

FORMULARZ 4: PLAN DZIAŁAŃ

Case number:2019PL368805

Nazwa ocenianej organizacji: Politechnika Warszawska (PW)

Dane kontaktowe: Plac Politechniki 1, 00-661 Warszawa

tel.: +48 22 628 59 85, rektor@pw.edu.pl; +48 22 629 26 32, prorektor.nauka@pw.edu.pl,

+48 22 621 68 86, prorektor.ogolne@pw.edu.pl

DATA WYSŁANIA: 14.11.2020

1. INFORMACJA O ORGANIZACJI

Podaj określoną liczbę kluczowych danych dotyczących swojej organizacji. Dane oznaczone * są obowiązkowe.

PRACOWNICY NAUKOWI & STUDENCI	FTE
<i>Łączna liczba badawczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach*</i>	1786
<i>w tym zagraniczni (m.in. obcokrajowcy)*</i>	34
<i>w tym finansowani ze źródeł zewnętrznych (np. w ramach programów wymiany)*</i>	70
<i>w tym kobiety*</i>	441
<i>w tym badacze poziomu R3 lub R4 = z wysokim stopniem samodzielności naukowej, najczęściej na stanowisku profesora*</i>	674
<i>w tym na poziomie R2 = najczęściej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora</i>	816
<i>w tym na poziomie R1 = w większości organizacji doktoranci*</i>	294
<i>Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)*</i>	25133
<i>Łączna liczba pracowników (w tym władze uczelni, administracja oraz wykładowcy i badacze)*</i>	5075
FUNDUSZE NA BADANIA (za ostatni rok finansowy: 2019)	€
<i>Całkowity, roczny nakład środków finansowych na badania naukowe</i>	82 490 149
<i>Roczne finansowanie badań naukowych przez MNiSW</i>	2 765 129
<i>Środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (innych niż ministerialne), w tym z projektów unijnych, w skali roku</i>	24 598 004
<i>Środki pozyskane z innych źródeł niż wymienione powyżej, w tym ze źródeł prywatnych lub pozarządowych, w skali roku</i>	7 720 418
PROFIL ORGANIZACJI (bardzo krótki opis organizacji, max. 100 słów)	
Politechnika Warszawska (PW) jest największą i najstarszą uczelnią techniczną w Polsce. Za oficjalną datę jej powstania przyjmuje się rok 1915, chociaż pierwsze wzmianki dotyczące kształcenia technicznego datuje się na rok 1826. Prowadzi działalność naukową i badawczą w 19 jednostkach organizacyjnych (Wydziałach), jednym Kolegium oraz 7 Uczelnianych Centrach Badawczych. Posiada jedną z największych w Polsce inwestycji w obszarze badań i rozwoju CEZAMAT. W 2019 roku uzyskała status Uczelni Badawczej zajmując trzecie miejsce spośród 20 najlepszych uczelni w Polsce w konkursie ocenianym przez międzynarodowych ekspertów. W 2020 r. PW, w ramach konsorcjum ENHANCE, została laureatem konkursu „Uniwersytety Europejskie”.	

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNIE STOSOWANYCH ZASAD:

Proszę przedstawić zarys organizacji pod względem obecnych mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech tematycznych obszarów Karty i Kodeksu w organizacji:

Tematyczne obszary w K&K	MOCNE I SŁABE STRONY
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Wśród aspektów etycznych i zawodowych zdecydowana większość ankietowanych bardzo dobrze ocenia: wolność badań naukowych, zasady etyczne, odpowiedzialność zawodową. Badania ankietowe potwierdzają, że PW zapewnia pracownikom naukowym wolność przekonań i wypowiedzi oraz wolność wyboru tematyki naukowej i metody badawczej. Pracownikom naukowym PW są dobrze znane prawa własności intelektualnej, także te dotyczące wspólnej własności danych w badaniach prowadzonych z innymi naukowcami. Wolność badań naukowych prowadzonych z poszanowaniem zasad etyki obowiązujących w nauce uzyskały największy odsetek odpowiedzi pozytywnych w odniesieniu do wszystkich odpowiedzi udzielonych na 40 postawionych w ankiecie pytań.</p> <p>Pracownicy PW prowadzący działalność naukową mają poczucie odpowiedzialności przed pracodawcą i grantodawcą. Przestrzegają przepisów prawa i aktów normatywnych PW dotyczących ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa i poufności danych. Podejmują działania na rzecz rozpowszechniania i wykorzystania wyników swoich badań.</p> <p>Doświadczeni pracownicy PW, prowadząc działalność naukową, wypełniają swoje funkcje: opiekuna naukowego, koordynatora projektów, managera i popularyzatora nauki zgodnie z najwyższymi standardami naukowymi.</p> <p>Analiza wykazała jednak, że część osób nisko ocenia swoją znajomość celu środowiska naukowego oraz mechanizmów finansowania badań naukowych. Nie wszystkim pracownikom znane są obowiązujące na Politechnice Warszawskiej akty prawne, które regulują te kwestie.</p> <p>Warto zwrócić także uwagę na relatywnie niską ocenę zaangażowania społecznego pracowników Politechniki Warszawskiej. Ankietowani wskazywali na konieczność poszerzenia katalogu działań mających na celu popularyzację wiedzy naukowej w społeczeństwie.</p>
Rekrutacja	<p>Wśród najlepiej ocenionych w PW zasad HRS4R ankietowani wskazali: przejrzystość oraz rekrutację.</p> <p>Pracownicy naukowcy PW w badaniach ankietowych potwierdzili, że konkursy na wolne miejsca pracy są publikowane z uwzględnieniem czasu potrzebnego kandydatom na skompletowanie stosownych dokumentów aplikacyjnych. Są otwarte, zawierają opis wiedzy i wymaganych kwalifikacji. Obszar, w którym niezbędne jest podjęcie działań korygujących, stanowi uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności. Komisje konkursowe powoływane do prowadzenia</p>

Tematyczne obszary w K&K	MOCNE I SŁABE STRONY
	<p>rekrutacji kandydatów do pracy na Politechnice Warszawskiej muszą zwracać większą uwagę na docenianie mobilności przestrzennej, międzydyscyplinarnej i międzysektorowej naukowców. Konieczne jest także szersze uznawanie kwalifikacji w kontekście mobilności międzynarodowej.</p>
Warunki pracy	<p>Jednym z najlepiej ocenionych w przeprowadzonym badaniu kryteriów, oprócz aspektów etycznych i zawodowych, jest kryterium finansowania i wynagradzania oraz brak dyskryminacji. Pozytywne odpowiedzi ankietowanych potwierdzają, że pracownicy PW są uznawani za profesjonalistów i są traktowani zgodnie z tym faktem. Wyrazem dbałości PW o najwyższą jakość prowadzonej działalności naukowej jest okresowa ocena pracowników naukowych, gdzie weryfikowane są: kreatywność naukowa, wyniki badań, dydaktyka, w tym opieka naukowa, doradztwo, współpraca krajowa i międzynarodowa oraz obowiązki organizacyjne. Mocną stroną w tym obszarze jest również udział przedstawicieli pracowników naukowych, w tym młodych stażem, w Radach Wydziału, Senacie PW a także w komisjach tych organów.</p> <p>Generalnie wysoka ocena warunków pracy i zabezpieczenia społecznego nie zmienia faktu, iż istnieją obszary, które badani oceniali w sposób niezadawalający. Wymienić tu należy zwłaszcza warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych. Słabą stroną, wymagającą podjęcia zdecydowanych działań korygujących, jest dostęp do doradztwa zawodowego; znaczna część ankietowanych uznała go za niewystarczający.</p>
Szkolenia i rozwój	<p>Bardzo wysoko pracownicy PW ocenili dbałość o własny rozwój naukowy. Potwierdzili również wsparcie PW we wszystkich formach podnoszenia kwalifikacji.</p> <p>Odsetek pozytywnych odpowiedzi udzielonych przez wszystkich respondentów wynosił tutaj 82%, osiągając w grupie pracowników naukowo-badawczych i naukowo-technicznych wskaźnik 89,6%.</p> <p>Tak wysoka ocena nie zmienia faktu, iż także w omawianym obszarze istnieją słabsze strony. Należą do nich relacje z opiekunem naukowym. Nie wszyscy młodzi pracownicy mają poczucie pełnego wsparcia ze strony doświadczonych naukowców. Konieczność zapewnienia takiego wsparcia, kształtowania kultury organizacyjnej opartej na relacjach mistrz-uczeń to jedno z ważnych zadań stojących przed Politechniką Warszawską.</p>

3. DZIAŁANIA

Plan działań i Strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na witrynie internetowej organizacji.

Proszę podać link do podstrony dedykowanej Strategii HR i Planu Działań:

<http://pw.edu.pl/hrs4r>

<https://www.pw.edu.pl/pw/Badania-i-nauka/HR-Excellence-in-Research>

Proszę wskazać listę wszystkich indywidualnych działań, które należy podjąć w HRS4R organizacji, które dotyczą zidentyfikowanych w analizie luk słabych i mocnych stron organizacji:

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
<p>A1.1: Określenie strategicznych obszarów badawczych PW w ramach poszczególnych dyscyplin naukowych w odniesieniu do priorytetowych i strategicznych obszarów badawczych UE i RP.</p> <p>A1.2: Analiza skuteczności pozyskiwania środków finansowych na badania naukowe z programów krajowych i międzynarodowych.</p>	(+/-) Profesjonalne podejście	IV kwartał 2022	Prorektor ds. Nauki	<p>IA1.1, IA1.2: Raport z analiz.</p> <p>TA1: Poprawa o co najmniej 8,2 pkt proc. w badaniu ankietowym, przeprowadzonym w 2022 r., odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 20% na pytanie nr 4 w ankiecie, dotyczące znajomości przez pracowników PW prowadzących działalność naukową celów środowiska naukowego oraz mechanizmów finansowania badań.</p>
<p>A2: Organizacja spotkań informacyjnych kierowanych do pracowników prowadzących działalność naukową popularyzujących wiedzę wynikającą m.in. z katalogu obowiązujących aktów prawnych: » wewnętrznych, » aktów prawa krajowego, » zobowiązań umownych z grantodawcami w zakresie swoich kompetencji.</p>	(+/-) Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	IV kwartał 2022	Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii, Centrum Obsługi Projektów	<p>IA2.1: Spotkania informacyjno-szkoleniowe.</p> <p>IA2.2: Min. 2 spotkania w ciągu roku.</p> <p>TA2: Ankieta przydatności informacji. Wzrost wiedzy „na wyjściu” o co najmniej 40% w odniesieniu do wiedzy „na wejściu”.</p>

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
<p>A3: Opracowanie i upublicznianie na stronie internetowej uczelni dedykowanej badaniom i nauce, rocznych planów działań promujących wyniki działalności B+R.</p>	<p>(+/-) Zaangażowanie społeczne</p>	<p>III kwartał 2022 (aktualizacja na bieżąco)</p>	<p>Jednostki właściwe tematyce poszczególnych szkoleń – koordynacja Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii</p>	<p>IA3: Interaktywny katalog szkoleń zawierający terminy i szczegółową tematykę poszczególnych warsztatów.</p> <p>TA3: Poprawa o co najmniej 5,7 pkt proc. w badaniu ankietowym, przeprowadzonym w 2022 r., odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć”, do co najwyżej 20% na pytanie nr 9 dotyczące podejmowania przez pracowników prowadzących działalność naukową działań na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie.</p>
<p>A4.1: Opracowanie kryteriów dotyczących składu komisji konkursowych.</p> <p>A4.2: Wdrożenie i upublicznienie.</p> <p>A4.3: Monitorowanie liczby kandydatek aplikujących do pracy w PW.</p>	<p>(-/+) Dobór kadr (Kodeks)</p>	<p>IV kwartał 2022</p>	<p>Biuro Spraw Osobowych</p>	<p>IA4.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora PW.</p> <p>IA4.2: Określenie trendów (rosnący/malejący) w odniesieniu do kandydatek aplikujących do pracy w PW. Wskaźnik % monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku. Trendy określane w odniesieniu do roku poprzedzającego rok aktualnie monitorowany.</p> <p>TA4.1: Zróżnicowanie składu komisji konkursowych pod względem doświadczeń, kwalifikacji, dyscyplin oraz płci.</p> <p>TA4.2: Zmierzenie % poziomu zróżnicowania składu komisji konkursowych pod względem doświadczeń i kwalifikacji, dyscyplin oraz płci.</p> <p>TA4.3: Publikacja wersji elektronicznej polityki OTM-R.</p>
<p>A5.1: Opracowanie kryteriów oceny kandydatów na wolne stanowiska pracy w zakresie oceny ich dorobku naukowego.</p> <p>A5.2: Wdrożenie i upublicznienie.</p>	<p>(+/-) Ocena zasług (Kodeks) (+/-) Staż pracy</p>	<p>IV kwartał 2022</p>	<p>Prorektor ds. Ogólnych</p>	<p>IA5: Przyjęcie Zarządzenia Rektora PW.</p> <p>TA5: Ocena kandydatów na wolne stanowiska pracy uwzględnia ilościową jak i jakościową wartość ich dorobku.</p>

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
<p>A6.1: Opracowanie kryteriów oceny kandydatów na wolne stanowiska pracy uwzględniających doświadczenia zdobyte w różnych podmiotach w zakresie wymagań konkursowych.</p> <p>A6.2: Monitorowanie kandydatów/tek do pracy spoza PW.</p> <p>A6.3: Opracowanie dodatkowych narzędzi rekrutacyjnych.</p>	(-/+) Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	IV kwartał 2022	Prorektor ds. Ogólnych	<p>IA6.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora PW.</p> <p>IA6.2, IA3: Udział % kandydatów/tek do pracy spoza PW w tym z portalu EURAXESS w odniesieniu do wszystkich aplikujących do PW. Wskaźnik monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku.</p> <p>TA6.1: Komisje konkursowe PW, w ocenie kandydatów na wolne stanowiska pracy, uwzględniają wielowymiarowość ścieżek ich kariery zawodowej. Zapewnienie skutecznego aplikowania z portalu EURAXESS.</p> <p>TA6.2: Zgodność zasad rekrutacji z polityką OTM-R.</p> <p>TA6.3: Zwiększenie szans na mobilność naukowców.</p>
<p>A7.1: Opracowanie kryteriów oceny kandydatów na wolne stanowiska pracy uwzględniające wartość mobilności.</p> <p>A7.2: Monitorowanie kandydatów/tek do pracy z zagranicy.</p> <p>A7.3: Wdrożenie i upublicznienie.</p>	(-/-) Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)	IV kwartał 2022	Prorektor ds. Ogólnych	<p>IA7.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora PW.</p> <p>IA7.2: Udział % kandydatów/tek do pracy w PW z zagranicy w odniesieniu do wszystkich aplikujących do PW. Wskaźnik monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku.</p> <p>TA7.1: Komisje konkursowe PW, w ocenie kandydatów na wolne stanowiska pracy, uwzględniają mobilność przestrzenną, międzydyscyplinarną i międzysektorową.</p> <p>TA7.2: Zgodność zasad rekrutacji z polityką OTM-R.</p>
<p>A8: Analiza działań komisji konkursowych w zakresie zapewnienia właściwej oceny kandydata pod kątem jego kwalifikacji akademickich i zawodowych.</p>	(-/-) Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	I kwartał 2022	Biuro Spraw Osobowych	<p>IA8: Raport z analiz.</p> <p>TA8: Komisje konkursowe PW wyłaniają najlepszych kandydatów/teki na wolne stanowiska pracy.</p>

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
<p>A.9.1: Opracowanie ramowych kryteriów rekrutacyjnych określających wymagania stawiane kandydatom/tkom ze stopniem doktora uwzględniających m.in. określenie maksymalnego czasu zajmowania stanowiska.</p> <p>A9.2: Opracowanie kryteriów awansów zawodowych.</p>	<p>(+/-) Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)</p>	<p>I kwartał 2022</p>	<p>Prorektor ds. Ogólnych</p>	<p>IA9.1: Ramowe kryteria zatrudniania osób ze stopniem doktora.</p> <p>IA9.2: Kryteria awansów zawodowych.</p> <p>TA9: Zapewnienie zgodności zatrudniania pracowników ze stopniem doktora z polityką OTM-R.</p>
<p>A10: Opracowanie i upublicznienie na stronie internetowej uczelni dedykowanej badaniom i nauce Katalogu infrastruktury badawczej PW zawierającego zasady i sposoby jej wykorzystania (wersja elektroniczna).</p>	<p>(-/-) Środowisko badań naukowych</p>	<p>I kwartał 2022</p>	<p>Prorektor ds. Nauki Kwestura</p>	<p>IA10: Katalog infrastruktury badawczej PW.</p> <p>TA10: Poprawa o co najmniej 12,1 pkt proc. w badaniu ankietowym, przeprowadzonym w 2022 r., odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć”, do co najwyżej 40% na pytanie nr 15 dotyczące zapewnienia pracownikom naukowym odpowiednich warunków infrastrukturalnych do prowadzenia badań.</p>
<p>A11.2: Analiza kluczowych czynników dla rozwoju naukowego kadry akademickiej.</p>	<p>(+/-) Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (+/-) Warunki pracy</p>	<p>IV kwartał 2022</p>	<p>Prorektor ds. Nauki</p>	<p>IA11: Raport z analiz.</p> <p>TA11: Pracownicy PW znają mechanizmy wspierające rozwój ścieżki naukowej gwarantującej stabilne warunki zatrudnienia umożliwiające godzenie pracy naukowej z wypełnianiem obowiązków rodzinnych.</p> <p>TA11.2: Zmierzenie poziomu znajomości mechanizmów wspierających rozwój naukowy. Poprawa o co najmniej 6,9 pkt proc. w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2022 roku, odpowiedzi „nie zgadzam się”, „raczej się nie zgadzam”, „trudno powiedzieć” do co najwyżej 20% na pytanie nr 17 dotyczące zapewnienia stabilnych warunków zatrudnienia i przestrzegania zasad opisanych</p>

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
				w dyrektywie UE w sprawie zatrudniania na czas określony.
<p>A12: Analiza uczestnictwa kobiet w organach decyzyjnych, komisjach senackich i rektorskich oraz komisjach konkursowych Politechniki Warszawskiej.</p>	<p>(-/+) Równowaga płci</p>	<p>IV kwartał 2022</p>	<p>Biuro Spraw Osobowych</p>	<p>IA12: Strategia podniesienia równowagi płci w organach Politechniki Warszawskiej.</p> <p>TA12: Pracownicy mają świadomość realizacji przez PW polityki zachowania równowagi płci przy ustalaniu składów komisji oraz innych organów Uczelni.</p>
<p>A13.1: Opracowanie rekomendacji w zakresie mechanizmów wspierających rozwój naukowy.</p> <p>A13.2: Opracowanie harmonogramu konsultacji z opiekunem naukowym zapewniającym wsparcie młodym pracownikom nauki.</p> <p>A13.3: Opublikowanie wersji elektronicznej Rekomendacji i Harmonogramu konsultacji na stronie internetowej uczelni dedykowanej badaniom i nauce.</p>	<p>(-/+) Rozwój kariery zawodowej</p> <p>(-/+) Relacje z opiekunem naukowym</p> <p>(-/+) Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</p> <p>(-/+) Opieka naukowa</p>	<p>I kwartał 2022</p>	<p>Prorektor ds. Nauki</p>	<p>IA13.1: Rekomendacje.</p> <p>IA13.2: Harmonogram konsultacji opiekunów naukowych.</p> <p>TA13: Poprawa o co najmniej 12 pkt procentowych, do co najwyżej 30% w ponownym w 2022r. badaniu ankietowym odpowiedzi „trudno powiedzieć”, „raczej się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” na pytanie nr 20 dotyczące wspierania rozwoju naukowego jego podwładnych.</p>
<p>A14.1: Analiza wpływu mobilności kadry naukowej na dorobek naukowy.</p> <p>A14.2: Określenie rekomendacji uwzględniających staże zagraniczne w procedurach awansowych i ocenie okresowej.</p>	<p>(-/+) Wartość mobilności</p>	<p>I kwartał 2022</p>	<p>Prorektor ds. Nauki</p> <p>Prorektor ds. Ogólnych</p>	<p>IA14.1: Raport z analiz.</p> <p>IA14.2: Rekomendacje.</p> <p>TA14: PW umożliwi i wspiera prowadzenie przez swoich pracowników badań w różnych jednostkach naukowych w kraju i za granicą.</p>
<p>A15: Włączenie w działalność Biura Karier oferty dotyczącej możliwości rozwoju zawodowego, skierowanej do pracowników naukowych PW.</p>	<p>(-/-) Dostęp do doradztwa zawodowego</p>	<p>od III kwartału 2021</p>	<p>Biuro Karier</p>	<p>IA1.1.5: Działalność Biura Karier.</p>

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
				<p>IA15.2: Min. 2 oferty w ciągu roku w zakresie rozwoju zawodowego skierowane do pracowników naukowych.</p> <p>TA15: Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają zapewnioną możliwość rozwoju zawodowego.</p>
<p>A16: Organizacja spotkań informujących społeczność akademicką PW o ochronie prawnej w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich.</p>	<p>(-/+)</p> <p>Prawa własności intelektualnej</p>	<p>od III kwartału 2021</p>	<p>Centrum Zarządzania Informacjami i Transferem Technologii</p>	<p>IA16.1.: Spotkania informacyjne.</p> <p>IA.16.2.: Min. 2 spotkania w ciągu roku.</p> <p>TA1: Poprawa o co najmniej 8,7 pkt procentowych, do co najwyżej 30% w ponownym w 2022 r. badaniu ankietowym odpowiedzi „trudno powiedzieć”, „raczej się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” na pytanie nr 24 dotyczące zapewnienia pracownikom naukowym PW ochrony prawnej w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich .</p>
<p>A17: Analiza aktywności publikacyjnej pracowników PW z uwzględnieniem osiągnięć współautorskich w odniesieniu do dorobku naukowego.</p>	<p>(+/-)</p> <p>Współautorstwo</p>	<p>od IV kwartału 2021</p>	<p>Biblioteka Główna PW</p>	<p>IA17: Raport z analiz.</p> <p>TA17: PW uwzględni dzieła współautorskie w ocenie dorobku pracowników naukowych.</p>
<p>A18.1: Aktualizacja</p> <p>» Uchwały nr 94/XLIX/2017 Senatu PW w sprawie rocznego wymiaru obowiązków dydaktycznych nauczycieli akademickich oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych w roku akademickim 2017/2018,</p> <p>» Uchwały nr 128/XLVIII/2013 Senatu PW w sprawie przyjęcia systemu oceny pracowników w PW.</p> <p>Zarządzenie nr 35/2020 Rektora Politechniki Warszawskiej z dnia 5 czerwca 2020 r. w sprawie oceny okresowej nauczycieli akademickich w Politechnice Warszawskiej.</p>	<p>(-/-)</p> <p>Nauczanie</p>	<p>od II kwartału 2022</p>	<p>Prorektor ds. Ogólnych</p>	<p>IA18.1: Przyjęcie Uchwał Senatu PW.</p> <p>TA18: Działalność dydaktyczna pracowników PW nie stanowi przeszkody w prowadzeniu badań naukowych i jest uwzględniana w ocenie pracowniczej.</p>

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s)–I) / Cel(e) (Target(s)–T)
<p>A19.1: Opracowanie harmonogramu dostępności Rzeczników Zaufania powołanych Zarządzeniem Rektora nr 59/2014 w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Politechnice Warszawskiej. Harmonogram w wersji elektronicznej zostanie opublikowany na stronie internetowej uczelni. Harmonogram będzie zawierał wskazanie miejsca, dni i godzin przyjęć.</p> <p>A19.2: Utworzenie rejestru skarg dotyczącego procesu rekrutacji.</p>	(-/-) Skargi i apelacje	II kwartał 2022	Prorektor ds. Ogólnych	<p>IA19.1: Propagowanie instytucji Rzeczników Zaufania.</p> <p>IA19.2.: Rejestr skarg.</p> <p>TA19.1.: Harmonogram dostępności Rzeczników Zaufania.</p> <p>TA19.2: Badanie liczby skarg w odniesieniu do liczby aplikujących. Wskaźnik mierzony na dzień 31 grudnia danego roku.</p>
<p>A20.1: Opracowanie wersji elektronicznej Informatora centralizującego dane dotyczące szkoleń naukowych organizowanych przez wszystkie jednostki PW.</p>	(+/-) Dostęp do szkoleń naukowych i ciągły rozwój	I kwartał 2022	Dział ds. Szkoleń	<p>IA20: Informator szkoleń.</p> <p>TA20.1: Naukowcy PW mają możliwość stałego rozwoju zawodowego.</p> <p>TA20.2: Poprawa o co najmniej 9,6 pkt procentowego do co najwyżej 20% w ponownym w 2022 r. badaniu ankietowym odpowiedzi „trudno powiedzieć”, „raczej się nie zgadzam”, „nie zgadzam się” na pytanie nr 22 dotyczące zapewnienia pracownikom naukowym PW możliwości stałego rozwoju zawodowego np. poprzez dostęp do szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji.</p> <p>TA20.3: Zbadanie, czy wśród osób biorących udział w szkoleniach, nastąpiła zmiana opinii na temat ich przydatności. Zbadanie poziomu satysfakcji ze szkoleń „na wejściu” i na „wyjściu” (R1-R4); (%)</p> <p>TA20.4: Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych. (określenie wskaźnika %)</p>

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób organizacja będzie korzystać z otwartych i przejrzystych zasad procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników, oraz w jaki sposób zamierza wdrażać / wdraża te zasady. Choć niektóre z działań wymienionych powyżej mogą się częściowo pokrywać, proszę podać krótki komentarz demonstrujący tę implementację. Jeśli tak, proszę podać link pomiędzy listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania (max1000 słów).

Realizacja polityki OTM-R jest w pełni kompatybilna z opracowaną przez PW Strategią HRS4R w odniesieniu do proponowanych działań, celu oraz określonych wskaźników, które będą podlegały monitorowaniu. Analiza niedociągnięć, zdiagnozowana w PW poprzez badania ankietowe, szczegółową analizę aktów prawa krajowego oraz wewnętrznego, dały podstawy do opracowania Planu Działania w taki sposób, aby wspierać wdrażanie, niwelując niedociągnięcia. Odpowiedzi zgadzam się/raczej się zgadzam równe i większe niż 80% w relacji do grupy respondentów i stopy zwrotu ankiet potwierdzają skuteczność działania dotychczasowych mechanizmów i dobrych praktyk wypracowanych na uczelni. Ten aspekt stanowi dużą motywację do dalszego ich poszerzania, propagowania i monitorowania.

Jeśli Twoja organizacja ma już strategię rekrutacji, która wdraża zasady otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników naukowych, podaj link do strony, na której można znaleźć tę strategię:

Wzór 1 – Załącznik: Lista kontrolna Otwartej, Transparentnej i Opartej na Osiągnięciach Rekrutacji¹

Lista kontrolna OTM-R dla organizacji

	Otwarta	Transparentna	Oparta na Osiągnięciach	odpowiedź: ++ tak, w pełni +/-tak, w dużym stopniu -/+ tak, częściowo -- Nie	Proponowane wskaźniki (lub forma zmierzenia)
System OTM-R					
1. Czy opublikowaliśmy naszą politykę OTM-R w internecie (w języku ojczystym i w języku angielskim)?	x	x	x	+/-	https://www.pw.edu.pl/pw/Badania-i-nauka/HR-Excellence-in-Research https://www.pw.edu.pl/engpw/Research/HR-Excellence-in-Research
2. Czy mamy wewnętrzne wytyczne określające jasne procedury OTM-R dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	+/+	PW posiada wdrożone: » Zarządzenie nr 4/2012 Rektora PW w sprawie trybu postępowania przy ogłaszaniu konkursów przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich na stanowisku: adiunkta, asystenta, starszego wykładowcy, wykładowcy, lektora lub instruktora, » Zarządzenie nr 83/2014 Rektora PW w sprawie szczegółowego trybu postępowania przy zatrudnianiu na stanowisko profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego lub profesora zwyczajnego, » Zarządzenie nr 3/2017 Rektora PW w sprawie zawierania przez Politechnikę Warszawską umów zlecenia i umów o dzieło z osobami fizycznymi.

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

Wzór 1 – Załącznik: Lista kontrolna Otwartej, Transparentnej i Opartej na Osiągnięciach Rekrutacji¹

Lista kontrolna OTM-R dla organizacji

					Zgodność zasad rekrutacji obowiązujących w PW ze strategią HRS4R oraz polityką OTM-R.
3. Czy wszystkie osoby zaangażowane w proces są wystarczająco przeszkolone w zakresie OTM-R?	x	x	x	+/-	TA20.3: Zbadanie czy wśród osób biorących udział w szkoleniach nastąpiła zmiana opinii na temat ich przydatności. Zbadanie poziomu satysfakcji ze szkoleń „na wejściu” i na „wyjściu” (R1-R4); (%). TA20.4: Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych. (określenie wskaźnika %).
4. Czy (wystarczająco) korzystamy z e-narzędzi rekrutacyjnych?	x	x	x	+/-	Narzędzia webowe na wszystkich etapach procesu rekrutacji.
5. Czy wdrożyliśmy wysokiej jakości system kontroli OTM-R?	x	x	x	+/-	Komitet Sterujący, Grupa Monitorująca, zaangażowanie pracowników z poziomu R1 – R4
6. Czy obecna polityka OTM-R zachęca zewnętrznych kandydatów do ubiegania się o pracę?	x	x	x	+/-	IA6.2: Udział % kandydatów/tek do pracy spoza PW w odniesieniu do wszystkich aplikujących do PW. Wskaźnik monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku. TA6.2: Zgodność zasad rekrutacji z polityką OTM-R. TA6.3: Zwiększenie szans na mobilność.
7. Czy obecna polityka OTM-R przyciąga naukowców z zagranicy?	x	x	x	+/-	IA7.2: Udział % kandydatów/tek do pracy w PW z zagranicy w odniesieniu do wszystkich aplikujących do PW. Wskaźnik

Wzór 1 – Załącznik: Lista kontrolna Otwartej, Transparentnej i Opartej na Osiągnięciach Rekrutacji¹

Lista kontrolna OTM-R dla organizacji

					monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku. TA7.2: Zgodność zasad rekrutacji z polityką OTM-R.
8. Czy obecna polityka OTM-R przyciąga osoby z grup niedostatecznie reprezentowanych?	x	x	x	+/-	IA4.2: Określenie trendów (rosnący/malejący) w odniesieniu do kandydatek aplikujących do pracy w PW. Wskaźnik monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku. Trendy określane w odniesieniu do roku poprzedzającego rok aktualnie monitorowany.
9. Czy obecna polityka OTM-R zapewnia naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	x	x	x	+/+	IA6.2: Udział % kandydatów/tek do pracy spoza PW w odniesieniu do wszystkich aplikujących do PW. Wskaźnik monitorowany na dzień 31 grudnia danego roku. TA6.2: Zgodność zasad rekrutacji z polityką OTM-R.
10. Czy posiadamy środki pozwalające monitorować, czy zgłaszają się najbardziej odpowiedni kandydaci?	x	x	x	+/+	A8: Analiza działań komisji konkursowych w zakresie zapewnienia właściwej oceny kandydata pod kątem jego kwalifikacji akademickich i zawodowych. TA4-TA9: Zgodność zasad rekrutacji z polityką OTM-R.
Etap ogłaszania wakatów i zgłaszania się kandydatów					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub wzory (np. EURAXESS) informowania o wakatach?	x	x	x	+/+	PW posiada wykaz dokumentów wymaganych do zatrudnienia opublikowany na stronie internetowej: https://www.pw.edu.pl/Pracownicy/Formularze-BSO

Wzór 1 – Załącznik: Lista kontrolna Otwartej, Transparentnej i Opartej na Osiągnięciach Rekrutacji¹

Lista kontrolna OTM-R dla organizacji

					<p>oraz stronę dedykowaną ogłoszeniom o pracę: https://www.bip.pw.edu.pl/Praca-w-Politechnice/Dla-nauczycieli</p> <p>IA4-IA9: Opublikowanie na stronie internetowej dedykowanej sprawom pracowniczym formularzy EURAXESS oraz linku informującego o zamieszczeniu ogłoszenia w portalu EURAXESS.</p> <p>TA6.3: Zwiększenie szans na mobilność naukowców.</p>
12. Czy zamieszczamy w ogłoszeniach o pracę odniesienia/linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiednich częściach zestawu narzędzi rekrutacyjnych? [patrz Rozdział 4.4.1 a) raportu ekspertów OTM-R ²]	x	x	x	+/+	<p>A6.3: Opracowanie dodatkowych narzędzi rekrutacyjnych.</p> <p>TA6.3: Zwiększenie szans na mobilność naukowców.</p>
13. Czy w pełni korzystamy z EURAXESS, by udostępnić informacje o wakatach na stanowiska naukowców dużej liczbie osób?	x	x	x	+/+	<p>IA6.2: % udział kandydatów/tek aplikujących z portalu EURAXESS.</p> <p>TA6.1: Zapewnienie skutecznego aplikowania z portalu EURAXESS.</p>
14. Czy wykorzystujemy inne narzędzia ogłaszania informacji o wakatach?	x	x	x	+/-	<p>A6.3: Dodatkowe narzędzia rekrutacyjne.</p> <p>TA6.3: Zwiększenie szans na mobilność naukowców.</p>
15. Czy zmniejszamy do minimum obciążenia biurokratyczne dla kandydatów? [patrz Rozdział 4.4.1 b) ^{45]}	x	x	x	+/+	<p>IA19.2: Rejestr skarg.</p> <p>TA19.2: Badanie liczby skarg w odniesieniu do liczby aplikujących. Wskaźnik mierzony na dzień 31 grudnia danego roku.</p>

² <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

Wzór 1 – Załącznik: Lista kontrolna Otwartej, Transparentnej i Opartej na Osiągnięciach Rekrutacji¹

Lista kontrolna OTM-R dla organizacji

Etap selekcji i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące powoływania komisji konkursowych? [patrz Rozdział 4.4.2 a) ⁴⁵]	x	x	x	+/-	IA4.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora. TA4.1: Zróżnicowanie składu komisji konkursowych pod względem doświadczeń, kwalifikacji, dyscyplin oraz płci.
17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji konkursowych?	x	x	x	+/-	IA4.1: Przyjęcie Zarządzenia Rektora. TA4-TA9: Upublicznione wystandaryzowane zasady powoływania komisji rekrutacyjnych.
18. Czy w komisjach konkursowych są wystarczające parytety płci?	x	x	x	+/-	IA4-IA9: Przyjęcie Zarządzenia Rektora. TA4-TA9: Uwzględnienie parytetów w składach komisji rekrutacyjnych.
Etap wyboru kandydata					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów po zakończeniu etapu selekcji?	x	x	x	+/+	IA4-IA9: Przyjęcie Zarządzenia Rektora. TA4-TA9: Wprowadzenie obowiązku informowania kandydatów o wynikach rekrutacji.
21. Czy przekazujemy wystarczające informacje zwrotne kandydatom?	x	x	x	+/+	A8: Publikacja wyników rekrutacji TA8: Komisje ds. naboru na PW wybierają najlepszych kandydatów do obsadzenia wolnych stanowisk
22. Czy wdrożyliśmy odpowiednie mechanizmy wnoszenia skarg?	x	x	x	+/-	IA19.2: Utworzenie rejestru skarg dotyczącego procesu rekrutacji. TA19.2: Badanie liczby skarg w odniesieniu do liczby aplikujących. Wskaźnik mierzony na dzień 31 grudnia danego roku.
Ogólna ocena					
23. Czy wdrożyliśmy odpowiedni system w celu określenia, czy OTM-R spełnia swoje założenia?	x	x	x	x/-	IA4-IA9: Badanie satysfakcji osób kandydujących. TA4-TA9: Ocena wdrożenia polityki OTM-R.

4. WDROŻENIE

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań (max. 100 słów).

Efektywne wdrażanie Planu Działań zostanie wzmocnione takimi działaniami jak:

1. Decyzją Rektora PW powołano Komitet Sterujący oraz Grupę Monitorującą.
2. Zapewnienie wsparcia dla Komitetu Sterującego i Grupy Monitorującej przez Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
3. Objęcie przez Prorektora ds. Nauki oraz Prorektora ds. Ogólnych nadzoru merytorycznego nad procesem wdrażania.
4. Wskazanie jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za proces wdrażania.
5. Dialog ze środowiskiem akademickim (wykorzystanie kanałów informacyjnych).
6. Opracowanie wymiernych wskaźników weryfikujących postępy wdrażania.
7. Zapewnienie prawidłowości procesu wdrażania, poprzez jego bieżący monitoring, działania korygujące itp. Włączenie w proces wdrożenia reprezentantów badaczy wszystkich poziomów (R1-R4) oraz pracowników administracji pochodzących z różnych jednostek organizacyjnych PW.

Dokumentem nadrzędnym, umożliwiającym wdrożenie założeń strategii HRS4R, są zapisy Statutu Politechniki Warszawskiej uchwalonego w dniu 26 czerwca 2019 r. Uchwałą nr 362/XLIX/2019 Senatu PW, które w par. 5 ust. 3 mówią: prowadzenie badań naukowych w Politechnice Warszawskiej odbywa się z uwzględnieniem przepisów prawa, z poszanowaniem wymogów rzetelności naukowej i dobrych praktyk oraz z uwzględnieniem zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca.

Upewnij się, że wdrożenie obejmuje również wszystkie aspekty zaznaczone na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
W jaki sposób zespół wdrażający i/lub komitet sterujący będą regularnie nadzorować postępy?	Prace analityczne oparte na badaniu ankietowym dotyczącym analizy niedociągnięć w odniesieniu do Strategii HRS4R i polityki OTM-R prowadził Zespół ds. wdrożenia w Politechnice Warszawskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zespół został powołany Decyzją Nr 69/2018 z dnia 14 maja 2018 roku Rektora Politechniki Warszawskiej. W propagowaniu tej idei, oprócz powołanego Zespołu, zaangażowani byli przedstawiciele wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni, wyznaczeni przez kierowników tych jednostek do pełnienia funkcji Pełnomocników ds. wdrożenia

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
	<p>logo HR. Nadzór merytoryczny nad całością prac objął Prorektor ds. Ogólnych. Wsparcie w obszarze badawczym podjął Prorektor ds. Nauki.</p> <p>Do wdrożenia i realizacji poszczególnych działań zostały wyznaczone jednostki organizacyjne PW, zgodnie z ich merytorycznym zakresem kompetencji.</p> <p>Powołano Komitet Sterujący oraz Komitet Grupę Monitorującą wdrażanie działań. Członkami Komitetu Sterującego są przedstawiciele władz Uczelni, co zapewni skuteczność wdrożenia. W skład Grupy Monitorującej wejdą przedstawiciele wszystkich środowisk Politechniki Warszawskiej, co zapewni właściwe i zgodne z opracowanym harmonogramem postępy prac.</p> <p>W celu koordynacji działań, właściwego przepływu informacji pomiędzy Komitetem Sterującym, Grupą Monitorującą a Zespołem, który będzie pełnił funkcję wspierającą wdrożenie, powołano Pełnomocnika Rektora ds. wdrożenia Strategii. Pełnomocnik Rektora ds. wdrożenia Strategii będzie odpowiedzialny m.in. za uzgadnianie terminów spotkań wszystkich podmiotów zaangażowanych w proces wdrożenia, koordynację prac, oraz raportowanie członkom Komitetu Sterującego wszelkich nieprawidłowości związanych z wdrażaniem.</p> <p>Spotkania z udziałem Komitetu Sterującego będą się odbywały raz na kwartał. Spotkania Grupy Monitorującej raz w miesiącu.</p> <p>Pełnomocnik Rektora ds. wdrożenia strategii opracuje roczny harmonogram spotkań, który zostanie opublikowany na stronie internetowej uczelni dedykowanej wdrożeniu Strategii.</p>

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
<p>Jakie są zamierzone sposoby włączenia społeczności naukowej PW w proces wdrażania?</p>	<p>Dotychczasowe doświadczenia Politechniki Warszawskiej związane z włączaniem społeczności akademickiej w proces wdrażania Strategii stanowią bardzo dobry prognostyk na przyszłość. Zaangażowanie przedstawicieli ze wszystkich jednostek Politechniki Warszawskiej w roli Pełnomocników, to przykład dobrych praktyk pobudzających aktywność akademicką. Wymiernym efektem tej aktywności był zwrot wypełnionych ankiet na satysfakcjonującym poziomie 47,4% .</p> <p>Chcąc utrzymać ten wysoki standard również we wdrażaniu Strategii planuje się włączyć obecnych Pełnomocników do składu Komitetu Monitorującego. Takie rozwiązanie zapewni reprezentację wszystkich grup społeczności akademickiej.</p> <p>W skład Grupy Monitorującej planuje się również włączyć przedstawiciela doktorantów.</p> <p>W proces będą zaangażowani pracownicy jednostek odpowiedzialnych za wdrożenie poszczególnych działań.</p> <p>Informacje z poszczególnych etapów wdrażania Strategii będą publikowane na dedykowanej temu procesowi stronie internetowej uczelni.</p> <p>To umożliwi społeczności akademickiej włączenie się w dyskurs, zgłaszanie swoich uwag, korekt czy sugestii co do ostatecznego kształtu wdrożenia.</p> <p>Osobą pośredniczącą w relacjach między społecznością akademicką a członkami Komitetów będzie Pełnomocnik Rektora ds. wdrożenia Strategii, który zapewni właściwą komunikację.</p>
<p>Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR.</p>	<p>W skład Komitetu Sterującego wchodzić osoby dające zapewnienie i gwarancję finalizacji wdrożenia (przedstawiciele władz uczelni oraz</p>

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
W jaki sposób zapewnione będzie wdrożenie proponowanych działań?	osoby będące pośrednimi zwierzchnikami pracowników administracyjnych i naukowych).
W jaki sposób monitorowane będą postępy/realizacja harmonogramu?	<p>Spotkania Komitetu Sterującego planowane raz na kwartał będą poprzedzone analizą wdrożenia Strategii w odniesieniu do jej zgodności z harmonogramem bądź odstępstwem od niego.</p> <p>Podstawę analizy będą stanowiły syntetyczne informacje przekazane przez jednostki odpowiedzialne za wdrożenie poszczególnych działań.</p> <p>Odstępstwa od harmonogramu wraz z podaniem przyczyny Komitet Monitorujący będzie zgłaszał członkom Komitetu Sterującego.</p> <p>W zależności od przyczyn wpływających na odstępstwa Komitet Sterujący będzie podejmował decyzje zabezpieczające proces wdrożenia Strategii.</p> <p>Na każdym etapie wdrażania Strategii działania będą monitorowane, raportowane, korygowane, a w sytuacjach tego wymagających, korekcie może ulec plan działań i harmonogram wdrożenia. Zmiany w planie działań nie mogą wpłynąć na odstępstwo od zniwelowania zdiagnozowanych niedociągnięć.</p>
W jaki sposób mierzone będą postępy/wskaźniki w kontekście następnej oceny (wdrażania HRS4R)?	Postępy na poszczególnych etapach wdrażania Strategii będą mierzone adekwatnymi do poszczególnych działań wskaźnikami (spadek o określoną wartość punktową odpowiedzi negatywnych, dokumenty w postaci Uchwał Senatu, Zarządzeń Rektora, opracowane Instrukcje, Harmonogramy, Katalogi, listy obecności ze spotkań, itp.)

Dodatkowe uwagi /komentarze na temat proponowanego procesu wdrażania:

W procesie analizy niedociągnięć, przez Politechnikę Warszawską były wykorzystywane następujące kanały informacyjne: strona internetowa uczelni, podstrona internetowa dedykowana procesowi wdrażania Strategii, informacje w Biuletynie PW, spotkania Zespołu, konsultacje ze środowiskiem akademickim.

Na etapie wdrażania Strategii Politechnika Warszawska będzie wykorzystywała sprawdzone do tej pory kanały informacyjne, poszerzając ich niektóre funkcjonalności:

- rozbudowie ulegnie podstrona dedykowana procesowi wdrażania strategii HRS4R
 - w języku polskim: <http://pw.edu.pl/hrs4r>
 - w języku angielskim: <https://pw.edu.pl/engpw/hrs4r>
- komunikaty informujące o najistotniejszych etapach wdrażania strategii HRS4R będą zamieszczane w Biuletynie PW oraz na stronie głównej uczelni.

Dotychczasowe informacje:

<https://www.biuletyn.pw.edu.pl/Odpowiedzialna-uczelnia/Z-zycia-spoleczności-PW/Logo-HR-Exellence-in-Research>

<https://www.pw.edu.pl/Badania-i-nauka/Aktualności/Szansa-na-logo-HR-dla-Politechniki-Warszawskiej>;

<https://www.pw.edu.pl/Aktualności/Logo-HR-Exellence-in-Research-badanie-ankietowe-doktorantow>

Katalog narzędzi wykorzystywanych w procesie wdrażania Strategii zostanie poszerzony o: informacje motywujące całą wspólnotę akademicką do wzięcia aktywnego udziału w ankietach monitorujących wskaźniki wdrożenia, prezentację wspólnie akademickiej wniosków wynikających z efektów wdrożenia.