Obraz zawierający tekst, niebo, budynek, zewnętrzne

Opis wygenerowany automatycznie

***HR Excellence***

***in Research***

***Strategia HR dla naukowców***

Obraz zawierający tekst

Opis wygenerowany automatycznie

Łódź, grudzień 2021 r.

Spis treści:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Wprowadzenie | 2 |
| 1. O Politechnice Łódzkiej | 3 |
| 1. Etapy wdrażania w Politechnice Łódzkiej HR Excellence in Research | 4 |
| 1. Metodologia opracowania Planu Działań na lata 2022 – 2024 | 5 |
| 1. Wykaz zaangażowanych w przeanalizowanie Analizy Luk i zredagowanie Planu Działań na lata 2022 – 2024 w Politechnice Łódzkiej | 5 |
| 1. Komitet Sterujący i Komitet Monitorujący | 6 |
| 1. Plan Działań na lata 2022 – 2024 | 7 |
| 1. Działania i mierniki realizacji działań | 11 |
| 1. Wykres Gantta | 27 |

1. Wprowadzenie.

*Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* to dwa podstawowe dokumenty wskazujące dobre praktyki w zakresie rekrutacji oraz zatrudnienia pracowników naukowych w jednostkach badawczych (w tym w szkołach wyższych).

*Europejska Karta Naukowca* zawiera prawa i obowiązki, którym podlegają naukowcy, instytucje ich zatrudniające oraz organizacje finansujące badania naukowe. Dotyczą one m.in. tworzenia odpowiednich warunków pracy, umożliwiania rozwoju kariery naukowej   
(w tym opieki naukowej dla młodych naukowców) oraz poszerzania zakresu mobilności naukowej. *Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* opisuje zasady rekrutacji naukowców, których przestrzeganie zapewnia równe traktowanie wszystkich naukowców, przejrzystość, informowanie o procedurach konkursowych, a także niedyskryminację (m.in. ze względu na poglądy, wiek, pochodzenie, płeć, czy język itp.). Kodeks traktuje również o możliwości rozwoju zawodowego na wszystkich etapach kariery,   
a także omawia przebieg procesu rekrutacyjnego.

Mając na uwadze korzyści z praktycznego wdrożenia zapisów *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* Komisja Europejska wyróżnia instytucje, które wdrożyły zasady wyrażone w tych dokumentach przyznaniem uprawnienia do posługiwania się logo „HR Excellence in Research”.

Politechnika Łódzka dostrzegając wpływ założeń *Karty* i *Kodeksu* na zapewnienie wysokiej jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań naukowych, a także podkreślając wartość pracy osób prowadzących badania naukowe, zdecydowała w 2012 roku o rozpoczęciu procesu implementacji zapisów *Kodeksu* i *Karty* do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i stosowanych praktyk tak, by stać się atrakcyjniejszym pracodawcą w skali międzynarodowej i bardziej konkurencyjnym w Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

Działając na rzecz środowiska akademickiego Politechniki Łódzkiej, zaangażowanego w prowadzenie badań naukowych na światowym poziomie, władze Politechniki Łódzkiej zadecydowały o podjęciu szeregu działań w ramach *Strategii HR dla naukowców*,realizujących zapisy *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

W 2016 roku Komisja Europejska przyznała Politechnice Łódzkiej wyróżnienie HR Excellence in Research, która w skali kraju jako pierwsza uczelnia techniczna i trzecia w Polsce dołączyła do grona instytucji realizujących niniejszy proces. Dokonana przez przedstawicieli Komisji Europejskiej w 2019 roku ocena Interim Assessment potwierdziła, że w Naszej Uczelni dokładamy starań, aby wdrażać zasady wyrażone w *Karcie* i *Kodeksie*.

2. O Politechnice Łódzkiej.

Politechnika Łódzka jest autonomiczną publiczną szkołą wyższą, powołaną do życia 24 maja 1945 roku. Obecnie jest to piąta uczelnia techniczna w Polsce, najważniejsza w regionie łódzkim, kształcąca ponad 12 000 studentów na 64 kierunkach studiów. Politechnika Łódzka zatrudnia ponad 1200 nauczycieli akademickich (w tym 329 profesorów).

Do podstawowych zadań Politechniki Łódzkiej należy nie tylko kształcenie studentów w celu ich przygotowania do pracy zawodowej, ale także prowadzenie wysokiej jakości badań naukowych: podstawowych, stosowanych i rozwojowych oraz świadczenie usług badawczych,   
a także kształcenie i promowanie kadr naukowych.

W uczelni prowadzone są badania naukowe w 12 dyscyplinach naukowych oraz w specjalnościach z obszaru nauk technicznych, ścisłych i społecznych, jak   
i badania interdyscyplinarne. Aktywność naukowa Politechniki Łódzkiej realizowana jest na dziewięciu wydziałach: Mechanicznym; Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki; Chemicznym; Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów; Biotechnologii i Nauk o Żywności; Budownictwa, Architektury   
i Inżynierii Środowiska; Fizyki Technicznej, Informatyki   
i Matematyki Stosowanej; Zarządzania i Inżynierii Produkcji oraz Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska, a także w Centrum Papiernictwa i Poligrafii i Międzynarodowym Centrum Badań Innowacyjnych Biomateriałów. Wszystkie badania naukowe   
w Politechnice Łódzkiej prowadzone są na najwyższym poziomie, z poszanowaniem wolności nauki, kształcenia i tolerancji światopoglądowej.

Politechnika Łódzka dąży do bycia innowacyjną uczelnią badawczą o ugruntowanej pozycji międzynarodowej. Cele strategiczne uczelni, korespondujące z zasadami zawartymi   
w *Kodeksie* i *Karcie*, to m.in. „Kompetentna kadra naukowa i osiągnięcie światowych standardów w nauce” oraz „Aktywne współdziałanie z otoczeniem”. Wdrażanie *Strategii HR dla naukowców* jest jednym z priorytetowych działań w ramach dążenia do podniesienia jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań. Podjęte działania wpisują się również   
w realizację w Politechnice Łódzkiej programu "Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza".

**3.** **Etapy wdrażania w Politechnice Łódzkiej procesu HR Excellence in Research.**

**Etap I. FAZA WSTĘPNA**

* 2012 rok - złożenie deklaracji poparcia dla zasad zawartych w Karcie i Kodeksie,
* Przeprowadzenie wewnętrznej Analizy Luk pozwalającej ocenić w jakim stopniu realizowane są w Uczelni zasady Karty i Kodeksu. Analiza obejmowała 4 obszary: zagadnienia etyczne i zawodowe, rekrutację, warunki pracy oraz szkolenia,
* Dostosowanie wewnętrznych przepisów oraz przygotowanie Planu Działań wraz   
  z harmonogramem realizacji,
* Opracowanie wewnętrznej polityki regulującej zagadnienia OTM-R,
* 2016 – zewnętrzna ocena KE i wydanie decyzji o przyznaniu PŁ wyróżnienia HR Excellence in Research.

**Etap II. FAZA WDROŻENIA**

* 2018 – podjęcie działań związanych z wdrażaniem założeń, prowadzenie konsultacji   
  w środowisku naukowym, stworzenie nowego Planu Działań 2018-2021,
* maj 2018 – wewnętrzna samoocena i przesłanie raportu wraz z Planem Działań na lata 2018-2021 do Komisji Europejskiej,
* styczeń 2019 – Interim Assessment – pozytywna ocena wyników z lat 2016-2018.

**Etap III. FAZA ODNOWIENIA WYRÓŻNIENIA**

* 2022 – Przesłanie Raportu (Internal Review) do Komisji Europejskiej podsumowującego działania Uczelni za lata 2018-2021 wraz z propozycją nowego Planu Działań na lata 2022-2024.

**4. Metodologia opracowania *Planu Działań na lata 2022-2024.***

Plan Działań na lata 2022-2024 został opracowany w oparciu o konsultacje z przedstawicielami środowiska naukowego zrzeszonymi w ramach 12 Rad Dyscyplin oraz z przedstawicielem doktorantów, którzy po ponownym przeanalizowaniu Analizy Luk oraz zasięgnięciu opinii szerokiego grona pracowników naukowych i doktorantów, przedstawili propozycje działań naprawczych. Dużą rolę w zredagowaniu tego dokumentu odegrał również Komitet Monitorujący składający się z przedstawicieli jednostek realizujących proces HR Excellence in Research. Na podstawie przeprowadzonej przez Komitet Sterujący dogłębnej oceny dotychczasowych działań oraz po zapoznaniu się z propozycjami środowiska naukowego dotyczących aktualnych luk w procesie HR, Komitet Monitorujący przygotował nowy Plan Działań na lata 2022-2024. Obejmuje on także kontynuację inicjatyw podjętych w poprzednim planie, a także działania, na których realizację potrzeba było więcej czasu. Ponadto przewidziane w niniejszym dokumencie zadania korelują z przyjętym w Politechnice Łódzkiej Planem Równości Płci (Gender Equality Plan).

**5. Wykaz środowisk zaangażowanych w przeanalizowanie *Analizy Luk* i zredagowanie *Planu Działań* na lata 2022-2024 *w Politechnice Łódzkiej.***

**Środowisko naukowe:**

**Rektorska Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich**

**Komitet Sterujący**

**Samorząd doktorantów**

**Jednostki Administracji Rektorskiej**

**12 Rad Dyscyplin Naukowych**

**Komitet Monitorujący**

**Jednostki administracji rektorskiej:**

**Rektor**

Prorektor ds. Rozwoju

Prorektor ds. Nauki

Centrum Innowacji i Przedsiębiorczości

Centrum Danych   
i Analiz Strategicznych

Interdyscyplinarna Szkoła Doktorska

Dział Rozwoju Uczelni

Centrum Obsługi Projektów

Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

Centrum Współpracy Międzynarodowej

Kancelaria Rektora

Biuro Karier

Dział Promocji

Dział Nauki

**6. Komitet Sterujący i Komitet Monitorujący.**

**Komitet Monitorujący**

**Prorektor ds. rozwoju**

**Dyrektor Centrum Danych i Analiz Strategicznych**

**Dyrektor Centrum Współpracy Międzynarodowej**

**Dyrektor Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim**

**Dyrektor Centrum Obsługi Projektów**

**Dyrektor Centrum Innowacji i Przedsiębiorczości**

**Dyrektor Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej**

**Specjalista Kierujący Działem Nauki**

**Kierownik Działu Promocji**

**Starszy Specjalista Kierujący Działem Biura Karier**

**Główny Specjalista Kierujący Działem Rozwoju**

**Główny Specjalista Kancelarii Rektora**

**Specjalista z Biura Karier**

**Specjalista z Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim**

**Komitet Sterujący**

**Prorektor ds. nauki**

**12 Przewodniczących Rad Dyscyplin**

**Przewodniczący Rektorskiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich**

**Przewodnicząca Samorządu Doktorantów**

Komitet Sterujący ds. HR Excellence in Research podejmuje kluczowe decyzje i sprawuje pieczę nad strategicznymi kierunkami działań przewidzianych do realizacji w zakresie HRS4R na terenie Politechniki Łódzkiej.

W skład Komitetu Monitorującego wchodzą przedstawiciele jednostek Uczelni, które są zaangażowane we wdrażanie zasad Karty i Kodeksu. Komitet odpowiada za monitorowanie postępu zadań zapisanych w Planie Działań.

**7. Plan Działań na lata 2022-2024.**

Politechnika Łódzka podejmuje działania strategiczne, wynikające z realizacji treści zasad *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Celem tych działań jest stworzenie atrakcyjnego środowiska pracy dla kadry naukowej Politechniki Łódzkiej, co stanowi element misji Uczelni urzeczywistnianej poprzez prowadzenie badań naukowych oraz kształcenie i rozwój kadry naukowej, zgodnie z zasadami wolności nauki w poszanowaniu wartości akademickich. Wysoko wykwalifikowana kadra naukowo-badawcza jest podstawą systematycznego rozwoju nauki i postępu technologicznego, a zapewnienie dobrych i stabilnych warunków pracy dla uczonych sprzyja realizacji tych celów. Politechnika Łódzka zapewnia pracownikom naukowym odpowiednie warunki do tworzenia, przekazywania, wymiany i rozpowszechniania wiedzy, a także sprzyja rozwojowi kariery naukowej pracowników. Budowanie silnych zespołów badawczych oraz prowadzenie badań na możliwie najwyższym poziomie, w oparciu o istniejące standardy światowe, stanowi jedno z kluczowych zadań wyznaczających strategiczny kierunek rozwoju Uczelni. Dlatego Plan Działań na lata 2022-2024 koncentruje się na 4 obszarach zdefiniowanych w Europejskiej Karcie Naukowca.

**4 obszary Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Dobrych Praktyk przy Rekrutacji Pracowników Naukowych**

**Etyczne   
i zawodowe aspekty**

**Szkolenia**

**Warunki pracy**

**Rekrutacja**

**Obszar I. Etyczne i zawodowe aspekty**

W obszarze tym Politechnika Łódzka skoncentruje się na ujęciu fundamentalnych zasad etyki dotyczących pracy, stosunków międzyludzkich, badań akademickich oraz powszechnie stosowanych praktyk etycznych właściwych dla środowiska naukowego w „Kodeksie Etyki”. Ponadto zostanie położony nacisk na zmaksymalizowanie upowszechniania dorobku naukowego i wyników badań naukowych za pomocą narzędzi internetowych.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zasady Karty i Kodeksu** | | **Opis działania** |
| 1. **Etyczne i zawodowe aspekty** | | |
| I. 1 | 2. Zasady etyczne | Opracowanie Kodeksu Etyki |
| I. 2 | 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników | Wykorzystanie internetowych portali społecznościowych do promocji wyników badań PŁ oraz nawiązywania współpracy naukowej (kontynuacja działań) |
| I. 3 | Indywidualne strony www dla naukowców zainteresowanych prezentacją swojego dorobku i badań na ogólnouczelnianym serwisie www.p.lodz.pl |

**Obszar II. Rekrutacja**

W obszarze dotyczącym rekrutacji wprowadzony zostanie ujednolicony mechanizm monitorowania procesów rekrutacyjnych. Upowszechnione zostanie doradztwo w zakresie kompetencji osobowościowych kandydatów dla członków komisji konkursowych. Komisje rekrutacyjne zostaną objęte programem szkoleń w zakresie przeprowadzania wszystkich czynności związanych z przebiegiem konkursu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zasady Karty i Kodeksu** | | **Opis działania** |
| 1. **Rekrutacja** | | |
| II.1 | 12. Rekrutacja | Opracowanie dokumentu "Check list" , który weryfikowałby na bieżąco poszczególne etapy całego procesu rekrutacyjnego |
| II.2 | Wprowadzenie systemu monitorowania procesów rekrutacyjnych |
| II.3 | 14. Wybór (Kodeks) | Doradztwo w zakresie diagnozy predyspozycji osobowościowych i kompetencyjnych kandydatów do pracy poprzez przeprowadzanie testów kompetencyjnych i psychologicznych |
| II.4 | Szkolenia z procesów rekrutacji dla komisji rekrutacyjnych |

**Obszar III. Warunki pracy**

W tym obszarze zostaną wdrożone działania związane z pozyskiwaniem bieżącej informacji zwrotnej od kandydatów biorących udział w rekrutacji oraz osób odchodzących z pracy. Zapewnione zostanie wsparcie dla doktorantów i młodych naukowców w aplikowaniu do grantów badawczych. Niektóre z działań zostaną ukierunkowane na zwiększenie liczby pracowników naukowych z zagranicy i zapewnienie dla nich profesjonalnej obsługi. W ramach zadań związanych z mobilnością naukowców opracowane zostaną zasady odbywania staży naukowych Zostanie położony nacisk na respektowanie w Uczelni Planu Równości Płci. Rozwinięte zostanie doradztwo coachingowe mające na celu rozwój zawodowy kadry naukowej.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zasady Karty i Kodeksu** | | **Opis działania** |
| 1. **Warunki pracy** | | |
| III.1 | 23. Środowisko badań naukowych | Indywidualne wsparcie dla doktorantów i młodych pracowników nauki przy aplikowaniu w konkursach o granty naukowo-badawcze |
| III.2 | 24. Warunki pracy | Stworzenie procesu onboardingu |
|  |
| III.3 | Ankieta wdrożeniowa nowych pracowników |  |
| III.4 | Opracowanie ankiety Exit Interview |  |
| III.5 | 26. Finansowanie i wynagrodzenie za pracę | Nagrody wspierające doskonałość naukową pracowników, doktorantów  i studentów Politechniki Łódzkiej w ramach programu „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza” |  |
| III.6 | 27. Równość płci | Utworzenie specjalnej zakładki na stronie internetowej PŁ zawierającej Gender Equality Plan |  |
| III.7 | Powołanie pełnomocników ds. równości płci |  |
| III.8 | Powołanie na stałe działającej Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu |  |
| III.9 | 28. Rozwój kariery zawodowej | Zatrudnianie ekspertów zagranicznych w obszarze kształcenia zorientowanego na studenta oraz dziedzinach kierunkowych jako partnerów dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w języku angielskim oraz przyjazdy wykładowców zagranicznych na IFE w celu prowadzenia zajęć |  |
| III.10 | 29. Wartość mobilności | Przygotowanie procedury dotyczącej podejmowania staży naukowych  w jednostkach naukowo-badawczych jako mechanizmu wspierającego mobilność – implementacja, promocja rozwiązania (kontynuacja działań) |  |
| III.11 | Mechanizm wspierający implementację rozwiązań i dobrych praktyk poznanych przez pracowników w ramach różnych form mobilności – platforma wymiany doświadczeń (kontynuacja działań) |  |
| III.12 | Welcome Point |  |
| III.13 | Pozyskanie dofinansowania z programów zewnętrznych oraz realizacja międzynarodowej mobilności pracowników i doktorantów |  |
| III.14 | 30. Dostęp do doradztwa zawodowego | Realizacja indywidualnego programu doradztwa i coachingu w zakresie rozwoju zawodowego i osobistego wsparcia pracownika |  |
| III.15 | Wsparcie pracowników naukowych w budowaniu efektywnej współpracy zespołowej poprzez realizację programów team coachingowych oraz szkoleń |  |

**Obszar IV. Szkolenia**

W tym obszarze Politechnika Łódzka będzie dążyła do wzmocnienia potencjału badawczego pracowników naukowych poprzez organizowanie cyklicznych szkoleń, które będą podnosiły motywację zawodową oraz będą ukierunkowywały kadrę naukową w dążeniu do nieustannego rozwoju zawodowego. Działania te będą również miały na celu zacieśnienia współpracy Uczelni z sektorem przemysłowym.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zasady Karty i Kodeksu** | | **Opis działania** |
| 1. **Szkolenia** | | |
| IV.1 | 38. Ciągły rozwój zawodowy | „YES – Young Excellent Scientists Programme” - wzmocnienie potencjału naukowego i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez budowę nowych zespołów badawczych kierowanych przez wyróżniających się młodych badaczy z kraju lub zagranicy |
| IV.2 | „FU2N – Fundusz Udoskonalania Umiejętności Młodych Naukowców” - wzmocnienie potencjału naukowego i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez podnoszenie umiejętności doktorantów i młodych naukowców w przygotowywaniu wniosków o granty badawcze organizowane w konkursach zewnętrznych instytucji finansujących naukę oraz zwiększenie skuteczności w pozyskiwaniu grantów |
| IV.3 | Wizyty studyjne w przemyśle |
| IV.4 | 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | Szkolenia z popularyzacji badań i osiągnieć naukowych dla pracowników naukowych |
| IV.5 | Specjalistyczne szkolenia w obszarze komercjalizacji i transferu wiedzy, ochrony własności intelektualnej (kontynuacja działań) |
| IV.6 | Seria spotkań, pokazów/prezentacji w konwencji targów dla zaprezentowania przez naukowców technologii pod kątem podjęcia współpracy z przemysłem. |
| IV.7 | Obowiązkowe szkolenia wstępne z zakresu komercjalizacji i transferu wiedzy dla nowo zatrudnianych pracowników. |

**7.** **Działania i mierniki realizacji działań.**

**I. Zasady etyczne i zawodowe**

**I.1 Opracowanie Kodeksu Etyki**

Działanie ma na celu zredagowanie dokumentu o szerokim i przekrojowym charakterze, który będzie wewnętrznym aktem prawnym regulującym zasady etycznego postępowania wszystkich pracowników Politechniki Łódzkiej. Kodeks Etyki będzie wskazywał standardy postępowania, których przestrzeganie zapewni kompetencje, odpowiedzialność i wysokie wartości moralne personelu Politechniki Łódzkiej w związku z wykonywaniem przez nich swoich obowiązków.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Opracowanie i wdrożenie do stosowania dokumentu Kodeks Etyki

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I.1 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**I.2 Wykorzystanie internetowych portali społecznościowych do promocji wyników badań PŁ oraz nawiązywania współpracy naukowej (kontynuacja działań)**

W związku z rosnącym znaczeniem mediów społecznościowych planuje się dalsze upowszechnianie wśród naukowców pracujących w PŁ informacji dotyczących np. Research Gate i LinkedIn, a także możliwości uruchamiania i wykorzystania własnych profili do nawiązywania współpracy naukowej. W ramach kampanii informacyjnej podjęte będą działania promujące wykorzystanie portali społecznościowych w pracy naukowca.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba osób śledzących portale

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I.2 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**I.3 Indywidualne strony www dla naukowców zainteresowanych prezentacją swojego dorobku i badań na ogólnouczelnianym serwisie** [**www.p.lodz.pl**](http://www.p.lodz.pl)

Działanie ma na celu przygotowanie łatwego w użyciu narzędzia, które pozwoli naukowcom na stworzenie własnej profesjonalnej strony internetowej prezentującej zarówno dotychczasowy dorobek naukowy, jak i obecnie realizowane projekty badawcze.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

**Mierniki realizacji działania:**

* Powstanie strony internetowej

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| I.3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**II. Rekrutacja**

**II.1 Opracowanie dokumentu "Check list" , który weryfikowałby na bieżąco poszczególne etapy całego procesu rekrutacyjnego**

"Check lista" będzie rodzajem instrukcji dla komisji, aby nie pominięto żadnego kroku   
z dobrych praktyk procesu rekrutacyjnego.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Dokument

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| II.1 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**II.2 Wprowadzenie systemu monitorowania procesów rekrutacyjnych**

Doraźna kontrola prawidłowości ogłoszeń rekrutacyjnych publikowanych na stronie EURAXESS, monitorowanie wybranych ogłoszeń publikowanych na stronie Uczelni oraz udział w wybranych procesach rekrutacyjnych.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba wydanych opinii

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| II.2 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**II.3 Doradztwo w zakresie diagnozy predyspozycji osobowościowych i kompetencyjnych kandydatów do pracy poprzez przeprowadzanie testów kompetencyjnych i psychologicznych**

Wspieranie działań komisji rekrutacyjnych w jednostkach uczelni przez wyspecjalizowaną centralną jednostkę tj. Biuro Karier w zakresie badania kompetencji psychospołecznych kandydatów do pracy. Doradztwo obejmuje: przeprowadzanie testów predyspozycji zawodowych dla wszystkich kandydatów na stanowiska; analizę CV; przygotowywanie raportów; udział w rozmowach rekrutacyjnych; rekomendacja dopasowania kandydata do stanowiska i zespołu.

**Jednostka koordynująca:** Biuro Karier

**Mierniki realizacji działania:**

* Ilość wspieranych procesów rekrutacyjnych

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| II.3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**II.4 Szkolenia z procesów rekrutacji dla komisji rekrutacyjnych**

Działanie ma na celu rozwój kompetencji pracowników w zakresie przygotowania   
i przeprowadzenia procesów rekrutacyjnych.

Szkolenie obejmować będzie:

• określenie potrzeb personalnych

• zbudowanie profilu kompetencyjnego i społecznego kandydata

• analizę dokumentów aplikacyjnych

• metody i narzędzia przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej

• sposoby na praktyczną weryfikację umiejętności kandydatów, elementy Assessment Centre

• udzielanie informacji zwrotnej kandydatom

• elementy formalnego przygotowania procesu rekrutacyjnego

**Jednostka koordynująca:** Biuro Karier

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba szkoleń

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| II.4 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III. Warunki pracy**

**III.1 Indywidualne wsparcie dla doktorantów i młodych pracowników nauki przy aplikowaniu w konkursach o granty naukowo-badawcze**

Działanie ma na celu zaoferowanie młodym naukowcom indywidualnego doradztwa   
w zakresie aplikowania o granty. Doradca wspiera naukowców na poszczególnych etapach opracowywania wniosku i aplikowania o środki.

**Jednostka koordynująca:** Biuro Obsługi Projektów

**Mierniki realizacji działania:**

* Uruchomione wsparcie doradcze w zakresie aplikowania o granty naukowo-badawcze (indywidualny doradca)

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.1 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.2 Stworzenie procedury onboardingu**

Opracowanie procedury dotyczącej adaptacji nowo zatrudnionych pracowników, w której znajdą się zapisy dotyczące działań podejmowanych przez bezpośrednich przełożonych   
i RCZKL w zakresie: przygotowania miejsca pracy, narzędzi i zasobów wraz z danymi dostępowymi, spraw administracyjno-organizacyjnymi takimi jak zapoznanie się   
z obowiązującymi regulaminami, kulturą organizacyjną, wprowadzeniem do zespołu   
i obowiązków. Opracowanie "Księgi wiedzy dla nowych pracowników zatrudnionych w PŁ" zawierającego wszystkie niezbędne informacje dotyczące pracy w Uczelni takich jak: organizacja pracy, informacje kadrowe, działalność socjalna, polityka personalna, obieg dokumentów, działanie portalu Wikamp, przydatnych informacji. Przewodnik będzie wysyłany na skrzynki e-mail nowo zatrudnionych pracowników oraz na stałe udostępniony na portalu Wikamp.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Procedura
* Księga wiedzy dla nowych pracowników zatrudnionych w Politechnice Łódzkiej

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.2 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.3 Ankieta wdrożeniowa nowych pracowników**

Działanie ma na celu prowadzenie kontroli czy osoba „z zewnątrz” Uczelni w sposób „systemowy” jest wdrażana do pracy w PŁ oraz na swoim stanowisku pracy. Cel do osiągnięcia to sprawdzenie efektywności stworzonego planu postępowania z nowo zatrudnioną osobą od samego procesu rekrutacji poprzez dopełnienie wszelkich formalności z aktów prawnych oraz wewnętrznych aktów Uczelni aż po zapoznanie pracownika z systemami, platformami, stroną internetową, kampusem itd. Ankieta powinna badać czy pracownik po pół roku pracy wie jakie obowiązki mu powierzono, jak będzie z nich rozliczany, kiedy, jakie ma prawa i z jakich „dodatków” (m.in. dodatki socjalne itp.) może korzystać.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Poziom wdrożenia pracownika w administrację, organizację PŁ oraz w obowiązki   
  w jednostce organizacyjnej, w której pracownik jest bezpośrednio zatrudniony). Wyniki ankiety. Księga wiedzy dla nowych pracowników zatrudnionych w Politechnice Łódzkiej

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.4 Opracowanie ankiety Exit Interview**

Ankieta ma na celu poznanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę przez pracownika   
i wdrożenie ewentualnych działań naprawczych. Ankieta będzie dostępna zarówno w wersji papierowej jak i na platformie WIKAMP. Dostęp do jej wyników będzie miał tylko Rektor PŁ oraz uprawnieni pracownicy RCZKL.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania Kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Opracowana ankieta

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.4 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.5 Nagrody wspierające doskonałość naukową pracowników, doktorantów   
i studentów Politechniki Łódzkiej w ramach programu „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”**

Nagrody przyznawane są za następujące osiągnięcia naukowe uzyskane w danym roku kalendarzowym:

- publikacje w najlepszych czasopismach zawartych w aktualnym, w chwili opublikowania osiągnięcia, ministerialnym wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów   
z konferencji międzynarodowych;

- referaty konferencyjne w najlepszych recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych zawartych w aktualnym, w chwili opublikowania osiągnięcia, ministerialnym wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych;

- monografie naukowe lub rozdziały w recenzowanych monografiach naukowych opublikowanych w wydawnictwach poziomu II zawartych w aktualnym, w chwili opublikowania osiągnięcia, ministerialnym wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe;

- patenty krajowe i międzynarodowe;

- granty badawcze.

Szerzej o programie IDUB: <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza>

**Jednostka koordynująca:** Dział Nauki

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba nagrodzonych osiągnięć naukowych

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.5 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.6 Utworzenie specjalnej zakładki na stronie internetowej PŁ zawierającej Gender Equality Plan**

Będzie to miejsce publikacji informacji, danych i materiałów o wszelkich aktywnościach   
w ramach działań równościowych prowadzonych w PŁ.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

**Mierniki realizacji działania:**

* Zakładka

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.6 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.7 Powołanie pełnomocników ds. równości płci**

Do zadań pełnomocników należy m.in. współpraca z władzami wydziału/jednostki oraz współpraca z wyznaczonym pracownikiem zajmującym się problematyką równościową w CZKL przyjmowanie skarg, zbieranie danych, prowadzenie rejestru zgłoszeń, doradztwo, rozwiązywanie konfliktów na tle równościowym i interwencja, wspieranie pracowników/pracownic i studentów/studentek w rozwiązywaniu konfliktów, przeprowadzanie postępowań wyjaśniających w sprawach skarg, przekazywanie spraw do Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu, mediacja.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba pełnomocników

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.7 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**III.8 Powołanie na stałe działającej Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu**

Do zadań Komisji ds. antydyskryminacji, antymobbingu i przeciwdziałania molestowaniu należy m.in. rozpatrywanie skarg i zarzutów, opiniowanie spraw, identyfikowanie nadużyć na podstawie Regulaminu dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi   
i molestowaniu, żądanie wyjaśnień i wglądu w niezbędne dokumenty dotyczące sprawy,   
w przypadku jednoznacznego stwierdzenia wystąpienia naruszenia Regulaminu zgłaszanie sprawy do Kolegium Rektorskiego w celu podjęcia decyzji.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Powołana Komisja

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.8 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**III.9 Zatrudnianie ekspertów zagranicznych w obszarze kształcenia zorientowanego na studenta oraz dziedzinach kierunkowych jako partnerów dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w języku angielskim oraz przyjazdy wykładowców zagranicznych na IFE w celu prowadzenia zajęć**

Zaangażowanie ekspertów ma na celu przebudowanie istniejących modułów na model kształcenia flipped classroom oraz zbudowanie nowych, silnych relacji między stronami. Działanie realizowane jest w ramach projektu Zintegrowane Programy Uczelni finansowanego przez NCBiR.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Współpracy Międzynarodowej

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba zagranicznych wykładowców prowadzących zajęcia

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.9 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.10 Przygotowanie procedury dotyczącej podejmowania staży naukowych   
w jednostkach naukowo-badawczych jako mechanizmu wspierającego mobilność – implementacja, promocja rozwiązania (kontynuacja działań)**

Działanie ma na celu opracowanie mechanizmu ułatwiającego możliwość odbywania staży naukowych przez pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych w jednostkach naukowo-badawczych. Opracowany dokument ułatwi podejmowanie przez pracowników uczelni staży naukowych, co doprowadzi do podwyższenia ich kompetencji i wiedzy oraz możliwości pracy w zróżnicowanym środowisku, a także prowadzenia badań na najwyższym poziomie.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Zarządzania kapitałem Ludzkim

**Mierniki realizacji działania:**

* Opracowany dokument

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.10 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.11 Mechanizm wspierający implementację rozwiązań i dobrych praktyk poznanych przez pracowników w ramach różnych form mobilności – platforma wymiany doświadczeń (kontynuacja działań)**

Działanie ma na celu rozpowszechnienie i zastosowanie w Politechnice Łódzkiej doświadczeń, rozwiązań i dobrych praktyk poznanych przez pracowników w ramach różnych form mobilności.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Współpracy Międzynarodowej

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba spotkań mających na celu wymianę dobrych praktyk zaobserwowanych   
  w innych jednostkach

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.11 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.12 Welcome Point**

Stworzenie punktu zajmującego się obsługą i pomocą dla naukowców zagranicznych przyjeżdżających na PŁ.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Współpracy Międzynarodowej

**Mierniki realizacji działania:**

* Powstanie punktu

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.12 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.13 Pozyskanie dofinansowania z programów zewnętrznych oraz realizacja międzynarodowej mobilności pracowników i doktorantów**

Działanie ma na celu umożliwienie wymiany akademickiej zarówno pomiędzy krajami UE, jak i spoza UE w celu budowania potencjału ludzkiego i naukowego, wymiany doświadczeń, pozyskania dobrych praktyk i rozwijania kompetencji zawodowych i językowych pracowników.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Współpracy Międzynarodowej

**Mierniki realizacji działania:**

* Wysokość pozyskanych środków na mobilność kadry

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.13 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.14 Realizacja indywidualnego programu doradztwa i coachingu w zakresie rozwoju zawodowego i osobistego wsparcia pracownika**

Działanie ma na celu indywidualne wsparcie pracowników w zakresie przezwyciężania trudności w realizacji celów zawodowych i osobistych. Działanie wspiera pracowników   
w sytuacji braku motywacji do działania, trudnych relacji w zespole, trudności w osiąganiu celów zawodowych lub wywiązywaniu się z zadań, budowania planów rozwoju zawodowego i innych mających wpływ na efektywność osobistą i zawodową pracownika.

**Jednostka koordynująca:** Biuro Karier

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba osób korzystających z doradztwa

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.14 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**III.15 Wsparcie pracowników naukowych w budowaniu efektywnej współpracy zespołowej poprzez realizację programów team coachingowych oraz szkoleń**

Działanie ma na celu wsparcie zespołów w zakresie współpracy zespołowej, integracji, rozwiązywania konfliktów i trudnych sytuacji w zespole oraz wzmacnianie mocnych stron zespołu, na których mogą budować swoją skuteczność.

W konsekwencji działanie ma na celu zwiększenie efektywności ich pracy poprzez optymalne wykorzystanie potencjału ludzkiego i dobrą współpracę w zakresie osiągania celów zespołowych i indywidualnych celów naukowych i dydaktycznych.

**Jednostka koordynująca:** Biuro Karier

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba szkoleń z zakresu budowania efektywnej współpracy zespołowej. Liczba sesji coachingowych dla pracowników naukowych

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| III.15 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

1. **Szkolenia**

**IV.1 „YES – Young Excellent Scientists Programme” - wzmocnienie potencjału naukowego i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez budowę nowych zespołów badawczych kierowanych przez wyróżniających się młodych badaczy z kraju lub zagranicy**

Celem działania jest wzmocnienie potencjału naukowego i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez budowę nowych zespołów badawczych kierowanych przez wyróżniających się młodych badaczy z kraju lub zagranicy. Program ma za zadanie doprowadzić do poprawy jakości i umiędzynarodowienia badań naukowych realizowanych w Politechnice Łódzkiej, rozwoju nowych specjalności badawczych w PŁ, wzrostu liczby składanych i pozyskiwanych międzynarodowych projektów badawczych, wzrostu liczby recenzowanych publikacji naukowych o zasięgu międzynarodowym zgodnie z polityką otwartego dostępu oraz zwiększenia liczby zgłoszeń patentowych międzynarodowych   
i krajowych. Szerzej o programie IDUB: <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza>

**Jednostka koordynująca:** Dział Nauki

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba wyłonionych laureatów + liczba wniosków do konkursu o grant ERC (Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych)

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.1 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**IV.2 „FU2N – Fundusz Udoskonalania Umiejętności Młodych Naukowców” - wzmocnienie potencjału naukowego i kadrowego Politechniki Łódzkiej poprzez podnoszenie umiejętności doktorantów i młodych naukowców   
w przygotowywaniu wniosków o granty badawcze organizowane   
w konkursach zewnętrznych instytucji finansujących naukę oraz zwiększenie skuteczności w pozyskiwaniu grantów**

Do Programu na granty wewnętrzne aplikować mogą:

- doktoranci pierwszego lub drugiego roku Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej Politechniki Łódzkiej;

- młodzi naukowcy – tj. nauczyciele akademiccy zatrudnieni w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych Politechniki Łódzkiej, dla których Politechnika Łódzka jest podstawowym miejscem pracy, którzy uzyskali stopień naukowy doktora maksymalnie 5 lat przed złożeniem wniosku o grant wewnętrzny. Szerzej o programie IDUB: <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/inicjatywa-doskonalosci-uczelnia-badawcza>

**Jednostka koordynująca:** Dział Nauki

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba przyznanych grantów wewnętrznych

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.2 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**IV.3 Wizyty studyjne w przemyśle**

Działanie, realizowane we współpracy z Samorządem Doktorantów, ma na celu zapoznanie uczestników wizyt z  przedsiębiorstwami i  realizowanymi w  przemyśle projektami, a także organizacją pracy. Wizyty studyjne pozwolą również na nawiązanie współpracy pomiędzy naukowcami a przemysłem.

**Jednostka koordynująca:** Interdyscyplinarna Szkoła Doktorska

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba wizyt studyjnych
* Liczba uczestników

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**IV.4 Szkolenia z popularyzacji badań i osiągnieć naukowych dla pracowników naukowych**

Działanie ma na celu przeszkolenie pracowników w zakresie formułowania przekazu, autoprezentacji oraz kontaktów z mediami.

**Jednostka koordynująca:** Dział Promocji

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba przeprowadzonych szkoleń
* Liczba uczestników szkoleń

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.4 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**IV.5 Specjalistyczne szkolenia w obszarze komercjalizacji i transferu wiedzy, ochrony własności intelektualnej (kontynuacja działań)**

Działanie ma na celu podniesienie kompetencji i wiedzy pracowników w zakresie komercjalizacji technologii, ochrony własności intelektualnej i skuteczniej współpracy nauka – biznes. Działanie jest szczególnie istotne ze względu na możliwość pozyskania zewnętrznego finansowania (w tym ze środków unijnych), w których środki kierowane są na projekty badawcze realizowane wspólnie przez przemysł i naukowców, a ochrona   
i zarządzanie wynikami prac badawczych musi być ściśle określona już na etapie aplikowania o grant.

**Jednostka koordynująca:** Centrum Innowacji i Przedsiębiorczości (Sekcja Transferu Technologii oraz Sekcja Rzeczników Patentowych)

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba przeprowadzonych szkoleń
* Liczba uczestników szkoleń
* Liczba indywidualnych konsultacji

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.5 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**IV.6 Seria spotkań, pokazów/prezentacji w konwencji targów dla zaprezentowania przez naukowców technologii pod kątem podjęcia współpracy z przemysłem**

Działanie ma na celu stworzenie okazji kontaktu i podjęcia współpracy pomiędzy naukowcami i przedstawicielami przemysłu. Efektem spotkań, prezentacji jest nawiązanie wielopłaszczyznowej współpracy z otoczeniem biznesowym, przemysłowym, wspieranie budowania marki osobistej pracowników Uczelni, ich rozpoznawalności wśród innych naukowców na arenie krajowej oraz międzynarodowej. Spotkania branżowe   
z przedstawicielami przemysłu, instytucji otoczenia gospodarczego dostarczają informacji o aktualnych wymogach legislacyjnych, potrzebach firm, dzięki czemu pracownicy planują i realizują badania pod konkretne wyzwania.

**Jednostka koordynująca:** Sekcja Transferu Technologii

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba spotkań, pokazów/prezentacji w konwencji targowej

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.6 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

**IV.7 Obowiązkowe szkolenia wstępne z zakresu komercjalizacji i transferu wiedzy dla nowo zatrudnianych pracowników**

Działanie ma na celu wzmocnienie świadomości korzyści płynących z komercjalizacji   
i transferu wiedzy, a także niebezpieczeństw związanych z utratą praw własności intelektualnej. W trakcie szkoleń pracownicy zapoznają się także z aktualnymi aktami wewnętrznymi obowiązującymi (w zakresie komercjalizacji i transferu technologii) na Uczelni.

**Jednostka koordynująca:** Sekcja Transferu Technologii

**Mierniki realizacji działania:**

* Liczba nowych pracowników przeszkolonych z zakresu komercjalizacji i transferu wiedzy

**Harmonogram realizacji działania:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2022 | | | | | | | | | | | | 2023 | | | | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| IV.7 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

Obraz zawierający shoji

Opis wygenerowany automatycznieWYKRES GANTTA