

EURAXESS

Action Plan

Case number

2023PL113007

Name Organisation under review

University of Opole

Organisation's contact details

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

INFORMACJE DOTYCZĄCE INSTYTUCJI

Proszę podać dane liczbowe dotyczące Twojej organizacji. Wartości oznaczone * są obowiązkowe.

KADRA & STUDENCI	FTE
<i>Naukowcy ogółem = pracownicy, stypendyści, doktoranci. studenci w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania</i>	1199
<i>W tym osoby międzynarodowe (tj. obce obywatelstwo)</i>	36
<i>W tym osoby finansowane zewnętrznie (tj. dla których organizacja jest organizacją goszczącą)</i>	0
<i>Wśród nich kobiety</i>	663
<i>W tym etap R3 lub R4 = Naukowcy o dużym stopniu autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora.</i>	257
<i>W tym etap R2 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi podoktorskiemu</i>	445
<i>Z czego etap R1 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi doktoranta</i>	495
<i>Całkowita liczba uczniów (jeśli dotyczy)</i>	8688
<i>Łączna liczba pracowników (w tym kadra kierownicza, administracyjna, dydaktyczna i naukowa)</i>	1762
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok finansowy)	€
<i>Całkowity roczny budżet organizacji</i>	24 482 268
<i>Roczne bezpośrednie finansowanie rządowe organizacji (przeznaczone na badania)</i>	21 218 583
<i>Coroczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w konkursie z innymi organizacjami – w tym fundusze UE)</i>	3 184 016
<i>Coroczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania</i>	79 669
PROFIL ORGANIZACYJNY (bardzo krótki opis Twojej organizacji, maksymalnie 100 słów)	
<p>Uniwersytet Opolski (UO) powstał w 1994 roku. UO jest największą uczelnią wyższą w regionie. Strukturę Uniwersytetu tworzy dwanaście Wydziałów i siedemnaście Instytutów naukowych. Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedemnastu dyscyplinach naukowych. Naukowcy z UO prowadzą działalność w wielu dyscyplinach naukowych we współpracy międzynarodowej.</p> <p>Jako jedna z pierwszych uczelni w Polsce, UO stał się Uniwersytetem Europejskim. 3 grudnia 2019 roku UO wszedł w skład konsorcjum FORTHEM. Celem sojuszu FORTHEM jest transformacja i kształtowanie przyszłości europejskiego szkolnictwa wyższego i obszaru badawczego.</p>	

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNEJ PRAKTYKI:

Proszę przedstawić wykaz mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech działów tematycznych Karty i Kodeksu w Twojej organizacji.

Tytuł/nagłówek tematyczny Karty i Kodeksu	MOCNE I SŁABE STRONY
Etyka i aspekty zawodowe	<p><u>Mocne strony</u></p> <p>Za zasady (Karty i Kodeksu), które nauczyciele akademicy uznali jako wdrożone w Uniwersytecie Opolskim (UO), co zostało uzupełnione o analizę zgodności aktów wewnętrznych w UO, należą:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wolność badań naukowych: wolność prowadzenia badań naukowych gwarantuje Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 roku (PSWN, Dz. U. 2018 poz. 1668), a także w dokumencie <i>Strategia rozwoju Uniwersytetu Opolskiego w latach 2021-2027</i>, https://monitor.uni.opole.pl/zarzadzenie/uchwalenia-strategii-rozwoju-uniwersytetu-opolskiego-na-lata-2021-2027/. Badacze mają możliwość wyboru przedmiotu badań, metod badawczych itp.• Obowiązujące zasady etyczne zarówno w instytucji, jak i samych naukowców: istnieje Uczelniana Komisja ds. Etyki Badań Naukowych (Załącznik do Zarządzenia Rektora; ZR nr 115/2022). Zadaniem Komisji jest opiniowanie projektów badań naukowych realizowanych przez pracowników, studentów, doktorantów i podmioty zewnętrzne w UO pod kątem ich zgodności z zasadami etyki w zakresie respektowania praw ochrony dóbr osobistych uczestników projektu badawczego.• Odpowiedzialność zawodowa: kwestie związane z rzetelnością prowadzenia badań naukowych, wychowania młodych pokoleń są regulowane Ustawą PSWN. Na poziomie UO w zakresie odpowiedzialności zawodowej, rzetelności badań odnosi się m.in. <i>Regulamin zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim</i>. Pracownicy UO mają możliwość uczestniczenia w szkoleniach z zakresu ochrony własności intelektualnej, za co odpowiedzialne jest Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii (UCTWiT), (https://transferwiedzy.uni.opole.pl/english/). W ramach sojuszu FORTHEM (<i>Fostering Institutional Transformation of Research and Innovation Policies in European Universities</i>; https://www.forthem-alliance.eu/), do którego należy UO, a także realizowanego projektu FIT FORTHEM (<i>Fostering Institutional Transformation of Research and Innovation Policies in European Universities</i>; https://www.forthem-alliance.eu/fit-forthem) programu Horyzont 2020, były prowadzone warsztaty z

zakresu ochrony własności intelektualnej.

- **Zaangażowanie społeczne:** naukowcy UO angażują się w projekty o charakterze społecznym i obywatelskim; są to cykliczne programy z zakresu edukacji i profilaktyki medycznej, wykłady otwarte w Muzeum Uniwersytetu Opolskiego czy Festiwal Nauki. W ramach FORTHEM, zostały uruchomione działania związane z nauką obywatelską (<https://www.forthem-alliance.eu/get-involved/citizens>).
- **Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych.**
- **Upowszechnienia i udostępnienia wyników badań:** każdy naukowiec jest zobowiązany do publikowania wyników badań, jak ich prezentacji, a także do ich raportowania. W tym celu wdrożono system przechowywania i udostępniania elektronicznych wersji materiałów naukowych pracowników UO, tj. Bazę Wiedzy UO (<https://bazawiedzy.uni.opole.pl/>).

Słabe strony

Zgodnie z wynikami badań wśród naukowców, uzupełnionych o analizę luk aktów wewnętrznych obowiązujących w UO, do obszarów/zasad, które zostały wskazane jako wymagające poprawy i doskonalenia należą:

- **Relacje z opiekunem naukowym oraz Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania:** pomimo, że w UO istnieją nieformalne standardy/zwyczaje związane z opieką i wsparciem młodych naukowców, konieczne jest uruchomienie cyklicznych szkoleń z zakresu mentoringu naukowego dedykowanego naukowcom zarówno na wczesnym etapie rozwoju kariery naukowej, jak i dla tych bardziej doświadczonych.
- **Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne:** każdy zatrudniany nauczyciel akademicki jest zobligowany do zapoznania się z obowiązującymi krajowymi, jak i wewnętrznymi przepisami regulującymi warunki zatrudnienia. Wszystkie akty wewnętrznie regulujące zatrudnienie nauczycieli akademickich są publikowane w otwartym dostępie (<https://monitor.uni.opole.pl/>). Celem poprawy dostępności tych informacji, konieczne jest opracowanie tzw. przewodnika dla naukowców w zakresie warunków pracy, ścieżki rozwoju kariery naukowej czy zawodowej.

Pomimo pozytywnej oceny wśród nauczycieli akademickich wybranych zasad, należy udoskonalić:

- **Zasady etyczne:** brak wewnętrznego Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego i wprowadzenia jego zapisu do Regulaminu Pracy (UO opiera się na kodeksie ogólnopolskim).
- **Upowszechnienia i udostępnienia wyników badań oraz Zaangażowanie społeczne:** brak dokumentu strategicznego odnoszącego się do komunikacji naukowej. Istnieje konieczność wzmocnienia instytucjonalnie tego obszaru (ewaluacja podejmowanych działań, opracowanie przewodnika/polityki zarządzania prawami własności), konieczność prowadzenia szkoleń dla badaczy z zakresu komunikacji

	<p>naukowej, otwartego dostępu, własności intelektualnej. UO nie posiada systemu przechowywania i udostępniania elektronicznych wersji materiałów dydaktycznych i innych tworzonych przez pracowników UO (konieczność opracowania polityki/przewodnika/procedur w tym zakresie). Nie istnieje możliwość elektronicznego raportowania i przechowywania danych, informacji dotyczących innych aktywności nauczycieli akademickich z zakresu upowszechniania wyników badań (wywiady, ekspertyzy itp.), jak i popularyzacji nauki (np. poprzez istniejącą system Baza Wiedzy UO).</p> <ul style="list-style-type: none"> • System oceny nauczycieli akademickich: ocena nauczycieli akademickich odbywa się co cztery lata (Zarządzenie Rektora 122/2021, https://monitor.uni.opole.pl/zarzadzenie/wprowadzenia-regulaminu-przeprowadzania-okresowej-oceny-nauczyciela-akademickiego-zatrudnionego-w-universytecie-opolskim/), są oni oceniani w zależności od zajmowanego stanowiska w trzech podstawowych obszarach: osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne; ewaluacja uwzględnia głównie kryteria ilościowe (liczba publikacji; grantów; ocena z ankiet studenckich itp.), konieczny jest przegląd i być może modyfikacja kryteriów oceniania uwzględniając inne aktywności, np. udział w szkoleniach; podnoszenie kompetencji; konieczne jest również wprowadzenie elektronicznego systemu oceny.
<p>Rekrutacja i dobór kadr</p>	<p><u>Mocne strony</u></p> <p>Zasady dotyczące rekrutacji i doboru nauczycieli akademickich zostały ocenione przez nauczycieli akademickich jako te, które wymagają poprawy. Niemniej analiza zgodności aktów wewnętrznych obowiązujących w tym zakresie pozwala uznać, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obecne procedury/zasady rekrutacji nauczycieli akademickich w UO są zgodne z krajowymi przepisami w tym zakresie, choć nie wszystkie zasady wskazane w Kodeksie zostały wdrożone w UO. • obowiązujące akty dotyczące zatrudniania i rekrutacji nauczycieli akademickich (ZR 12/2022 w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trybie otwartego konkursu w UO, ZR 13/2022 w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego poza otwartym konkursem w UO, ZR 14/2022 w sprawie zmiany warunków zatrudnienia nauczyciela akademickiego w UO) są zgodne ze znowelizowanym w 2023 Statutem UO (tj. Uchwała Senatu UO nr 198/2016-2020 z dnia 28 września 2023 r.). • wewnętrzne akty normatywne UO (Statut UO par. 65 i 66, ZR 12/2022 w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trybie otwartego konkursu w UO) określają zasady, kto powołuje komisję konkursową, zasady powoływania członków komisji i ich kompetencje i kwalifikacje oraz sposób dokonywania oceny kandydatów. • pozyskanie i realizacja projektu <i>Otwarty Uniwersytet Opolski – budowanie potencjału w zakresie umiędzynarodowienia w latach 2023-2025</i>, w którym jednym z celów jest poprawa potencjału UO w przyjmowaniu osób z zagranicy; źródłem finansowania projektu jest program <i>Welcome to Poland</i>

Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (<https://hello.uni.opole.pl/otwarty-universytet-opolski-budowanie-potencjalu-w-zakresie-umiedzynarodowienia/>),

- ogłoszenia o konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich są publikowane (zgodnie z krajowymi przepisami w tym zakresie):
- na stronie internetowej BIP Uniwersytetu Opolskiego (100% ogłoszeń), <https://uniopole.bip.gov.pl>,
 - na stronie BIP właściwego ministerstwa, <https://bazaogloszen.nauka.gov.pl>,
 - na stronie UO w zakładce „Oferty Pracy” <https://www.uni.opole.pl/praca>,
- wraz z przystąpieniem UO do sojuszu FORTHEM (sojuszu Uniwersytetów Europejskich) oraz zgodnie ze *Strategią umiędzynarodowienia Uniwersytetu Opolskiego w latach 2022–2027* (<https://www.uni.opole.pl/page/en/5322>) podejmowane są działania mające na celu przyciąganie zagranicznych badaczy do UO.

Słabe strony

Zgodnie z wynikami badań wśród naukowców, uzupełnionych o analizę luk aktów normatywnych w UO, do zasad, które zostały wskazane jako wymagające poprawy i doskonalenia należą:

- **Wartość mobilności** (Karta) nie jest dostatecznie doceniana w UO według badanych. Podczas okresowej oceny pracowniczej (ZR 122/2021), naukowiec może wykazać aktywność w zakresie mobilności (staże w innych jednostkach i inne), niemniej ich waga/znaczenie w ocenie ogółem, jest relatywnie niskie.
- Tak jak wskazano powyżej, pomimo pełnej zgodności w tym zakresie procesów rekrutacji naukowców w UO z krajowymi przepisami, w tym konieczności dbania o przejrzystość, otwartość i merytoryczność, konieczne jest doskonalenie polityki rekrutacji i doboru nauczycieli akademickich w zakresie zasad wskazanych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Kodeks). Słabością obowiązujących aktów normatywnych UO w tym obszarze są elementy, które można zaklasyfikować jako współczesne standardy rekrutacji i selekcji pracowników, będących kluczowym elementem zarządzania zasobami ludzkimi. Do takich standardów zalicza się: informacja zwrotna dla kandydatów, powody niezakwalifikowania, kontakt z potencjalnym pracodawcą, przejrzyste procedury rekrutacyjne, zdefiniowane wymagania wobec kandydatów czy oferowane warunki pracy.
- Za inne obszary wymagające poprawy badani naukowcy wskazali: **Ocena zasług kandydata**: istnieje konieczność wzmocnienia kwestii równoważenia oceny ilościowej (wskaźników bibliometrycznych), oceną jakościową (uwzględniania szerszego zakresu kryteriów). **Dobór kadr do komisji rekrutacyjnych**: konieczne jest doskonalenie tego obszaru, tak aby członkowie komisji reprezentowali różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywali się odpowiednią równowagą płci, w ich skład wchodziłi zewnątrzni eksperci.

	<p>Należy także wzmocnić obszar szkoleń członków komisji rekrutacyjnych, a także elastycznego podejścia do porządku chronologicznego życiorysów.</p> <ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzone badania ukazały również, że naukowcy zatrudnieni w UO mają relatywnie ograniczoną znajomość/świadomość obowiązujących wewnętrznych przepisów w zakresie procesów rekrutacyjnych. Dlatego kluczowym działaniem będzie prowadzenie cyklicznych szkoleń i kampanii informacyjnych w tym zakresie wśród zatrudnionych.
Warunki pracy	<p><u>Mocne strony</u></p> <p>Za w pełni wdrożone (zgodne z Kartą) w opinii badanych są zasady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie: zatrudnienie i awansowanie nauczycieli akademickich odbywa się zgodnie z krajowymi przepisami. Wewnętrzne akty normatywne są systematycznie aktualizowane: Statut UO (Uchwała nr 198/2016-2020), Regulamin Pracy Uniwersytetu Opolskiego (R-70/2022), Regulamin wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim (R-69/2022). • Udział w organach decyzyjnych: każda grupa pracowników UO ma swoich przedstawicieli w Senacie UO, którzy są wybierani na czteroletnią kadencję. • Zasada niedyskryminacji: w UO opracowano i wdrożono w 2023 roku <i>Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Opolskiego na lata 2023-2025</i>, a wcześniej powołano Pełnomocniczkę ds. równego traktowania (ZR 06/2019). Powołano Zespół ds. równości i równouprawnienia (ZR 101/2023). W UO istnieje Biuro osób niepełnosprawnych (https://bon.uni.opole.pl/kontakt/). Celem wzmocnienia tego obszaru w 2024 roku wprowadzono <i>Politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną w Uniwersytecie Opolskim</i> (ZR 5/2024) i powołano Komisję Antymobbingową i Antydyskryminacyjną (ZR 13/2024). • Finansowanie i wynagrodzenie w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi krajowymi przepisami. • Warunki pracy (w zakresie krajowych, sektorowych przepisów zdrowia i warunków bezpieczeństwa pracy): zgodnie z krajowymi przepisami w tym zakresie, akt wewnętrzny: Regulamin Pracy Uniwersytetu Opolskiego (ZR 38/2019 ze zmianami) oraz w Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Opolskiego (ZR 34/2024). <p>Do innych mocnych stron zidentyfikowanych na podstawie analizy zgodności Karty z aktami normatywnymi w UO należą (nauczyciele wskazali je w badaniu ankietowym jako wymagające doskonalenia):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Równowaga płci: wdrożenie <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) w 2023 roku. Prowadzenie działań informacyjnych wśród pracowników, warsztatów.

Powołano Zespół ds. równości i równouprawnienia (ZR 101/2023) oraz Pełnomocniczkę ds. równego traktowania (ZR 06/2019).

- **Wartość mobilności:** członkostwo UO w sojuszu FORTHEM wzmacnia dostępność oferty wymiany międzynarodowej, prowadzenia wspólnych badań. Innym projektem jest „Otwarty Uniwersytet Opolski – budowanie potencjału w zakresie umiędzynarodowienia w latach 2023-2025”, <https://hello.uni.opole.pl/otwarty-universytet-opolski-budowanie-potencjalu-w-zakresie-umiędzynarodowienia/>; <https://bniop.uni.opole.pl/>.

Słabe strony

Zgodnie z wynikami badań w zakresie zgodności Karty z zasadami w UO, uzupełnionych o analizę aktów normatywnych, do zasad, wskazanych jako wymagające poprawy należą (wskaźnik pozytywnych wskazań w ankiecie poniżej 70%):

- **Równowaga płci:** akty normatywne UO nie odnoszą się do konieczności uwzględniania kryterium płci w kontekście zatrudniania, awansowania, wyboru przedstawicieli poszczególnych grup pracowniczych, powoływania pracowników do poszczególnych organów. Głównym kryterium są kwalifikacje. Mając na uwadze zasady Karty podjęte zostaną działania w zakresie monitorowania tych obszarów i wypracowania rekomendacji.
- **Nauczanie:** zasady wynagradzania dla naukowców w UO są zgodne z krajowymi przepisami. Co roku w drodze Zarządzenia Rektora jest publikowany wymiar podstawowego pensum dydaktycznego. Zasadne jest dokonanie przeglądu: zasad oceny nauczycieli w zakresie znaczenia w tej ocenie dydaktyki.
- **Skargi/apelacje:** istnieje potrzeba powołania rzecznika praw pracownika, do którego będzie można zgłaszać kwestie konfliktowe. Konieczne jest wprowadzenie w UO procedur zgłaszania przez pracowników wszelkich skarg/odwołań i ich rozpatrywania. Obecnie skargi zgłasza się do przełożonego lub Rektora (Statut UO: t.j uchwała Senatu nr 233/2020-2024), jak i do dwóch związków zawodowych.
- **Finansowanie i wynagrodzenie** w zakresie zapewnienia atrakcyjnych warunków wynagradzania zgodnie z obowiązującymi przepisami: wynagradzanie nauczycieli akademickich w UO odbywa się zgodnie z krajowymi przepisami. Podejmowane są działania ukierunkowane na nagradzaniu najlepszych nauczycieli akademickich. Przyznawane są nagrody rektorskie za działalność naukową, organizacyjną i dydaktyczną, kryteria przyznawania nagród są w *Regulaminie wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Opolskim* (R-69/2022), *Regulaminie przyznawania w Uniwersytecie Opolskim Nagrody Rektora dla uczestników studiów doktoranckich i słuchaczy szkoły doktorskiej* (ZR 46/2020).
- **Uznanie zawodu** niezależnie czy zdecydowali się na ścieżkę dydaktyczną czy naukową, za profesjonalistów i

	<p>traktowani są zgodnie z tym faktem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Środowisko badań: w zakresie odpowiedniej infrastruktury badawczej i dydaktycznej sukcesywnie dokonuje się modernizacji istniejących zasobów oraz dokonuje nowych inwestycji. <p>Do innych obszarów wymagających doskonalenia (niewdrożonych w pełni w UO w opinii badanych; wskaźnik pozytywnych wskazań: 70%-85%) należą:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zasada niedyskryminacji: ze względu na: orientację seksualną, przekonania polityczne. • System oceny pracowników; Wartość mobilności: okresowa ocena odbywa się co cztery lata, jej kryteria ujęte w Uchwale Senatu w sprawie oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk (US_UO - 127/2020-2024). Zasadny będzie przegląd obowiązujących kryteriów: w obszarze uznania mobilności, zaangażowania społecznego, dydaktyki. Nie istnieje elektroniczny system oceny w UO, zasadne jest jego wprowadzenie. • Warunki pracy, które pozwalają na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej oraz zapewniają stymulujące środowisko do prowadzenia dydaktyki, szkoleń z dydaktyki oraz odpowiednią infrastrukturę dydaktyczną: konieczne jest promowanie działań z zakresu <i>well-being</i> pracowników. • Prawa własności intelektualnej: konieczne jest rozpowszechnienie tych informacji wśród badaczy. • Współautorstwo.
<p>Szkolenia i rozwój</p>	<p><u>Mocne strony</u></p> <p>Za zasadę, którą badani naukowcy uznali jako wdrożoną w UO zgodnie z Kartą należy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontynuacja rozwoju naukowego: wśród badanych istnieje świadomość konieczności nieustannego rozwoju naukowego, co wynika choćby z obowiązujących zasad, przepisów krajowych i wewnętrznych w zakresie awansowania. <p>Do innych mocnych stron zidentyfikowanych na podstawie analizy aktów wewnętrznych i zasad obowiązujących w UO należą:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nauczyciele akademicki oraz doktoranci mają możliwość wyjazdu w ramach ERASMUS+, a także udziału w wyjazdach, szkoleniach, webinarium zarówno o charakterze naukowym, zakresu wzmocnienia kompetencji dydaktycznych, jak i innych w ramach działań podejmowanych w sojuszu FORTHEM, sieci Europejskich Uniwersytetów (np. FORTHEM STURUP UP DAY, DEMOCRACY WEEK, FORTHEM International Summer School for teachers, Research Hacks Bootcamp - Uniting Minds Across Borders, Gamification in the Learning Process and Interactive Teaching Methodologies i inne w 2024, https://www.forthem-

[alliance.eu/media](https://www.forthem-alliance.eu/media)). Biuro Jakość Kształcenia UO oferuje szkolenia z zakresu wzmocnienia kompetencji dydaktycznych (<https://jakoscksztalcenia.uni.opole.pl/strefa-wiedzy/>), a także poszczególne Instytuty naukowe, jak i Wydziały UO cyklicznie oferują tematyczne szkolenia.

- W ramach sojuszu FORTHEM, którego aktywnym członkiem jest UO, celem jednej z misji Research, Innovation & Transfer jest ułatwienie międzyinstytucjonalnej i międzysektorowej współpracy badaczy na wszystkich etapach ich kariery z lokalnymi i regionalnymi stronami zainteresowanymi z sektora biznesowego i gospodarczego, zwłaszcza małymi i średnimi przedsiębiorstwami, administracją publiczną oraz sektorem politycznym i kulturalnym. Istotnym elementem jest Akademia FORTHEM dla naukowców na początkowym etapie kariery naukowej (FORTHEM Academy for Early-Stage Researchers). Akademia oferuje wsparcie dla początkujących naukowców, np. warsztaty, finansowanie pobytów badawczych u partnerów spoza środowiska akademickiego czy hybrydowe programy mentorskie. Istotną inicjatywą jest uruchomienie możliwości publikacji artykułów dla początkujących naukowców w Czasopiśmie on-line FORTHEM w formule otwartego dostępu, <https://www.forthem-alliance.eu/objectives/research-innovation>.

Słabe strony

Zgodnie z wynikami badań wśród naukowców w zakresie zgodności Europejskiej Karty Naukowca z zasadami obowiązującymi w UO, do zasad wskazanych jako wymagające poprawy należą (wskaźnik pozytywnych wskazań w ankiecie wśród nauczycieli akademickich poniżej 70%): **Dostęp do szkoleń naukowych** oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego, dostęp do doradztwa zawodowego, rozwój kariery zawodowej i **Opieka naukowa**. W tym zakresie konieczna jest poprawa komunikacji o ofertę szkoleń czy możliwości rozwoju kariery naukowej (zmienne te wykazywały się relatywnie wysokim udziałem odpowiedzi wśród respondentów „nie wiem”). Zasadne jest wzmocnienie i wdrożenie standardów w zakresie opieki naukowej doświadczonych naukowców z grupy R3 i R4 nad tymi na początkowych etapach kariery naukowej (R1), w tym programy, kursy dla promotorów prac doktorskich. Dobrym kierunkiem działań będzie uwzględnienie udziału w szkoleniach w ocenie pracowniczej. W tym kontekście kluczowe wydają się zmiany organizacyjne i kulturowe zmierzające do uświadomienia nauczycielom akademickim konieczności podnoszenia kompetencji na każdym etapie kariery naukowej (R1 do R4), wraz z ustanowieniem odpowiedniego systemu bodźców płacowych i pozapłacowych.

3. DZIAŁANIA

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

Proszę podać link do stron internetowych poświęconych strategii HR organizacji:

*URL:

<https://uni.opole.pl/> - (zakładka „HRS4R” na stronie internetowej UO):

https://uni.opole.pl/page/5996/wprowadzenie-do-europejskiej-strategii-dla-naukowcow?_gl=1*_hxi2yf*_ga*OTA2MDg3NzUxLjE3MzAxMDA5MzM.*_up*MQ..

<https://uni.opole.pl/page/6687/europejska-karta-naukowca>

<https://uni.opole.pl/page/6396/zespol>

<https://uni.opole.pl/page/6398/harmonogram-prac>

<https://uni.opole.pl/page/6689/raport-z-badan-hrs4r-report>

<https://uni.opole.pl/page/6473/dokumentacja>

<https://uni.opole.pl/page/6686/kontakt-contact>

Proszę wypełnić listę podsumowującą wszystkie indywidualne działania, które należy podjąć w ramach HRS4R Twojej organizacji, aby wyeliminować słabe i mocne strony zidentyfikowane w analizie luk. Proszę wypełnić listę wszystkich indywidualnych działań, które mają zostać podjęte w ramach HRS4R Twojej organizacji, aby wyeliminować słabe i mocne strony zidentyfikowane w HRS4R Analiza luki. Wymienione działania powinny być zwięzłe, ale wystarczająco szczegółowe, aby osoby oceniające mogły ocenić poziom ambicji, zaangażowania i oczekiwany proces wdrażania. Instytucja powinna dążyć do przedstawienia szczegółowego planu, a nie tylko wyliczenia działań.

Uwaga: Wybierz jedną lub więcej zasad automatycznie pobranych z analizy GAP wraz z ocenami ich wdrożenia

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasady GAP (G)	Harmonogram (co najmniej do kwartału/semestru roku)	Odpowiedzialna jednostka	Wskaźnik (I) / cel (T)
<p>Działanie 1 (A1): Opracowanie Kodeksu Etyki Naukowca Uniwersytetu Opolskiego (UO) oraz przeprowadzenie kampanii informacyjnej nt. opracowanego i wdrożonego Kodeksu i innych zagadnień z zakresu etyki badań</p>	<p>(++) G1. Wolność badań naukowych (+/-) G2. Zasady etyczne (+/-) G3. Odpowiedzialność zawodowa (+/-) G4. Profesjonalne podejście (++) G5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (++) G6. Odpowiedzialność (+/-) G7. Zasady dobrych praktyk w badaniach (+/-) G8. Upowszechnienie, wykorzystanie wyników (++) G9. Zaangażowanie społeczne (+/-) G10. Zasady niedyskryminacji (+/-) G31. Prawa własności</p>	<p>Do końca III kwartału 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. nauki, - 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 Marketingu Public Relations, - Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, - Centrum Nowoczesnych Technologii. 	<p>Wskaźnik Działania 1.1 (IA1.1): Opracowanie i publikacja Kodeksu Etyki Naukowca Uniwersytetu Opolskiego w języku polskim i angielskim na stronie internetowej uczelni, link do strony (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA1.2: Wysłanie informacji poprzez wewnętrzny system zarządzania dokumentacją UO (EZD) oraz pocztą elektroniczną o Kodeksie Etyki Naukowca UO do wszystkich nauczycieli akademickich i doktorantów: liczba wygenerowanych raportów: wartość docelowa 2 (raport z systemu EZD + raport o wysłaniu wiadomości poprzez pocztą elektroniczną UO). Kampania informacyjna w tym zakresie: liczba działań (materiałów lub działań) informacyjnych: minimum 2.</p>

	intelektualnej			<p>IA1.3: Nowelizacja Regulaminu Pracy Uniwersytetu Opolskiego w zakresie wprowadzenia zapisu o konieczności zapoznania się z Kodeksem Etyki Naukowca Uniwersytetu Opolskiego: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA1.4: Udostępnienie na stronie internetowej zbioru ogólnokrajowych przepisów poświęconych zagadnieniom etycznym w nauce, link do strony (wartość docelowa: 1).</p> <p>Cel Działania 1.1-3 (TA1.1-3) : Naukowcy i doktoranci znają i przestrzegają uznane praktyki etyczne, korzystają bez ograniczeń z wolności wypowiedzi.</p> <p>TA1.4: Naukowcy i doktoranci mają zapewniony łatwy dostęp do zbioru aktualnych ogólnokrajowych przepisów, dobrych praktyk poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze nauki.</p>
<p>A2: Opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego</p>	<p>(+/-) G3. Odpowiedzialność zawodowa (+/-)G10. Zasady niedyskryminacji (-/+) G28. Rozwój kariery zawodowej (++) G32. Współautorstwo (+/-) G36. Relacje z opiekunem naukowym (+/-) G37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (-/+) G40. Opieka naukowa</p>	Do końca II kwartału 2026 i dalej	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>IA2.1: Opracowanie i publikacja (na stronie UO) Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, w relacjach mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego w języku polskim i angielskim, link do strony (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA2.2: Szkolenia w zakresie nadzoru i obowiązków zarządzania (dla dyrektorów Instytutów, dziekanów Wydziałów i innych jednostek odpowiadających za</p>

				<p>zarządzanie): liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1 szkolenie/rok) + lista uczestników + program szkolenia.</p> <p>IA2.3: Rozesłanie informacji o Katalogu dobrych praktyk do wszystkich pracowników i doktorantów UO poprzez wewnętrzny system zarządzania dokumentacją UO (EZD) oraz pocztę elektroniczną: liczba wygenerowanych raportów: wartość docelowa: 2 (raport z systemu EZD + raport o wysłaniu wiadomości poprzez pocztę elektroniczną UO).</p> <p>TA2.1-3: Naukowcy, opiekunowie naukowcy, przełożeni i podwładni znają i stosują dobre praktyki w relacjach przełożony-podwładny oraz w relacjach mistrz-uczeń, opiekun naukowy.</p>
A3: Opracowanie zasad i trybu powierzenia i wykonywania obowiązków kierownikom projektów z zakresu gospodarki finansowej	(++) G5. Zobowiązania wynikające z umowy i przepisów (++) G6. Odpowiedzialność (+/-) G37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Do końca IV kwartału 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Prorektor właściwy ds. nauki - Biuro Rektora, - Biuro Nauki i Obsługi Projektów, - Biuro Finansowe. 	<p>IA3: Opracowanie i publikacja zasad i trybu powierzenia obowiązków i wykonywania obowiązków kierowników projektów z zakresu gospodarki finansowej w drodze Zarządzenia Rektora UO: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>TA3: Kierownikom projektów znane są ich obowiązki z zakresu gospodarki finansowej.</p>
A4: Przegląd i aktualizacja Regulaminu wynagradzania w kwestii realizacji projektów B+R	(++) G5. Zobowiązania wynikające z umowy i przepisów (++) G6. Odpowiedzialność	Do końca IV kwartału 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Prorektor właściwy ds. nauki - Biuro Rektora, - Biuro Nauki i Obsługi 	IA4: Aktualizacja i publikacja (nowelizacja) Regulaminu wynagradzania w kwestii realizacji projektów B+R poprzez Zarządzenia Rektora UO: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).

			<p>Projektów,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Finansowe, - Międzynarodowe Centrum Badawczo-Rozwojowe UO, - Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii. 	<p>TA4: Naukowcom realizującym projekty B+R znane są zasady ich realizacji i sprawozdania ich wyników.</p>
<p>A5: Przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO oraz wprowadzenie elektronicznego systemu/informatyzacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich</p>	<p>(+/-) G11. Systemy oceny pracowników (+/-) G.23. Środowisko badań naukowych (+/-) G24. Warunki pracy (++) G26. Finansowanie i wynagrodzenie (-/+) G29. Wartość mobilności (-/+) G33. Nauczanie i szkolenie</p>	<p>Do końca I kwartału 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. nauki, - Prorektor właściwy ds. kształcenia, - Biuro Rektora, - Rektorska Komisja ds. oceny pracowników - nauczycieli akademickich, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Centrum Nowoczesnych Technologii. 	<p>IA5.1: Przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO w drodze Zarządzenia Rektora UO: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1) + arkusz oceny pracowniczej (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA5.2: Opracowanie i wdrożenie elektronicznego systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA5.3: Szkolenie dla nauczycieli akademickich z zakresu obsługi elektronicznego systemu oceny pracowniczej: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 2 szkolenia) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p> <p>IA5.4: Opracowanie i publikacja wytycznych (przewodnika) w zakresie obsługi systemu oceny dla nauczycieli akademickich, link do strony (wartość docelowa: 1).</p>

				<p>TA5.1: Pracownicy naukowi są oceniani według przejrzystych i znanych im zasad uznających wartość mobilności i nauczania/dydaktyki, a także włączenie elementów oceny jakościowej, ustanowienie bodźców w zakresie aktywności naukowej i nie tylko (stymulujące środowisko). Poprawa warunków pracy.</p> <p>TA5.2-4: Przejrzyste i dostępne narzędzia pracy, ograniczenia barier administracyjnych dla naukowców, poprawa warunków pracy.</p>
<p>A6: Przegląd Regulaminu zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim, szkolenia w tym zakresie zarówno nauczycieli akademickich, jak i doktorantów</p>	<p>(++) G1. Wolność badań naukowych (+/-) G3. Odpowiedzialność zawodowa (+/-) G4. Profesjonalne podejście (+/-) G8. Upowszechnienie, wykorzystanie wyników (+/-) G31. Prawa własności intelektualnej</p>	<p>Do końca III kwartału 2025 i dalej</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Senat, - Szkoła Doktorska, - Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii. 	<p>IA6.1: Przegląd i dostosowanie Regulaminu zasad komercjalizacji oraz zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej w Uniwersytecie Opolskim: liczba wygenerowanych raportów z „Monitora UO” (wartość docelowa: minimum 1).</p> <p>IA6.2: Organizacja szkoleń w zakresie komercjalizacji, zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej dedykowanych nauczycielom akademickim i doktorantom: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1 szkolenie/rok) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p>

				TA6.1-2: Poprawa świadomości badaczy w zakresie prawa własności intelektualnej i zapewnienia naukowcom właściwej ochrony praw własności intelektualnej.
A7: Opracowanie wytycznych w zakresie polityki komunikacji naukowej UO oraz otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych w UO oraz organizacja spotkań kierowanych do naukowców i doktorantów dotyczących możliwości w zakresie upowszechniania, popularyzowania i promowania wyników B+R	(+/-) G8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników (++) G9. Zaangażowanie społeczne	Do końca I kwartału 2026 i dalej	- 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.	IA7.1: Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie polityki komunikacji naukowej Uniwersytetu Opolskiego, link do publikacji na stronie (wartość docelowa: 1). IA7.2: Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych w UO, link do publikacji na stronie (wartość docelowa: 1). IA7.3: Organizacja szkoleń (również w formie on-line; webinaria) w zakresie komunikacji naukowej, otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych czy upowszechnienia, popularyzowania i promowania wyników B+R: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1 szkolenie/rok) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia). TA7.1-3 : nauczyciele akademicy, a szczególnie nowoprzyjęci badacze i doktoranci znają zasady upowszechniania i promowania wyników B+R., zasady komunikacji naukowej czy otwartego dostępu.

<p>A8: Opracowanie i wdrożenie zasad cyfrowego gromadzenia, przechowywania i archiwizowania oraz udostępniania (również w zakresie otwartego dostępu) przez nauczycieli akademickich wyników B+R, innych danych, informacji z zakresu ich aktywności popularyzacyjnej nauki, upowszechnienia wyników badań, zaangażowania społecznego (ekspertyzy, wywiady, projekty obywatelskie i inne)</p>	<p>(-/+) G7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (+/-) G8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników (++) G9. Zaangażowanie społeczne (+/-) G11. Systemy oceny pracowniczej</p>	<p>Do końca IV kwartału 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Centrum Nowoczesnych Technologii, - Biblioteka UO. 	<p>IA8.1: Opracowanie i wdrożenie zasad cyfrowego gromadzenia, przechowywania i archiwizowania oraz udostępniania (również w zakresie otwartego dostępu) przez nauczycieli akademickich wyników B+R, innych danych, informacji z zakresu ich aktywności popularyzacyjnej nauki, upowszechnienia wyników badań, zaangażowania społecznego w drodze Zarządzenia Rektora: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA8.2: Opracowanie i publikacja przewodnika dla nauczycieli z zakresu korzystania platformy cyfrowej, link do publikacji na stronie (wartość docelowa: 1). Szkolenia: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 2 szkolenia) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p> <p>TA8.1-2: Pracownicy naukowci stosują zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, mając pełną świadomość w zakresie ochrony danych osobowych</p>
<p>A9: Przegląd funkcjonujących w UO dokumentów (aktów normatywnych) oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych</p>	<p>(+/-) G7. Dobre praktyki w badaniach</p>	<p>Do końca IV kwartału 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Biuro Rektora, - Inspektor ochrony danych, - Centrum Nowoczesnych Technologii, - Centrum Informatyczne. 	<p>IA9: Przesłanie informacji pracownikom jednostki o aktualizacji procedur związanych z ochroną i odzyskiwaniem danych poprzez wewnętrzny system zarządzania dokumentacją UO (EZD) oraz pocztę elektroniczną: liczba wygenerowanych raportów: wartość docelowa 2 (raport z systemu EZD + raport o wysłaniu wiadomości poprzez</p>

				<p>pocztę elektroniczną UO).</p> <p>TA9: Wzmocnienie świadomości środowiska akademickiego w zakresie polityki bezpieczeństwa danych.</p>
<p>A10: Powołanie Rzecznika Praw Pracownika UO</p>	<p>(-/+) G34. Skargi/apelacje (+/-) G10. Zasada niedyskryminacji</p>	<p>Do końca II kwartału 2025 i dalej</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. nauki, - Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Biuro Rektora, - Biuro Kanclerza, - Zespół ds. równości i równouprawnienia, - Pełnomocniczka ds. równego traktowania, - Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, - Pełnomocniczka ds. Antykorupcji. 	<p>IA10.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora w zakresie powołania Rzecznika Praw Pracownika UO oraz zadań, procedur związanych ze zgłaszaniem skarg i odwołań oraz ich rozpatrywań, procedur rozwiązywania konfliktów: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA10.2: Wysłanie informacji pracownikom UO o powołaniu Rzecznika Praw Pracownika UO, jego zadaniach, procedurach zgłaszania skarg i odwołań, ścieżce ich rozpatrywań oraz procedur rozwiązywania konfliktów: liczba wygenerowanych raportów - wartość docelowa: 2 (raport z systemu EZD + raport o wysłaniu wiadomości poprzez pocztę elektroniczną UO).</p> <p>IA10.3: Coroczne opracowanie i prezentacja raportu do Rektora UO (ewaluacja pracy Rzecznika) z zakresu jego aktywności: liczba sporządzonych raportów (wartość docelowa: 1raport/rok) + liczba złożonych i procedowanych spraw przez Rzecznika.</p> <p>IA10.4: Przegląd wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji: liczba</p>

				sporządzonych raportów (ilość docelowa: 1). TA10.1-4: Poprawa świadomości w zakresie praw pracowniczych a także obszaru składania pracowników UO, w tym nauczycieli akademickich, doktorantów skarg, odwołań do niezależnego organu rozpatrującego różne konflikty m.in. między opiekunem naukowym a rozpoczynającym karierę naukową. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.
A11: Opracowanie rocznego planu działań upowszechniających i promujących wyniki B+R, zarówno wydarzeń organizowanych na uczelni, jak i udziału uczelni w wydarzeniach zewnętrznych	(+/-) G8. Upowszechnienie, wykorzystania wyników (++) G9. Zaangażowanie społeczne	Do IV kwartału 2025 i dalej	- Biuro Nauki i Obsługi Projektów, - Centrum Nowoczesnych Technologii, - Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii (UCTWiT), - Biuro ds. Marketingu i Public Relations.	IA11.1: Utworzenie podstrony w witrynie internetowej UO z rocznym planem działań (kalendarz wydarzeń), link do strony (wartość docelowa: 1). IA11.2: Monitoring w zakresie działań upowszechniających i promujących wyniki B+R: sporządzenie raportu (wartość docelowa: 1/rok). TA11.1-2: Poprawa wizerunku UO i zaangażowania społecznego nauczycieli akademickich i doktorantów UO.
A12: Organizacja szkoleń z zakresu doskonalenia dydaktycznego dla nowo zatrudnionych i nie tylko nauczycieli akademickich oraz szkoleń wspierających rozwój osobisty i zawodowy nauczycieli akademickich	(+/-) G38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (+/-) G11. Systemy oceny pracowniczej (-/+) G39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Do końca I kwartału 2026 i dalej	- Prorektor właściwy ds. nauki, - Prorektor właściwy ds. kształcenia, - Biuro Rektora, - Rektorska Komisja ds. oceny pracowników - nauczycieli akademickich,	IA12.1: Organizacja szkoleń dydaktycznych: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1/rok) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).

	(-/+) G33. Nauczanie i szkolenie		- Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Dydaktyki i Jakości Kształcenia.	<p>IA12.2: Organizacja szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i zawodowego dla nauczycieli akademickich: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 2/rok) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p> <p>IA12.3: Stworzenie systemu pozapłacowych (w ramach systemu oceny pracowniczej) zachęt dla nauczycieli akademickich do podnoszenia kwalifikacji w zakresie dydaktyki, rozwoju osobistego i zawodowego: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA12.4: Przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>TA12.1-4: Pracownicy lepiej przygotowani do wypełniania obowiązków dydaktycznych oraz doceniani w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zapewnienie naukowcom podnoszącym swoje kwalifikacje zawodowe niezbędnego wsparcia na wszystkich etapach kariery zawodowej.</p>
A13: Przegląd zasad i mechanizmów finansowania badań w UO oraz organizacja szkoleń zakresu zasad finansowania badań	(+/-) G4 Profesjonalne podejście (++) G6. Odpowiedzialność	Do końca II kwartału 2025 i dalej	- Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Prorektor właściwy ds. nauki, - Szkoła Doktorska,	IA13.1: Szkolenia dla nauczycieli akademickich (szczególnie dedykowane nowozatrudnionym naukowcom i przyjętym doktorantom): liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1/rok) +

			<ul style="list-style-type: none"> - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Nauki i Obsługi Projektów. 	<p>liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p> <p>IA13.2: Przegląd zasad i mechanizmów finansowania badań w UO: sporządzenie raportu (wartość docelowa: 1).</p> <p>TA13.1-2: Wszyscy nauczyciele akademicy i doktoranci UO mają zapewnioną możliwość aktualizacji wiedzy z zakresu zasad finansowania nauki.</p>
A14: Opracowanie dobrych praktyk uwzględniających równowagę płci w UO	(+/-) G10. Zasada niedyskryminacji (+/-) G27. Równowaga płci (++) G35. Udział w organach decyzyjnych	Do końca IV kwartału 2025 i dalej	<ul style="list-style-type: none"> - Zespół ds. równości i równouprawnienia, - Pełnomocniczka ds. równego traktowania, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Rektora. 	<p>IA14.1: Opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w zakresie zachowania równowagi płci w UO, link do publikacji na stronie (wartość docelowa:1).</p> <p>IA14.2: Kampania informacyjna, szkolenia w zakresie problematyki równowagi płci w uczelniach wyższych: liczba działań (materiałów lub działań) informacyjnych: minimum 2/rok; liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1/rok) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p> <p>IA14.3: Coroczna diagnoza sytuacji płci w UO wśród nauczycieli akademickich i doktorantów oraz monitoring głównych wskaźników zatrudnienia nauczycieli akademickich ze względu na płeć: sporządzenie raportu (wartość docelowa:</p>

				1/rok; pomiar bazowy dla wskaźników zatrudnienia w UO: IV kwartał 2024). TA14.1-3 Wzmacnianie działań na rzecz podnoszenia świadomości znaczenia zachowania parytetu płci.
A15: Realizacja działań określonych w Planie Równości Płci UO w zakresie upowszechniania zasad równościowych	(+/-) G10. Zasada niedyskryminacji (+/-) G27. Równowaga płci	Do końca IV kwartału 2025 i dalej	- Zespół ds. równości i równouprawnienia, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Rektora, - Pełnomocniczka ds. równego traktowania.	IA15: Organizacja szkoleń skierowanych do pracowników uczelni i doktorantów w zakresie upowszechnienia zasad równościowych (zasad niedyskryminacji): liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 2 szkolenia/rok) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia). TA15: Naukowcy i doktoranci UO czują się chronieni przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie itp.
A16: Promowanie działań w zakresie <i>well-being</i> pracowników w UO	(+/-) G24. Warunki pracy	Do końca II kwartału 2026 i dalej	- Biuro Rektora, - Biuro Kanclerza, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro FORTHEM UO.	IA16: Opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w zakresie <i>well-being</i> pracowników uczelni, link do publikacji na stronie (wartość docelowa: 1). TA15: Poprawa świadomości pracowników w zakresie dobrostanu pracowników UO.
A17: Przegląd Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej	(+/-) G23. Środowisko badań naukowych	Do końca II kwartału 2025	- Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii, - Międzynarodowe Centrum Badań i Rozwoju,	IA17.1: Przegląd Regulaminu i ewentualna aktualizacja: liczba wygenerowanych raportów z „Monitora UO” (wartość docelowa: minimum 1).

			- Biuro Kanclerza.	<p>IA17.2: Roczne raporty o stanie obiektów technicznych i urządzeń: sporządzenie raportu (wartość docelowa: 1/rok).</p> <p>TA17.1-2: Naukowcy i doktoranci mają do dyspozycji odpowiednie zaplecze oraz nowoczesną i wydajną aparaturę badawczą.</p>
A18: Promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych	(+/-) G23. Środowisko badań naukowych (-/+) G29. Wartość mobilności	Do końca III kwartału 2025 i dalej	- Biuro FORTHEM UO, - Biuro Nauki i Obsługi Projektów.	<p>IA18: Wysyłanie informacji emailowej do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów o możliwościach mobilności krajowej i międzynarodowej: liczba wygenerowanych raportów o wysłaniu wiadomości (wartość docelowa: min. 2/rok). Monitoring mobilności: liczba sporządzonych raportów (wartość docelowa: 1/rok akademicki; pomiar bazowy dla mobilności: rok akademicki 2023/2024).</p> <p>TA18: Procedury mobilności są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów podróży. Zachęcenie pracowników do udziału w mobilności.</p>
A19: Opracowanie Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Opolskim	(++) G1. Wolność badań naukowych (+/-) G2. Zasady etyczne (+/-) G3. Odpowiedzialność zawodowa (+/-) G4. Profesjonalne podejście (++) G5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (++) G6. Odpowiedzialność	Do końca II kwartału 2025	- Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Senat, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Dyrektorzy Instytutów.	<p>IA19: Opracowanie i publikacja Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Opolskim (w języku polskim i angielskim) w drodze aktu normatywnego UO: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1).</p> <p>TA19: Ustanowienie mechanizmów wsparcia naukowego ze szczególnym uwzględnieniem naukowców na początku kariery naukowej.</p>

	<p>(+/-) G7. Zasady dobrych praktyk w badaniach (+/-) G8. Upowszechnienie, wykorzystanie wyników (++) G9. Zaangażowanie społeczne (+/-) G10. Zasady niedyskryminacji (+/-) G11. Systemy oceny pracowników (+/-) G12. Rekrutacja (zapis Karty) (+/-) G13: Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G14: Wybór (+/-) G15: Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G16: Ocena zasług (zapis Kodeksu) (++) G17: Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (++) G18: Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (++) G19: Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (++) G20: Staż pracy (zapis Kodeksu) (+/-) G21. Nominacja podoktorskie (+/-) G22. Uznanie zawodu (+/-) G23. Środowisko badań naukowych (+/-) G24. Warunki pracy (++) G25. Stabilizacja i stałe zatrudnienie</p>			
--	---	--	--	--

	(++) G26. Finansowanie i wynagrodzenie (+/-) G27. Równowaga płci (-/+) G28. Rozwój kariery zawodowej (-/+) G29. Wartość mobilności (-/+) G30. Dostęp do doradztwa zawodowego (+/-) G31. Prawa własności intelektualnej (++) G32. Współautorstwo (-/+) G33. Nauczanie i szkolenie (-/+) G.34. Skargi/apelacje (++) G35. Udział w organach decyzyjnych (+/-) G36. Relacje z opiekunem naukowym (+/-) G37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (+/-) G38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (-/+) G39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (-/+) G40. Opieka naukowa			
A20: Opracowanie wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO	(+/-) G21. Nominacja poddoktorskie (+/-) G22. Uznanie zawodu (++) G25. Stabilizacja i stałe zatrudnienie (-/+) G28. Rozwój kariery zawodowej (-/+) G30. Dostęp do doradztwa zawodowego	Do końca IV kwartału 2025 i dalej	- Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Senat, - Rada Naukowa UO, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Dyrektorzy Instytutów, - Szkoła Doktorska, - Dziekani Wydziałów,	IA20.1: Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie wsparcia wyboru ścieżki rozwoju zawodowego przez nauczyciela akademickiego w UO, link do publikacji na strony (wartość docelowa: 1). IA20.2: Spotkania/szkolenia w zakresie wspierania rozwoju zawodowego

	<p>(-/+) G39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</p>		<p>- Biuro FORTHEM UO.</p>	<p>naukowców w UO przez doświadczonych i wyróżniających się badaczy: R3+R4 (działania o charakterze mentoringu naukowego): liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 2 szkolenia, w tym minimum 1 dla R1) + liczba nauczycieli akademickich i doktorantów biorących udział w szkoleniu + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p> <p>IA20.3: Aktualizacja aktów normatywnych w zakresie wsparcia ścieżki rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich: akt normatywny UO (wartość docelowa: 1 raport).</p> <p>TA20.1 i 3: Nauczyciele akademicy i doktoranci mają dostęp do wytycznych w zakresie określenia i wsparcia rozwoju ich kariery zawodowej.</p> <p>TA20.2 i 3: Nauczyciele akademicy i doktoranci mają dostęp do wytycznych w zakresie określenia i wsparcia rozwoju zawodowego naukowców UO przez doświadczonych i wyróżniających się badaczy (R3+R4).</p> <p>TA20.1-3: Wzmocnienie stabilności warunków zatrudnienia dla naukowców na każdym etapie rozwoju naukowego, ze szczególnym zwróceniem uwagi na tych na początkowym etapie rozwoju naukowego.</p>
--	--	--	----------------------------	--

<p>A21: Opracowanie i publikacja Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO</p>	<p>(+/-) G10. Zasady niedyskryminacji (+/-) G12. Rekrutacja (zapis Karty) (+/-) G13: Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G14: Wybór (+/-) G15: Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G16: Ocena zasług (zapis Kodeksu) (++) G17: Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (++) G18: Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (++) G19: Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (++) G20: Staż pracy (zapis Kodeksu)</p>	<p>Do końca II kwartału 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. nauki, - Prorektor właściwy ds. rozwoju i finansów, - Senat, - Biuro Rektora, - Szkoła Doktorska UO - Biuro Kanclerza, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Zespół ds. równości i równouprawnienia, - Pełnomocniczka ds. równego traktowania. 	<p>IA21.1: Opracowanie i publikacja Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO w języku polskim i angielskim oraz udostępnienie w odpowiedniej zakładce w witrynie internetowej UO, link do stronie (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA21.2: Rozesłanie informacji do wszystkich pracowników i doktorantów w UO poprzez wewnętrzny system zarządzania dokumentacją UO (EZD) oraz pocztę elektroniczną UO, o przyjęciu dokumentu oraz czym jest polityka OTM-R: liczba wygenerowanych raportów: wartość docelowa: 2 (raport z systemu EZD + raport o wystaniu wiadomości poprzez pocztę elektroniczną UO).</p> <p>TA21.1-2: Wzmocnienie świadomości pracowników i doktorantów w zakresie OTM-R oraz wprowadzenie regulacji w UO mających sprzyjać rekrutacji odpowiednich pracowników.</p> <p>[Pozycja II]</p>
<p>A22: Przegląd i dostosowanie wewnętrznych regulacji (aktów normatywnych UO) w zakresie Otwartej, Transparentnej, Merytorycznej Polityki Rekrutacji nauczycieli akademickich</p>	<p>(+/-) G10. Zasady niedyskryminacji (+/-) G12. Rekrutacja (zapis Karty) (+/-) G13: Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G14: Wybór (+/-) G15: Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G16: Ocena zasług (zapis Kodeksu)</p>	<p>Do końca II kwartału 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Szkoła Doktorska UO - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Nauki i Obsługi Projektów, - Biura Wydziałów. 	<p>IA22.1: Przegląd i dostosowanie aktów wewnętrznych UO w zakresie rekrutacji, w tym naukowców na wczesnym etapie rozwoju kariery naukowej: liczba wygenerowanych raportów z „Monitora UO” (wartość docelowa: minimum 1 raport).</p> <p>IA22.2: Opracowanie systemu kontroli jakości OTM-R wprowadzony poprzez zarządzenie Rektora: akt normatywny UO</p>

	(++) G17: Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (++) G18: Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (++) G19: Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (++) G20: Staż pracy (zapis Kodeksu)			(wartość docelowa: 1). TA22.1: Doskonalenie procesów rekrutacji naukowców na każdym etapie rozwoju kariery naukowej (doktorantów, jak i tych doświadczonych badaczy). Poprawa obszarów selekcji kandydatów, prowadzenia rozmów z kandydatami czy udzielania informacji zwrotnej. [Pozycja II] TA22.2: Możliwość monitorowania przebiegu procesu rekrutacji. [Pozycja I].
A23: Przegląd i aktualizacja procedur rekrutacyjnych naukowców poprzez wprowadzenie zunifikowanych procedur, zasad rekrutacji nauczycieli akademickich	(+/-) G10. Zasada niedyskryminacji (+/-) G12. Rekrutacja (zapis Karty) (+/-) G13: Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G14: Wybór (+/-) G15: Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G16: Ocena zastug (zapis Kodeksu) (++) G17: Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (++) G18: Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (++) G19: Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (++) G20: Staż pracy (zapis Kodeksu) (+/-) G27. Równowaga płci	Do końca II kwartału 2026	- Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Dyrektorzy Instytutów, Szkoła Doktorska UO, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biuro Marketingu i Public Relations, - Biuro Nauki i Obsługi Projektów, - Centrum Nowoczesnych Technologii, - Biura Wydziałów.	IA23.1.: Przegląd, aktualizacja i zunifikowanie procedur i zasad rekrutacji naukowców zgodnie z polityką OTM-R dla UO: akty normatywne UO (wartość docelowa: minimum 1 raport wygenerowany z „Monitora UO”). IA23.2: Opublikowanie on-line (odpowiednia zakładka witryny internetowej UO) wszystkich aktów normatywnych UO i innych dokumentów dotyczących rekrutacji naukowców w UO (w języku polskim i angielskim), link do strony (wartość docelowa: 1). IA23.3: Opracowanie i publikacja ujednoliconego szablonu ogłoszenia o pracę dla nauczyciela akademickiego w języku polskim i angielskim: szablon rekrutacyjny, link do strony (wartość docelowa: 1).

				<p>IA23.4: Publikacja wszystkich ogłoszeń o pracę dla nauczycieli akademickich w wymaganych bazach krajowych, jak i bazie EURAXESS, zgodnie z przyjętymi wytycznymi: liczba ogłoszeń o pracę dla nauczycieli akademickich w bazie EURAXESS i krajowej (wartość docelowa: 100%).</p> <p>IA23.5: Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie składu komisji rekrutacyjnych (doboru członków) zgodnych z przyjętą Polityką Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA23.6: Opracowanie wewnętrznych wytycznych/przewodnika dla komisji rekrutacyjnych dotyczących rekrutacji naukowców w UO, na wszystkie rodzaje stanowisk (w języku polskim i angielskim), link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA23.7: Opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie oceny kandydatów uwzględniające Politykę OTM-R pracowników w UO oraz zasady Kodeksu na poszczególnych stanowiskach, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1).</p>
--	--	--	--	---

				<p>IA23.8: Opracowanie i publikacja jednolitych zasad/standardów komunikacji związanej z przekazywaniem informacji kandydatom na dane stanowisko nauczyciela akademickiego, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA23.9: Opracowanie i publikacja zasad w zakresie mechanizmu składania skarg i odwołań w obszarze rekrutacji nauczycieli akademickich, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA23.10: Wprowadzenie elektronicznego systemu rekrutacji (wartość docelowa: 1).</p> <p>IA23.11: Zaprojektowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej w zakresie OTM-R wśród naukowców: liczba działań (materiałów) informacyjnych: minimum 2. Szkolenia dla Dyrektorów Instytutów, Dziekanów Wydziałów, Kierowników Projektów, Kierowników Biur Wydziałów, Komisji Rekrutacyjnych i innych powiązanych z tym procesem jednostek uczelni oraz indywidualnych pracowników/nauczycieli akademickich zaangażowanych w procesy rekrutacyjne: liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1/rok) + liczba uczestników szkolenia + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia).</p>
--	--	--	--	---

				<p>TA23.1-11. Poprawa doboru i selekcji kandydatów na nauczycieli akademickich w UO zgodnie z zasadami OTM-R.</p> <p>[Pozycja: II].</p>
<p>A24: Opracowanie i wdrożenie instrumentów monitorowania dopasowania naukowców do celów wyznaczonych na poziomie uczelni, Instytutów, Wydziałów czy Projektów</p>	<p>(+/-) G12: Rekrutacja (zapis Karty) (+/-) G13: Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G14: Wybór (+/-) G15: Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G16: Ocena zasług (zapis Kodeksu) (++) G17: Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (++) G18: Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (++) G19: Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (++) G20: Staż pracy (zapis Kodeksu)</p>	<p>Do końca II kwartał 2026</p>	<p>- Prorektor właściwy ds. nauki, - Biuro Rektora, - Szkoła Doktorska UO, - Biuro Spraw Pracowniczych, - Biura Wydziałów, - Biuro Nauki i Obsługi Projektów.</p>	<p>IA24.1: Opracowanie i wdrożenie instrumentów monitorowania dopasowania profilu naukowców do celów wyznaczonych na poziomie uczelni, Instytutów, Wydziałów i projektów i innych: akty normatywne UO (wartość docelowa: 1 raport wygenerowany z „Monitora UO”).</p> <p>IA24.2: Monitorowanie profilu kandydatów i nowo przyjętych nauczycieli akademickich na poszczególne stanowiska nauczycieli akademickich (udział kandydatów/nowozatrudnionych z poza UO, z zagranicy, będących/niebędących absolwentami UO): liczba sporządzonych raportów (wartość docelowa: minimum 1/rok; pomiar bazowy: IV 2025).</p> <p>TA24.1-2: poprawa doboru pracowników zgodnie z wyznaczonymi celami UO. [Pozycja: I, II, III].</p>

Utworzenie Polityki Otwartej Rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób Twoja organizacja będzie korzystać z Zestawu narzędzi do rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach oraz w jaki sposób zamierzasz wdrażać/wdrażasz zasady rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach. Chociaż zakres działań wymienionych powyżej może w pewnym stopniu pokrywać się, prosimy o przedstawienie krótkiego komentarza przedstawiającego tę implementację. W takim przypadku proszę o powiązanie listy kontrolnej OTM-R z ogólnym planem działania.

(dowolny tekst, 1000 słów maksimum)

Działania dedykowane wdrożeniu zasad Otwartej, Transparentnej, Merytorycznej Rekrutacji w Uniwersytecie Opolskim:

- poprawa systemu rekrutacji w Uniwersytecie Opolskim zgodnie z zasadami OTM-R,
- włączenie zasad, zapisów strategii HR dla naukowców i OTM-R do strategii rozwoju Uniwersytetu Opolskiego,
- publikacja założeń dotyczących otwartych, transparentnych i merytorycznych procesów rekrutacji nauczycieli akademickich zarówno w języku polskim, jak i angielskim na stronie UO.

Proponowane działania:

- opracowanie, publikacja i wdrożenie dokumentu Polityka Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w Uniwersytecie Opolskim zarówno w języku polskim, jak i angielskim (data realizacji: II kwartał 2025 roku, jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Kanclerza, Biuro Spraw Pracowniczych, wskaźnik: publikacja Polityki OTM-R, link do publikacji na stronie (wartość docelowa: 1). [Pozycja: II]).
- zaprojektowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej w zakresie OTM-R wśród naukowców, a także szkolenia dla Dyrektorów Instytutów, Dziekanów Wydziałów, Kierowników Projektów, Kierowników Biur Wydziałów, komisji Rekrutacyjnych i innych powiązanych z tym procesem jednostek uczelni oraz indywidualnych pracowników/nauczycieli akademickich zaangażowanych w procesy rekrutacyjne (data realizacji: do końca IV kwartału 2025, jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Marketingu i Public Relations, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, wskaźnik: liczba działań (materiałów) informacyjnych: minimum 2 + liczba szkoleń (wartość docelowa: minimum 1/rok) + liczba uczestników szkolenia + dokumentacja szkoleniowa (lista uczestników + program szkolenia) [Pozycja: II]),
- opracowanie i wdrożenie wytycznych, ujednoliconych standardów w zakresie wykorzystania e-narzędzi w procesach rekrutacji, wzmocnienie wykorzystania e-narzędzi w procesach rekrutacji w UO, w tym konieczność publikacji wszystkich ogłoszeń o konkursach nauczycieli akademickich w bazie EURAXESS. Konieczność publikacji ogłoszeń o pracę dla nauczycieli akademickich zarówno w języku polskim, jak i angielskim (data realizacji: II

kwartał 2026, jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, wskaźnik: liczba ogłoszeń o pracę dla nauczycieli akademickich w bazie EURAXESS (wartość docelowa: 100%) + wprowadzenie elektronicznego systemu rekrutacji, poprzez elektroniczne narzędzia rekrutacyjne (wartość docelowa: 1). [Pozycja: II]),

- zaprojektowanie i wdrożenie systemu kontroli jakości systemu OTM-R w Uniwersytecie Opolskim (data realizacji: do końca II kwartału 2026, jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, wskaźnik: akty normatywne UO (wartość docelowa: 1) [Pozycja: I]),
- przetłumaczenie i opublikowanie (on-line) wszystkich aktów wewnętrznych i innych dokumentów dotyczących rekrutacji naukowców w Uniwersytecie Opolskim w języku angielskim (data realizacji: II kwartał 2026 i dalej. Jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro Marketingu i Public Relations, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, wskaźnik: link do publikacji na stronie (wartość docelowa: 1) [Pozycja: II]),
- przegląd i dostosowanie, tam gdzie to konieczne, aktów normatywnych, zasad/standardów obowiązujących w UO w zakresie rekrutacji do kwestii przeciw dyskryminacji jakiegokolwiek grupy (data realizacji: II kwartał 2026. Jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, Biuro Nauki i Obsługi Projektów [Pozycja: II oraz Strategia HR dla naukowców w UO: Plan Działania: działanie: 21, 22, 23]),
- opracowanie i wdrożenie instrumentów monitorowania dopasowania naukowców do celów wyznaczonych na poziomie uczelni, Instytutów Naukowych, Wydziałów czy Projektów. Data realizacji: II kwartał 2026 (jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, wskaźnik: akty normatywne UO (wartość docelowa: 1) [Pozycja: I, II, III])
- opracowanie i wdrożenie szablonu ogłoszenia o pracę dla nauczycieli akademickich zarówno w języku polskim, jak i angielskim, które będą zgodne z zasadami OTM-R, także zasadami równego traktowania (data realizacji: II kwartał 2026. Jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, Pełnomocniczka ds. Równego Traktowania, Zespół ds. równości i równouprawnienia, wskaźnik: szablon rekrutacyjny, link do strony (wartość docelowa: 1) [Pozycja: II, III]),
- opracowanie i publikacja wytycznych w zakresie składu komisji Rekrutacyjnych (doboru jej członków) zgodnych z przyjętą Polityką Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji (OTM-R) pracowników w UO. Data realizacji: do końca II kwartału 2026. Jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, wskaźnik: wytyczne w zakresie składu komisji Rekrutacyjnej, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1) [Pozycja II],

- opracowanie i publikacja przewodnika z wytycznymi dla komisji konkursowych w zakresie wyboru kandydata na dane stanowisko (data realizacji: II kwartał 2026, jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, Biuro Nauki i Obsługi Projektów, wskaźnik: wytyczne/przewodnik, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1) [Pozycja: II]),
- opracowanie i publikacja jednolitych zasad/standardów komunikacji związanej z przekazywaniem informacji kandydatom na dane stanowisko nauczyciela akademickiego (data realizacji: II kwartał 2026. Jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, wskaźnik: zasady/standardy komunikacji, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1) [Pozycja: II]),
- opracowanie i publikacja zasad w zakresie mechanizmu składania skarg i odwołań w obszarze rekrutacji nauczycieli akademickich (data realizacji: II kwartał 2026, jednostka odpowiedzialna: Biuro Rektora, Biuro Spraw Pracowniczych, Biura Wydziałów, wskaźnik: zasady składania skarg i odwołań, link do strony z zamieszczonymi wytycznymi (wartość docelowa: 1) [Pozycja: II]).

Jeżeli Twoja organizacja posiada już strategię rekrutacyjną realizującą zasady Rekrutacji Otwartej, Przejrzystej i Opartej na Meritach, prosimy o podanie linku internetowego, pod którym na stronie Twojej organizacji znajduje się ta strategia:

URL:

4. WDROŻENIE

Ogólny przegląd oczekiwanego procesu wdrożenia:

(dowolny tekst, maksymalnie 1000 słów)

Wdrażanie zasad Karty i Kodeksu w Uniwersytecie Opolskim (UO) rozpoczęło się od powołania Zespołu ds. aplikacji i wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Opolskim (ZR 44/2023; <https://uni.opole.pl/page/6396/zespol>). Następnie przeprowadzono badanie opinii nauczycieli akademickich w zakresie zgodności zasad ujętych w Karcie i Kodeksie, a tymi obowiązującymi w uczelni. Przeprowadzono badanie ankietowe wśród naukowców zatrudnionych w UO oraz doktorantów, w grupach R1-R4. Badanie było realizowane w okresie październik-listopad 2023 roku. Raport z badań został opublikowany na stronie UO (<https://uni.opole.pl/biblioteka/docs/LogoHR/Raport%20z%20bada%C5%84%20HRS4R.pdf>). Wyniki badań wskazały, że konieczna jest poprawa takich obszarów, jak: rekrutacja i selekcja, szkolenia i rozwój. Przeprowadzona analiza aktów normatywnych UO (akty normatywne UO, np.: Statut, Regulaminy, Zarządzenia i inne) wskazuje na potrzebę ich dostosowania w zakresie ich zgodności z zasadami wskazanymi w Karcie i Kodeksie. Dlatego zaplanowane działania w *Planie Działania* pozwolą w dużej mierze wyeliminować i złagodzić występujące rozbieżności, a tym samym poprawić warunki pracy, możliwość prowadzenia badań i rozwoju naukowego naukowców w UO, a także udoskonalić proces rekrutacji naukowców.

Mając na uwadze wyniki przeprowadzonych badań, oprócz zaplanowanych działań w *Planie Działania*, konieczne jest prowadzenie kampanii informacyjnej wśród naukowców w zakresie upowszechnienia zasad wskazanych w Karcie i Kodeksie, proponowanych modyfikacji w zakresie polityki naukowej, rekrutacyjnej i innych. Kampania informacyjna, której celem będzie m.in. podniesienie świadomości społeczności akademickiej o powodach, kierunkach i planowanych efektach zmian, przyczyni się do wzrostu poparcia dla tego typu działań, ich akceptacji i szybszego i trwalszego ich wdrożenia. Na stronie UO (zakładka HRS4R) utworzono skrzynkę kontaktową z adresem mailowy (hrs4r@uni.opole.pl), gdzie każdy może przesłać swoje uwagi/**propozycje** dotyczące wdrażania Strategii. Planowane są również cykliczne przeglądy Strategii, otwarte dla całej społeczności akademickiej oraz interesariuszy zewnętrznych. Wyrazem poparcia i zaangażowania społeczności akademickiej może być, m.in. liczba odsłon strony HRS4R, liczba zgłaszanych uwag na skrzynkę kontaktową oraz liczba uczestników przeglądów strategicznych, poprawa wskaźnika udziału w badaniu ankietowym i ograniczenia odpowiedzi „nie wiem” w kolejnej jej edycji.

Do kluczowych zaplanowanych działań wskazanych w *Planie Działania* należą:

- opracowanie Kodeksu Etyki Naukowca UO,
- szkolenia dla nauczycieli akademickich, jak i doktorantów, w tym w obszarach doskonalenia kompetencji dydaktycznych, praw własności

intelektualnej, otwartej nauki i inne,

- opracowanie i publikacja Katalogu dobrych praktyk w relacjach przełożony-podwładny, mistrz-uczeń, roli opiekuna naukowego,
- powołanie Rzecznika Praw Pracownika,
- przegląd i dostosowanie/aktualizacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich w UO oraz wprowadzenie elektronicznego/informatyzacja systemu oceny pracowniczej nauczycieli akademickich,
- promowanie działań z zakresu *well-being* dla pracowników UO,
- opracowanie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji Pracowników UO,
- poprawa procedur rekrutacyjnych nauczycieli akademickich poprzez wprowadzenie zunifikowanych procedur, zasad rekrutacji nauczycieli akademickich oraz monitorowanie dopasowania wybranych kandydatów/pracowników do wyznaczonych celów uczelni, instytutów czy wydziałów,
- opracowanie systemu kontroli jakości OTM-R,
- inne, szczegółowo wskazane w *Planie Działania*.

Przy wdrażaniu szczegółowo wskazanych w *Planie Działania* zadań będą zaangażowane różnorodne jednostki organizacyjne:

- Biuro Rektora,
- Biuro Spraw Pracowniczych,
- Biuro Kanclerza,
- Biblioteka UO,
- Biura Wydziałów,

- Biuro Nauki i Obsługi Projektów,
- Pełnomocniczka ds. Równego Traktowania,
- Zespół ds. równości i równouprawnienia,
- Biuro ds. Marketingu i Public Relations,
- Uniwersyteckie Centrum Transferu Wiedzy i Technologii,
- Centrum Nowoczesnych Technologii,
- Rektorska Komisja ds. oceny pracowników – nauczycieli akademickich,
- Biuro FORTHEM UO,
- oraz przedstawiciele nauczycieli akademickich dyscyplin ewaluowanych w UO (R1-R4), reprezentanci nauczycieli będących na różnych ścieżkach zawodowych (stanowisko badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne) oraz doktoranci.

W Zespole Monitorującym ds. HRS4R w UO znajdują się przedstawiciele nauczycieli akademickich: dyscyplin ewaluowanych w UO (R1-R4), zatrudnionych na różnych ścieżkach zawodowych (stanowisko badawczo-dydaktyczne, dydaktyczne) oraz doktoranci.

Wdrażanie zadań w ramach *Planu Działania* będzie zapewnione poprzez:

- powołanie (Zarządzenie Rektora) Komitetu Sterującego ds. HRS4R, Zespołu ds. Wdrażania HRS4R w UO oraz Zespołu ds. Monitoringu HRS4R w UO,
- objęcie przez Prorektora właściwego ds. nauki oraz Prorektora właściwego ds. rozwoju i finansów nadzorem merytorycznym nad procesem wdrażania,
- wskazanie jednostek organizacyjnych i osób odpowiedzialnych za proces wdrażania,
- dialog ze środowiskiem akademickim,
- monitoring wdrażania.

Upewnij się, że uwzględniłeś także wszystkie aspekty wskazane na poniższej liście kontrolnej, które należy szczegółowo opisać:

Lista kontrolna	*Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie
<p>W jaki sposób komitet wdrażający i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postęp?</p>	<p>(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)</p> <p><u>Dotychczasowe doświadczenia</u></p> <p>Zespołu ds. aplikacji i wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (ds. HRS4R) w Uniwersytecie Opolskim został powołany dla: opracowania i realizacji badania ankietowego wśród nauczycieli UO, przygotowania <i>Raportu z badań, Planu Działania, Analizy Luk</i> oraz <i>Listy kontrolnej OTM-R</i>. Został wyznaczony harmonogram prac wraz z wyznaczonymi zadaniami i odpowiedzialnymi za ich realizację jednostkami w strukturze UO oraz osobami. Pracami Zespołu Koordynował Zespół Roboczy ds. HRS4R pod przewodnictwem dr. hab. inż. Rafała Matwiejczuka, prof. UO, Prorektora.</p> <p><u>Monitoring</u></p> <p>Zespół ds. monitorowania HRS4R w UO będzie odpowiedzialny za monitorowanie, ocenę i okresową ewaluację wyznaczonych efektów i celów. Zespół ten powstanie z przekształcenia Zespołu ds. aplikacji i wdrożenia HRS4R w trzy odrębne zespoły: Komitet Sterujący ds. HRS4R, Zespół ds. wdrażania HRS4R oraz Zespół ds. monitorowania HRS4R (akt normatywny UO).</p> <p>Jednostki organizacyjne w UO oraz osoby, którym zostaną przydzielone określone zadania będą zobowiązane do okresowego raportowania stanu realizacji poszczególnych działań. Raporty będą kierowane do Przewodniczącego Zespołu ds. Wdrożenia HRS4R, następnie analizowane z Harmonogramem/planem operacyjnym pod kątem zgodności ze względu na czas, cel i wyznaczone efekty. Podczas cyklicznych spotkań Zespołu ds. wdrażania (co najmniej dwa razy do roku) będą omawiane kwestie</p>

związane z realizacją poszczególnych działań, potencjalne odstępstwa od *Planu Działania*, ich przyczyny. Na tej podstawie zostaną sporządzone okresowe raporty, które zostaną przekazane do Przewodniczącego Zespołu ds. monitorowania HRS4R i Komitetu Sterującego ds. HRS4R.

Przewodniczący ds. wdrażania HRS4R w UO będzie zobowiązany do opracowania okresowych programów operacyjnych, w którym zostaną określone terminy realizacji poszczególnych zadań, wskaźniki, jednostki organizacyjne i osoby odpowiedzialne za ich realizację. Plan operacyjny będzie omawiany i akceptowany przez członków Zespołu ds. wdrażania HRS4R w UO, a także przekazany do akceptacji do Komitetu Sterującego ds. HRS4R w UO oraz Komitetu ds. monitorowania HRS4R w UO.

Przewodniczący Zespołu ds. monitorowania HRS4R będzie zobowiązany do opracowania narzędzi monitorujących efekty wdrażania *Planu Działania* oraz harmonogramu prac. Zostanie wypracowany szablon raportu samooceny z działalności Zespołu ds. wdrażania HRS4R. Zespół ds. Monitoringu HRS4R będzie zobowiązany do sporządzenia okresowego raportu, który będzie omawiany na spotkaniu członków Zespołu.

Prace Zespołu ds. wdrażania oraz Zespołu ds. monitorowania będzie nadzorował tzw. Komitet Sterujący. Skład Komitetu Sterującego to Rektor UO oraz pozostali Prorektorzy. Raporty Zespołu ds. wdrażania HRS4R w UO oraz Zespołu ds. monitorowania HRS4R w UO będą prezentowane i omawiane podczas wspólnych posiedzeń. W trakcie spotkań będą wypracowywane rekomendacje dla obu Zespołów.

Przewodniczący obu Zespołów będą okresowo raportować Komitetowi Sterującemu, postępy z prac nad wdrożeniem działań wyznaczonych w *Planie Działania*.

W jaki sposób zamierzacie Państwo zaangażować społeczność badawczą, czyli głównych interesariuszy, w proces wdrażania?

(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)

Po otrzymaniu pozytywnej oceny zostanie uruchomiona kampania informacyjna wśród społeczności akademickiej. Jej celem będzie wzmocnienie świadomości wśród pracowników w zakresie Karty i Kodeksu. Proponowanych modyfikacji w zakresie polityki naukowej, rekrutacyjnej i innych w UO wynikających z zaplanowanych działań w *Planie Działania*. Wymiernym efektem podjętych działań powinno być wzrost poparcia dla tego typu działań, a tym samym ich akceptacji i szybszego i trwalszego ich wdrożenia. To z kolei powinno wzmocnić zaangażowanie naukowców w zaprojektowane działania (m.in. szkolenia) oraz wzrost udziału w kolejnej edycji badania ankietowego w tym zakresie. Kampania informacyjna będzie przebiegała dwutorowo, tj. z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych (specjalna zakładka dedykowana HRS4R opublikowana na witrynie internetowej UO, monity mailowe i inne) oraz podczas spotkań bezpośrednich z naukowcami i doktorantami. W tym celu zostanie przeprowadzone szkolenie dla Dyrektorów Instytutów, Szkoły Doktorskiej, którzy będą zobowiązani do przekazania tych informacji pracownikom Instytutów i doktorantom. Ponadto informacje o Polityce OTM-R zostaną opublikowane na stronie UO.

Informacje o poszczególnych etapach wdrożenia *Planu Działania* będą systematycznie publikowane na specjalnie dedykowanej temu zakładce na witrynie internetowej UO. **Utworzono** specjalny adres mailowy (h4r@uni.opole.pl), na który pracownicy UO **mogą** kierować pytania i swoje rekomendacje w tym obszarze. Dzięki temu będą mogli włączyć się w prace nad wdrożeniem wyznaczonych działań.

<p>Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR.</p>	<p>(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)</p> <p>W skład Komitetu Sterującego będą wchodzić osoby (Rektor UO oraz Prorektorzy), które są gwarantem realizacji działań i celów w <i>Planie Działania</i>.</p> <p><i>Strategia rozwoju Uniwersytetu Opolskiego w latach 2021–2027</i> (https://www.uni.opole.pl/biblioteka/docs/StrategiaUO/Strategia%20UO%202021-2027%20EN%2021_10_18.pdf) odnosi się do prowadzenia polityki naukowej, polityki spraw międzynarodowych, dydaktyki i finansów. Z kolei w <i>Strategii umiędzynarodowienia Uniwersytetu Opolskiego w latach 2022-2027</i> (https://www.uni.opole.pl/page/en/5322) w celu strategicznym nr 1, podpunkcie 1.1 wpisano: wdrożenie Strategii HR dla naukowców w UO.</p> <p>Od 2019 roku UO jest również członkiem sojuszu FORTHEM - sieci Uniwersytetów Europejskich. Cele wyznaczone zarówno w Strategii UO, jak w sojuszu FORTHEM mają charakter horyzontalny, co wzmocni możliwość dopasowania polityki organizacyjnej UO z HRS4R.</p>
<p>W jaki sposób uczelnia zapewni wdrożenie proponowanych działań?</p>	<p>(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)</p> <p>Działania wzmocniające, korekcyjne czy naprawcze w UO odpowiadające HRS4R rozpoczęły się wraz z członkostwem w sojuszu FORTHEM. Ponadto dzięki realizacji projektu FIT FORTHEM (<i>Fostering Institutional Transformation of Research and Innovation Policies in European Universities</i>) finansowanego z programu Horyzont 2020, dokonano diagnozy (analiza SWOT) w kluczowych obszarach, jak: zasoby ludzkie, badania i innowacje, otwarta nauka czy umiędzynarodowienie. Na tej podstawie wypracowano rekomendacje dla władz UO, które z kolei przekładają się na podejmowane działania w UO zmierzające ku transformacji uczelni (aktualizacja aktów normatywnych).</p>

	<p>Wykonanie zaproponowanych działań w ramach <i>Planu Działania</i> zostanie powierzone kierownikom/dyrektorom poszczególnych jednostek organizacyjnych w UO.</p>
<p>W jaki sposób będziesz monitorować postępy (oś czasu)?</p>	<p>(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)</p> <p>Poszczególne Zespoły i Komitet Sterujący opracują ogólny harmonogram prac i szczegółowe plany operacyjne w zakresie zaplanowanych działań w <i>Planie Działania</i>.</p> <p>Zespół ds. wdrażania HRS4R w UO oraz Zespół ds. monitorowania HRS4R w UO będą zobowiązane do okresowych spotkań, na których będą raportowane postępy z realizacji zadań oraz ewentualne odstępstwa ze wskazaniem przyczyn. Ponadto dwa razy do roku oba Zespoły będą musiały się spotkać na wspólnych posiedzeniach, na których będą omawiane postępy prac.</p> <p>Przewodniczący obu Zespołów będą zobowiązani minimum dwa razy do roku spotkać się z Komitetem Sterującym ds. HRS4R w UO, aby przedstawić postępy prac.</p> <p>Na każdym etapie będzie dokonywana analiza stanu realizacji poszczególnych zadań ze wskazaniem ewentualnych przyczyn odstępstw od harmonogramu wdrażania i wskazaniem możliwości zastosowania narzędzi naprawczych.</p> <p>Zespół ds. monitorowania HRS4R w UO będzie zobowiązany do wypracowania wskaźników monitorujących postępy wdrażania <i>Planu Działania</i> i prezentacji ich raporcie za okres dwunastu miesięcy.</p>

<p>W jaki sposób będziesz mierzyć postęp (wskaźniki) w kontekście kolejnej oceny?</p>	<p>(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)</p> <p>Odpowiednie wskaźniki, dopasowane do <i>Planu Działania</i> (Działań i Celów) zostaną opracowane przez Zespół ds. monitorowania HRS4R w UO. Będą one okresowo monitorowane i raportowane do Komitetu Sterującego ds. HRS4R w UO.</p>
--	--

Dodatkowe uwagi/uwagi dotyczące proponowanego procesu wdrożenia:

<p>(dowolny tekst, maksymalnie 500 słów)</p> <p>Dla zwiększenia zaangażowania naukowców (ze wszystkich grup R1-R4) w proces planowania i wdrażania działań, których celem jest poprawa warunków pracy naukowców w UO, na stronie internetowej UO (zakładka HRS4R) utworzono skrzynkę kontaktową, na którą każdy nauczyciel i doktorant może przesłać swoje uwagi dotyczące wdrażania Strategii. Dodatkowo członkowie Zespołu ds. HRS4R (na poziomie Wydziałów, Instytutów Naukowych i w Szkole Doktorskiej) są zobowiązani do popularyzowania wiedzy o Strategii. Zachęcania naukowców do aktywnego włączenia się w jej wdrażanie. Planowane są również cykliczne przeglądy Strategii, otwarte dla całej społeczności akademickiej oraz interesariuszy zewnętrznych.</p>
--