

Plan działań 4Q 2026 – 4Q 2029

	Zasada z Europejskiej Karty Naukowca)	Działanie	Termin wykonania działania	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik
1.	Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników; zaangażowanie społeczne	Noc Naukowców - projekt "Research4Resilience": 1) 2026: wydarzenie finałowe: Wykład "From fake news to a wave of illness: how disinformation is harming our health". 1. 2027: wydarzenie finałowe: „Quiz game about AI usage in medicine with gadget prices”	4Q 2026 4Q 2027	Dział Projektów Badawczych, Sekcja promocji, społeczność naukowców	- Organizacja dwóch eventów finałowych otwartych dla społeczności i promowanie ich
2.	Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników; zaangażowanie społeczne	Noc Naukowców: szkolenia w ramach "Research4Resilience"	4Q 2026 1Q 2026	Dział Projektów Badawczych we współpracy z Centrum Nauki Experyment	- Liczba przeszkolonych naukowców z GUMed (dwa stacjonarne szkolenia warsztatowe pt. „Tworzenie scenariuszy zajęć popularyzujących naukę dla dzieci”)
3.	Nadzór naukowy i mentoring; ocena różnorodnych karier naukowych	Zapewnienie kompleksowego i rzetelnego obrazu populacji doktorantów związanych z uczelnią poprzez rozszerzenie zakresu zbieranych danych o osoby realizujące doktorat poza formalną strukturą Szkoły Doktorskiej (np. w trybie eksternistycznym lub łączenie działalności naukowej z etatową pracą zawodową)	Coroczne zbieranie danych z uwzględnieniem podziału na płeć; Raport – 4Q 2029.	Pierwsza Szkoła Doktorska GUMed	- Liczba zidentyfikowanych doktorantów spoza Szkoły Doktorskiej, - Procentowy udział tej grupy w całkowitej liczbie doktorantów, - Przygotowanie raportu podsumowującego zestawienie liczbowe.

Plan działań 4Q 2026 – 4Q 2029

4.	Zrównoważoność badań	Opracowanie i udostępnienie Raportu Zrównoważonego Rozwoju uwzględniającego obszary: 1. badania i projekty, 2. zaangażowania publicznego i partnerstwa, 3. kształcenia i działalności studenckiej, 4. wewnętrznego działania Uczelni	4Q 2029	Sekcja Promocji	- Utworzenie i publikacja raportu
5.	Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie	Działalność Pełnomocnika Rektora ds. dobrostanu	Działanie wykonywane w trybie ciągłym	Prof. Magdalena Błazek	- Bieżąca działalność pełnomocnika
6.	Etyka i rzetelność badawcza; otwarta nauka	Aktualizacja Polityki Otwartości Polskiej Platformy Medycznej, wraz z Regulaminem, będącej jednocześnie instytucjonalną polityką otwartości	Q4 2028	Biblioteka Główna	- Wzmocnienie roli repozytorium otwartych publikacji i danych w życiu naukowym uczelni, - Zapisy promujące zieloną drogę otwartego dostępu, - Ustanowienie przejrzystych zasad korzystania z otwartego dostępu, - Ustanowienie przejrzystych zasad korzystania z otwartego repozytorium, zarówno od strony odbiorców, jak i deponentów, - Jeden z etapów zmierzających do certyfikacji repozytorium
7.	Etyka i rzetelność badawcza, otwarta nauka	Organizacja Tygodnia Otwartej Nauki (Open Access Week) w ramach międzynarodowej akcji	Q4 2027	Biblioteka Główna	- Działania prowadzące do zwiększenia świadomości roli

Plan działań 4Q 2026 – 4Q 2029

					otwartej nauki w pracy badacza (liczba uczestników, mailingi), - Poprawa znajomości Prawa autorskiego i wolnych licencji (ankieta przed i po)
8.	Uwzględnianie różnorodności; Swobodny przepływ naukowców	Wprowadzenie Programu "Visiting Professors"	4Q 2026	Biuro ds. Umieędzynarodowienia Uczelni	- Publikacja Regulaminu i Zarządzenia dot. Programu Visiting Professors
9.	Swobodny przepływ naukowców	Realizacja programów funkcjonujących w ramach utrwalenia działań Programu IDUB: "Research Travel Grants", "Incoming Travel Grants"	4Q 2026	Dział obsługi Programu IDUB	- Liczba pracowników wysłanych na staże, - Liczba pracowników wizytujących GUMed w ramach Programu, "Incoming Travel Grants"
10.	Swobodny przepływ naukowców; środowisko badań naukowych	Wspieranie integracji młodych naukowców z zagranicy odbywających wizyty badawcze w środowisku badawczym GUMed	Działanie wykonywane w trybie ciągłym	Biuro ds. Umieędzynarodowienia Uczelni	- Liczba zagranicznych naukowców odbywających wizyty badawcze / doktorantów, którym przyznano status Młodego Naukowca Wizytującego (Young Visiting Researcher), umożliwiającą dostęp do infrastruktury badawczej oraz ułatwiającą ich aktywny udział w działalności badawczej GUMed
11.	Profesjonalne podejście, Nadzór naukowy i mentoring	Powołanie Międzynarodowej Rady Doradczej przy Rektorze GUMed	1Q 2027	Biuro ds. nauki	- Akt prawny powołujący Radę oraz ustalenie sposobu jej funkcjonowania w Uczelni

Plan działań 4Q 2026 – 4Q 2029

12.	Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników; Aktywa intelektualne, w tym prawa własności intelektualnej	Stworzenie uczelnianego repozytorium projektów i inicjatyw oraz kompetencji badawczych	4Q 2029	Biuro ds. nauki	- Utworzenie repozytorium oraz opracowanie zasad korzystania z niego
13.	Ustawiczny rozwój zawodowy	Szkolenia w ramach projektu "Wsparcie dla Uniwersytetów Europejskich" z kompetencji miękkich dla członków społeczności akademickiej	4Q 2026	Biuro ds. Sojuszu ACE2-EU	- Liczba przeszkolonych pracowników
14.	Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie	Onboarding nowych pracowników: Szkolenia onboardingowe dla nowych pracowników obejmujące przekazanie najważniejszych informacji o Uczelni, najważniejsze regulaminy i procedury z obszaru personalnego, świadczeń socjalnych, uprawnień pracowniczych, przeciwdziałania mobbingowi	Działanie ciągłe	Biuro ds. Personalnych	- Liczba przeszkolonych pracowników, - Procent nowych pracowników, którzy przeszli szkolenie od momentu uruchomienia programu
15.	Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie; Równouprawnienie płci	Utworzenie w Extranecie atrakcyjnej wizualnie i przejrzystej strony z najważniejszymi informacjami na temat świadczeń socjalnych dla pracowników	Q2 2027	Biuro ds. Personalnych	- Publikacja nowej strony w Extranecie GUMed dot. świadczeń socjalnych
16.	Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie; nadzór naukowy i mentoring	Przygotowanie i wdrożenie nowej Polityki przeciwdziałania mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy	Q3 2027	Biuro ds. Personalnych	- Wdrożona Polityka przeciwdziałania mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy
17.	Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie	Wartościowanie i opisy stanowisk pracy w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (NNA):	Q4 2027	Biuro ds. Personalnych	- Opracowane uporządkowane opisy stanowisk pracy wraz z modelami kompetencyjnymi,

Plan działań 4Q 2026 – 4Q 2029

		analiza i opracowanie opisów stanowisk pracy, wartościowanie tych stanowisk, przygotowanie propozycji nowej siatki płac oraz modelu kompetencyjnego-działania zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r.			- Opracowane modele wartościowania stanowisk pracy
18.	Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie	Wartościowanie i opisy stanowisk pracy w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi (NA): analiza i opracowanie opisów stanowisk pracy, wartościowanie tych stanowisk, przygotowanie propozycji nowej siatki płac oraz modelu kompetencyjnego – działania zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r.	Q4 2029	Biuro ds. Personalnych	- Opracowane uporządkowane opisy stanowisk pracy wraz z modelami kompetencyjnymi, - Opracowane modele wartościowania stanowisk pracy
19.	Nadzór naukowy i mentoring	Aktualizacja procedury oceny kierowników jednostek akademickich z włączeniem aspektu pozyskania perspektywy pracowników	Q1 2027	Biuro ds. personalnych	- Opracowanie i wdrożenie zaktualizowanej procedury, - Analiza pozyskanych wyników od ocenianych kierowników/jednostek