

Element planu	Obszar	Cel (plan wniosek)	Szczegóły planu	Działania	Kamienie milowe
Internacjonalizacja	Szczegółowe cele służące zwiększeniu wpływu działalności naukowej uczelni na rozwój światowej nauki, w szczególności w priorytetowych obszarach badawczych, o dużym potencjale rozwoju, w których uczelnia planuje zintensyfikować działalność naukową	Stworzenie unikalnego środowiska badawczego w Uniwersytecie poprzez ustanowienie Centrów Doskonałości w oparciu o priorytetowe obszary badawcze	*nacisk na funkcjonowanie zorientowane na wyniki (najwięcej publikacji w czasopismach najwyższej rangi, współpraca z czołowymi instytucjami międzynarodowymi, wdrażanie wyników badań laboratoryjnych do gospodarki, uzyskiwanie prestiżowych grantów badawczych, mentorowanie studentów studiów licencjackich i magisterskich); *planowane jest utworzenie 5 Centrów Doskonałości, które będą funkcjonować przez cały czas trwania projektu.	<b>1. Utworzenie Centrów Doskonałości i wsparcie ich działalności</b>	Utworzenie Centrów Doskonałości (CD) oraz rad naukowych CD  Przygotowanie przez rady naukowe CD planu działalności uwzględniającego cele, działania i budżet na okres 6 lat  Rekrutacja do pracy w Centrach minimum 5 zewnętrznych naukowców  Pierwsza naukowa ewaluacja centrów
		Wybór wyłaniających się pól badawczych (ang. emerging fields) podyktowany jakością i potencjałem, któremu towarzyszy znaczne wsparcie	*realistyczna perspektywa rozwoju w przyszłości; *EF optymalizują równowagę wewnątrz uniwersytetu; *mają istotne znaczenie dla przyciągnięcia młodych naukowców realizujących projekty o wysokim stopniu ryzyka na każdym etapie kariery naukowej i włączenia ich do ekosystemu uniwersyteckiego.	<b>2. Identyfikacja wyłaniających się pól badawczych w oparciu o kryteria jakościowe i potencjał oraz istotne wsparcie dla ich działalności (Horyzont Europa)</b>	Wyłonienie 4 dodatkowych wyłaniających się pól badawczych  Utworzenie Międzynarodowego Komitetu Doradczego oraz rad naukowych  Przeprowadzenie drugiego konkursu na wyłaniające się pola badawcze  Coroczne monitorowanie wyłaniających się pól przez Rady Naukowe; ostateczna ocena
		Zatrudnianie nowych liderów poprzez stworzenie atrakcyjnej perspektywy i warunków pracy celem przyciągnięcia na uczelnię światowej klasy ekspertów	*wniosą wiedzę specjalistyczną, dadzą rzeczywisty potencjał do nawiązywania nowych kontaktów oraz zwiększą możliwości konkurowania o projekty badawcze o najwyższej randze; *stworzą mosty między dziedzinami określonymi przez priorytetowe obszary badawcze.		
		Zwiększenie wydajności badań naukowych i aktywności badawczej każdego naukowca w Uniwersytecie	*stworzenie i wdrożenie systemu motywacji pracowników, który będzie oparty na ocenie publikacji i ich wpływu obliczanego przy wykorzystaniu analizy bazodanowej; *pomoc administracyjna i środki finansowe kierowane do tych naukowców, którzy otrzymają duże projekty badawcze od krajowych i zagranicznych agencji finansujących projekty.	<b>3. Strategie publikacyjne i wspieranie rozbudowy aparatury naukowej, szczególnie w Centrach Doskonałości oraz w nowych, wyłaniających się polach badawczych</b>	Przeprowadzenie pierwszego konkursu na zakup aparatury naukowej dla CD i EF  Przeprowadzenie drugiego konkursu na zakup aparatury naukowej dla CD i EF  Wsparcie 50 publikacji w czasopismach z Q1 i Q2  Wsparcie dodatkowych 100 publikacji w czasopismach z Q1 i Q2

Internacjonalizacja	Szczegółowe cele służące wzmocnieniu współpracy badawczej z instytucjami naukowymi o wysokiej renomie w skali międzynarodowej, w szczególności w priorytetowych obszarach badawczych	Wdrażanie wzajemnej weryfikacji i oceny wyników badań naukowych przez naukowców z najlepszych instytucji badawczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Międzynarodowy Komitet Doradczy oraz</li> <li>*rady naukowe Centrów Doskonałości i</li> <li>*rady Dziedzin Nauki.</li> </ul>	4. Utworzenie Międzynarodowego Komitetu Doradczego oraz rad naukowych; zwiększenie roli peerreview w ocenie wyników naukowych	<p>Pierwsza wewnętrzna ewaluacja wyników naukowych UMK, szczególnie Centrów Doskonałości i szkół doktorskich (miesiące 37-42)</p> <p>Utworzenie Międzynarodowego Komitetu Doradczego oraz rad naukowych CD (5+2)</p> <p>Wdrożenie zaleceń (miesiące 37-48)</p>
		Określanie, tworzenie i wspieranie wysokiej jakości partnerstw badawczych, szczególnie w obszarach priorytetowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>*stworzenie systemu wsparcia instytucjonalnego dla zarządzania partnerstwami UE/międzynarodowymi z czołowymi instytucjami badawczymi skoncentrowanymi na działalności badawczej i grantowej;</li> <li>*wzrost liczby publikacji we współpracy międzynarodowej;</li> <li>*wzrost liczby wspólnych grantów unijnych i krajowych;</li> <li>*dedykowane programy mobilności studentów, doktorantów i pracowników akademickich</li> </ul>	5. Identyfikacja, nawiązywanie i wspieranie wysokiej jakości partnerstw akademickich	<p>Identyfikacja najlepiej zapowiadających się partnerstw międzynarodowych</p> <p>Wzrost corocznej liczby wniosków do programów UE średnio o 30%</p> <p>Przyciągnięcie 3 zagranicznych liderów do grantów MSCA i ERC</p>
		Zwiększenie mobilności naukowców, zwłaszcza w obszarach priorytetowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>*opracowanie dedykowanych programów mobilności dla profesorów wizytujących, szczególnie w obszarach priorytetowych;</li> <li>*stworzymy nowy, ustrukturyzowany program urlopów naukowych dla profesorów z naszej uczelni, aby zwiększyć liczbę dłuższych pobytów naukowych.</li> </ul>	6. Stworzenie i funkcjonowanie programu mobilnościowego dla stażystów po doktoracie i profesorów	<p>Pierwszy wewnętrzny konkurs dla młodych doktorów i profesorów, który będzie ogłaszany każdego roku (mies. 1-12)</p> <p>Zrealizowanie 100 wyjazdów/ przyjazdów profesorów i 40 młodych naukowców</p>
		Zwiększenie mobilności doktorów, w szczególności w obszarach priorytetowych i w wyłaniających się polach badawczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>*stworzymy wewnętrzny program dla młodych pracowników (&lt; 3 lata po uzyskaniu tytułu doktora) - wsparcie pierwszego (3-6 mcy), pobytu za granicą;</li> <li>*mobilność po uzyskaniu tytułu doktora będzie stopniowo wdrażana jako czynnik niezbędny w przypadku stanowisk badawczych i przy zatrudnieniu na czas określony w uczelni;</li> <li>*uruchomimy podobny program dla napływowych doktorów, który pozwoli na wyłonienie najlepszych kandydatów na stanowiska z dłuższym terminem zatrudnienia;</li> <li>*uzupełniając pulę konkurencyjnych stanowisk o "pakiety startowe" i obniżenie liczby obowiązków dydaktycznych.</li> </ul>		<p>Zrealizowanie dodatkowych 200 wyjazdów/ przyjazdów profesorów i 60 młodych naukowców</p>

Szczegółowe cele służące podniesieniu jakości kształcenia studentów i doktorantów, w szczególności na kierunkach i dyscyplinach naukowych związanych z priorytetowymi obszarami badawczymi, z uwzględnieniem potrzeby włączenia studentów i doktorantów w prowadzenie badań naukowych, a także potrzeby skutecznego konkurowania o najzdolniejszych kandydatów na studia i do szkół doktorskich, również z zagranicy, oraz zarządzania talentami

Przyciąganie kandydatów - szkoły letnie, staże, dedykowane stypendia, akredytacje i partnerstwa akademickie z najlepszymi uczelniami zagranicznymi	<p>*wdrażanie przedmiotów i interdyscyplinarnych kierunków studiów prowadzonych w języku angielskim (i) związanych z POB, (ii) odpowiadających na potrzeby społeczne i rynku pracy; dużą część zajęć będą prowadzili wizytujący profesorowie;</p> <p>*organizowanie szkół letnich oraz staży poprzez rozszerzenie zakresu naszego programu "Toruń Astrophysics/Physics Summer program", który okazał się sukcesem;</p> <p>*wdrozenie systemu stypendiów dla najlepszych kandydatów;</p> <p>*oferowanie podwójnych i wspólnych studiów magisterskich i doktoranckich w ramach partnerstw akademickich z renomowanymi uniwersytetami;</p> <p>*zwiększenie liczby uznawanych międzynarodowych akredytacji programów studiów.</p>	7. Stworzenie kierunków studiów i kursów w języku angielskim, szczególnie w priorytetowych Obszarach badawczych, oraz wzrost współpracy międzynarodowej w obszarze kształcenia	przygotowanie trzech kierunków studiów w języku angielskim
	Utworzenie 3 programów łączonych dyplomów		
	Uzyskanie 2 nowych międzynarodowych akredytacji		
Wdrożenie systemu kształcenia zorientowanego na projekty, mobilności i zarządzanie talentami	<p>*wdrozenie systemu wewnętrznych mini-grantów przyznawanych studentom lub ich za najlepsze propozycje projektów badawczych / B+R (konkurs);</p> <p>*zwiększenie liczby prac dyplomowych realizowanych w ramach projektów badawczych finans. ze środków zewn. z wyraźnym oczekiwaniem, że będą one mogły być opublikowane w czasopiśmie z Q1;</p> <p>*wzmocnienie mobilności studentów i doktorantów (system stypendiów wspierających mobilność, odpowiednie uznawanie punktów ECTS za realizowane programy nauczania oraz specjalne premie we wnioskach o nagrody wewnętrzne / stypendia doktorskie);</p> <p>*tworzenie dedykowanych interdyscyplinarnych programów studiów z zajęciami na zaawansowanym poziomie w POB i EF, organizowanych równoległe do istniejących zajęć i przeznaczonych dla najbardziej zmotywowanych studentów;</p> <p>*wprowadzenie programu edukacyjnego typu "co-op" dla studentów, którzy są skłonni do pracy w pełnym wymiarze godzin w projekcie badawczym lub firmie, w Polsce lub za granicą;</p> <p>*stworzenie szerokiej oferty szkoleń z zakresu umiejętności miękkich i budowania innowacyjności.</p>	8. Stworzenie systemu zarządzania talentem dla studentów: projekty badawcze, ścieżka rozszerzona, zagraniczne mobilności oraz praktyki "co-op"	Przeprowadzenie konkursu na mobilności i granty dla studentów
	Wyjazd 100 studentów na co najmniej 1 semestr zagranicą		
	Stworzenie rozszerzonej ścieżki kształcenia na co najmniej trzech kierunkach związanych z priorytetowymi obszarami		
Wdrażanie szkół doktorskich o elastycznej organizacji studiów i silnym ukierunkowaniu na badania naukowe	<p>*tworzenie rad doradczych dla szkół doktorskich, które wesprą monitorowanie, ocenę i planowanie strategiczne;</p> <p>*wdrozenie konkurencyjnego systemu stypendiów doktoranckich dla najlepszych kandydatów (zwłaszcza zagranicznych) w POB i EF;</p> <p>*zdecydowane zachęcanie do odbywania staży zagranicznych oraz udziału w letnich szkołach i konferencjach za granicą;</p> <p>*promowanie projektów doktoranckich z udziałem opiekunów pomocniczych z zewnątrz, zwiększenie udziału zagranicznych naukowców w komisjach doktorskich;</p> <p>*wdrozenie wewnętrznego konkursu na projekty doktorskie przed uruchomieniem naboru kandydatów, co ograniczy ryzyko źle zaplanowanych projektów doktorskich i nieaktywnych naukowo promotorów.</p>	9. Rekrutacja najlepszych kandydatów do szkół doktorskich oraz wsparcie mobilności doktorantów	Przeprowadzenie corocznych konkursów na mobilności i stypendia doktoranckie
	Rekrutacja 5 utalentowanych doktorantów z zagranicy o zwiększonych stypendiach		

Szczegółowe cele służące przygotowaniu i wdrożeniu kompleksowych rozwiązań służących rozwojowi zawodowemu pracowników uczelni, w szczególności młodych naukowców, w rozumieniu art. 360 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

System zarządzania talentami w odniesieniu do kadry akademickiej	<p><i>Ścieżka wsparcia dla najlepszych naukowców będzie obejmować następujące etapy:</i></p> <p>a) Uznawanie indywidualnych osiągnięć (publikacje w Q1): podwyższenie wynagrodzenia i zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych (1 rok akad.) oraz zapewnienie odpowiedniego doboru i współfinansowania mobilności (zob. Sekcja D.2.b - mobilności);</p> <p>b) Konkursy dla interdyscyplinarnych grup badawczych w 3 Dziedzinach Nauki: elastyczny budżet na 3 lata; możliwość uzyskania statusu "wyłaniających się pól badawczych" (zob. analiza SWOT);</p> <p>c) Wybór wyłaniających się pól badawczych i obszarów priorytet.: elastyczny budżet na przyciągnięcie najwyższej klasy naukowców z najlepszych instytucji badawczych.</p>	10. Wdrożenie systemu motywacyjnego i budowania kompetencji dla kadry akademickiej oraz kodeksu postępowania przy rekrutacji i ocenie pracowniczej	Przeprowadzenie konkursu dla samodzielnych badaczy (Debiuty) i zespołów badawczych
	<p><i>Ścieżka wsparcia dla naukowców uzyskujących słabsze rezultaty będzie obejmować następujące działania:</i></p> <p>a) Granty dla badaczy rozpoczynających niezależną karierę i którzy nie otrzymali wcześniej dofinansowania z zewnątrz.</p> <p>b) Wsparcie merytoryczne i mentoring ze strony bardziej doświadczonych badaczy podczas przygotowywania projektów w procesie aplikowania o granty z funduszy zewnętrznych.</p> <p>c) Organizacja interdyscyplinarnych konferencji na UMK w celu zainicjowania wewnętrznej wymiany wiedzy oraz rozwoju karier naukowców stosunkowo odizolowanych.</p>		Wdrożenie HR Excellence in Research
	<p><b>Wszechstronny rozwój naukowców w trakcie całej kariery: umiejętności miękkie, umiejętności akademickie i inne; ocena i kodeks postępowania przy rekrutacji</b></p>		<p>*opracujemy kompleksowy system warsztatów mających na celu szkolenie naukowców na różnych szczeblach kariery i stanowiskach;</p> <p>*nowa ocena będzie zgodna z przepisami Europejskiej Karty Naukowca ("HR Excellence in Research");</p> <p>*Kodeks Postępowania w procesie rekrutacji pracowników naukowych;</p> <p>*stworzymy system motywacyjny dla najlepszych nauczycieli akademickich, w tym coroczne nagrody rektorskie w 3 Dziedzinach Nauki.</p>
Ścieżki kariery i system motywacyjny dla pracowników administracyjnych	<p>*wdrożymy kompleksowy system szkoleń specjalistycznych i określimy ścieżki kariery w najbardziej krytycznych obszarach, w których potrzebna jest wysoko wykwalifikowana kadra, szczególnie w kluczowych, nowych biurach: współpracy międzynarodowej, grantów i zasobów ludzkich.</p>	11. Wdrożenie systemu motywacyjnego, budowania kompetencji oraz oceny pracowniczej dla kadry administracyjnej	<p>Przygotowanie wewnętrznych aktów prawnych na potrzeby ewaluacji pracowników</p> <p>Przeprowadzenie pierwszej oceny pracowników zgodnie z nowymi zasadami</p> <p>Wdrożenie programu szkoleniowego</p>

Integralność	Szczegółowe cele służące podniesieniu jakości zarządzania uczelnią, w tym projakościowym zmianom organizacyjnym	Rozwój integralności instytucjonalnej w zakresie internacjonalizacji badań i dydaktyki	<p>*utworzenie uniwersyteckiego Think Tanku;</p> <p>*powołanie rad naukowych w trzech Dziedzinach Nauki, które będą koordynować i realizować wszystkie działania badawcze i edukacyjne w projekcie, z wyjątkiem Centrów Doskonałości. Podobnie jak rady Centrów (patrz Sekcja D.2.a, D.2.b), ważną rolę w ich działalności będą odgrywać członkowie z zewnątrz;</p> <p>*integracja wielu jednostek odpowiedzialnych obecnie za internacjonalizację, wsparcie grantów i zasoby ludzkie w trzy jednostki o jasno określonych obowiązkach (jednostki centralne i wydziałowe).</p>	<p><b>12. Utworzenie nowych, zintegrowanych biur ds. umiędzynarodowienia, grantów i zasobów ludzkich, Utworzenie uniwersyteckiego Think Tanku i przeprowadzenie zewnętrznej ewaluacji</b></p>	<p>Przebudowa Działu Nauki i Działu Współpracy z Zagranicą</p>
		Wprowadzenie systemu lean management i elektronicznego obiegu dokumentów	<p>*ponowne zdefiniowanie i ujednoczenie procesów administracyjnych (opracowanie jasnego planu wdrożeniowego nowych i istniejących procedur dotyczących internacjonalizacji badań i dydaktyki z pomocą profesjonalnego szkoleniowca oraz ich wdrożenie);</p> <p>*wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów.</p>	<p><b>13. Utworzenie uniwersyteckiego Think Tanku i przeprowadzenie zewnętrznej ewaluacji</b></p>	<p>Szczegółowy zakres obowiązków nowych biur i odpowiednie opisy stanowisk</p> <p>Rekrutacja nowych pracowników i szkolenia</p> <p>Utworzenie uczelnianego Think Tanku</p> <p>Przeprowadzenie ewaluacji IDUB i UMK przez zewnętrzny podmiot</p>
		System motywacji i wsparcia pracowników przy podejmowaniu prac wdrożeniowych zgodnie z międzynarodowymi standardami	<p>*docenienie wdrażania prac badawczych podczas oceny pracowników oraz wprowadzenie atrakcyjnych premii finansowych i zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych dla najbardziej zaangażowanych;</p> <p>*wspieranie mobilności pracowników w obszarze innowacji i transferu wiedzy z myślą o poznawaniu międzynarodowej kultury innowacji oraz rozpoznawaniu się z zagranicznymi trendami rynkowymi i potrzebami przedsiębiorców w zakresie innowacji;</p> <p>*wprowadzenie szkoleń z zakresu TRIZ.</p>	<p><b>14. Stworzenie systemu motywacyjnego, szkoleń i wsparcia do podejmowania pracy wdrożeniowej</b></p>	<p>Przeprowadzenie konkursu na mikro-granty</p> <p>Przygotowanie wewnętrznych regulacji prawnych dotyczących wprowadzenia ścieżki kariery naukowej w oparciu o wdrożenie wyników badań do praktyki biznesowej</p> <p>Szkolenia TRIZ</p>
Innowacyjność	Inne szczegółowe cele służące podniesieniu międzynarodowego znaczenia działalności uczelni	Wprowadzenie studentów do współpracy z firmami i do procesów zmierzających do innowacyjności	<p>*szkolenie w zakresie metodologii TRIZ dla studentów;</p> <p>*wewnętrzny system mikrograntów dla zespołów studenckich w celu rozwiązywania praktycznych problemów; system zaproponowany przez komitet inwestycyjny złożony z zewnętrznych interesariuszy;</p> <p>*możliwość udziału w wydarzeniach technologicznych w Europie (np. Websummit, Hannover Messe).</p> <p>*system wsparcia dla prac dyplomowych realizowanych we współpracy z przedsiębiorstwami</p>	<p><b>15. Podniesienie aktywności Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości</b></p>	<p>Organizacja pierwszych edycji "Startup Weekends" i "Hachathons"</p> <p>Zatrudnianie "skautów", menadżerów projektów i brokerów innowacji</p>
		Promocja przedsiębiorczości - misja podnoszenia ducha przedsiębiorczości	<p>*startup Weekend;</p> <p>*hakaton.</p>		
		Integracja w ramach innowacyjności - rozszerzenie roli Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości			