**Zaktualizowana Strategia rozwoju kadry naukowej w „Instytucie Pomnik – Centrum Zdrowie Dziecka” w Warszawie**



I**NSTYTUT „POMNIK – CENTRUM ZDROWIA DZIECKA”**



**Warszawa, czerwiec 2019 r.**

Spis treści

[Wstęp 3](#_Toc11051772)

[Wdrażanie planu naprawczego 3](#_Toc11051773)

[Procedura rekrutacji na stanowiska naukowe (OTM-R policy) 4](#_Toc11051774)

[Zaktualizowana strategia działań HR 5](#_Toc11051775)

# Wstęp

Instytut „Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka” (zwany dalej Instytutem lub IPCZD) jest instytutem badawczym, a także jednym z największych specjalistycznych szpitali pediatrycznych w Polsce pracującym na rzecz nowoczesnej pediatrii. Przedmiotem działalności Instytutu jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, działalności leczniczo-usługowej ukierunkowanej na potrzeby zdrowotne dzieci, młodzieży i młodych dorosłych, a także realizacja zadań dydaktycznych, przystosowywanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki oraz wdrażanie ich wyników. Organem założycielskim Instytutu jest Rada Ministrów. Osiągnięcia naukowe i kliniczne są efektem blisko 40-letniej pracy zespołu medycznego.

Instytut „Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” uzyskał najwyższą kategorię A+ w parametrycznej kompleksowej ocenie jakości naukowej lub badawczo-rozwojowej jednostek naukowych przeprowadzonej przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych zgodnie z rozporządzeniami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Ocena ostateczna uplasowała Instytut na pierwszej pozycji spośród 22 jednostek ocenianych w grupie wspólnej oceny (GWO) gdzie tylko 2 jednostki uzyskały kategorię A+. IPCZD jest tym samym jedną z dwóch jednostek o statusie instytutu badawczego spośród 39 ocenianych w grupie Nauk o Życiu, które uzyskały najwyższą kategorię.

W latach 2010 - 2018 Instytut realizował 74 projekty finansowane ze źródeł krajowych (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju), 38 projekty finansowane / współfinansowane ze źródeł zagranicznych (w tym projekty w ramach: Programów Ramowych UE, Wspólnotowych Programów działań w dziedzinie zdrowia, Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego, funduszy strukturalnych, Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy, Programu Leonardo da Vinci, Programu EUROSTARS, Programu ERA-NET eRare oraz projekt finansowany przez WHO), 5 projektów finansowanych przez Fundację Nutricia oraz brał udział w realizacji 6 badań prowadzonych przez ośrodki zagraniczne. IPCZD jest koordynatorem 2 międzynarodowych projektów współfinansowanych przez KE w ramach 7. Programu Ramowego i Programu Horyzont 2020. Dodatkowo, w tym samym czasie Instytut realizował 194 wewnętrzne projekty badawcze - granty wewnętrzne, statutowe zadania badawcze oraz zadania badawcze służące rozwojowi młodych naukowców finansowane z dotacji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

W Instytucie “Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka” pracuje obecnie 99 naukowców, w tym 17 osób – na stanowisku profesora zwyczajnego.

# Wdrażanie planu naprawczego

Dzięki otrzymaniu w czerwcu 2017 r. wyróżnienia Logo HR Instytut znalazł się wśród jednostek realizujących założenia **Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Karta i Kodeks** zapewniają równe prawa i obowiązki dla pracowników naukowych w całej Europie, określając role, obowiązki i uprawnienia pracowników naukowych oraz pracodawców.

Od momentu uzyskania wyróżnienia HR Logo rozpoczęto intensywne prace wdrażające plan naprawczy. Kierownicy wszystkich zaangażowanych jednostek Instytutu zostali powiadomieni o swoich obowiązkach. W dniu 13 grudnia 2017 r. na mocy Zarządzenia nr 71/2017 Dyrektor IPCZD powołał Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zespół organizował spotkania średnio raz na 6 miesięcy lub częściej. Podczas spotkań Zespołu monitorowano stan realizacji zadań oraz ustalano kierunku dalszych działań naprawczych.

Dział Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą koordynował postęp wdrażania postanowień Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wspomagając poszczególne jednostki. Przez ostatnie dwa lata na bieżąco przygotowywano raporty obrazujące zakres wykonanych działań. Ponadto na potrzeby akredytacji ISO, która miała miejsce w czerwcu 2018 r. Dział Badań Naukowych przygotował raport postępu, stanowiący podstawę badania satysfakcji pracowników naukowych/Instytutu.

Postęp prac monitorowany był na bieżąco, jednak realizacja kilku zadań została przedłużona, a część zrealizowana została po czasie określonym w planie naprawczym. Główne opóźnienia w realizacji zadań wynikały ze zmiany prawa o szkolnictwie wyższym i nauce w październiku 2018 r. - Ustawa 2.0 – Konstytucja dla Nauki. Wprowadzenie tej ustawy nałożyło na Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego opracowanie wytycznych i aktów wykonawczych do ustawy. Dopiero po wydaniu tych dokumentów podjęte zostaną m.in. działania związane z weryfikacją prac w centralnym systemie antyplagiatowym i wdrożeniem zarządzenia nr 536 Rady i Komisji Europejskiej (zadanie T2), czy też działania związane z zamieszczeniem na stronie nauka.czd.pl informacji dotyczących możliwości rozwoju kariery naukowej w IPCZD (zadanie T12).

Do większości realizowanych zadań starano się podejść w otwarty sposób, uwzględniający posiadane zasoby oraz inne metody realizacji danego działania. Z tego m.in. powodu w ramach zadania T7, którego celem jest przeprowadzenie szkolenia z rozpowszechniania wyników badań skupiono się na już funkcjonujących w Instytucie metodach rozpowszechniania. Co więcej duży nacisk kładziony jest na nowopowstałą stronę nauka.czd.pl, która będzie głównym filarem w promocji nauki w naszym Instytucie. Przeprowadzona ankieta badającą stan opieki naukowej w IPCZD wykazała, iż do ukończenia zadań jej poświęconych (T20 i T22) niezbędne jest ustalenie Programu Mentorskiego. Wprowadzenie procedury rekrutacji na stanowiska naukowe również zajęło więcej niż zakładano czasu z uwagi na konieczność opracowania dokumentu, który będzie zgodny z zapisami zarówno Statutu IPCZD, jak i Ustawy o instytutach badawczych oraz ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce. W myśl założeń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wdrażanie nowej strategii HR jest procesem ciągłym, w związku z czym wszystkie wprowadzone w ramach planu naprawczego działania będą konsekwentnie wdrażane i realizowane.

# Procedura rekrutacji na stanowiska naukowe (OTM-R policy)

Kluczowy element całej strategii HR stanowi właściwie opracowana rekrutacja pracowników. To właśnie od wyboru odpowiedniego kandydata zależy cały szereg innych procesów HR. Zgodnie z wytycznymi Karty i Kodeksu Instytut zaczął opracowywać otwartą, transparentną i przejrzystą politykę rekrutacji. Celem niniejszego dokumentu było dostosowanie obowiązującej Procedury konkursowej na stanowiska naukowe do założeń OTM-R oraz opisanie procesu rekrutacji w najprostszy, a zarazem czytelny sposób. Podczas opracowywania procedury zwracano szczególną uwagę, aby była zgodna - zarówno ze Statutem IPCZD, jak i z Ustawą o instytutach badawczych. Wszelkie opóźnienia w realizacji procedury wynikały z konieczności uspójnienia jej zapisów ze Statutem IPCZD. Do zapisów procedury dodano ustęp mówiący o założeniach OTM-R, dotyczący przede wszystkim zasady niedyskryminacji oraz przejrzystości każdego z etapów rekrutacji. Opracowana procedura wchodzi w skład procesu ISO i stanowi jasne wytyczne dla wszystkich zaangażowanych osób. Najbliższe konkursy na stanowiska naukowe będą przeprowadzane zgodnie z nową procedurą. Jako nowe zadania zaplanowano przeprowadzenie szkoleń dla pracowników zaangażowanych w niniejszy proces oraz stworzenie odpowiednich narzędzi badających skuteczność prowadzonych rekrutacji.

# Zaktualizowana strategia działań HR

Zgodnie z koniecznością przygotowania Internal review podsumowano dotychczasowe działania i opracowano nową – zaktualizowaną strategię działań HR. Jak wspominano w części poświęconej wdrożeniu planu naprawczego Dział Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą na bieżąco monitorował stan realizacji zadań i sporządzał regularne raporty, dzięki czemu posiadano wgląd do aktualnego stanu realizacji działań. Nowe zadania, które opisano w raporcie stanowią zarówno kontynuację, jak i konsekwencję zadań przyjętych na etapie aplikowania o wyróżnienie HR Logo. W ramach zaktualizowanej strategii HR kontynuowane będą założenia wynikające z realizacji pierwotnie przyjętych zadań (zadania T1-T22), a także podjęte zostaną nowe działania zadania (T23-T32).

W celu zapewnienia równego dostępu do szkoleń i stałego rozwoju zawodowego dla pracowników naukowych planowana jest realizacja cyklu szkoleń. W celu praktycznego zgłębienia zasad etycznych i poszanowania wolności badań naukowych przeprowadzone zostaną szkolenia ze stosowania się do wprowadzonego do obowiązywania Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego (T23). Kontynuowane będą również szkolenia z zakresupraw własności intelektualnej i praw autorskich, uzupełnione o przykłady z życia IPCZD (T24). Zgodnie z poprzednią praktyką wszystkie prowadzone szkolenia będą uzupełnione o panel dyskusyjny, podczas którego pracownicy będą mogli zgłaszać swoje uwagi dotyczące treści obowiązujących dokumentów, jak i problemy, z którymi mierzą się w swojej pracy naukowej. W celu zapewnienia stałego rozwoju zawodowego naszych naukowców przeprowadzone zostaną również szkolenia z tzw. „Warsztatu naukowca” (T30), obejmujące mi.in szkolenie biblioteczne, statystyczne, upowszechniania wyników badań, metodologii badań naukowych i opracowania wyników. Kluczowym elementem, zapewniającym pełen dostęp do szkoleń dla każdego pracownika IPCZD będzie powstanie platformy e-learningowej (T25), na której będą umieszczane materiały ze wszystkich prowadzonych szkoleń, posiedzeń klinicznych oraz wtorkowych spotkań itp. W ramach nowych zadań zostanie również rozbudowana baza danych na Elektronicznej Platformie Nauki, na której będą się znajdowały informacje dotyczące rezultatów projektów (T32).

W odniesieniu do procesu doboru kadr planowana jest ponowna weryfikacja i aktualizacja kryteriów wymagań zawartych w ogłoszeniach o konkursach zgodnie z wytycznymi Rady Naukowej oraz ewentualne określenie wartości minimalnych dla wymagań na stanowiska naukowe (T26). W związku z wprowadzoną Procedurą rekrutacji na stanowiska naukowe planowane jest szkolenie ze stosowania zasad OTM-R dla wszystkich pracowników zaangażowanych w proces rekrutacji (T27). Ponadto opracowane zostanie narzędzie badające Procedurę rekrutacji na stanowiska naukowe np. w postaci ankiety dla kandydatów (T28). W zakresie oceny zasług planowana jest również ponowna aktualizacja oceny pracowników naukowych, która będzie dostosowana do wymagań wprowadzonej w 2018 r. Ustawy 2.0 – Konstytucja dla Nauki (T29).

W najbliższym czasie działania Zespołu wdrożeniowego skupią się również na zwiększeniu działań promujących otrzymane wyróżnieniem HR Logo i wszystkich podjętych w ramach planu naprawczego działań (T31). Dział Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą wspólnie z Biurem Komunikacji i Marketingu będzie przygotowywał krótkie newsy, które będę zamieszczane na stronie czd.pl, nowej stronie poświęconej nauce: nauka.czd.pl oraz w mediach społecznościowych. Informacje będą dostępne zarówno dla pracowników Instytutu, jak i osób z zewnątrz.

Wymienione powyżej nowe działania zostały szczegółowo opisane w Internal review (Actions). Jak wspomniano wcześniej wdrażanie postanowień Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych otrzymanie jest procesem ciągłym, w związku z czym wszystkie działania wprowadzone w ramach planu naprawczego oraz opisane w niniejszym dokumencie będą konsekwentnie wdrażane i realizowane.