

Działania	Zasady (GAP)	Harmonogram	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki / cele
<p>1. Zwiększenie zaangażowania pracowników w upowszechnianie nauki – udział w Festiwalu nauki, - zorganizowanie patronatu w trzech warszawskich liceach – cykliczne spotkania kadry naukowej z młodzieżą, mające na celu promowanie nauk medycznych.</p> <p>2. Poprawa komunikacji w ramach Uczelni – zbudowanie nowej strony intranetowej.</p> <p>3. Profilaktyka i promocja zdrowia poprzez prowadzenie kampanii społecznych : Dorosłość bez próchnicy, WUM dla Transplantacji.</p>	Zaangażowanie społeczne (9)	3Q2023	Biuro Promocji i Rozwoju Uczelni	<p>1. Podwyższenie poziomu powszechnego zrozumienia nauki.</p> <p>2. Strona Intranetowa.</p> <p>3. Edukacja zdrowotna, wzrost liczby zachowań profilaktycznych.</p>
Szkolenia doskonalące w zakresie rekrutacji naukowców	Rekrutacja (13)	3Q2023	Biuro ds. Personalnych	Ilość przeprowadzonych szkoleń.
<p>1. Włączenie w ramach platformy e-learningowej szkoleń z zakresu mobbingu, dyskryminacji, zasad etycznych, praw autorskich.</p> <p>2. Propagowanie i pogłębianie wiedzy na temat zachowań etycznych pracowników naukowych.</p>	Zasady etyczne (2)	1Q2024	Biuro ds. Personalnych oraz Biuro Promocji i Rozwoju i Uczelni	Liczba uczestników szkoleń.
Analiza potrzeb pracowników wracających z urlopów rodzicielski/ wychowawczych pod kątem pogodzenia życia rodzinnego z pracą na Uczelni.	Warunki pracy (24)	1Q2024	Prorektor ds. Personalnych i Organizacyjnych	Opracowanie raportu.
<p>1. Przeprowadzenie badań wśród pracowników WUM dot. równości płci oraz ewentualnych innych przyczyn nierównego traktowania.</p> <p>2. Utworzenie Planu Równości Płci.</p>	Równość płci (27)	1. 1Q2023 2. 1Q2024	Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania	<p>1. Ilość zwrotnych ankiet.</p> <p>2. Utworzenie dokumentu Planu Równości Płci.</p>

Wsparcie młodej kadry naukowej (studenci, doktoranci) w finansowaniu publikacji naukowych artykułów.	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (8)	4Q2023	Dział Nauki	Ilość publikacji powstałych dzięki funduszowi.
Przeprowadzenie szkoleń dla kadry naukowo-dydaktycznej: „WUM AID Akademia Innowacyjnej Dydaktyki Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego”, „TIME 2 MUW doskonałość dydaktyczna szansą rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego”.	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (39)	3Q2023	Jednostki organizacyjne w Pionie Prorektora ds. Nauki i Transferu Technologii	Podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej w zakresie: poprawy jakości kształcenia, kompetencji dydaktycznych, metodologicznych i społecznych. Liczba przeszkolonych pracowników naukowo-dydaktycznych.
Usprawnienie procesu zarządzania projektami badawczymi - dostosowanie do potrzeb naukowców.	Środowisko badań naukowych (23)	3Q2023	Prorektor ds. Nauki i Transferu Technologii	Automatyzacja procesów obiegu dokumentów projektowych na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym poprzez wprowadzenie elektronicznego systemu obiegu dokumentów do 30.09.2023 roku: Wskaźniki a) Liczba wdrożonych elektronicznych narzędzi do zarządzania dokumentami projektu- 1 b) Skrócenie czasu obiegu dokumentów z 20-30 dni do 7-14 dni w zależności od rodzaju dokumentów c) Wzrost satysfakcji wśród kierowników projektów w związku ze zmniejszeniem biurokracji.

<p>1. Powołanie zespołu odpowiedzialnego za doradztwo zawodowe dla kadry naukowej.</p> <p>2. Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów z zakresu planowania kariery zawodowej i naukowej.</p> <p>3. Uruchomienie programu mentoringowego dla młodych naukowców.</p> <p>4. Uruchomienie platformy internetowej Biura Karier zwiększającej dostępność informacji dotyczących planowania kariery i rozwoju zawodowego w tym ofert pracy i staży, szkoleń podnoszących kwalifikacje i możliwości udziału w projektach badawczych. Platforma będzie adresowana do studentów, absolwentów i młodych pracowników naukowych. Będzie dawała także możliwość kontaktu z pracodawcami z branży medyczno-farmaceutycznej, którzy będą posiadać swoje profile. Nowy system będzie dostosowany do nowoczesnych form komunikacji internetowej i zapewniał pełną responsywność na urządzeniach mobilnych.</p>	<p>Dostęp do doradztwa zawodowego (30)</p>	<p>4Q2023</p>	<p>Kierownik Biura Karier</p>	<p>1. Utworzenie zespołu.</p> <p>2. Liczba szkoleń.</p> <p>3. Liczba osób objętych programem.</p> <p>4. Liczba wdrożonych platform.</p>
<p>Zwiększenie jakości i ilości dostępnych programów finansujących mobilność i współpracę z ośrodkami partnerskimi. Zapewnione zostanie wsparcie administracyjne, obsługa projektowa, organizacyjna i finansowa, w tym związane z zapewnieniem ubezpieczenia w trakcie mobilności zagranicznej.</p>	<p>Wartość mobilna (29)</p>	<p>1Q2025</p>	<p>Dział Współpracy z Zagranicą Pion Prorektora ds. Nauki i Transferu Technologii</p>	<p>Zwiększenie liczby pracowników naukowych i dydaktycznych biorących udział w projektach mobilności akademickiej oraz projektach współpracy oraz pracowników administracyjnych biorących udział w job shadowing oraz szkoleniach, zwiększenie intensywności wymiany i współpracy z instytucjami partnerskimi, rozwój nowych form współpracy zagranicznej, Zapewnienie lepszego dostępu do informacji na temat możliwości, dostępnych programów oraz opracowanie przejrzystych procedur uczestnictwa.</p>