

## Analiza Rozbieżności [GAP] (lista kontrolna Karty i Kodeksu)

Numer sprawy: 2021PL665028

Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: **Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II**

Dane kontaktowe organizacji: **Al. Racławickie 14, 20-950 Lublin, Polska**

### Przegląd Analizy Rozbieżności [GAP]

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy rozbieżności [GAP]. W celu zapewnienia spójności, 40 zasad zostało przenieumerowanych pod następującymi nagłówkami. Proszę podać poniżej wyniki analizy rozbieżności [GAP] swojej organizacji. Jeśli Państwa organizacja obecnie nie spełnia w pełni kryteriów, prosimy o wyszczególnienie, czy krajowe przepisy dotyczące organizacji mogą ograniczać implementację Karty, jakie inicjatywy zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub jakie są nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji. Aby wspomóc strategię rekrutacyjną organizacji, specjalna lista kontrolna samooceny została przygotowana dla otwartych, przejrzystych i opartych na kryteriach merytorycznych zasadach rekrutacji [OTM-R].

### Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: przegląd analizy rozbieżności [GAP]

- **Status:** w jakim stopniu organizacja spełnia poniższe zasady?
- **Realizacja** (++, +/- , -/+, --):
  - ++ w pełni wdrożony
  - +/- prawie, ale nie w pełni wdrożony
  - -/+częściowo wdrożony
  - -- niewystarczająco wdrożony
- **Rozbieżności [GAP]:** W przypadku --, -/+, lub +/-, proszę **wskazać rzeczywistą "rozbieżność"** pomiędzy zasadą a obecną praktyką w Państwa organizacji.
- **Przeszkody we wdrażaniu:** W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy prawne lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają realizację
- **Podjęte inicjatywy/nowe propozycje:** W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Wdrożenie	GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
1	Wolność prowadzenia badań naukowych	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce); posiadanie opracowanych dokumentów strategicznych: Statut KUL, Strategia rozwoju KUL ( <a href="https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html">https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html</a> ); podejmowane inicjatywy, np.: realizacja grantów badawczych: tworzenie możliwości wdrażania projektów, które przesuwają granice konwencjonalnych dyscyplin; seminaria, debaty dla pomysłów badawczych: organizowanie spotkań, podczas których naukowcy mogą swobodnie dzielić się, dyskutować i współpracować nad innowacyjnymi pomysłami badawczymi bez bezpośredniej presji komercyjnej
2	Zasady etyczne	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. nieformalny zakres obowiązywania zasad „Kodeksu etyki ...” 2. brak znajomości zasad „Kodeksu etyki ...” wśród pracowników Uczelni 3. rozproszony charakter publikowania, gromadzenia dokumentów regulujących zasady etyczne w KUL	posiadanie regulacji wewnętrznych; pomimo ogólnopolskiej publikacji Kodeksu i aktualizowania jego wersji, KUL, wzorem innych uczelni, planuje: 1. formalne przyjęcie dokumentu poprzez zarządzenie Rektora (obligatoryjny charakter obowiązywania), 2. promowanie zasad „Kodeks etyki pracownika naukowego PAN (KEPN PAN)” na stronach www uczelni, 3. wdrożenie zasad poprzez uruchomienie szkolenia dla pracowników badawczych na platformie Moodle 4. umieszczenie dokumentów regulujących zasady etyczne w KUL na zasobach wiedzy (platforma Moodle)
3	Odpowiedzialność zawodowa	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce); posiadanie Statutu KUL, opracowanych Zasad polityki antyplagiatowej oraz badania oryginalności prac dyplomowych na KUL i in. regulacji wewnętrznych, w tym integracja z Jednolitym Systemem Antyplagiatowym ( <a href="https://jsa.opi.org.pl/home/login">https://jsa.opi.org.pl/home/login</a> )
4	Profesjonalne podejście	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. formularze zgłoszeniowe i in. dokumenty opracowane w sposób skomplikowany 2. stosowanie ograniczonych form	posiadanie opracowanych dokumentów: Strategia rozwoju KUL, Regulamin organizacyjny KUL (m.in. opis kompetencji poszczególnych działów), i in. Pomimo tego, uczelnia podejmie następujące działania: 1. rewizja formularzy zgłoszeniowych i in. dokumentów pod względem języka prostego, dostępności wersji językowych 2. opracowanie i wdrożenie instrukcji formularza zgłoszeniowego

			<p>działań informacyjnych w obszarze możliwości zewnętrznego finansowania badań naukowych</p> <p>3. brak lub tylko ogólna znajomość zasad „Kodeksu etyki ...” wśród pracowników Uczelni</p>	<p>propozycji projektu spełniającego warunek prostego języka, w wersji dwujęzycznej</p> <p>3. formalne przyjęcie dokumentu poprzez zarządzenie Rektora (obligatoryjny charakter obowiązywania)</p>
5	Zobowiązania umowne i prawne	++ w pełni wdrożony	-	<p>postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce); posiadanie Regulaminu pracy, Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, Zasad i szczegółowych wymagań kwalifikacyjnych dla kandydatów przy awansach w grupie nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne;</p> <p>podjęte działania: systematyczna organizacja i przeprowadzenie szkoleń pracowników KUL w zakresie przeciwdziałania korupcji, BHP, sesje orientacyjne: zapewnienie nowym pracownikom kompleksowych sesji orientacyjnych koncentrujących się na zrozumieniu ich zobowiązań umownych i prawnych; świadczenie usług doradztwa prawnego: oferowanie bezpłatnego dostępu do doradców prawnych, aby pomóc naukowcom w zrozumieniu zapisów umów</p>
6	Odpowiedzialność	++ w pełni wdrożony	-	<p>posiadanie Regulaminu udzielania zamówień i dokonywania zakupów w KUL, Regulamin zarządzania projektami; wsparcie merytoryczne i administracyjne Uniwersytetu w postaci odpowiednich jednostek organizacyjnych (działów) ujętych w strukturze organizacyjnej KUL, Rzecznika Patentowego, audytora wewnętrznego i in.</p>
7	Dobra praktyka w badaniach naukowych	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	<p>1. brak opracowanej polityki zarządzania danymi badawczymi</p> <p>2. brak procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych</p>	<p>opracowane dokumenty: Regulamin pracy i in. regulacji wewnętrznych; przeprowadzanie szkoleń BHP oraz w zakresie ochrony danych osobowych; zatrudnienie Inspektora Ochrony Danych KUL. Pomimo tego, uczelnia podejmie następujące działania:</p> <p>1. opracowanie dokumentów (regulaminów, zarządzeń) dot. zarządzania, przechowywania i archiwizowania danymi badawczymi</p> <p>2. organizacja spotkań informacyjnych, szkoleń otwartych z zakresu zarządzania, przechowywania i archiwizowania danymi badawczymi</p>

8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	++ w pełni wdrożony	-	funkcjonowanie Repozytorium Instytucjonalnego KUL, Centrum Komercjalizacji Nauki, Rzecznika Patentowego; działalność Oddziału Informacji Naukowej (BU, <a href="https://katalog.kul.pl/discovery/search?vid=48OMNIS_KUL:KUL">https://katalog.kul.pl/discovery/search?vid=48OMNIS_KUL:KUL</a> ); aplikowanie i realizacja projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (programy NCN, NCBiR, NAWA, MNiSW), organizowanie wydarzeń, podczas których naukowcy mogą zaprezentować swoje prace badawcze, ich rezultaty liderom branży, potencjalnym inwestorom i opinii publicznej
9	Zaangażowanie społeczne	++ w pełni wdrożony	-	powołanie i działalność Zespołu Ekspertów KUL; organizacja Dni Otwartych KUL, udział w corocznie organizowanym Lubelskim Festiwalu Nauki ( <a href="https://www.kul.pl/lubelski-festiwal-nauki-2023,art_103826.html">https://www.kul.pl/lubelski-festiwal-nauki-2023,art_103826.html</a> ); działalność Kół Naukowych, Uniwersyteckiej Poradni Prawnej, KUL CAN: Centrum Aktywizacji Osób z Niepełnosprawnością, poradni psychologicznej przy Poradni Zdrowia KUL; kształcenie metodą „Service Learning” umożliwiającej studentom praktyczne wykorzystanie teoretycznej wiedzy zdobytej podczas edukacji dzięki współpracy z organizacjami rządowymi, społecznymi i obywatelskimi ( <a href="https://www.kul.pl/o-projekcie,110538.html">https://www.kul.pl/o-projekcie,110538.html</a> )
10	Brak dyskryminacji	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. brak opracowanej oddzielnej procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania	wdrożono Plan Równości Płci KUL; funkcjonowanie Pełnomocnika Rektora KUL ds. równego traktowania. Zaplanowano nowe działanie: opracowanie wzorców dokumentów dot. procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji
11	Systemy ocen pracowników	++ w pełni wdrożony	-	opracowane i stosowane kryteria oraz zasady oceny okresowej nauczycieli akademickich, kryteria i formularz ankiety opracowany we współpracy z przedstawicielami naukowców; opracowana procedura wyrażania przez studentów i doktorantów opinii o prowadzonych zajęciach dydaktycznych
	<b>Rekrutacja i dobór kadr</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu</b>	<b>Podjęte inicjatywy/nowe propozycje</b>
12	Rekrutacja	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. brak ogólnego, zbiorczego dokumentu regulującego proces otwartej, przejrzystej i merytoryczną rekrutację naukowców	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy ( <a href="https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html">https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html</a> ), obowiązkowe publikowanie ogłoszeń na portalu Uczelni (BIP), portalach MNiSW oraz EURAXESS ( <a href="https://www.kul.pl/euraxess,art_105601.html">https://www.kul.pl/euraxess,art_105601.html</a> ) Zaplanowano nowe działanie: opracowanie OTM-R KUL oraz upowszechnienie dokumentu wśród społeczności akademickiej

13	Rekrutacja (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. brak ogólnego, zbiorczego dokumentu regulującego proces otwartej, przejrzystej i merytoryczną rekrutację naukowców	Zaplanowano nowe działania: opracowanie OTM-R KUL oraz upowszechnienie dokumentu wśród społeczności akademickiej
14	Dobór kard (Kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. szczegółowe przepisy prawa obowiązujące Uniwersytet w pewnym zakresie utrudniają realizację zasady (np. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zasady instytucji grantodawczych dotyczące zatrudniania w projektach naukowych) 2. brak ogólnego, zbiorczego dokumentu regulującego proces otwartej, przejrzystej i merytoryczną rekrutację naukowców	Zaplanowano nowe działania: opracowanie OTM-R KUL oraz upowszechnienie dokumentu wśród społeczności akademickiej
15	Przejrzystość (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. brak rozwiązań formalnych, praktyki w zakresie informowania o wynikach postępowania i informacji zwrotnej w procesie rekrutacji pracowników naukowych	Zaplanowano nowe działania: opracowanie OTM-R KUL oraz upowszechnienie dokumentu wśród społeczności akademickiej
16	Ocena zasług (Kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. braki w zakresie informacji o wszystkich istotnych elementach dorobku naukowego kandydatów	Zaplanowano nowe działanie: wystandaryzowanie wzorca CV ujmującego wszystkie kategorie elementy dorobku kandydatów
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. brak wzorca dokumentu rekrutacyjnego uwzględniającego	Zaplanowano nowe działanie: wystandaryzowanie wzorca CV ujmującego informacje o przerwach w przebiegu kariery naukowej

			odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1.braki w zakresie informacji o wszystkich istotnych elementach dorobku naukowego kandydatów	Zaplanowano nowe działanie: wystandaryzowanie wzorca CV ujmującego wszystkie kategorie elementy dorobku kandydatów
19	Uznawanie kwalifikacji (kodeks)	-/+częściowo wdrożony	1. szczegółowe przepisy prawa obowiązujące Uniwersytet w pewnym zakresie utrudniają realizację zasady (np. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zasady instytucji grantodawczych dotyczące zatrudniania w projektach naukowych)	Zaplanowano nowe działania: wystandaryzowanie wzorca CV, zaplanowanie i realizacja działań mających na celu uwzględnienie kwalifikacji nieformalnych
20	Staż pracy (kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy, jasne zdefiniowanie i przekazywanie informacji dot. kryteriów uznawania i nagradzania stażu pracy w obszarze nauka
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy, Zasady awansowania, utworzenie stowarzyszeń w celu reprezentowania interesów doktorantów, młodych pracowników naukowych ze stopniem doktora, zapewniając, że oferty pracy zapewniają stabilność i czas trwania, aby ukończyć znaczące projekty badawcze
	<b>Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu</b>	<b>Podjęte inicjatywy/nowe propozycje</b>
22	Uznanie zawodu	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy, podejmowane inicjatywy, np.: wsparcie grantowe na rozwój zawodowy i udział w konferencjach; nagrody prorektora, instytutu i wyróżnienia za prowadzenie badań wysokiej jakości; organizowanie wydarzeń, które publicznie uznają wkład naukowców w naukę i społeczeństwo
23	Środowisko badań naukowych	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. incydentalna, nieregularna	zakup i wdrożenie nowego rozwiązania informatycznego typu CRIS - system Omega-PSIR - <a href="https://www.omegapsir.io/">https://www.omegapsir.io/</a> ,

			modernizacja posiadanego sprzętu komputerowego, badawczego 2. nieznanostwo zasad dotyczacych korzystania z zasobow informatycznych Uczelni	opracowanie stalej oferty szkoleniowej dla nauczycieli akademickich. Zaplanowano nowe dzialania: 1. opracowanie planu modernizacji sprzetu komputerowego, badawczego 2. opracowanie dobrych praktyk (przewodnik) w zakresie korzystania z zasobow informatycznych Uczelni oraz podjecie dzialan informacyjnych (np. eKUL)
24	Warunki pracy	+/- prawie, ale nie w pelni wdrozony	1. sporadyczne, ograniczone mozliwosci zgłaszania potrzeb, przeprowadzenia rozmow z przedstawicielami wladz KUL 2. brak ofert, analizy potrzeb w zakresie Work-Life Balance 3. brak zasad wspolpracy, praw, obowiazkow kierownika katedry i zespolu katedry	postepowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyzszy i nauce), ze Statutem KUL, Regulaminem pracy KUL. Zaplanowano nowe dzialania: 1. organizowanie cyklicznych spotkan spolecznosci akademickiej z reprezentantami wladz KUL 2. przeprowadzenie anonimowego badania ankietowego potrzeb w zakresie Work-Life Balance 3. opracowanie regulaminu katedr i upowszechnienie zasad wzrod pracownikow naukowych
25	Stabilizacja oraz stale zatrudnienie	++ w pelni wdrozony	-	postepowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyzszy i nauce), ze Statutem KUL, Regulaminem pracy KUL, oferowanie wiekszej liczby dlugoterminowych umow w celu zapewnienia naukowcom stabilizacji zatrudnienia
26	Finansowanie i wynagrodzenie	+/- prawie, ale nie w pelni wdrozony	1. brak uwzględnienia w regulaminie projekcyjnym nowych form dzialalnosci naukowej	postepowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyzszy i nauce), Regulaminem pracy i in. regulacjami wewnetrznymi. Zaplanowano nowe dzialanie: uwzględnienie w dokumencie postulowanych przez sredowisko akademickie nowych form dzialalnosci naukowej bedacych podstawa wyplaty wzroszonego lub dodatkowego wynagrodzenia
27	Rownowaga plci	+/- prawie, ale nie w pelni wdrozony	1. niski poziom wiedzy o zasadach związanych z rownowaga plci w badaniach naukowych, procesie rekrutacji naukowcow	kontynuacja wdrozenia Planu Rownowosci Plci KUL (publikacje wewnetrze, komentarze, szkolenie na Moodle KUL). Zaplanowano takze nowe dzialanie: opracowanie OTM-R KUL zawierajace opis zasad dotyczacych rownowagi plci oraz upowszechnienie dokumentu wzrod spolecznosci akademickiej
28	Rozwoj kariery	-- niewystarczajaco	1. brak opracowanych	Zaplanowano nowe dzialania: opracowanie i upowszechnienie

	naukowej	wdrożony	ścieżek karier zawodowych dla pracowników naukowych 2. brak regulacji dotyczących rozwoju kariery naukowej (np. regulamin, wzorce formularzy, ankiet) 3. brak zasobów kadrowych, jednostki administracyjnej realizujących działania z zakresu rozwoju kariery naukowej	zasad, warunków regulujących rozwój kariery naukowej KUL w postaci Strategii oraz wskazanie (lub powołanie) jednostki (lub zespołu) odpowiedzialnej za wsparcie naukowców w zakresie rozwoju ich kariery
29	Wartość mobilności	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych, ocena okresowa, awanse zawodowe. Podejmowane inicjatywy, np. tworzenie lub rozszerzanie programów wymiany międzynarodowej, które zachęcają do współpracy badawczej; zapewnianie wsparcia grantowego na podróże, które ułatwiają udział w międzynarodowych konferencjach i realizację projektów badawczych, promowanie udziału w globalnych sieciach badawczych w celu zwiększenia mobilności zawodowej. Zaplanowano nowe działanie: wystandaryzowanie wzorca CV.
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	-- niewystarczająco wdrożony	1. brak rozwiązań formalnych, praktyki w tym zakresie 2. brak jednostki administracyjnej odpowiedzialnej za doradztwo zawodowe naukowców 3. brak wiedzy wśród naukowców o możliwościach udziału w procesie doradztwa zawodowego	Zaplanowano nowe działania: opracowanie i wdrożenie zasad, pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL w postaci Regulaminu oraz upowszechnienie dokumentu wśród społeczności akademickiej
31	Prawa własności intelektualnej	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych, w szczególności Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej (...), oferta szkoleń dla pracowników, wsparcie rzeczownika patentowego, prowadzenie warsztatów na temat praw własności intelektualnej dostosowanych do potrzeb naukowców; ustanowienie jasnych



				zasad dotyczących własności, udostępniania i wykorzystywania własności intelektualnej, zapewnienie wsparcia prawnego i finansowego naukowcom starającym się o patenty
32	Współautorstwo	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych, podejmowane inicjatywy, np.: opracowywanie i rozpowszechnianie jasnych wytycznych dotyczących kwestii etycznych i praktyk współautorstwa; prowadzenie warsztatów na temat znaczenia i implikacji współautorstwa w publikacjach badawczych
33	Nauczanie	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. niewystarczający nadzór nad nauczycielami przez kierowników zespołów 2. nieoptymalne zasady powierzania zajęć dydaktycznych 3. brak zasad indywidualnego określania wysokości pensum dydaktycznego	przeгляд regulacji dot. powierzania zajęć dydaktycznych; wystandaryzowanie zasad opieki nad zespołem katedry przez kierowników. Zaplanowano nowe działania: opracowanie regulaminu katedr i zasad indywidualnego określania wysokości pensum dydaktycznego
34	Skargi i apelacje	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	1. brak opracowanej oddzielnej procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania	posiadanie regulacji wewnętrznych określających zasady rozpatrywania skarg i wniosków, działalność Rzecznika Akademickiego (Ombudsman). Zaplanowano nowe działania: opracowanie wzorców dokumentów dot. procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji
35	Wpływ na organy decyzyjne	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji i stosowanych rozwiązań wewnętrznych w postaci funkcjonowania organów przedstawicielskich i opiniotwórczych, w szczególności komisji uniwersyteckich oraz wydziałowych, stosowanie mechanizmów umożliwiających naukowcom przekazywanie informacji zwrotnych na temat decyzji i polityk mających wpływ na ich pracę badawczą
	<b>Szkolenie i rozwój</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu</b>	<b>Podjęte inicjatywy/nowe propozycje</b>
36	Relacje z opiekunem naukowym	-- niewystarczająco wdrożony	1. brak określonego dokumentu ustanawiającego zbiór podstawowych zasad i norm postępowania oraz dobrych praktyk w sprawowaniu opieki naukowej i formowaniu	posiadanie opracowanego Regulaminu Szkoły Doktorskiej ( <a href="https://phd.kul.pl/">https://phd.kul.pl/</a> ). Zaplanowano także nowe działania: 1. opracowanie i wdrożenie zasad monitorowania indywidualnych planów rozwoju naukowego 2. opracowanie i wdrożenie zasad ewaluacji opiekunów naukowych, kierowników katedr 3. opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie opieki naukowej

			<p>postaw i umiejętności młodych naukowców</p> <p>2. brak obowiązku informowania, rejestrowania postępu, raportowania z zakresu opieki nad początkującymi naukowcami</p>	
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	-/+częściowo wdrożony	<p>1. brak Strategii rozwoju kariery zawodowej</p> <p>2. brak uczelnianego systemu opieki mentorskiej nad młodszymi naukowcami</p>	<p>posiadanie opracowanego Regulaminu pracy, Strategii IDUB (<a href="https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html">https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html</a>), Regulaminu Szkoły Doktorskiej (<a href="https://phd.kul.pl/">https://phd.kul.pl/</a>). Zaplanowano także nowe działania:</p> <p>1. opracowanie i wdrożenie zasad monitorowania indywidualnych planów rozwoju naukowego</p> <p>2. opracowanie i wdrożenie zasad ewaluacji opiekunów naukowych, kierowników katedr</p> <p>3. opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie opieki naukowej</p>
38	Kontynuacja rozwoju naukowego	-/+częściowo wdrożony	<p>1. brak Strategii rozwoju kariery zawodowej</p> <p>2. brak jasno określonych regulacji dotyczących nadzoru nad realizacją tego obowiązku przez bezpośrednich przełożonych nauczyciela akademickiego</p> <p>3. brak ogólnodostępnej bazy wiedzy zawierającej dokumenty regulujące pracę naukowców</p> <p>4. brak narzędzia informującego, promującego aktualne oferty szkoleniowe dedykowane pracownikom naukowym</p>	<p>posiadanie Strategii Rozwoju KUL, Strategia IDUB, Regulaminu pracy, Zasady awansowania nauczycieli akademickich. Zaplanowano także nowe działanie: opracowanie elektronicznej bazy wiedzy o aktualnych regulaminach, wytycznych dotyczących pracy pracownika naukowego, aktualnej ofercie szkoleniowej</p>

39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	-/+częściowo wdrożony	<p>1. brak Strategii rozwoju kariery zawodowej</p> <p>2. brak ogólnodostępnej bazy wiedzy zawierającej dokumenty regulujące pracę naukowców</p> <p>3. brak narzędzia informującego, promującego aktualne oferty szkoleniowe dedykowane pracownikom naukowym</p>	funkcjonowanie polityki informowania o dostępnych szkoleniach w formie aktualności publikowanych przez odpowiedzialne jednostki organizacyjne w wewnętrznym systemie informatycznym. Pomimo tego, zaplanowano opracowanie elektronicznej bazy wiedzy o aktualnych regulaminach, wytycznych dotyczących pracy pracownika naukowego, aktualnej ofercie szkoleniowej
40	Opieka naukowa	-/+częściowo wdrożony	<p>1. brak określonego dokumentu ustanawiającego zbiór podstawowych zasad i norm postępowania oraz dobrych praktyk w sprawowaniu opieki naukowej i formowaniu postaw i umiejętności młodych adeptów nauki</p> <p>2. brak obowiązku informowania, rejestrowania postępu, raportowania z zakresu opieki nad początkującymi naukowcami</p>	posiadanie opracowanego Regulaminu Szkoły Doktorskiej. Zaplanowano nowe działania: 1. opracowanie i wdrożenie zasad ewaluacji opiekunów naukowych, kierowników katedr 2. opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie opieki naukowej