



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Zasady rekrutacji na szkolenie w ramach projektu "MOSAIC - Mobilność, Synergia Akademicka i Inicjatywa-Rozwój Potencjału Związku Uczelni Fahrenheita w Gdańsku w Ramach Inicjatywy EURAXESS"

PODSTAWOWE INFORMACJE

Nazwa

Warsztaty dla pracowników odpowiedzialnych za wdrożenie i realizację strategii HR Excellence in Research

Cel

Celem udziału w wydarzeniu jest zapoznanie uczestników z dobrymi praktykami oraz najczęściej popełnianymi błędami podczas realizacji strategii HR Excellence in Research. Dzięki praktycznym ćwiczeniom prowadzonym przez audytora Komisji Europejskiej uczestnicy zdobędą dodatkową wiedzę i umiejętności oraz będą mieli okazję poznać praktyczne wskazówki i możliwość wymiany doświadczeń z przedstawicielami innych uczelni w regionie.

Czas trwania szkolenia

Szkolenie będzie realizowane stacjonarnie na Uniwersytecie Gdańskim (w Welcome Centre, w Bibliotece Uniwersytetu Gdańskiego) w godzinach 10.00 – 13.30, w terminach:

1. grupa:

27.03.2026 r.

2. grupa:

30.03.2026 r.

Szczegółowy program:

Godzina	Zagadnienie
10.00 – 10.15	Powitanie, przedstawienie celów warsztatów, podział na grupy
10.15 – 11.00	Ćwiczenie 1. Plan działań – przypisywanie zadań do nowych 20 zasad HR Excellence in Research i pogrupowanie do 4 filarów EKN stanowiących podstawy strategii HRS4R
11.00 – 11.45	Ćwiczenie 2. OTM-R – audyt ogłoszenia o pracę/najczęściej popełniane błędy
11.45 – 12.00	Podsumowanie pracy w grupach
12.00 – 12.30	Przerwa kawowa
12.30 – 13.15	Ćwiczenie 3. Rozwój i kompetencje - Studium przypadku kariery naukowej – jak identyfikować luki kompetencyjne i budować ścieżki kariery
13.15 – 13.30	Podsumowanie warsztatów/sesja Q&A

Zestaw efektów uczenia się (kompetencji):

1. Zdolność analizy i wdrażania strategii HR Excellence in Research (HRS4R) w instytucji.
2. Umiejętność stosowania zasad OTM-R w procesach rekrutacyjnych.
3. Rozwijanie kompetencji w zakresie planowania rozwoju kariery i kompetencji naukowców.

Efekty uczenia:

• Wiedza:

Uczestnik:

- 1.1. rozumie założenia, cele oraz strukturę strategii HR Excellence in Research, w tym nowe 20 zasad i 4 filary HRS4R.
- 1.2. zna zasady Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R) oraz najczęściej popełniane błędy w procesach rekrutacyjnych.
- 1.3. rozumie znaczenie planowania rozwoju kompetencji i ścieżek kariery naukowej w kontekście polityk HR i strategii instytucjonalnych.

• Umiejętności:

Uczestnik:

- 2.1. potrafi analizować i przypisywać działania instytucjonalne do odpowiednich zasad i filarów Europejskiej Karty Naukowca (EKN)
- 2.2. potrafi ocenić ogłoszenie o pracę pod kątem zgodności z zasadami OTM-R oraz wskazać obszary wymagające poprawy.
- 2.3. potrafi identyfikować luki kompetencyjne w przebiegu kariery naukowej i proponować adekwatne działania rozwojowe.

• Kompetencje społeczne:

Uczestnik:

- 3.1. potrafi współpracować w zespole przy projektowaniu i ocenie działań HR, uwzględniając różne perspektywy instytucjonalne.
- 3.2. potrafi formułować konstruktywne rekomendacje dotyczące procesów rekrutacyjnych i rozwoju kadr w uczelni.
- 3.3. potrafi inicjować i wspierać zmiany w obszarze HR, zgodne z zasadami doskonałości naukowej i odpowiedzialnej oceny badań.

Kryteria oceny efektów uczenia się:

Efekt uczenia się	Kryteria weryfikacji	Forma weryfikacji
1.1. rozumie założenia, cele oraz strukturę strategii HR Excellence in Research, w tym nowe 20 zasad i 4 filary HRS4R	1.1.1. potrafi poprawnie wskazać 4 filary HRS4R oraz przypisać do nich wybrane zasady 1.1.2. potrafi wyjaśnić znaczenie strategii HRS4R dla zarządzania zasobami ludzkimi w uczelni	Test
1.2. zna zasady Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R) oraz najczęściej popełniane błędy w procesach rekrutacyjnych	1.2.1. potrafi wskazać kluczowe elementy procesu OTM-R 1.2.2. potrafi rozpoznać najczęściej popełniane błędy w rekrutacji	Test
1.3. rozumie znaczenie planowania rozwoju kompetencji i ścieżek kariery naukowej w kontekście polityk HR i strategii instytucjonalnych	1.3.1. potrafi opisać etapy kariery naukowej i powiązane potrzeby kompetencyjne 1.3.2. potrafi wyjaśnić rolę instytucji w planowaniu rozwoju naukowców	Test
2.1. potrafi analizować i przypisywać działania instytucjonalne do	2.1.1. potrafi przypisać konkretne działania do zasad i filarów EKN	Test



odpowiednich zasad i filarów Europejskiej Karty Naukowca (EKN)	2.1.2. potrafi uzasadnić poprawność przypisania działań	
2.2. potrafi ocenić ogłoszenie o pracę pod kątem zgodności z zasadami OTM-R oraz wskazać obszary wymagające poprawy	2.2.1. potrafi wskazać elementy niezgodne z zasadami OTM-R 2.2.2. potrafi zaproponować poprawki zwiększające transparentność i równość procesu	Test
2.3. potrafi identyfikować luki kompetencyjne w przebiegu kariery naukowej i proponować adekwatne działania rozwojowe	2.3.1. potrafi zidentyfikować luki kompetencyjne na podstawie studium przypadku 2.3.2. potrafi zaproponować działania rozwojowe dopasowane do etapu kariery	Test
3.1. potrafi współpracować w zespole przy projektowaniu i ocenie działań HR, uwzględniając różne perspektywy instytucjonalne	3.1.1. aktywnie uczestniczy w pracy grupowej 3.1.2. respektuje różne perspektywy i role uczestników	Test
3.2. potrafi formułować konstruktywne rekomendacje dotyczące procesów rekrutacyjnych i rozwoju kadr w uczelni	3.2.1. potrafi jasno przedstawić rekomendacje i ich uzasadnienie 3.2.2. potrafi odnieść rekomendacje do realiów instytucjonalnych	Test
3.3. potrafi inicjować i wspierać zmiany w obszarze HR, zgodne z zasadami doskonałości naukowej i odpowiedzialnej oceny badań	3.3.1. identyfikuje potrzeby zmian HR zgodnych z zasadami doskonałości naukowej i odpowiedzialnej oceny badań 3.3.2. wspiera wdrażanie i monitorowanie zmian HR zgodnie z dobrymi praktykami	Test

WYMAGANIA DLA UCZESTNIKÓW

Uczestnicy warsztatów

Do rekrutacji na udział w warsztatach może przystąpić osoba będąca pracownikiem jednej z pomorskich uczelni wyższych posiadających wyróżnienie HR Excellence in Research (aktualny status pracownika na dzień przystąpienia do procesu rekrutacyjnego). Osoby przystępujące do rekrutacji nie mogą aplikować, ani realizować szkolenia przebywając na jakimkolwiek urlopie.

Rekrutacja

Każda osoba przystępująca do procesu rekrutacji jest zobowiązana do wypełnienia jednego z formularzy rejestracyjnych (w zależności od wybranej daty szkolenia):

27.03.2026 r. [Warsztat HR excellence in Research - 27.03.2026 r.](#)

30.03.2026 r. [Warsztat HR excellence in Research - 30.03.2026 r.](#)

Formularz należy wypełnić i wysłać do **5 marca 2026 roku**.

Kolejność przyznania miejsc na udział w warsztatach zależy od łącznej liczby uzyskanych punktów – wnioski z wyższą sumą punktów mają priorytet przy przyznawaniu miejsc i realizowane będą zgodnie z listą rankingową.



Do udziału w warsztatach mogą zostać zakwalifikowane osoby, które złożyły komplet wymaganych dokumentów oraz spełniły kryteria naboru. Udział w warsztatach przewidziano dla 30 osób (2 grupy po 15 osób - w dwóch różnych terminach)

Rekrutacja odbywa się z uwzględnieniem respektowania zasad horyzontalnych opisanych w [Regulaminie Projektu § 2 pkt 8](#). W razie potrzeby udzielenia wsparcia przy procesie rekrutacyjnym dla osób z niepełnosprawnością oraz specjalnymi potrzebami prosimy o kontakt z koordynatorem zadania mosaic@ug.edu.pl.

Kryteria rekrutacyjne oceniane na podstawie formularza rejestracyjnego:

27.03.2026 r. [Warsztat HR excellence in Research - 27.03.2026 r.](#)

30.03.2026 r. [Warsztat HR excellence in Research - 30.03.2026 r.](#)

1	Kryteria formalne	Spełnione
	status pracownika pomorskich uczelni (w tym Związku Uczelni Fahrenheita)	
	posiadanie wyróżnienia HR Excellence in Research przez uczelnię	
	kompletne zgłoszenie	
2	Kryteria merytoryczne	Punktacja
	ocena merytoryczna motywacji do udziału w szkoleniu, które powinno służyć podniesieniu kompetencji	0-5
	zgodność przedstawionych celów uczestnika z tematyką szkolenia	0-5
	przewidywany wpływ szkolenia na rozwój kompetencji uczestnika w jego jednostce	0-5

Wyniki rekrutacji

Komisja dokonująca weryfikacji i oceny wniosków zobowiązana jest do sporządzenia listy rankingowej z podziałem na listę osób zakwalifikowanych, rezerwowych i niespełniających kryteriów. Wszystkie osoby biorące udział w rekrutacji zostaną indywidualnie poinformowane o jej wynikach drogą mailową do dnia **13 marca 2026 roku**. Lista laureatów będzie także dostępna na stronie <https://euraxess-pomerania.edu.pl/about/>

Dokumentacja przed udziałem w warsztatach

Osoby, które zostaną zakwalifikowane do udziału w szkoleniu są zobowiązane do:

- wypełnienia pre-testu, który oceni, jakim poziom wiedzy i umiejętności z zakresu tematyki szkolenia dysponują uczestnicy szkolenia przed przystąpieniem do niego,
- rejestracji na platformie NAWA potwierdzającej kwalifikowalność uczestnika projektu.

Dokumentacja po odbyciu szkolenia

Osoby, które wezmą udział w warsztatach są zobowiązane do wypełnienia:

- post-testu, który mierzy stan wiedzy i umiejętności uczestników po zakończonym szkoleniu.

Ukończenie warsztatów

Osoby, które ukończą warsztaty otrzymają zaświadczenie o ich odbyciu.

Weryfikacja efektów uczenia się obejmuje uzupełnienie post-testu, w którym uczestnik powinien uzyskać większą liczbę punktów w porównaniu z pre-testem, aby uzyskać certyfikat podniesienia kompetencji. Oba testy są rozwiązywane w formie papierowej.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Kontakt do osoby koordynującej proces rekrutacji: mosaic@ug.edu.pl

**Inicjatywa jest realizowana w ramach projektu “MOSAIC – Mobilność, Synergia Akademicka i Inicjatywa – Rozwój Potencjału Związku Uczelni Fahrenheita w Gdańsku w Ramach Inicjatywy EURAXESS”, który jest częścią programu NAWA "Sieć NAWA EURAXESS" finansowany przez Unię Europejską ze środków Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS)
UMOWA NR BPI/EUR/2024/1/00010/U/00001**