

## WZÓR 4: PLAN DZIAŁANIA

**Numer sprawy:** 2025PL350714

**Nazwa instytucji objętej oceną:** Uniwersytet VIZJA

**Dane kontaktowe organizacji:** ul. Okopowa 59, 01-043 Warszawa, Polska

Data złożenia: lipiec 2025 r.

### 1. Informacje o instytucji

*Proszę podać liczbę odpowiadającą określonym danym. Dane oznaczone symbolem \* są obowiązkowe.*

| PRACOWNICY I STUDENCI                                                                                                                                                                  | LICZBA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Łączna liczba pracowników badawczych = pracownicy, stypendyści, osoby otrzymujące granty, doktoranci zaangażowani w działalność badawczą w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy * | 153    |
| W tym osoby posiadające z zagranicy (tj. cudzoziemcy) *                                                                                                                                | 50     |
| W tym osoby finansowane ze źródeł zewnętrznych (tj. dla których instytucja pełni rolę jednostki goszczącej) **                                                                         | 0      |
| W tym kobiety *                                                                                                                                                                        | 53     |
| W tym osoby na etapie R3 lub R4 = badacze o wysokim stopniu autonomii, zazwyczaj posiadający status kierownika projektu badawczego (Principal Investigator) lub profesora. *           | 46     |
| W tym osoby na etapie R2 = w większości instytucji są to osoby na poziomie postdoktorskim *                                                                                            | 59     |
| W tym osoby na etapie R1 = w większości instytucji są to osoby na poziomie doktorskim *                                                                                                | 12     |
| Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy) *                                                                                                                                              | 21969  |
| Całkowita liczba pracowników (w tym kadra zarządzająca, administracyjna, dydaktyczna i naukowa) *                                                                                      | 308    |

| FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok podatkowy) | €          |
|----------------------------------------------------|------------|
| Całkowity roczny budżet organizacji                | 782 482,64 |

|                                                                                                                                                             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Roczne bezpośrednie finansowanie instytucji ze środków publicznych (przeznaczone na badania naukowe)                                                        | 585 197,88 |
| Roczne konkurencyjne finansowanie ze źródeł publicznych (przeznaczone na badania naukowe, uzyskane w rywalizacji z innymi instytucjami — w tym fundusze UE) | 189 505,67 |
| Roczne finansowanie z prywatnych, pozarządowych źródeł, przeznaczone na badania naukowe                                                                     | 7 779,09   |

## PROFIL INSTYTUCJI

### (bardzo krótki opis Państwa instytucji, maks. 100 słów)

Uniwersytet VIZJA to nowoczesna, skoncentrowana na studentach uczelnia zlokalizowana w samym sercu Warszawy. Powstała w 2001 roku, a w 2025 roku uzyskała status uniwersytetu. Obecnie kształci ponad 22 000 studentów pochodzących z 124 krajów. Programy prowadzone są w języku polskim i angielskim, łącząc wysoką jakość nauczania z praktycznym podejściem oraz silnym naciskiem na rozwój zawodowy. VIZJA wspiera zaangażowanie międzynarodowe poprzez możliwość studiów zagranicznych, wielokulturowy kampus oraz strategiczne partnerstwa. Uniwersytet zajmuje 8. miejsce wśród polskich uczelni prywatnych (ranking Perspektywy 2024) i jest krajowym liderem w takich dziedzinach jak administracja, psychologia oraz finanse. Nowoczesny kampus uczelni sprzyja innowacyjności, współpracy oraz wysokiej jakości kształceniu.

## 2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

Proszę o przedstawienie przeglądu instytucji pod kątem obecnych mocnych i słabych stron stosowanych praktyk w Państwa organizacji, zgodnie z czterema tematami Europejskiej Karty Naukowca i Europejskiego Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych

### Aspekty etyczne i zawodowe

#### Mocne strony

- UV to uczelnia, w której naukowcy przestrzegają międzynarodowo uznanych standardów etycznych oraz zasad właściwych dla swoich dyscyplin, określonych w Uniwersyteckim Kodeksie Etyki.
- Statut Uniwersytetu wyraźnie stanowi, że wolność akademicka jest podstawową wartością w instytucji. W związku z tym pracownicy naukowi cieszą się pełną autonomią w prowadzeniu badań, wyborze ich tematyki, przygotowywaniu i składaniu projektów, a także w podejmowaniu decyzji o udziale w programach i konkursach badawczych. Uniwersytet stanowczo zabrania i aktywnie przeciwdziała wszelkim formom dyskryminacji, zgodnie ze Statutem oraz Kodeksem Etyki Uniwersytetu.
- Dział Prawny UV udziela naukowcom specjalistycznych porad w zakresie obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących własności intelektualnej.
- Biuro Usług Badawczych odpowiada za nadzór nad środkami finansowymi pochodzącymi z dotacji oraz udziela wsparcia w zakresie wdrażania i koordynacji projektów badawczych. Zakres ten obejmuje koordynację administracyjną i finansową, sprawowaną bezpośrednio przez specjalistów ds. projektów działających w strukturach Biura.
- UV przestrzega krajowych przepisów dotyczących nadzoru finansowego nad instytucjami finansowanymi ze środków publicznych. Pełne dane dotyczące budżetu i rocznych wydatków Uczelni są dostępne dla właściwych organów administracji publicznej. Wszystkie wydatki związane z działalnością badawczą podlegają wewnętrznym procedurom zatwierdzania i mogą być objęte kontrolą wewnętrzną lub zewnętrzną, zgodnie z wymaganiami właściwych umów grantowych lub postanowień umownych.
- Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Uniwersytetu sporządza wewnętrzne protokoły zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy. Naukowcy uczestniczą w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa organizowanych przez wyznaczony personel ds. BHP, co gwarantuje, że są odpowiednio poinformowani oraz wyposażeni w wiedzę i umiejętności niezbędne do stosowania bezpiecznych praktyk w swojej pracy badawczej.
- Rozpowszechnianie wyników badań stanowi jeden z kluczowych obowiązków pracowników naukowych UV. Wyniki badań są gromadzone w odpowiednim repozytorium, co sprzyja transparentności i widoczności w środowisku naukowym; niemniej jednak pełne udostępnianie w modelu otwartego dostępu nie jest jeszcze systematycznie finansowane (więcej w sekcji *słabe strony*).

#### Słabe strony

- Należy zintensyfikować działania szkoleniowe w zakresie inicjatyw podnoszących świadomość, ze szczególnym uwzględnieniem naukowców na wczesnym etapie kariery oraz różnorodności kulturowej, wynikającej z rosnącej liczby zagranicznych pracowników UV. Inicjatywy te powinny obejmować kluczowe aspekty profesjonalnego postępowania, takie jak zapobieganie plagiatom, adekwatność tematów badawczych, zasady otwartej nauki i powiązane ścieżki publikacji, ryzyko dyskryminacji, procedury aplikacyjne dotyczące dotacji oraz wymogi techniczne i administracyjne związane z przygotowaniem wniosków grantowych.
- Aby skutecznie integrować międzynarodowych naukowców, niezbędne jest udostępnienie anglojęzycznych wersji wewnętrznych polityk zatrudnienia oraz wytycznych dotyczących bezpieczeństwa pracy, a także anglojęzycznej wersji procedur dotyczących praw własności intelektualnej (IPR).
- Konieczne jest również usprawnienie dostępności usług świadczonych przez dział prawny dla naukowców, w tym proaktywna komunikacja e-mailowa ze wszystkimi nowo zatrudnionymi pracownikami, informująca o dostępnych formach wsparcia w zakresie praw własności intelektualnej (IPR) oraz prawa umów.
- Wsparcie finansowe na pokrycie opłat za publikacje w otwartym dostępie pozostaje niewystarczające, co ogranicza pełną realizację polityki otwartości instytucjonalnej oraz hamuje postępy w osiąganiu celów Komisji Europejskiej dotyczących otwartej nauki.
- Obecnie, tempo transferu technologii oraz wykorzystania patentów w przemyśle jest niskie i wymaga strategicznego wzmocnienia, obejmującego nawiązanie silniejszych relacji z zewnętrznymi interesariuszami oraz ukierunkowane szkolenia z przedsiębiorczości dla naukowców.

## Rekrutacja i selekcja

### Mocne strony

- Wszystkie stanowiska akademickie i badawcze na UV – w tym stanowiska łączone dydaktyczno-badawcze – obsadzone są w drodze otwartego konkursu, zgodnie z wewnętrznymi przepisami Uniwersytetu.
- Przepisy te są zgodne z obowiązującym prawem krajowym, nie dyskryminują, promują przejrzystość, równe szanse oraz wysokie standardy jakości dostosowane do charakteru pełnionych funkcji.
- Oferty pracy są publikowane za pośrednictwem różnych kanałów: strony internetowej UV, krajowych portali pracy dla środowiska akademickiego oraz platformy Euraxess, w zależności od charakteru stanowiska.
- Każde ogłoszenie zawiera szczegółowe informacje dotyczące procesu rekrutacji – w tym terminy, wymagane dokumenty, kryteria i procedury oceny, harmonogram ogłaszania wyników oraz procedurę odwoławczą. Wyniki są następnie publicznie udostępniane na Uniwersyteckim portalu karier.
- Komisje rekrutacyjne, formalnie zatwierdzone przez Rektora, składają się z członków posiadających odpowiednią wiedzę specjalistyczną.
- UV stosuje zróżnicowany zestaw kryteriów rekrutacyjnych, uwzględniając zarówno wskaźniki ilościowe, jak i jakościowe do oceny osiągnięć zawodowych oraz cech osobistych kandydatów.
- Umieędzynarodowienie stanowi strategiczny priorytet Uniwersytetu: proces rekrutacji wspiera szerokie zaangażowanie pracowników w globalne działania akademickie, naukowe i edukacyjne, mające na celu wzmocnienie partnerstw, zwiększenie widoczności oraz podniesienie jakości.

- Zatrudnianie pracowników na stanowiskach postdoktorskich odbywa się zgodnie z jasno określonymi wytycznymi krajowymi i wewnętrznymi: długość umów dla polskich doktorantów ustalana jest wewnętrznie, natomiast stypendia dla naukowców międzynarodowych podlegają zasadom określonym w danym grantie lub konkursie.

### Słabe strony

- Znaczna część ogłoszeń o pracę oraz dokumentacji konkursowej na UV jest dostępna jedynie w języku polskim, co ogranicza dostępność dla kandydatów zagranicznych. Podczas gdy stanowiska związane z projektami są ogłaszane na platformie Euraxess, wakaty finansowane bezpośrednio przez UV są ogłaszane za pośrednictwem tego kanału tylko sporadycznie.
- Obecne ogłoszenia rzadko zawierają przejrzyste informacje dotyczące możliwości rozwoju kariery, przedziałów wynagrodzeń oraz zasad dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, które są szczególnie istotne dla kandydatów zagranicznych.
- Wewnętrzne przepisy rekrutacyjne nie zawierają jeszcze zapisów dotyczących zapewnienia równości płci, takich jak zrównoważone listy kandydatów czy komisje rekrutacyjne złożone z przedstawicieli różnych płci, ani nie przewidują udzielania kandydatom informacji zwrotnej na temat mocnych i słabych stron ich aplikacji w przypadku niepowodzenia.
- Wcześniejsze doświadczenie zawodowe jest cenione, ale *nie jest obowiązkowym kryterium*; komisje rekrutacyjne oceniają ogólne zalety każdego kandydata, a nie opierają się wyłącznie na stażu pracy.
- Ogłoszenia o pracę zazwyczaj nie zawierają wyczerpujących informacji na temat możliwości rozwoju zawodowego związanych z danym stanowiskiem.

### Warunki pracy

#### Mocne strony

- Zawód naukowca jest formalnie uznany przez krajowe ustawodawstwo, które przyznaje naukowcom pełny status zawodowy.
- UV dysponuje nowoczesną infrastrukturą badawczą, obejmującą specjalistyczne udogodnienia oraz dostęp do międzynarodowych akademickich baz danych, a także organizuje regularne sesje informacyjne dotyczące ich efektywnego wykorzystania.
- Ciągły rozwój zawodowy jest wspierany; szkolenie w zakresie umiejętności pedagogicznych i mentorskich stanowi integralną część ścieżki kariery naukowców.
- Funkcjonują mechanizmy wsparcia dla naukowców przeprowadzających się spoza Warszawy lub zza granicy; dodatkowo dzieci pracowników UV korzystają ze zniżek na edukację w przedszkolach, szkołach oraz programach uniwersyteckich TE VIZJA.
- Pracownicy mogą korzystać z szerokiego pakietu korzyści: elastycznych godzin pracy, obiektów sportowych i gastronomicznych, programów kulturalnych, opcji pracy w niepełnym wymiarze godzin, parkingu, platform cyfrowych, możliwości urlopu naukowego, bezpiecznych umów i ustrukturyzowanego rozwoju kariery.
- UV aktywnie wspiera parytet płci na wszystkich szczeblach zatrudnienia, w tym na stanowiskach kierowniczych, stosując zasady równości szans zarówno w procesach rekrutacji, jak i rozwoju kariery.
- Uczelnia gwarantuje odpowiedni udział i reprezentację pracowników w swoich organach decyzyjnych.

## Słabe strony

- Dostęp do wybranych specjalistycznych laboratoriów badawczych na UV jest istotnie ograniczony. Proces pozyskiwania odczynników oraz materiałów laboratoryjnych często jest czasochłonny ze względu na konieczność uzyskania zatwierdzenia przez właściwe organy uczelni. Zidentyfikowano potrzebę usprawnienia usług doradczych oraz wdrożenia kompleksowych systemów wsparcia, które ułatwią rozwój kariery akademickiej.
- Choć pracownicy mają możliwość uczestnictwa w szkoleniach zawodowych, obecna oferta nie jest wystarczająco zróżnicowana; rekomenduje się wprowadzenie dodatkowych modułów dotyczących zarządzania projektami, oceny wpływu badań oraz komunikacji naukowej.
- W procedurze skarg i odwołań brakuje etapu mediacji wewnętrznej, co utrudnia wczesne, nieformalne rozwiązywanie konfliktów.
- Naukowcy zgłosili potrzebę szerszego, bezpłatnego dostępu do komercyjnych baz danych badawczych oraz narzędzi analitycznych, co pozwoli im utrzymać konkurencyjność na arenie międzynarodowej.

## Szkolenie i rozwój

### Mocne strony

- Naukowcy są aktywnie reprezentowani w kluczowych organach zarządzających UV, takich jak Senat oraz Rada Naukowa.
- Zdefiniowane procedury instytucjonalne regulują inicjowanie, wdrażanie i zatwierdzanie projektów badawczych.
- UV realizuje liczne inicjatywy wspierające szkolenia i rozwój zawodowy naukowców, ze szczególnym uwzględnieniem osób na wczesnym etapie kariery – przykładem są seminaria naukowe organizowane przez Szkołę Doktorską oraz sesje informacyjne dotyczące krajowych i europejskich źródeł finansowania.
- Badacze odbywający szkolenie utrzymują stały kontakt i współpracę ze swoimi przełożonymi. Starsi naukowcy pełnią funkcje opiekunów, mentorów, liderów zespołów lub koordynatorów projektów, wykazując silne poczucie odpowiedzialności.
- Uniwersytet wspiera rozwój zawodowy oraz zwiększa szanse na zatrudnienie, udostępniając zasoby i programy sprzyjające ciągłemu doskonaleniu umiejętności i kompetencji naukowców.

### Słabe strony

- Role akademickie na UV często wiążą się ze znacznym obciążeniem dydaktycznym, co może ograniczać czas i zasoby przeznaczone na badania oraz działalność mentorską.
- UV nie dysponuje jeszcze kompleksowymi, ogólnouczelnianymi ramami rozwoju kariery dla naukowców. Mentoring, planowanie mobilności oraz indywidualne doradztwo zawodowe powinny zostać sformalizowane i rozszerzone poza dotychczasowy zakres, który koncentruje się głównie na studentach.
- Formalne programy szkoleniowe na poziomie wydziałów (obejmujące przedsiębiorczość, zarządzanie danymi oraz umiejętności przywódcze) są wdrażane jedynie częściowo; utworzenie dedykowanego centrum ciągłego rozwoju zawodowego umożliwiłoby skuteczne wypełnienie tej luki.



| Proponowane działania                                                                                                                                                                                  | GAP principles                                        | Czas realizacji (przynajmniej na kwartał/semestr danego roku) | Jednostka odpowiedzialna   | Wskaźniki/cele                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DZIAŁANIE 1</b><br><br>Zapewnienie przejrzystego procesu rekrutacji poprzez publikację ogłoszeń o pracę w języku polskim i angielskim oraz aktywne promowanie ofert wśród kandydatów zagranicznych. | (+/+) 10. Rekrutacja<br>(+/-) 11. Selekcja            | IV kwartał 2025 r.                                            | Biuro Rektora + Dział IT   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% nowych ofert pracy publikowanych jednocześnie w EN/PL i zawierających sekcję „Ścieżka kariery i zakres wynagrodzeń.”</li> <li>• ≥ 30% wzrost liczby kandydatów z zagranicy z roku na rok (poziom bazowy 2024 r.).</li> </ul> |
| <b>DZIAŁANIE 2</b><br><br>Rewizja Polityki Kadrowej UV                                                                                                                                                 | (+/-) 6. Badacz                                       | IV kwartał 2025 r.                                            | Dział Kadr + Biuro Rektora | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zrewidowana Polityka Kadrowa zatwierdzona przez Senat do IV kwartału 2025 r.; 90% pracowników potwierdza znajomość polityki w corocznej ankiecie.</li> </ul>                                                                      |
| <b>DZIAŁANIE 3</b><br><br>Wspieranie działalności naukowej nauczycieli akademickich poprzez ograniczenie liczby                                                                                        | (+/+) 13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia | I kwartał 2026 r.                                             | Rektor + Biuro Rektora     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzenie atrakcyjniejszego modelu rozliczania seminariów i opieki naukowej.</li> <li>• 100% kluczowych dokumentów przetłumaczonych na język angielski i</li> </ul>                                                            |

|                                                                                                            |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>obowiązków organizacyjnych oraz wprowadzenie wewnętrznych nagród naukowych za osiągnięcia badawcze.</p> |  |  |  | <p>dostępnych online.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zmniejszenie zakresu obowiązków organizacyjnych o 25% na rzecz zwiększenia czasu poświęcanego pracy naukowej.</li> <li>• Wprowadzenie regulaminu nagród finansowych Rektora za osiągnięcia publikacyjne.</li> <li>• Zmniejszenie obowiązków dydaktycznych o 25% dla kierownika projektu badawczego oraz głównego wykonawcy (principal investigator).</li> <li>• <math>\geq 80\%</math> poziom zadowolenia naukowców z równowagi obciążenia pracą w ankiecie pracowniczej przeprowadzonej w 2026 roku.</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                    |                                                                                                                    |                   |                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DZIAŁANIE 4<br>Udoskonalenie Kodeksu Dobrych Praktyk w Badaniach Naukowych i odpowiednie szkolenia | (+/-) 6. Badacz<br>(+/-) 16. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników badań<br>(+/-) 18. Rozwój kariery i doradztwo | I kwartał 2026 r. | Prorektor ds. nauki +<br>Uczelniana Komisja Etyki | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualizacja Kodeksu Dobrych Praktyk w Badaniach Naukowych i (ewentualne) szkolenia.</li> <li>• Opublikowanie Kodeksu w wersji angielskiej i polskiej do II kwartału 2026 roku.</li> <li>• <math>\geq 95\%</math> ukończonych szkoleń oraz średnia ocena satysfakcji <math>\geq 4/5</math> w ciągu 12 miesięcy od rozpoczęcia programu.</li> </ul> |
| DZIAŁANIE 5<br>Wdrażanie nowej polityki OTMR                                                       | (+/-) 4. Równość płci<br>(+/-) 10. Rekrutacja<br>(+/-) 11. Selekcja                                                | I kwartał 2026 r. | Biuro Rektora +<br>Instytut Naukowy               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaktualizowana polityka OTM-R opublikowana w języku angielskim i polskim do końca 3. kwartału 2026 r.</li> <li>• Zrównoważone listy kandydatów (<math>\geq 33\%</math> każdej płci) we wszystkich postępowaniach rekrutacyjnych (100%).</li> <li>• Ustrukturyzowana informacja zwrotna wysłana do 100% kandydatów w ciągu 30 dni.</li> </ul>       |
| DZIAŁANIE 6<br>Wdrożenie procedury mediacji w                                                      | (++) 13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia                                                               | I kwartał 2026 r. | Dział Prawny i Dział Kadr                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wdrożono procedurę mediacji; przeszkolono co najmniej 2 mediatorów.</li> <li>• <math>\geq 90\%</math> sporów pracowniczych</li> </ul>                                                                                                                                                                                                              |

| przypadku<br>konfliktów w<br>środowisku<br>akademickim UV                                   |                                                            |                    |            | zakończonych w ciągu 60<br>dni od zgłoszenia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DZIAŁANIE 7<br><br>Poprawa zdalnego<br>dostępu do<br>cyfrowych źródeł<br>wiedzy i bibliotek | (+ / +) 13. Warunki pracy,<br>finansowanie i wynagrodzenia | II kwartał 2026 r. | Biblioteka | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zdalny dostęp do zasobów cyfrowych: zapewnienie pełnego dostępu do baz danych (e-booków, e-czasopism, artykułów naukowych) dla pracowników akademickich za pośrednictwem proxy lub HAN, umożliwiającym korzystanie z zasobów z domu; wzrost liczby zdalnych logowań o <math>\geq 20\%</math> w porównaniu z rokiem 2024.</li> <li>• Wirtualne referencje („Zapytaj Bibliotekarza”): możliwość zadawania pytań za pośrednictwem czatu/MS Teams; szybkie konsultacje dotyczące wyszukiwania literatury lub baz danych. Usługi skanowania i wypożyczeń międzybibliotecznych: możliwość zamówienia skanów fragmentów książek lub artykułów. Przewodniki tematyczne: opracowanie cyfrowych przewodników tematycznych dedykowanych poszczególnym</li> </ul> |

|                                                                                                        |                                                                                     |                     |                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                        |                                                                                     |                     |                                                | dziedzinom nauki (zawierających odnośniki do baz danych, książek, czasopism, repozytoriów): średnia satysfakcja użytkowników na poziomie $\geq 4/5$ dla usług „Zapytaj bibliotekarza” oraz innych e-usług (badanie z 2026 r.).                                                                                                                                                                                           |
| DZIAŁANIE 8<br><br>Zwiększenie udziału naukowców UV w istotnych wydarzeniach naukowych                 | (-/+ ) 8. Trwałość badań<br>(+/-) 16. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników badań | III kwartał 2026 r. | Biuro Obsługi Badań +<br>Prorektor ds. rozwoju | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% wzrost liczby naukowców zaangażowanych w działania organizowane przez UV podczas Festiwalu Nauki w Warszawie i Europejskiej Nocy Naukowców.</li> <li>• Szkolenie na temat Marie Skłodowska-Curie Actions Green Charter (MSCA) Komisji Europejskiej: <math>\geq 80\%</math> naukowców ukończy mikroszkolenie w zakresie MSCA Green Charter do 4. kwartału 2026 r.</li> </ul> |
| DZIAŁANIE 9<br><br>Promowanie projektów mobilności, takich jak Erasmus i inne rodzaje wizyt studyjnych | (+ / +) 12. Rozwój kariery<br>(+ / +) 14. Stabilność zatrudnienia                   | IV kwartał 2026 r.  | Biuro Programu Erasmus                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• +10% mobilności pracowników (poziom bazowy 2024 r.) i <math>\geq 50\%</math> udziału kobiet (wyjazdy i wizyty wirtualne).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                               |                    |                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DZIAŁANIE 10<br>Promowanie udziału pracowników i nauczycieli akademickich w szkoleniach i warsztatach                                                                                             | (+ / +) 13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia                                                                       | IV kwartał 2026 r. | Biuro Obsługi Badań                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>+10% pracowników zaangażowanych w szkolenia.</li> <li>Zorganizowanie co najmniej dwóch spotkań informacyjnych dla pracowników naukowych.</li> <li>Średnia ocena szkolenia <math>\geq 4/5</math>; <math>\geq 25\%</math> uczestników to początkujący naukowcy.</li> </ul>                                                              |
| DZIAŁANIE 11<br>Opracowanie Planu Operacyjnego Działalności Badawczej, Rozwojowej i Innowacyjnej na lata 2027–2028 oraz przeprowadzenie ankiety dotyczącej satysfakcji z programu mentoringowego. | (+ / +) 13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia<br>(+ / -) 19. Ciągły rozwój zawodowy<br>(+ +) 20. Nadzór i mentoring | IV kwartał 2026 r. | Biuro Szkoły Doktorskiej +<br>Prorektor ds. nauki<br>+ Instytut Naukowy | <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Operacyjny Działalności Badawczej, Rozwojowej i Innowacyjnej na nowy okres 2027–2028</li> <li>Wyznaczenie 5 mentorów i opracowanie ankiety satysfakcji z programu mentoringu.</li> <li><math>\geq 80\%</math> satysfakcji mentora/podopiecznego w corocznej ankiecie; 70% podopiecznych zgłasza poprawę umiejętności.</li> </ul> |
| DZIAŁANIE 12<br>Prezentacja wyników badań o wysokim znaczeniu dla szerszego grona odbiorców                                                                                                       | (+ / -) 16. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników badań                                                                     | IV kwartał 2026 r. | Prorektor ds. rozwoju +<br>Dział Marketingu                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jedno działanie promujące wyniki badań wśród ogółu społeczeństwa podczas specjalnego (wewnętrznego lub zewnętrznego) wydarzenia.</li> <li><math>\geq 200</math> uczestników i <math>\geq 20</math></li> </ul>                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                |                                                                                                                               |                    |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                |                                                                                                                               |                    |                                                                                         | wzmianek o wydarzeniu w mediach lub mediach społecznościowych.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>DZIAŁANIE 13</p> <p>Zwiększenie udziału naukowców w szkoleniach zawodowych oraz opracowanie Indywidualnych Planów Rozwoju dla naukowców</p> | <p>(+/-) 18. Rozwój kariery i doradztwo</p>                                                                                   | IV kwartał 2026 r. | Biuro Obsługi Badań                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wzrost liczby szkoleń zawodowych dla naukowców o 20% w porównaniu z rokiem poprzednim.</li> <li>Indywidualne Plany Rozwoju (IDPs) wdrożone dla 100% naukowców R1-R2 do 4. kwartału 2026 r.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>DZIAŁANIE 14</p> <p>Zapewnienie wsparcia pracownikom akademickim w zakresie praw własności intelektualnej i przemysłowej</p>                | <p>(+/-) 6. Badacz</p> <p>(+/-) 16. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników badań</p> <p>(+/-) 19. Ciągły rozwój zawodowy</p> | IV kwartał 2026 r. | Biuro Szkoły Doktorskiej + Prorektor ds. Rozwoju + Instytut Nauki + Prorektor ds. Nauki | <ul style="list-style-type: none"> <li>Co najmniej 4 kursy/rok; udział <math>\geq 70\%</math> naukowców.</li> <li>Utworzenie Biura Transferu Technologii (TTIO) i strategii komercjalizacji.</li> <li><math>\geq 1</math> umowa licencyjna lub zgłoszenie patentowe/rok.</li> <li>10 indywidualnych konsultacji z doradcą zawodowym/rok.</li> <li><math>\geq 3</math> podpisane umowy o współpracy z przemysłem rocznie.</li> <li><math>\geq 80\%</math> naukowców świadomych usług Biura Transferu Technologii (coroczna ankieta).</li> </ul> |

|                                                                                                                                                  |                                   |                    |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DZIAŁANIE 15<br>Organizacja spotkań informacyjnych dotyczących możliwości studiów podoktoranckich za granicą oraz dostępnych źródeł finansowania | (+/+) 14. Stabilność zatrudnienia | II kwartał 2027 r. | Biuro Szkoły Doktorskiej | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sesje informacyjne na temat otwartych stanowisk podoktorskich za granicą i możliwości finansowania: <math>\geq 2</math> spotkania informacyjne rocznie; <math>\geq 10</math> zgłoszeń na studia podoktoranckie za granicą składanych corocznie.</li> </ul>               |
| DZIAŁANIE 16<br>Opracowanie systemu informacji zwrotnej dotyczącej rekrutacji w celu zapewnienia jej uczciwości oraz wysokiej jakości            | (+/+) 10. Rekrutacja              | II kwartał 2027 r. | Dział Kadr + IT          | <ul style="list-style-type: none"> <li>System informacji zwrotnej o rekrutacji – automatyczne raporty mocnych i słabych stron: 100% kandydatów otrzymuje informację zwrotną w <math>\leq 30</math> dni; jakość informacji zwrotnej oceniona przez ankietowanych kandydatów na <math>\geq 4/5</math>.</li> </ul> |
| DZIAŁANIE 17<br>Stymulowanie zaangażowania pracowników naukowych w większą liczbę publikacji i projektów grantowych.                             | (+/-) 19. Ciągły rozwój zawodowy  | II kwartał 2027 r. | Rektor                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych na poziomie asystenta i adiunkta o 10% w ciągu najbliższych dwóch lat.</li> <li>Średnia liczba badań (publikacje + granty) wzrasta <math>\geq 15\%</math> do końca 2027 roku w</li> </ul>                                       |

|  |  |  |  |                                                        |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | porównaniu z<br>poziomem<br>wyjściowym z 2024<br>roku. |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------|

Ustanowienie polityki otwartej rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę wskazać, w jaki sposób Państwa organizacja będzie korzystać z Zestawu narzędzi do otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji oraz jak zamierzają Państwo wdrażać lub już wdrażają zasady otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji. Choć niektóre działania mogą się pokrywać z wcześniej wymienionymi, prosimy o krótkie wyjaśnienie, jak są one wdrażane. W razie potrzeby prosimy o wskazanie powiązania między listą OTM-R a ogólnym planem działań. (maks. 1000 słów) \*

W ramach swojego zobowiązania do uzyskania certyfikatu Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), Uniwersytet VIZJA (UV) przeprowadził dogłębną ocenę zgodności swoich wewnętrznych zasad rekrutacji z zasadami określonymi w ramach otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji (OTM-R). Analiza ta wykazała, że UV wdraża już większość zasad OTM-R lub porównywalnych praktyk w swoich procedurach rekrutacji i selekcji naukowców. W związku z tym uzyskanie certyfikatu HRS4R nie wymaga fundamentalnych zmian w polityce zarządzania zasobami ludzkimi Uniwersytetu, ale raczej wzmacnia i formalizuje istniejące standardy w ramach szerszej strategii instytucjonalnej.

Niemniej jednak proces ubiegania się o certyfikat HRS4R stanowił cenną okazję do przeglądu wewnętrznych procedur oraz wprowadzenia wielu istotnych usprawnień. Działania naprawcze miały na celu wzmocnienie strategicznego ukierunkowania praktyk HR w zakresie badań i rozwoju, tak aby były one jeszcze ściślej zgodne z wytycznymi OTM-R.

Aby wesprzeć skuteczne wdrażanie zasad OTM-R, UV włączył kilka ukierunkowanych działań do swojego instytucjonalnego planu działania. Obejmują one:

- Przegląd kryteriów rekrutacji i oceny wewnętrznej w celu wyraźnego uwzględnienia takich elementów, jak mobilność zawodowa i niestandardowe ścieżki kariery;
- Aktualizacja szczegółowych procedur i przepisów Uniwersytetu regulujących działalność badawczą w celu odzwierciedlenia najlepszych praktyk i standardów międzynarodowych;
- Opracowanie specjalnej strategii badawczo-rozwojowej, która zostanie zintegrowana jako element ogólnych ram strategicznych Uniwersytetu.

To skoordynowane podejście zapewnia, że zarówno wizja strategiczna, jak i planowanie operacyjne UV są w pełni zgodne z zasadami OTM-R. Dzięki tym środkom Uniwersytet demonstruje swoje stałe zaangażowanie w promowanie przejrzystego, integracyjnego i opartego na doskonałości środowiska badawczego.

Jeśli organizacja posiada już strategię rekrutacji wdrażającą zasady otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji, prosimy o podanie linku do tej strategii na stronie internetowej Państwa instytucji:

[https://vizja.pl/wp-content/uploads/hr-excellence-direct/OTMR\\_z\\_zalacznikami.pdf](https://vizja.pl/wp-content/uploads/hr-excellence-direct/OTMR_z_zalacznikami.pdf)

### 3. Wdrożenie

Ogólny opis przewidywanego procesu wdrażania planu działań: (maks. 1000 słów)

Plan działania podkreśla zaangażowanie UV w przestrzeganie standardów etycznych, przejrzyste procedury rekrutacji i selekcji, poprawę warunków pracy oraz rozwój szkoleń i możliwości rozwoju dla naszych pracowników badawczo-rozwojowych. Inicjatywa HRS4R została uruchomiona na wniosek prorektora ds. nauki w ramach projektu instytucjonalnego, który obejmował ukierunkowane działania mające na celu dostosowanie praktyk kadrowych UV do zasad Europejskiej Karty Naukowca i Europejskiego Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych Pozycje, które były zaangażowane:

1. **Komitet Sterujący**, który nadzoruje i koordynuje działania związane z opracowaniem głównych dokumentów procesu HRS4R na poziomie instytucjonalnym (analiza GAP, plan działania, OTM-R i strategia) oraz wdraża plan działania.

- Przewodniczący Rady Naukowej
- Dyrektor Szkoły Doktorskiej
- Dyrektor Instytutu Naukowego
- Dyrektor Finansowy
- Kierownik Działu Personalnego
- Prorektor ds. rozwoju
- Prorektor ds. nauki
- Prorektor ds. nauczania

2. **Grupa Robocza** – odpowiedzialna za monitorowanie realizacji głównych działań zawartych w Planie Działania opracowanym w ramach projektu instytucjonalnego HRS4R. W skład grupy roboczej wchodzi następujące osoby:

- Dyrektor Biura Rektora
- Specjalista ds. współpracy międzynarodowej
- Specjalista Działu Kadr
- Biuro Obsługi Badań (koordynator grantów), pełniący funkcję przewodniczącego grupy
- Wyznaczeni badacze odpowiedzialni za przygotowanie dokumentacji związanej z HRS4R

Specjalna grupa robocza została powołana w celu monitorowania realizacji kluczowych działań określonych w planie działania opracowanym w ramach inicjatywy instytucjonalnej HRS4R. Komitet Sterujący zapewnia nadzór i wsparcie strategiczne Grupie Roboczej, gwarantując, że realizacja Planu Działania przebiega zgodnie z ustalonym harmonogramem. Zostanie przygotowany wykaz odpowiedzialności, w którym wskazane zostaną jednostki i stanowiska odpowiedzialne za wdrożenie poszczególnych działań. Plan działania zostanie formalnie zatwierdzony przez Rektora Uniwersytetu. Ponadto wszystkie działania zaplanowane na dany rok kalendarzowy zostaną uwzględnione w rocznych planach operacyjnych poszczególnych działów, którym powierzono ich realizację.

Komitet Sterujący został powołany w 2025 r. po oficjalnym rozpoczęciu procesu HRS4R. Od momentu utworzenia Komitet aktywnie monitoruje rozwój dokumentacji HRS4R i będzie nadal pełnił tę rolę przez cały okres wdrażania. Grupa robocza będzie spotykać się co kwartał w celu przeprowadzenia stopniowej oceny postępów w realizacji planu działania. W przypadku znaczących odchyleń lub wyzwań podczas wdrażania, Grupa Robocza jest odpowiedzialna za zgłaszanie tych kwestii Komitetowi Sterującemu, który następnie dokona przeglądu okoliczności i zaleci odpowiednie działania naprawcze.

Przejrzysta i ciągła komunikacja ze społecznością akademicką dotycząca Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu Postępowania i zasad OTM-R będzie prowadzona przed i w trakcie wdrażania. Zarówno Komitet Sterujący, jak i Grupa Robocza będą pracować nad zapewnieniem, że wszyscy naukowcy w UV są informowani za pośrednictwem różnych kanałów, w tym warsztatów szkoleniowych. Proces wdrażania będzie angażował naukowców na wszystkich etapach ich kariery, nie tylko jako beneficjentów, ale także jako współautorów, którzy dostarczają informacji zwrotnych, które mogą zweryfikować proponowane działania i pomóc zidentyfikować potencjalne wyzwania w całym procesie wdrażania.

Prosimy o upewnienie się, że wszystkie aspekty wymienione w poniższej liście kontrolnej zostały uwzględnione i szczegółowo opisane:

**W jaki sposób komitet wdrożeniowy i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postępy?\***

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Grupa robocza będzie organizować kwartalne spotkania, podczas których każdy dział odpowiedzialny za wdrażanie określonych elementów planu działania będzie przekazywać aktualne informacje na temat postępów w realizacji swoich zadań. Koordynator grupy roboczej skonsoliduje te aktualizacje w kompleksowy raport szczegółowo opisujący aktualny stan wdrożenia HRS4R, który zostanie następnie przekazany Komitetowi Sterującemu.

Podczas tych sesji raporty z postępów będą systematycznie przeglądane i porównywane z przewidywanym harmonogramem dla każdego działania. Ta analiza porównawcza służy podkreśleniu wszelkich rozbieżności między planowanymi a rzeczywistymi etapami wdrażania, umożliwiając wczesną identyfikację opóźnień lub przeszkód. Głównym celem tego procesu jest zapewnienie terminowej realizacji poprzez wdrożenie środków naprawczych tam, gdzie jest to konieczne.

Jeśli Komitet Sterujący wykryje znaczące odchylenia w realizacji określonych działań, zaleci ukierunkowane interwencje w celu przywrócenia zgodności z pierwotnym harmonogramem. Środki te będą wspierać ogólny cel utrzymania stałego postępu i osiągnięcia celów strategicznych określonych w planie działania HRS4R.

**W jaki sposób organizacja zamierza zaangażować społeczność naukową, czyli głównych interesariuszy, w proces wdrażania?\***

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Społeczność naukowa, wraz z innymi interesariuszami instytucjonalnymi, będzie aktywnie uczestniczyć we wdrażaniu procesu HRS4R poprzez kilka skoordynowanych działań:

- Dyrektor Instytutu Badawczego przyczyni się do zmiany przepisów regulujących organizację i funkcjonowanie działalności naukowo-badawczej.
- Działy specjalistyczne będą odgrywać kluczową rolę w dostarczaniu niezbędnych danych i informacji do przygotowania podstawowej dokumentacji HRS4R. Ich zaangażowanie obejmie również fazę wdrażania planu działania. Dla każdego głównego działania opisanego w planie wyraźnie wyznaczono jednostki organizacyjne odpowiedzialne za jego wdrożenie.
- Członkowie społeczności naukowej (w tym naukowcy i doktoranci) zostaną poinformowani o procesie za pośrednictwem Biura Obsługi Badań. Działania komunikacyjne obejmą zarówno uruchomienie inicjatywy HRS4R, jak i aktualizacje dotyczące stanu jej wdrożenia.

Strategia zaangażowania zakłada aktywne uczestnictwo wszystkich elementów struktury organizacyjnej Uniwersytetu w działaniach na rzecz skutecznego wdrożenia procesu HRS4R.

**Jak przebiega proces dostosowywania polityk organizacyjnych do wymogów HRS4R? Proszę zapewnić, aby HRS4R było uwzględnione w strategii badawczej organizacji jako nadrzędna polityka HR.**

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Jak wspomniano wcześniej, inicjatywa HRS4R została zintegrowana jako kluczowy element strategicznego planu rozwoju Uniwersytetu VIZJA (UV) na nadchodzący okres strategiczny.

Ze względu na zakres instytucjonalny, projekt wymaga systematycznego dostosowywania wielu polityk, przepisów i procedur Uniwersytetu do zasad i standardów ustanowionych w ramach HRS4R. W przypadku zidentyfikowania rozbieżności lub luk zostaną wprowadzone odpowiednie zmiany w celu zapewnienia pełnej zgodności z celami HRS4R.

**W jaki sposób zapewnią Państwo wdrożenie proponowanych działań?**

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Wdrożenie działań wyszczególnionych w planie działania zostanie włączone do rocznego planowania operacyjnego, działań kontrolnych i monitorujących wydziałów Uniwersytetu wyznaczonych do realizacji tych działań. Grupa robocza będzie przeprowadzać kwartalne oceny w celu weryfikacji postępów we wdrażaniu proponowanych rozwiązań. W przypadku stwierdzenia znaczących odchyleń od planowanego harmonogramu lub wyników, Grupa Robocza będzie co pół roku powiadamiać Komitet Sterujący. Po dokonaniu przeglądu Komitet Sterujący zaproponuje dodatkowe działania naprawcze w celu wyeliminowania odchyleń, zapewniając tym samym zgodność ze strategicznymi celami ram HRS4R.

**W jaki sposób będą Państwo monitorować postępy (harmonogram)?**

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Aby zapewnić skuteczne monitorowanie projektu HRS4R, opracowany zostanie kompleksowy kalendarz wdrażania. Grupa robocza będzie przeprowadzać kwartalne oceny w celu zweryfikowania aktualnego stanu każdego działania, porównując rzeczywiste postępy z przewidywanymi etapami określonymi w planie działania. W przypadku stwierdzenia rozbieżności zostaną zaproponowane i wdrożone odpowiednie środki naprawcze.

W ramach tego procesu monitorowania działy odpowiedzialne za określone działania będą składać kwartalne raporty zawierające następujące informacje:

- Planowane daty rozpoczęcia i zakończenia każdego działania;
- Procent postępu osiągniętego w realizacji działań, wraz z postępem w kierunku określonych wskaźników wydajności;
- Identyfikacja wszelkich odchyłeń od planowanej ścieżki wdrożenia;
- Zalecenia dotyczące działań naprawczych w celu wyeliminowania takich odchyłeń;
- Ocena potencjalnych zagrożeń, w tym ocena ich wpływu na harmonogramy wdrażania i ogólną zgodność z przewidywanymi terminami.

Ten uporządkowany system raportowania ma na celu dostarczanie aktualnych, opartych na dowodach informacji o przebiegu realizacji, wspieranie świadomego podejmowania decyzji przez Grupę Roboczą i Komitet Sterujący oraz zapewnienie zgodności z celami strategicznymi inicjatywy HRS4R.

**W jaki sposób organizacja będzie mierzyć postępy (wskaźniki) w kontekście następnej oceny?**

**Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)**

Stopień osiągnięcia poszczególnych wskaźników będzie kluczowym punktem w każdym półrocznym raporcie z postępów. Wskaźniki te, określone w planie działania, zostaną jednoznacznie przekazane właściwym działom odpowiedzialnym za ich realizację, zgodnie z ustalonym wykazem odpowiedzialności.

Pod koniec każdego roku kalendarzowego koordynator grupy roboczej sporządzi kompleksowy raport roczny podsumowujący postępy w zakresie wskaźników określonych w planie działania. Raport ten zostanie przedłożony Prorektorowi ds. nauki.

W przypadku stwierdzenia opóźnień lub odchyleń od planowanych terminów osiągnięcia określonych wskaźników, Prorektor może zaproponować dodatkowe środki naprawcze w celu zapewnienia osiągnięcia wskaźników zgodnie z ustaleniami Planu Działania.

**Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu wdrażania: (maks. 1000 słów)**

Jak wspomniano wcześniej, we wdrażanie planu działania będą aktywnie zaangażowane kluczowe działy Uniwersytetu. Kierownicy tych działów będą w pełni odpowiedzialni przed rektorem za pomyślną realizację zadań określonych w planie. Plan działania i jego elementy będą systematycznie integrowane z rocznymi ramami planowania Uniwersytetu, zapewniając, że cała społeczność akademicka przyczyni się do jego wdrożenia.

Na Uniwersytecie VIZJA wdrożenie Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania nie jest postrzegane jako wyłączna odpowiedzialność jednej osoby, Komitetu Sterującego lub Grupy Roboczej. Jest on raczej akceptowany jako wspólne zobowiązanie całej społeczności akademickiej i badawczej. Aktywny udział naukowców i doktorantów jest ułatwiany poprzez ukierunkowane sesje informacyjne. Interakcje te dostarczają grupie roboczej i komitetowi sterującemu istotnych informacji zwrotnych, umożliwiając bardziej świadomą ocenę realizacji działań i identyfikację strategii mających na celu wyeliminowanie istniejących luk.

Stałe wewnętrzne monitorowanie środków przyjętych w celu wdrożenia Karty i Kodeksu jest głównym elementem przygotowań Uniwersytetu do przeglądu zewnętrznego. Ten proces przygotowawczy ma na celu nie tylko wykazanie zgodności, ale także zapewnienie, że wdrożenie jest ściśle zgodne z nadrzędnymi celami Karty i Kodeksu. Zaangażowanie Uniwersytetu w tę inicjatywę odzwierciedla jego szersze strategiczne zaangażowanie w realizację celów w zakresie badań, rozwoju i internacjonalizacji. Przygotowanie do zewnętrznego przeglądu planu działania jest kluczowym przedsięwzięciem operacyjnym, które podkreśla aspiracje Uniwersytetu VIZJA do wspierania przejrzystego, integracyjnego i globalnie zaangażowanego środowiska badawczego zgodnie z europejskimi standardami.