

Rekomendacje w sprawie uznawalności mobilności pracowników w programie Erasmus+ na Uniwersytecie Warszawskim

Uniwersytet Warszawski od lat opracowuje i składa projekty mobilnościowe w programie Erasmus+, uzyskując największe dofinansowanie na mobilności studentów i pracowników w Polsce wśród uczelni posiadających uprawnienia Komisji Europejskiej (Erasmus Charter for Higher Education). W ocenie końcowej projektów, wystawianej przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji pełniącą rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności (NA), Uniwersytet uzyskuje bardzo dobrą punktację. W ostatnim podsumowaniu z grudnia 2024 r. wskazano, że „Działania, nie tylko w zakresie priorytetów obecnej edycji Erasmus, ale całościowo w kontekście zaangażowania w jak najlepszą realizację Programu, mogą stanowić inspirację dla innych uczelni”.

Jednak każdorazowo Uniwersytetowi obniżana jest punktacja ze względu na wyniki procentowe odnotowane w zestawieniu odpowiedzi udzielonych przez uczestników w indywidualnych raportach, w tym przede wszystkim uznawalność wyjazdów pracowników. Zgodnie z danymi z ostatniego sprawozdania, tylko 57% członków wyjeżdżającej kadry czuje się usatysfakcjonowana z poziomu uznania. Dlatego, zgodnie z sugestią NA, Uniwersytet powinien opracować i wdrożyć szczegółowe zasady uznawalności mobilności pracowników w programie Erasmus+, które będą zgodne z wytycznymi karty Erasmus Charter for Higher Education (ECHE), przyjętą Uchwałą Senatu Uniwersytetu Warszawskiego nr 84 z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie Karty Erasmus dla Szkolnictwa Wyższego na lata 2021–2027. Proces uznawania doświadczeń zdobytych przez pracowników powinien być transparentny, z jasno określonymi kryteriami oceny oraz procedurami.

Rekomendacje dla Kierowników Jednostek Organizacyjnych:

1. **Zapewnienie pracownikom** łatwego dostępu do informacji dotyczących uznawalności mobilności w danej jednostce. Przekazywanie informacji o szkoleniach stanowiących wsparcie dla pracowników, którzy będą uczestniczyć w programie Erasmus+, np. szkolenia językowe lub wspierające komunikację w środowisku międzykulturowym dostępne w ofercie ogólnej działu szkoleń.
2. **Monitorowanie procesu mobilności pracowników**, aby zapewnić zgodność z wymaganiami zawartymi w ECHE. Można przeprowadzać regularne ewaluacje mobilności, analizować wyniki oraz zbierać opinie uczestników w celu identyfikacji obszarów wymagających poprawy, dostosowywania procedur oraz upowszechniania rezultatów zdobytych na wymianie.
3. **Traktowanie mobilności pracowniczej** jako jednego z kluczowych elementów strategii rozwoju uczelni, zgodnie z wytycznymi ECHE. Promowanie mobilności jako sposobu na rozwój zawodowy i osobisty pracowników powinno być integralną częścią planów, w tym także w kontekście współpracy z uczelniami partnerskimi oraz organizacjami zewnętrznymi.



4. **Promowanie korzyści** płynących z mobilności dla pracowników, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i instytucjonalnym. Zwiększenie świadomości o wartościach, jakie niesie za sobą mobilność w ramach Erasmus+, pomoże w budowaniu kultury międzynarodowej współpracy i zwiększy motywację do udziału w programie.

Ponadto zaleca się wprowadzenie praktyk, takich jak:

1. **Wymiana doświadczeń** pomiędzy pracownikami, którzy uczestniczyli już w wyjazdach w ramach programu Erasmus+, a tymi, którzy zamierzają skorzystać z takiej możliwości, w tym przekazanie informacji o przyjmującej jednostce pozostałym pracownikom. Da to możliwość dzielenia się w obrębie jednostki wiedzą i umiejętnościami zdobytymi podczas wyjazdu (ich transferu i promocji) np. na temat innowacyjnej edukacji, nowatorskich metod itp. Można to robić poprzez spotkania, warsztaty, konferencje, publikacje itp.
2. **Publikacja informacji** podsumowującej wyjazd na stronie internetowej danej jednostki lub upowszechnianie rezultatów w dowolnej innej formie.
3. **Zachęcanie do wyjazdów** pracowników i pracowniczek ze stażem pracy poniżej 5 lat. Pierwsze lata pracy to przede wszystkim czas osvajania z organizacją pracy uczelni, dlatego osoby te często nie docierają do informacji o możliwościach wyjazdu, a jeśli docierają, rzadko z nich korzystają (tworzenie planów rozwojowych i szkoleń dla młodych pracowników, w tym uwzględnienie mobilności Erasmus+ typu STA lub STT).
4. **Brak konieczności odrabiania zajęć** na UW, które „wypadły” w czasie mobilności na zagranicznej uczelni tj. elastyczne podejście wspierające wyjazdy zagraniczne np. możliwość zastępstw, zajęć online itp.
5. **Uwzględnienie mobilności** w ramach Programu Erasmus+ przy ocenie okresowej i przy awansie zawodowym pracowników, w tym wpisywanie mobilności Erasmus+ do portfolio pracownika jako elementu ścieżki rozwoju zawodowego.
6. **Uwzględnienie wyjazdów** w premiach kwartalnych i/lub nagrodzie Rektora UW.

Przygotowała: Monika Satała, koordynator uczelniany Programu Erasmus+, w porozumieniu z prof. dr hab. Samborem Gruczą, Prorektorem ds. współpracy i spraw pracowniczych, data: 13.05.2025 r.