# **Plan działania na lata 2022 – 2027 wynikający ze Strategii UEP i Strategii HR dla Naukowców i Naukowczyń w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu z uwzględnieniem zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji nauczycieli i nauczycielek akademickich**

## **Obszary przeniesione z Planu działania 2017-2022**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Obszar w Planie działania 2017-2022** | **l.p** | **Obecny status** | **Obszar w Planie działania 2022-2027** |
| **Ścieżki karier** | **A15** | **przedłużono** | **Warunki pracy** |
| **A17** | **przedłużono** | **Rekrutacja, szkolenia i rozwój** |
| **System motywacyjny** | **A19** | **przedłużono** | **Warunki pracy** |
| **Warunki pracy** | **A34** | **w trakcie** | **Warunki pracy** |
| **Nowe działania z 2019 r.** | **A41** | **przedłużono** | **Szkolenia i rozwój** |
| **A43** | **przedłużono** | **Warunki pracy** |

## **Obszar: ETYKA I ASPEKTY ZAWODOWE**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **l.p.** | **Działania** | **Czas realizacji** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Wskaźnik** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
|  | Wprowadzenie zmian na stronie internetowej UEP  oraz w mediach społecznościowych UEP pod kątem odszukiwania informacji dotyczących polityki równościowej. | I kwartał 2023 | Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania, Dział Marketingu | 1.Widoczna na stronie Uczelni zakładka dotycząca tego tematu (tak/nie).  2.Wynik uzyskany w ankiecie dotyczącej satysfakcji przeprowadzanej wśród pracowników i doktorantów, wartość docelowa w 2027 – 90% badanych zna politykę równościową UEP.  3 Liczba odsłon podstrony www z informacjami związanymi z polityką równościową.  4. Liczba postów w mediach społecznościowych związana z tematyką równościową. | W ramach projektu „Dostosowanie budynków oraz oferty dydaktycznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu do potrzeb studentów z niepełnosprawnością” o numerze POWR.03.05.00-00-A086/19, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020  w terminie do końca 2022 roku zostanie wdrożony serwis internetowy UEP zgodnie z zasadami WCAG 2.1. (wytycznymi w zakresie równości szans i niedyskryminacji), zostaną przeprowadzone audyty: dostępności oraz analizy zrozumiałości treści utworzonego serwisu internetowego. Wybrani pracownicy UEP zostaną przeszkoleni z tworzenia napisów dla osób niesłyszących oraz tworzenia dostępnych treści w Internecie. Przeprowadzony zostanie ponadto monitoring dostępności serwisu, w tym ocena jego dostępności przez studentów z różnymi rodzajami niepełnosprawności.  Należy uwzględnić badanie znajomości polityki równości w kolejnych ankietach uczelnianych wraz z opcją potwierdzenia „zapoznania się” ze wskazanymi treściami. | nowe |
|  | Propagowanie i komunikowanie zasad Kodeksu etyki pracownika naukowego opracowanego przez Polską Akademię Nauk (PAN) oraz kodeksu Dobrych Praktyk w Szkołach Wyższych, opracowanego przez Fundację Rektorów Polskich w 2007 roku. | II kwartał 2020 i następnie cyklicznie | Dział Badań Naukowych, Dział Spraw Pracowniczych,  Dział Marketingu | Liczba wejść na podstronę z informacjami dot. Kodeksu etyki pracownika naukowego opracowanego przez PAN. | W 2020 r. powołano Komisję ds. Etyki Badań Naukowych, w okresie od 1.10.2021-30.09.2022 komisja wystawiła 37 uchwał w tym 27 pozytywne. | nowe |
|  | Finansowe wsparcie badań naukowych wpisujących się w kluczową problematykę wraz z regulaminem przyznawania środków (m.in. tłumaczenie, weryfikacja językowa, projekty wewnętrzne). | I kwartał 2023  i następnie corocznie | Prorektor ds. Nauki  i Współpracy  z Zagranicą,  Kwestor | Przygotowany dokument i regulamin (tak/nie).  Przygotowany budżet.  Liczba publikacji w ramach kluczowych problematyk badań naukowych.  Wartość realizowanych projektów naukowo- badawczych oraz projektów realizowanych  we współpracy z praktyką gospodarczą w ramach kluczowych problematyk badań naukowych. | Działanie zawarte w Strategii UEP: 1.1. Określenie kluczowej problematyki badań naukowych na poziomie całej Uczelni. | nowe |
|  | 1. Wybór kluczowych obszarów zaangażowania w zrównoważony rozwój społeczeństwa i gospodarki zgodnie  z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ. 2. Opracowanie i wdrożenie polityki proekologicznej UEP (wraz z wyznaczeniem wskaźników i harmonogramu. 3. Wypracowanie planu współpracy  z organizacjami pozarządowymi. | I kwartał 2021  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  Prorektor ds. Rozwoju  i Współpracy  z Otoczeniem,  Kanclerz | Liczba działań z zakresu społecznej odpowiedzialności, w tym ekologii, w podziale na grupy interesariuszy, wartość docelowa >0.  Udział procentowy powierzchni wspólnej  objętej segregacją odpadów w stosunku  do powierzchni wspólnej ogółem, wartość docelowa 100%. | Działanie zawarte w Strategii UEP: 2.1. Wybór i wdrożenie kluczowych działań wpisujących  się w zrównoważony rozwój społeczeństwa  i gospodarki.  Uzyskany udział procentowy powierzchni wspólnej objętej segregacją odpadów w stosunku do powierzchni wspólnej ogółem w 2021 r. wyniósł 100%.  Istotnym działaniem będzie również organizowanie warsztatów angażujących nauczycieli akademickich  w zrównoważony rozwój UEP. | nowe |

## **Obszar: REKRUTACJA**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **l.p.** | **Działania** | **Czas realizacji** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Wskaźnik** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| **A17** | Przygotowanie i wdrożenie pakietu szkoleń  onbordingowych dla nowych pracowników | II kwartał 2023  i następnie działanie ciągłe | Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych w DSP,  kierownicy katedr | Liczba nowych pracowników, którzy ukończyli szkolenia onbordingowe, wartość docelowa 100%  Liczba szkoleń onbordingowych zorganizowanych dla nowych pracowników, wartość docelowa: min. 1 szkolenie na kwartał pod warunkiem zaistnienia nowych zatrudnień. | Odpowiedź na problemy zgłoszone w wyniku przeprowadzonego badania ankietowego „Razem zmieniamy UEP”. Pakiet powinien zawierać m.in.:  - szkolenia dotyczące organizacji pracy,  - szkolenia dotyczące systemów informatycznych.  **-** szkolenia dotyczące struktury organizacyjnej i obiegu najważniejszych dokumentów | przedłużone |
|  | 1.Pozyskanie informacji na temat dobrych praktyk w zakresie rekrutacji kandydatów  na nauczycieli akademickich w ramach współpracy uczelni ekonomicznych (KRUE) i poznańskich (KRMP), współpracujących uniwersytetów zagranicznych, wybranie praktycznych i skutecznych rozwiązań i przygotowanie opracowania w formie raportu.  2. Wybór i wdrożenie na UEP wybranych rozwiązań z zakresu zidentyfikowanych dobrych praktyk rekrutacji kandydatów  na nauczycieli akademickich | IV kwartał 2024 | DSP-Zespół Kadr,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych, współpracujące jednostki | 1. Opracowany raport dobrych praktyk (tak/nie).  2. Ocena jakościowa wprowadzonych zmian, np. na podstawie krótkiej ankiety po każdej rekrutacji. |  | nowe |
|  | Przygotowanie cyklicznych warsztatów/szkoleń dla stałych członków komisji rekrutacyjnych oraz kierowników projektów w celu wymiany dobrych praktyk. | IV kwartał 2024 i następnie działanie ciągłe | DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | Liczba przeszkolonych osób, wartość docelowa od 2024 r. > 0. |  | nowe |
|  | Włączenie kryterium mobilności (obejmującej formę online) i współpracy międzynarodowej do oceny w procesie rekrutacji wewnętrznej  i zewnętrznej. | II kwartał 2023 | Rektor, Prorektor ds. nauki i Współpracy z Zagranicą,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | Włączenie mobilności i współpracy międzynarodowej do oceny w rekrutacji (tak/nie). | Uwzględnienie mobilności w formie zdalnej (np. uczestniczenie w pracy zespołów międzynarodowych online, prowadzenie zajęć online w jednostkach zagranicznych) zapewnia realizację postulatu równego traktowania niezależnie od płci, statusu rodzinnego, stopnia niepełnosprawności. | nowe |
|  | Doprecyzowanie procedur rekrutacyjnych obejmujące opracowanie wzorców dokumentów (sposobu prezentacji dorobku kandydata, zestandaryzowanego sposobu oceniania tego dorobku, informowania  o wyniku rekrutacji). | II kwartał 2023  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  Dział Spraw Pracowniczych | Opracowanie dokumentów (tak/nie).  Liczba mechanizmów wdrożonych w celu wsparcia przygotowania wniosków awansowych na ścieżce badawczej, badawczo-dydaktycznej i dydaktycznej, wartość docelowa min. 2.  Liczba przeprowadzonych konsultacji oraz uzyskanych awansów, wartość docelowa >0.  Liczba poprawnie złożonych wniosków awansowych, wartość docelowa >0. | Zapewni to zwiększenie transparentności procedur rekrutacyjnych. | nowe |

## **Obszar: WARUNKI PRACY**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **l.p.** | **Działania** | **Czas realizacji** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Wskaźnik** | **Uwagi** | **Status realizacji** |
| A15 | Stworzenie cyfrowego repozytorium Wydawnictwa UEP. | IV kwartał 2022  i następnie działanie ciągłe | Biblioteka Główna  Wydawnictwo UEP | Liczba zdygitalizowanych publikacji Wydawnictwa UEP, wartość docelowa >0.  Liczba zdygitalizowanych rozpraw doktorskich, wartość docelowa >0. | W ramach projektu pt. „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” o numerze POWR.03.05.00-00-Z011/17, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 zakupiona zostanie, w ramach przetargu, usługa digitalizacji otwartych zasobów edukacyjnych znajdujących się w zbiorach Biblioteki Głównej UEP. Usługa obejmuje skanowanie oryginałów publikacji w liczbie: 1133 książek, tj. ok. 245.000 (+/-2%) stron książek oraz ok. 169.000 stron doktoratów z załącznikami. Przedsięwzięcie to zostanie zrealizowane do końca 2022 roku.  W ramach realizacji usługi Wykonawca dokona: podstawowe czynności konserwatorskie,  w tym m.in. rozprostowania stron, oceny zdygitalizowanych publikacji w celu optymalnego doboru skanera i metody digitalizacji, skanowania publikacji z uwzględnieniem powyższego i wykonania plików macierzystych, utworzenia plików prezentacyjnych PDF z naniesieniem warstwy OCR. | przedłużone |
| A19  A43 | 1. Rozwój systemu motywacyjnego pracowników uwzględniającego motywatory pozafinansowe.  2. Opracowanie systemu dodatkowych motywatorów finansowych dla osób osiągających ponadprzeciętne wyniki, | II i IV kwartał 2022 i następnie działanie ciągłe | Rektor | Coroczna ocena przez pracowników satysfakcji w zakresie obowiązującego systemu motywacyjnego.  Pomiar bazowy: wykonany w ankiecie „Razem zmieniamy UEP”.  Opracowany zostanie system motywacyjny pracowników uwzględniający motywatory pozafinansowe do II kwartału 2023 roku wraz z procesem komunikacji  wskazanie nagród rektora i premii uznaniowych w adm | Zgodnie z założeniami Strategii UEP na lata 2021-2024, cel 2.3.  Ze względu na trudności oraz sytuację geopolityczną działanie zostało przesunięte i będzie realizowane od 2023 roku.  Satysfakcja z pracy była mierzona, w ankiecie „Razem zmieniamy UEP”, kwestionariusz wypełniło 251 osób (29%).. Średnia dla pracowników UEP wyniosła 6,12 punktu, przy medianie równej 7,00 punktów,. grupa nauczycieli akademickich jest bardziej usatysfakcjonowana niż pracownicy administracyjni, średnia i mediana wyniosły odpowiednio 6,45 oraz 7,00.  Warto zauważyć, że najwyższą satysfakcję z pracy w UEP czerpią pracownicy o najdłuższym stażu (średnia 6,97, mediana 7,00). | przedłużone |
| A34 | 1. Identyfikacja, analiza i uproszczenie najbardziej złożonych procesów.  2. Stworzenie i wdrożenie harmonogramu uproszczenia najważniejszych procesów (m.in. eliminacji niektórych czynności).  3. Wdrożenie systemu elektronicznego obiegu dokumentów. | IV kwartał 2021  i następnie zgodnie z harmonogramem | Kanclerz | Liczba procesów w systemie elektronicznego obiegu dokumentów, zakładano w planie na 2021 – 24 procesy + 6 rozszerzeń.  Coroczna ocena funkcjonowania Uczelni przez pracowników, studentów i doktorantów. | Działanie nr 2.6., zawarte w Strategii UEP na lata 2021-2024, którego celem jest zwiększenie elastyczności działania, obniżenie poziomu biurokracji oraz poprawa komunikacji wewnętrznej.  W roku 2021 zelektronizowano 35 procesów + 7 rozszerzeń.  W roku 2022 zelektronizowano kolejnych 22 procesów. | w trakcie |
|  | Utworzenie Biura Jakości Kształcenia | IV kwartał 2022 | Dział Dydaktyki | Liczba prowadzonych spraw.  Liczba sporządzonych raportów. | Biuro Jakości Kształcenia będzie służyło wsparciem nauczycielom akademickich w zakresie oceny celów kształcenia (rozwój aplikacji Rubrics). Pracownicy Biura będą zajmować się między innymi koordynacją procesów związanych z zapewnieniem jakości kształcenia, opracowywaniem raportów z oceny jakości kształcenia oraz wskazywaniem na podstawie analizy badań jakości kształcenia zakresu i tematyki szkoleń podnoszących kompetencje dydaktyczne. | nowe |
|  | Wdrożenie systemu umożliwiającego gromadzenie danych niezbędnych do sporządzania wieloprzekrojowych raportów (system BI) | IV kwartał 2023  i ciągły dalszy rozwój | Centrum Informatyki | Liczba generowanych raportów , wartość docelowa >0.  Liczba przeszkolonych użytkowników. | Utworzenie zintegrowanej bazy danych powinno usprawnić szereg procesów i ułatwić dostęp do danych zagregowanych dla uprawnionych osób. Dodatkowo ograniczona zostanie konieczność raportowania tych samych danych w kolejnych ankietach, raportach i systemach. W Power BI planujemy udostępniać raporty dotyczące:  -wynagrodzenia pracowników UEP i ich struktury (podział wg płci, jednostki organizacyjnej, stanowiska, stopnia naukowego, stażu pracy);  -zatrudnienia w Biurze Obsługi Studenta/CEM i wskaźniki liczby studentów/słuchaczy przypadających na jednego pracownika;  -zatrudnienia w sekretariatach instytutów i wskaźniki liczby studentów i nauczycieli akademickich przypadających na jednego pracownika sekretariatu, w tym liczba godzin ćwiczeń laboratoryjnych przypadająca na pracownika naukowo-technicznego. | nowe |
|  | Organizacja aneksów kuchennych  w każdym budynku UEP. | IV kwartał 2023 budynek A, sukcesywne zapewnianie aneksów w pozostałych budynkach | Kanclerz | Liczba pomieszczeń socjalnych, wartość docelowa: = lub > niż liczba budynków |  | nowe |
|  | Wdrożenie obiegu dokumentów związanych z delegacjami zagranicznymi od momentu złożenia do rozliczenia włącznie. | I kwartał 2023 | Kanclerz Centrum Informatyki,  Dział Współpracy z Zagranicą | Liczba złożonych i procedowanych wniosków, wartość docelowa >90%.  Czas procedowania danego wniosku.  Czas potrzebny na sporządzanie rozliczenia oraz wypłacenie środków, pomiar bazowy IV kwartał 2022. |  | nowe |
|  | Rozwój narzędzia informatycznego pozwalającego na automatyczne pobieranie danych do oceny okresowej nauczycieli akademickich. | IV kwartał 2024  i następnie działanie ciągłe | Centrum Informatyki,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych,  Biblioteka Główna,  Dział Dydaktyki. | Liczba pobieranych danych do ankiety  w porównaniu do roku 2021.  Czas potrzebny na sporządzenie ankiety przez pracownika ocenianego w porównaniu z okresem przedwdrożeniowym.  Czas procedowania ankiety przez członków komisji oceniającej w porównaniu z okresem przedwdrożeniowym. | W ramach tego działania zostanie na nowo zbudowany formularz oceny pracowników zintegrowany z systemem ERP i USOS w zakresie prowadzonych zajęć z bazą wiedzy i innymi aplikacjami, tak aby ograniczyć wprowadzanie danych tylko do takich, które nie są gromadzone w innych systemach informatycznych. | nowe |
|  | Wprowadzenie jasnych i jednolitych zasad wynagradzania w pozyskanych projektach badawczych. | II kwartał 2022 i następnie corocznie | Prorektor ds. Nauki  i Współpracy z Zagranicą,  Kwestor | Opracowane zasady (tak/nie). | Ujednolicenie zasad wynagradzania w projektach badawczych.  Cel 1.1. Strategii UEP, pomiar od 2022 roku. | nowe |

## **Obszar: SZKOLENIA I ROZWÓJ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **l.p.** | **Działania** | **Czas realizacji** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Wskaźnik** | **Uwagi** | **Status realizacji** | |
| **Szkolenia i rozwój** | | | | | | | | |
|  | Badanie potrzeb szkoleniowych pracowników uczelni. | IV kwartał 2021 i następnie działanie ciągłe | DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | Liczba pracowników uczestniczących w badaniu potrzeb szkoleniowych, wartość docelowa na rok 2024- 50% nauczycieli akademickich.  Liczba przeprowadzonych ankiet dotyczących potrzeb szkoleniowych, wartość docelowa +20% w odniesieniu do roku 2021. | Po raz pierwszy potrzeby szkoleniowe zostały zebrane w 2021 r. – 241 ankiet | nowe | |
|  | 1. Zapewnienie warsztatów i szkoleń rozwijających kompetencje naukowe nauczycieli akademickich i doktorantów. 2. Szkolenia z zakresu zasad ubiegania  się o finansowanie badań naukowych z grantów krajowych i międzynarodowych. 3. Szkolenia dotyczące metodologii badań jakościowych i ilościowych oraz dedykowanych narzędzi badawczych. 4. Szkolenia z zakresu zasad komercjalizacji wyników badań naukowych w tym prawa ochrony własności intelektualnej i wyceny własności intelektualnej. 5. Szkolenia i warsztaty z zakresu zasad publikowania wyników badań naukowych  w wysoko punktowanych czasopismach naukowych oraz upowszechniania badań. | III kwartał 2022  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  Prorektor ds. Nauki  i Współpracy z Zagranicą, DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych, Dział Badań Naukowych,  Dział Współpracy z Zagranicą,  Spółka celowa | Liczba nauczycieli akademickich i doktorantów, którzy wzięli udział w szkoleniach rozwijających kompetencje naukowe i dydaktyczne; wartość docelowa wzrost o 20% rok do roku.  Liczba przeprowadzonych szkoleń i warsztatów rozwijających kompetencje naukowe nauczycieli akademickich i doktorantów, wartość docelowa to min . 10 tematów warsztatów lub szkoleń na rok.  Pozytywna ocena jakości szkolenia. |  | nowe | |
|  |  |  | |
|  | 1. Zapewnienie warsztatów i szkoleń rozwijających kompetencje dydaktyczne nauczycieli akademickich i doktorantów. 2. Zapewnienie wsparcia metodycznego dla nauczycieli akademickich i doktorantów. 3. Wprowadzenie hospitacji wspierających dla nauczycieli akademickich. | I kwartał 2021  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  Prorektor  ds. Edukacji  i Studentów, DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | Liczba nauczycieli akademickich i doktorantów, którzy wzięli udział w szkoleniach rozwijających kompetencje dydaktyczne; wartość docelowa wzrost o 20% rok do roku.  Liczba przeprowadzonych szkoleń i warsztatów rozwijających kompetencje dydaktyczne nauczycieli akademickich i doktorantów, wartość docelowa to min . 10 tematów warsztatów lub szkoleń na rok.  Pozytywna ocena jakości szkolenia.  Liczba nauczycieli akademickich i doktorantów objętych wsparciem metodycznym, wartość bazowa z 2021 r. 18 osób, wartość docelowa 100 osób.  Liczba przeprowadzonych hospitacji wspierających dla nauczycieli akademickich, wartość bazowa z 2021 – 3 osoby.  Liczba nauczycieli akademickich, którzy po przeprowadzonej hospitacji wspierającej i wprowadzonych działaniach naprawczych uzyskali ocenę powyżej 4.0 (na podstawie przeprowadzonej hospitacji zajęć). | Działanie 1.4. ze Strategii UEP: Wzmocnienie uniwersyteckiego charakteru kształcenia przez podniesienie jego jakości oraz wdrożenie kluczowych celów kształcenia (kształtowanie umiejętności przywódczych, kreatywnego i krytycznego myślenia oraz postaw odpowiedzialnych społecznie).  Zakładamy m.in. prowadzenie hospitacji wspierających, konsultacji indywidualnych. |  | |
|  | Przygotowanie nauczycieli akademickich  w zakresie prowadzenia zajęć on-line  i edukacji hybrydowej. | I kwartał 2022  i następnie działanie ciągłe | Prorektor  ds. Edukacji  i Studentów,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji zawodowych | Liczba szkoleń przeprowadzonych dla nauczycieli akademickich w zakresie prowadzenia zajęć on-line i edukacji hybrydowej, wartość docelowa >0.  Liczba nauczycieli akademickich przeszkolonych w zakresie zajęć on-line i edukacji hybrydowej, wartość docelowa – 100 osób.  Odsetek godzin zajęć prowadzonych w formie zdalnej w ramach wszystkich form kształcenia, wartość docelowa: 40% dla studiów podyplomowych i innych form kształcenia; | Działanie 1.6. strategii UEP – wdrożenie edukacji hybrydowej we wszystkich formach kształcenia  Realizacja w 2021 r. 59,2% - studia podyplomowe (z włączeniem  studiów MBA; 77,3% - szkolenia i kursy CEM) | nowe | |
|  | Rozwój kompetencji nauczycieli akademickich w zakresie prowadzenia tutoringu i inicjatyw wspierających indywidualny rozwój studentów. | III kwartał 2022  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  Prorektor  ds. Edukacji  i Studentów | Liczba nauczycieli akademickich i doktorantów, którzy ukończyli szkolenia w zakresie prowadzenia tutoringu i inicjatyw wspierających indywidualny rozwój studentów, wartość docelowa od 2023 r. >0.  Liczba studentów objętych tutoringiem lub innymi inicjatywami wspierającymi ich indywidualny rozwój, wartość docelowa minimum 20 osób rocznie. | Działanie 1.3. ze Strategii UEP  - plan wprowadzenia tutoringu realizowano w II kwartale2022.  Pozyskano środki na realizację działania w ramach projektu Doskonałość Dydaktyczna Uczelni.  Zakup usługi szkoleniowej przewiduje zorganizowanie superwizji dla nauczycieli akademickich podejmujących aktywność tutorską ze studentami: superwizji indywidualnych: 3x20 osób, superwizji grupowych (po 5-6 osób grupa) 3x4 grupy;  uczestnicy szkolenia: 20 os. (wykładowcy UEP);  prowadzący szkolenie: eksperci spoza UEP. |  | |
| A41 | Wdrożenie programów coachingowych  i mentoringowych dla nauczycieli akademickich | II kwartał 2023  i następnie działanie ciągłe | Prorektor  ds. Edukacji  i Studentów,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych,  Biuro Pozyskiwania Funduszy | Liczba przeprowadzonych programów coachingowych i mentoringowyh dla nauczycieli akademickich, wartość docelowa >0.  Liczba pracowników, którzy brali udział w procesie coachingowym i mentoringowym, wartość docelowa – min 50 osób.  Liczba pracowników, którzy ukończyli proces coachingowy i mentoringowy, wartość docelowa >0. | Działanie zostanie zrealizowane w przypadku pozyskania środków z funduszy zewnętrznych | przedłużone | |
|  | Wsparcie w zakresie przygotowania wniosków awansowych na ścieżce: badawczej, badawczo-dydaktycznej i dydaktycznej. | I kwartał 2023  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych,  Centrum Informatyki | Liczba przeprowadzonych konsultacji, wartość docelowa >0.  Liczba poprawnie złożonych wniosków, wartość docelowa >0. | Koniczne jest przygotowanie m.in.:  - wzoru wniosku awansowego dla poszczególnych ścieżek rozwoju kariery,  - opis sposobu procedowania,  - spis wymaganych dokumentów. | nowe | |
|  | Inne dedykowane szkolenia, na które zapotrzebowanie zgłaszają nauczyciele akademiccy UEP | 2022  i następnie działanie ciągłe | Prorektor ds. Nauki  i Współpracy z Zagranicą,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych, jednostki współpracujące | Liczba zrealizowanych, dodatkowych szkoleń, dla nauczycieli akademickich UEP, wartość docelowa >0.  Liczba nauczycieli akademickich UEP, którzy ukończyli szkolenia dodatkowe, wartość docelowa >0 . | Rozpatrujemy szkolenia dotyczące m.in. emisji głosu, radzenia sobie ze stresem, wspierania różnorodności kulturowej. | nowe | |
|  | Wsparcie (np. szkolenia dla ocenianych i członków komisji oceniających) w zakresie ocen okresowych nauczycieli akademickich. | I kwartał 2024  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych | Liczba szkoleń zorganizowanych dla członków komisji oceniających w zakresie ocen okresowych nauczycieli akademickich, wartość docelowa przeszkolonych 100% członków komisji oceniających.  Liczba szkoleń dla nauczycieli akademickich w zakresie ocen okresowych, wartość docelowa: przeszkolonych min. 80% nauczycieli akademickich. | Szkolenia obejmujące: - zasady przeprowadzania ocen,  - sposobu wypełniania arkuszy ocen,  - procedury przebiegu oceny. | nowe | |
|  | Wprowadzenie cyklicznych szkoleń  z zakresu pracy ze studentem o szczególnych potrzebach. | II kwartał 2023 i następnie cyklicznie | Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych | liczba przeszkolonych osób, wartość docelowa: 50% kadry dydaktycznej. | Szkolenie m.in. pt. „Zagadnienia etyczne i zachowanie w pracy ze studentami z niepełnosprawnościami". | nowe | |
| **Działania uzupełniające** | | | | | | | | |
| A17 | Przygotowanie i wdrożenie pakietu szkoleń  onbordingowych dla nowych pracowników | II kwartał 2023  i następnie działanie ciągłe | DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych,  kierownicy katedr | Liczba nowych pracowników, którzy ukończyli szkolenia onbordingowe, wartość docelowa 100%.  Liczba szkoleń onbordingowych zorganizowanych dla nowych pracowników, wartość docelowa: min . 1 szkolenie na kwartał. | Odpowiedź na problemy zgłoszone w wyniku przeprowadzonego badania ankietowego „Razem zmieniamy UEP”. Pakiet powinien zawierać m.in.:  - szkolenia dotyczące organizacji pracy,  - szkolenia dotyczące systemów informatycznych,  - szkolenia dotyczące struktury organizacyjnej i obiegu najważniejszych dokumentów. | przedłużone | |
|  | Utworzenie osobistego konta dla każdego pracownika Uniwersytetu dotyczącego rozwoju zawodowego | IV 2023 i następnie działanie ciągłe | Rektor,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych,  CI | Liczba utworzonych osobistych kont pracowniczych, wartość docelowa min. 400 | Osobiste konto, w którym pracownik będzie mógł sprawdzić, w jakich szkoleniach, aktywnościach brał udział, na jakie szkolenia jest aktualnie zgłoszony, jakie szkolenia są dla niego dostępne. Tą drogą dostępne będą również materiały szkoleniowe oraz ankiety ewaluacyjne. | nowe | |
|  | Wprowadzenie sprawozdawczości dotyczącej działań rozwojowych zrealizowanych  dla pracowników, w tym nauczycieli akademickich. | IV 2023  i następnie działanie ciągłe | Rektor,  DSP-Zespół Rozwoju Kompetencji Zawodowych,  CI,  jednostki współpracujące | Liczba powstałych raportów w ciągu roku, wartość docelowa >0.  Liczba ankiet ewaluacyjnych powstałych w ciągu roku dotyczących zaangażowania pracownika w rozwój zawodowy, wartość docelowa  min. 1 na rok. |  | nowe |