

PLAN DZIAŁAŃ

WERSJA 2.00 Z DNIA 28.06.2022 R.

Case number: 2020PL573903

Akademia Nauk Stosowanych w Łomży (do 28.02.2022 r. Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży)

ul. Akademicka 14 18-400 Łomża, tel. +48 86 215 59 50, email: biuro@ansl.edu.pl, webpage: www.ansl.edu.pl/

DATA ZATWIERDZENIA KARTY I KODEKSU: 04.11.2020

1. INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Podaj ograniczoną liczbę kluczowych danych liczbowych dotyczących Twojej organizacji. Liczby oznaczone * są obowiązkowe.

PERSONEL I STUDENCI	FTE PEŁNY ETAT
<i>Łączna liczba badaczy = personel, stypendyści, doktoranci. studenci zaangażowani w badania w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin</i>	136,28 (stan na 31.12.2021)
<i>W tym obcokrajowcy</i>	0,5 (stan na 31.12.2021)
<i>W tym osoby finansowane ze środków zewnętrznych (tj. Dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)</i>	0 (stan na 31.12.2021)
<i>W tym kobiety</i>	77 (stan na 31.12.2021)
<i>W tym naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora (stopień R3 lub R4). Dr hab. i wyżej</i>	21,99 (stan na 31.12.2021)
<i>W tym naukowcy posiadający stopień R2 = w większości organizacji odpowiadających stopniowi doktora habilitowanego Dr i dr.inż</i>	66,58 (stan na 31.12.2021)
<i>W tym naukowcy posiadający stopień R1 = w większości organizacji odpowiadających stopniowi doktora Mgr</i>	47,71 (stan na 31.12.2021)

<i>Całkowita liczba uczniów (jeśli dotyczy)</i>	1 702 (stan na 31.12.2021)
<i>Całkowita liczba pracowników (w tym kadra zarządzająca, administracyjna, dydaktyczna i badawcza)</i>	238,42 (stan na 31.12.2021)
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy)	€
<i>Całkowity roczny budżet organizacyjny</i>	For 2021: EUR 1 376 549,58 (Euro exchange rate: PLN 4.5908 according to Table No 107/A/NBP/2022 z dnia 2022-06-03)
<i>Roczne organizacyjne bezpośrednie finansowanie rządowe (przeznaczone na badania)</i>	For 2021: EUR 1 343 360,49 (Euro exchange rate: PLN 4.5908 according to Table No. 107/A/NBP/2022 z dnia 2022-06-03)
<i>Roczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w konkursie z innymi organizacjami - w tym finansowanie UE)</i>	For 2021: EUR 33 189.09 (Euro exchange rate: PLN Euro exchange rate: PLN 4.5908 according to Table No. 107/A/NBP/2022 z dnia 2022-06-03)
<i>Coroczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania</i>	For 2021: 0.00 Euro
PROFIL ORGANIZACYJNY	
Akademia Nauk Stosowanych w Łomży to wyróżniająca się w regionie uczelnia kształcąca w ścisłej współpracy z pracodawcami specjalistów z różnych dziedzin. ANS w Łomży jest czołową państwową uczelnią zawodową o marce rozpoznawalnej w kraju. Zasięg oddziaływania ANS w Łomży przekracza granice regionu. Studiują na niej osoby z kraju oraz z zagranicy. Uczelnia realizuje liczne projekty naukowe, społeczne i gospodarcze w partnerstwie z podmiotami sektora publicznego i prywatnego. Państwowa Wyższa Szkoła	

informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży kształci na 16 kierunkach studiów o profilu praktycznym, w tym na studiach pierwszego stopnia na kierunkach. Poza tym ANS w Łomży posiada bogatą ofertę studiów podyplomowych, szkoleń i kursów. Przy udziale profesjonalnej i zaangażowanej kadry składającej się z naukowców posiadających doświadczenie praktyczne oraz praktyków rozwijających zainteresowania naukowe, w oparciu o nowoczesną infrastrukturę i wyposażenie dydaktyczne, w ścisłej współpracy z partnerami ze sfery gospodarczej i społecznej, kształcimy praktycznie młodzież i dorosłych rozwijając w szczególności wiedzę, umiejętności i kompetencje najbardziej pożądane na współczesnym rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb społeczeństwa i gospodarki regionu.

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNEJ PRAKTYKI

Proszę przedstawić przegląd Państwa organizacji pod kątem obecnych mocnych i słabych stron praktyki w ramach czterech tematycznych tytułów Karty i Kodeksu.

Analiza SWOT:

Tytuł tematyczny Karty i Kodeksu	MOCNE I SŁABE STRONY
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Wśród aspektów etycznych i zawodowych większość ankietowanych bardzo dobrze ocenia funkcjonujące w ANS w Łomży zasady etyczne i kwestie odpowiedzialności zawodowej. Badania ankietowe potwierdzają (wynik badań ankietowych 4,5/5), że Uczelnia zapewnia naukowcom wolność przekonań i wypowiedzi oraz wolność w zakresie wyboru przedmiotu badań i metodologii badawczej. Dobrze są im znane prawa własności intelektualnej, także te dotyczące wspólnej własności danych w badaniach prowadzonych z innymi naukowcami z wykorzystaniem zasad eliminujących możliwość dopuszczenia się plagiatu (wynik badań ankietowych 4,8/5). Czują się odpowiedzialni za przestrzeganie zasad starannego, efektywnego i przejrzystego zarządzania finansami Uczelni oraz organów publicznych i prywatnych dofinansowujących badania naukowe (wynik badań ankietowych 4,6/5). Zidentyfikowanym problemem jest upowszechnianie wyników badań naukowych, a także ich komercjalizacja. Naukowcy widzą w tym obszarze konieczność poprawy (wynik badań ankietowych 4,2/5). Warto zwrócić także uwagę na stosunkowo niską ocenę zaangażowania społecznego naukowców ANS w Łomży (wynik badań ankietowych 4,3/5). Bardzo wysoko pracownicy ANS w Łomży ocenili funkcjonujące na Uczelni systemy ocen pracowników (wyniki badań ankietowych 4,6/5), co jest szczególnie istotne w rozwoju naukowym i sprawiedliwym traktowaniu pracowników. Poprawy wymaga znajomość krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki szkoleń i pracy (wynik badań ankietowych 4,2/5), co generuje potrzebę realizacji cyklu szkoleń w tym zakresie. Jak pokazują wyniki badań, dosyć wysoko zostały ocenione działające zasady niedyskryminacji (wynik badań</p>

	ankietowych 4,6/5).
Rekrutacja i selekcja	<p>Najlepiej zostały ocenione kwestie dotyczące doboru kadr (wynik badań ankietowych 4,6/5), a najslabiej odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów, co oznacza, że nie jest to postrzegane jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery (wynik badań ankietowych 4,3/5).</p> <p>Pozytywnie zostały ocenione procesy rekrutacji zarówno w zakresie standardów, jak i procedur, uznawanie kwalifikacji, uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności, zasady zajmowania stanowisk przez osoby ze stopniem doktora i oceny zasług (wyniki badań ankietowych 4,5/5).</p> <p>Poprawy wymaga przejrzystość m.in. w zakresie otrzymywania przez kandydatów zwrotnej informacji o wynikach procesu rekrutacji oraz swoich mocnych i słabych stronach zdiagnozowanych na etapie selekcji (wynik badań ankietowych 4,4/5).</p>
Warunki pracy	<p>Jak pokazały wynik badań ankietowych najlepiej oceniana w tym obszarze jest równowaga płci na każdym szczeblu kariery (wynik badań ankietowych 4,7/5) Naukowcy mają poczucie stabilizacji, a Uczelnia dba o stałe zatrudnienie i dobre warunki pracy (wynik badań ankietowych 4,5/5), jak również możliwości składania skarg i apelacji jako element sprawiedliwego i równego traktowania pracowników w obrębie Uczelni (wynik badań ankietowych 4,5/5). Nie wszyscy zadowoleni są jednak z poziomu wynagrodzeń (wynik badań ankietowych 4,4/5)</p> <p>ANS w Łomży traktuje naukowców jak profesjonalistów od chwili rozpoczęcia przez nich kariery zawodowej (wynik badań ankietowych 4,4/5) i stwarza możliwość posiadania przez nich swoich przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w celu ochrony i możliwości reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów (wyniki badań ankietowych 4,4/5). Zapewnia im również przyjazne środowisko do prowadzenia badań naukowych (wyniki badań ankietowych 4,4/5) oraz wewnętrzne procedury zapewniające prawa własności intelektualnej i częściowo sprzyjające współautorstwu (wyniki badań ankietowych 4,5/5). Aż 62,6% respondentów oceniła na 5 własne zaangażowanie na rzecz rozwoju zawodowego poprzez podnoszenie kwalifikacji, awanse i poszerzanie umiejętności. Słabo zostało ocenione doradztwo zawodowe dla naukowców (wyniki badań ankietowych 4,2/5). Ważnym i dobrze ocenianym czynnikiem jest także uznanie przez Uczelnię dydaktyki jako elementu rozwoju zawodowego przy jednoczesnym zapewnieniu równowagi między dydaktyką a naukowością (wynik badań ankietowych 4,3/5).</p>
Trening i rozwój	<p>W obszarze treningu i rozwoju są bardzo istotne aspekty, które zostały najslabiej ocenione w całej ankiecie. Dotyczą one relacji z opiekunem naukowym (wyniki badań ankietowych 3,7/5), opieki naukowej (wynik badań naukowych 4,0/5) oraz wsparcia udzielanego przez przełożonych (wyniki badań ankietowych 4,2/5) Swoje relacje z opiekunem naukowym aż 75,6% respondentów oceniło na max. 3 w 5 stopniowej skali. Konieczność</p>

	zapewnienia takiego wsparcia, kształtowania kultury organizacyjnej opartej na relacjach mentor-uczeń jest kluczowym wyzwaniem stojącym przez ANS w Łomży. Niezadowolający jest również poziom satysfakcji z dostępu do szkoleń (wyniki badań ankietowych 4,4/5), chociaż warunki umożliwiające rozwój zostały ocenione dosyć wysoko (wyniki badań ankietowych 4,6/5).
--	---

3. DZIAŁANIA

Plan działania i strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na stronie internetowej organizacji.

Proszę podać łącze internetowe do strony (stron) poświęconej strategii HR organizacji:

*URL:

wersja polska: <https://ansl.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research>

wersja angielska: <https://ansl.edu.pl/en/index.php/research/hr-excellence-in-research>

Proszę wypełnić listę podsumowującą wszystkie indywidualne działania, które należy podjąć w ramach HRS4R w Państwa organizacji ukierunkowane na słabe i mocne strony zidentyfikowanych w dokumencie GAP Analiza luk - przegląd:

Proponowane DZIAŁANIA	Zasada GAP	Czas (kwartał / semestr)	Odpowiedzialna jednostka	Wskaźnik (i)/Cel (e)
Aspekty etyczne i zawodowe				
Przyjęcie w roku 2022 Uchwałą Senatu nowej <i>Strategii Rozwoju ANSŁ w Łomży na lata 2022-2030</i> , która w swoich założeniach nadal zakłada ciągłe dbanie o wysokie standardy etyczne w prowadzonej działalności badawczej	1. Wolność badań naukowych	I kw 2022 r.	Rektor ANSŁ	Przyjęcie Strategii Rozwoju Uczelni na lata 2022-2030 (dokument/procedura – j.m. – szt. + link)
Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>	2. Zasady etyczne	I-II kw. 2023 r.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	1. Zbadanie satysfakcji uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%) 2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do

				oferowanych miejsc szkoleniowych (%)
Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>	3.Odpowiedzialność zawodowa	I-II kw. 2023 r.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	1. Zbadanie satysfakcji uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%) 2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych (%)
Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych</i> zapisu dotyczącego ustanowienia nieformalnych kryteriów naboru np. kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego np. prowadzenie projektów, uczestnictwo w projektach międzynarodowych, pozyskiwanie grantów na działalność	4.Profesjonalne podejście	Do 31.12.2023 r.	Biurowe i Dział Spraw Osobowych	Dokument <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Rozszerzenie o Kodeks Etyki Pracowników Naukowych podpisywanego przez nauczycieli akademickich <i>oświadczenia</i> o zapoznaniu się z regulaminem organizacyjnym oraz Statutem ANS w Łomży wraz ze zobowiązaniem się do ich przestrzegania.	5.Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów	Do 30.06.2023 r.	Dział Spraw Osobowych	Zmodyfikowany dokument oświadczenia (szt. + link)
Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa	5.Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów	Raz na kwartał	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Opracowywanie materiałów informacyjnych dla pracowników naukowych i publikacja ich na stronie internetowej dotyczących	5.Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów	Do 31.12.2022 r.	Dział Nauki i Projektów	Web Link do strony internetowej

najważniejszych zmian w przepisach i aktach prawnych wewnętrznych i krajowych.				
Optymalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w ANS w Łomży. Nowelizacja <i>Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej</i>	6.Odpowiedzialność	Do 30.06.2023 r.	Dział Nauki i Projektów	Przyjęcie znowelizowanej procedury korzystania z infrastruktury badawczej w ANS w Łomży do czerwca 2023 r. r. (dokument/procedura; j.m. – szt. + link)
Przeprowadzenie szkolenia dla naukowców z Open Acces i zarządzania danymi w projekcie badawczym	7.Dobre praktyki badawcze	Do 31.12.2022 r.	Dział Nauki i Projektów	90% pracowników naukowych etatowych zostało przeszkolonych w zakładanym czasie (% pracowników naukowych etatowych przeszkolonych w stosunku do wszystkich pracowników naukowych etatowych)
Organizacja cyklicznych spotkań, na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje ANSŁ.	8.Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Raz na rok akademicki	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji.	8.Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Do 31.12.2023 r.	Dział Nauki i Projektów	Trend: Liczba publikacji w danym roku do liczby publikacji w roku poprzednim (rosnący/malejący)
Organizacja cyklicznych spotkań, na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię	9.Zaangażowanie społeczne	Raz na rok akademicki	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki Równości Płci</i> z uwzględnieniem zasad	10. Zasada niedyskryminacji	Do 31.12.2022	Biuro Prawne i Dział Spraw	Dokument <i>Polityki Równości Płci</i>

niedyskryminacji		r.	Osobowych	przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Opracowanie, przeprowadzenie i raportowanie raz na rok do Komitetu Nadzorującego badania odczuć naukowców w zakresie równości płci i niedyskryminacji na etapie zatrudniania	10. Zasada niedyskryminacji	Raz na rok w styczniu za ubiegły rok Przedstawienie raportu dla Komitetu Nadzorującego do 31.02 roku kolejnego	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Raport z analizą i wnioskami z przeprowadzonego badania za dany okres badawczy (dokument, szt. + link)
Powołanie zespołu i zaaktualizowanie <i>Procedury awansowania nauczycieli akademickich</i> oraz wypracowanie zasady przenoszenia pracowników ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne.	11.Systemy oceny pracowników	Do 30.06.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Dokument znowelizowanej <i>Procedury awansowania nauczycieli akademickich</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt. + link)
Rekrutacja i selekcja				
Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i>	12.Rekrutacja (1 – standardy)	Do 31.12.2023 r.	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Dokument <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link) Realizacja cyklu szkoleń dla osób zaangażowanych w proces rekrutacji w zakresie OTM-R do 30.06 2024 r. Miernik: 1. Zbadanie satysfakcji

			<p>uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%)</p> <p>2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych (%)</p> <p>Liczba osób z zagranicy aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku w stosunku do liczby osób ogółem aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku (%).</p> <p>Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 każdego roku</p> <p>Trend udziału kandydatek (niedoreprezentowana grupa) aplikujących do pracy w ANS w Łomży (rosnący/malejący).</p> <p>Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 danego roku w stosunku do roku poprzedzającego</p>
--	--	--	--

				85 % respondentów (pracowników i kandydatów) wykazuje satysfakcję na poziomie 85% iż OTM-R spełnia swoje cele (ankieta; j.m. - % respondentów; wartość oczekiwana = 85%)
Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i>	13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Do 31.12.2023 r.	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	<p>Dokument <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)</p> <p>Realizacja cyklu szkoleń dla osób zaangażowanych w proces rekrutacji w zakresie OTM-R do 30.06 2024 r.</p> <p>Miernik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zbadanie satysfakcji uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%) 2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych (%)
Przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniającego ogólne kryteria doboru, konieczność ujęcia w	13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury;	Do 31.12.2022 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru	Dokument <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> przyjęty i

składzie Komisji przedstawiciele obu płci oraz doświadczonych praktyków, jak i naukowców	Kodeks)		pracowników i konkursów/współpraca: Dział Spraw Osobowych	opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Przygotowanie materiałów dotyczących zasad przeprowadzania konkursów w celu przeszkolenia kandydatów na członków Komisji Konkursowych.	13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Do 30.11.2022 r.	Dział Spraw Osobowych	Dokument zawierający materiały informacyjne dotyczący zasad przeprowadzania konkursów (dokument; j.m. – szt. +link)
Przygotowanie w formie e-learningu szkolenia dla członków Komisji Konkursowych dotyczących zasad przeprowadzania konkursów i zasad pracy Komisji Konkursowych	13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Do 31.01.2023 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Szkolenie e-learning dla członków Komisji Konkursowych na platformie e-learningowej (link; liczba przeszkolonych osób)
Przeprowadzenie badania wśród członków Komisji w zakresie przydatności treści szkoleniowych oraz ocena poziomu satysfakcji z przyswojonych treści i udziału w szkoleniu	13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Raz na rok w grudniu Przedstawienie raportu dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 roku kolejnego	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Raport z analizą i wnioskami z przeprowadzonego badania za dany okres badawczy (dokument, szt. + link)
Ustandaryzowanie zapisów np. w formie szablonu ofert pracy dla naukowców umieszczanych na stronie Euraxess – z uwzględnieniem zapisu w części „Informacje dodatkowe”: Uczelnia oferuje możliwości rozwoju zawodowego.	13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Do 31.10.2022 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Ogłoszenia o pracę dla pracowników naukowych w nowym szablonie (szablon, szt.)
Przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniającego ogólne kryteria doboru, konieczność ujęcia w składzie Komisji przedstawiciele obu płci oraz doświadczonych praktyków, jak i naukowców	14.Dobór kadr (Kodeks)	Do 31.12.2022 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Dokument <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli	15.Przejrzystość (Kodeks)	Do 31.12.2022	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds.	Dokument <i>Regulaminu Komisji</i>

akademickich uwzględniający m.in. zasady informowania kandydatów o wynikach konkursu oraz możliwości pozyskania oceny kandydata otrzymanej w postępowaniu konkursowym na dane stanowisko.		r.	transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Konkursowych przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> zapisu dotyczącego ustanowienia kryterium doświadczenia praktycznego kandydatów na stanowiska dydaktyczne.	16.Ocena zasług (Kodeks)	Do 31.12.2023 r.	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Dokument <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> zapisu uznającego wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.	18.Uznanie doświadczenia związanego z mobilnością (Kodeks)	Do 31.12.2023 r.	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Dokument <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> zapisu dotyczącego ustanowienia nieformalnych kryterium naboru np. kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego np. prowadzenie projektów, uczestnictwo w projektach międzynarodowych, pozyskiwanie grantów	19.Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	Do 31.12.2023 r.	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Dokument <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne				
Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych.	23.Środowisko badań naukowych	Zadanie realizowane w sposób ciągły Raport z realizacji zadania za dany rok	Pełnomocnik Rektora ds. Transferu Wiedzy i Technologii/ współpraca: Dział Nauki i Projektów	Trend: Liczba partnerstw w danym roku do liczby partnerstw w roku poprzednim (rosnący/malejący)

		kalendarzy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku		
Znowelizowanie <i>Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni</i> i wdrożyć go w SWD w celu usprawnienia procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury.	23.Środowisko badań naukowych	Do 30.06.2023 r.	Dział Nauki i Projektów	Przyjęcie znowelizowanej procedury korzystania z infrastruktury badawczej w ANS w Łomży do czerwca 2023 r. r. (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Stworzenie prostej procedury określającej działania, jakie pracownik badawczo-dydaktyczny powinien podjąć, aby nawiązać współpracę naukową z podmiotem zewnętrznym w tym w zakresie odbywania zagranicznych i krajowych staży naukowych	23.Środowisko badań naukowych	Do 31.12.2023 r.	Dział Nauki i Projektów	Przyjęcie procedury określającej działania, jakie pracownik badawczo-dydaktyczny powinien podjąć, aby nawiązać współpracę naukową z podmiotem zewnętrznym w tym w zakresie odbywania zagranicznych i krajowych staży naukowych (dokument/procedura; j.m. – szt.+ link)
Stworzenie procedur i standardów dostępności uwzględniających również pracowników naukowych w ramach projektu „PWSliP w Łomży dostępna i bez barier”	24.Warunki pracy	Do 31.12.2022 r.	Zespół projektowy „PWSliP w Łomży dostępna i bez barier”	Przyjęcie procedury dostępności (dokument/procedura; j.m. – szt.+ link)
Opracowanie i wdrożenie <i>Programu Równowagi Praca – Życie</i> z uwzględnieniem działań i instrumentów odnoszących się np. do: organizacji czasu pracy (w tym zasad pracy zdalnej), kwestii urlopowych, wsparcia w opiece nad zależnymi członkami rodziny (w tym nad małymi dziećmi, starszymi rodzicami); działań prozdrowotnych (z uwzględnieniem zmian w strukturze wydatków z ZFŚS).	24.Warunki pracy	Do 30.09.2027 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca/ współpraca: Dział Spraw Osobowych	Opracowany i przyjęty <i>Program Równowagi Praca – Życie</i> (dokument; j.m. – szt. + link)
Wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo	25.Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Do 31.12.2024 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R	Liczba aktów wewnętrznych, do których wprowadzono

– dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo – badawczych np. skracających zatrudnienie pracownika badawczo-naukowego na czas określony z obecnych maksymalnie 33 miesięcy do maksymalnie 24 miesięcy, po tym czasie - w przypadku pozytywnego wyniku oceny pracownika, zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony			ds. warunków pracy naukowca/ współpraca: Dział Spraw Osobowych	zapisy (dokument/procedura – j.m. – szt.)
Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki Równości Płci</i> z uwzględnieniem zasad niedyskryminacji	27.Równowaga płci	Do 31.12.2022 r.	Biurowe i Dział Spraw Osobowych	Dokument <i>Polityki Równości Płci</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt. + link)
Opracowanie, przeprowadzenie i raportowanie raz na rok do Komitetu Nadzorującego badania odczuć naukowców w zakresie równości płci i niedyskryminacji	27.Równowaga płci	Raz na rok w styczniu za ubiegły rok Przedstawienie raportu dla Komitetu Nadzorującego do 31.02 roku kolejnego	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Raport z analizą i wnioskami z przeprowadzonego badania za dany okres badawczy (dokument, szt. + link)
Opracowanie i wdrożenie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa).	28.Rozwój kariery zawodowej	Do 31.12.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	<i>Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument; j.m. – szt. + link)
Opracowanie i przyjęcie procedury dotyczącej Zarządzania talentami w uczelni, która dotyczy zarówno wyróżniających się studentów, jak i pracowników naukowych. Hasłem promującym przedsięwzięcie może być „Jak zostać naukowcem?” czy też „Kształcimy dla innych”	28.Rozwój kariery zawodowej	Do 30.09.2027 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Procedura dotycząca zarządzania talentami przyjęta i opublikowana na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt. + link)
Opracowanie i wdrożenie „Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa)., w której uznaje się wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej oraz wirtualnej, a	29.Wartość mobilności	Do 31.12.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju	<i>Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument; j.m. – szt. + link)

także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery			zawodowego	
Rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników ANSŁ w Łomży, w tym dla pracowników naukowych	30.Dostęp do doradztwa zawodowego	Do 31.12.2026 r.	Biuro Karier	Trend: Liczba konsultacji w danym roku do liczby konsultacji w roku poprzednim (rosnący/malejący)
Opracowanie szkolenia w formie e-learningowe dla młodych naukowców z zakresu ochrony praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.	31.Prawa własności intelektualnej	Do 31.12.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	Szkolenie opracowane i uruchomione na platformie elearningowej uczelni dla młodych naukowców (szkolenie; j.m. – szt. + link)
Opracowanie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa), w którym znajdzie się zapis o konieczności doceniania współautorstwa z pracownikami innych jednostek naukowych przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ona dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych.	32.Współautorstwo	Do 31.12.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	<i>Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument; j.m. – szt. + link)
Powołanie zespołu i wypracowanie z Władzami Uczelni zasad przenoszenia pracowników ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne oraz zaktualizować <i>Procedurę awansowania nauczycieli akademickich</i> .	33.Nauczanie	Do 30.06.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Dokument znowelizowanej <i>Procedury awansowania nauczycieli akademickich</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt. + link)
Trening i rozwój				
Wprowadzenie i wdrożenie szczegółowych wytycznych, w zakresie: procedury wyznaczania opiekuna z uwzględnieniem adekwatnych kryteriów jego doboru, obowiązków wynikających z pełnienia funkcji opiekuna, planu	36.Relacje z opiekunem naukowym	Do 30.06.2023 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju	Wdrożenie szczegółowych wytycznych w zakresie opieki naukowej (dokument/procedura; j.m. – szt. + link)

pracy/współpracy, harmonogramu spotkań, opieki, pomocy i monitorowania postępów pracy młodego naukowca/pracownika.			zawodowego	
Cykliczne spotkania z pracownikami mające na celu motywowanie młodych pracowników do rozwoju naukowego, wskazaniu możliwości ścieżki rozwoju oraz pomoc w określeniu tematów badawczych młodemu naukowcowi.	37.Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	2 spotkania w roku akademickim od roku akademickiego 2022/2023 w każdym wydziale Przedstawienie przez każdy wydział raportu z realizacji spotkań dla Komitetu Nadzorującego do 31.10 po zakończeniu roku akademickiego	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)
Opracowanie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa).	38.Kontynuacja rozwoju zawodowego	Do 31.12.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	<i>Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument; j.m. – szt. + link)
Opracowanie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa).	39.Dostęp do szkoleń naukowych	Do 31.12.2025 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	<i>Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument; j.m. – szt. + link)
Wprowadzenie i wdrożenie szczegółowych wytycznych, w zakresie: <i>procedury wyznaczania opiekuna z uwzględnieniem adekwatnych kryteriów jego doboru, obowiązków wynikających z pełnienia funkcji opiekuna, planu</i>	40.Opieka naukowa	Do 30.06.2023 r.	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju	Wdrożenie szczegółowych wytycznych w zakresie opieki naukowej do kwietnia 2022 r. (dokument/procedura;

pracy/współpracy, harmonogramu spotkań, opieki, pomocy i monitorowania postępów pracy młodego naukowca/pracownika.			zawodowego	j.m. – szt.+ link)
--	--	--	------------	--------------------

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacyjnej jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób Państwa organizacja będzie korzystać z otwartego, przejrzystego i merytorycznego zestawu narzędzi do rekrutacji oraz w jaki sposób zamierza Państwo wdrożyć / wdrażać zasady otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji. Mimo, że zakres działań wymienionych powyżej może się częściowo pokrywać, prosimy o przedstawienie krótkiego komentarza demonstrującego tę implementację. W takim przypadku proszę utworzyć powiązanie między listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania.

Opracowanie i wdrożenie *Polityki zatrudniania pracowników naukowych w ANS w Łomży (OTM-R)* może mieć znaczący wpływ na zintensyfikowanie współpracy międzynarodowej w obszarze badań naukowych oraz dydaktyki. Przede wszystkim jednak zwiększy efektywność procesów zatrudniania, określi standardy oraz przejrzyste procedury. Dzięki nim Uczelnia ma nadzieję pozyskać najbardziej kompetentnych i wybitnych nauczycieli akademickich wzmacniając tym samym swój pozytywny wizerunek jako pracodawcy. Opracowanie dokumentu Polityki zostało określone na 31.12.2023 r. Wdrożenie będzie odbywało się etapowo. Kluczowe obszary wymagające poprawy zostaną zaimplementowane do 31.12.2024 r., a kolejne do 31.12.2027 r. Jest to proces długotrwały, gdyż wymaga zmian organizacyjnych i proceduralnych. Wprowadza zmiany również w świadomości pracowników Uczelni w zakresie nowego spojrzenia na rekrutację, warunki pracy i rozwój naukowców.

Jeśli Twoja organizacja posiada już strategię rekrutacyjną, która wdraża zasady Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji, podaj link do strony internetowej, pod którym można znaleźć tę strategię na stronie internetowej Twojej organizacji:

URL: brak

4. WDROŻENIE

Ogólny przegląd oczekiwanego procesu wdrażania:

Proces wdrażania zmian na Uczelni:

- Od dnia 01.04.2022 r. Sponsorem Generalnym działań w obszarze Logo HRS4R jest Rektor

ANS w Łomży.

- Decyzją Rektora ANS w Łomży powołano 31 sierpnia 2021 r. Komitet Nadzorujący oraz Zespół Wdrożeniowy ds. Logo HR Excellence, których składy z dniem 01.04.2022 r. zostały dostosowane do zmieniających się wymagań organizacyjnych.
- Po konsultacjach ze środowiskiem akademickim opracowano Plan Działania
- Wskazano jednostki organizacyjne odpowiedzialne za proces wdrażania.
- Włączono w proces wdrożenia pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz pracowników administracji ANS w Łomży
- Określono terminy realizacji poszczególnych zadań.
- Do zadań przypisano policzalne wskaźniki weryfikujące postępy wdrażania.
- Cykliczne spotkania poszczególnych Grup Roboczych, całego Zespołu Wdrożeniowego oraz Komitetu Nadzorującego zapewniają prawidłowość procesu wdrażania poprzez jego bieżący monitoring, ewaluację i kontrolę.

Dokumentem nadrzędnym, umożliwiającym wdrożenie założeń strategii HRS4R są zapisy Statutu ANS w Łomży.

Upewnij się, że uwzględniliście Państwo również wszystkie aspekty wyróżnione na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:

Lista kontrolna	* Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie
W jaki sposób komitet wdrożeniowy i / lub grupa sterująca będzie regularnie nadzorować postępy?	Przyjęto plan działań w celu dostosowania systemu ANS w Łomży do wymogów Karty i Kodeksu, przypisano odpowiedzialność za ich realizację do poszczególnych komórek organizacyjnych i/lub funkcji, określono terminy wykonania oraz mierniki, za pomocą których będzie można skutecznie monitorować postęp prac. Harmonogram spotkań Komitetu nadzorującego i Zespołu Wdrożeniowego, na których będą poruszane sprawy dotyczące realizacji przyjętego Planu działań, zostanie opublikowany na stronie dedykowanej procedurom HRS4R: wersja polska: https://ansl.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research wersja angielska: https://ansl.edu.pl/en/index.php/research/hr-excellence-in-research

<p>W jaki sposób zamierzacie Państwo zaangażować społeczność naukową, swoich głównych interesariuszy, w proces wdrażania?</p>	<p>Przyjęto plan działań w celu dostosowania systemu ANS w Łomży do wymogów Karty i Kodeksu, przypisano odpowiedzialność za ich realizację do poszczególnych komórek organizacyjnych i/lub funkcji, określono terminy wykonania oraz mierniki, za pomocą których będzie można skutecznie monitorować postęp prac. Dodatkowo przeprowadzone zostaną szkolenia dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>.</p>
<p>Jak postępujecie Państwo w procesie dostosowywania polityki organizacyjnych do HRS4R? Upewnij się, że HRS4R jest rozpoznawany w strategii badawczej organizacji jako nadrzędna polityka kadrowa.</p>	<p>Strategia Rozwoju Uczelni na lata 2022-2030 za jeden z celów stawia sobie uwzględnianie zasad zawartych w Karcie i Kodeksie jako wytycznych dla realizacji polityki kadrowej ANS w Łomży. Plan Rozwoju ANS w Łomży na 2022 r. będzie zawierał zadania określone Planem działań HRS4R na rok 2022 wraz z wartościami poszczególnych wskaźników do osiągnięcia w roku 2022.</p>
<p>W jaki sposób zapewnicie Państwo realizację proponowanych działań?</p>	<p>Przyjęto plan działań w celu dostosowania systemu ANS w Łomży do wymogów Karty i Kodeksu, przypisano odpowiedzialność za ich realizację do poszczególnych komórek organizacyjnych i/lub funkcji, określono terminy wykonania oraz mierniki, za pomocą których będzie można skutecznie monitorować postęp prac. Dodatkowo przeprowadzone zostaną szkolenia dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>. Zespół Wdrożeniowy wraz z Komitetem Nadzorującym na cyklicznych spotkaniach min. 1 raz w miesiącu będzie omawiał postęp prac poprzez analizę wskaźników, zgłaszane ryzyka i przygotowywane raz na kwartał raporty. Obszary opóźnione zostaną poddane wnikliwej ocenie w celu podjęcia odpowiednich i skutecznych działań naprawczych.</p>
<p>Jak będziecie Państwo monitorować postępy (oś czasu)?</p>	<p>Zespół Wdrożeniowy wraz z Komitetem Nadzorującym na cyklicznych spotkaniach (min. 1 raz na miesiąc) będzie omawiał postęp prac poprzez analizę wskaźników i porównanie ich z poprzednim okresem raportowym. W obszarach zagrożonych zostaną podjęte działania naprawcze, których skuteczność powinna być odzwierciedlona poprawą wartości wskaźników w kolejnych okresach sprawozdawczych.</p>
<p>W jaki sposób zmierzycie Państwo postęp (wskaźniki) w świetle następnej oceny?</p>	<p>Zespół Wdrożeniowy wraz z Komitetem Nadzorującym przed następną oceną przygotuje syntetyczny raport z realizacji Planu działań wraz z osiągniętymi na koniec realizacji wskaźnikami. Zostanie przeprowadzona wśród pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych ponownie taka sama ankieta, jaka była przeprowadzona w celu identyfikacji luk w roku 2021 wraz z szeregiem spotkań. Wyniki tej ankiety wraz z wnioskami z dyskusji będą stanowiły dobre odniesienie do faktycznych efektów przyjętego Planu działań (poprawa/spadek).</p>

Dodatkowe uwagi / komentarze dotyczące proponowanego procesu realizacji:

Analizę luk w dokumentach, przepisach i procesach ANS w Łomży w odniesieniu do *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R*. przeprowadziły Zespół wdrożeniowy ds. logo HR Excellence in Research pod kontrolą Komitetu Nadzorującego za pomocą ankiety anonimowej oraz dyskusji realizowanej przede wszystkim w formie mailowej z uwagi na czas pandemii Covid-19. Oba organy zostały powołane Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży z dnia 31.08.2021 r. Przeprowadził on badania ankietowe wśród pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych oraz konsultacje z pozostałymi komórkami organizacyjnymi Uczelni w zakresie obowiązujących aktów prawnych i procesów. Notatki i sprawozdania ze spotkań umieszczone są na stronie: <https://ansl.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research/notatki-sprawozdania-ze-spotkan>, <https://ansl.edu.pl/en/index.php/research/hr-excellence-in-research/meeting-minutes-and-reports>.

Kwestionariusz badania ankietowego zawierał 40 kryteriów, które są wymagane w procesie ubiegania się o przyznanie logo „HR Excellence in Research”. Uczelnia zwróciła się z prośbą do pracowników o określenie w jakim stopniu, ich zdaniem, poszczególne kryteria są spełniane przez Uczelnię. Odpowiedzi były udzielane w skali od 1 do 5, gdzie poszczególne wartości oznaczały: 1 – w ogóle, 2 – w małym stopniu, 3 – w przeciętnym stopniu, 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu. W ankiecie umieszczono skrótowe opisy każdego z kryteriów, w celu wyjaśnienia ich pracownikom oraz umożliwienia im zapoznania się z treścią Karty i Kodeksu.

Ankieta skierowana do 145 nauczycieli akademickich obecnie zatrudnionych w Uczelni. Poprawnie kwestionariusz wypełniło 139 pracowników, co oznacza wskaźnik udziału w badaniu na poziomie 96%. Wśród osób, które wypełniły ankietę, najliczniejszą grupę stanowili pracownicy posiadający stopień naukowy doktora, czyli poziom R2 (44% wszystkich respondentów) oraz magistry – poziom R1 (37% wszystkich respondentów). Pracownicy naukowcy poziomu R3 i R4 stanowili 19% wszystkich respondentów.