ZARZĄDZENIE NR 76

Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie

z dnia 28 maja 2020 r.

**w sprawie realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię
wyróżnienia „HR Excellence in Research”**

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 85, z późn. zm.), w związku komunikatem nr 8 Rektora ZUT z dnia 2 marca 2020 r. o powołaniu Komitetu Ewaluacyjnego ds. monitorowania działań związanych z wyróżnieniem „HR Excellence in Research” oraz przedłożonym Komisji Europejskiej w dniu 30 stycznia 2019 r. raportem wraz z planem działań na lata 2019-2021 zarządza się, co następuje:

Harmonogram działań na lata 2019-2021 przygotowany na podstawie ewaluacji dotychczasowych prac i oceny postępów wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, do których realizacji zobowiązał się ZUT, ich opis, wykaz jednostek organizacyjnych ZUT odpowiedzialnych za realizację określonych działań oraz termin ich wykonania określa załącznik do niniejszego zarządzenia. Działania, które zostały zrealizowane, w kolumnie „Termin realizacji” posiadają (oprócz daty planowanej realizacji) status: zrealizowano.

Komitet Ewaluacyjny ds. monitorowania działań związanych z wyróżnieniem „HR Excellence in Research” sprawuje systematyczny monitoring postępu wykonania działań Uczelni oraz przygotowuje ZUT do oceny zewnętrznej dokonywanej przez Ekspertów Komisji Europejskiej, która planowana jest na 2022 rok.

Kierownicy jednostek organizacyjnych ZUT, o których mowa w załączniku:

1. są odpowiedzialni za prawidłowość, rzetelność i terminowość realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research”;
2. wyznaczają pracowników (jeżeli jest to konieczne ze względu na charakter działania w porozumieniu z kierownictwem innych jednostek), którzy utworzą Grupę Roboczą, bezpośrednio realizującą dane działanie, o którym mowa w załączniku. Grupy Robocze wraz z danym kierownikiem jednostki organizacyjnej przygotowują plan wykonania działania (podział na etapy prac), który przekazują Komitetowi Ewaluacyjnemu w celu monitoringu postępu jego realizacji w terminie 1 miesiąca od daty wejścia w życie zarządzenia;
3. na miesiąc przed upływem terminu sfinalizowania działań, o którym mowa w załączniku, przekazują Komitetowi Ewaluacyjnemu informację nt. faktycznego postępu prac; w przypadku działań, których termin wykonania określony jest jako „Działanie ciągłe – cały okres raportowy” – dwa razy do roku (do 15 maja i 15 grudnia);
4. każdorazowo, na prośbę członków Komitetu Ewaluacyjnego, raportują postęp realizacji określonego działania przez jednostkę, natomiast w przypadku działań ze statusem: „zrealizowano” przekazują niezbędne dowody wskazujące na zakończenie prac.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

dr hab. inż. Jacek Wróbel, prof. ZUT

Załącznik

do zarządzenia nr 76 Rektora ZUT z dnia 28 maja 2020 r.

**Harmonogram działań na lata 2019-2021
wynikający z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research”
wraz z opisem, wykazem jednostek organizacyjnych ZUT odpowiedzialnych za realizację**

**oraz terminem ich wykonania**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Działanie** | **Opis** | **Jednostka organizacyjna ZUT odpowiedzialna za realizację** | **Termin realizacji** |
| 1. | Przygotowanie i wdrożeniestatutu ZUT | Statut ZUT – dokument zawierający m.in. istotne elementy Karty i Kodeksu, podkreślający znaczenie stosowania zasad zawartych w obu dokumentach. | Biuro Rektora | Październik 2019zrealizowano |
| 2. | Przygotowanie i wdrożenie Kodeksu Etycznego Naukowca ZUT | Kodeks Etyczny Naukowca ZUT – dokument zawierający wszystkie zasady, które powinni stosować badacze oraz informacje o szczególnej roli promotora pracy doktorskiej we wprowadzaniu młodych naukowców do nauki. | Dział Nauki | Marzec 2020 |
| 3. | Wspieranie naukowców w odpowiadaniu na wezwania związane z rozpowszechnianiem wiedzy na poziomie europejskim | Wspieranie naukowców w działaniach dotyczących popularyzacji nauki i ubiegania się o fundusze zewnętrzne na te działania. | Regionalne Centrum Innowacji i Transferu Technologii | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 4. | Sesje szkoleniowe dla dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych i pracowników w celu zapoznania ich z procedurami ZUT | Informowanie o nowych procedurach, przypominanie już istniejących i omawianie zagadnień z nimi związanych.  | Dział Kadr | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 5. | Promowanie ofert stypendialnych dla młodych naukowców | Przygotowywanie dwa razy w roku listy możliwości stypendialnych w postaci mapy stypendiów. Publikacja informacji na stronie internetowej Regionalnego Centrum Innowacji i Transferu Technologii ZUT oraz w newsletterze. | Regionalne Centrum Innowacji i Transferu Technologii | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 6. | Wzmocnienie wsparcia dla naukowców ubiegających się o wizyty naukowe za granicą | Promowanie międzynarodowej wymiany naukowców poprzez prowadzenie indywidualnych konsultacji wśród badaczy ZUT na temat mobilności międzynarodowej. | Regionalne Centrum Innowacji i Transferu Technologii | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 7. | Przewodnik po zatrudnieniu wraz z dobrymi akademickimi praktykami w tym zakresie | Przewodnik dotyczący procesu zatrudniania w ZUT, określający m.in. zasady rekrutacji, zatrudnienia, wynagrodzeń i innych kwestii pomocnych dla nowych kandydatów i obecnych pracowników, na różnych etapach ich kariery. Uzupełniony dodatkowo o Kodeks dobrej praktyki akademickiej w zakresie zatrudniania. | Dział Kadr | Czerwiec 2020 |
| 8. | Formularz rekrutacyjny | Formularz rekrutacyjny – dokument stanowiący wsparcie dla członków komisji oceniającej kandydatów do pracy w ZUT, dający możliwość przygotowania notatki o mocnych i słabych stronach kandydata, która będzie stanowić informację zwrotną dla niego. | Dział Kadr | Grudzień 2019zrealizowano |
| 9**.** | Formularz standaryzujący informacje zawierane w ogłoszeniu o pracę | Utworzenie uczelnianego wzoru formularza w celu uregulowania informacji, które będą zawarte w publikowanych ogłoszeniach o pracę.  | Dział Kadr | Grudzień 2019zrealizowano |
| 10. | Trening umiejętności miękkich dla doktorantów | Cykl szkoleń, które rozwiną miękkie umiejętności doktorantów. Tematy szkoleń/warsztatów:* Jak pisać teksty naukowe,
* Planowanie badań w praktyce,
* Aplikowanie o fundusze zewnętrzne,
* Budowa wizerunku naukowego,
* Design Thinking,
* Budowanie podstaw przedsiębiorczości,
* Tworzenie i wygłaszanie prezentacji,
* *Creative Porblem solving* w pracy naukowca.
 | Regionalne Centrum Innowacji i Transferu Technologii | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 11. | Mentorzy naukowi dla doktorantów | Wyznaczenie 10 mentorów w celu określenia i promowania dobrych praktyk związanych z planowaniem kariery naukowej, realizacją prac badawczych oraz udzielania porad w kluczowych momentach rozwoju kariery w oparciu o doświadczenie mentora. | Szkoła Doktorska | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 12. | Poprawa umiejętności dydaktycznych pracowników Uczelni | Cykl szkoleń, które rozwiną umiejętności dydaktyczne pracowników. Tematy szkoleń/warsztatów:* Zasady tworzenia materiałów dydaktycznych w otwartym dostępie,
* Skuteczne wyszukiwanie cytowań w bazach danych,
* Efekty kształcenia w programie studiów,
* Wspieranie studiów doktoranckich i kształcenia w Szkole Doktorskiej
* Nowe techniki prezentacji,
* Rozwój Kompetencji miękkich,
* Projektowanie materiałów e-learningowych.
 | Regionalne Centrum Innowacji i Transferu Technologii | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 13. | Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) | Wdrożenie instytucjonalnej polityki otwartego dostępu (OA). Działanie obejmuje:* przygotowanie materiałów informacyjnych i szkoleń dotyczących tematyki otwartego dostępu;
* wspieranie naukowców w zakresie usług w obszarze OA;
* finansowanie publikacji w OA;
* udostępnienie rozpraw doktorskich w OA;
* powołanie pełnomocnika ds. otwartego dostępu, wspierającego w dziedzinie praw autorskich;
* wprowadzenie otwartego dostępu do przepisów ZUT dotyczących praw własności intelektualnej;
* zwiększenie liczby publikacji naukowców ZUT w otwartym dostępie;
* efektywne wyszukiwanie cytowań w bazach danych.
 | Biblioteka Główna ZUT | Działanie ciągłe – cały okres raportowy  |
| 14. | Zintegrowany system Zarządzania | Wdrożenie oprogramowania do Zintegrowanego Systemu Zarządzania jako narzędzia niezbędnego do sprawnego funkcjonowania Uczelni i zwiększenia komfortu pracy naukowców. | Uczelniane Centrum Informatyki | Grudzień 2020 |
| 15. | Zwiększona współpraca z przedsiębiorstwami | Opracowanie dwóch narzędzi:* spójnej oferty technologicznej i biznesowej ZUT,
* otwartej elektronicznej bazy potencjału naukowego w postaci wyszukiwarki.
 | Uczelniane Centrum Informatyki | Marzec 2020 |
| 16. | Strategia zarządzania zasobami ludzkimi | Dokument zawierający szczegółowy opis procedury rekrutacji. Strategia obejmująca nowe kryteria oceny pracowników naukowych i dydaktycznych (koncentrujące się na jakości edukacji) oraz wprowadzenie systemu motywacyjnego w zależności od działalności naukowej.W celu zapewnienia skutecznego wsparcia administracyjnego, naukowcy dokonają oceny jego personelu.  | Dział Organizacyjno-Prawny | Grudzień 2020 |
| 17. | Optymalizacja struktury zarządzania w ZUT | Optymalizacja struktury w celu zwiększenia efektywności zarządzania Uczelnią. Zmiany dotyczące organizacji, zarządzania, finansowania i informacji. | Dział Organizacyjno-Prawny | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 18. | Zwiększenie kompetencji zarządczych kadry kierowniczej | Cykl szkoleń, które rozwiną umiejętności zarządcze kadry kierowniczej, tematy szkoleń/warsztatów:* Zarządzanie informacją: przepływ informacji, umiejętność komunikowania się na wszystkich poziomach oraz właściwa komunikacja przy motywowaniu pracowników;
* Zasady finansowania w szkolnictwie wyższym;
* Zarządzanie zasobami ludzkimi – zwiększenie umiejętności zarządzania zespołem.

Dodatkowo, zorganizowanie sesji doradczych i coachingowych. | Regionalne Centrum Innowacji i Transferu TechnologiiDział Organizacyjno-Prawny | Działanie ciągłe – cały okres raportowy |
| 19. | Nowe kryteria oceny pracowników naukowych i dydaktycznych | Wprowadzenie nowych systemów oceny, które będą uwzględniać jakość edukacji i wkład w prowadzenie badań naukowych. | Dział Organizacyjno-Prawny | Grudzień 2019zrealizowano |
| 20. | Tłumaczenie strony ZUT na język angielski (1:1) | Aktualizacja strony internetowej ZUT w języku angielskim. Zachowanie spójności treści między wersją polsko-i anglo-języczną.  | Uczelniane Centrum Informatyki | Grudzień 2019 |