

**UMCS**

OCENA WEWNĘTRZNA (HRS4R)

Numer sprawy: 2019PL392958

Nazwa ocenianej instytucji: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Adres kontaktowy: pl. Marii Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin, Polska

HRS4R UMCS: <https://www.umcs.pl/pl/logo-hr.htm>

1. DANE O INSTYTUCJI

PRACOWNICY I STUDENCI	Odpowiednik pełnego etatu (FTE)
Całkowita liczba pracowników naukowych (pracownicy etatowi, stypendyści, doktoranci prowadzący badania w wymiarze pełnym lub niepełnym)	2153
Ilu z nich to obcokrajowcy?	23
Ilu z nich jest finansowanych ze źródeł zewnętrznych (tj. Instytucja jest dla nich tzw. host institution – instytucją goszczącą)?	16
Ile z nich to kobiety?	842
Ilu z nich to samodzielni pracownicy naukowcy (tzw. R3 researchers) oraz pracownicy naukowcy wiodący w swoich dziedzinach (tzw. R4 researchers), czyli naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj będący kierownikami projektów lub z tytułem profesora?	606
Ilu z nich to naukowcy ze stopniem doktora przed habilitacją (tzw. R2 researchers)?	688
Ilu z nich to początkujący naukowcy (tzw. R1 researchers)	859
Całkowita liczba studentów	19628
Całkowita liczba personelu (w tym personel zarządzający, administracyjny, dydaktyczny i naukowy)	2670

FINANSOWANIE BADAŃ	€
Całkowity roczny budżet	74.731.992,45
Suma roczne bezpośredniego finansowania ministerialnego (dotacje na dydaktykę, badania, infrastrukturę itd.)	55.150.155,80
Suma środków pozyskanych na badania naukowe w drodze konkursowej ze źródeł zewnętrznych takich jak: NCN, NCBiR, FNP, Programy ramowe UE itd.	3.438.985,58
Suma środków na badania naukowe pochodzące z sektora prywatnego	296.674,42
PROFIL INSTYTUCJI	
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jest największą uczelnią we Wschodniej Polsce, utworzoną w 1944 r., kształcącą obecnie na 12 wydziałach, 80 kierunkach studiów i ponad 250 specjalnościach niespełna 20 000 studentów, w tym ok. 1600 zagranicznych, pod okiem ponad 1600 wysokowykwalifikowanych nauczycieli akademickich. Naukowcy UMCS z sukcesem aplikują o dotacje z licznych programów i instytucji, m.in.: Horyzont 2020, Fundusz Wyszehradzki i Program EMPIR i Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, a współpraca z licznymi krajowymi i zagranicznymi partnerami przynosi liczne sukcesy, w tym utworzenie ECOTECH-COMPLEX Centrum Analityczno-Programowego dla Zaawansowanych Technologii Przyjaznych Środowisku, Centrum Europejskiego w Lublinie oraz Związku Uczelni Lubelskich.	

2. Silne i słabe strony

2.1. Aspekty etyczne i zawodowe

W związku z wprowadzeniem przez dwie ustawy z lipca 2018 r. reformy szkolnictwa wyższego w RP i tym samym koniecznością uchwalenia nowego Statutu UMCS (uchwalono 29 maja 2019 r., wejdzie w życie 1 października 2019 r.) oraz Regulaminów: Pracy (ustawy nakładają konieczność uchwalenia do 30 września 2019 r.) i Wynagradzania (ustawy nakładają konieczność uchwalenia w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu UMCS), niektóre z zadań założonych i wprowadzonych we wszystkich obszarach, w tym „Aspekty etyczne i zawodowe” musi zostać dostosowanych, w tym ponownie opracowanych, do wymogów reformy. Do działań dotychczas podjętych i wdrożonych i/lub, w związku z powyższym, objętych ponownym opracowaniem należą:

1. opracowanie i wdrożenie nowego systemu oceny nauczycieli akademickich (Uchwała Senatu UMCS z dnia 27 września 2017 r. w sprawie wprowadzenia Kraty okresowej oceny nauczycieli akademickich,
2. opublikowanie na stronie UMCS (w tym dedykowanej HRS4R UMCS) Kodeksu etyki pracownika naukowego oraz Dobrych praktyk w szkołach wyższych
3. opracowanie i wdrożenie Zarządzenia z dnia 20 czerwca 2017 r. w sprawie okresowego zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego z tytułu pozyskania środków zewnętrznych na badania naukowe (zachęta do aplikowania o środki zewnętrzne na badania naukowe)
4. opracowanie i wdrożenie kompleksowego procesu informowania (za pośrednictwem strony internetowej UMCS oraz pocztą elektroniczną) o:
 - aktualnie prowadzonych grantach, projektach, badaniach itp.
 - obowiązujących regulacjach prawnych regulujących procesy opracowania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych
5. powołanie w Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS punktu kontaktowego koordynującego działań jednostek organizacyjnych UMCS w procesie transferu technologii

2.2. Rekrutacja i ocena

W związku z wprowadzeniem przez dwie ustawy z lipca 2018 r. reformy szkolnictwa wyższego w RP i tym samym koniecznością uchwalenia nowego Statutu UMCS (uchwalono 29 maja 2019 r., wejdzie w życie 1 października 2019 r.) oraz Regulaminów Pracy (ustawy nakładają konieczność uchwalenia do 30 września 2019 r.) i Wynagradzania (ustawy nakładają konieczność uchwalenia w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu UMCS), niektóre zadania założone i wprowadzone we wszystkich obszarach, w tym „Rekrutacja” musi zostać dostosowanych, w tym ponownie opracowanych, do wymogów reformy. Do działań dotychczas podjętych i wdrożonych i/lub, w związku z powyższym, objętych ponownym opracowaniem należą:

1. wprowadzone, uchwalonym w dniu 29 maja 2019 r. (wejście w życie 1 października 2019 r.), Statutem UMCS rozwiązania zapewniające dostosowanie polityki zatrudnienia w UMCS do nowelizacji Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, w tym odpowiednią reprezentację komisji konkursowych w procesie rekrutacji i awansowania
2. wprowadzenie kompleksowej procedury informacyjnej (za pośrednictwem strony internetowej UMCS i poczty elektronicznej) dotyczącej:
 - zrównoważonych kryteriów oceny kandydatów, obejmujących oceną ogólnego potencjału jako naukowców oraz kreatywności i poziomu niezależności, czego celem jest motywacja do wszechstronnego rozwoju naukowców UMCS
 - upowszechniania dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji
 - kryteriów stawianych komisjom dokonującym doboru kandydatów (różnorodne doświadczenie i kwalifikacje, równowaga płci itp.)

2.3. Warunki pracy i świadczenia społeczne

W związku z wprowadzeniem przez dwie ustawy z lipca 2018 r. reformy szkolnictwa wyższego w RP i tym samym koniecznością uchwalenia nowego Statutu UMCS (uchwalono 29 maja 2019 r., wejdzie w życie 1 października 2019 r.) oraz Regulaminów: Pracy (ustawy nakładają konieczność uchwalenia do 30 września 2019 r.) i Wynagradzania (ustawy nakładają konieczność uchwalenia w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu UMCS), niektóre zadania założone i wprowadzone we wszystkich obszarach, w tym „Warunki pracy i świadczenia społeczne” musi zostać dostosowanych, w tym ponownie opracowanych, do wymogów reformy. Do działań dotychczas podjętych i wdrożonych i/lub, w związku z powyższym, objętych ponownym opracowaniem należą:

1. Zweryfikowanie i aktualizacja zasad zlecania zajęć dydaktycznych przy uwzględnieniu czasu poświęconego na szkolenie początkujących naukowców – Uchwała Senatu UMC z dnia 29 czerwca 2009 r. w sprawie ustalania obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiaru zajęć dydaktycznych oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, a także zasad powierzania prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych (wraz ze zmianami w latach 2017 i 2018)
2. Zaplanowane w Strategii HRS4R działania z zakresu pytań ankietowych (stanowiących punkt wyjścia przy przygotowywaniu działań naprawczych i samodoskonalących Strategii HRS4R UMCS z listopada 2016 r.) nr 24 „Warunki pracy”, nr 25 „Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie” oraz nr 27 „Równowaga płci” są związane z koniecznością przyjęcia przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej nowego Regulaminu Pracy (ustawy z lipca 2018 r. wprowadzające reformę szkolnictwa wyższego w RP nakładają obowiązek wdrożenia regulaminów pracy do 30 września 2019 r.; Regulamin Pracy w UMCS wejdzie w życie dnia 1 października 2019 r.
3. Wdrożenie systemu rozpowszechniania za pośrednictwem strony głównej Uniwersytetu (umcs.pl), stron dedykowanych konkretnym przedsięwzięciom i jednostkom UMCS (w tym Biura Rozwoju Kompetencji UMCS, projektów, wydarzeń, itp.), na portalach społecznościowych oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej informacji o:
 - doradztwie zawodowym,
 - treści przepisów wewnętrznych regulujących określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery oraz polityki UMCS, którym głównym celem jest motywacja, wsparcie w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców,
 - działaniach podjętych w Uniwersytecie w zakresie uznania mobilności w procesie oceny i rekrutacji,
 - uznaniu współautorstwa prac, patentów itp. oraz swobody publikacji wyników badań,

- regulacji wewnętrznych UMCS dotyczących organizacji przyjmowania, organizowania i załatwiania skarg i wniosków, obowiązku przestrzegania norm etycznych oraz polityki antymobbingowej;

2.4. Szkolenia

W związku z wprowadzeniem przez dwie ustawy z lipca 2018 r. reformy szkolnictwa wyższego w RP i tym samym koniecznością uchwalenia nowego Statutu UMCS (uchwalono 29 maja 2019 r., wejdzie w życie 1 października 2019 r.) oraz Regulaminów Pracy (ustawy nakładają konieczność uchwalenia do 30 września 2019 r.) i Wynagradzania (ustawy nakładają konieczność uchwalenia w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu UMCS), niektóre zadania założone i wprowadzone we wszystkich obszarach, w tym „Szkolenia” musi zostać dostosowanych, w tym ponownie opracowanych, do wymogów reformy. Do działań dotychczas podjętych i wdrożonych i/lub, w związku z powyższym, objętych ponownym opracowaniem należą:

1. wzmocnienie elementu opieki naukowej w ocenie pracowników naukowych – Uchwała Senatu UMCS z dnia 27 września 2017 r. w sprawie wprowadzenia Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich.
2. wdrożenie kompleksowej procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych
3. przeanalizowanie i rozszerzenie oferty dydaktycznej ukierunkowanej na kontynuację rozwoju pracowników UMCS – szereg szkoleń w ramach projektów: „Akademicka kadra przyszłości”, „Zintegrowany UMCS” i „Bądź kompetentny w pracy”
4. opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej dotyczącej:
 - regulacji wewnętrznych UMCS dotyczących organizacji przyjmowania, organizowania i załatwiania skarg i wniosków, obowiązku przestrzegania norm etycznych oraz polityki antymobbingowej

2.5. Czy zmienił się któryś ze średnio- i długookresowych priorytetów?

Żaden ze średnio- i długookresowych priorytetów pod względem merytorycznym nie uległ zmianie. Zmianie nastąpiły jedynie terminy ich realizacji na co wpływ ma reforma szkolnictwa wyższego i wynikająca z niej konieczność uchwalenia nowego Statutu UMCS, regulaminów pracy i wynagradzania pracowników UMCS oraz wynikające z nich koniecznych innych regulacji mających zasadniczy wpływ na terminowość wprowadzenia w życie poszczególnych, założonych działań naprawczych i samodoskonalących.

2.6. Czy jakieś okoliczności, w których działa UMCS, się zmieniły i miały wpływ na Strategię HR?

Podstawową okolicznością mającą zasadniczy wpływ na konieczność wprowadzenia, zwłaszcza korekt terminów implementacji, rozwiązań założonych w Strategii UMCS, była reforma szkolnictwa wyższego w RP na podstawie: ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo

o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Z przepisów ww. krajowych aktów normatywnych wynikała konieczność uchwalenia: nowego Statutu UMCS (Statut UMCS został przyjęty na posiedzeniu Senatu UMCS w dniu 29 maja 2019 r., a jego przepisy wchodzi w życie w dniu 1 października 2019 r., tj. w dniu rozpoczęcia nowego roku akademickiego 2019/2020) oraz regulaminów: pracy (do dnia 30 września 2019 r.) oraz wynagradzania (w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu UMCS). Konieczność dostosowania Statutu UMCS oraz powyższych regulaminów do zapisów wymienionych powyżej ustaw, a także aktów wewnętrznych UMCS, np. zarządzeń Rektora UMCS, do Statutu UMCS powoduje konieczność przesunięcia terminów implementacji niektórych, założonych w Strategii HRS4R, działań naprawczych i samodoskonalących.

2.7. Czy podejmowane są strategiczne decyzje mogące mieć wpływ na plan działania?

Wszelkie działania i decyzje, zarówno w perspektywie średnio- jak i długookresowej, podejmowane przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, mają ścisłą korelację z wprowadzonymi w lipcu 2018 r. ustawami reformującymi szkolnictwo wyższe w Polsce. Główne kierunki rozwoju Uniwersytetu – założone zarówno w Strategii HRS4R oraz Strategii UMCS uchwalonej na posiedzeniu Senatu UMCS w dniu 27 marca 2019 r. nie uległy zmianie. Konieczność dostosowania rozwiązań prawnych do przepisów prawa krajowego, m.in. w zakresie zatrudniania, rekrutacji oraz ścieżki kariery naukowej pracowników UMCS, jest podstawowym powodem przesunięcia terminu ich wejścia w życie.

3. Działania

3.1. Działania naprawcze

Nr	Obszar Karty i Kodeksu wymagający podjęcia działań	Opis merytoryczny planowanych do realizacji działań	Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiadająca za realizację działania	Termin realizacji	STATUS REALIZACJI	PODJĘTE DZIAŁANIA
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	Wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	Biuro Karier	XII 2017	ZREALIZOWANO	• Udostępnienie i promowanie informacji o poradnictwie zawodowym na stronie Biura Rozwoju Kompetencji (https://www.umcs.pl/pl/poradnictwo-zawodowe,12866.htm) • Udostępnianie i stałe odświeżanie postów na temat możliwości doradztwa zawodowego na profilach Biura Rozwoju Kompetencji, Programu Absolwent UMCS na Facebooku, • Promowanie usług doradczych BRK podczas Dni Otwartych UMCS, Targów Pracy, Targów Edukacyjnych i podobnych imprezach tego typu • Organizacja spotkań informacyjnych otwartych i zamkniętych dla Kół Naukowych oraz innych organizacji studenckich lub grup licealnych
33	Nauczanie	Weryfikacja i aktualizacja zasad zlecania zajęć dydaktycznych przy uwzględnieniu czasu poświęconego na szkolenie początkujących naukowców	Zespół powołany przez Rektora	IV kw. 2019	PRZESUNIĘCIE TERMINU REALIZACJI	Zasady zlecania/powierzenia nauczycielom akademickim zajęć dydaktycznych określa Uchwała Nr XXII-10.3/09 Senatu UMCS z dnia 29 czerwca 2009 r. w sprawie ustalania obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiaru zajęć dydaktycznych oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, a także zasad powierzenia prowadzenia zajęć

						dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, która w roku 2017 i 2018 była również zmieniana i dostosowywana do zmieniających się warunków pracy nauczycieli. W związku z wejściem w życie z dniem 1 października 2018 r. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Uczelnia jest zobligowana do przygotowania nowego Regulaminu pracy, który będzie zawierał przepisy dotyczące realizacji obowiązków pracowniczych przez nauczycieli akademickich. W celu przygotowania i wdrożenia nowej regulacji, Rektor powołał Zespół, którego zadaniem jest przygotowanie projektu Regulaminu pracy. Regulamin będzie wprowadzony zarządzeniem Rektora, po uzgodnieniu z działającymi na Uczelni związkami zawodowymi
40	Opieka naukowa	Wzmocnienie elementu opieki naukowej w ocenie pracowników naukowych	Zespół powołany przez Rektora	XII 2017	ZREALIZOWANO	Przygotowano i wdrożono nowy system oceny nauczycieli akademickich. Uchwała Nr XXIV – 9.3/17 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 27 września 2017 r. w sprawie wprowadzenia Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich
11	System oceny pracowników	Dostosowanie kart ocen do nowego brzmienia przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w tym modyfikacja kryteriów oceny. Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	• Centrum Kadrowo-Płacowe, • Dział Organizacyjno-Prawny.	III kw. 2018	ZREALIZOWANO	Przygotowano i wdrożono nowy system oceny nauczycieli akademickich. Uchwała Nr XXIV – 9.3/17 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 27 września 2017 r. w sprawie wprowadzenia Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich Wejście w życie z dniem 1 października 2018 roku nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz wejście w życie z dniem 1 października

						2019 r. nowego Statutu UMCS, które zmieniają system oceny nauczycieli akademickich powoduje konieczność kolejnego zmienienia kart oceny. Nastąpi to po 1 października 2019 r.
14	Dobór kadr	Podjęcie działań zmierzających do zapewnienia odpowiedniej reprezentacji komisji konkursowych	Zespół powołany przez Rektora	III kw. 2018	ZREALIZOWANO	Zgodnie z nowym statutem UMCS, który wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r. w skład komisji wchodzi co najmniej 5 członków, w tym jej przewodniczący. Komisja ma charakter stały i powoływana jest na okres dwóch lat. W posiedzeniu komisji konkursowej może uczestniczyć kierownik katedry lub kierownik jednostki ogólnouczelnianej, w której nauczyciel akademicki ma być zatrudniony oraz przedstawiciel związków zawodowych działających w Uniwersytecie, wskazany wspólnie przez wszystkie związki. Oprócz komisji konkursowych w uniwersytecie będą funkcjonowały komisje awansowe. Ich zadaniem będzie ocena dorobku pracowników w przypadku awansu na wyższe stanowisko. W posiedzeniach komisji może uczestniczyć przedstawiciel związków zawodowych działających w Uniwersytecie, wskazany wspólnie przez wszystkie związki.
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych	Centrum Kadrowo-Płacowe	XII 2018	ZREALIZOWANO	Realizując postanowienia wdrożonych procedur dotyczących organizowania i upowszechniania szkoleń (informacje o projektach oraz terminach szkoleń, warsztatów itp. znajdują się na dedykowanych, podanych poniżej stronach internetowych, oraz przesyłane pocztą elektroniczną pracownikom UMCS) dla pracowników naukowych od kwietnia

					2017 r. do chwili obecnej realizowane są w UMCS dwa kompleksowe Projekty: 1. „Akademicka kadra przyszłości” https://www.umcs.pl/pl/kadraprzyszlosci.htm Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 OŚ PRIORYTETOWA III SZKOLNICTWO WYŻSZE DLA GOSPODARKI I ROZWOJU Działanie 3.4 Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego Okres realizacji projektu: od 01.04.2017 do 30.04.2018 Cele projektu: Celem głównym projektu jest podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry dydaktycznej UMCS z zakresu: - innowacyjnych umiejętności dydaktycznych poprzez realizację szkoleń "Learning-by-doing czyli aktywne metody nauczania", "Kurs moderatora Design Thinking" oraz Indywidualnego wsparcia metodycznego - umiejętności informatycznych, w tym posługiwania się profesjonalnymi bazami danych i ich wykorzystania w procesie kształcenia poprzez realizację szkoleń "Innowacyjne metody prezentacji danych - Tworzenie prezentacji w Prezi i MS PowerPoint", "Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych"
--	--	--	--	--	---

						- prowadzenia dydaktyki w języku obcym poprzez realizację szkolenia z języka angielskiego poziom C1 - zarządzania informacją poprzez realizację szkolenia", "Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych". W ramach Projektu zrealizowano następujące szkolenia/kursy: Learning-by-doing czyli aktywne metody nauczania Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 105 Zakres tematyczny: podnoszenie kompetencji psychospołecznych nauczyciela akademickiego; specyfika metodyki nauczania dorosłych; bariery w twórczym myśleniu; dostrojenie metodyczne do założonych celów; poziomy uczenia się; myślenie wertykalne i lateralne; sześć sposobów myślenia Edwarda de Bono; style uczenia się; przegląd aktywnych metod nauczania; rozumienie procesów grupowych; doskonalenie własnych umiejętności prezentacyjnych Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 33 Zakres tematyczny : podnoszenie kompetencji informacyjnych, jako elementu wykształcenia ogólnego; zarządzanie informacją naukową w pracy badawczej i dydaktycznej;
--	--	--	--	--	--	--

						Internet podręcznikiem akademickim; metody kształtowania kompetencji informacyjnych; internetowe zasoby i narzędzia zarządzania informacją naukową Innowacyjne metody prezentacji danych - tworzenie prezentacji w Prezi MS PowerPoint Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 105 Zakres tematyczny: przegląd narzędzi do tworzenia prezentacji multimedialnych; porównanie specyfiki prezentacji w Prezi i MS PowerPoint; projektowanie prezentacji w Prezi, projektowanie prezentacji w MS PowerPoint, porównanie różnic, ograniczeń i możliwości analizowanych narzędzi Kurs moderatora Design Thinking Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 105 Zakres tematyczny: Podstawy/historia/teoria design thinking; diagnoza potrzeb i generowanie pomysłów; techniki kreatywne; prototypowanie i testowanie; warsztaty kreatywne, podczas których zrealizowany zostanie cały proces Design Thinking w praktyce Szkolenie z języka angielskiego - poziom C1 Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 9 Zakres tematyczny: Szkolenie z języka angielskiego na poziomie C1
--	--	--	--	--	--	---

						z uwzględnieniem komponentu akademickiego tj. wyszukiwanie i przetwarzanie informacji, przygotowanie prezentacji na podstawie materiału fachowego, sporządzanie notatek z wykładów i przeczytanych tekstów, pisanie tekstów akademickich 2. „Zintegrowany UMCS” http://www.zintegrowany.umcs.lublin.pl/ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój OŚ PRIORYTETOWA III SZKOLNICTWO WYŻSZE DLA GOSPODARKI I ROZWOJU 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych Okres realizacji projektu: od 2018-04-01 do 2020-12-31 Celem Projektu jest usprawnienie zarządzania w UMCS poprzez wdrożenie 4 systemów informatycznych wspomagających zarządzanie informacjami oraz wsparcie Uczelni w zakresie zwiększenia absorpcji środków finansowych na badania, podniesienie kompetencji zarządczych kadr kierowniczych, administracyjnych Uczelni (min.123 os.) poprzez udział w szkoleniach, kursach oraz studiach podyplomowych oraz podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry akademickiej Uczelni (min.36 os.) w zakresie umiejętności
--	--	--	--	--	--	--

						dydaktycznych, informatycznych, prowadzenia dydaktyki w języku obcym, zarządzania informacją oraz umiejętności prezentacyjnych poprzez udział w szkoleniach (moduł 6) do grudnia 2020 r. W ramach Projektu zrealizowano dotychczas następujące szkolenia/kursy: Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: kompetencje informacyjne elementem wykształcenia ogólnego; Zarządzanie informacją naukową w pracy badawczej i dydaktycznej; Internetowe zasoby i narzędzia zarządzania informacją naukową: m.in wyszukiwarki ogólne i specjalistyczne, naukowe bazy danych - bibliograficzno-abstraktowe, cytowań, pełnotekstowe, czasopism open access, bazy surowych danych badawczych, aplikacje do analizy danych, wizualizacji informacji, zarządzanie bibliografią i wykrywania plagiatów; Internet podręcznikiem akademickim; Metody kształtowania kompetencji informacyjnych. Kurs z języka angielskiego poziom B2 lub C1 Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10
--	--	--	--	--	--	---

						Zakres tematyczny: zagadnienia niezbędne do osiągnięcia poziomu B2/C1 z pozycji wyjściowej B1/B2 oraz dodatkowych zagadnień z zakresu komponentu akademickiego tj.: wyszukiwanie i przetwarzanie informacji przygotowanie prezentacji na podstawie materiału fachowego, sporządzanie notatek z wykładów i przeczytanych tekstów, pisanie tekstów Akademickich, np. streszczenia, abstraktu, eseju lub raportu. Innowacyjne metody prezentacji danych -Tworzenie prezentacji w Prezi i MS PowerPoint Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 40 Zakres tematyczny: Przegląd narzędzi do tworzenia prezentacji multimedialnych. Porównanie specyfiki prezentacji w Prezi i MS PowerPoint. Projektowanie prezentacji w Prezi. Omówienie typów kont i licencji; Nawigacja po kanwie. Układanie elementów w ścieżki. Tworzenie animacji. Prezentowanie. Zarządzanie folderami i uprawnieniami. Prezentacja aplikacji Prezi Desktop; Studium przypadku). Projektowanie prezentacji w MS PowerPoint. (w tym m.in. Struktura prezentacji w PowerPoint) Tworzenie i modyfikacja slajdów. Zastosowanie wzorców. Wstawianie i formatowanie obiektów. Wykorzystanie wykresów, tabel i
--	--	--	--	--	--	--

						diagramów do prezentacji danych. Sterowanie prezentacją. Zastosowanie dodatków w celu aktywizacji słuchaczy. Wykorzystanie makr i podstaw języka VBA w tworzeniu prezentacji. Studium przypadku. Porównanie różnic, ograniczeń i możliwości analizowanych narzędzi. Moderator Design Thinking Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: Podstawy/historia/teoria design thinking. Diagnoza potrzeb i generowanie pomysłów. Prototypowanie i testowanie. Praktyczne wskazówki. Konkretnie narzędzia. Warsztaty kreatywne, podczas których zrealizowany zostanie cały proces Design Thinking (dalej DT) w praktyce od użytkownika po rozwiązanie. Profesjonalne Wystąpienia Publiczne Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 40 Zakres tematyczny: anatomia wystąpień publicznych (umiejętności wymagane do efektywnego przemawiania do grup) Najważniejsze zasady zachowania się podczas wystąpień publicznych sprawdzone zabiegi aktorów i mówców biznesowych. Jak mówić, siedzieć, stać i poruszać się, aby
--	--	--	--	--	--	--

						przykuwać uwagę słuchową. Etykieta profesjonalnego ubioru kobiet i mężczyzn. Konstrukcja wystąpienia Precyzyjna komunikacja werbalna (Sposoby na mocne otwarcie prezentacji; Nigdy nie zaczynaj od; Jak zakończyć wystąpienie; Zatrzuć prezentacji zwroty osłabiające kontakt ze słuchaczami; Zasady używania liczb; Wzrokowcy, słuchowcy, kinestetycy używanie wszystkich kanałów sensorycznych w trakcie prezentacji) Wykorzystania elementów statystyki w warsztacie nauczyciela akademickiego Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: Praca z seriami danych dwu zmiennych; Prawdopodobieństwo; Rozkład normalny; Rozkład statystyk z próby; Estymacja parametrów statystyk; Testowanie hipotez statystycznych; Testowanie średnich; Prognozowanie; Analiza wariancji; Chi kwadrat.
--	--	--	--	--	--	--

3.2. Działania samodoskonaląca

Nr	Obszar Karty i Kodeksu wymagający podjęcia działań	Opis merytoryczny planowanych do realizacji działań	Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiadająca za realizację działania	Termin realizacji	STATUS REALIZACJI	PODJĘTE DZIAŁANIA
2	Zasady etyczne	Udostępnienie na stronie internetowej UMCS zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego	Dział Organizacyjno-Prawny	II 2017	ZREALIZOWANO	Na stronie internetowej UMCS w zakładce akty prawne zostały umieszczone: 1. Kodeks etyki pracownika naukowego 2. Dobre praktyki w szkołach wyższych
12	Rekrutacja	Dostosowanie polityki zatrudniania do nowelizacji Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym	Komisja Statutowa	II kw. 2017	ZREALIZOWANO	Przygotowane zostały zmiany w Statucie wynikające z konieczności dostosowania go do zmiany przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. UCHWAŁA Nr XXIV – 19.18/18 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 września 2018 r. w sprawie zmian w Statucie Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o zrównoważonych kryteriach oceny kandydatów, obejmujących ocenę ogólnego potencjału jako naukowców oraz kreatywności i poziomu niezależności, czego celem jest motywacja wszechstronnego rozwoju naukowców	Centrum Kadrowo-Płacowe	IX 2017	ZREALIZOWANO	W procesie rekrutacji kandydatów brany jest pod uwagę ich ogólny potencjał, potencjał naukowy, kreatywność. Każdorazowo kandydaci oceniani są przez powołane w tym celu w poszczególnych jednostkach Uczelni komisje konkursowe. Poza oceną przedłożonych przez kandydatów dokumentów przeprowadza się z nimi rozmowy kwalifikacyjne.
28	Rozwój kariery zawodowej	Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej	Centrum Kadrowo-Płacowe	IX 2047	ZREALIZOWANO	Zgodnie z przyjętą w Uniwersytecie zasadą wszystkie wewnętrzne akty i regulacje umieszczane są w miejscu dostępnym

		o treści przepisów wewnętrznych regulujących określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery oraz polityki Uniwersytetu, której głównym celem jest motywacja, wsparcie w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców				wszystkim pracownikom na stronie internetowej Uczelni zakładka akty prawne. https://www.umcs.pl/pl/uchwaly-zarzadzenia-pisma-okolne.2499,1.htm Sprawy dotyczące wdrożenia procedur postępowania w przypadku awansowania, możliwości zatrudniania i polityki kadrowej, w tym zakresie - przedstawiane są przez Władze Uczelni pisemnie w formie pisma skierowanego do Kierowników jednostek organizacyjnych których dotyczą.
29	Wartość mobilności	Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o działaniach podjętych na Uniwersytecie w zakresie uznania mobilności w procesie oceny i rekrutacji	• Zespół powołany przez Rektora • Centrum Kadrowo-Płacowe	IX 2017	ZREALIZOWANO	Wprowadzono najbardziej efektywny model informowania społeczności akademickiej o pracach nad wdrożeniem poszczególnych rozwiązań/procedur, w tym w zakresie uznania mobilności w procesie oceny i rekrutacji, którym jest przesyłanie pocztą elektroniczną kompleksowych informacji dotyczących wprowadzonych rozwiązań, z podaniem linków do konkretnych aktów prawnych oraz internetowych stron zewnętrznych zawierających szczegółowe informacje.
32	Współautorstwo	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat uznawania współautorstwa prac, patentów itp. oraz swobody publikacji wyników badań	Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	IX 2017	ZREALIZOWANO	Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS przygotowało i przeprowadziło cykl spotkań informacyjnych z pracownikami naukowymi, mający na celu promocję współpracy w ramach badań naukowych i współautorstwa wyników badań. Podkreślano, że efekty wspólnie prowadzonych prac naukowo-badawczych są uwzględniane w rankingach naukowych, okresowej ocenie wyników pracy oraz w kryteriach przyznawania nagród za osiągnięcia naukowe. Pracownicy UMCS zobowiązani

						są do przestrzegania praw autorskich i praw własności intelektualnej, a naruszenie tych praw, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, podlega karze dyscyplinarnej i traktowane jest jako zachowanie wysoce nieetyczne. Tematy te regulują stosowne wewnętrzne akty prawne. Kampania informacyjna prowadzona jest na bieżąco poprzez stronę www.umcs.pl, zakładka pracownik i biznes, poprzez newslettera UMCS, Facebooka Centrum Transferu Wiedzy i Technologii oraz w miesięczniku Uczelni „Wiadomości Uniwersyteckie”.
34	Skargi / apelacje	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat regulacji wewnętrznej Uniwersytetu dotyczącej organizacji przyjmowania, organizowania i załatwiania skarg i wniosków, obowiązku przestrzegania norm etycznych oraz polityki antymobingowej	• Centrum Kadrowo-Płacowe • Dział Organizacyjno-Prawny • Rektorska Komisja Antymobingowa	IX 2017	ZREALIZOWANO	Przeprowadzona została na Uniwersytecie kampania informacyjna, za pomocą adresów poczty uniwersyteckiej upowszechniająca wiedzę w temacie załatwiania skarg i wniosków, przestrzegania norm etycznych oraz polityki antymobingowej. W aktach prawnych dostępne są stosowne dokumenty. Kodeks etyki dostępny w aktach prawnych Zarządzenie Nr 43/2010 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 9 września 2010 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wewnętrznej polityki antymobingowej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Zarządzenie Nr 43/2011 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 października 2011 r. w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i

						wniosków w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat organizowanych i upowszechnianych szkoleń dla pracowników naukowych	Centrum Kadrowo-Płacowe	IX 2017	ZREALIZOWANO	Informacje dotyczące organizowanych szkoleń dla pracowników naukowych zamieszczane są na stronach dedykowanych projektów, w ramach których są one realizowane (np. http://www.zintegrowany.umcs.lublin.pl/ oraz https://www.umcs.pl/pl/kadraprzyszlosci.htm , a także wysyłane pocztą elektroniczną do wszystkich pracowników naukowych.
16	Ocena zasług (Kodeks)	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej w zakresie upowszechniania dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji.	Zespół powołany przez Rektora	IX 2017	ZREALIZOWANO	Została przeprowadzona kampania informacyjna zakresie upowszechniania dobrych praktyk. Kodeks dobrych praktyk w szkołach wyższych jest dostępny dla wszystkich pracowników na stronie Uniwersytetu.
4	Profesjonalne podejście	Opracowanie i wdrożenie procesu informowania o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Internetu. Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych aktów prawa UMCS regulujących procesy opracowywania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych	• Centrum Badań Naukowych, • Centrum Współpracy Międzynarodowej • Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	XII 2017	ZREALIZOWANO	• Na stronie głównej UMCS w aktualnościach zamieszczane są na bieżąco informacje o laureatach konkursów badawczych krajowych którym przyznano środki zewnętrzne na prowadzenie badań naukowych. Powyższe informacje były również przekazywane przez Rzecznika UMCS prasie. • Na dedykowanej badaniom naukowym podstronie znajduje się lista projektów realizowanych w UMCS. • Opracowano i wdrożono wewnętrzny akt prawa UMCS - Zarządzenie Nr 32/2017 Rektora UMCS w Lublinie z

						dnia 20.06.2017 r. w sprawie okresowego zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego z tytułu pozyskania środków zewnętrznych na badania naukowe (wraz z późniejszymi zmianami) zachęcający do aplikowania o środki zewnętrzne na badania naukowe. • Opracowanie wewnętrznych aktów prawa UMCS regulujących procesy opracowywania wniosków oraz zasad realizacji badań finansowanych z funduszy krajowych zostało wstrzymane ze względu na prace Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego nad nowymi zasadami finansowania Uniwersytetów w tym m.in. nad nową ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS poprzez dedykowaną stronę www.biznes.umcs.pl przekazuje wszystkie najważniejsze informacje nt. projektów i grantów, które mogą zainteresować pracowników naukowych. Ponadto w ramach działań realizacji działań naprawczych przyjęto zasadę, że najważniejsze informacje przekazywane będą newsletterem UMCS, który otrzymują wszyscy pracownicy Uczelni drogą e-mailową. Dodatkowo informacje takie publikowane są w zakładce pracownik na stronie www.umcs.pl w miesięczniku Uczelni „Wiadomości Uniwersyteckie” oraz na Facebooku Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS.
--	--	--	--	--	--	---

5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Opracowanie planu informowania pracowników naukowych o obowiązujących regulacjach w tym zakresie Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych aktów prawa UMCS regulujących procesy opracowania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych	• Centrum Badań Naukowych, Centrum Współpracy Międzynarodowej • Dział Organizacyjno-Prawny • Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	XII 2017	ZREALIZOWANO	• Organizowanie cyklicznych spotkań na Wydziałach mających na celu informowanie pracowników o otwartych konkursach mających na celu pozyskanie zewnętrznych środków finansowych na realizację badań naukowych. • Pracownicy naukowcy realizujący projekty badawcze krajowe mają przyporządkowanych pracowników administracyjnych zatrudnionych w Centrum Badań Naukowych którzy wspierają kierowników projektów w prawidłowej realizacji i rozliczaniu projektów Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zapewnia wsparcie administracyjne i prawne w zakresie dostępu do przepisów dotyczących przyznawania środków zewnętrznych na finansowanie badań naukowych, przepisów o ochronie własności intelektualnej, prawie autorskim i wielu innych. Uczelnia wprowadziła także własne regulaminy. Celem ich utworzenia jest usystematyzowanie, ujednolicenie oraz ułatwienie wykonywania pracy naukowej i badawczo-rozwojowej.
8	Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	Podjęcie działań zmierzających do utworzenia punktu kontaktowego, którego celem byłoby koordynowanie działań jednostek/komórek organizacyjnych Uczelni w procesie transferu technologii, ze szczególnym uwzględnieniem obsługi	Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	XII 2017	ZREALIZOWANO	Uniwersytet kładzie duży nacisk na kwestie upowszechniania wyników prac naukowych w formie publikacji, komercjalizacji lub patentów. Utworzone Centrum Transferu Wiedzy i Technologii jest jednostką UMCS dedykowaną do współpracy B+R. Wspomaga naukowców we współpracy z biznesem. Oferuje pomoc w pozyskiwaniu

		kontaktów z naukowcami i przedsiębiorcami zainteresowanymi transferem technologii z UMCS do gospodarki				partnerów biznesowych oraz obsługę formalno-prawną w realizacji usług zleconych przez podmioty zewnętrzne. Ponadto wspomaga przedsiębiorców w nawiązaniu współpracy z naukowcami Uczelni. W ramach działań samodoskonalających Centrum utworzyło dedykowany punkt kontaktowy, którego celem jest obsługa merytoryczna i administracyjna pracowników naukowych oraz przedsiębiorców. Informacje nt. współpracy publikowane są przez stronę www.umcs.pl w zakładkach biznes oraz pracownik oraz wysyłane drogą e-mail.
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	Wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	Biuro Karier	I kw. 2018	ZREALIZOWANO	• Udostępnienie i promowanie informacji o poradnictwie zawodowym na stronie Biura Rozwoju Kompetencji (https://www.umcs.pl/pl/poradnictwo-zawodowe,12866.htm) • Udostępnianie i stałe odświeżanie postów na temat możliwości doradztwa zawodowego na profilach Biura Rozwoju Kompetencji, Programu Absolwent UMCS na Facebooku, • Promowanie usług doradczych BRK podczas Dni Otwartych UMCS, Targów Pracy, Targów Edukacyjnych i podobnych imprezach tego typu Organizacja spotkań informacyjnych otwartych i zamkniętych dla Kół Naukowych oraz innych organizacji studenckich lub grup licealnych
16	Ocena zasług (Kodeks)	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i	Zespół powołany przez Rektora	XII 2018	ZREALIZOWANO	Opublikowano na stronie internetowej Kodeks etyki pracownika naukowego oraz Dobre praktyki w szkołach wyższych, a także przesłano społeczności

		dorobku naukowego w procesie rekrutacji				akademickiej informacji dotyczące tych aktów. Ponadto na Wydziałach UMCS organizowane są cykliczne spotkania ze społecznością naukowców UMCS dotyczące praktycznej strony przyjętych rozwiązań w ramach powyższych dokumentów.
24	Warunki Pracy	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	• Centrum Kadrowo-Płacowe • Dział Organizacyjno-Prawny	IV kw. 2019	PRZESUNIĘCIE TERMINU REALIZACJI	W związku z wejściem w życie z dniem 1 października ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obligujące uczelnie do wdrożenia w ciągu 12 miesięcy nowego regulaminu pracy uwzględniającego zapisy nowej ustawy, trwają prace nad przygotowaniem stosownego dokumentu. Nowy regulamin pracy wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r.
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	• Centrum Kadrowo-Płacowe • Dział Organizacyjno-Prawny	IV kw. 2019	PRZESUNIĘCIE TERMINU REALIZACJI	W związku z wejściem w życie z dniem 1 października ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obligujące uczelnie do wdrożenia w ciągu 12 miesięcy nowego regulaminu pracy uwzględniającego zapisy nowej ustawy, trwają prace nad przygotowaniem stosownego dokumentu. Nowy regulamin pracy wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r.
27	Równowaga płci	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o prowadzonej na Uniwersytecie polityce równych szans płci na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej	• Zespół powołany przez Rektora • Centrum Kadrowo-Płacowe	IV kw. 2019	PRZESUNIĘCIE TERMINU REALIZACJI	W związku z wejściem w życie z dniem 1 października ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obligujące uczelnie do wdrożenia w ciągu 12 miesięcy nowego regulaminu pracy uwzględniającego zapisy nowej ustawy, trwają prace nad przygotowaniem stosownego dokumentu. Nowy regulamin pracy wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r.
7	Zasady dobrej praktyki w	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	• Centrum Kadrowo-Płacowe	IV kw. 2019	PRZESUNIĘCIE TERMINU REALIZACJI	W związku z wejściem w życie z dniem 1 października ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obligujące

	badaniach naukowych	Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego	• Dział Organizacyjno-Prawny • Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy			uczelnie do wdrożenia w ciągu 12 miesięcy nowego regulaminu pracy uwzględniającego zapisy nowej ustawy, trwają pracę nad przygotowaniem stosownego dokumentu. Nowy regulamin pracy wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r.
10	Zasada niedyskryminacji	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	• Centrum Kadrowo-Płacowe • Dział Organizacyjno-Prawny	IV kw. 2019	PRZESUNIĘCIE TERMINU REALIZACJI	W związku z wejściem w życie z dniem 1 października ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obligujące uczelnie do wdrożenia w ciągu 12 miesięcy nowego regulaminu pracy uwzględniającego zapisy nowej ustawy, trwają pracę nad przygotowaniem stosownego dokumentu. Nowy regulamin pracy wejdzie w życie z dniem 1 października 2019 r.
14	Dobór Kadr	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat kryteriów stawianych komisjom dokonujących doboru kandydatów, które powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż	• Centrum Kadrowo-Płacowe • Zespół powołany przez Rektora	I kw. 2018	ZREALIZOWANO	Spółeczność akademicka Uniwersytetu została poinformowana, że przy powoływaniu komisji konkursowych, awansowych powinien tak być prowadzony dobór kandydatów do tych komisji, aby reprezentowali różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz aby w komisjach zachowywać odpowiednią równowagą płci. Żeby komisje w miarę możliwości składały się z przedstawicieli różnych branż. Przykładowo Senacka Komisja ds. Rozwoju Kadr Naukowej składa się z przedstawicieli różnych dziedzin nauki oraz w jej składzie na 14 członków, 5 to kobiety.
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	Przeanalizowanie i ewentualnie rozszerzenie oferty dydaktycznej (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) skierowanej do pracowników Uczelni	• Centrum Kadrowo-Płacowe • Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów	IV kw. 2019	W TRAKCIE REALIZACJI	Po przeanalizowaniu oferty dydaktycznej UMCS ukierunkowane na kontynuację rozwoju zawodowego pracowników Uczelni opracowano efektywny model podnoszenia kompetencji poprzez stałe rozwijaną i dostosowywaną do potrzeb

						ofertę kursów, szkoleń i studiów podyplomowych) W ramach zrealizowanych już, będących w trakcie realizacji oraz planowanych przedsięwzięć znajdują się: 1. „Akademicka kadra przyszłości” https://www.umcs.pl/pl/kadraprzyszlos ci.htm Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 OŚ PRIORYTETOWA III SZKOLNICTWO WYŻSZE DLA GOSPODARKI I ROZWOJU Działanie 3.4 Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego Okres realizacji projektu: od 01.04.2017 do 30.04.2018 Cele projektu: Celem głównym projektu jest podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry dydaktycznej UMCS z zakresu: - innowacyjnych umiejętności dydaktycznych poprzez realizację szkoleń "Learning-by-doing czyli aktywne metody nauczania", "Kurs moderatora Design Thinking" oraz Indywidualnego wsparcia metodycznego - umiejętności informatycznych, w tym posługiwania się profesjonalnymi bazami danych i ich wykorzystania w procesie kształcenia poprzez realizację szkoleń "Innowacyjne metody prezentacji danych - Tworzenie prezentacji w Prezi i MS PowerPoint", "Zarządzanie
--	--	--	--	--	--	--

						informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych" - prowadzenia dydaktyki w języku obcym poprzez realizację szkolenia z języka angielskiego poziom C1 - zarządzania informacją poprzez realizację szkolenia", "Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych". W ramach Projektu zrealizowano następujące szkolenia/kursy: Learning-by-doing czyli aktywne metody nauczania Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 105 Zakres tematyczny: podnoszenie kompetencji psychospołecznych nauczyciela akademickiego; specyfika metodyki nauczania dorosłych; bariery w twórczym myśleniu; dostrojenie metodyczne do założonych celów; poziomy uczenia się; myślenie wertykalne i lateralne; sześć sposobów myślenia Edwarda de Bono; style uczenia się; przegląd aktywnych metod nauczania; rozumienie procesów grupowych; doskonalenie własnych umiejętności prezentacyjnych Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 33 Zakres tematyczny : podnoszenie kompetencji informacyjnych, jako elementu wykształcenia ogólnego;
--	--	--	--	--	--	---

						zarządzanie informacją naukową w pracy badawczej i dydaktycznej; Internet podręcznikiem akademickim; metody kształtowania kompetencji informacyjnych; internetowe zasoby i narzędzia zarządzania informacją naukową Innowacyjne metody prezentacji danych - tworzenie prezentacji w Prezi MS PowerPoint Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 105 Zakres tematyczny: przegląd narzędzi do tworzenia prezentacji multimedialnych; porównanie specyfiki prezentacji w Prezi i MS PowerPoint; projektowanie prezentacji w Prezi, projektowanie prezentacji w MS PowerPoint, porównanie różnic, ograniczeń i możliwości analizowanych narzędzi Kurs moderatora Design Thinking Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 105 Zakres tematyczny: Podstawy/historia/teoria design thinking; diagnoza potrzeb i generowanie pomysłów; techniki kreatywne; prototypowanie i testowanie; warsztaty kreatywne, podczas których zrealizowany zostanie cały proces Design Thinking w praktyce Szkolenie z języka angielskiego - poziom C1 Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 9
--	--	--	--	--	--	---

						Zakres tematyczny: Szkolenie z języka angielskiego na poziomie C1 z uwzględnieniem komponentu akademickiego tj. wyszukiwanie i przetwarzanie informacji, przygotowanie prezentacji na podstawie materiału fachowego, sporządzanie notatek z wykładów i przeczytanych tekstów, pisanie tekstów akademickich 2. „Zintegrowany UMCS” http://www.zintegrowany.umcs.lublin.pl/ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój OŚ PRIORYTETOWA III SZKOLNICTWO WYŻSZE DLA GOSPODARKI I ROZWOJU 3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych Okres realizacji projektu: od 2018-04-01 do 2020-12-31 Celem Projektu jest usprawnienie zarządzania w UMCS poprzez wdrożenie 4 systemów informatycznych wspomagających zarządzanie informacjami oraz wsparcie Uczelni w zakresie zwiększenia absorpcji środków finansowych na badania, podniesienie kompetencji zarządczych kadr kierowniczych, administracyjnych Uczelni (min.123 os.) poprzez udział w szkoleniach, kursach oraz studiach podyplomowych oraz podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry
--	--	--	--	--	--	---

						akademickiej Uczelni (min.36 os.) w zakresie umiejętności dydaktycznych, informatycznych, prowadzenia dydaktyki w języku obcym, zarządzania informacją oraz umiejętności prezentacyjnych poprzez udział w szkoleniach (moduł 6) do grudnia 2020 r. W ramach Projektu zrealizowano dotychczas następujące szkolenia/kursy: Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: kompetencje informacyjne elementem wykształcenia ogólnego; Zarządzanie informacją naukową w pracy badawczej i dydaktycznej; Internetowe zasoby i narzędzia zarządzania informacją naukową: m.in wyszukiwarki ogólne i specjalistyczne, naukowe bazy danych - bibliograficzno-abstraktowe, cytowań, pełnotekstowe, czasopism open access, bazy surowych danych badawczych, aplikacje do analizy danych, wizualizacji informacji, zarządzanie bibliografią i wykrywania plagiatów; Internet podręcznikiem akademickim; Metody kształtowania kompetencji informacyjnych. Kurs z języka angielskiego poziom B2 lub C1
--	--	--	--	--	--	---

						Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: zagadnienia niezbędne do osiągnięcia poziomu B2/C1 z pozycji wyjściowej B1/B2 oraz dodatkowych zagadnień z zakresu komponentu akademickiego tj.: wyszukiwanie i przetwarzanie informacji przygotowanie prezentacji na podstawie materiału fachowego, sporządzanie notatek z wykładów i przeczytanych tekstów, pisanie tekstów Akademickich, np. streszczenia, abstraktu, eseju lub raportu. Innowacyjne metody prezentacji danych -Tworzenie prezentacji w Prezi i MS PowerPoint Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 40 Zakres tematyczny: Przegląd narzędzi do tworzenia prezentacji multimedialnych. Porównanie specyfiki prezentacji w Prezi i MS PowerPoint. Projektowanie prezentacji w Prezi. Omówienie typów kont i licencji; Nawigacja po kanwie. Układanie elementów w ścieżki. Tworzenie animacji. Prezentowanie. Zarządzanie folderami i uprawnieniami. Prezentacja aplikacji Prezi Desktop; Studium przypadku). Projektowanie prezentacji w MS PowerPoint. (w tym m.in. Struktura prezentacji w PowerPoint) Tworzenie i modyfikacja slajdów. Zastosowanie wzorców.
--	--	--	--	--	--	--

						Wstawianie i formatowanie obiektów. Wykorzystanie wykresów, tabel i diagramów do prezentacji danych. Sterowanie prezentacją. Zastosowanie dodatków w celu aktywizacji słuchaczy. Wykorzystanie makr i podstaw języka VBA w tworzeniu prezentacji. Studium przypadku. Porównanie różnic, ograniczeń i możliwości analizowanych narzędzi. Moderator Design Thinking Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: Podstawy/historia/teoria design thinking. Diagnoza potrzeb i generowanie pomysłów. Prototypowanie i testowanie. Praktyczne wskazówki. Konkretnie narzędzia. Warsztaty kreatywne, podczas których zrealizowany zostanie cały proces Design Thinking (dalej DT) w praktyce od użytkownika po rozwiązanie. Profesjonalne Wystąpienia Publiczne Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 40 Zakres tematyczny: anatomia wystąpień publicznych (umiejętności wymagane do efektywnego przemawiania do grup) Najważniejsze zasady zachowania się podczas wystąpień publicznych sprawdzone zabiegi aktorów i
--	--	--	--	--	--	--

						mówców biznesowych. Jak mówić, siedzieć, stać i poruszać się, aby przykuwać uwagę słuchową. Etykieta profesjonalnego ubioru kobiet i mężczyzn. Konstrukcja wystąpienia Precyzyjna komunikacja werbalna (Sposoby na mocne otwarcie prezentacji; Nigdy nie zaczynaj od; Jak zakończyć wystąpienie; Zatrważące prezentacji zwroty osłabiające kontakt ze słuchaczami; Zasady używania liczb; Wzrokowcy, słuchowcy, kinestetycy używanie wszystkich kanałów sensorycznych w trakcie prezentacji) Wykorzystania elementów statystyki w warsztacie nauczyciela akademickiego Łączna liczba osób objęta szkoleniem: 10 Zakres tematyczny: Praca z seriami danych dwu zmiennych; Prawdopodobieństwo; Rozkład normalny; Rozkład statystyk z próby; Estymacja parametrów statystyk; Testowanie hipotez statystycznych; Testowanie średnich; Prognozowanie; Analiza wariancji; Chi kwadrat. 3. Projekt „Bądź kompetentny w pracy” realizowany od II kwartału 2020 r. – strona internetowa dedykowana dla Projektu zostanie utworzona we wrześniu 2019 r. Szkolenia w ramach projektu:
--	--	--	--	--	--	---

					• Kurs z zakresu obsługi MS Excel - poziom zaawansowany-16 uczestników • Szkolenie z zakresu zarządzania zespołem- 12 uczestników • Certyfikowane szkolenie AgilePM Foundation-8 uczestników • Kurs języka angielskiego-16 uczestników • Konwersacje z języka angielskiego z native speakerem-6 uczestników • Kurs z języka rosyjskiego-8 uczestników POZOSTAŁE: Dt.shop for researchers and academics – 9-13 kwietnia 2018 r. – Drezno, Niemcy W warsztatach wzięło udział 5 pracowników UMCS. Sposób informowania: strona internetowa projektu, strona internetowa Uczelni, mailing do pracowników z zaproszeniem do aplikowania na warsztaty. Warsztaty lokalne dla naukowców - 14-15 listopada 2018 r. w ramach Forum Młodych Naukowców, Lublin Wzięło w nich udział 15 pracowników/doktorantów UMCS. Sposób informowania: strona Forum, informacje w mediach społecznościowych o organizowanych warsztatach i konieczności zapisów.
--	--	--	--	--	---

						Dt.shop for management staff – 26 – 30 listopada 2018 r. – Birmingham, Wielka Brytania W warsztatach wzięło udział 5 pracowników UMCS. Sposób informowania: strona internetowa projektu, strona internetowa Uczelni goszczącej – Birmingham City University, mailing do pracowników z zaproszeniem do aplikowania na warsztaty. Wszystkie warsztaty dotyczyły design thinking. Ich celem było: - zwiększenie zaangażowania i wzmocnienie motywacji uczestników do podejmowania interdyscyplinarnych badań naukowych, - podniesienie umiejętności i kompetencji uczestników w zakresie kreatywnego i dywergencyjnego myślenia (divergent creative thinking), - podniesienie umiejętności w zakresie włączenia metodologii design thinking do procesu nauczania i pracy dydaktycznej (w przypadku dwóch pierwszych warsztatów). Podczas warsztatów uczestnicy: - zapoznali się z techniką design thinking i jej historią, - poznali możliwości szerokiego zastosowania DT w różnych obszarach,
--	--	--	--	--	--	---

						m.in. w nauce, nauczaniu, biznesie czy politykach publicznych, - mapowali interesariuszy i badali potrzeby i oczekiwania grup docelowych swoich działań, - wypracowali rozwiązania dla zaobserwowanych przez siebie problemów (real-life problems), - poznali swoje mocne i słabe strony w pracy w grupie i w interdyscyplinarnych zespołach, - pracowali w interdyscyplinarnych zespołach, - wzmocnili kompetencje społeczne i językowe (w przypadku warsztatów międzynarodowych)
--	--	--	--	--	--	---

4. Wdrożenie

4.1. Ogólny przegląd procesu wdrożenia

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (UMCS) uzyskał logo HR Excellence in Research w czerwcu 2017 r., w oparciu o plan działań na lata 2016-2019 złożony w ramach naszej Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R) - Wdrożenie w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Określa ona obszary, w których należy podjąć działania, aby w pełni dostosować praktyki w UMCS do zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (C&C)

Dostosowanie wewnętrznych procedur Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie do zasad Karty i Kodeksu jest kluczowym krokiem w osiągnięciu strategicznych celów Uczelni, takich jak: zapewnienie pracownikom możliwie najlepszych warunków do dalszego rozwoju i przyciągnięcia naukowców zza granicy do prowadzenia w UMCS badań na najwyższym światowym poziomie.

Istotnym elementem wdrożenia w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jest monitoring efektów oraz postępów we wprowadzaniu działań naprawczych i samodoskonalących określonych w Strategii HRS4R złożonej do komisji Europejskiej przez UMCS. W tym celu powołano Zespół, którego spotkania zaplanowano w kwartalnych odstępach czasu.

Postęp realizacji działań przewidzianych w planie działania i harmonogramie wdrażania był regularnie monitorowany przez powyższy Komitet. Koordynator Zespołu ds. wdrożenia oraz Przewodniczący, po każdorazowym posiedzeniu analizującym postęp prac, przekazywali Rektorowi UMCS sprawozdania z realizacji Planu działań, a także przygotowywali zalecenia dotyczące merytorycznej korekty przyjętych rozwiązań i/lub harmonogramu prac.

Większość działań określonych w Planie została pomyślnie zrealizowana. Poczyniono znaczne postępy w dziedzinie polityki kadrowej, otwartej, przejrzystej i opartej na zasadach rekrutacji, zwiększeniu międzynarodowej mobilności studentów i naukowców, promowaniu równości i niedyskryminacji. Opóźnienia we wprowadzeniu Regulaminu pracy oraz wynagradzania, co zostało szerzej wyartykułowane w innej części przeglądu wewnętrznego, wynika z reformy szkolnictwa wyższego wprowadzonej dwiema ustawami z lipca 2018 r.: Ustawy Przepisy wprowadzające – Prawo o szkolnictwie wyższym i Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Z tych aktów prawnych wynika konieczność uchwalenia nowego Statutu UMCS (Statut uchwalono 29 maja 2019 r., a wejdzie w życie 1 października 2019 r.) oraz Regulaminów pracy (ustawa nakłada konieczność jego uchwalenia do 30 września 2019 r.) i wynagradzania (ustawa nakłada konieczność jego uchwalenia w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu UMCS). Z przyjętych dotychczas rozwiązań z zakresu obszaru I „Aspekty etyczne i zawodowe” wdrożono nowy system oceny nauczycieli akademickich, który – w związku z reformą szkolnictwa wyższego z lipca 2018 r. nakładającą na uczelnię konieczność uchwalenia nowego Statutu oraz regulaminów: pracy i wynagradzania – należy przemodelować w związku z koniecznością wprowadzenia zmian wymaganych przez akty prawa krajowego oraz nowy Statut UMCS. Ponadto – wychodząc naprzeciw postulatowi efektywniejszego informowania pracowników naukowych UMCS o wszystkich aspektach pracy naukowca – na stronie internetowej UMCS (umcs.pl) i/lub dedykowanej stronie HRS4R UMCS, publikowane są informacje dotyczące aktów prawnych oraz procedur, w tym: Kodeks etyki pracownika naukowego i Dobre praktyki w szkołach wyższych, a także Uchwały Senatu UMCS w sprawie okresowego zwiększania wynagrodzenia zasadniczego z tytułu pozyskania środków zewnętrznych.

Opracowano także i wdrożono proces informowania o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Internetu: na stronie głównej UMCS w aktualnościach zamieszczane są na bieżąco informacje o laureatach konkursów badawczych krajowych którym przyznano środki zewnętrzne na prowadzenie badań naukowych. Powyższe informacje były również przekazywane przez Rzecznika UMCS prasie, a także na dedykowanej badaniom naukowym podstronie znajduje się lista projektów realizowanych w UMCS. Opracowanie planu informowania pracowników naukowych o obowiązujących regulacjach w tym zakresie

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zapewnia wsparcie administracyjne i prawne w zakresie dostępu do przepisów dotyczących przyznawania środków zewnętrznych na finansowanie badań naukowych, przepisów o ochronie własności intelektualnej, prawie autorskim i wielu innych. Uczelnia wprowadziła także własne regulaminy. Celem ich utworzenia jest usystematyzowanie, ujednolicenie oraz ułatwienie wykonywania pracy naukowej i badawczo-rozwojowej.

Innymi ważnymi wynikami wdrożenia zasad Karty i Kodeksu (C&C) jest opracowanie kompleksowego programu w zakresie podnoszenia kwalifikacji nauczycieli akademickich. W tym obszarze zostały zrealizowane/są w trakcie realizacji dwa projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej:

„Akademicka Kadra Przyszłości” (<https://www.umcs.pl/pl/kadraprzyszlosci.htm>), którego celem głównym jest podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry dydaktycznej UMCS z zakresu:

- innowacyjnych umiejętności dydaktycznych poprzez realizację szkoleń "Learning-by-doing czyli aktywne metody nauczania", "Kurs moderatora Design Thinking" oraz Indywidualnego wsparcia metodycznego
- umiejętności informatycznych, w tym posługiwania się profesjonalnymi bazami danych i ich wykorzystania w procesie kształcenia poprzez realizację szkoleń "Innowacyjne metody prezentacji danych -Tworzenie prezentacji w Prezi i MS PowerPoint", "Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych"
- prowadzenia dydaktyki w języku obcym poprzez realizację szkolenia z języka angielskiego poziom C1
- zarządzania informacją poprzez realizację szkolenia, "Zarządzanie informacją naukową składnikiem kompetencji informacyjnych".

„Zintegrowany UMCS” (<http://www.zintegrowany.umcs.lublin.pl/>), którego celem jest usprawnienie zarządzania w UMCS poprzez wdrożenie 4 systemów informatycznych wspomagających zarządzanie informacjami oraz wsparcie Uczelni w zakresie zwiększenia absorpcji środków finansowych na badania, podniesienie kompetencji zarządczych kadr kierowniczych, administracyjnych Uczelni poprzez udział w szkoleniach, kursach i studiach podyplomowych oraz podniesienie kompetencji dydaktycznych kadry akademickiej Uczelni w zakresie umiejętności dydaktycznych, informatycznych, prowadzenia dydaktyki w języku obcym, zarządzania informacją oraz umiejętności prezentacyjnych poprzez udział w szkoleniach (moduł 6) do grudnia 2020 r.

Projekt „Bądź kompetentny w pracy” realizowany od II kwartału 2020 r. – strona internetowa dedykowana dla Projektu zostanie utworzona we wrześniu 2019 r.

Szkolenia w ramach projektu: Kurs z zakresu obsługi MS Excel - poziom zaawansowany dla 16 uczestników, Szkolenie z zakresu zarządzania zespołem dla 12 uczestników, Certyfikowane szkolenie AgilePM Foundation dla 8 uczestników, Kurs języka angielskiego dla 16 uczestników, Konwersacje z języka angielskiego z native speakerem dla 6 uczestników oraz Kurs z języka rosyjskiego dla 8 uczestników.

4.2. Jak przebiegał proces przygotowania oceny wewnętrznej?

W celu bieżącej analizy postępów procesu wdrażania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej założeń Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R) powołano Zespół monitorujący, którego posiedzenia zwoływano w kwartalnych odstępach czasu, po których przygotowywano sprawozdanie składane Rektorowi UMCS. Dokumenty te – zawierające dogłębną analizę stanu prac wdrożeniowych – stanowiły punkt wyjścia do przygotowania wewnętrznego przeglądu. Ponadto jednostki UMCS merytorycznie odpowiedzialne za przygotowanie poszczególnych – założonych w HRS4R – działań naprawczych i samodoskonalących były zobowiązane do przygotowania kompletnych i konkretnych notatek odzwierciedlających stan prac z wykazaniem formalno-prawnych, technicznych oraz administracyjnych aspektów wprowadzonych rozwiązań z wykazaniem ich celowości i skuteczności w oparciu o stałą współpracę z naukowcami UMCS reprezentującymi różne dziedziny wiedzy. Właśnie stałe konsultowanie poszczególnych rozwiązań z naukowcami znajdującymi się na różnych poziomach kariery akademickiej oraz reprezentującymi różne – charakteryzujące się odmienną specyfiką – dziedziny nauki stanowiły podstawę do wprowadzania konkretnych rozwiązań w całym Uniwersytecie. Po dokonaniu analizy zebranych informacji z jednostek merytorycznie odpowiedzialnych dotyczących podjętych działań naprawczych i samodoskonalących, na specjalnym posiedzeniu Zespołu Monitorującego w dniu 25 kwietnia 2019 r. zatwierdzono poprawność, zarówno merytoryczną, techniczną, jak i formalno-prawną złożonych informacji z jednostek. Następnie, w związku z koniecznością uchwalenia nowego Statutu UMCS – wynikającą z reformy szkolnictwa w RP, postanowiono o dokonaniu odroczenia terminu wprowadzenia nowego Regulaminu zatrudniania i wynikających z niego rozwiązań ściśle związanych z OTM-R. Związane jest to z koniecznością przygotowania nowych regulaminów pracy oraz wynagradzania pracowników UMCS. Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wyznaczyła uczelniom stosowne terminy wprowadzenia tych aktów prawnych: Statutu i regulaminu wynagradzania do dnia 30 września 2019 r., a regulaminu wynagradzania do 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Statutu (Statut UMCS został uchwalony na posiedzeniu Senatu UMCS w dniu 29 maja 2019 r. Wejście w życie aktu wyznaczono na dzień 1 października 2019 r.)

4.3. W jaki sposób zaangażowano społeczność naukowców w proces wdrożenia

Jednostki odpowiedzialne merytorycznie za przygotowanie rozwiązań dotyczących wprowadzenia, założonych w Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R), działań naprawczych i samodoskonalących, konsultowali się z naukowcami UMCS reprezentującymi różne dziedziny nauki i poziom kariery akademickiej. Zespoły robocze, w których znaczną część stanowili naukowcy, powołane do przygotowania i implementacji poszczególnych działań, musiały w oparciu o specyfikę każdej z dziedzin nauki oraz poziom kariery akademickiej, na którym znajdują się naukowcy (od R1 do R4), wypracować konkretne, celowe i efektywne rozwiązania. To właśnie naukowcy, po przeanalizowaniu wstępnych propozycji sugerowali wnoszenie istotnych modyfikacji, w oparciu o potrzeby artykułowane przez społeczność naukowców UMCS. Ostateczna wersja przyjętych rozwiązań w istotnej mierze opierała się na współpracy między naukowcami, prawnikami i pracownikami administracji przygotowującymi formalno-prawny (np. regulaminy) i administracyjny (wyznaczenie jednostek merytorycznie odpowiedzialnych za wykonanie i nadzór nad implementacją podjętych działań) kształt działań, a także informatykami, jeśli konkretne działanie w istotnej swej części zakładało użycie technik informatycznych (np. działania dotyczące wdrożenia systemu dot. polityki informacyjnej).

4.4. Czy UMCS posiada komitet wdrożeniowy/grupę sterującą, która regularnie nadzoruje postępy?

Istotnym elementem wdrożenia w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jest monitoring efektów oraz postępów we wprowadzaniu działań naprawczych i samodoskonalących określonych w Strategii HRS4R złożonej do komisji Europejskiej przez UMCS. W tym celu powołano Zespół, którego spotkania zaplanowano w kwartalnych odstępach czasu.

Członkowie Zespołu monitorującego

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. prof. dr hab. Radosław Dobrowolski | Przewodniczący Zespołu monitorującego
Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej |
| 2. prof. dr hab. Marek Pietraś | Z-ca Przewodniczącego Zespołu monitorującego
Wydział Politologii |
| 3. prof. dr hab. Zbigniew Hubicki | Wydział Zamiejscowy w Puławach |
| 4. dr hab. Wojciech Janicki | Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej |
| 5. dr hab. Piotr Łuczkiewicz | Wydział Humanistyczny |
| 6. dr Karol Dąbrowski | Wydział Prawa i Administracji |
| 7. dr Robert Zubel | Wydział Biologii i Biotechnologii |
| 8. mgr Grzegorz Narolski | koordynator Zespołu ds. wdrożenia
Dział Organizacyjno-Prawny |
| 9. mgr Karina Kasperek | Centrum Badań Naukowych |
| 10. mgr Agnieszka Krukowska | Centrum Kadrowo-Płacowe |

TERMINY POSIEDZEŃ ZESPOŁU MONITORUJĄCEGO

1. 23 lutego 2017 r.
2. 25 maja 2017 r.
Przerwa wakacyjna
3. 7 września 2017 r.
4. 14 grudnia 2017 r.
5. 22 marca 2018 r.
6. 21 czerwca 2018 r.
7. 20 września 2018 r.
8. 13 grudnia 2018 r.
9. 21 marca 2019 r.
10. 25 kwietnia 2019 r. – specjalne posiedzenie

Postęp realizacji działań przewidzianych w planie działania i harmonogramie wdrażania był regularnie monitorowany przez powyższy Komitet. Koordynator Zespołu ds. wdrożenia oraz Przewodniczący, po każdorazowym posiedzeniu analizującym postęp prac, przekazywali Rektorowi UMCS sprawozdania z realizacji Planu działań, a także przygotowywali zalecenia dotyczące merytorycznej korekty przyjętych rozwiązań i/lub harmonogramu prac.

4.5. Czy istnieje zgodność polityki UMCS z HRS4R?

Przyjęta przez Senat UMCS w dniu 27 marca 2019 r. Strategia Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej na lata 2019-2025 zakłada osiągnięcie celów strategicznych, do których realizacji niezbędne jest podjęcie działań operacyjnych zgodnych z założeniami Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R) UMCS z listopada 2016 r. Strategia została opracowana na podstawie nowych przepisów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz założeń nowego Statutu UMCS.

Do realizacji pierwszego celu strategicznego – „Zdecydowanej poprawy pozycji naukowej UMCS wśród uczelni polskich, a także wyraźnego podniesienie jakości i zwiększenie umiędzynarodowienia badań” posłużyć mają zadania operacyjne polegające na opracowaniu:

- wytycznych dla poszczególnych jednostek w zakresie oceny osiągnięć naukowych poszczególnych pracowników oraz zagwarantowaniu;
- wytycznych dla poszczególnych jednostek organizacyjnych w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych na badania naukowe oraz w zakresie jakości kształcenia;
- Strategii Umiędzynarodowienia Badań;
- strategii promowania osiągnięć naukowych pracowników UMCS o dużym dorobku w zakresie działalności badawczej, ze szczególnym uwzględnieniem publikacji w zagranicznych czasopismach naukowych;
- i wdrożenie nowej karty oceny nauczycieli akademickich, ze szczególnym uwzględnieniem zasad ewaluacji dyscyplin naukowych;
- systemu celem stworzenia zachęt finansowych dla jednostek organizacyjnych UMCS i członków zespołów badawczych do realizacji badań o charakterze interdyscyplinarnym;

Osiągnięciu drugiego celu strategicznego – „Utrzymanie poziomu aktywności dydaktycznej poprzez stałą modyfikację oferty programowej skierowanej do szerokiej grupy odbiorców w kraju i za granicą” przysłużyć ma stworzenie systemu dystrybucji środków finansowych ukierunkowanych na stałe podnoszenie jakości kształcenia, rozwój kompetencji kadry dydaktycznej oraz obsługującej proces kształcenia, w tym przygotowanie odpowiednich narzędzi i systemu motywacyjnego.

Trzeci z założonych celów strategicznych UMCS – „Zwiększenie roli Uczelni w kształtowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego Lublina i regionu lubelskiego zakłada m.in. budowę ogólnodostępnej bazy informacyjnej o działalności UMCS i jej pracownikach, dzięki czemu zostanie nawiązana bliższa współpraca pracowników naukowych z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uczelni.

Działania zmierzające do prowadzenia przez UMCS razem z jednostkami naukowymi, w szczególności instytutami Polskiej Akademii Nauk, wspólnych szkół doktorskich, a tym samym rozwój młodych naukowców zakłada czwarty cel strategiczny – Wspieranie dążeń do pogłębiania współpracy z uczelniami Lubelszczyzny, instytutami naukowymi Polskiej Akademii Nauk w ramach Związku Uczelni Lubelskich, federacji jednostek naukowych, wspólnych szkół doktorskich”.

Ostatni – piąty, wymieniony w Strategii UMCS na lata 2019-2025, cel – „Dostosowanie infrastruktury uczelnianej i procesów zarządzania Uczelnią do współczesnych potrzeb w zakresie badań naukowych, dydaktyki oraz działalności kulturalnej i sportowej”, zakłada obok rozbudowy i modernizacji bazy naukowo-dydaktycznej UMCS – co w oczywisty sposób w pozytywny sposób wpłynie na warunki pracy naukowej i dydaktycznej oraz studiowania, także przygotowanie i wprowadzenie w życie nowego regulaminu wynagradzania pracowników UMCS, opartego na aktualnych regulacjach ustawowych.

Wszystkie z przedstawiony wyżej celów i zadań zaplanowanych w przyjętej Strategii UMCS na lata 2019-2025, znajdują swoje odbicie w Strategii dla pracowników naukowych HRS4R złożonej przez UMCS w listopadzie 2016. W każdym z celów strategicznych UMCS istotną rolę odgrywa dostosowanie wewnętrznych rozwiązań, procedur, a także warunków pracy do zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

4.6. W jaki sposób UMCS zapewni, że proponowane działania będą wdrożone?

Wprowadzenie w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej założonych działań zapewnia:

1. Wykazane powyżej ścisłe powiązanie, przyjętej przez Senat UMCS, Strategii UMCS na lata 2019-2025 z zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Strategia UMCS stanowi wyznacznik długofalowej polityki Uniwersytetu na wszystkich polach jej funkcjonowania, a wszelkie rozwiązania, w tym wprowadzenie procedur, wewnętrznych aktów normatywnych muszą być zgodne z zapisami tego dokumentu.
2. Opisany powyżej stały nadzór, powołanego podczas przygotowania Strategii HRS4R, Zespołu monitorującego nad postępami wdrażania działań naprawczych i samodoskonalących.

3. Ścisła współpraca jednostek odpowiedzialnych za wprowadzenie rozwiązań formalno-prawnych, w tym procedur, ze społecznością naukowców UMCS. Model stałej kooperacji pomiędzy prawnikami, a adresatami opracowywanych rozwiązań prawnych, w tym proceduralnych, czyli nauczycielami akademickimi UMCS, zapewnia efektywną implementację założonych w Strategii HRS4R działań.

4.7. Jak monitorowano proces wdrożenia?

Istotnym elementem wdrożenia w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jest monitoring efektów oraz postępów we wprowadzaniu działań naprawczych i samodoskonalących określonych w Strategii HRS4R złożonej do komisji Europejskiej przez UMCS. W tym celu powołano Zespół, którego spotkania zaplanowano w kwartalnych odstępach czasu.

Postęp realizacji działań przewidzianych w planie działania i harmonogramie wdrażania był regularnie monitorowany przez powyższy Komitet. Koordynator Zespołu ds. wdrożenia oraz Przewodniczący, po każdorazowym posiedzeniu analizującym postęp prac, przekazywali Rektorowi UMCS sprawozdania z realizacji Planu działań, a także przygotowywali zalecenia dotyczące merytorycznej korekty przyjętych rozwiązań i/lub harmonogramu prac.

4.8. W jaki sposób zostaną zmierzone postępy (wskaźniki) w świetle następnej oceny?

Z postanowieniem Zespołu monitorującego podjętym na spotkaniu na posiedzeniu w dniu 25 kwietnia 2019 r. w roku akademickim 2020/2021 zostanie przeprowadzona ponownie Analiza Wewnętrzna w formie anonimowego badania ankietowego, skierowana do pracowników naukowych, dydaktycznych, doktorantów, pracowników naukowo-technicznych i inżynierijno-technicznych. Kwestionariusz ankiety, pod względem budowy tj. podziału na 4 obszary (aspekty etyczne i zawodowe, rekrutację, warunki pracy i ubezpieczenia społeczne oraz szkolenia), stanowił będzie kopię badania ankietowego przeprowadzonego w dniach 28 września – 16 października 2016 r., będącego podstawą - obok analizy wewnętrznych aktów prawnych – przygotowania kompleksowej Strategii dla pracowników naukowych (HRS4R) przesłanej do Komisji Europejskiej w listopadzie 2016 r.

Aby uczynić osiągnięte wyniki miarodajnymi i móc ocenić wpływ podjętych działań na ocenę i świadomość naukowców dotyczącą respektowania w UMCS zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, także poszczególne pytania w muszą odpowiadać tym zadaniom podczas badania ankietowego w roku 2016. Tak osiągnięte wyniki zostaną porównane z tymi osiągniętymi podczas badania przeprowadzanego podczas procesu ubiegania się o logo HE Excellence in Research.

Ponadto w planowanym badaniu ankietowym rozważane jest zadanie naukowcom dodatkowych, znacznie bardziej szczegółowych pytań, zwłaszcza w obszarach objętych działaniami naprawczymi i samodoskonalącymi.

4.9. Jak UMCS zamierza się przygotować do oceny zewnętrznej?

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, celem przygotowania do przeglądu zewnętrznego będzie kontynuował dotychczas przyjęty model monitorowania postępów i analizę efektywności zrealizowanych działań poprzez stałą analizę przez Zespół monitorujący składanych sprawozdań przygotowywanych przez jednostki merytorycznie odpowiedzialne za poszczególne elementy Strategii HRS4R. W tym celu, o czym wspomniano powyżej, przeprowadzone zostanie w roku akademickim 2020/2021, ponowne badanie ankietowe oparte w swej strukturze pytań na badaniu przeprowadzonym we wrześniu 2016 r. podczas procesu ubiegania się o logo HR Excellence in Research. Poznane w ten sposób wskaźniki pomogą po raz kolejny ocenić efektywność rozwiązań wprowadzonych w planie działań naprawczych i samodoskonalących. Ponadto zostaną skompletowane wszystkie materiały dotyczące realizacji każdego z zaplanowanych działań określonych w Strategii HRS4R.

Ponadto wszyscy członkowie Zespołów: wdrożeniowego i monitorującego HRS4R, jednostki merytorycznie odpowiedzialne za każde działanie podjęte w ramach HRS4R oraz społeczność naukowców UMCS zostaną poinformowani o procesie przeprowadzenia przeglądu zewnętrznego, w tym o formalnych i praktycznych aspektach tego etapu (w tym przygotowanie do rozmów z zewnętrznymi recenzentami). W tym celu planowane jest przeprowadzenie kampanii informacyjnej, a także spotkań z interesariuszami (naukowcami UMCS).