

EURAXESS

GAP Analysis (Charter and Code Checklist)

Case number

2023PL113007

Name Organisation under review

University of Opole

Organisation's contact details

PL.M.Kopernika 11, Opole, 45-040, Poland

Date endorsement charter and code

04/07/2023

Przegląd Analizy Luk

Podstawę analizy luk stanowią Karta i Kodeks. Aby zapewnić spójność, uwzględniono 40 artykułów, które zostały ponumerowane w kolejnych punktach. Poniżej proszę przedstawić wynik analizy luk (GAP) swojej organizacji w przypadku, gdy Twoja organizacja obecnie nie spełnia w pełni kryteriów. Proszę wskazać, czy jest to ustawodawstwo krajowe, czy jest wewnętrzne czynniki ograniczają wdrażanie Karty, a także inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji i wspomóc strategię rekrutacyjną organizacji. Dla rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach dostępna jest szczegółowa lista kontrolna samooceny.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: przegląd Analizy GAP

Status: w jakim stopniu ta organizacja spełnia poniższe zasady?	Wdrożenie: ++ = w pełni wdrożone +/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone -/+ = częściowo wdrożone -- = niedostatecznie wdrożone	W przypadku --, -/+, lub +/- proszę zaznaczyć rzeczywistą lukę pomiędzy zasadą a obecną praktyką w Twojej organizacji. Przeszkody we wdrażaniu: W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrażanie	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje: W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.
Aspekty etyczne i zawodowe			
1. Wolność badań naukowych (G1)	++ = w pełni wdrożone	Naukowcy mają możliwość prowadzenia badań zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, mają swobodę doboru metod i instrumentów badawczych. Potwierdzają to wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród naukowców Uniwersytetu Opolskiego (UO). Zgodziło się z tym około 95% respondentów ogółem.	Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.
2. Zasady etyczne (G2)	+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone	Blisko 94% naukowców UO (100% doktorantów) zadeklarowało, że zna i przestrzega fundamentalnych zasad etycznych dla danej dyscypliny oraz norm etycznych ujętych w kodeksach etycznych. W UO obowiązują krajowe regulacje w tym zakresie (Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 roku; PSWN, Dz. U. 2018 poz. 1668), a także wewnętrzne dokumenty są tego gwarantem, m.in. <i>Strategia rozwoju Uniwersytetu Opolskiego w latach 2021-2027</i> . W UO istnieje Uczelniana Komisja ds. Etyki Badań Naukowych, która ocenia zgłoszone projekty badawcze pod kątem ich zgodności z zasadami etycznymi. Pomimo pozytywnej oceny tego obszaru wśród respondentów, w opinii Zespołu ds. HRS4R w UO, dla doskonalenia tego obszaru konieczne jest podjęcie następujących działań: 1. opracowanie i publikacja Kodeksu Etyki Naukowca UO,	Dla wskazanych działań: 1. Opracowanie i publikacja Kodeksu Etyki Naukowca Uniwersytetu Opolskiego: jednostka odpowiedzialna- Prorektor właściwy ds. nauki, Komisja ds. Etyki Badań Naukowych UO, Biuro Rektora, Biuro Nauki i Obsługi Projektów; data realizacji do końca III kwartału 2025 roku. 2. Upowszechnienie informacji o opracowanym Kodeksie wśród naukowców i doktorantów UO i konieczności zapoznania się z nim: jednostka odpowiedzialna- Komisja ds. Etyki Badań Naukowych UO, Biuro Rektora, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro Spraw Pracowniczych, Pełnomocniczka ds. Równego Traktowania, Zespół ds. równości i równouprawnienia, Biuro ds. Marketingu i PR, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, Centrum Nowoczesnych Technologii; data realizacji do końca III kwartału 2025 roku.

		<p>2. upowszechnienie informacji o opracowanym Kodeksie wśród naukowców i doktorantów UO i konieczności zapoznania się z nim,</p> <p>3. poprawa dostępności informacji o dobrych krajowych i zagranicznych praktykach, regulacji prawnych odnoszących się do etyki prowadzenia badań.</p>	<p>3. Dostępność informacji dla naukowców i doktorantów: jednostka odpowiedzialna- Komisja ds. Etyki Badań Naukowych UO, Biuro Rektora, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro ds. Marketingu i PR, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, Centrum Nowoczesnych Technologii; data realizacji do końca III kwartału 2025 roku.</p>
<p>3. Odpowiedzialność zawodowa (G3)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 96% naukowców UO (100% doktorantów) zadeklarowało, że zna i przestrzega zasad poszanowania praw własności intelektualnej, wspólnej własności danych przy prowadzeniu wspólnych badań, a UO dba o przestrzeganie tych zasad. W UO w tym celu wprowadzono <i>Regulamin zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim</i>.</p> <p>Pomimo pozytywnej opinii o tym obszarze wśród respondentów, zdaniem Zespołu ds. HRS4R w UO, konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. przegląd i aktualizacja wskazanego powyżej Regulaminu,</p> <p>2. rozpowszechnienia wśród naukowców i doktorantów UO informacji o tym Regulaminie,</p> <p>3. opracowanie wytycznych/katalogu dobrych praktyk dla opiekunów naukowych oraz przełożonych pracowników w zakresie odpowiedzialności zawodowej, wspólnej własności danych przy prowadzeniu wspólnych badań.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Przegląd i aktualizacja <i>Regulaminu</i>: jednostka odpowiedzialna- Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Senat, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii; termin realizacji: do końca III kwartału 2025 rok i dalej.</p> <p>2. Organizacja szkoleń i kampania informacyjna w tym zakresie wśród naukowców i doktorantów: jednostka odpowiedzialna- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii; termin realizacji: do końca III kwartału 2025 rok i dalej.</p> <p>3. Opracowanie wytycznych/katalogu dobrych praktyk w zakresie mistrz-uczeń oraz przełożony-podwładny: jednostka odpowiedzialna – Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro Spraw Pracowniczych, Pełnomocniczka ds. Równego Traktowania, Zespół ds. równości i równouprawnienia, Szkoła Doktorska UO; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 roku i dalej.</p>
<p>4. Profesjonalne podejście (G4)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 85% nauczycieli akademickich ogółem (81% doktorantów) zadeklarowało, że zna strategiczne cele swojego środowiska naukowego i mechanizmy finansowania badań. Zobowiązania naukowców do prowadzenia badań, konieczności osiągnięcia efektów związanych choćby z publikacjami są określone w</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Kontynuacja działań w zakresie szkoleń dotyczących zasad finansowania badań, pozyskiwania zewnętrznych środków na badania (takie działania są już podejmowane przez UO; jednostką, która jest odpowiedzialna za</p>

		<p>ramach krajowych przepisów w tym zakresie, stąd naukowiec podpisujący umowę o pracę jest świadomy swoich obowiązków w zakresie prowadzenia badań i ich upowszechniania (obowiązują w tym zakresie krajowe zasady ewaluacji jakości działalności naukowej).</p> <p>Pomimo pozytywnej opinii respondentów o tym obszarze, dostrzega się wśród badaczy trudności w pozyskiwaniu środków zewnętrznych na badania. Dlatego w opinii Zespołu ds. HRS4R w UO, konieczna jest kontynuacja działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. w zakresie upowszechnienia informacji o zewnętrznych mechanizmach finansowania badań, 2. zmierzających do profesjonalnego instytucjonalnego wsparcia badaczy przy pozyskiwaniu zewnętrznych środków na realizację badań i innych projektów. 	<p>organizację tego typu szkoleń jest Biuro Nauki i Obsługi Projektów): jednostka odpowiedzialna: Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Prorektor właściwy ds. nauki, Szkoła Doktorska, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Nauki i Obsługi Projektów; termin realizacji: do końca II kwartału 2025 roku i dalej.</p> <p>2. Kontynuacja działań zmierzających do profesjonalnego instytucjonalnego wsparcia badaczy przy pozyskiwaniu zewnętrznych środków: przegląd zasad i mechanizmów finansowania badań w UO: jednostka odpowiedzialna- Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Prorektor właściwy ds. nauki, Szkoła Doktorska, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Nauki i Obsługi Projektów; termin realizacji: do końca II kwartału 2025 roku i dalej.</p>
<p>5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (G5)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>Każdy naukowiec jest zobowiązany do zapoznania się i przestrzegania obowiązujących krajowych, sektorowych i wewnętrznych/instytucjonalnych przepisów regulującymi warunki pracy i konieczność podnoszenia kompetencji zawodowych.</p> <p>Blisko 81% nauczycieli akademickich ogółem (81% doktorantów) zadeklarowało, że zna i przestrzega wskazanych powyżej przepisów.</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>
<p>6. Odpowiedzialność (G6)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 98,6% nauczycieli akademickich ogółem (100% doktorantów) zadeklarowało, że jest świadoma odpowiedzialności wobec swoich pracodawców i innych jednostek, a także swoich zobowiązań etycznych wobec społeczeństwa. We wszystkich aktach normatywnych UO jest położony nacisk na odpowiedzialność naukowców i zarządzających.</p> <p>Biuro Nauki i Obsługi Projektów UO publikuje na swojej stronie internetowej https://bniop.uni.opole.pl/ informacje o aktualnych konkursach projektowych, odbywających się szkoleniach z zakresu pozyskania</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>

		<p>środków zewnętrznych. Raz w miesiącu jest również rozsyłany do naukowców newsletter z najnowszymi informacjami w tym zakresie. Wydawnictwo UO również na swojej stronie zamieściło tzw. zasady etyki publikacyjnej (https://wydawnictwo.uni.opole.pl/dla-autor%C3%B3w).</p>	
<p>7. Zasady dobrych praktyk w badaniach (G7)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 98,6% nauczycieli akademickich ogółem (100% doktorantów) zadeklarowało zna i stosuje dobre praktyki w badaniach. Naukowcy biorą udział w spotkaniach i szkoleniach dotyczących dobrych praktyk związanych z upowszechnianiem i chronieniem wyników badań realizowanych zarówno przez UO czy w ramach sojuszu FORTHEM.</p> <p>Pomimo pozytywnej opinii o tym obszarze wśród respondentów, zdaniem Zespołu ds. HRS4R w UO ważne jest wzmocnienie obszaru w zakresie bezpiecznego przechowywania przez naukowców danych (wyników badań) w postaci cyfrowej. Stąd konieczne jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie i wdrożenie zasad cyfrowego gromadzenia, przechowywania i archiwizowania oraz udostępniania przez naukowców wyników badań i innych materiałów, 2. szkolenia w tym zakresie. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie i wdrożenie zasad cyfrowego gromadzenia, przechowywania i archiwizowania oraz udostępniania (również w zakresie otwartego dostępu) przez nauczycieli akademickich wyników B+R, innych danych, w drodze Zarządzenia Rektora (akt normatywny UO): jednostka odpowiedzialna: Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Centrum Nowoczesnych Technologii, Biblioteka UO; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025. 2. Szkolenia i opracowanie przewodnika dla nauczycieli z zakresu korzystania platformy cyfrowej: jednostka odpowiedzialna: Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Centrum Nowoczesnych Technologii, Biblioteka UO; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025.
<p>8. Upowszechnienie, wykorzystanie wyników (G8)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 98,6% nauczycieli akademickich ogółem (95% doktorantów) zadeklarowało, że podejmuje działania (zgodnie z przepisami) w zakresie rozpowszechnienia i wykorzystania wyników badań. W UO istnieją warunki techniczne i instytucjonalne do upowszechniania wyników badań przez badaczy. Pomimo jednak możliwości technicznych oraz dobrej woli naukowców UO, brak jest polityki, wytycznych w zakresie gromadzenia i przechowywania danych badawczych oraz tzw. komunikacji naukowej, tak aby były one dostępne dla odpowiedniego odbiorcy.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie polityki komunikacji naukowej UO oraz otwartego dostępu: jednostka odpowiedzialna- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Szkoła Doktorska, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, Biblioteka UO, Biuro ds. Marketingu i PR, Międzynarodowe Centrum Badawczo-Rozwojowe UO; termin realizacji: do końca I kwartału 2026 roku i dalej.

		<p>Pomimo pozytywnej oceny tego obszaru wśród respondentów, w opinii Zespołu ds. HRS4R w UO, dla jego doskonalenia konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych w zakresie polityki komunikacji naukowej UO oraz otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych w UO, 2. organizacja szkoleń dotyczących komunikacji naukowej, otwartego dostępu. 	<p>2. Organizacja szkoleń w tym zakresie: jednostka odpowiedzialna- Szkoła Doktorska, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, Biblioteka UO, Biuro ds. Marketingu i PR, Międzynarodowe Centrum Badawczo-Rozwojowe UO; termin realizacji: do końca I kwartału 2026 roku i dalej.</p>
9. Zaangażowanie społeczne (G9)	++ = w pełni wdrożone	<p>Blisko 94% nauczycieli akademickich ogółem (95% doktorantów) zadeklarowało, że działa na rzecz popularyzacji nauki w społeczeństwie. Naukowcy angażują się w działania o charakterze społecznym i edukacyjnym (m.in. Festiwal Nauki, udział w wykładach otwartych, wykłady w szkołach), a także eksperckim.</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>
10. Zasady niedyskryminacji (G10)	+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone	<p>Blisko 84% nauczycieli akademickich ogółem (81% doktorantów) wskazało, że pracodawca (UO) zabezpiecza przed różnymi formami dyskryminacji (ze względu na płeć, status społeczny, pochodzenie etniczne, poglądy polityczne i inne). W UO przywiązują się dużą uwagę do kwestii związanych z niedyskryminacją środowiska akademickiego. W 2023 roku opracowano i wdrożono <i>Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Opolskiego na lata 2023-2025</i>, a wcześniej powołano Pełnomocniczkę ds. równego traktowania (ZR 06/2019). W UO istnieje Biuro osób niepełnosprawnych. W 2023 roku powołano Zespół ds. równości płci i równouprawnienia (ZR 101/2023). W 2024 roku wprowadzono Politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną w UO, powołano Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną (ZR 13/2024).</p> <p>Pomimo relatywnie pozytywnej oceny tego obszaru wśród respondentów, w opinii Zespołu ds. HRS4R w UO,</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontynuowanie szkoleń oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej, szkoleń skierowanych do pracowników uczelni i doktorantów w zakresie upowszechnienia zasad równościowych (zasad niedyskryminacji); realizacja działań określonych w Planie Równości Płci UO w zakresie upowszechniania zasad równościowych wśród społeczności akademickiej: jednostka odpowiedzialna- Zespół ds. równości i równouprawnienia, Pełnomocniczka ds. równego traktowania, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Rektora; termin realizacji: IV kwartał 2025 i dalej.

		<p>dla jego doskonalenia konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie kampanii informacyjnej, szkoleń w zakresie problematyki równowagi płci, zasad równościowych (zasad niedyskryminacji) w uczelniach wyższych. 	
<p>11. Systemy oceny pracowników (G11)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 74% nauczycieli akademickich ogółem pozytywnie oceniła system okresowej oceny nauczycieli akademickich w UO. W UO obowiązuje Regulamin oceny nauczycieli akademickich (Zarządzenie Rektora 122/2021), dostosowany do poszczególnych grup pracowniczych oraz do wymagań stawianym naukowcom w poszczególnych dyscyplinach naukowych (uwzględnia krajowe kryteria ewaluacji jakości działalności naukowej). Podejmowane są również działania w zakresie doskonalenia oceny nauczycieli akademickich przez studentów, która z kolei jest uwzględniana w systemie oceny nauczycieli akademickich. Nauczyciele akademicy UO są oceniani za aktywność w trzech podstawowych obszarach: naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym. Relatywnie niższa liczba wskazań pozytywnych wśród respondentów wskazuje również na konieczność upowszechnienia informacji w zakresie systemu oceny pracowniczej.</p> <p>Konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich, który będzie wzmacniał wartość takich aktywności naukowców, jak popularyzacja nauki, zaangażowanie społeczne, mobilność, i inne (zgodnie z krajowymi kryteriami w tym zakresie), 2. opracowanie i wdrożenie elektronicznego systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich i szkoleń z tego zakresu. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO oraz upowszechnienie informacji wśród naukowców: najważniejsze jednostki odpowiedzialne- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Rektorska Komisja ds. oceny pracowników- nauczycieli akademickich, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca I kwartału 2026 roku. 2. Wdrożenie elektronicznego systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich i szkolenia z tego zakresu – najważniejsze jednostki odpowiedzialne: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Centrum Nowoczesnych Technologii; termin realizacji do końca I kwartału 2026 roku.

REKRUTACJA I WYBÓR

Rekrutacja i selekcja – należy pamiętać, że wymienione tutaj elementy odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto Twoja organizacja musi również wypełnić listę kontrolną dotyczącą otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji zawartej w osobnej sekcji, która skupia się na operacjonalizacji tych zasad.

<p>12. Rekrutacja (zapis Karty) (G12)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Wewnętrzne akty normatywne związane z rekrutacją nauczycieli akademickich na poszczególne stanowiska w UO, są w pełni zgodne z krajowymi przepisami w tym zakresie (Ustawa z dn. 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; Dz.U. 2018 poz. 1668). Przy ich sporządzaniu były również uwzględniane zasady OTM-R. Obowiązujące wewnętrzne akty normatywne, to: Zarządzenie nr 12/2022 Rektora Uniwersytetu Opolskiego w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trybie otwartego konkursu w UO, Zarządzenie nr 13/2022 Rektora Uniwersytetu Opolskiego w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego poza otwartym konkursem w UO, Zarządzenie nr 14/2022 Rektora Uniwersytetu Opolskiego w sprawie zmiany warunków zatrudnienia nauczyciela akademickiego w UO, Statut UO. Kryteria rekrutacji do Szkoły Doktorskiej są określone w Uchwale Senatu UO (US_UO- 252/2020-2024). Z badań ankietowych wynika, że ok. 84% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię w zakresie obowiązywania/istnienia w UO zasad, procedur związanych z rekrutacją (13% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”, 4% wyraziło negatywną opinię: „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych UO w zakresie rekrutacji (on-line, w dostępnej formie dla kandydatów), w tym w zakresie rekrutacji naukowców na wczesnym etapie rozwoju kariery naukowej (akty normatywne UO),</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych UO w zakresie rekrutacji (on-line, w dostępnej formie dla kandydatów), w tym naukowców na wczesnym etapie rozwoju kariery naukowej: główne jednostki odpowiedzialne za realizację - Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Szkoła Doktorska UO, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 i dalej.</p> <p>2. Opracowanie i publikacja Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO oraz upowszechnienie informacji w tym zakresie wśród pracowników i doktorantów UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Senat, Biuro Spraw Pracowniczych, szkoła Doktorska UO; termin realizacji: do końca II kwartału 2025.</p>
--	---	--	---

		2. opracowanie i publikacja Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO.	
13. Rekrutacja (zapis Kodeks) (G13)	+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone	<p>Obowiązujące w UO procedury rekrutacyjne zawierają niedoskonałości, m.in. brak ujednoliconego szablonu ogłoszenia o pracę dla nauczycieli akademickich (obowiązującego we wszystkich jednostkach) publikowanego zarówno w języku polskim, jak i angielskim, brak takich informacji w szablonie: planowany czas zatrudnienia, warunki pracy, perspektywy rozwoju zawodowego i inne. W aktach normatywnych UO znajdują się tylko wymagania w zakresie tzw. obowiązkowych/minimalnych informacjach, które należy zamieścić w ogłoszeniu o pracę. W tym zakresie zostały już podjęte działania zmierzające do dostosowania procesu rekrutacyjnego naukowców w UO.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 78% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię w zakresie obowiązywania/istnienia w UO otwartych, efektywnych i przejrzystych zasad rekrutacji (16% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”). W przypadku badanych doktorantów wykazano relatywnie wysoki wskaźnik odpowiedzi „trudno powiedzieć”.</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. opracowanie i publikacja Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO oraz upowszechnienie informacji o niej wśród pracowników oraz doktorantów UO.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Opracowanie i publikacja Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO oraz upowszechnienie informacji w tym zakresie wśród pracowników i doktorantów UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Senat, Biuro Spraw Pracowniczych, Szkoła Doktorska UO; termin realizacji: do końca II kwartału 2025.</p>

<p>14. Wybór (Kodeks) (G14)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Wybór członków komisji dokonujących wyboru kandydatów (skład i dobór członków Komisji, kto powołuje członków komisji) jest uregulowany w aktach normatywnych UO: Zarządzenie nr 12/2022 Rektora Uniwersytetu Opolskiego w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trybie otwartego konkursu w UO, Statut UO par. 65 i 66. Wskazane procedury wyboru członków Komisji będą wymagały dostosowania do opracowanego dokumentu: Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 59% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o procedurze selekcji/wyboru członków komisji konkursowych oceniających kandydatów w procesie rekrutacji naukowców w UO (36% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych (normatywnych) UO w zakresie rekrutacji naukowców (m.in. w zakresie wyboru składu Komisji, szkoleń), 2. opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie składu komisji konkursowej zgodnych z przyjętą Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO, 3. opracowanie wewnętrznych wytycznych/przewodnika dla komisji rekrutacyjnych dotyczących rekrutacji naukowców w UO. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych (normatywnych) UO w zakresie rekrutacji naukowców (m.in. w zakresie wyboru składu Komisji, szkoleń): główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Szkoła Doktorska UO, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026. 2. Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie składu komisji konkursowej zgodnych z przyjętą Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Dyrektorzy Instytutów, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 roku. 3. Opracowanie wewnętrznych wytycznych/przewodnika dla komisji rekrutacyjnych dotyczących rekrutacji naukowców w UO, szkolenia komisji rekrutacyjnych: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Dyrektorzy Instytutów, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 roku.
<p>15. Przejrzystość (zapis Kodeksu) (G15)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Obowiązujące w UO procedury rekrutacyjne są w pełni zgodne z krajowymi przepisami w tym zakresie. Niemniej jednak dostrzeżono luki w tym zakresie takie jak: niedoskonały szablon ogłoszenia o pracę (zob. opis wyżej: G13), brak informacji o ich mocnych i słabych stronach/informacji zwrotnej dla wszystkich</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych (normatywnych) UO w zakresie rekrutacji naukowców, opracowanie i publikacja standardów komunikacji związanej z przekazywaniem informacji kandydatom: główne

		<p>kandydatów biorących udział w rekrutacji (w UO publikuje się informację o wyniku rekrutacji – wybór najlepszego kandydata).</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 57% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o transparentności procesu rekrutacji naukowców w UO (33% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych (normatywnych) UO w zakresie rekrutacji naukowców (m.in. w zakresie opracowania szablonu ogłoszenia o prace, procedury komunikacji z kandydatami i udzielania im informacji zwrotnej o konkursie), opracowanie i publikacja standardów komunikacji związanej z przekazywaniem informacji kandydatom, 2. opracowanie i wdrożenie instrumentów monitorowania dopasowania naukowców do celów wyznaczonych na poziomie uczelni, Instytutów, Wydziałów czy Projektów. 	<p>jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Szkoła Doktorska UO, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026.</p> <p>2. Opracowanie i wdrożenie instrumentów monitorowania dopasowania naukowców do celów wyznaczonych na poziomie uczelni, Instytutów, Wydziałów i projektów i innych (akty normatywne UO): główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Szkoła Doktorska UO, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Nauki i Obsługi Projektów; termin realizacji: do końca II kwartału 2026.</p>
<p>16. Ocena zasług (zapis Kodeksu) (G16)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>W tym zakresie w UO obowiązujące wytyczne są zgodne z Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 roku oraz Statutem UO. Dorobek kandydata ocenia się zarówno pod względem ilościowym (np. wskaźniki bibliometryczne), jak i jakościowym (m.in. doświadczenie w projektach, sprawowanie opieki naukowej i inne każdorazowo dostosowane do profilu poszukiwanego pracownika). Brakuje jednak ujednoliconych wytycznych w zakresie oceny zasług kandydata zarówno tych o charakterze ilościowym, jak i jakościowym. Każdorazowo takiej oceny dokonuje Komisja i na tej podstawie dokonuje wyboru najlepszego kandydata. W dalszej kolejności</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych (normatywnych) UO w zakresie rekrutacji naukowców (m.in. w zakresie wytycznych oceny przez Komisje kandydatów), opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie oceny kandydatów uwzględniające Politykę OTM-R pracowników w UO oraz zasady Kodeksu na poszczególnych stanowiskach: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Szkoła Doktorska UO, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026.

		<p>rekomendacja Komisji jest opiniowana na posiedzenie Rady Instytutu.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 70% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o ocenie zasług kandydatów (26,5% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. przegląd, dostosowanie i publikacja aktów wewnętrznych (normatywnych) UO w zakresie rekrutacji naukowców (m.in. w zakresie wytycznych oceny przez Komisje kandydatów), opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie oceny kandydatów uwzględniające Politykę OTM-R pracowników w UO oraz zasady Kodeksu na poszczególnych stanowiskach.</p>	
<p>17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (G17)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>W UO obowiązują akty normatywne dotyczące rekrutacji naukowców i doktorantów (zob. wyżej G12), które traktują jako atut zróżnicowanie doświadczenie zawodowe kandydata (odstępstwa w czasie: odpowiednio udokumentowane) i traktuje się je jako element rozwoju kariery zawodowej. Przy wyborze kandydata, uwzględnia się przede wszystkim jego kwalifikacje, kompetencje potrzebne na dane stanowisko.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 52% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię w tym obszarze. Natomiast ok. 46% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”. Trzeba w tym miejscu wskazać, że ten relatywnie wysoki wskaźnik odpowiedzi „trudno powiedzieć”, wynika z tego, że w procedury rekrutacyjne naukowców (ich przebieg, kryteria oceny kandydatów) są głównie zaangażowani naukowcy z grupy R3 i R4, stąd pozostali naukowcy nie są zaznajomieni z obowiązującymi zasadami.</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>

<p>18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (G18)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>W UO obowiązują akty normatywne dotyczące rekrutacji naukowców i doktorantów (zob. wyżej G12) które traktują jako atut doświadczenie kandydata w zakresie mobilności i traktuje się je jako element rozwoju kariery zawodowej. Przy wyborze kandydata, uwzględnia się przede wszystkim jego kwalifikacje, kompetencje potrzebne na dane stanowisko. Z badań ankietowych wynika, że ok. 72% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o docenianiu przez Komisje rekrutacyjne doświadczenia w zakresie mobilności danego kandydata. Natomiast ok. 29% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”. Trzeba w tym miejscu wskazać, że ten relatywnie wysoki wskaźnik odpowiedzi „trudno powiedzieć”, wynika z tego, że w procedury rekrutacyjne naukowców (ich przebieg, kryteria oceny kandydatów) są głównie zaangażowani naukowcy z grupy R3 i R4, stąd pozostali naukowcy nie są zaznajomieni z obowiązującymi zasadami.</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>
<p>19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (G19)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>W UO uznawalność stopni i tytułów naukowych jest w pełni zgodne z krajowymi przepisami w tym zakresie, tj.: z zapisami umów międzynarodowych, art. 328 ust. 1, 2 i 3a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą. W UO obowiązują akty normatywne dotyczące rekrutacji naukowców i doktorantów (zob. wyżej G12) które umożliwiają na ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, kwalifikacji nieformalnych oraz mobilności kandydata. Przy wyborze kandydata, uwzględnia się przede wszystkim jego kwalifikacje, kompetencje potrzebne na dane stanowisko. Z badań ankietowych wynika, że ok. 69% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o właściwej ocenie przez Komisje kwalifikacji</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>

		akademickich i zawodowych kandydatów. Natomiast ok. 29% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”. Trzeba w tym miejscu wskazać, że ten relatywnie wysoki wskaźnik odpowiedzi „trudno powiedzieć”, wynika z tego, że w procedury rekrutacyjne naukowców (ich przebieg, kryteria oceny kandydatów) są głównie zaangażowani naukowcy z grupy R3 i R4, stąd pozostali naukowcy nie są zaznajomieni z obowiązującymi zasadami.	
20. Staż pracy (zapis Kodeksu) (G2)	++ = w pełni wdrożone	<p>W UO obowiązują akty normatywne dotyczące rekrutacji naukowców (zob. wyżej G12) które wymagają określenia w procesie rekrutacji wymaganego poziomu kwalifikacji dla kandydata na poszczególne stanowiska. Przy wyborze kandydata, uwzględnia się przede wszystkim jego kwalifikacje, kompetencje potrzebne na dane stanowisko.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 78% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o wymaganym poziomie kwalifikacji dla kandydatów w procesie rekrutacji w UO. Natomiast ok. 19% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”. Trzeba w tym miejscu wskazać, że ten relatywnie wysoki wskaźnik odpowiedzi „trudno powiedzieć”, wynika z tego, że w procedury rekrutacyjne naukowców (ich przebieg, kryteria oceny kandydatów) są głównie zaangażowani naukowcy z grupy R3 i R4, stąd pozostali naukowcy nie są zaznajomieni z obowiązującymi zasadami.</p>	Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.
21. Nominacja podoktorskie (zapis Kodeksu) (G21)	+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone	W UO obowiązują wewnętrzne akty normatywne (np. Statut UO, Zarządzenie Rektora nr 14/2022 w sprawie zmiany warunków zatrudnienia nauczyciela akademickiego w UO), które są zgodne z krajowymi przepisami (Ustawa o Szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 roku) w zatrudniania nauczycieli akademickich ze stopnie doktora i wyboru przez nich ścieżki kariery zawodowej w uczelni (stanowisko badawcze,	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Senat, Rada Naukowa UO, Biuro Spraw Pracowniczych,</p>

		<p>badawczo-dydaktyczne lub dydaktyczne). Wewnętrzne akty normatywne UO nie określają zasad, co do maksymalnego okresu zatrudnienia naukowca ze stopniem doktora na danym stanowisku i wytycznych wskazujących na przejściowy okres pracy pracowników ze stopniem doktora na danym stanowisku lub konieczności awansu po uzyskaniu tego stopnia. Z badań ankietowych wynika, że ok. 69% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o transparentności procesu rekrutacji naukowców w UO. Natomiast ok. 27% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”.</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO, 2. przeprowadzenie spotkań/szkoleń w zakresie wspierania rozwoju zawodowego naukowców w UO przez doświadczonych i wyróżniających się badaczy: R3+R4 (działania o charakterze mentoringu naukowego), 3. aktualizacja aktów normatywnych w zakresie wsparcia ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli. 	<p>Dyrektorzy Instytutów, Szkoła Doktorska; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej.</p> <p>2. Przeprowadzenie spotkań/szkoleń w zakresie wspierania rozwoju zawodowego naukowców w UO przez doświadczonych i wyróżniających się badaczy: R3+R4 (działania o charakterze mentoringu naukowego): główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Senat, Rada Naukowa UO, Biuro Spraw Pracowniczych, Dyrektorzy Instytutów, Szkoła Doktorska; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej.</p> <p>3. Aktualizacja aktów normatywnych w zakresie wsparcia ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Senat, Rada Naukowa UO, Biuro Spraw Pracowniczych, Szkoła Doktorska; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej.</p>
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE			
<p>22. Uznanie zawodu (G22)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>Pracownicy Uniwersytetu Opolskiego wybierają świadomie swoją ścieżkę zawodową (badawczą, badawczo-dydaktyczną lub dydaktyczną) i wiedzą jakie są wymagania w poszczególnych grupach pracowniczych. Naukowcy UO, niezależnie na jakim znajdują się etapie rozwoju kariery naukowej czy wyboru ścieżki rozwoju (naukowa, dydaktyczna) są traktowani jako profesjonalisci. Gwarantem tego są akty normatywne UO, np. Statut UO. Z badań ankietowych wynika, że zaledwie 70% respondentów pozytywnie</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO oraz działania z zakresu wzmocnienia kultury organizacyjnej UO, poprawy warunków pracy nauczycieli akademickich w UO: najważniejsze jednostki odpowiedzialne- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Dyrektorzy Instytutów, Dziekani

		<p>postrzega uznanie ich za profesjonalistów przez uczelnię (ok. 22% wskazała na odpowiedź „trudno powiedzieć”, a pozostali wyrazili negatywną opinię).</p> <p>Konieczne jest podjęcie następujących działań: 1. Opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO oraz działania z zakresu wzmacniania kultury organizacyjnej UO.</p>	<p>Wydziałów; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025 roku i dalej.</p>
<p>23. Środowisko badań naukowych (G23)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>UO podejmuje liczne działania z zakresu tworzenia stymulującego środowiska badań, m.in. innymi poprzez włączenie uczelni do sojuszu FORTHEM sieci Uniwersytetów Europejskich (https://www.forthem-alliance.eu/). Infrastruktura badawcza UO jest systematycznie modernizowana i rozbudowywana (m.in. w 2023 zostało otwarte Międzynarodowe Centrum Badawczo- Rozwojowe (https://centrumbadawcze.uni.opole.pl/). Naukowcy mają dostęp do naukowych baz danych oraz do programów statystycznych. Z badań ankietowych wynika, że zaledwie 68% nauczycieli akademickich ogółem pozytywnie postrzega środowisko badań naukowych w UO (ok. 19% wskazała na odpowiedź „trudno powiedzieć”, a 13% wyraziło negatywną opinię: „raczej nie”, „zdecydowanie nie”).</p> <p>Konieczne jest podjęcie następujących działań: 1. podjęcie działań informacyjnych, popularyzacyjnych w zakresie możliwości prowadzenia badań w UO (ich finansowania, współpracy międzynarodowej) oraz dostępności uczelnianej infrastruktury badawczej, 2. aktualizacja wytycznych (Regulamin) w zakresie możliwości korzystania z infrastruktury badawczej UO.</p>	<p>Dla wskazanych działań: 1. Informacje w zakresie możliwości prowadzenia badań w UO oraz infrastruktury badawczej (działania tego typu są już podejmowane w uczelni, należy je wzmocnić): najważniejsze jednostki odpowiedzialne: Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, Międzynarodowe Centrum Badań i rozwoju, Biuro FORTHEM UO, Biuro Nauki i Obsługi Projektów; termin realizacji: do końca III kwartału 2025 i dalej. 2. Przegląd i aktualizacja Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej UO: najważniejsze jednostki odpowiedzialne- Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, Międzynarodowe Centrum Badań i rozwoju; termin realizacji: do końca II kwartału 2025.</p>

<p>24. Warunki pracy (G24)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>UO dokłada wszelkich starań, aby zapewnić atrakcyjne warunki pracy zgodnie z krajowymi i sektorowymi przepisami w tym obszarze. Do najważniejszych aktów normatywnych UO odnoszących się do warunków pracy, należą: Regulamin Pracy UO (Zarządzenie Rektora nr 38/2019 ze zmianami), Regulamin wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim (R-69/2022), Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Opolskiego (Zarządzenie Rektora nr 34/2024), Politykę antymobbingową i antidyskryminacyjną w Uniwersytecie Opolskim (Zarządzenie Rektora 5/2024), Statut UO, <i>Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Opolskiego na lata 2023-2025</i> (https://rownosc.uni.opole.pl/en/, https://monitor.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Plan-Rownosci-Płci-UO_2023-2025.pdf) i inne. Z badań ankietowych wynika, że 79% nauczycieli akademickich ogółem pozytywnie postrzega warunki pracy w UO, przy czym ankietowani relatywnie najmniej pozytywnych udzielili dla odpowiedzi, że UO zapewnia nauczycielom akademickim i doktorantom, takie warunki pracy, które pozwalają na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej (ok. 75% wskazań pozytywnych wśród naukowców i ok. 81% wśród doktorantów).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. promowanie działań z zakresu <i>well-being</i> pracowników.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Opracowanie i promowanie Katalogu dobrych praktyk w zakresie <i>well-being</i> pracowników UO: najważniejsze jednostki odpowiedzialne: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro FORTHEM UO. Termin realizacji: do końca II kwartału 2026 i dalej.</p>
<p>25. Stabilizacja i stałe zatrudnienie (G25)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>Blisko 86% nauczycieli akademickich ogółem pozytywnie oceniła stabilność zatrudnienia w UO zgodnie z krajowymi przepisami w tym zakresie. Obowiązują, m.in.: Kodeks Pracy, Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 roku wewnętrzne akty normatywne (Zarządzenia Rektora nr 12/2022, 13/2022 i 14/2022).</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>

<p>26. Finansowanie i wynagrodzenie (G26)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>W UO obowiązuje Regulamin wynagradzania pracowników UO (Zarządzenie Rektora nr 69/2022), jest on zgodny z krajowymi przepisami w tym zakresie. Uczelnia podejmuje działania, aby zapewnić atrakcyjne warunki finansowania wynagradzania. Niemniej jednak polityka władz UO, która jest uczelnią publiczną, w tym zakresie jest silnie uzależniona od krajowej polityki finansowania nauki. UO podejmuje działania nagradzające najlepszych naukowców i doktorantów w UO. Przyznawane są nagrody rektorskie za działalność naukową, organizacyjną i dydaktyczną, kryteria przyznawania nagród są w Regulaminie wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim (R-69/2022), doktorantów: Regulaminie przyznawania w Uniwersytecie Opolskim Nagrody Rektora dla uczestników studiów doktoranckich i słuchaczy szkoły doktorskiej. Wszelkie zmiany w zakresie wynagradzania jest podejmowane w konsultacja ze związkami zawodowymi.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 68,5% nauczycieli akademickich ogółem wyraziło pozytywną opinię o warunkach finansowania i wynagradzania pracy w UO. Ankietowani relatywnie najmniej pozytywnych wskazań (ok. 48% naukowców i 62% badanych doktorantów) udzieliło dla odpowiedzi: „UO zapewnia atrakcyjne finansowanie wynagrodzenia”. Należy dodać, że wysokość wynagrodzenia minimalnego naukowców jest regulowana w drodze rozporządzeń Ministra Nauki. Należy jednak podkreślić, że badanie było prowadzone jesienią 2023 roku, a od stycznia 2024 roku zgodnie z krajowymi regulacjami (Rozporządzenie Ministra Nauki z dn. 15 lutego 2024 roku) , średnie wynagrodzenie naukowca w UO wzrosło o ok. 26%.</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>
--	------------------------------	---	--

<p>27. Równowaga płci (G27)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>W 2023 roku, w UO wdrożono <i>Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Opolskiego na lata 2023-2025</i> (https://rownosc.uni.opole.pl/en/; https://monitor.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Plan-Rownosci-Plci-UO_2023-2025.pdf), powołano Pełnomocniczkę ds. równego traktowania (Zarządzenie Rektora UO nr 06/2019), utworzono Zespół ds. równości i równouprawnienia (Zarządzenie Rektora nr 101/2023). Parytet płci w komisjach i organach decyzyjnych w strukturze UO nie jest zachowany (nie ma takiego wymogu w aktach normatywnych UO), przy wyborze poszczególnych osób oraz reprezentujących poszczególne grupy naukowców decydują posiadane kwalifikacje.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 66% nauczycieli akademickich ogółem (72% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie zachowania przez UO równowagi płci we wszystkich organach funkcjonujących w strukturze organizacyjnej uczelni (relatywnie wysoki wskaźnik odpowiedzi „trudno powiedzieć”: 28%, odpowiedzi negatywne: „raczej nie”, „zdecydowanie nie”: 6%).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. upowszechnienia wśród pracowników UO zasad równościowych, 2. przyjęcie rekomendacji w zakresie równowagi płci w UO. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kampania informacyjna, szkolenia w zakresie problematyki równowagi płci w uczelniach wyższych; szkolenia skierowane do pracowników uczelni i doktorantów w zakresie upowszechnienia zasad równościowych (zasad niedyskryminacji): główne, odpowiedzialne jednostki- Zespół ds. równości i równouprawnienia, Biuro Spraw Pracowniczych, Pełnomocniczka ds. równego traktowania; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej. 2. Opracowanie Katalogu dobrych praktyk w zakresie zachowania równowagi płci w UO: termin realizacji: główne, odpowiedzialne jednostki- Zespół ds. równości i równouprawnienia, Biuro Spraw Pracowniczych, Pełnomocniczka ds. równego traktowania; do końca IV kwartału 2025 i dalej.
<p>28. Rozwój kariery zawodowej (G28)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>Pomimo istnienia krajowych regulacji prawnych (Ustawa o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z 2018 roku) i wewnętrznych aktów normatywnych UO dotyczących wyboru ścieżki kariery zawodowej, brakuje w uczelni jednostki, która byłaby odpowiedzialna (na poziomie ogólnouczelnianym) za organizację szkoleń zawodowych, doradztwo zawodowe czy mentoringu doświadczonych naukowców (R3 i R4). Instytuty</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego, doktoranta w UO: aktualizacja aktów normatywnych UO w zakresie wsparcia ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich: główne jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro

		<p>naukowe i Wydziały prowadzą wybrane działania w tym zakresie.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 55% nauczycieli akademickich ogółem (86% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie wprowadzenia zobowiązujących do wspierania rozwoju osobistego i zawodowego (38% badanych naukowców wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe, konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego, doktoranta w UO, 2. szkolenia w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego naukowców, doktorantów w UO przez doświadczonych i wyróżniających się badaczy: R3+R4 (działania o charakterze mentoringu naukowego). 	<p>Rektora, Rada Naukowa UO, Biuro Spraw Pracowniczych, Dyrektorzy Instytutów, Szkoła Doktorska, Dziekani Wydziałów; data realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej.</p> <p>2. Szkolenia w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego naukowców w UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora; data realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej.</p>
<p>29. Wartość mobilności (G29)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>Wartość mobilności geograficznej jest ujęta w systemie oceny pracowniczej, choć ma relatywnie niewielką wagę w ogólnej ocenie. Nie jest natomiast uwzględniona w okresowej ocenie wartość mobilności międzysektorowej, międzydyscyplinarnej czy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 72% nauczycieli akademickich ogółem (86% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie doceniania wartości mobilności przez UO (23% badanych nauczycieli wskazało „trudno powiedzieć”).</p> <p>Członkostwo UO w sojuszu FORTHEM, sieci Europejskich Uniwersytetów wymusza doskonalenie tego obszaru m.in. poprzez wzrost zainteresowania naukowców mobilnością. Jednocześnie aktywność UO w FORTHEM daje dogodne warunki do wzmocnienia tego obszaru w UO (poprawa dostępności różnych form wymiany międzynarodowej, w tym z wykorzystaniem form zdalnych/on-line).</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację – Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Rektorska Komisja ds. oceny pracowników- nauczycieli akademickich, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca I kwartału 2026. 2. Promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Biuro FORTHEM UO, Biuro Nauki i Obsługi projektów; termin realizacji: do końca III kwartału 2025 i dalej).

		<p>Mając na uwadze powyższe, konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd i aktualizacja systemu okresowej oceny pracowniczej pod kątem możliwości wzrostu znaczenia mobilności, 2. promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej. 	
<p>30. Dostęp do doradztwa zawodowego (G30)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>W UO funkcjonują: Akademickie Centrum Karier oraz Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy. Ta ostatnia jednostka współpracuje z otoczeniem gospodarczym i społecznym, co umożliwia współpracę przy wdrażaniu wyników badań w biznesie czy nabywanie praktyki zawodowej naukowców poza uczelnią i wykorzystywanie tego doświadczenia w badaniach. W 2022 roku powstało Forum Biznesu Uniwersytetu Opolskiego. Forum jest platformą wymiany informacji oraz współpracy i rozwoju nowych projektów UO z firmami i instytucjami otoczenia biznesu województwa opolskiego.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 61% nauczycieli akademickich ogółem (76% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie wspierania naukowców w rozwoju kariery zawodowej (m.in. poprzez szkolenia) przez UO (26% badanych nauczycieli wskazało „trudno powiedzieć”, a 13% badanych wyraziło negatywną opinię: „raczej nie”, „zdecydowanie nie”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego, doktoranta w UO, 2. szkolenia w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego naukowców, doktorantów w UO. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO: aktualizacja aktów normatywnych UO w zakresie wsparcia ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich: główne jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Rada Naukowa UO, Biuro Spraw Pracowniczych, Dyrektorzy Instytutów, Szkoła Doktorska, Dziekani Wydziałów; data realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej. 2. Szkolenia w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego naukowców, doktorantów w UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację: Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora; data realizacji: do końca IV kwartału 2025 i dalej.

<p>31. Prawa własności intelektualnej (G31)</p>	<p>+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone</p>	<p>W UO wprowadzono <i>Regulamin zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim</i> (Uchwała Senatu 35/2020-2024).</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 73% nauczycieli akademickich ogółem (90,5% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie zapewnienia przez UO ochrony prawnej prowadzonych badań i wyników, ochrony praw własności intelektualnej, praw autorskich (24% badanych nauczycieli wskazało „trudno powiedzieć”).</p> <p>Mając na uwadze powyższe, konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd i dostosowanie Regulaminu zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim, 2. organizacja szkoleń w zakresie komercjalizacji, zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktualizacja <i>Regulaminu zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim</i>: główne jednostki odpowiedzialne za działanie-Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Prorektor właściwy ds. nauki, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii; termin realizacji: do końca III kwartału 2025 i dalej. 2. Organizacja szkoleń w zakresie komercjalizacji, zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej (oferta co najmniej 1 szkolenia w roku dla społeczności akademickiej UO, w tym naukowców, jak i doktorantów): główne jednostki odpowiedzialne za działanie: Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Prorektor właściwy ds. nauki, Szkoła Doktorska, Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii; termin realizacji: do końca III kwartału 2025 i dalej.
<p>32. Współautorstwo (G32)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>W UO nie istnieją specjalne regulacje w zakresie współautorstwa. Ocenę wkładu w publikację odbywa się na ogólnie obowiązujących/przyjętych zasadach, deklaracjach poszczególnych autorów, wiąże się z etyką naukowca i etyka poszczególnych wydawnictw.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 72% nauczycieli akademickich ogółem (88% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie pozytywnego odnoszenia się w UO do współautorstwa (ok. 23,5% badanych nauczycieli wskazało „trudno powiedzieć”).</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>

<p>33. Nauczanie (G33)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>W UO kwestie związane z obciążeniem dydaktycznym nauczycieli akademickich jest zgodne z krajowymi regulacjami w tym zakresie (Ustawa o Szkolnictwie wyższym i Nauce z 2018 r.). Wewnętrzne akty normatywne donoszące się do obciążeń dydaktycznych to, m.in.: Statut UO, Zarządzenia Rektora w zakresie wymiaru podstawowego pensum dydaktycznego. Z badań ankietowych wynika, że zaledwie ok. 52% nauczycieli akademickich ogółem (51% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie nauczania w UO (ok. 28 badanych nauczycieli wyraziło ocenę negatywną w tym zakresie). Szczególnie niewielka liczba pozytywnych wskazań wśród nauczycieli akademickich ogółem (ok. 40%; 41% wskazań negatywnych) było dla odpowiedzi: „w UO obowiązki w zakresie nauczania (dydaktyki) są odpowiednio wynagradzane”.</p> <p>Zasadne jest dokonanie przeglądu: zasad oceny nauczycieli w zakresie znaczenia w tej ocenie dydaktyki. Niemniej jednak polityka władz UO, która jest uczelnią publiczną, w tym zakresie jest silnie uzależniona od krajowej polityki finansowania nauki. Należy dodać, że wysokość wynagrodzenia minimalnego naukowców jest regulowana w drodze rozporządzeń Ministra Nauki. Należy jednak podkreślić, że badanie było prowadzone jesienią 2023 roku, a od stycznia 2024 roku zgodnie z krajowymi regulacjami (Rozporządzenie Ministra Nauki z dn. 15 lutego 2024 roku), średnie wynagrodzenie naukowca w UO wzrosło o ok. 26%. Relatywnie mało wskazań pozytywnych wykazała zmienna, że „w UO obowiązki dydaktyczne są odpowiednio uwzględniane w systemie oceny pracowników”.</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO: główne jednostki odpowiedzialne za realizację - Prorektor właściwy ds. nauki, Rektorska Komisja ds. oceny pracowników - nauczycieli akademickich, Biuro Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca I kwartału 2026.</p>
-----------------------------------	---------------------------------	--	---

<p>34. Skargi/apelacje (G34)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>Skargi i apelacje pracownicy UO mogą składać do bezpośredniego przełożonego lub bezpośrednio do Rektora (Statut UO). Kwestie podejrzenia o mobbing lub dyskryminację rozpatrywane są przez niezależną Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną. Pracownicy UO mogą zgłaszać skargi do dwóch związków zawodowych działających w uczelni, które pośredniczą w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych. W UO brakuje jednak regulacji, zasad, procedur dotyczących tzw. sygnalistów. Brakuje również procedury zgłaszania wszelkich kwestii spornych, konfliktów i sposobu ich rozwiązywania. Potwierdzają to również wyniki przeprowadzonych badań wśród nauczycieli akademickiej i doktorantów. Blisko 58% badanych nauczycieli akademickich UO (71% doktorantów) oceniło pozytywnie funkcjonowanie tej zasady w UO, tj. możliwość składania skarg/apelacji do niezależnej komisji, rozpatrującej różne konflikty.</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. powołanie Rzecznika Praw Pracownika UO, 2. przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród pracowników dotyczącej procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg, odwołań. 	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Powołanie Rzecznika Praw Pracownika UO oraz opracowanie zasad dotyczących zgłaszania i rozpatrywania skarg i wniosków oraz procedur rozwiązywania konfliktów: główne jednostki odpowiedzialne za realizację -- Prorektor właściwy ds. nauki, Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Biuro Rektora, Biuro Kanclerza, Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna; termin realizacji: do końca II kwartału 2025 roku i dalej. 2. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród pracowników o powołaniu Rzecznika Praw Pracownika UO, jego zadaniach, procedurach zgłaszania skarg i odwołań, ścieżce ich rozpatrywania oraz procedur rozwiązywania konfliktów: najważniejsze jednostki odpowiedzialne za realizację -- Prorektor właściwy ds. nauki, Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Biuro Rektora, Biuro Kanclerza, Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna; termin realizacji: do końca II kwartału 2025 roku i dalej.
<p>35. Udział w organach decyzyjnych (G35)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>Każdy pracownik ma zagwarantowane prawo do reprezentowania w organach kolegialnych, komisjach czy zespołach istniejących w UO. Każda grupa pracowników UO ma swoich przedstawicieli w Senacie UO, gdzie są wybierani na czteroletnią kadencję, nauczyciele akademicy będący w grupach R3 i R4 są członkami Rad Instytutów (Statut UO). Potwierdzają to wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród naukowców Uniwersytetu Opolskiego (UO). Pozytywną</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>

		opinię w tej kwestii wyraziło ok. 86% nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (83% nauczycieli akademickich ogółem), i 95% doktorantów.	
SZKOLENIE I ROZWÓJ			
36. Relacje z opiekunem naukowym (G36)	+/- = niemal, ale nie w pełni wdrożone	<p>W UO nie istnieją formalne procedury dotyczących kontaktów naukowców na wczesnym etapie rozwoju kariery naukowej, jak i późniejszym z opiekunami naukowymi. W ramach Szkoły Doktorskiej istnieje obowiązek kontaktu opiekuna naukowego z doktorantem.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 83% nauczycieli akademickich ogółem (100% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie zorganizowanych i regularnych form kontaktu ze swoim opiekunem naukowym lub innym przedstawicielem dyscypliny.</p> <p>Mając na uwadze powyższe, konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Opracowanie Katalogu dobrych praktyk w relacji mistrz-uczeń i upowszechnienie go poprzez publikację i szkolenia: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Szkoła Doktorska UO; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 i dalej.</p>
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (G37)	+/- = almost but not fully implemented	<p>W Statucie UO są określone kompetencje i zadania osób zarządzających w UO. Jest też przeprowadzana okresowa ocena działalności Dyrektorów instytutów oraz Dziekanów (na podstawie arkusza oceny). Wyniki ostatniej ewaluacji działalności Dyrektorów i Dziekanów dowodzą, że istnieją braki w szkoleniach dla kadry zarządzającej. Okresowa ocena naukowców również odbywa się z uwzględnieniem ich etapu kariery naukowej R1, R2 i R3-R4.</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 81% nauczycieli akademickich ogółem (95% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie realizowania funkcji promotora, mentora, lidera itp. przez</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Szkoła Doktorska UO; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 i dalej.</p> <p>2. Szkolenia w zakresie nadzoru i obowiązków zarządzania: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro</p>

		<p>doświadczonych naukowców UO zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi.</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego, 2. szkolenia w zakresie nadzoru i obowiązków zarządzania, 3. opracowanie zasad i trybu powierzania i wykonywania obowiązków kierownikom projektów z zakresu gospodarki finansowej. 	<p>Spraw Pracowniczych; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 i dalej.</p> <p>3. Opracowanie zasad i trybu powierzania i wykonywania obowiązków kierownikom projektów z zakresu gospodarki finansowej: główne jednostki odpowiedzialne za realizację- Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro Finansowe; termin realizacji: do końca IV kwartału 2025.</p>
<p>38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (G38)</p>	<p>++ = w pełni wdrożone</p>	<p>Naukowcy UO mają świadomość konieczności nieustannego rozwoju naukowego, poszerzania swoich umiejętności i kwalifikacji, co wynika choćby z obowiązujących zasad, przepisów krajowych i wewnętrznych w zakresie awansowania. W UO istnieje możliwość wyboru ścieżki kariery zawodowej naukowca: badawcza, badawczo-dydaktyczna, dydaktyczna (Statut UO).</p> <p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 98% nauczycieli akademickich ogółem (95% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie poszukiwania możliwości rozwoju, poszerzania umiejętności i kwalifikacji.</p>	<p>Nie są wymagane żadne działania w tym zakresie.</p>
<p>39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (G39)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 67% nauczycieli akademickich ogółem (81% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie zapewnienia przez UO na każdym etapie kariery zawodowej (niezależnie od posiadanej umowy) dostęp do środków umożliwiający stały rozwój umiejętności i kwalifikacji (21% badanych nauczycieli wskazało „trudno powiedzieć”, 12% wyraziło negatywną opinię: „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”). Dlatego ten obszar (dostęp do szkoleń i możliwości stałego rozwoju</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie systemu szkoleń dla naukowców, zarówno z zakresu dydaktycznego, rozwoju osobistego: główna jednostka odpowiedzialna za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Prorektor właściwy ds. kształcenia, Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Dydaktyki i Jakości Kształcenia; termin realizacji: do końca I kwartału 2026 i dalej.

		<p>zawodowego), pomimo oferty szkoleń z zakresu podnoszenia kompetencji zawodowych i innych wymaga dopracowania.</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. opracowanie systemu szkoleń dla naukowców.</p>	
<p>40. Opieka naukowa (G40)</p>	<p>-/+ = częściowo wdrożone</p>	<p>Z badań ankietowych wynika, że ok. 56% nauczycieli akademickich ogółem (76% badanych doktorantów) wyraziło pozytywną opinię w zakresie obowiązywania/istnienia w UO procedur wyznaczania opiekuna/osób, do których mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych (36% badanych naukowców wskazało „trudno powiedzieć”, 8% wyraziło negatywną opinię: „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”). W UO istnieją formalne procedury związane z opieką naukową badaczy z grupy R3-R4 w ramach Szkoły Doktorskiej UO. Zasadne jest jednak wzmocnienie i wdrożenie standardów w zakresie opieki naukowej doświadczonych naukowców z grupy R3 i R4 nad tymi na początkowych etapach kariery naukowej (R1).</p> <p>Mając na uwadze powyższe konieczne jest podjęcie następujących działań:</p> <p>1. opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego w tym programy,</p> <p>2. opracowanie Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Opolskim.</p>	<p>Dla wskazanych działań:</p> <p>1. Opracowanie i publikacja i upowszechnienie Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego w tym programy: główna jednostka odpowiedzialna za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, Biuro Spraw Pracowniczych, Szkoła Doktorska UO; termin realizacji: do końca II kwartału 2026 i dalej.</p> <p>2. Opracowanie i upowszechnienie Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Opolskim: główna jednostka odpowiedzialna za realizację- Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Dyrektorzy Instytutów; termin realizacji: do końca II kwartału 2025.</p>