Opis procesu

Numer sprawy: 2021PL665028
Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Dane kontaktowe organizacji: Al. Racławickie 14, 20-950 Lublin, Polska

Proces

W proces HRS4R muszą być zaangażowane wszystkie działy zarządzania bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za kwestie kadrowe naukowców. Zazwyczaj będą to prorektor ds. badań naukowych, kierownik działu kadr oraz inni pracownicy administracyjni. Ponadto strategia HRS4R musi zawierać konsultacje z zainteresowanymi stronami i angażować reprezentatywną społeczność naukowców od R1 do R4 , jak również powołać komitet nadzorujący proces oraz grupę roboczą odpowiedzialną za wdrożenie procesu.

Należy podać imię i nazwisko, stanowisko oraz pion/dział zarządzania osób, które są bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w proces HRS4R w Państwa organizacji:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Komitet Sterujący	Grupa robocza	Stanowisko kierownicze/Dział
s. dr hab. Beata Zarzycka, prof. KUL	Prorektor ds. nauki i kadr, R3	tak	nie	Prorektor ds. nauki i kadr
dr hab. Ewa Trzaskowska, prof. KUL	Prorektor ds. kształcenia, R3	tak	nie	Prorektor ds. kształcenia
ks. prof. dr hab. Mirosław Sitarz	Prorektor ds. misji i administracji, R4	tak	nie	Prorektor ds. administracji
dr hab. Beata Piskorska, prof. KUL	Prorektor ds. studentów, doktorantów i rozwoju, R3	tak	nie	Prorektor ds. studentów, doktorantów i rozwoju
ks. prof. dr hab. Marcin Składanowski	członek grup I-IV, kierownik, dyrektor, R4	tak	tak	Dział Strategii i Rozwoju Uniwersytetu, Szkoła Doktorska
dr Urszula Czyżewska	sekretarz	tak	nie	Dział Projektów Naukowych
dr hab. Ewa Trzaskowska, prof. KUL	przewodnicząca grupy roboczej I, R3	nie	tak	Wydział Nauk Przyrodniczych i Technicznych
mgr Anna Hałas	członek grupy I, kierownik	nie	tak	Dział Kształcenia
dr hab. Paweł Fajgielski	członek grupy I, R3	nie	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
dr hab. Konrad Kubiński, prof. KUL	członek grupy I, R3	nie	tak	Wydział Medyczny
dr Urszula Czyżewska	członek grup I-IV	nie	tak	Dział Projektów Naukowych
mgr Elżbieta Nawrocka	członek grupy I	nie	tak	administracja wydziałowa
mgr Magdalena Brzezińska	członek grup I, III-IV, kierownik	nie	tak	Dział Spraw Pracowniczych
mgr Małgorzata Panas	członek grupy I, IV	nie	tak	Dział Organizacyjno-Prawny
s. dr hab. Beata Zarzycka, prof. KUL	przewodnicząca grupy roboczej II, R3	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr hab. Justyna	członek grupy II, R3	nie	tak	Wydział Nauk

Szulich-Kałuża, prof. KUL				Społecznych
dr hab. Anna Nakonieczna-Szafranek, prof. KUL	członek grupy II, R3	nie	tak	Wydział Medyczny
mgr Damian Liszka	członek grupy II, kierownik	nie	tak	Dział Ewaluacji Działalności Naukowej
mgr inż. Agnieszka Pajdowska	członek grupy II	nie	tak	administracja wydziałowa
mgr Agnieszka Hunicz	członek grupy II, zastępca kierownika	nie	tak	Dział Spraw Pracowniczych
mgr Katarzyna Misiewicz-Osemek	członek grup II-III, kierownik	nie	tak	Dział Organizacyjno-Prawny
ks. prof. dr hab. Mirosław Sitarz	przewodniczący grupy III, R4	nie	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
ks. dr hab. Paweł Kaleta, prof. KUL	członek grupy III, R3	nie	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
ks. dr Paweł Lewandowski	członek grupy III, R2	nie	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
mgr Agnieszka Dębska	członek grupy III	nie	tak	administracja wydziałowa
dr hab. Beata Piskorska, prof. KUL	przewodnicząca grupy IV, R3	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr hab. Paweł Nowik, prof. KUL	członek grupy IV, R3	nie	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
dr Małgorzata Torój	członek grupy IV, R2	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
mgr Barbara Wawryca	członek grupy IV	nie	tak	administracja wydziałowa
mgr Nina Klekot	członek grupy I, R1	tak	tak	Wydział Nauk Humanistycznych
mgr Patrycja Wośko	członek grupy II, R1	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
mgr Anna Kruczyńska	członek grupy IV, R1	nie	tak	Wydział Medyczny
mgr Milena Kloczkowska	członek grupy IV, R1	tak	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
mgr Paweł Adamiec	członek grupy III, R1	nie	tak	Wydział Nauk Przyrodniczych i Technicznych
mgr Piotr Kociuba	członek grupy III, R1	nie	tak	Wydział Nauk Przyrodniczych i Technicznych
dr Artur Truszkowski	członek grupy III, R2	tak	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr Agnieszka Kuźniar	członek grupy IV, R2	tak	tak	Wydział Medyczny
dr Aleksandra Krauze-Kołodziej	członek grupy II, R2	nie	tak	Wydział Nauk Humanistycznych
dr Katarzyna Kołakowska	członek grupy IV, R2	nie	tak	Wydział Nauk Humanistycznych
dr Dariusz Zapała	członek grupy I, R2	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr Alina Betlej	członek grupy II, R2	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr Agnieszka Marek	członek grupy I, R2	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych

dr hab. Muriel Waterlot	członek grupy IV, R3	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr hab. Aliaksandr Chychuryn, prof. KUL	członek grupy I, R3	nie	tak	Wydział Nauk Przyrodniczych i Technicznych
dr hab. inż. Andrea Baier, prof. KUL	członek grupy II, R3	nie	tak	Wydział Medyczny
dr hab. Viktoria Durkalevych, prof. KUL	członek grupy III, R3	nie	tak	Wydział Nauk Humanistycznych
mgr Antonina Gavryshkiv	członek grupy III, R1	nie	tak	Wydział Nauk Społecznych
dr Iryna Kozak-Balaniuk	członek grupy IV, R2	nie	tak	Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji

Uwaga: W razie potrzeby można dodać nowe działy zarządzania.

Państwa organizacja musi przeprowadzić konsultacje z interesariuszami i zaangażować reprezentatywną społeczność badaczy od R1 do R4, jak również powołać Komitet nadzorujący proces oraz Grupę Roboczą odpowiedzialną za wdrożenie procesu HRS4R.

Należy podać informacje, w jaki sposób grupy badaczy były zaangażowane w analizę rozbieżności [*GAP*]:

Grupa interesariuszy	Format konsultacji	Wkład
pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczy, przedstawiciele administracji	spotkania stacjonarne i online (MS Teams) grup roboczych	serie spotkań (łącznie 18) dotyczących analizy wewnętrznych i krajowych wytycznych (ustawy, regulaminy, uchwały, zarządzenia i in.) regulujących oraz mających wpływ na stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu (badanie typu *desk research)* i próba oceny ich stopnia wdrożenia trwały od lutego do maja 2022 r.
pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczo-techniczni, badawczy oraz doktoranci w Szkole Doktorskiej KUL (tj. R1-R4)	ankieta online samodzielnie wypełniana przez respondentów (CAWI, ang. *Computer-Assisted Web Interview*) opracowana przez Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL	badanie ankietowe trwało od marca do maja 2022 r.: operacjonalizacja i przygotowanie narzędzi badawczych/organizacja badania: marzec 2022 r., realizacja terenowa badania: marzec-kwiecień 2022 r., opracowanie raportu badawczego maj 2022 r.; w okresie badania było zatrudnionych 820 osób na powyższych stanowiskach, tzn. w badaniu wzięło udział 40% pracowników prowadzących działalność naukową (N=327)
pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczy, przedstawiciele administracji	spotkania stacjonarne	serie spotkań (łącznie 5) członków Komitetu Sterującego oraz przedstawicieli zespołów poszczególnych grup roboczych w celu omówienia uwag panelu oceniającego do złożonej analizy rozbieżności i in. dokumentów; omówienie oceny stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w KUL w badaniu ankietowym; zaktualizowanie analizy rozbieżności. Spotkania trwały od marca 2023 r. do stycznia 2024 r.

pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczy (tj. R1-R4) polscy oraz zagraniczni	spotkania stacjonarne i online (MS Teams) grup roboczych (FGIs, ang. *Focus Group Interviews*)	serie spotkań (łącznie 5) dotyczących kontynuacji analizy zasad Karty i Kodeksu (badanie typu grupowy wywiad fokusowy) i omówienia oceny ich stopnia wdrożenia w KUL w badaniu ankietowym; wypracowanie zaktualizowanej i ostatecznej wersji analizy rozbieżności. Spotkania trwały od grudnia 2023 r. do stycznia 2024 r.
pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczo-techniczni, badawczy oraz doktoranci w Szkole Doktorskiej KUL (tj. R1-R4)	ankieta online samodzielnie wypełniana przez respondentów (CAWI, ang. Computer-Assisted Web Interview) opracowana przez Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL	badanie ankietowe trwało od marca do kwietnia 2024 r.: przygotowanie narzędzi badawczych/organizacja badania: marzec 2024 r., realizacja terenowa badania: marzec-kwiecień 2024 r., opracowanie raportu badawczego kwiecień 2024 r.; w okresie badania było zatrudnionych 784 osób na powyższych stanowiskach, tzn. w badaniu wzięło udział 58% pracowników prowadzących działalność naukową (N=458)

Uwaga: W razie potrzeby można dodać nowe grupy interesariuszy.

Proszę opisać, w jaki sposób został powołany Komitet nadzorujący proces i w jaki sposób pracował (spotkania, decyzje, itp.):

Na mocy Zarządzenia Prorektora ds. nauki i kadr KUL nr ROP-0102-11/21 z dn. 17.12.2021 r. powołano Zespół koordynująco-zarządzający ds. HR Excellence in Research oraz określono tryb pracy Zespołu. Do zadań Zespołu należało: 1) wypracowanie i przedstawienie Rektorowi KUL do akceptacji kompletnej dokumentacji niezbędnej do ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research, w tym m. in.: wypracowanej strategii i wewnętrznych procedur zgodnych z zaleceniami zawartymi w „Europejskiej Karcie Naukowca" i „Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych", 2) przedłożenie Rektorowi KUL opracowanej strategii HR w celu jej wdrożenia na Uniwersytecie, 3) przedłożenie Rektorowi KUL wypracowanego Planu działań służącego realizacji założeń strategii HR, 4) składanie raportów rocznych z monitoringu realizacji założeń zawartych w strategii i Planie działań. Spotkanie inicjujące prace Zespołu odbyło się 28.01.2022 r. Decyzją Zespołu, w celu realizacji ww. zadań, powołano cztery grupy robocze: 1) grupa I zajmująca się aspektami etycznymi i zawodowymi, 2) grupa II zajmująca się procedurą rekrutacji pracowników naukowych, 3) grupa III zajmująca się określaniem warunków pracy i zabezpieczeniem społecznym, 4) grupa IV zajmująca się procedurą szkoleń i rozwoju kariery. Do zadań poszczególnych grup roboczych należało: 1) zbadanie aktualnego poziomu przestrzegania w Uniwersytecie zasad i wytycznych zawartych w „Europejskiej Karcie Naukowca" oraz w „Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych", 2) opracowanie propozycji zmian, ulepszeń lub wprowadzenie nowych regulacji w zakresie tematycznym poszczególnych grup w zgodności z „Europejską Kartą Naukowca" oraz z „Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych", 3) przeprowadzenie konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi w celu oceny opracowanych rozwiązań, 4) zaproponowanie Zespołowi wypracowanych dokumentów i regulacji. Dla sprawnej realizacji powierzonych grupom roboczym zadań każda grupa powołała ze swojego składu przewodniczącego i sekretarza. W celu realizacji określonych dla każdej grupy zadań możliwe było powoływanie ekspertów zewnętrznych zgodnie z potrzebami wskazywanymi przez przewodniczego. Opracowano również harmonogram prac grup roboczych. Do sprawnej komunikacji, wymiany korespondencji utworzono oddzielną skrzynkę e-mailową (reserach@kul.pl). Prace poszczególnych grup roboczych przebiegały wg ustalonego harmonogramu spotkań zarówno online za pośrednictwem platformy MSTeams jak i w formie stacjonarnej (grupa robocza I: 16.02.2022 r., 15.03.2022 r., 29.03.2022 r., 31.05.2022 r.); grupa robocza II: 24.02.2022 r., 10.03.2022 r., 24.03.2022 r., 08.04.2022 r., 29.04.2022 r., 26.05.2022 r.; grupa robocza III: 18.02.2022 r., 13.04.2022 r., 01.06.2022 r.; grupa robocza IV: 17.02.2022 r., 05.04.2022 r., 18.05.2022 r., 06.06.2022 r.). Wszystkie spotkania Zespołu i grup roboczych były protokołowane. Wszelka dokumentacja związana z ubieganiem się o wyróżnienie KE (deklaracja poparcia i zaangażowania na rzecz Kodeksu i Karty, pisma przewodnie, wzorzec narzędzia badawczego i in.) oraz rezultaty prac w ramach grup roboczych znajdują się w biurze Działu Projektów Naukowych.

Wyniki prac poszczególnych grup roboczych oraz pozostałe dokumenty niezbędne do ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research zostały zaprezentowane na posiedzeniu Zespołu koordynująco-zarządzającego w dn. 22.06.2022 r. Decyzją Zespołu, przedstawione rezultaty prac zostały zaakceptowane i przekazane do dalszego procedowania, tj. ostatecznej decyzji Rektora KUL.

Po otrzymaniu rezultatu oceny ewaluacyjnej przesłanej dokumentacji do Komisji Europejskiej zorganizowano szereg spotkań przedstawicieli Komitetu Sterującego, reprezentantów poszczególnych grup roboczych (I-IV) wraz z powołanymi nowymi członkami (R1-R4, w tym grupa zagranicznych pracowników badawczo-dydaktycznych pochodzących z Ukrainy, Białorusi, Niemiec, Belgii) w celu omówienia 1) uwag panelu oceniającego do złożonej analizy rozbieżności i in. dokumentów, 2) oceny stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w KUL w badaniu ankietowym oraz 3) wypracowania zaktualizowanej i ostatecznej wersji analizy rozbieżności i pozostałych dokumentów (np. zaktualizowanie planu działań). Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, prace opisanego zespołu przebiegały wg ustalonego harmonogramu spotkań zarówno online za pośrednictwem platformy MSTeams jak i w formie stacjonarnej (grupy robocze I-IV: 11.12.2023 r., 14.12.2023 r. (2 spotkania), 18.12.2023 r., 5.01.2024 r.; przedstawiciele Komitetu Sterującego, reprezentanci poszczególnych grup roboczych I-IV: 21.03.2023 r., 13.04.2023 r., 1.12.2023 r., 11.12.2023 r., 19.01.2024 r.).
Ponownie, wyniki prac w formie zaktualizowanych dokumentów niezbędnych do ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research zostały zaprezentowane na posiedzeniu Zespołu koordynująco-zarządzającego w dn. 19.01.2024 r. Decyzją Zespołu, przedstawione rezultaty prac zostały zaakceptowane i przekazane do dalszego procedowania, tj. ostatecznej decyzji Rektora KUL.

Po otrzymaniu kolejnej oceny ewaluacyjnej przesłanej dokumentacji do Komisji Europejskiej sugerujące nieznaczną korektę podjęto następującej działania: zorganizowano spotkanie przedstawicieli Komitetu Sterującego, reprezentantów poszczególnych grup roboczych (I-IV, tj. pracowników R1-R4), podjęto decyzję o ponownym badaniu ankietowym pomimo rozbieżności w ocenie stopnia zwrotności ankiet, dokonano analizy zaproponowanych przedsięwzięć w Planie działań i in. dokumentach zgodnie z uwagami recenzentów. Zgodnie z uwagami recenzentów, w skład Komitetu Sterującego (tj. Zespołu koordynująco-zarządzającego) weszli przedstawiciele wszystkich grup naukowców R1-R4 a zmiany składu komitetu zostały sformalizowane w na mocy Zarządzenia Rektora KUL nr ROP-0101-80/24 z dn. 25.04.2024 r.
W ciągu całego okresu opracowywania i korygowania niniejszej dokumentacji, wiele działań zaproponowanych w pierwszym roku i kolejnych latach zostało podjętych i efektywnie wdrożonych w KUL niezależnie od faktu ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research. Dlatego też, zespół na podstawie dotychczasowych wyników badań społeczności akademickiej zmodyfikował listę nowych przedsięwzięć adekwatnie do aktualnej sytuacji, diagnozy luk i potrzeb Uczelni.
Ponownie, wyniki prac w formie zaktualizowanych dokumentów niezbędnych do ubiegania się o wyróżnienie HR Excellence in Research zostały zaprezentowane na posiedzeniu Zespołu koordynująco-zarządzającego w dn. 29.04.2024 r. Decyzją Zespołu, przedstawione rezultaty prac zostały zaakceptowane i przekazane do dalszego procedowania, tj. ostatecznej decyzji Rektora KUL.

Proszę opisać, w jaki sposób została powołana Grupa Robocza przeprowadzająca Analizę Rozbieżności:

Grupy robocze zostały utworzone na mocy Zarządzenia Prorektora ds. nauki i kadr KUL nr ROP-0102-11/21 z dn. 17.12.2021 r. oraz w wyniku podjętej decyzji Zespołu koordynująco-zarządzającego ds. HR Excellence in Research dotyczącej przewodniczących tychże zespołów. W związku z wyróżnionymi kategoriami zasad Karty i Kodeksu, utworzono cztery grupy robocze: 1) grupa I zajmująca się aspektami etycznymi i zawodowymi, 2) grupa II zajmująca się procedurą rekrutacji pracowników naukowych, 3) grupa III zajmująca się określaniem warunków pracy i zabezpieczeniem społecznym, 4) grupa IV zajmująca się procedurą szkoleń i rozwoju kariery. Strukturę każdej z grup tworzył przewodniczący, zaproszeni do współpracy członkowie grup roboczych reprezentujący pracowników naukowych oraz administracyjnych Uczelni oraz sekretarz. Prace nad Analizą Rozbieżności przebiegały dwutorowo: 1) badanie typu *desk research* wewnętrznych i krajowych wytycznych (ustawy, regulaminy, uchwały, zarządzenia i in.) regulujących oraz mających wpływ na stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu, oraz 2) anonimowe badanie ankietowe samodzielnie wypełniane przez pracowników naukowych (CAWI) posiadających zakres kompetencji charakterystyczny dla zdefiniowanych kategorii R1-R4.

Na spotkaniach grup roboczych podejmowano próbę określenia stopnia wdrożenia przez Uczelnię określonych zasad Karty i Kodeksu na podstawie wewnętrznych i krajowych regulacji prawnych oraz przyjętej praktyki postępowania Uniwersytetu. Jednocześnie, w celu weryfikacji przesłano do przewodniczących i wszystkich członków grup roboczych (13.03.2022 r.) harmonogram prac nad badaniem ankietowym oraz projekt ankiety. Celem badania była ocena zgodności zapisów Karty i Kodeksu z praktykami stosowanymi na Uczelni na podstawie opinii pracowników naukowych uczelni. Wielkość próby badawczej wyniosła N=334. Respondentów badania rekrutowano: 1) za pośrednictwem służbowych adresów e-mail, na które trzykrotnie było wysłane zaproszenie do badania wraz z linkiem do ankiety (24.03.2022 r., 14.04.2022 r., 28.04.2022 r.); 2) za pośrednictwem platformy e-KUL, na której było zamieszczone ogłoszenie o prowadzonym badaniu (24.03.2022 r., 14.04.2022 r.). Ponadto, przewodnicząca Zespołu koordynująco-zarządzającego ds. HR Excellence in Research, s. dr hab. B. Zarzycka, prof. KUL, wystosowała pismo do Dyrektorów Instytutów KUL z prośbą o przypomnienie o trwającym badaniu ankietowym. Taki komunikat został przekazany również na posiedzeniach Uniwersyteckiej Komisji ds. Nauki.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi został opracowany przez Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL raport z badań ankietowych (dostępny na: https://www.kul.pl/hr-excellence-in-research,110279.html). Po zapoznaniu się z raportem z badań, członkowie grup roboczych powtórnie dokonali analizy stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu wypracowując na ostatnich spotkaniach wersję finalną Analizy Rozbieżności oraz Planu Działań.

Po otrzymaniu rezultatu oceny ewaluacyjnej przesłanej dokumentacji do Komisji Europejskiej rozszerzono formułę prac nad Analizą Rozbieżności o komponent badania jakościowego: grupowe wywiady fokusowe z członkami grup roboczych I-IV, tj. reprezentantów grup R1-R4, w tym zagraniczni pracownicy badawczo-dydaktyczni. Do prac zaproszono zwłaszcza przedstawicieli grupy R1 (8 os. z łącznie 46 zatrudnionych na Uczelni = 17%) oraz przedstawicieli grup R1-R4 będących zagranicznymi pracownikami Uczelni (6 os. z łącznie 38 = 16%). W oparciu o wyniki prac członków grup roboczych, reprezentanci grup wraz z przedstawicielami Komitetu Sterującego przeanalizowali oraz opracowali zaktualizowaną, finalną wersję Analizy Rozbieżności oraz Planu Działań.

Po otrzymaniu kolejnej oceny ewaluacyjnej dokumentacji przesłanej do Komisji Europejskiej dokonano aktualizacji Analizy Rozbieżności na podstawie wyników kolejnego badania ankietowego (tj. raport opracowany przez Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL, dostępny na: https://www.kul.pl/hr-excellence-in-research,110279.html). Respondentów badania rekrutowano przede wszystkim za pośrednictwem służbowych adresów e-mail, na które dwukrotnie wysłano zaproszenie do badania wraz z linkiem do ankiety (19.03.2024 r., 15.04.2024 r.). Ponadto, przewodnicząca Zespołu koordynująco-zarządzającego ds. HR Excellence in Research, s. dr hab. B. Zarzycka, prof. KUL, wystosowała pismo do Dyrektorów Instytutów KUL z prośbą o promowanie badania, zaktywizowanie naukowców w uczestnictwie w badaniu ankietowym. Taki komunikat został przekazany również na posiedzeniu Uniwersyteckiej Komisji ds. Nauki (14.03.2024 r.).

Na podstawie zgromadzonych informacji (powtórne badania, spotkania) skorygowano:
- dane organizacyjne uczelni w zaokrągleniu do liczb całkowitych we wszystkich dokumentach;
- Analizę rozbieżności uzupełniając opis zdiagnozowanych braków, przeszkód, ograniczeń w wyniku rezultatów przeprowadzonych wcześniej wywiadów fokusowych, przeprowadzonego ponownie badania ankietowego oraz posiedzenia grup roboczych i komitetu sterującego;
- mając na uwadze kompetencje i zadania poszczególnych prorektorów zweryfikowano ponownie składy Komitetu Sterującego (10 osób, w tym 9 osób to pracownicy naukowy R1-R4, na mocy Zarządzenia Rektora KUL nr ROP-0101-80/24 z dn. 25.04.2024 r.) oraz czterech grup roboczych (grupa I – 13 osób; grupa II – 13 osób; grupa III – 13 osób; grupa IV – 14 osób składające się z przedstawicieli pracowników naukowych R1-R4 oraz pracowników zagranicznych), które z jednej strony zapewniały reprezentatywność naukowców z każdej z grup R1-R4 a z drugiej okazały się optymalne do prowadzenia dyskusji, dalszych prac nad kolejną wersją dokumentacji;
- Plan działań (pogrupowane merytorycznie propozycje z dookreślonymi mierzalnymi, liczbowymi wskaźnikami i wskazaniem grupy docelowej. Jednakże, nie każde działanie można wyrazić za pomocą liczbowych celów/mierników, dlatego w stosownych przypadkach zaproponowano ocenę jakościową);
- opis zaproponowanych działań z aktualnymi trzema dokumentami strategicznymi Uczelni pokazując w jakim zakresie nowe działania wpisują się w politykę rozwoju Uczelni;
- opis aktualnych mocnych stron i słabości w zakresie czterech grup zasad Karty i Kodeksu w wyniku spotkań zespołów, rezultatów przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych mając na uwadze stale wprowadzane zmiany i aktualizacje.

Finalne wersje skorygowanych dokumentów zostały zamieszczone w systemie podawczym Euraxess oraz na podstronach www KUL dedykowanych HR Excellence in Research w obu wersjach językowych (na stronach www zamieszczono dokumenty na wzorach dokumentów w formacie MsWord, a następnie .pdf dostępnych na stronie EURAXESS).