



PLAN DZIAŁAŃ 2026-2029

Lp.	Zadanie/działanie	Czas realizacji	Jednostka odpowiedzialna Monitoring (wskaźniki)
FILAR I ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE			
4	Profesjonalne podejście <i>Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji Prorektor ds. Organizacji i Infrastruktury Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
4.1	Cel: Wzmocnienie świadomości wśród naukowców o strategicznych celach Uczelni. Działania informacyjne: • rozesłanie informacji do pracowników email • zamieszczenie informacji w wewnętrznym informatorze Uczelni eBiP.	2026-2027	<i>Dział Komunikacji</i> - informacje o strategicznych celach uczelni jako element komunikacji w eBiP
4.2	Cel: Wzmocnienie realizacji badań w priorytetowych obszarach badawczych Uczelni: • Rectorski program "Wsparcie zespołów badawczych" - skierowany do zespołów badawczych Politechniki Wrocławskiej (regulamin, zasady oceny, efektywność) • Rectorski program Wsparcie wydarzeń naukowych 2026 - wspomagania organizacji konferencji, warsztatów oraz innych wydarzeń naukowych przez jednostki lub pracowników Uczelni, wydarzenia w zgodności z tematyką priorytetowych obszarów określonych w Strategii Uczelni.	2026 (wznowienia w zależności od własnych środków finansowych Uczelni)	<i>Dział Nauki</i> - liczba złożonych wniosków (wsparciebadan@pwr.edu.pl) - % liczba nagrodzonych wniosków - liczba sfinansowanych wydarzeń
4.3	Cel: Wzmocnienie świadomości w zakresie Priorytetowych Obszarów Badawczych (POB): • połączenie dorobku naukowego pracownika z POB podczas samodzielnej rejestracji dorobku naukowego przez pracownika w wewnętrznej bazie DONA.	2026-2027	<i>Biblioteki PWR</i> - liczba zarejestrowanych prac z przypisanymi POB
4.4	Cel: Wzmocnienie wsparcia dla naukowców przy aplikowaniu o granty naukowo-badawcze – poprzez kontynuację i rozwój kompleksowego systemu wsparcia w zakresie pozyskiwania środków na działalność badawczą, wzrost kompetencji, inne, obejmującego konkursy krajowe i międzynarodowe. m.in: • indywidualne konsultacje dla naukowców na etapach przygotowania projektu (konceptja, budżet, harmonogram, aspekty formalne, realizacja); • wsparcie w interpretacji dokumentacji konkursowej oraz wymogów instytucji finansujących; • analizę statystyk aplikacyjnych i identyfikację najczęstszych błędów we wnioskach w celu podnoszenia jakości składanych aplikacji;	2026-2029	<i>Dział Projektów</i> - liczba złożonych projektów krajowych - liczba złożonych projektów międzynarodowych - ocena skuteczność aplikacji projektów krajowych (% udział projektów z otrzymanym finansowaniem względem liczby złożonych projektów ogółem) - skuteczność aplikacji projektów międzynarodowych (% udział projektów z otrzymanym



	•monitorowanie efektywności działań dotyczących wsparcia.		finansowaniem względem liczby złożonych projektów ogółem)
4.5	Cel: Wzmocnienie działań informacyjnych poprzez rozwijanie narzędzi informacyjnych: • aktualizację strony internetowej Działu Projektów (PL / ENG) •rozwijanie Newslettera Działu Projektów • doskonalenie bazy projektów.	2026-2027	<i>Dział Projektów</i> - strona Dział Projektów - ilość wysłanych newsletterów, Dział Projektów dp@pwr.edu.pl do naukowców
4.6	Cel: Wzmocnienie wsparcia dla naukowców przy aplikowaniu o granty naukowo-badawcze: • cykliczne szkolenia informacyjne i warsztaty dotyczące programów grantowych oraz zasad przygotowywania wniosków o dofinansowanie; • szkolenia tematyczne dotyczące najczęściej występujących błędów.	2026-2029	<i>Dział Projektów</i> -liczba szkoleń / liczba uczestników
4.7	Cel: Zwiększenie świadomości o HR Excellence: • używanie logo HR w korespondencji przez pracowników Administracji.	2026	<i>Dyrektor Administracyjny</i> - podpis w korespondencji z Działami
4.8	Cel: Wsparcie organizacji wydarzeń zgodnych z priorytetami określonymi w Strategii Uczelni: • Rektorski program Wsparcie wydarzeń i warsztatów integracyjnych 2026 - wydarzenia z priorytetami określonymi w Strategii Uczelni a odnoszącymi się do rozwoju wspólnoty akademickiej.	2026	<i>Pion Prorektorki ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty</i> - liczba wydarzeń i warsztatów
6	Odpowiedzialność <i>Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.</i>		Prorektor ds. Informatyzacji Prorektor ds. Badań i Innowacji
6.1	Cel: Poszerzenie wiedzy naukowców w zakresie finansowania badań: • działania informacyjne w ramach Dni otwartych Działu Projektów- Mechanizmy finansowania i kryteria sukcesu w konkursach centralnych KE.	2026-2027	<i>Dział Projektów</i> -liczba zorganizowanych spotkań / webinarów - % naukowców
6.2	Cel: Wzmocnienie wiedzy naukowców w zakresie finansowania badań: • stały dostęp do informacji i konsultacji w zakresie pozyskiwania, realizacji i rozliczania projektów badawczych w programie Horyzont Europa - „Mechanizmy finansowania badań”.	2026-2028	<i>Wrocławskie Centrum Transferu Technologii (Horyzontalny Punkt Kontaktowy)</i> -liczba przeprowadzonych konsultacji



			- % naukowców
6.3	Cel: Rozwój kompetencji naukowców w zakresie zarządzania i udostępniania otwartych danych badawczych: • gromadzenie informacji o zestawach danych (datasets) powiązanych z artykułami • umożliwienie i pomoc w zdeponowaniu datasetów w uczelnianej kolekcji PWr w RepOD • recenzje Planów Zarządzania Danymi (DMP), • wsparcie w zakresie FAIR, otwartych danych, • udzielanie wskazówek dotyczących repozytoriów danych badawczych.	2026-2027	Biblioteki PWr - informacje dla naukowców na stronie Dane badawcze / Biblioteka Politechniki Wrocławskiej / Research Data / Library of Wrocław University of Science and Technology -liczba konsultacji indywidualnych -liczba recenzji Planów Zarządzania Danymi - liczba datasetów w RepOD
6.4	Cel: Rozwój możliwości oraz wzrost publikacji w modelu Open - realizacji polityki otwartości, analizy oddziaływania dorobku naukowego i zarządzania kosztami publikacji (model OA): • sukcesywne zwiększanie uczestnictwa Uczelni w programach publikowania otwartego w ramach umów uwzględniających komponenty Read & Publish, • zawieranie centralnych umów o publikowanie otwarte z wydawcami respektującymi wysokie standardy etyczne • zwiększanie liczby prac publikowanych w modelu Gold Open Access lub upubliczniętych w drodze zielonej w bazach indeksowych Scopus oraz Web of Science.	2026-2029	Biblioteki PWr - liczba programów publikowania otwartego - liczba zawartych umów z wydawcami - % udział prac OA w ogólnej liczbie indeksowanych prac - dane o kosztach poniesionych na publikacje OA
6.5	Cel: Idea otwartej nauki - rozwój Dolnośląskiej Biblioteki Cyfrowej –zapewnienie powszechnego i bezpłatnego dostępu do zasobów naukowych oraz dydaktycznych, integracja rozproszonej wiedzy i jej promocja: • zapewnienie powszechnego dostępu do obiektów cyfrowych • popularyzacja udostępniania dorobku w wolnym dostępie i budowanie świadomości środowiska akademickiego w tym zakresie. • digitalizacja zasobów (cyfryzacja i bezpłatne udostępnianie w Internecie cennych zasobów regionalnych i naukowych).	2026-2028	Biblioteki PWr - liczba obiektów cyfrowych -liczba działań popularyzacyjnych udostępnianie dorobku w wolnym dostępie - % liczba zdigitalizowanych i udostępnionych zasobów
9	Zaangażowanie społeczne <i>Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.</i>		Prorektor ds. Organizacji i Infrastruktury Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty Prorektor ds. Kształcenia
9.1	Cel: Wzmocnienie upowszechnienia nauki i wyników badań naukowych: a) Dni Otwarte na Politechnice Wrocławskiej (warsztaty, pokazy i wykłady na naszych wszystkich 14 wydziałach),	2027-2028	Dział Organizacji Wydarzeń i Promocji / Dział Komunikacji a) liczba Dni Otwartych b) + c) liczba zorganizowanych



	b) Noc Politechniki – wykłady i pokazy dla dzieci i dorosłych, c) Wystawy i działania popularyzujące naukę, twórczość naukowców lub studentów. d) Zdrowo rozgadani – popularyzacja medycyny.		wydarzeń d) liczba filmów / liczba subskrybentów
9.2	Cel: Wzmocnienie upowszechnienia nauki i wyników badań naukowych: Popularyzowanie osiągnięć naukowych i sylwetek naukowców PWr – cykl video-podcast i wywiadów radiowych (radio Luz).	2027-2028	<i>Dział Komunikacji / Sekcja Radio Luz</i> - liczba spotkań / wywiadów z naukowcami
9.3	Cel: Wzmocnienie upowszechnienia nauki i wyników badań naukowych: Popularyzacja nauk ścisłych i promocja uczelni - autorski program „Współpraca Politechniki Wrocławskiej ze szkołami średnimi”.	2027-2028	<i>Koordinator Prorektora ds. kształcenia ds. Współpracy PWr ze szkołami średnimi</i> - liczba szkół średnich objętych programem - % liczba naukowców PWr biorących udział
9.4	Cel: Wzmocnienie upowszechnienia nauki i wyników badań naukowych: Społeczna odpowiedzialność Uczelni – popularyzacja nauki.	2026-2027	<i>Zespół ds. społecznej odpowiedzialności uczelni</i> - informacje na stronie https://sou.pwr.edu.pl/popularyzacja-nauki - liczba wydarzeń zorganizowanych
10	Zasada niedyskryminacji <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.</i>		Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
10.1	Cel: Wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa, sprawiedliwości i przynależności wszystkich członków i członków Wspólnoty - realizacja zadań Polityka Równości, Różnorodności i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028: • przeprowadzenie 4 kampanii świadomościowych na tematy związane z funkcjonowaniem i rozwojem całej Wspólnoty lub jej grup (m.in. zagrożonych wykluczeniem).	2026-2028	<i>Pełnomocniczka Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji</i> - przygotowywanie i publikowanie corocznych raportów z realizacji Polityki. - materiały informacyjne na stronie <i>Równa PWr</i> - liczba podjętych działań w kampanii - liczba spotkań i uczestników w formach aktywnych (warsztatach, szkoleniach, spotkaniach, konferencjach)
FILAR II REKRUTACJA i OCENA			
15	Przejrzystość (Kodeks) - dobre praktyki podczas rekrutacji pracowników R1-R4. <i>Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji



	<i>ich podań</i>		
15.1	Cel: Przeprowadzanie procedur rekrutacji opartych na zasadach równych szans dla wszystkich kandydatów (wewnętrznych i zewnętrznych): - wdrożenie zasad monitoringu procesu rekrutacji, sporządzenie raportów, analiza wyników, - określenie problemów i potrzeb w zakresie: rekrutacji, selekcji, zatrudnienia nowych pracowników.	2026-2027	<i>Dział Nauki / zespół ds. OTM-R</i> -coroczne raporty z monitoringu procesu rekrutacji profili R1-R4 -rekomendacje do Polityki OTM-R
15.2	Cel: Przeprowadzanie procedur rekrutacji opartych na zasadach równych szans dla wszystkich kandydatów (wewnętrznych i zewnętrznych): opracowanie i wdrożenie procedury rekrutacji osób niebędących nauczycielami akademickimi (uwzględniając profil R1) do realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych”.	2026-2027	<i>Dział Nauki / zespół OTM-R / Dział Spraw Osobowych</i> - zarządzenie wewnętrzne ZW -% przeszkolonych pracowników w zakresie funkcjonowania procedury - informacje od asystentów kadrowych o funkcjonowaniu procedury
15.3	Cel: Przeprowadzanie procedur rekrutacji opartych na zasadach równych szans dla wszystkich kandydatów (wewnętrznych i zewnętrznych): - wzmocnienie komunikacji między Wydziałami / asystentami ds. rekrutacji a zespołem ds. OTM-R, - założenie wewnętrznego adresu procedury.konkursowe@pwr.edu.pl – zapytania, odpowiedzi, dzielenie się doświadczeniami, - spotkania i szkolenia dla asystentów kadrowych przeprowadzających rekrutację.	2026-2027	<i>Dział Nauki / zespół ds. OTM-R</i> - ilość zgłoszeń na adres - % rozwiązanych kwestii względem ogólnej liczby zgłoszeń - ilość szkoleń - % liczby asystentów kadrowych przeszkolonych względem ogólnej liczby
15.4	Cel: Przeprowadzanie procedur rekrutacji opartych na zasadach równych szans dla wszystkich kandydatów (wewnętrznych i zewnętrznych): szkolenia dla komisji konkursowych.	2026-2027	<i>Dział Nauki / zespół ds. OTM-R</i> - ilość szkoleń - % liczby przeszkolonych komisji konkursowych
15.5	Cel: Przeprowadzanie procedur rekrutacji opartych na zasadach równych szans dla wszystkich kandydatów (wewnętrznych i zewnętrznych): - wzmocnienie narzędzi e-rekrutacji - zbudowanie, testowanie, wykorzystanie wewnętrznej platformy do elektronicznego składania aplikacji oraz przeprowadzania initial interview z kandydatami do pracy.	2026-2027	<i>Dział Nauki / Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe / Dział Informatyzacji</i> - e-platforma - % pracowników przeszkolonych w zakresie obsługi e-platformy - liczba przesłanych aplikacji przez e-platformę - liczba osób na wywiadach - liczba udzielonych informacji zwrotnych
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks) <i>Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym),</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji



	<i>lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.</i>		
18.1	Cel: Stymulacja i wzmocnienie mobilności dla PhD candidates: Minigranty dla doktorantów (pokrycie kosztów krótkoterminowego wyjazdu naukowego; udział w konferencjach naukowych; w warsztatach, szkoleniach).	2026-2028	<i>Szkoła Doktorska</i> - % ilość osób objętych dofinansowaniem
19	Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.</i>		Prorektorka ds. Badań i Innowacji
19.1	Cel: Instytucjonalne uznawanie mobilności: Określenie oraz wdrożenie rekomendacji uwzględniających staże zagraniczne w procedurach awansowych dla kadry akademickiej	2026-2027	<i>Dział Nauki</i> - dokument
19.2	Cel: Instytucjonalne uznawanie mobilności: Rektorski program INVITATIO - wsparcie wydziałów przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich ze stopniem doktora habilitowanego lub tytułem profesora, którzy wcześniej pracowali w innych ośrodkach	Od 2023 – na bieżąco	<i>Biuro Rektora</i> -% liczba zatrudnionych naukowców
19.3	Cel: Instytucjonalne uznawanie mobilności Rektorski program Profesor i Badacz afiliowany - status przyznany osobie niebędącej pracownikiem Politechniki Wrocławskiej, która uczestniczy w badaniach naukowych prowadzonych na Uczelni i posiada odpowiednio wybitny lub znaczący dorobek naukowy.	2026-2028	<i>Biuro Rektora / Dział Nauki</i> -% liczba naukowców afiliowanych
FILAR III WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE			
23	Środowisko badań naukowych. <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji Prorektor ds. Organizacji i Infrastruktury
23.1	Cel: Wzmocnienie zaplecza aparaturowego:	2026-2027	<i>Dyrektor Administracyjny</i>



	- kontynuacja identyfikacji (mapowania) i analizy procesu związanego z zakupem aparatury badawczej, monitorowanie jej zarówno w okresie eksploatacji, jak i trwałości projektu, jak też podczas wycofania aparatury oraz jej dalszego przekazania do użytkowania po zakończeniu okresu trwałości, - zdefiniowanie ról poszczególnych jednostek a także zakresów w procesie realizacji projektów związanych z zakupem aparatury badawczej.		- aktualizacja Zarządzenia Wewnętrznego % liczba monitorowanej aparatury
23.2	Cel: Rozwijanie współpracy „nauka–biznes–instytucje: - organizacja i koordynacja cyklicznych spotkań typu „nauka–biznes–instytucje” – spotkania, PWR z otoczeniem społeczno – gospodarczym - działania ukierunkowane na networking, wymianę doświadczeń i budowanie współpracy oraz funkcjonowania CIB/PWR w sieciach partnerskich.	2026-2028	<i>Centrum Innowacji i Biznesu(CiB)</i> - roczne raporty CiB - liczba wydarzeń rocznie - liczba naukowców uczestniczących w spotkaniach organizowanych/współorganizowanych przez CiB - liczba nowych kontaktów/partnerstw;
23.3	Cel: Wzmocnienie efektywności, transparentności oraz jakości środowiska pracy: cyfryzacja procesów administracyjnych oraz rozwój kompetencji pracowników w zakresie elektronicznego zarządzania dokumentacją (EZD RP).	2026-2027	<i>Zespół Wdrożeniowy ds. EZD</i> liczba spraw dotyczących pracowników prowadzonych jako klasy zielone lub wspomagane systemem EZD - nie mniej niż 3.
23.4	Cel: Tworzenie stymulującego środowiska pracy przez pracowników: Rektorski program PolytechnicaNOVA - realizacja innowacyjnych pomysłów pracowników, doktorantów i studentów, które będą służyły dużej grupie użytkowników.	2026-2028	<i>Pion Prorektorki ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty / koordynator Programu</i> % liczba sfinansowanych pomysłów / projektów
23.6	Cel: Wspieranie doskonałości naukowej: Rektorski program “Wsparcie wizyt wybitnych badaczy” - finansowanie wizyt wybitnych badaczy z innych ośrodków naukowych – specjalistów i liderów w swoich dziedzinach i dyscyplinach, reprezentujących najwyższy poziom międzynarodowy.	2026-2027	<i>Dział Nauki</i> liczba zrealizowanych wizyt
24	Warunki pracy. <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
24.1	Cel: Zapewnienie równego dostępu do przestrzeni,	2026-2028	<i>Pełnomocniczka Rektora ds.</i>



	infrastruktury i narzędzi Uczelni oraz włączanie w życie akademickie Uczelni oraz integracja osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami i neuroróżnorodnych: • realizacja planu działania na rzecz poprawy dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na lata 2025-2028, • wprowadzenie standardów dostępności wydarzeń uczelnianych, • wdrożenie narzędzia wspierającego monitorowanie dostępności cyfrowej stron w domenie pwr.edu.pl, • wprowadzenie nowego szablonu stron w domenie pwr.edu.pl w pełni zgodnego ze standardem WCAG 2.2., • wzmocnienie dostępności architektonicznej m.in. zwiększanie dostępności nowych i remontowanych obiektów PWR.		<i>dostępności / Dział Dostępności</i> - raportu o stanie zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami - % liczba osób objętych wsparciem
24.2	Program "Rodzice do Nauki" – wsparcie pracowników naukowych w utrzymaniu aktywności zawodowej po powrocie z urlopu rodzicielskiego Cel: Rozwijanie wsparcia dla młodych rodziców wśród kadry akademickiej w utrzymaniu ciągłości pracy badawczej i naukowej • wsparcie dofinansowania planów badawczych	2026 (wznowienia w zależności od własnych środków finansowych Uczelni)	<i>Dział Nauki / Dział Kształcenia</i> - dokument z założeniami i formami wsparcia - % liczba naukowców objętych programem
33.1	Cel: Systemowe wsparcie obniżenia obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych • obniżka pensum dydaktycznego o 25% lub 50%		
26	Finansowanie i wynagrodzenie. <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji
26.1	Cel: Wzmocnienie sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków wynagradzania: • Rektorski program Primus - przyznanie autorom/współautorom publikacji: pracownikom i doktorantom dodatków kwotowych jednorazowych do wynagrodzenia lub nagród za publikacje.	2026-2029 / rozliczane co kwartał	<i>Dział Nauki</i> - % liczba osób objętych programem
26.2	Cel: Wzmocnienie sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków wynagradzania:	Od 2021 / rozliczane raz w roku	<i>Dział Nauki</i> - % liczba osób objętych



	•Rektorski program Secundus – nagrody finansowe dla 100 młodych naukowców PWr (do 40 roku życia) z najlepszym dorobkiem publikacyjnym osiągniętym w danym roku kalendarzowym.		programem
26.3	Cel: Wzmocnienie sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków wynagradzania: •Rektorski program Academia Iuvenum - dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta.	Od 2021 – na bieżąco	<i>Dział Nauki</i> - % liczba osób objętych programem
26.4	Cel: Wzmocnienie Jednostek w zakresie organizacji komunikacji naukowej: •Rektorski program PROGRESSIO - bonus finansowy dla Jednostek Uczelni na organizację komunikacji naukowej (seminaria, warsztaty, dyskusja wspierająca aktywność naukową) za aktywność publikacyjną pracowników Jednostki	2026	<i>Biuro Rektora / Dział Nauki</i> - % liczba jednostek
26.5	Cel: Wzmocnienie sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków wynagradzania: •Nagroda Politechniki Wrocławskiej im. Nikoli Tesli za wybitne osiągnięcie naukowe lub inżynierskie - nagroda finansowa za wybitne i nowatorskie osiągnięcie naukowe lub inżynierskie powstałe w znacznej mierze w Uczelni oraz przy istotnym udziale pracowników, doktorantów lub studentów Uczelni.	2026-2029 – raz do roku	<i>Dział Nauki</i> - % liczba autorów osiągnięcia z afiliacją PWR - informacje na stronie Tesla Prize Politechnika Wrocławska
27	Równowaga płci. <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci</i>		Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
27.1	Cel: Zrównoważenie reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych na Uczelni - realizacja zadań Polityka Równości, Różnorodności, i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025: • Rozwijanie sieci wsparcia dla kobiet w nauce.	2026-2028	<i>Pełnomocniczka Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji</i> - dokument z założeniami i formami wsparcia - % liczba osób objętych wsparciem - informacje na stronie Równa PWr
27.2	Cel: Zrównoważenie reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych na Uczelni - realizacja zadań Polityka Równości, Różnorodności, i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028: a) • stworzenie katalogu dobrych praktyk zarządczych,	2026-2027	<i>Pełnomocniczka Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji</i> a) - dokument na stronie Równa PWr - % udział kobiet w ciałach



	• monitorowanie składu osobowego ciał kolegialnych pod kątem płci, • wdrożenie zaktualizowanych zasad powoływania do funkcji opartych na dostępności, przejrzystości i włączeniu, - b) • analiza procesów zatrudniania, awansów i dostępu do programów rozwojowych – z uwzględnieniem płci, • opracowanie rekomendacji dla zasad awansów wewnętrznych.		kolegialnych - dokument Równa PWR b) - raport - % udział kobiet
28	Rozwój kariery zawodowej <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji
28.1	Cel: Wsparcie rozwoju karier naukowych R1-R4: • opracowanie planu rozwoju zawodowego profili R1-R4.	2026-2027	<i>Dział Nauki</i> - dokument
28.2	Cel: Wsparcie rozwoju karier naukowych R2 oraz R3: • Rectorski program Academia Iuvenum (R2) – wspieranie rozwoju grupy wybitnych młodych naukowców w różnych dyscyplinach naukowych (dostęp do dedykowanego programu szkoleń wspierającego rozwój doskonałości naukowej; wsparcie w zakresie udziału w konferencjach i szkołach naukowych, wyjazdów na staże naukowe, kontaktów badawczych z innymi ośrodkami; prawo do zasięgania i prezentowania opinii młodych naukowców w Uczelni). • Rectorski program Academia Professorum Iuniorum (R3) – wsparcie dla wybitnych, młodych samodzielnych pracowników nauki, reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni, którzy dążą do zbudowania prężnie działających zespołów naukowych lub podejmują nową tematykę badawczą.	Od 2022 – na bieżąco (kadencja na 2 lata/skład uzupełniany raz do roku) Od 2024 – na bieżąco (kadencja na 2 lata/skład uzupełniany raz do roku)	<i>Dział Nauki</i> - % liczba osób objętych programem - informacje na stronie Academia Iuvenum / Academia Iuvenum - % liczba osób objętych programem - informacje na stronie Academia Professorum Iuniorum / Academia Professorum Iuniorum /
30	Dostęp do doradztwa zawodowego <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.</i>		Prorektor ds. Studenckich Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
30.1	Cel: Systemowy rozwój doradztwa zawodowego dla naukowców:	2026-2028	<i>Biuro Karier</i> - email do pracowników / - eBiP



	• działania informacyjne o poradnictwie karier, • rozbudowa strony internetowej w Biurze Karier o zakładkę "dla pracowników" • poradnictwo karier - indywidualne i grupowe (R1 i R2), • wsparcie w planowaniu kariery / podejmowaniu decyzji związanych z rozwojem zawodowym.		- informacja w poradniku dla nowozatrudnionych pracowników https://dso.pwr.edu.pl/Department of Human Affairs - strona PL: Biuro Karier – Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej / ENG: Biuro Karier – Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej - liczba indywidualnych spotkań z doradcą - % liczba pracowników korzystających ze wsparcia - liczba warsztatów Job Crafting
30.2	Cel: Systemowy rozwój doradztwa zawodowego dla naukowców: • Coaching – jako działanie służące rozwojowi – profile R1-R4.	2026-2027 Zależne od dostępności terminów	<i>Dział Wsparcia Psychologicznego i Mediacji</i> - liczba konsultacji https://dpm.pwr.edu.pl/
30.3	Cel: Systemowy rozwój doradztwa zawodowego dla naukowców: • poradnictwo psychologiczne – wsparcie w zakresie trudności (wypalenie zawodowe, problemy wpływające na życie zawodowe i prywatne).	2026-2027	<i>Dział Wsparcia Psychologicznego i Mediacji</i> - liczba udzielonych konsultacji - % liczba osób korzystających ze wsparcia
30.4	Cel: Systemowy rozwój doradztwa zawodowego dla naukowców • szkolenia i warsztaty - rozwój kompetencji miękkich, jako czynnik wspierający rozwój zawodowy.	2026-2027	<i>Dział Wsparcia Psychologicznego i Mediacji</i> - % udział przeprowadzonych szkoleń / warsztatów w stosunku do zaplanowanych - % liczba uczestników
32	Współautorstwo <i>Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji
32.1	Cel: Promowanie doskonałości naukowej oraz aktywności publikacyjnej pracowników oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej: • Rektorski program Primus 3 – nagrody finansowe dla doktorantów w ramach podejmowania aktywności naukowej oraz publikowania wyników badań w renomowanych czasopismach.	2026-2028 / rozliczane co kwartał	<i>Dział Nauki</i> - % liczba doktorantów objętych programem



32.2	Cel: Promowanie doskonałości naukowej oraz aktywności publikacyjnej pracowników oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej: • realizacji polityki otwartości, analizy oddziaływania dorobku naukowego, • monitorowanie aktywności publikacyjnej PhD candidates w aspektach współautorstwa i współpracy zagranicznej.	2026-2028	<i>Biblioteki PWR / Szkoła Doktorska</i> -liczba publikacji PhD candidates - analiza / raport dorobku publikacyjnego PhD candidates w Szkole Doktorskiej - (%) liczba publikacji naukowców R1 w odniesieniu do sumarycznej liczby publikacji zarejestrowanych w bazie DONA
32.3	Cel: Promowanie doskonałości naukowej oraz aktywności publikacyjnej pracowników oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej: • Rektorski program „Finansowanie kosztów publikacji w czasopiśmie TOP10% bazy Scopus”, edycja 2026.	2026-2027	<i>Biblioteki PWR / Dział Nauki</i> -% udział publikacji sfinansowanych w programie względem ogólnej liczby publikacji
32.4	Cel: Promowanie doskonałości naukowej oraz aktywności publikacyjnej pracowników oraz doktorantów Szkoły Doktorskiej: • Rektorski program “Finansowanie kosztów publikacji 2026” - wspieranie aktywności publikacyjnej pracowników i doktorantów Uczelni.	2026-2027	<i>Dział Nauki</i> - % sfinansowanych aktywności publikacyjnych
33	Nauczanie. <i>Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.</i>		Prorektor ds. Kształcenia Prorektor ds. Badań i Innowacji
33.2	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • kontynuacja programu Tertius - obniżka pensum dydaktycznego z tytułu realizacji projektów badawczych.	2026-2029	<i>Dział Kształcenia</i> - % ilość osób objętych programem - % ilość godzin
33.3	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • uwzględnianie godzin za pracę naukową ze studentami - nad jedną pracą, niezależnie od liczby wykonawców pracy, wliczone do pensum	2026-2029	<i>Dział Kształcenia</i> - % ilość osób / - % ilość godzin



	dydaktycznego: • od 5-10 godzin za opiekę nad pracą dyplomową inżynierską lub licencjacką, • od 10-15 godzin za opiekę nad pracą dyplomową magisterską.		
33.4	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • kontynuacja programu Academia Iuvenum - redukcja pensum dydaktycznego do poziomu 120 godzin / rocznie.	2026-2029	<i>Dział Nauki / Dział Kształcenia</i> - % ilość osób objętych programem - % ilość godzin
33.5	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • działania pro-ilościowe i pro-jakościowe w zakresie opieki nad PhD doktorantami – zwiększenie godziny wliczanych do pensum dydaktycznego: • promotorowi rozprawy doktorskiej za opiekę naukową nad przygotowaniem rozprawy, • promotorowi pomocniczemu za pierwszą i drugą rozprawę.	2026-2029	<i>Dział Kształcenia</i> - % ilość osób - % ilość godzin
33.6	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • uznanie w pensum dydaktycznym pracownika wkładu z tytułu prowadzenia wykładów w szkole doktorskiej (za każdą godzinę wykładu przyszuje się 1,5 godziny obliczeniowej).	Od 2025	<i>Dział Kształcenia</i> - % ilość osób - % ilość godziny
33.7	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • obniżka pensum dydaktycznego na wniosek Dziekana dla pracowników badawczo-dydaktycznych za ponadprzeciętną aktywność badawczą lub organizacyjną.	Od 2025	<i>Dział Kształcenia</i> - % ilość osób - % ilość godzin
33.8	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • rewitalizacja oceny nauczycieli akademickich w obszarze Działalność Dydaktyczna.	2026	<i>Prorektor ds. Kształcenia</i> - dokument / wewnętrzne zarządzenia - % osób objętych nowymi zasadami oceny
33.9	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • program: Rozwój kompetencji nauczycieli: dydaktycznych, cyfrowych i w zakresie zielonej	2026	<i>Centrum Doskonałości Dydaktycznej</i> - % liczba pracowników objętych programem - informacje na stronie



	transformacji – finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR).		https://cdd.pwr.edu.pl/aktualnosci
33.10	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • program StayOnTrack – Razem Przeciw Rezygnacji z Edukacji - finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR).	2026-2029	<i>Centrum Doskonałości Dydaktycznej</i> - % liczba pracowników objętych programem -informacje na stronie https://cdd.pwr.edu.pl/aktualnosci
33.11	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • program SCIENCE STORY - Systemowe podniesienie jakości dydaktyki na Politechnice Wrocławskiej - finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR).	2026-2028	<i>Centrum Doskonałości Dydaktycznej</i> - % liczba pracowników objętych programem -informacje na stronie https://cdd.pwr.edu.pl/aktualnosci
33.12	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych: • program wewnętrzny PWr (finansowany z rezerwy Rektora); "Doskonałość w edukacji akademickiej: rozwój nauczycieli i wsparcie studentów" - moduły: - Tutoring "Aktywny Tutor", - Superwizja "SuperWsparcie", - Szkolenia "System Doskonalenia Kompetencji Dydaktycznych".	2026-2028	<i>Centrum Doskonałości Dydaktycznej</i> - ZW wewnętrzne – regulamin programu (dokument) - % liczba naukowców objętych programem - materiały dydaktyczne -informacje na stronie https://cdd.pwr.edu.pl/aktualnosci
34	Skargi / apelacje. <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.</i>		Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty Prorektor ds. Badań i Innowacji
34.1	Cel: Propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania – procedury bezstronnego rozpatrywania skarg (R1-R4): • kampania informacyjna o możliwości bezstronnego rozwiązywania sytuacji konfliktowych, • opracowanie katalogu zachowań właściwych, • rozszerzenie zakresu działania Komisji Antydyskryminacyjnej o zgłoszenia dotyczące niewłaściwych zachowań – niezależnie od ich kwalifikacji prawnej, • wzmocnienie działań w zakresie bezstronnego	2026-2027	<i>Komisja Antydyskryminacyjna</i> - materiały informacyjne - liczba podjętych działań w kampanii - dokument na stronie Równa PWr - regulamin wewnętrzny pracy komisji



	rozpatrywania skarg na Wydziałach.		
34. 2	Cel: Propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania – procedury bezstronnego rozpatrywania skarg (R1-R4): • Monitorowanie efektywności procedur bezstronnego rozpatrywania skarg (R2-R4).	2026-2029	<i>Komisja Antydyskryminacyjna / Rzecznicy dyscyplinarni ds. Nauczycieli Akademickich / Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich</i> - % liczba zgłoszeń do komisji Antydyskryminacyjnej i Rzeczników Dyscyplinarnych ds. nauczycieli akademickich / Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej ds. nauczycieli Akademickich
34. 3	Cel: Propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania – procedury bezstronnego rozpatrywania skarg (R1-R4): • wzmocnienie procedur bezstronnego rozpatrywania skarg dla R1, • uaktualnienie i zatwierdzenie procedury zapobiegania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych pomiędzy doktorantami i doktorantkami a promotorami i promotorkami, • monitorowanie działania procedury zapobiegania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych pomiędzy doktorantami i doktorantkami a promotorami i promotorkami • uaktualnienie i zatwierdzenie: Kodeksu dobrych praktyk promotora, • monitorowanie efektywności procedur bezstronnego rozpatrywania skarg dla R1.	2026-2027	<i>Szkoła Doktorska / Rzecznicy dyscyplinarni ds. Doktorantów</i> - dokumenty na stronie Szkoły Doktorskiej Szkoła Doktorska - liczba zgłoszeń sytuacji konfliktowych do Dziekana Szkoły Doktorskiej - % liczba zgłoszeń do komisji Antydyskryminacyjnej i Rzecznika Dyscyplinarnego ds. doktorantów
34. 4	Cel: Propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania – procedury bezstronnego rozpatrywania skarg (R1-R4): • mediacje – rozwiązania zamiast konfliktów, • szkolenia i warsztaty "Jak skutecznie rozwiązywać konflikty i pracować w zespole".	2026-2029	<i>Dział Wsparcia Psychologicznego i Mediacji</i> - liczba zgłoszeń do mediacji na dpm@pwr.edu.pl - liczba konsultacji - % udział przeprowadzonych szkoleń / warsztatów w stosunku do zaplanowanych - % liczba uczestników

FILAR IV SZKOLENIA

39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego. <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w</i>	Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
-----------	--	--



	<i>podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.</i>		
39.1	Cel: Wspieranie w rozwoju naukowców reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni: • Rektorski program Academia Iuvenum (R2) – dostęp do dedykowanego programu szkoleń wspierającego rozwój doskonałości naukowej. • Rektorski program Academia Professorum Iuniorum (R3) - dostęp do dedykowanego programu szkoleń wspierającego rozwój doskonałości naukowej.	2026-2029 (kadencja na 2 lata/skład uzupełniany raz do roku)	<i>Dział Nauki</i> - % liczba osób objętych programem
39.2	Cel: Wspieranie w rozwoju naukowców reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni: • organizacja i prowadzenie szkoleń wspierających promocję oraz wdrażanie praktyk Otwartej Nauki w procesie badawczym i publikacyjnym, • cykliczne szkolenia dla Szkoły Doktorskiej, • szkolenia z udziałem zewnętrznych ekspertów i prelegentów, w tym reprezentujących koncerny wydawnicze.	2026-2029	<i>Bibliotekei PWR</i> -liczba przeprowadzonych szkoleń - % liczba uczestników szkoleń
39.3	Cel: Wspieranie w rozwoju naukowców reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni: • włączanie naukowców do konferencji, kongresów i wydarzeń branżowych organizowanych lub współorganizowanych przez CiB, • formalne wsparcie udziału naukowców w konferencjach i wydarzeniach o profilu naukowo-biznesowym: przez rekrutację prelegentów z PWR, sesje prezentacji technologii, strefy expo, wizyty studyjne i networking z partnerami z przemysłu.	2026-2029	<i>Centrum Innowacji i Biznesu (CiB)</i> - liczba wydarzeń z udziałem naukowców PWR -liczba wystąpień/ prezentacji/ posterów
39.4	Cel: Wspieranie w rozwoju naukowców reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni: Lem Next Gen Science Forum 2026 – dla młodych naukowców z całego świata – pierwsze w Polsce międzynarodowe wydarzenie stworzone przez młodych i dla młodych badaczy.	2026	<i>Dział Organizacji Wydarzeń i Promocji / Dział Komunikacji</i> - informacje o wydarzeniu Lem Next Gen Science Forum 2026
39.5	Cel: Wspieranie w rozwoju naukowców reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni: „Rozwój zawodowy” – zapewnienie stałego dostępu do szkoleń i warsztatów w zakresie pozyskiwania, realizacji i rozliczania projektów badawczych w programie Horyzont Europa.	2026-2028	<i>Wrocławskie Centrum Transferu Technologii</i> - liczba przeprowadzonych szkoleń - % liczba uczestników
39.6	Cel: Wspieranie w rozwoju naukowców reprezentujących różne dyscypliny naukowe w Uczelni: • szkolenia i warsztaty - rozwój kompetencji miękkich, jako czynnik wspierający rozwój zawodowy, • szkolenia dla kadry kierowniczej z zakresu: budowanie zespołu, kompetencje menedżerskie, podejmowanie decyzji, autoprezentacja w sytuacjach	2026-2028	<i>Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty</i> - liczba szkoleń - liczba warsztatów - % liczba uczestników



	społecznych, komunikacja społecznej, poprawy stylu kierowania.		
40	Opieka naukowa. <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Organizacji i Infrastruktury Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
40.1	Cel: Kompleksowe wsparcie procesu rekrutacji i zatrudniania pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb pracowników – obcokrajowców: a) szkolenia dla kadry administracyjnej z zakresu zatrudniania obcokrajowców, b) - opracowanie katalogu formularzy i jasnych wytycznych dotyczących dokumentów niezbędnych do zatrudnienia pracownika-obcokrajowca, - diagnozy poziomu satysfakcji nowo zatrudnionych pracowników z przebiegu procesów rekrutacji i zatrudniania, - opracowanie rekomendacji – wniosków usprawniających i działań doskonalących dla procesu zatrudniania.	a)2026-2027 b)2026-2027	a) <i>Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty</i> - liczba szkoleń - % przeszkolonych pracowników administracyjnych z zakresu zatrudniania b) <i>Dział Spraw Osobowych / Dział Nauki / Dział Analiz</i> - katalog formularzy - ankieta diagnozująca/oceniająca poziom satysfakcji - % liczba ankietowanych pracowników/spotkań focusowych - dokument: analiza ankietyzacji - opracowanie rekomendacji – wniosków usprawniających i działań doskonalących
40.2	Cel: Wsparcie procesu adaptacji (onboardingu) nowo zatrudnionych pracowników: a) opracowanie rekomendacji i dobrych praktyk dotyczących procesu onboardingu. b) opracowanie wydziałowych przewodników dla nowo zatrudnionych pracowników (PL / ENG). c) opracowanie i wdrażanie praktyk wspierających proces adaptacji: • opracowanie rekomendacji i dobrych praktyk w zakresie wsparcia koleżeńskiego (opiekun nowo zatrudnionego pracownika), • opracowanie narzędzi monitorujących postępy oraz udzielanie informacji zwrotnych dla nowo zatrudnionych pracowników, • opracowanie narzędzi diagnozujących oceny rocznego okresu po wprowadzeniu do pracy.	a)2026-2027 b)2026 c)2026-2028	a) <i>Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty</i> -dokument: katalog dobrych praktyk onboardingowych b) <i>Dziekani Wydziałów</i> - % liczba opracowanych przewodników Wydziałowych c) <i>Dział Spraw Osobowych</i> - dokument: zdefiniowanie roli opiekuna - dokument-formularz monitorujący proces wdrażania pracownika nowo zatrudnionego - dokument- formularz oceny rocznego okresu po wprowadzeniu do pracy