



STRATEGIA HRS4R DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Wrocław, maj 2026

Spis treści

WPROWADZENIE	2
AUDYT WEWNĘTRZNY	7
KAMPANIA INFORMACYJNA	8
BADANIE ANKIETOWE	9
PODSUMOWANIE	25
PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2026-2029	31
AKCEPTACJA	50



WPROWADZENIE

Politechnika Wrocławska (PWr) zgodnie ze swoją strategią konsekwentnie rozwija nowoczesne obszary badań, takie jak sztuczna inteligencja, cyberbezpieczeństwo, technologie kwantowe oraz medycyna 4.0.

Uczelnia prowadzi działalność badawczą i dydaktyczną w czterech dziedzinach nauki, integrując badania z kształceniem w piętnastu dyscyplinach.

Na 14 wydziałach i w trzech filiach, pod opieką 2 400 nauczycieli akademickich, kształcą się 21 000 studentów i studentek, w tym 1 600 osób z zagranicy, które pochodzą z 70 krajów świata. Ponadto w Szkole Doktorskiej uczą się 850 osób, w tym 120 cudzoziemców.

Oferta dydaktyczna Politechniki Wrocławskiej obejmuje 70 kierunków w tym 35 programy kształcenia w językach obcych.

Międzynarodowy charakter uczelni wzmacnia szeroka sieć współpracy obejmująca ponad 250 partnerów z 50 krajów oraz aktywny udział w programach mobilności i współpracy badawczej, takich jak Erasmus+, Fulbright czy DAAD

Uczelnia prowadzi działalność badawczą i dydaktyczną w piętnastu dyscyplinach w ramach czterech dziedzin naukowych: inżynieryjno-technicznej, ścisłej i przyrodniczej, medycznej i nauk o zdrowiu oraz społecznej.

Uczelnia stawia między innymi na rozwój sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwo oraz medycynę 4.0. W 2021 r. powstał Wydział Informatyki i Telekomunikacji, na którym pracuje ponad 300 nauczycieli akademickich i badaczy, a kształcą się 4 000 studentów i studentek. W Szkole Doktorskiej PWr na kierunkach informatycznych kształcą się najwięcej doktorantów w kraju.

W 2023 r. Politechnika Wrocławska utworzyła Wydział Medyczny i jest pierwszą uczelnią techniczną w kraju kształcącą na kierunku lekarskim.

W QS World University Ranking (ranking Szanghajski) Uczelnia zajmuje pozycje między 901-1000. Jesteśmy drugą uczelnią techniczną w kraju oraz jedyną z Dolnego Śląska. W Rankingu Szkół Wyższych Fundacji Perspektywy (2025) Politechnika Wrocławska zajęła czwartą pozycję wśród polskich uczelni technicznych, siódme miejsce w ogólnej klasyfikacji. W „Rankingu Polskich Szkół Akademickich – kariera, praca, zarobki” (2025) Politechnika Wrocławska jest najlepszą techniczną i drugą uczelnią w Polsce w zapewnianiu swoim absolwentom najlepszego startu na rynku pracy.

Aż 81 osób pracujących na Politechnice Wrocławskiej znalazło się w zestawieniu najbardziej wpływowych ludzi nauki na świecie TOP2%.

Naukowcy Politechniki Wrocławskiej opublikowali 27405 publikacji w czasopismach z Listy Filadelfijskiej oraz 25540 publikacje w czasopismach posiadających współczynnik wpływu Impact Factor (IF) pośród których znajdują się 553 prace o IF powyżej 10.

Aktualna łączna liczba zgłoszonych do ochrony wynalazków i innych praw ochronnych to **6416 szt. a liczba uzyskanych patentów** i innych praw ochronnych to 2882 szt. Uczelnia jest pod tym względem w krajowej czołówce.

Na Politechnice Wrocławskiej działa 575 laboratoriów dydaktycznych, 423 laboratoriów badawczych oraz osiem laboratoriów akredytowanych.

Uczelnia dysponuje ofertą dla firm w zakresie innowacyjnych produktów, nowoczesnych technologii, projektowania i wdrażania systemów zarządzania, sterowania i monitorowania procesów i technologii. Uczelnia



prowadzi współpracę z wieloma krajowymi i zagranicznymi firmami np. IBM, 3M, KGHM, LG czy Volvo.

Politechnika Wrocławska należy do European University Association oraz European Society for Engineering Education.

Od 2022 r. należy do sieci europejskich uniwersytetów Unite! wraz ośmioma innymi uczelniami z Francji, Włoch, Hiszpanii, Portugalii, Niemiec, Austrii, Szwecji i Finlandii.

Na uczelni funkcjonuje wrocławskie centrum Academia Europaea, której członkami jest ponad 4 500 wybitnych specjalistów z medycyny, chemii, fizyki, matematyki, ekonomii, nauk humanistycznych i społecznych, w tym 60 laureatów Nagrody Nobla.

Szkoła Doktorska Politechniki Wrocławskiej kształci doktorantów w 12 dyscyplinach. Od 2022 r. kursy obowiązkowe są realizowane tylko w języku angielskim. System Zapewniania Jakości Kształcenia, obejmuje procesy związane z kształceniem doktorantów oraz opisuje mechanizmy monitorowania (opiniowanie i analizowanie) w celu doskonalenia i eliminowania nieprawidłowości. Wprowadzono warunek umiędzynarodowienia dla promotorów (promotor, musi posiadać doświadczenie we współpracy międzynarodowej lub publikacje o zasięgu międzynarodowym (<https://szd.pwr.edu.pl/promotorzy>)). Warunkiem przyjęcia doktoranta do Szkoły Doktorskiej jest znajomość języka angielskiego na poziomie B2. Szkoła Doktorska realizuje projekt „Ster - umiędzynarodowienie Szkół Doktorskich” (Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej (NAWA)), a w ramach projektu: InterDocSchool finansowane są zagraniczne staże dla doktorantów, organizacja międzynarodowych szkół letnich i zimowych, wizyty studyjne w zagranicznych szkołach, organizacja przyjazdu profesorów wizytujących.

Politechnika Wrocławska w 2017 roku podpisała **Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni (DSOU)**, która dotyczy aspektów funkcjonowania gdzie rozwój badań i edukacji jest silnie skorelowany z potrzebami oraz kryzysami społeczeństwa i gospodarki.

„Polityka Równości, Różnorodności i Dobrostanu” promuje zasady równości i różnorodności, które umożliwiają wszystkim osobom pracującym i studiującym dobrostan, rozwój i wykorzystanie swojego potencjału oraz pogłębiają ich autonomię myślenia i działania, oraz ma realizować on również zalecenia Komisji Europejskiej w zakresie wdrożenia planu równości płci (Gender Equality Plan).

Na Uczelni powołani są **pełnomocnicy Rektora** ds. osób z niepełnosprawnościami, przeciwdziałania dyskryminacji, przeciwdziałania korupcji, zapewnienia jakości kształcenia, ewaluacji jakości działalności naukowej, Dolnośląskiego Festiwalu Nauki oraz współpracy europejskiej. W kwestiach rozwiązywania sporów ważną rolę pełni Mediator oraz rzecznicy dyscyplinarni ds. nauczycieli akademickich, ds. doktorantów oraz ds. studentów.

Na Uczelni działa **Centrum Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Klimatu (CZRIOK)**, jako wynik aktywności zmierzającej do integracji środowiska Uczelni m.in. w dążeniu do jej zeroemisyjności oraz poprawy środowiska pracy naukowca dzięki efektom pracy zespołu ds. zrównoważonych, pro-środowiskowych i otwartych procesów administracyjnych na Uczelni.

Academia Iuvenum (od 2021) tworzą młodzi naukowcy Politechniki Wrocławskiej (co najmniej rok po doktoracie), którzy realizują z sukcesem projekty badawcze, są liderami reprezentującymi poszczególne dyscypliny naukowe a ich zadaniem jest podejmowanie inicjatyw intelektualnych oraz stworzenie platformy służącej wymianie myśli naukowej, umożliwienie młodym naukowcom wyrażania opinii wewnątrz i na zewnątrz Uczelni.

Academia Professorum Iuniorum (od 2023) stanowi jeden z kluczowych elementów działań naszej uczelni w



promowaniu doskonałości naukowej, a jej głównym zadaniem jest wspieranie rozwoju grupy wybitnych, młodych, samodzielnych pracowników nauki, reprezentujących różne dyscypliny i budujących zespoły naukowe lub podejmujących nową tematykę badawczą. Akademia pełni także rolę platformy do nieskrępowanej, twórczej wymiany intelektualnej pomiędzy jej członkami, a także ułatwia badaczom wyrażanie swojej opinii wewnątrz i na zewnątrz uczelni.

Komisja ds. Etyki Badań Naukowych (od 2021) zakresem działań obejmuje opiniowanie projektów badawczych w zakresie ich zgodności z zasadami i standardami etycznymi oraz w zakresie respektowania i poszanowania godności istoty ludzkiej oraz jej podstawowych praw i wolności.

Dział Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami wdraża ideę uczelni „bez barier”, otwartej i przyjaznej młodzieży z niepełnosprawnościami. Jedną z form wsparcia jest utworzone Centrum Konsultacji Psychologicznej, które udziela wsparcia pracownikom w zakresie zrozumienia problemów studentów z niepełnosprawnościami.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej przygotowuje studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej do wejścia na rynek pracy (szkoli, doradza, współpracuje z pracodawcami, organizuje wydarzenia wspierające w nawiązywaniu kontaktów i dzieleniu się wiedzą) oraz rozwija Mentoringowy Program Rozwojowy, czyli indywidualne konsultacje z absolwentami uczelni, którzy odnieśli sukces zawodowy, a teraz chcą przekazać swoją wiedzę innym.

Komisja Europejska przyznała uczelni wyróżnienie HR Excellence in Research (od 2016 r.). Działania uczelni w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w nauce są zgodne z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i są powiązane ze strategią uczelni poprzez zapisy - Uczelnia realizuje zalecenia zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca (European Charter for Researchers) i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (Code of Conduct for the Recruitment of Researchers) (Strategia Politechniki Wrocławskiej 2023-2030, PL Strategia | Politechnika Wrocławska / ENG Strategy / Wrocław University of Science and Technology). Politechnika Wrocławska realizuje model uczelni badawczej, w którym kluczową rolę odgrywa jakość środowiska pracy naukowej, rozwój kariery badaczy oraz otwartość i transparentność procesów instytucjonalnych.

W trosce o wzrost wkładu Politechniki Wrocławskiej w rozwój nauki i techniki oraz zapewnienie jej statusu wiodącego ośrodka badawczego, a pracownikom, doktorantom i studentom jak najlepszych warunków pracy naukowej i rozwoju definiuje się następujące cele strategiczne:

w obszarze badań i innowacji:

- C1. podejmowanie pionierskich i przełomowych badań w kluczowych obszarach nauki i techniki, wytyczających kierunki i przesuujących granice, a tym samym odpowiadających na oczekiwania społeczeństwa i gospodarki;
- C2. tworzenie dynamicznego środowiska naukowego, integrującego pracowników i doktorantów z wszystkich dyscyplin oraz włączającego studentów, promującego współpracę, innowacyjność, interdyscyplinarność i doskonałość;
- C3. wzmocnienie współpracy międzynarodowej, prowadzące do wzrostu jakości badań, m.in. przez udział w sieciach i programach naukowych;



C4. wzmocnienie partnerstw z otoczeniem gospodarczym, sprzyjających zwiększaniu wpływu i znaczenia prowadzonych badań;

C5. rozwój różnorodnej kadry naukowej oraz jej kompetencji zawodowych potrzebnych do przełomowych badań i innowacji technologicznych, a także skutecznej komunikacji i odgrywania wiodącej roli w swoich dziedzinach i dyscyplinach.

w obszarze współpracy z otoczeniem:

C1. wzmocnienie partnerstw z otoczeniem gospodarczym dla wspierania badań i edukacji istotnych dla postępu technicznego oraz rozwoju lokalnej i globalnej gospodarki – m.in. przez wspólne badania i udział partnerów w kształtowaniu oferty dydaktycznej;

C2. wspieranie transferu technologii oraz komercjalizacji wyników badań, a także budowa wokół Uczelni sieci powiązań wspierających innowacyjną przedsiębiorczość oraz nowe przedsięwzięcia typu start-up lub spin-off, zwłaszcza w obszarze deep tech;

C3. umacnianie roli lidera integrującego wrocławskie środowisko intelektualne;

C4. budowa trwałych relacji w ramach europejskiego sojuszu Unite! oraz z innymi ośrodkami akademickimi, zwłaszcza europejskimi uczelniami technicznymi;

C5. utrwalanie reputacji uczelni odpowiedzialnej i zaangażowanej społecznie.

w obszarze infrastruktury:

C1. stworzenie przyjaznego, integrującego, dostępnego, zielonego oraz tętniącego życiem kampusu, sprzyjającego rozwojowi osobistemu i budowaniu poczucia przynależności;

C2. rozwój infrastruktury dydaktycznej i studenckiej oraz funkcji edukacyjnych Biblioteki, podnoszących poziom kształcenia oraz komfort studiowania;

C3. rozwój infrastruktury badawczej przyciągającej talenty oraz zwiększającej potencjał do prowadzenia przełomowych badań, podejmowania współpracy i realizacji projektów, zwłaszcza w priorytetowych obszarach badawczych;

C4. rozwój infrastruktury teleinformatycznej oraz stosowanie nieustannie rozwijającego się potencjału technologii informatycznych we wszystkich obszarach działalności Uczelni;

C5. uwzględnianie w polityce inwestycyjnej i innych działaniach Uczelni odpowiedzialności za zrównoważony rozwój, środowisko naturalne i klimat, wyrażonych w kluczowych porozumieniach międzynarodowych: Porozumieniu Paryskim, Europejskim Zielonym Ładzie oraz Celach Zrównoważonego Rozwoju





AUDYT WEWNĘTRZNY

W celu zapewnienia wysokiej efektywności procesów monitorowania powołany został zespół, w skład którego wchodzi przedstawiciele pracowników naukowych reprezentujących wydziały Politechniki Wrocławskiej, przedstawiciel Rady Doktorantów oraz szerokie grono pracowników administracji odpowiedzialnych za analizę, weryfikację regulacji prawnych, procedur i praktyk, opracowanie wymaganej dokumentacji oraz raportów wdrożeniowych oraz promocję i komunikację wypracowanych rozwiązań na Uczelni. Aktualny skład zespołu:

ENG: European Human Resources Strategy for Researchers / Wrocław University of Science and Technology

PL: Zespół monitorujący wdrożenie Europejskiej strategii dla naukowców na PWr | Politechnika Wrocławska

Do zadań zespołu monitorującego należą:

- a) ocena efektów wdrażania ujętych w „Planie działań” zasad Karty i Kodeksu wraz z dokładnym przeglądem zadań realizowanych przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne;
- b) analiza regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych na Uczelni, wskazująca w jakim zakresie Uczelnia realizuje zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
- c) przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej oraz wskazanie obszarów wymagających bieżących działań odnośnie dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania;
- d) monitorowanie procesu wdrażania strategii działań, zwanej „Strategią HR (HRS4R)”, która obejmuje:
 - rezultaty analizy regulacji wewnętrznych w kontekście realizacji zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
 - opracowanie planu działań wraz z ich opisem, które zostają podjęte w celu dalszego wdrażania zapisów Karty i Kodeksu,
 - opracowania harmonogramu prac i odpowiedzialności.

Zespół ds. monitorowania na bieżąco zapoznaje się z wytycznymi zawartymi w Karcie i Kodeksie oraz przygląda się metodom ich wdrożenia w różnych instytucjach prowadzących działalność badawczą zarówno na terenie Polski, jak i zagranicą.

Kampania informacyjna

Obszarem wymagającym ciągłego doskonalenia w ramach funkcjonowania Europejskiej Karty Naukowca na Uczelni był proces informowania pracowników Politechniki Wrocławskiej o jej zasadach i korzyściach z niej wynikających. Celem szerokiej kampanii informacyjnej było dotarcie do wszystkich grup pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej. Opracowano szczegółową strategię marketingową uwzględniającą potrzeby informacyjne pracowników, dostępne narzędzia informacyjne (strony internetowe, social media Uczelni itd.) oraz harmonogram dostarczanych informacji.

Na przełomie listopada i grudnia 2025 r. Zespół ds. monitorowania przeprowadził kampanię informacyjną. Obszerne informacje dotyczące poparcia Politechniki Wrocławskiej dla zasad Karty i Kodeksu są zamieszczone na stronie internetowej:

LINK PL: [Europejska Strategia dla Naukowców | Politechnika Wrocławska](#)

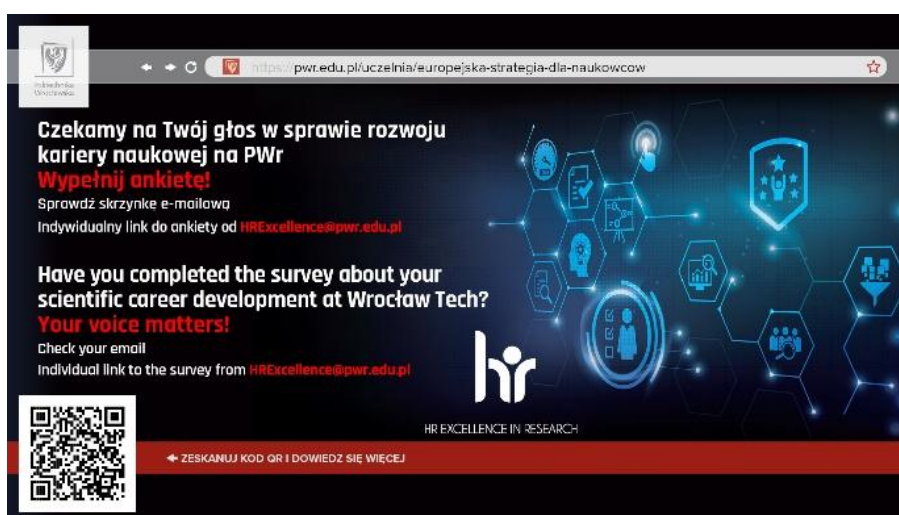
LINK EN: [European Human Resources Strategy for Researchers / Wrocław University of Science and Technology](#)

Przedstawione zostały również działania podejmowane w związku z wdrażaniem zasad Karty i Kodeksu oraz wskazane osoby kontaktowe w ramach projektu. Strona jest na bieżąco aktualizowana o informacje dotyczące prac wdrożeniowych oraz procesów monitorowania ich efektów.

W ramach kampanii informacyjnej, na każdym wydziale odbyły się spotkania członków Zespołu ds. monitorowania z pracownikami naukowymi.

W odniesieniu do uruchomionego badania ankietowego przeprowadzono akcję promocyjną z zastosowaniem kanałów komunikacyjnych uwzględniających m.in.:

- e-mailing do Dziekanów do udziału w badaniu i zachęcaniu pracowników danej jednostki,
- e-mailing Dziekanów do pracowników,
- komunikaty w Elektronicznym Biuletynie Informacyjnym Uczelni o ankiecie,
- e-mailing do uczestników badania,
- umieszczenia na ogólnouczelnianych telebimach informacji o badaniu ankietowym.



Po zakończeniu ankiety zostały wysłane e-mailowe podziękowania za wypełnienie ankiety i podzielenie się swoimi opiniami w zakresie zagadnień poruszanych w kwestionariuszu.



Badania ankietowe

Proces ankietyzacji pracowników naukowych stanowi część strategii Politechniki Wrocławskiej (HRS4R) w ramach kolejnych etapów poprawy warunków pracy oraz stworzenia przyjaznego i stymulującego środowiska do prowadzenia badań naukowych.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone między 17 listopada 2025 roku a 11 stycznia 2026 roku. Ankieta miała charakter anonimowy i dobrowolny. Do badania zaproszono pracowników Politechniki Wrocławskiej, zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców; dla osób nieposługujących się językiem polskim przygotowano anglojęzyczną wersję ankiety.

Przygotowana metryczka identyfikacyjna miała charakter ogólny, a jej celem było jedynie przeprowadzenie wnioskowania statystycznego zgodnie z wymaganiami Europejskiej Karty Naukowca (EKN).

Naukowcy zatrudnieni na Politechnice Wrocławskiej na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych oraz naukowcy ze Szkoły Doktorskiej, otrzymali zaproszenie do udziału w badaniu za pośrednictwem wiadomości mailowej na adresy pracownicze (@pwr.edu.pl) wraz z podaniem indywidualnego linku do ankiety.

Ankieta przeprowadzana była wyłącznie on-line i składała się z 40 pytań zamkniętych odnoszących się do czterech filarów Europejskiej Karty Naukowca:

Filar 1: Aspekty Etyczne i Zawodowe (10 pytań);

Filar 2: Rekrutacja i Ocena (11 pytań);

Filar 3: Warunki Pracy i Ubezpieczenia Społeczne (14 pytań);

Filar 4: Szkolenia (5 pytań).

Dodatkowo przewidziano 4 pytania otwarte (do swobodnej wypowiedzi), które podsumowywały każdy z filarów.

Jednym z głównych celów ankiety było pozyskanie informacji o aktualnej sytuacji Uczelni, zgromadzenie danych pozwalających ocenić skuteczność wprowadzonych zmian po ostatniej ankietyzacji, wymaganych kierunkach zmian oraz konieczności wprowadzenia działań doskonalących obecne procesy realizowane przez Uczelnię. Aby usprawnić te obszary zostaną zaproponowane działania naprawcze i samodoskonalące w ramach planu działania HRS4R na lata 2026-2029.

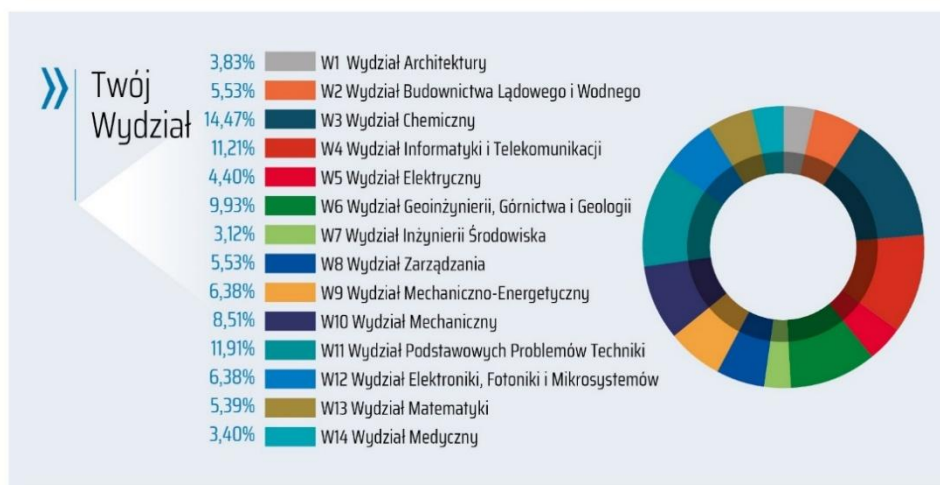
Pełne opracowanie wyników badania ankietowego znajduje się pod linkiem:

PL [Bieżące działania i co przed nami? | Politechnika Wrocławska](#)

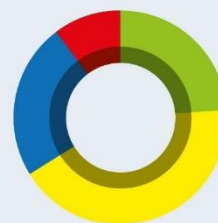
EN [Our current and future activities / Wrocław University of Science and Technology](#)



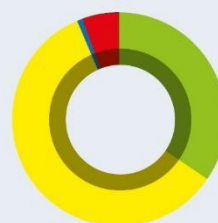
METRYKA GRUPY BADAWCZEJ



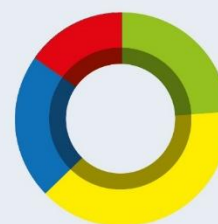
» Twój tytuł zawodowy / stopień naukowy / tytuł naukowy



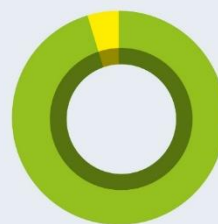
» Twoja płeć



» Twoje stanowisko naukowe



» Jesteś respondentem / respondentką pochodzącym / pochodzącą z

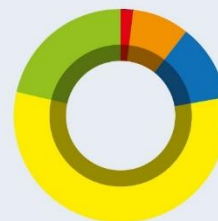


FILAR 1 ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE



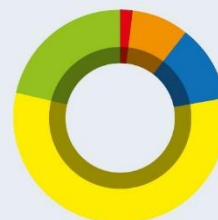
1. Na PWr badacz ma swobodę w wyrażaniu swoich poglądów naukowych.

zdecydowanie NIE	0,77%
raczej NIE	2,62%
nie wiem	5,40%
raczej TAK	51,85%
zdecydowanie TAK	39,35%



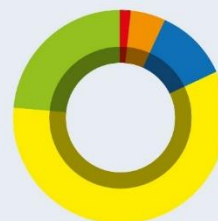
2. Na PWr przestrzegane są zasady i praktyki etyczne związane z rzetelnością i odpowiedzialnością w pracy naukowej.

zdecydowanie NIE	2,01%
raczej NIE	8,81%
nie wiem	11,44%
raczej TAK	56,41%
zdecydowanie TAK	21,33%



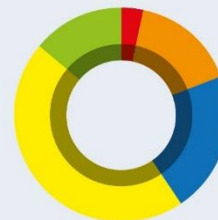
3. Przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności wyników badań.

zdecydowanie NIE	1,85%
raczej NIE	5,10%
nie wiem	11,13%
raczej TAK	58,58%
zdecydowanie TAK	23,34%



4. Pracownikom naukowym znana jest strategia uczelni/PWr.

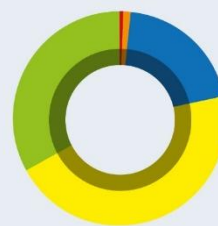
zdecydowanie NIE	3,40%
raczej NIE	15,92%
nie wiem	21,33%
raczej TAK	45,60%
zdecydowanie TAK	13,76%





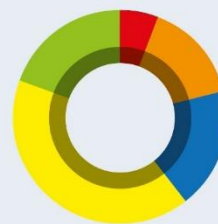
5. Współpraca z podmiotami zewnętrznymi (sponsorami, grantodawcami i ośrodkami szkoleniowymi) odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

zdecydowanie NIE	0,77%
raczej NIE	1,08%
nie wiem	19,91%
raczej TAK	45,37%
zdecydowanie TAK	32,87%



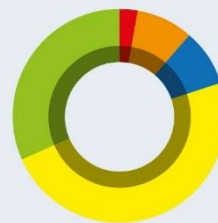
6. Zasady i mechanizmy finansowania oraz zarządzania środkami na badania są przejrzyste i stosowane w praktyce.

zdecydowanie NIE	5,86%
raczej NIE	15,28%
nie wiem	18,36%
raczej TAK	41,20%
zdecydowanie TAK	19,29%



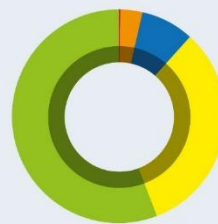
7. W miejscu pracy przestrzegane są zasady bezpieczeństwa BHP, przepisy ochrony danych osobowych oraz procedury odzyskiwania utraconych informacji.

zdecydowanie NIE	2,78%
raczej NIE	8,66%
nie wiem	8,81%
raczej TAK	48,22%
zdecydowanie TAK	31,53%



8. Pracownicy PWR są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań.

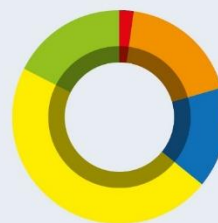
zdecydowanie NIE	0,46%
raczej NIE	3,40%
nie wiem	8,04%
raczej TAK	32,30%
zdecydowanie TAK	55,80%





9. Wyniki prowadzonych badań są popularyzowane i promowane wśród ogółu społeczeństwa.

zdecydowanie NIE	2,32%
raczej NIE	18,24%
nie wiem	15,46%
raczej TAK	46,68%
zdecydowanie TAK	17,31%



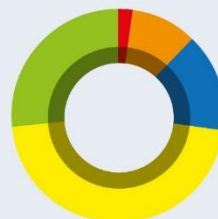
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pozytywne	91,2	77,7	81,9	59,4	78,2	60,4	79,8	88,1	64,0	71,3
Nie wiem	5,4	11,4	11,1	21,3	20	18,4	8,8	8,0	15,4	11,7
Negatywne	3,4	10,8	6,9	19,3	1,8	21,2	11,4	3,9	20,6	17,0

FILAR 2 REKRUTACJA I OCENA



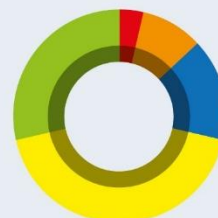
11. Na PWr obowiązuje procedura regularnej oceny pracy naukowców przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną i kompetentną komisję.

zdecydowanie NIE	2,26%
raczej NIE	10,16%
nie wiem	14,84%
raczej TAK	46,29%
zdecydowanie TAK	26,45%



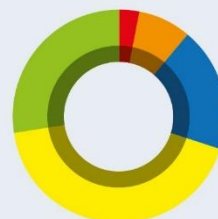
12. W procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy na PWr obowiązują jasno określone standardy.

zdecydowanie NIE	3,87%
raczej NIE	9,35%
nie wiem	15,65%
raczej TAK	42,74%
zdecydowanie TAK	28,39%



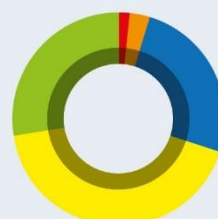
13. Procedury rekrutacji są otwarte i przejrzyste oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Zawierają informacje niezbędne dla kandydata i są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym.

zdecydowanie NIE	3,23%
raczej NIE	8,06%
nie wiem	18,71%
raczej TAK	42,74%
zdecydowanie TAK	27,26%



14. Członkowie komisji rekrutacyjnych oceniający kandydatów posiadają odpowiednie kompetencje i doświadczenie.

zdecydowanie NIE	1,94%
raczej NIE	2,90%
nie wiem	25,16%
raczej TAK	42,58%
zdecydowanie TAK	27,42%





15. PWr informuje kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk. Kandydaci są informowani o swoich mocnych i słabych stronach oraz perspektywach rozwoju zawodowego.

zdecydowanie NIE	3,71%
raczej NIE	8,87%
nie wiem	32,58%
raczej TAK	33,87%
zdecydowanie TAK	20,97%



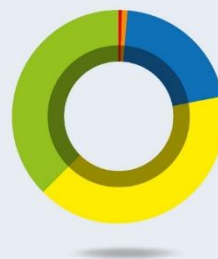
16. PWr w procesie doboru kadr wykorzystuje metody oceny ilościowej i jakościowej dorobku (publikacje, cytowania, patenty, wybitne wyniki naukowe).

zdecydowanie NIE	2,74%
raczej NIE	5,48%
nie wiem	19,19%
raczej TAK	43,39%
zdecydowanie TAK	29,19%



17. PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku (np. staże badawcze, doświadczenie w przemyśle).

zdecydowanie NIE	0,65%
raczej NIE	0,97%
nie wiem	20,48%
raczej TAK	40,65%
zdecydowanie TAK	37,26%



18. PWr wspiera swobodną mobilność geograficzną, międzyinstytucjonalną, interdyscyplinarną i wirtualną oraz umożliwia zmianę dyscypliny.

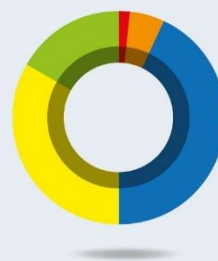
zdecydowanie NIE	2,10%
raczej NIE	6,29%
nie wiem	25,48%
raczej TAK	42,90%
zdecydowanie TAK	23,23%





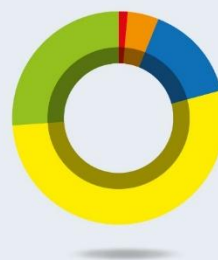
19. PWr zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji i kompetencji zawodowych uzyskanych w wyniku mobilności.

zdecydowanie NIE	1,77%
raczej NIE	5,32%
nie wiem	42,90%
raczej TAK	33,39%
zdecydowanie TAK	16,61%



20. PWr określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.

zdecydowanie NIE	1,45%
raczej NIE	4,68%
nie wiem	14,86%
raczej TAK	52,99%
zdecydowanie TAK	26,01%



21. PWr posiada przejrzyste zasady w zakresie rekrutacji i zatrudnienia naukowców ze stopniem doktora.

zdecydowanie NIE	2,91%
raczej NIE	6,62%
nie wiem	25,69%
raczej TAK	42,00%
zdecydowanie TAK	22,78%



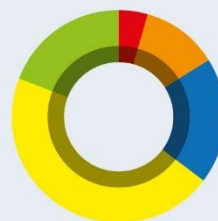
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Pozytywne	72,8	71,1	70,0	70,0	54,8	72,6	77,9	66,1	50,0	79,0	64,8
Nie wiem	14,8	15,7	18,7	25,2	32,6	19,2	20,5	25,5	42,9	14,9	25,7
Negatywne	12,4	13,2	11,3	4,8	12,6	8,2	1,6	8,4	7,1	6,1	9,5

FILAR 3 WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE



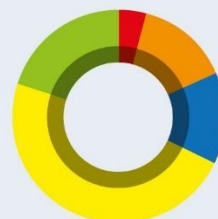
22. PWr jako organizacja uznaje wszystkich naukowców na każdym etapie kariery naukowej za profesjonalistów.

zdecydowanie NIE	4,64%
raczej NIE	11,61%
nie wiem	19,24%
raczej TAK	45,61%
zdecydowanie TAK	18,91%



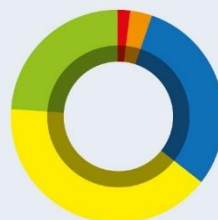
23. PWr stwarza stymulujące środowisko pracy naukowej, tj. zapewnia odpowiednią infrastrukturę oraz możliwości współpracy w sieciach badawczych.

zdecydowanie NIE	4,31%
raczej NIE	14,26%
nie wiem	13,76%
raczej TAK	47,76%
zdecydowanie TAK	19,90%



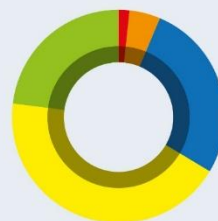
24. PWr zapewnia naukowcom, w tym osobom z niepełnosprawnościami, elastyczne warunki pracy sprzyjające osiągnięciu jak najlepszych wyników badań naukowych.

zdecydowanie NIE	2,16%
raczej NIE	3,15%
nie wiem	30,51%
raczej TAK	40,30%
zdecydowanie TAK	23,88%



25. PWr zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym zatrudnienionym na czas określony.

zdecydowanie NIE	1,82%
raczej NIE	4,64%
nie wiem	27,36%
raczej TAK	43,12%
zdecydowanie TAK	23,05%



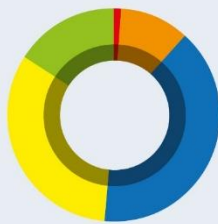
» 26. PWr zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

zdecydowanie NIE	8,62%
raczej NIE	20,23%
nie wiem	12,94%
raczej TAK	39,30%
zdecydowanie TAK	18,91%



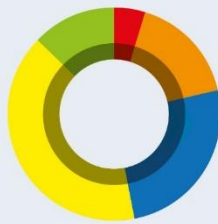
» 27. PWr czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci wśród kadry.

zdecydowanie NIE	1,16%
raczej NIE	10,78%
nie wiem	39,64%
raczej TAK	32,67%
zdecydowanie TAK	15,75%



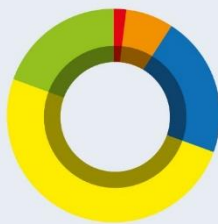
» 28. Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju zawodowego dla naukowców.

zdecydowanie NIE	4,98%
raczej NIE	16,42%
nie wiem	25,70%
raczej TAK	40,13%
zdecydowanie TAK	12,77%



» 29. PWr uznaje wartość wszelkiej mobilności jako ważny sposób poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.

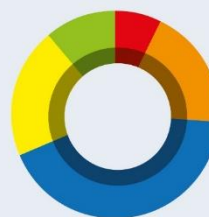
zdecydowanie NIE	2,16%
raczej NIE	7,13%
nie wiem	21,39%
raczej TAK	50,08%
zdecydowanie TAK	19,24%





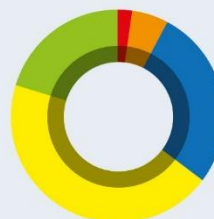
30. PWr zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy.

zdecydowanie NIE	7,46%
raczej NIE	18,91%
nie wiem	42,29%
raczej TAK	20,23%
zdecydowanie TAK	11,11%



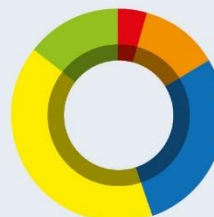
31. PWr zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, dając możliwość czerpania korzyści z wyników swoich badań.

zdecydowanie NIE	2,32%
raczej NIE	5,47%
nie wiem	27,69%
raczej TAK	44,44%
zdecydowanie TAK	20,07%



32. PWr posiada procedury, które zapewniają naukowcom, zwłaszcza na początku kariery (profile R1 i R2), odpowiednie warunki do uznania ich wkładu w prace naukowe jako współautorów, niezależnie od roli ich opiekunów.

zdecydowanie NIE	4,48%
raczej NIE	12,11%
nie wiem	28,36%
raczej TAK	40,80%
zdecydowanie TAK	14,26%



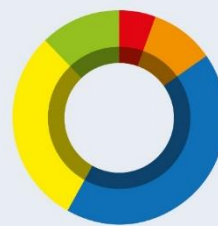
33. Na PWr obowiązki związane z nauczaniem są wynagradzane i uwzględniane w systemach oceny pracowników (włączając w to szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym).

zdecydowanie NIE	6,48%
raczej NIE	17,44%
nie wiem	19,93%
raczej TAK	40,37%
zdecydowanie TAK	15,78%

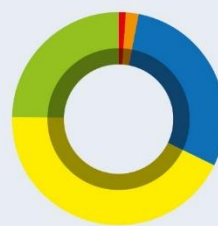




34. PWr zapewnia odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg, w tym kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.



35. PWr uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych do reprezentowania i ochrony ich interesów.



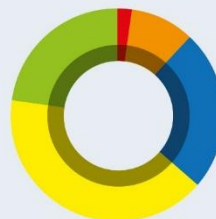
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
Pozytywne	64,5	67,7	64,2	66,1	58,2	48,4	52,9	69,3	31,3	65,5	55,0	56,2	41,7	67,8
Nie wiem	19,2	13,8	30,5	27,4	12,9	39,6	25,7	21,4	42,3	27,7	28,4	19,9	43,0	28,9
Negatywne	16,3	18,5	5,3	6,5	28,9	12,0	21,4	9,3	26,4	7,8	16,6	23,9'	15,3	3,3

FILAR 4 SZKOLENIA



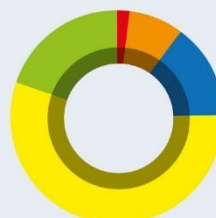
36. Na PWr są ustalone zasady i formy kontaktów doktorantów (R1) z opiekunami naukowymi i przedstawicielami dyscyplin / wydziałów.

zdecydowanie NIE	2,36%
raczej NIE	9,78%
nie wiem	24,28%
raczej TAK	40,81%
zdecydowanie TAK	22,77%



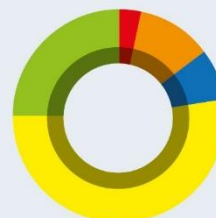
37. Doświadczeni pracownicy naukowcy, pełniący różnorodne role (opiekun, mentor, koordynator projektu) wykonują swoje obowiązki zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi naukowcami.

zdecydowanie NIE	2,19%
raczej NIE	8,09%
nie wiem	14,67%
raczej TAK	55,48%
zdecydowanie TAK	19,56%



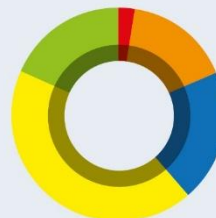
38. PWr wspiera ciągle rozwój naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.

zdecydowanie NIE	3,37%
raczej NIE	11,47%
nie wiem	7,93%
raczej TAK	52,45%
zdecydowanie TAK	24,79%



39. PWr oferuje naukowcom, niezależnie od etapu kariery i rodzaju zawartej umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zwiększających ich konkurencyjność na rynku pracy.

zdecydowanie NIE	2,53%
raczej NIE	16,19%
nie wiem	20,07%
raczej TAK	43,00%
zdecydowanie TAK	18,21%





40. PWr wyznacza opiekuna naukowego o odpowiednich kompetencjach, który wspiera początkujących naukowców (R1, R2) w realizacji obowiązków, monitoruje ich postępy i udziela informacji zwrotnych, wspierając ich rozwój zawodowy.



	36	37	38	39	40
Pozytywne	63,6	75,0	77,3	61,2	56,6
Nie wiem	24,3	14,7	7,9	20,1	20,1
Negatywne	12,1	10,3	14,8	18,7	23,3



Tabela. Zestawienie wyników ankietowych

		2016	2021	2026
FILAR	Nr pytania	% Pozytywnych		
ASPEKTY ETYCZNE i ZAWODOWE	1	89	87	91
	2	74	80	78
	3	79	81	82
	4	56	48	48
	5	57	61	78
	6	54	59	60
	7	68	72	80
	8	79	90	88
	9	54	55	64
	10	75	67	71
REKRUTACJA i OCENA	11	74	71	72
	12	62	61	71
	13	51	64	70
	14	49	59	70
	15	45	45	55
	16	55	64	72
	17	50	73	78
	18	55	42	66
	19	51	36	50
	20	67	73	79
	21	66	54	65
WARUNKI PRACY i UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	22	61	47	65
	23	55	53	68
	24	74	67	64
	25	59	72	66
	26	46	46	58
	27	45	36	48
	28	50	41	52
	29	48	58	69
	30	18	20	31
	31	62	59	65
	32	56	37	55
	33	36	27	56
	34	31	31	41
	35	65	63	68
SZKOLENIA	36	58	60	64
	37	66	68	75
	38	62	69	77
	39	48	46	61
	40	52	42	57

PODSUMOWANIE

- Rozesłanych zostało 2596 indywidualnych linków do naukowców na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych oraz słuchaczy Szkoły Doktorskiej, wszystkich profili R1-R4.
- W badaniu ankietowym wzięło udział 738 naukowców. Kompletnych odpowiedzi udzieliło 593 osób.
- W badaniu udział wzięło 672 (95%) osób pochodzących z Polski oraz 33 (5%) pochodzących z innych krajów;
- Dla porównania, w badaniu ankietowym w 2016 r. wzięło udział 435 osób, w 2021 r. pozytywnie odpowiedziało na zaproszenie 943 naukowców pochodzących z Polski oraz 42 obcokrajowców.
- Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wieku 31-45 lata (44%) co przekłada się na wyniki pytania związanego z grupą zawodową oraz tytułem (adiunkci 40%, dr / dr inż. 42%);
- W badaniu udział wzięło 417 mężczyzn (59%) oraz 245 kobiety (34%);
- Profil R1 był reprezentowany przez 169 naukowców (24%), R2 to 274 naukowców (39%), R3 to 156 naukowców (22%) a profil R4 to 106 naukowców (15%);
- Udział naukowców o statusie profesora wizytującego oraz badacza wizytującego (4 osoby, 0,5%).
- W ankiecie wzięli udział naukowcy zatrudnieni na 14 Wydziałach, udział liczby naukowców z poszczególnych Wydziałów przedstawia Tabela poniżej:

W1 Wydział Architektury	27
W2 Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego	39
W3 Wydział Chemiczny	102
W4 Wydział Informatyki i Telekomunikacji	79
W5 Wydział Elektryczny	31
W6 Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	70
W7 Wydział Inżynierii Środowiska	22
W8 Wydział Zarządzania	39
W9 Wydział Mechaniczno-Energetyczny	45
W10 Wydział Mechaniczny	60
W11 Wydział Podstawowych Problemów Techniki	84
W12 Wydział Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	45
W13 Wydział Matematyki	38
W14 Wydział Medyczny	24
Brak odpowiedzi	2
Nieukończone lub niepokazane	30
Ogółem (łącznie)	738

PODSUMOWANIE POZYTYWNYCH OCEN

Jako wskaźnik sukcesu przyjęto poziom 60 % sumy odpowiedzi: zdecydowanie Tak+ raczej Tak.

Filar 1 ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

Rozkład odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę wskazań twierdzących na 9 pytań spośród 10, co świadczy o dobrym samopoczuciu naukowców na PWr uwzględniając aspekty etyczne i zawodowe pracy. Pytania 1-3, 5, 7-8 oraz 10 uzyskały poziom około 80% lub wyższy pozytywnych odpowiedzi.

- Naukowcy mają wolność wyboru kierunku badań oraz swobodę ich realizacji oraz upowszechniania (pytanie 1: 91%).
- Pracownicy PWr są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań (pytanie 8: 88 %).

Powyższe wyniki sugerują, że naukowcy w dużej mierze odczuwają możliwość swobodnego prezentowania własnych opinii, wyników badań oraz stanowisk naukowych bez obawy o konsekwencje formalne. Istnieje również silnie zakorzenione przekonanie o istnieniu instytucjonalnego oczekiwania w zakresie publikowania rezultatów badań. Świadczy to o wysokiej świadomości wymogów ewaluacyjnych oraz roli dorobku publikacyjnego w rozwoju kariery naukowej.

Filar 2 REKRUTACJA I OCENA

Rozkład odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę wskazań twierdzących na 8 pytań spośród 11, co świadczy o dobrym postrzeganiu Uczelni uwzględniając aspekty rekrutacji i oceny. Pytania 11-14, 16-17, 20 uzyskały poziom około 70 % lub wyższy pozytywnych odpowiedzi.

- PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku (np. staże badawcze, doświadczenie przemysłowe) (pytanie 17: 78 %).
- PWr określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy (pytanie 20: 79 %).

Powyższe wyniki wskazują na wysoką świadomość działań w zakresie procedur oceny okresowej / rekrutacji oraz reguł obowiązujących przy zatrudnianiu określonych na poziomie uczelni. Naukowcy dostrzegają i doceniają określone przez uczelnię otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji oparte na ocenie osiągnięć i dorobku. Choć z komentarzy wynika, że zmiany dostrzegane są w obszarze formalnym, które jednak są odległe od praktyki i nie są bez wad.

Filar 3 WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Pytania 22-25 oraz 35 uzyskały poziom około 60% lub wyższy odpowiedzi pozytywnych.

- PWr stwarza stymulujące środowisko pracy naukowej, tj. zapewnia odpowiednią infrastrukturę oraz możliwości współpracy w sieciach badawczych (pytanie 23: 68 %).
- PWr uznaje wartość wszelkiej mobilności jako ważny sposób poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery (pytanie 29: 69 %).
- PWr uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych do reprezentowania i ochrony ich interesów (pytanie 35: 68 %).

Powyższe wyniki wskazują, że badacze doceniają wartość stymulującego środowiska pracy w zakresie użytkowanej aparatury i możliwości współpracy międzyinstytucjonalnej. Pozytywnie zostało ocenione podejście uczelni w zakresie mobilności naukowej - ważny aspekt rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery.

Dostrzeżone zostały również działania na uczelni związane z prawem naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych do reprezentowania i ochrony ich interesów

Filar 4 SZKOLENIA

Rozkład odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę wskazań pozytywnych. Pytania 36-39 uzyskały poziom około 60% lub wyższy pozytywnych odpowiedzi. Warto podkreślić, że:

- Doświadczeni pracownicy naukowcy, pełniący różnorodne role (opiekun, mentor, koordynator projektu) wykonują swoje obowiązki zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi naukowcami (pytanie 37: 75%).
- PWr wspiera ciągły rozwój naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia (pytanie 38: 77%).

Powyższe wyniki wskazują na przykłady bardzo dobrego wsparcia, ale wypowiedzi respondentów pokazują, że jakość realizacji ról mentorskich i opiekuńczych jest silnie zróżnicowana i w dużej mierze zależna od indywidualnych kompetencji osób pełniących te funkcje. Naukowcy mają świadomość możliwości rozwoju naukowego i szkoleniowego, jednak ich dostępność jest w znacznym stopniu uzależniona od sytuacji finansowej jednostek czy obciążenia dydaktycznego.

OBSZARY WYMAGAJĄCE USPRAWNIEN

Jako wskaźnik przyjęto poziom poniżej 60% sumy odpowiedzi: zdecydowanie Tak + raczej Tak.

Filar 1 ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

- Pracownikom naukowym znana jest strategia Uczelni (pytanie 4: 59%).

Obserwowany jest wzrost świadomości naukowców w zakresie strategicznych celów działalności uczelni (2021 r. pozytywne odpowiedzi - 48%). Mimo to, warto wzmocnić działania związane z budowaniem świadomości w tym zakresie.

- Zasady i mechanizmy finansowania oraz zarządzania środkami na badania są przejrzyste i stosowane w praktyce (pytanie 6: 60 %).

Obserwowana jest przewaga ocen pozytywnych oraz ogólny lekki trend wzrostowy (2016 r. - 54% / 2021 - 59%). co może świadczyć o ogólnym poczuciu transparentności zasad finansowania badań. Jednak wyniki sugerują, że część pracowników nie posiada wystarczającej wiedzy o mechanizmach podziału środków lub nie jest bezpośrednio zaangażowana w zarządzanie budżetami projektowymi. Taki rozkład odpowiedzi częściej wskazuje na lukę informacyjną niż na realny brak przejrzystości.

Filar 2 REKRUTACJA I OCENA

- PWr informuje kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk. Kandydaci są informowani o swoich mocnych i słabych stronach oraz perspektywach rozwoju zawodowego (pytanie 15: 55 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2016 r. wskaźnik wynosił 45,3% a w 2021 r. 44,8%. Duża grupa naukowców (42%) udzieliła odpowiedzi "nie wiem", co wskazuje iż nie uczestniczyli w procesie rekrutacji. Opinie zawierały indywidualne uwagi krytyczne i sugestie dotyczące zarówno rekrutacji i oceny pracowniczej. Od 2016r. Uczelnia podjęła działania m.in. w zakresie zwiększenia dostępności aktualnych ofert pracy na stronie domowej uczelni, portalu Euraxess. Opracowane założenia, wytyczne procedury polityki OTM-R należy bardziej osadzić w

praktyce.

- PWr zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji i kompetencji zawodowych uzyskanych w wyniku mobilności (pytanie 19: 50 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 36%. Uczelnia podjęła działania związane z promowaniem mobilności wprowadzając jako element oceny okresowej naukowca aktywność związaną z podnoszeniem kompetencji zawodowych oraz wliczając mobilność (krajową, międzynarodową, wirtualną) w procesie rekrutacji. Działania naprawcze będą nakierowane na wzmocnienie uznawalności mobilności oraz na spójne podejście do zdefiniowania mobilności naukowców na Uczelni na wielu płaszczyznach (wyjazdy zagraniczne, konferencje/sympozja, udziałem w międzynarodowych projektach/grupach badawczych, tworzeniem interdyscyplinarnych międzyuczelnianych zespołów).

Filar 3 WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Rozkład odpowiedzi pokazuje iż obszary z zakresu warunków pracy i ubezpieczeń społecznych są mniej pozytywnie oceniane w porównaniu z obszarami filarów 1, 2 oraz 4.

- PWr zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami (pytanie 26: 58 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 46%. Uczelnia zapewnia adekwatne (jak na sektor publiczny) wynagrodzenie zgodnie z wytycznymi krajowymi jednak wynagrodzenia są mało konkurencyjne w odniesieniu do warunków płacowych obowiązujących w przemyśle. Postrzeganie przez naukowców pakietu wynagrodzeń i świadczeń jako niewystarczający wynika w głównej mierze z uregulowań krajowych a nie bezpośrednio instytucjonalnych. W obrębie uczelni główne kwestie dotyczą zróżnicowania premiowania w zależności od stopnia zaangażowania pracownika na rzecz wydziału lub uczelni jako całości. Uczelnia wprowadziła szereg programów motywujących (Primus, Secundus i Tertius, Akademii Iuvenum oraz Academia Iuniorum) zapewniając również dodatkowe środki finansowe na indywidualne dodatki pieniężne.

- PWr czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci wśród kadry (pytanie 27: 48 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 36%. Pamiętajmy, iż PWr jest uczelnią techniczną na której z powodów naturalnych liczba mężczyzn jest większa względem liczby kobiet. Uczelnia posiada opracowaną kompleksową długofalową Politykę Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028 w której zaplanowano działania wspierające zapewnienie równości i przejrzystości w awansach i rozwoju zawodowym na uczelni. Przyjęte założenia i działania pozwolą zapewnić jeszcze większą dbałość o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu w strukturze kadry Uczelni uwzględniając kompetencje jako główne kryterium. Realizacja zadań ujętych w Polityce Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028 będzie przebiegała równolegle i zgodnie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca.

- Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju zawodowego dla naukowców (pytanie 28: 52 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 41%. Naukowcy wskazali na brak spójnej, długofalowej i jasno komunikowanej strategii rozwoju karier naukowych na każdym etapie (R1-R4), na brak wsparcia i mentoringu przy doborze/wyborze ścieżki kariery i możliwości rozwoju, który jest w dużej mierze uzależniony od bezpośrednich przełożonych.

- PWr zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy (pytanie 30: 31 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 21%, tym niemniej jest to obszar najbardziej krytycznie oceniony przez naukowców. W 2018 roku powołane zostało Biuro Karier w celu zapewnienie naukowcom doradztwa zawodowego. Niewielka jednak część naukowców ma świadomość tej formy wsparcia i istnieje konieczność lepszego upublicznienia informacji o doradztwie zawodowym i możliwościach kreacji ścieżek kariery. Podjęte działania uwzględnią uzupełnienie informacji o ofercie doradztwa zawodowego dla pracowników uczelni w pakiecie informacyjnym dla nowych pracowników oraz stronie Uczelni w zakładce "strefa pracownika", uzupełnienie informacji na stronie Biura Karier – wyodrębnienie zakładki dla pracowników, przesyłanie informacji o planowanych dla doktorantów szkoleniach przez maile oraz eBIP, organizację spotkań informacyjnych z naukowcami w jednostkach organizacyjnych Uczelni oraz z osobami, które rozwinęły swoją ścieżkę naukową i mogą tę wiedzę przekazać naukowcom młodszemu stażem.

- PWr posiada procedury, które zapewniają naukowcom, zwłaszcza na początku kariery (profile R1 i R2), odpowiednie warunki do uznania ich wkładu w prace naukowe jako współautorów, niezależnie od roli ich opiekunów (pytanie 32: 55 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 37%. Na Uczelni zostały podjęte działania polegające m.in. na opracowaniu Kodeksu Etyki Pracowników PWr oraz Kodeksu Dobrych praktyk Promotora i Opiekuna Naukowego. Badanie ankietowe wskazało na ograniczoną wiedzę części ankietowanych w tym obszarze. Uczelnia będzie kontynuować działania ukierunkowane na zwiększenie świadomości zachowań etycznych w codziennej pracy oraz dobrych praktyk przy publikowaniu prac wieloautorskich (np. szkolenia z etyki wspólnych publikacji).

- Na PWr obowiązki związane z nauczaniem są wynagradzane i uwzględniane w systemach oceny pracowników (włączając w to szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym) (pytanie 33: 56 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 27%. Na Uczelni opracowane oraz wdrożone zostały nowe Zasady zlecania zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego. Zwiększona została w pensum dydaktycznym liczba godzin z tytułu opieki na słuchaczami Szkoły Doktorskiej oraz uregulowano liczbę godzin dydaktycznych wliczanych do pensum dydaktycznego dla naukowców z tytułu prowadzonych kursów badawczych ze studentami. W 2021 r. respondenci wskazali również konieczność podniesienia znaczenia obowiązków w zakresie nauczania w ocenie okresowej, dlatego w ankiecie aktualnej oceny nauczyciela akademickiego (za okres 1 marca 2023 roku - 28 lutego 2026 roku) poszerzono zakres kompetencji zawodowych związanych z nauczaniem w obszarach: doskonalenie oferty dydaktycznej, realizacja procesu kształcenia, realizacja procesu dyplomowania, współpraca ze studentami inna niż zajęcia dydaktyczne, współpraca krajowa i międzynarodowa w obszarze kształcenia, nagrody i wyróżnienia za działalność dydaktyczną, (w tym nagrody za prace dyplomowe).

- PWr zapewnia odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg, w tym kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami (pytanie 34: 41 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 31%. Na Uczelni od 2016 roku obowiązuje Kodeks Etyki Pracowników PWr, Kodeks Promotora i Opiekuna Naukowego oraz powołani są Rzecznicy Dyscyplinarni (ds. Nauczycieli Akademickich, ds. Doktorantów, ds. Studentów) i Mediator. Stosunkowo mała liczba zgłoszeń do Rzeczników Dyscyplinarnych ds. Nauczycieli Akademickich (Rok 2022- liczba zgłoszeń 7 / Rok 2023-liczba zgłoszeń 4 / Rok 2024-liczba zgłoszeń 5 /Rok 2025- liczba zgłoszeń 4) może potwierdzać, iż wielu pracowników nie wie, że określone są odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania

skarg/apelacji, w tym także kwestie dotyczące konfliktu między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Obszar ten wymaga dalszych prac samodoskonalących, szczególnie informacyjnych.

Filar 4 SZKOLENIA

- PWr wyznacza opiekuna naukowego o odpowiednich kompetencjach, który wspiera początkujących naukowców w realizacji obowiązków, monitoruje ich postępy i udziela informacji zwrotnych, wspierając ich rozwój zawodowy. (pytanie 40: 57%).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 42%.

Naukowcy profilu R1

Na uczelni są wdrożone instrumenty systemowe w Szkole Doktorskiej dotyczących procedur i zakresu: wyznaczania promotorów, zadań i obowiązków promotorów, kodeku dobrych praktyk promotora, opracowania indywidualnych planów badawczych (IPB), monitorowania postępów prac w formie indywidualnych planów badawczych doktoranta oraz oceny śródkresowej doktorantów (IPK), niezbędnych mechanizmów udzielania informacji zwrotnej a także sytuacji konfliktowych.

Naukowcy profilu R2

Wsparcie mentorskie dla początkujących naukowców R2, nie ma w pełni systemowego charakteru i często opiera się na rozwiązaniach nieformalnych. Przyjmuje się, iż opiekę nad naukowcem R2 sprawuje kierownik katedry / instytutu lub lider grupy badawczej. Respondenci sygnalizują potrzebę większej spójności w zakresie planowania rozwoju zawodowego oraz jasnego określenia roli mentora jako osoby wspierającej rozwój, a nie wyłącznie nadzorującej realizację zadań. Rekomenduje się rozważenie wdrożenia prostych, praktycznych form mentoringu dla pracowników na etapie kariery R2 oraz promowanie planowego podejścia do rozwoju naukowego w jednostkach, przy zachowaniu elastyczności i ograniczeniu nadmiernej biurokratyzacji.

PODSUMOWANIE

Politechnika Wrocławska od wielu lat podąża w kierunku rozwoju przyjaznej naukowcom jednostki badawczej. Praca nad przygotowaniem wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wykazała, że wiele aspektów związanych z realizacją badań naukowych i rozwojem naukowym doktorantów i pracowników zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej jest prawidłowo uregulowanych na naszej Uczelni. W wielu obszarach zastosowanie mają także dobre praktyki przyjęte przez środowisko akademickie.

Uczelnia stawia sobie za cel dalsze działania podnoszące świadomość pracowników o posiadaniu przez Politechnikę Wrocławską wyróżnienia HR Excellence in Research, osadzenie zasad Europejskiej Karty Naukowca w strategii i kulturze Uczelni.

Zasygnalizowane w badaniu ankietowym zagadnienia zostały uwzględnione w Planie Działań na lata 2026-2029 jako działania naprawcze i samodoskonalące.

Politechnika Wrocławska raz jeszcze deklaruje staranne i konsekwentne stosowanie zasad i kryteriów ujętych w zapisach Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.



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 (koncepcja,	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

	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; • monitorowanie efektywności działań dotyczących wsparcia.		liczby złożonych projektów ogółem) - skuteczność aplikacji projektów międzynarodowych (% udział projektów z otrzymanym 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	<i>Biblioteki PWr</i> - 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 upublicznionych w drodze zielonej w bazach indeksowych Scopus oraz Web of Science.	2026-2029	<i>Biblioteki PWr</i> - 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.	2026-2028	<i>Biblioteki PWr</i> - liczba obiektów cyfrowych -liczba działań popularyzacyjnych - udostępnianie dorobku w wolnym dostępie - % liczba zdigitalizowanych i udostępnionych zasobów



	• digitalizacja zasobów (cyfryzacja i bezpłatne udostępnianie w Internecie cennych zasobów regionalnych i naukowych).		
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), 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.	2027-2028	<i>Dział Organizacji Wydarzeń i Promocji / Dział Komunikacji</i> a) liczba Dni Otwartych b) + c) liczba zorganizowanych wydarzeń d) liczba filmów / liczba subskrybentów
9.2	Cel: Wzmocnienie upowszechnienia nauki i wyników badań naukowych: Popularyzowanie osiągnięć naukowych i sylwetek naukowców PWr – cykl wideo-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</i>		Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty



	<i>lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.</i>		
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 <u>Równa PWr</u> - 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 ich podań</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji
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,	2026-2027	<i>Dział Nauki / zespół ds. OTM-R</i> - ilość zgłoszeń na adres - % rozwiązanych kwestii względem ogólnej liczby zgłoszeń - ilość szkoleń



	• założenie wewnętrznego adresu procedury.konkursowe@pwr.edu.pl – zapytania, odpowiedzi, dzielenie się doświadczeniami, • spotkania i szkolenia dla asystentów kadrowych przeprowadzających rekrutację.		- % 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), 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>		Prorektor ds. Badań i Innowacji
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:	2026-2027	<i>Dział Nauki</i>



	Określenie oraz wdrożenie rekomendacji uwzględniających staże zagraniczne w procedurach awansowych dla kadry akademickiej		- 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: • 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.	2026-2027	<i>Dyrektor Administracyjny</i> - aktualizacja Zarządzenia Wewnętrznego - % liczba monitorowanej
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	2026-2028	<i>Centrum Innowacji i Biznesu(CiB)</i> - roczne raporty CiB - liczba wydarzeń rocznie - liczba naukowców uczestniczących w spotkaniach



	oraz funkcjonowania CIB/PWr w sieciach partnerskich.		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: • Rectorski 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: Rectorski 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, 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,	2026-2028	<i>Pełnomocniczka Rektora ds. dostępności / Dział Dostępności</i> - raportu o stanie zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami - % liczba osób objętych wsparciem



	• 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.		
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: •Rektorski program Secundus – nagrody finansowe dla 100 młodych naukowców PWr (do 40 roku życia) z najlepszym dorobkiem	Od 2021 / rozliczane raz w roku	<i>Dział Nauki</i> - % liczba osób objętych programem



	publikacyjnym osiągnięciem w danym roku kalendarzowym.		
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,	2026-2027	<i>Pełnomocniczka Rektora ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji</i> a)



	Różnorodności, i Dobrostanu Politechniki Wrocławskiej na lata 2025-2028: a) • stworzenie katalogu dobrych praktyk zarządczych, • 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.		- dokument na stronie <u>Równa PWr</u> - % udział kobiet w ciałach kolegialnych - dokument <u>Równa PWr</u> 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	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



	Uczelni, którzy dążą do zbudowania prężnie działających zespołów naukowych lub podejmują nową tematykę badawczą.		
30	Dostęp do doradztwa zawodowego <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić 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: • 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.	2026-2028	<i>Biuro Karier</i> - email do pracowników / - eBiP - 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</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji

	<i>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>		
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 czasopismach 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</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Kształcenia

	<i>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>	
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 dydaktycznego: - od 5-10 godzin za opiekę nad pracą dyplomową inżynierską lub licencjacką, - od 10-15 godzin za opiekę nad pracą dyplomową magisterską.	2026-2029 <i>Dział Kształcenia</i> - % ilość osób / - % ilość godzin
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 transformacji – finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR).	2026	<i>Centrum Doskonałości Dydaktycznej</i> - % liczba pracowników objętych programem -informacje na stronie https://cdd.pwr.edu.pl/aktualnosc/
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/aktualnosc/
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/aktualnosc/
33.12	Cel: Systemowe wsparcie redukcji / uznawalności obowiązków dydaktycznych oraz rozwój umiejętności dydaktycznych:	2026-2028	<i>Centrum Doskonałości Dydaktycznej</i>



	• program wewnętrzny PWR (finansowany z rezerwy Rektora); "Dokształcanie w edukacji akademickiej: rozwój nauczycieli i wsparcie studentów" - moduły: - Tutoring "Aktywny Tutor", - Superwizja "SuperWsparcie", - Szkolenia "System Doskonalenia Kompetencji Dydaktycznych" .		- ZW wewnętrzne – regulamin programu (dokument) - % liczba naukowców objętych programem - materiały dydaktyczne -informacje na stronie https://cdd.pwr.edu.pl/aktualnosc
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 rozpatrywania skarg na Wydziałach.	2026-2027	<i>Komisja Antydyskryminacyjna</i> - materiały informacyjne - liczba podjętych działań w kampanii - dokument na stronie <u>Równa PWR</u> - regulamin wewnętrzny pracy komisji
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):	2026-2027	<i>Szkoła Doktorska / Rzecznicy dyscyplinarni ds. Doktorantów</i> - dokumenty na stronie Szkoły Doktorskiej Szkoła Doktorska



	- 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 efektywność procedur bezstronnego rozpatrywania skarg dla R1.		- 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 budujące kompetencje miękkie.	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 podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji Prorektor ds. Informatyzacji Prorektor ds. Rozwoju i Integracji Wspólnoty
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,	2026-2029	<i>Biblioteki PWR</i> - liczba przeprowadzonych szkoleń - % liczba uczestników szkoleń



	• cykliczne szkolenia dla Szkoły Doktorskiej, • szkolenia z udziałem zewnętrznych ekspertów i prelegentów, w tym reprezentujących koncerny wydawnicze.		
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 społecznych, komunikacja społecznej, poprawy stylu kierowania.	2026-2028	<i>Dział Szkoleń i Rozwoju Wspólnoty</i> - liczba szkoleń - liczba warsztatów - % liczba uczestników
40	Opieka naukowa. <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się</i>		Prorektor ds. Badań i Innowacji



	<i>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. 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



AKCEPTACJA

Rektor Politechniki Wrocławskiej, prof. dr hab. inż. Arkadiusz Wójs, akceptuje wypracowaną Strategię HR dla pracowników naukowych (HRS4R) i Plan działań dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2026-2029

REKTOR

REKTOR

Prof. Arkadiusz Wójs

Prof. Arkadiusz Wójs

Wrocław, 18.06.2026