

Pracownia **E**waluacji **J**akości **K**ształcenia

EUROPEJSKA KARTA NAUKOWCA NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

RAPORT

**Marek Bożykowski
Albert Izdebski
Mikołaj Jasiński
Joanna Konieczna-Sałamatin**



**UNIWERSYTET
WARSZAWSKI**

Warszawa, kwiecień 2022

Zespół autorski: Marek Bożykowski
Albert Izdebski
Mikołaj Jasiński
Joanna Konieczna-Sałamatin

Nadzór techniczny badania
i przygotowanie danych do analizy: Przemysław Kopa

Redakcja i korekta: Marta Chełminiak

Skład i łamanie: Joanna Konieczna-Sałamatin

Spis treści

1. WPROWADZENIE.....	2
2. GŁÓWNE WNIOSKI	3
3. CHARAKTERYSTYKA BADANIA I OPIS ZBIOROWOŚCI.....	6
3.1. CHARAKTERYSTYKA BADANIA.....	6
3.2. OPIS ZBIOROWOŚCI	6
4. WARUNKI PRACY NA UW	13
4.1. OCENA WYBRANYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA UW W KONTEKŚCIE PRACY NAUKOWEJ	13
4.2. MOŻLIWOŚĆ ZACHOWANIA <i>WORK-LIFE BALANCE</i> NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM	16
4.3. OCENA STRATEGII ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ	18
4.4. OCENA RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN	19
4.5. OCENA WSPARCIA ORGANIZACYJNEGO ŚWIADCZONEGO PRACOWNIKOM PRZEZ UCZELNIĘ	20
4.6. OCENA WPŁYWU PRACOWNIKÓW NA DECYZJE PODEJMOWANE W RAMACH JEDNOSTKI ORGANIZACYJNEJ	22
4.7. RELACJE MIĘDZY PRACĄ DYDAKTYCZNĄ A PRACĄ NAUKOWĄ.....	23
4.8. OPINIE O SYSTEMIE OCENY PRACOWNIKÓW	25
5. REKRUTACJA NA STANOWISKA PRACY NA UW.....	28
5.1. OCENA WYBRANYCH ASPEKTÓW PROCESU REKRUTACJI NA STANOWISKA PRACY NA UW	28
5.2. POZIOM UWZGLĘDNIENIA KWALIFIKACJI W PROCESIE REKRUTACJI.....	31
5.3. UZYSKANIE INFORMACJI ZWROTNEJ	34
5.4. ZNAJOMOŚĆ ZASAD REKRUTACJI NA STANOWISKA PRACY NAUKOWCÓW ZE STOPNIEM DOKTORA.....	36
6. OCENY ROLI OPIEKUNA NAUKOWEGO.....	39
6.1. OCENY OPIEKUNÓW NAUKOWYCH	40
6.2. SAMOOCENY OPIEKUNÓW NAUKOWYCH.....	43
7. OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA OBOWIĄZUJĄCE NAUKOWCÓW	47
7.1. PRZESTRZEGANIE ZASAD OBOWIĄZUJĄCYCH NAUKOWCÓW	48
7.2. ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW ODNOSZĄCYCH SIĘ DO DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ.....	50
7.3. NARUSZENIE WOLNOŚCI I DYSKRYMINACJA	50
7.4. EFEKTYWNOŚĆ W ZARZĄDZANIU FINANSAMI BADAŃ	51
7.5. POPULARYZACJA WIEDZY	52
7.6. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH.....	53
ANEKS	56

1. Wprowadzenie

Zapraszamy do lektury raportu z badania przeprowadzonego wśród pracowników badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Celem badania była ocena realizacji na naszej Uczelni rekomendacji zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (EKN).

Europejska Karta Naukowca sięga do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską i określa ogólne zasady i wymagania dotyczące roli, zakresu obowiązków i uprawnień pracowników naukowych, a także ich pracodawców i grantodawców. Jej głównym celem jest zapewnienie takich relacji między naukowcami a ich pracodawcami i grantodawcami, które będą sprzyjały rozwojowi wiedzy i jej upowszechnianiu. Karta jest skierowana do wszystkich naukowców w Unii Europejskiej, na wszystkich etapach kariery naukowej i ma stanowić zachętę do odpowiedzialnego i profesjonalnego postępowania w środowisku pracy.

W ramach przeprowadzonego przez nas badania naukowcy z Uniwersytetu Warszawskiego byli proszeni o ocenę tych elementów warunków pracy oraz relacji z Uniwersytetem jako pracodawcą, które są przedmiotem rekomendacji formułowanych przez EKN. W ankiecie znalazły się pytania dotyczące stopnia przestrzegania na UW różnego rodzaju zasad i wymagań obowiązujących naukowców, znajomości przepisów, regulacji i dobrych praktyk związanych bezpośrednio z prowadzonymi badaniami i ogólnie – działalnością naukową.

Raport rozpoczyna się od prezentacji głównych wniosków, po których następuje szczegółowe omówienie wszystkich wyników sondażu: oceny warunków pracy na UW, praktyk dotyczących rekrutacji na różne stanowiska naukowe, pełnienia roli opiekuna naukowego i stosowania się naukowców i pracodawcy do postulowanych przez Europejską Kartę Naukowca zasad dobrego środowiska pracy.

Chcielibyśmy w tym miejscu serdecznie podziękować wszystkim pracownikom naukowym i/lub dydaktycznym Uniwersytetu Warszawskiego, którzy podjęli trud udzielenia odpowiedzi na wszystkie, niekiedy dość szczegółowe i trudne, pytania ankiety. Niniejszy dokument mógł powstać dzięki Państwa zaangażowaniu. Dziękujemy!

Zespół Pracowni Ewaluacji Jakości Kształcenia
Biuro Innowacji Dydaktycznych

2. Główne wnioski

- Stopień realizacji badania „Europejska Karta Naukowca na Uniwersytecie Warszawskim” ukształtował się na poziomie 26,2%.
- Wśród uczestników badania dominowały osoby ze stopniem doktora, stanowiły one 45% badanej zbiorowości. Proporcje między reprezentantami różnych dziedzin naukowych (nauk humanistycznych, społecznych oraz ścisłych i przyrodniczych) były zbliżone do siebie. Przeciętny staż pracy na UW wyniósł 15,5 lat. W badaniu wzięło udział 57 pracowników naukowych, którzy nie mieli polskiego obywatelstwa.
- Wśród osób badanych z tytułem zawodowym oraz stopniem doktora lub doktora habilitowanego przeważały kobiety, zaś wśród pracowników z tytułem profesora przeważali mężczyźni. Wśród osób reprezentujących nauki humanistyczne i społeczne przeważały kobiety, natomiast wśród osób reprezentujących nauki ścisłe i przyrodnicze dominowali mężczyźni.

Warunki pracy

- Forma zatrudnienia i dostęp do świadczeń socjalnych to elementy warunków pracy, które najczęściej oceniano jako sprzyjające pracy naukowej. Najgorzej z tego punktu widzenia wypadało wynagrodzenie.
- Dostępność i jakość środowiska pracy najbardziej odpowiadała osobom z tytułem profesora, najmniej zaś – magistrów. Ten aspekt warunków pracy oceniali też wyżej naukowcy pracujący w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych w porównaniu do swoich koleżanek i kolegów z nauk humanistycznych i społecznych.
- Wśród kobiet i mężczyzn pracujących na UW przeważała opinia, że ich warunki pracy pozwalają na zachowanie *work-life balance*, jednak kobiety były w tej kwestii bardziej krytyczne od mężczyzn: 32% z nich było przeciwnego zdania (wśród mężczyzn odsetek krytycznie nastawionych wynosił 23%).
- Ocena strategii rozwoju kariery zawodowej na UW była silnie zróżnicowana ze względu na pozycję zawodową: najlepiej oceniały ją osoby z tytułem profesora najgorzej – magistrzy.
- Ocena równości szans mężczyzn i kobiet na wszystkich etapach kariery silnie zależała od płci. Mężczyźni na ogół nie widzieli problemu: 73% z nich sądziło, że równość jest zapewniona. Kobiety dostrzegały nierówności znacznie częściej: 33% uznało, że są nierówności, a 41% – że równość jest zapewniona.
- Badani naukowcy byli podzieleni odnośnie do tego, czy ich praca dydaktyczna ma związek z pracą naukową. Najczęściej taki związek dostrzegały osoby z tytułem profesora, najrzadziej – magistrzy i doktorzy.
- Oceny systemu oceny pracowników funkcjonującego na UW były na ogół poniżej punktu neutralnego (czyli były raczej niskie), a jedynym aspektem ocenianym nieco

lepiej (średnia 3,1) były kryteria oceny. Przekazywanie informacji zwrotnej oceniono średnio na 2,8, a uwzględnianie specyfiki pracy osoby badanej – na 2,9.

Ocena roli opiekuna naukowego

- Większość objętych badaniem nauczycieli akademickich zadeklarowała, że wypełnia rolę opiekuna naukowego, natomiast tylko 13% osób stwierdziło, że znajduje się pod opieką mentora.
- Osoby, które miały opiekunów naukowych, wysoko oceniały kompetencje swoich mentorów. Nauczyciele akademicy będący opiekunami naukowymi w przeważającej większości pozytywnie oceniali własne kompetencje do wypełniania tej roli.
- Respondenci mający opiekuna naukowego w przeważającej większości pozytywnie oceniali zasady współpracy ze swoim mentorem. Badani korzystający ze wsparcia mentorów doceniali ich rolę w kształtowaniu własnego rozwoju naukowego i zawodowego.
- Zdecydowana większość pracowników będących opiekunami naukowymi ma przekonanie, że dobrze ustaliła zasady współpracy ze swoim podopiecznym. Opiekuni naukowcy mają poczucie pozytywnego oddziaływania na rozwój naukowy i zawodowy swoich podopiecznych.

Ocena procesu rekrutacji

- Najwyżej ocenionym aspektem procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW były kompetencje komisji rekrutacyjnych do oceny kandydatów (średnia 3,7 na skali od 1 do 5), zaś najniżej oceniono możliwość porównania stosowanych kryteriów z zasadami rekrutacji w innych jednostkach, w tym na uczelniach zagranicznych (średnia 3, czyli ocena neutralna).
- Mężczyźni oceniali otwartość rekrutacji dla osób, które miały przerwę w pracy naukowej, wyżej niż kobiety (średnia 3,4 względem 3,1).
- Wszystkie badane aspekty procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW zostały ocenione wyżej przez przedstawicieli nauk ścisłych i przyrodniczych niż przez osoby uprawiające nauki humanistyczne i nauki społeczne. Najwyraźniej różnice te widać w przypadku ocen kompetencji komisji rekrutacyjnych do oceny kandydatów (średnia 3,9 względem, odpowiednio 3,6 i 3,5).
- Badani wskazali wyraźnie, że w procesie rekrutacji na UW, w którym uczestniczyli, wymagany poziom kwalifikacji i staż pracy odpowiadały potrzebom stanowiska, na które odbywała się rekrutacja (średnia 4,1 na skali od 1 do 5). W znacznie mniejszym stopniu zgadzali się ze stwierdzeniem, że w procesie tym uwzględniono pełen zakres kwalifikacji i kompetencji, w tym „miękkich kompetencji” (średnia 3,3).
- Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety wskazywali na uwzględnienie „miękkich kompetencji” w procesie rekrutacji, w którym uczestniczyli (średnia 3,5 względem 3,2).
- Obcokrajowcy pracujący na UW w wyraźnie większym stopniu niż osoby z polskim obywatelstwem wskazywali, że w procesie rekrutacji, w którym uczestniczyli,

uwzględniano pełen zakres kwalifikacji i kompetencji kandydata, w tym „miękkie kompetencje” (średnia 3,8 względem 3,3).

- Jedynie co czwarty respondent zadeklarował, że po zakończeniu procesu rekrutacji uzyskał informację zwrotną na temat mocnych i słabych stron swojego podania.
- Najwyższy udział osób deklarujących uzyskanie informacji zwrotnej po rekrutacji na stanowisko pracy na UW wystąpił wśród osób z tytułem profesora (35%), zaś najniższy wśród osób ze stopniem doktora (20%).
- Ponad połowa (56%) badanych zadeklarowała, że są im znane obowiązujące w macierzystej jednostce organizacyjnej zasady rekrutacji na stanowiska pracy naukowców ze stopniem doktora. Im wyższy stopień lub tytuł naukowy, tym wyższy też udział badanych deklarujących znajomość tych zasad. Różnice są bardzo duże: zasady te znało 28% magistrów, 48% doktorów, 60% doktorów habilitowanych i 76% profesorów.

Przestrzeganie ogólnych zasad i wymagań obowiązujących naukowców

- Wyniki badań wskazują, że poważne naruszenia zasad i wymagań zdarzają się bardzo rzadko. Najrzadziej dochodziło do naruszeń wymagań stawianych przez grantodawców, zaś najczęściej – zasad etyki zawodowej i przepisów BHP. Opisane tu naruszenia zasad, w szczególności zasad etyki zawodowej, wskazywały częściej osoby starsze stopniem / tytułem (a więc najczęściej również stażem pracy) – przykładowo: 23% profesorów i 35% osób z tytułem magistra odpowiedziało, że nigdy nie mieli do czynienia z naruszeniem zasad etyki zawodowej.
- Poziom deklarowanej znajomości zasad i przepisów okazał się dość wysoki – średnie oceny znajomości prawie każdego z badanych zestawów reguł przekraczały 4 (na pięciopunktowej skali), jedynie znajomość przepisów BHP oceniono średnio na 3,9.
- Naruszenie wolności wypowiedzi oraz różne przejawy dyskryminacji były również rzadkie, jednak się zdarzały. 173 osoby (16% badanych) wskazały, że w przeciągu ostatniego roku zetknęły się na UW z sytuacją naruszenia wolności ich przekonań lub wolności wypowiedzi. Ponadto, 90 osób (9%) zetknęło się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze strony przełożonych na UW, przy czym 56 osób (5%) dotknęła zarówno dyskryminacja, jak naruszenie wolności przekonań i/lub wypowiedzi.
- Wyniki naszych badań wskazują, że pracownicy naukowci Uniwersytetu Warszawskiego dość często podejmują rozmaite działania popularyzujące wiedzę z ich dziedziny naukowej. Blisko połowa zadeklarowała, że robi to bardzo często lub często.
- Działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji dydaktycznych były nieco częściej deklarowane przez kobiety (średnia 3,5 na pięciopunktowej skali) niż przez mężczyzn (średnia 3,2). Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji dydaktycznych było związane również z posiadanymi stopniami i tytułami: osoby z tytułem magistra częściej niż inni podejmowały tego rodzaju aktywność.

3. Charakterystyka badania i opis zbiorowości

3.1. Charakterystyka badania

Ogólnouniwersyteckie badanie „Europejska Karta Naukowca na Uniwersytecie Warszawskim” było adresowane do wszystkich nauczycieli akademickich pracujących na UW. Technika gromadzenia danych w tym przedsięwzięciu była ankieta internetowa udostępniona grupie docelowej w systemie *Ankieter*, który jest zintegrowany z USOS-web. Respondenci mogli udzielać odpowiedzi na pytania ankietowe w okresie od 1 do 24 grudnia 2021 roku. W dniu rozpoczęcia badania do grupy docelowej zostały wysłane maile z zaproszeniem do uczestnictwa w badaniu i bezpośrednim linkiem do ankiety. Dodatkowo w okresie realizacji badania do tych osób, które jeszcze nie wzięły udziału w badaniu, zostały wysłane maile z przypomnieniem o możliwości uczestnictwa w ankiecie.

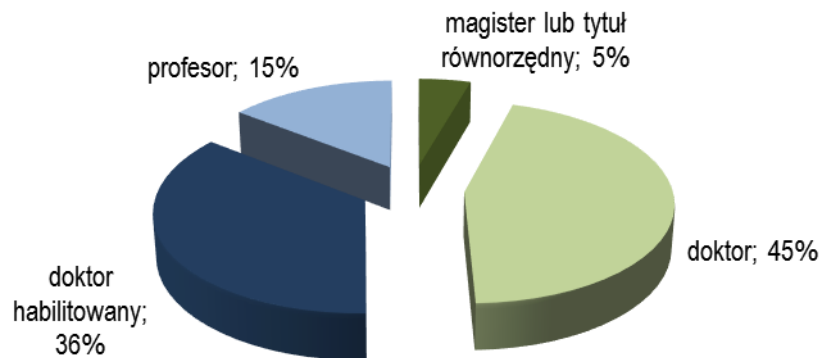
Ankietę wypełniło 1 065 respondentów spośród liczącej 4 065 osób zbiorowości nauczycieli akademickich, do których zostało wysłane zaproszenie do uczestnictwa w badaniu. Oznacza to, że **stopień realizacji badania „Europejska Karta Naukowca na Uniwersytecie Warszawskim” ukształtował się na poziomie 26,2%.**

3.2. Opis zbiorowości

W ankiecie zadaliśmy pytania o szereg cech, które potencjalnie mogą okazać się ważnymi zmiennymi różnicującymi odpowiedzi badanych. Przy opisie objętej badaniem zbiorowości już na wstępie należy więc zwrócić uwagę na kilka cech, które pozwalają się zorientować w składzie respondentów, i o których można przypuszczać, że mogą kształtować odpowiedzi badanych. Wśród tych cech respondentów znajdują się zarówno charakterystyki strukturalne, opisujące pozycje badanych na uczelni, jak i ich cechy osobiste. Do pierwszej grupy zmiennych należy zaliczyć: stopień lub tytuł naukowy (zawodowy), dziedzinę naukową, staż pracy; a do drugiej grupy: płeć i obywatelstwo.

Wśród uczestników badania dominowały osoby ze stopniem doktora, stanowiły one 45% badanej zbiorowości. Drugą pod względem liczebności podzbiorowością byli pracownicy akademicy ze stopniem doktora habilitowanego, którzy stanowili 36% ogółu badanych. Z kolei osoby z tytułem profesora stanowiły 15% respondentów.

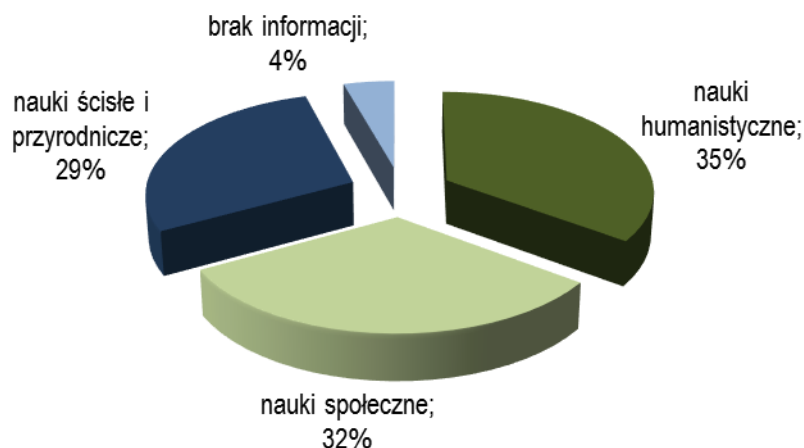
Rysunek 3.1 Struktura badanych według stopnia lub tytułu.



Najmniej liczną podzbiorowością były osoby z tytułem zawodowym (magistra lub tytułem równorzędnym) - takich respondentów było jedynie 5% wśród objętych badaniem nauczycieli akademickich.

Na podstawie odpowiedzi na pytanie o wiodącą dyscyplinę naukową swoich badań respondenci zostali przypisani do trzech głównych dziedzin kształcenia: nauk humanistycznych, nauk społecznych oraz nauk ścisłych i przyrodniczych.

Rysunek 3.2 Struktura badanych według dziedziny naukowej.

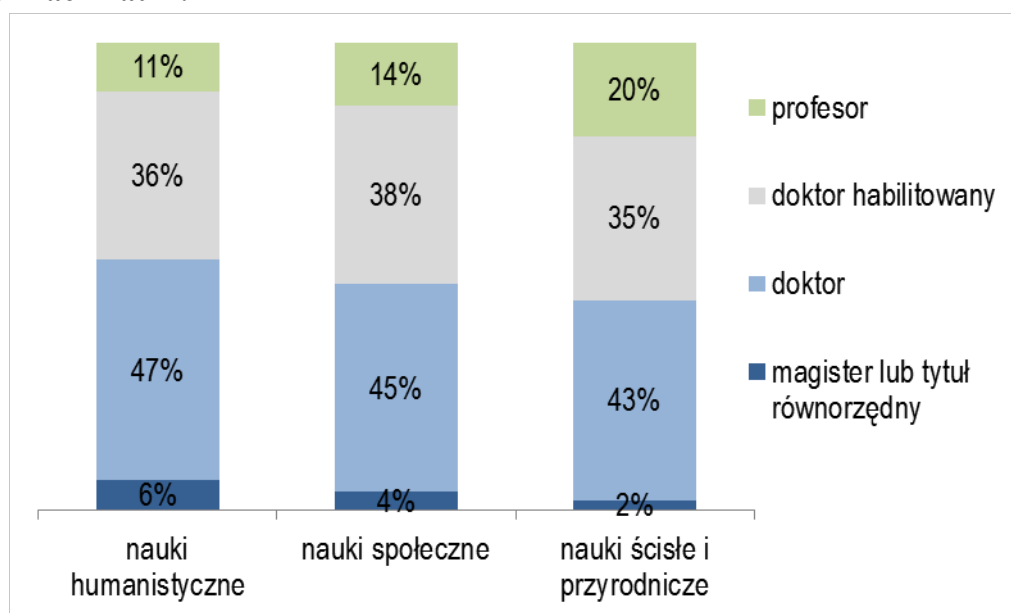


W świetle zgromadzonego materiału można stwierdzić, że **w badanej zbiorowości proporcje między reprezentantami różnych dziedzin naukowych były zbliżone.** Wśród badanych 35%

reprezentowało nauki humanistyczne, 32% nauki społeczne, 29% nauki ścisłe i przyrodnicze. Zaledwie 4% respondentów nie wskazało swojej wiodącej dziedziny naukowej¹.

Bardziej szczegółowe analizy pokazują pewne zróżnicowanie badanych według stopnia lub tytułu w poszczególnych dziedzinach naukowych. W każdej dziedzinie nauki doktorzy stanowili dominującą część spośród badanych. Także udział doktorów habilitowanych w podzbiorowościach wyodrębnionych według dziedziny naukowej były zbliżony.

Rysunek 3.3 Struktura badanych według stopnia lub tytułu w poszczególnych dziedzinach nauki.



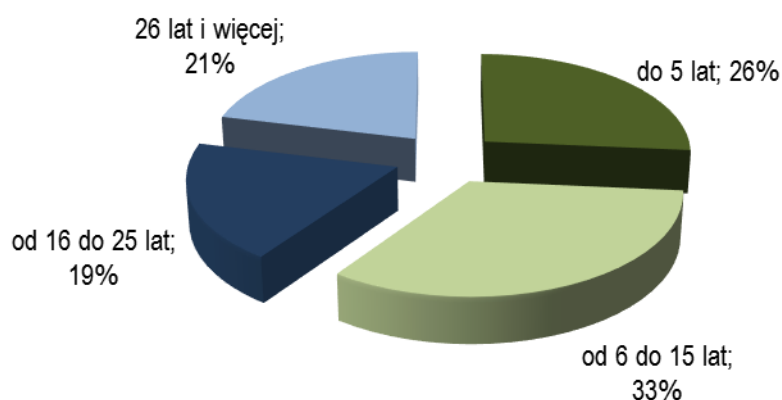
Należy jednak pokreślić, że profesorowie mieli relatywnie duży udział wśród osób zajmujących się naukami ścisłymi i przyrodniczymi – co piąty badany z tej podzbiorowości. Z kolei wśród nauczycieli akademickich zajmujących się naukami humanistycznymi frakcja osób z tytułem profesora była najniższa i stanowiła tylko 11%. Różnice pomiędzy poszczególnymi dziedzinami nauki ujawniają się także we frakcjach osób z tytułami zawodowymi. Tacy respondenci stanowili stosunkowo największy udział wśród pracowników zajmujących się naukami humanistycznymi, a najmniejszy w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych.

W objętej badaniem zbiorowości przeciętny staż pracy respondentów na naszej uczelni wyniósł 15,5 roku pracy. Jednakże uczestnicy badania ankietowego pod względem

¹ Z uwagi na bardzo małą liczebność tej kategorii w dalszych analizach, gdzie wykorzystane są informacje o dziedzinie naukowej, zostanie ona pominięta.

stażu pracy na UW byli mocno zróżnicowani – wartość odchylenia standardowego stażu pracy na UW wyniosła 12,9 lat.

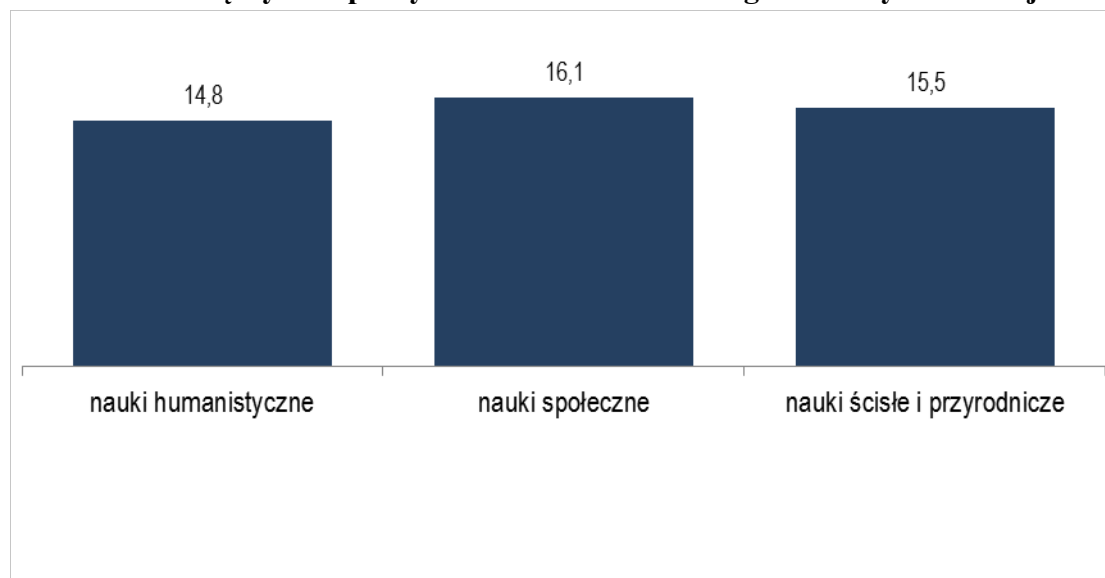
Rysunek 3.4 Struktura badanych według stażu pracy na UW.



W badanej zbiorowości dominowały osoby, które na naszej uczelni pracowały od 6 do 15 lat – stanowiły one 1/3 badanej zbiorowości. Osoby o najkrótszym stażu pracy na UW tj. do 5 lat stanowiły 26% badanych. Pracownicy o najdłuższym stażu pracy, czyli nauczyciele akademicy, którzy na naszej uczelni przepracowali przynajmniej 26 lat stanowili 21% respondentów. Najmniej liczną podzbiorowością były osoby, które przepracowały od 16 do 25 lat – 19% respondentów. Można więc powiedzieć, że większość objętych badaniem pracowników – 59% – przepracowała nie więcej niż 15 lat na UW.

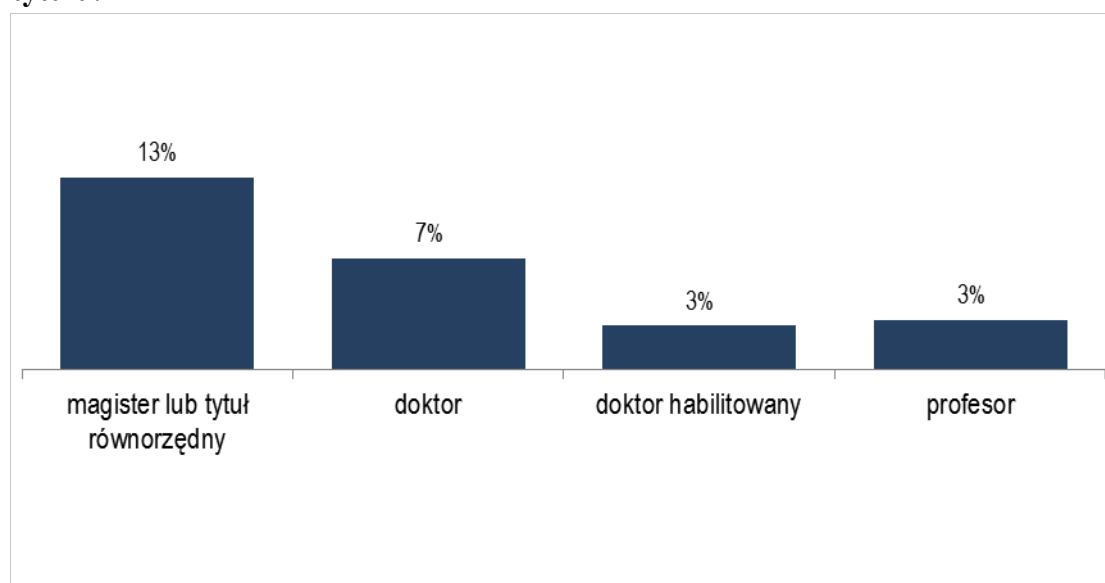
Okazało się, że można odnotować pewne różnice w przeciętnym stażu pracy wśród nauczycieli akademickich reprezentujących poszczególne dziedziny nauki. Średnio biorąc najkrótszym stażem pracy na naszej uczelni charakteryzowali się badani reprezentujący nauki humanistyczne, a najdłuższym pracownicy z dziedziny nauk społecznych.

Rysunek 3.5 Przeciętny staż pracy w latach na UW według dziedziny naukowej.



W badaniu wzięło udział 57 nauczycieli akademickich, którzy nie mieli polskiego obywatelstwa – stanowili oni 5,4% spośród wszystkich badanych. Odpowiedzi tej podzbiorowości respondentów są z pewnością interesujące, gdyż przypuszczalnie mogą one pokazywać opinie osób mających doświadczenie z zagranicznymi standardami warunków pracy. Należy jednak podkreślić, że jest to bardzo nieliczna podzbiorowość, w związku z czym wyniki należy traktować jako dane przybliżone, z należytą ostrożnością przy wyciąganiu wniosków.

Rysunek 3.6 Udział badanych, którzy nie mają polskiego obywatelstwa według stopnia lub tytułu.



W świetle szczegółowych wyników analiz można stwierdzić, że relatywnie największy udział osoby bez polskiego obywatelstwa miały wśród respondentów z tytułem zawodowym (magistra lub innym równorzędnym), najniższy zaś wśród pracowników ze stopniem doktora habilitowanego oraz tytułem profesora.

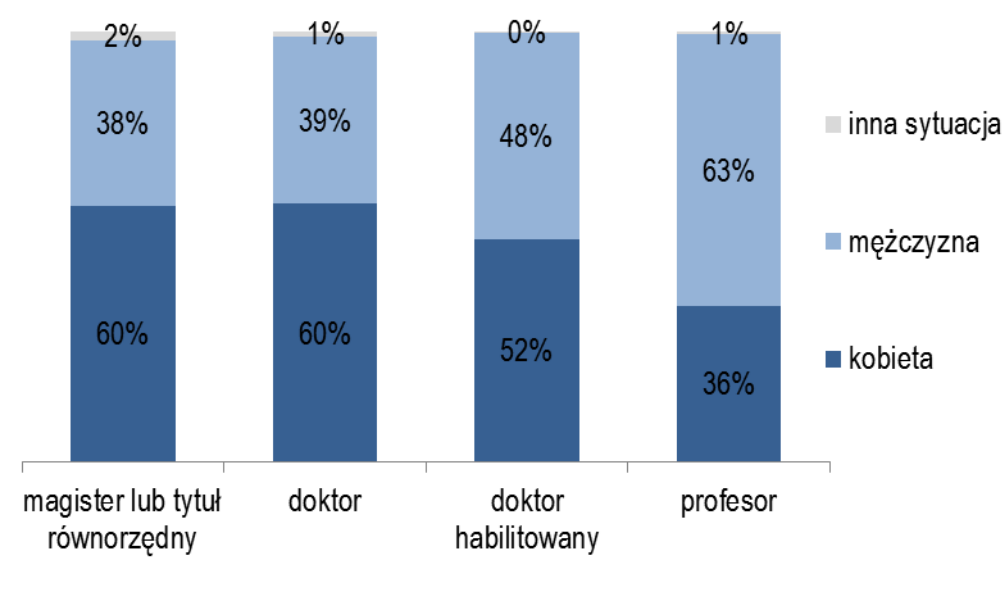
Udział pracowników, którzy nie mieli polskiego obywatelstwa, wśród reprezentantów poszczególnych dziedzin nauki był zauważalnie różny. Relatywnie najwięcej takich osób było wśród przedstawicieli nauk humanistycznych – 7%, a najmniej wśród reprezentantów nauk społecznych – 4%.

Przeciętny staż pracy na UW respondentów bez polskiego obywatelstwa był wyraźnie niższy od stażu pracy pozostałych badanych. Osoby, które deklarowały brak polskiego obywatelstwa, na naszej uczelni pracowały średnio 9,1 roku, wówczas gdy osoby z polskim obywatelstwem – ponad 15 lat.

Wyniki przeprowadzonych analiz pokazują, że wśród uczestników badania nieznacznie przeważały kobiety, które stanowiły 53,8% badanych, zaś mężczyźni stanowili 45,5% wśród respondentów, pozostałe 0,8% stanowiły osoby, które w pytaniu o płeć odpowiedziały „inna sytuacja”.

W badanej zbiorowości struktura badanych według płci była odmienna w podzbiorowościach respondentów różniących się stopniem lub tytułem.

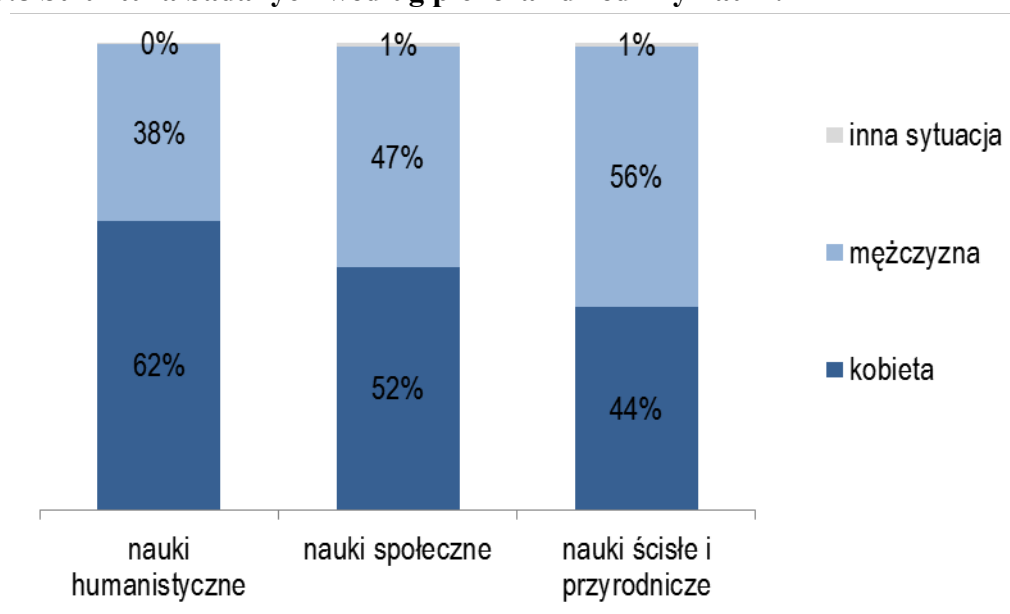
Rysunek 3.7 Struktura badanych według płci oraz stopnia lub tytułu.



O ile wśród osób z tytułem zawodowym oraz stopniem doktora lub doktora habilitowanego przeważały kobiety, to wśród pracowników z tytułem profesora przeważali mężczyźni.

Również struktura badanych według płci wyraźnie różniła się w zależności od dziedziny nauki.

Rysunek 3.8 Struktura badanych według płci oraz dziedziny nauki.



Najwyższy udział kobiet występował wśród pracowników akademickich zajmujących się naukami humanistycznymi. Wśród osób reprezentujących nauki społeczne także przeważały kobiety, choć ich udział był wyraźnie niższy niż wśród przedstawicieli nauk humanistycznych. Natomiast wśród osób reprezentujących nauki ścisłe i przyrodnicze dominowali mężczyźni.

4. Warunki pracy na UW

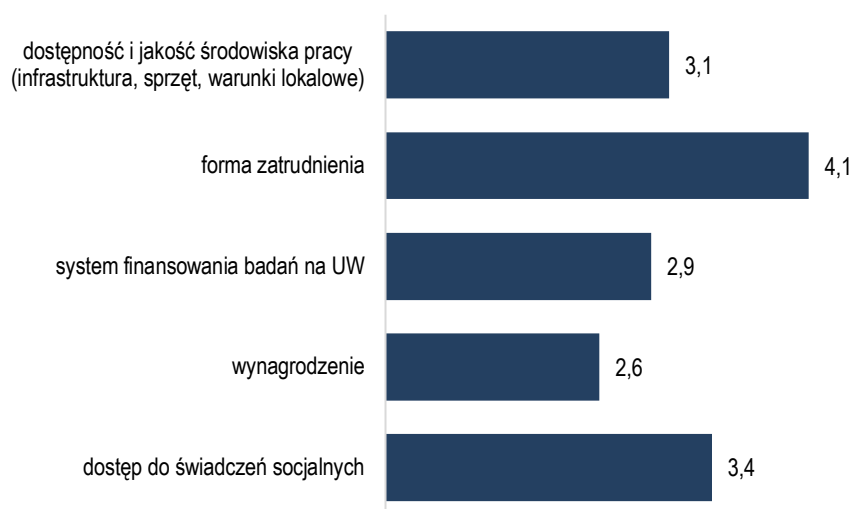
4.1. Ocena wybranych aspektów warunków pracy na UW w kontekście pracy naukowej

Europejska Karta Naukowca (EKN) powstała głównie w celu stworzenia środowiska pracy sprzyjającego rozwojowi badań naukowych. Chodzi o to, by grantodawcy i pracodawcy naukowców stwarzali i utrzymywali taką kulturę pracy, w której ceni się, motywuje i wspomaga zarówno grupy badawcze, jak poszczególne osoby oraz zapewnia im odpowiedni materiały i wsparcie pozwalające na efektywną pracę naukową.

Z tego względu badanie PEJK dotyczące sposobu realizacji EKN na Uniwersytecie Warszawskim zaczynało się od szeregu pytań o różne aspekty wspomnianego środowiska pracy – od warunków do pracy naukowej, poprzez możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego (tzw. *work-life balance*), do strategii rozwoju zasobów ludzkich.

Praca naukowa – jak każda działalność twórcza – wymaga znacznego zaangażowania zasobów intelektualnych. Sprzyjające temu warunki pracy to takie, w których naukowiec może skupić się na wykonywaniu swojego zadania i nie musi poświęcać zbyt wiele energii na inne problemy – np. kwestie formalne lub poszukiwanie dodatkowych źródeł dochodu.

Rysunek 4.1. Ocena* tego, w jakim stopniu poszczególne elementy warunków pracy na UW sprzyjają pracy naukowej.

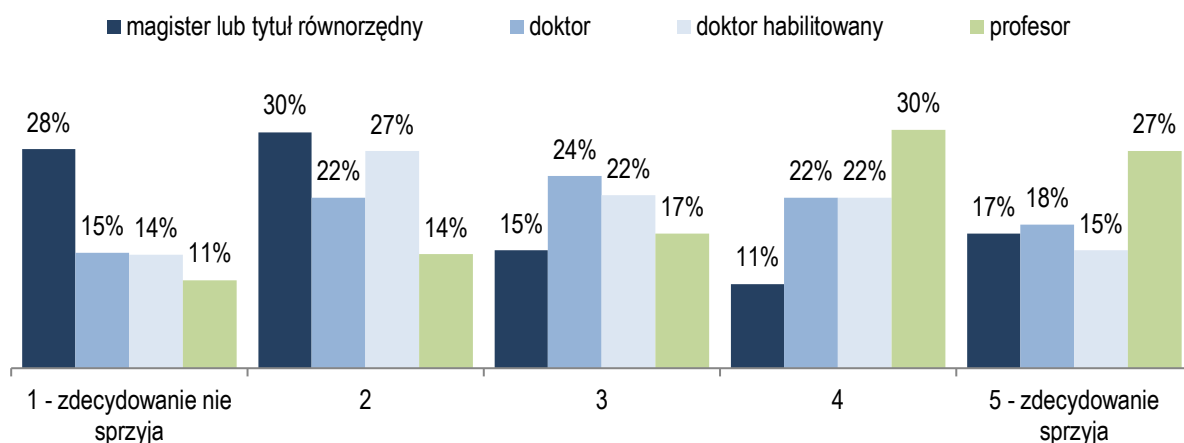


* Średnie dla pięciopunktowej skali, w której 1 oznacza „zdecydowanie nie sprzyja”, a 5 – „zdecydowanie sprzyja”.

Przy pięciopunktowej skali „3” jest wartością neutralną, można więc stwierdzić, że dość dobre oceny wystawiono formie zatrudnienia, powyżej wartości neutralnej oceniono także dostęp do świadczeń socjalnych, a w pobliżu neutralnej – jakość środowiska pracy (sprzęt, infrastrukturę itp.) oraz system finansowania badań na UW. Wynagrodzenie to najsłabszy element warunków pracy na UW.

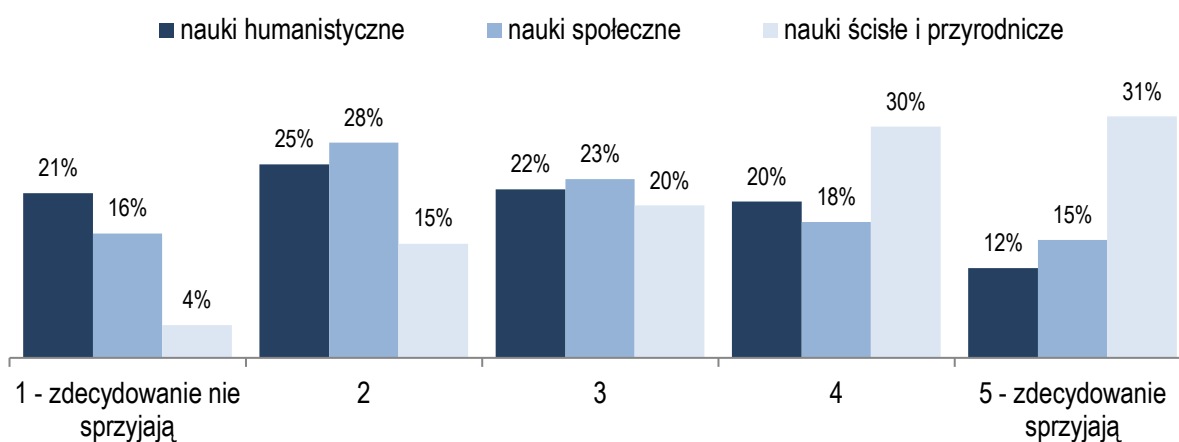
Warto także zwrócić uwagę na to, że na zaprezentowane tu oceny ma wpływ pozycja osób badanych w uniwersyteckiej strukturze społecznej. W szczególności, ocena dostępności i jakości sprzętu i infrastruktury była dość wyraźnie zróżnicowana ze względu na stopień lub tytuł zawodowy oraz dziedzinę naukową (Rys. 4.2 i 4.3). Osoby badane z tytułem profesora oceniały tę jakość najwyżej, a z tytułem magistra – najniżej. To może oznaczać, że różne grupy mają zróżnicowany dostęp do infrastruktury, ale również – że najmłodsi (stopniem i równocześnie wiekiem) pracownicy mają wyższe oczekiwania.

Rysunek 4.2. Rozkład ocen tego, w jakim stopniu dostępność i jakość środowiska pracy na UW sprzyja pracy naukowej – w podziale według tytułu zawodowego.



Osoby pracujące w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych wyróżniały się wysokimi ocenami jakości i dostępności infrastruktury badawczej. Przedstawiciele nauk społecznych i humanistycznych częściej byli skłonni wystawiać niskie oceny – zdaniem 46% badanych z nauk humanistycznych i 44% z nauk społecznych jakość infrastruktury nie sprzyja działalności naukowej (w tym zdaniem 21% humanistów i 16% przedstawicieli nauk społecznych – zdecydowanie nie sprzyja).

Rysunek 4.3. Rozkład ocen tego, w jakim stopniu dostępność i jakość środowiska pracy na UW sprzyja pracy naukowej – w podziale według dziedziny naukowej.



Można przypuszczać, że niskie oceny wystawione przez przedstawicieli nauk społecznych i humanistycznych wynikają głównie z nieodpowiednich warunków lokalowych – wydziały prowadzące badania w tych dziedzinach często mieszczą się w starych budynkach. Równocześnie naukowcy ci nie potrzebują na ogół specjalistycznego sprzętu (np. laboratoryjnego), a ich jedynym „sprzętem” są ściany, biurka i krzesła, ewentualnie komputery.

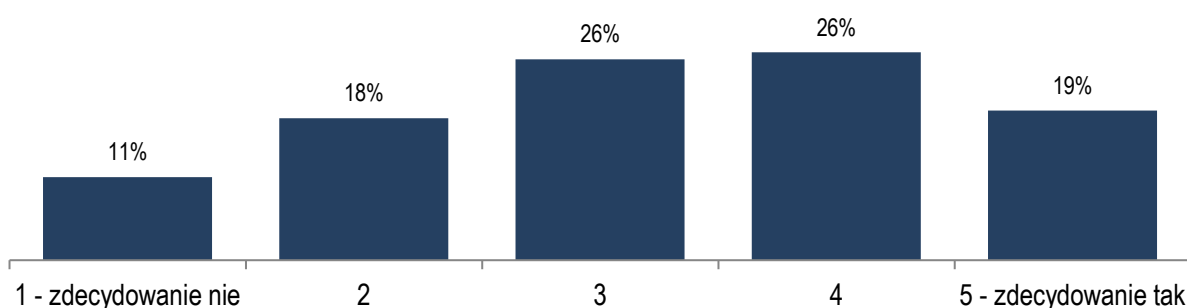
Należy także odnotować, że wszystkie omawiane tu elementy środowiska pracy, z wyjątkiem dostępności do świadczeń socjalnych i formy zatrudnienia, były oceniane gorzej przez kobiety niż przez mężczyzn. Największa różnica między średnimi ocenami w obu grupach wyróżnionych ze względu na płeć dotyczyła dostępności i jakości środowiska pracy – i różnica ta nie zniknęła przy kontroli dziedziny naukowej, tj. we wszystkich dziedzinach kobiety oceniają tę jakość niżej niż mężczyźni (patrz Aneks, tab. 4.1.).

Osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa wystawiały natomiast na ogół wyższe oceny niż Polacy. Największa różnica dotyczyła systemu finansowania badań, a przy ocenie dostępu do doświadczeń socjalnych praktycznie nie było różnicy (patrz Aneks, tab.4.1). Obcokrajowców, którzy odpowiedzieli na ankietę, było niewielu i w ogóle stanowią oni niewielki odsetek pracowników UW. Najprawdopodobniej zazwyczaj są zatrudniani na szczególnych warunkach – w ramach już działających projektów badawczych, których nierzadko są współautorami. Nic więc dziwnego, że są przeciętnie bardziej niż Polacy zadowoleni ze swoich warunków pracy.

4.2. Możliwość zachowania *work-life balance* na Uniwersytecie Warszawskim

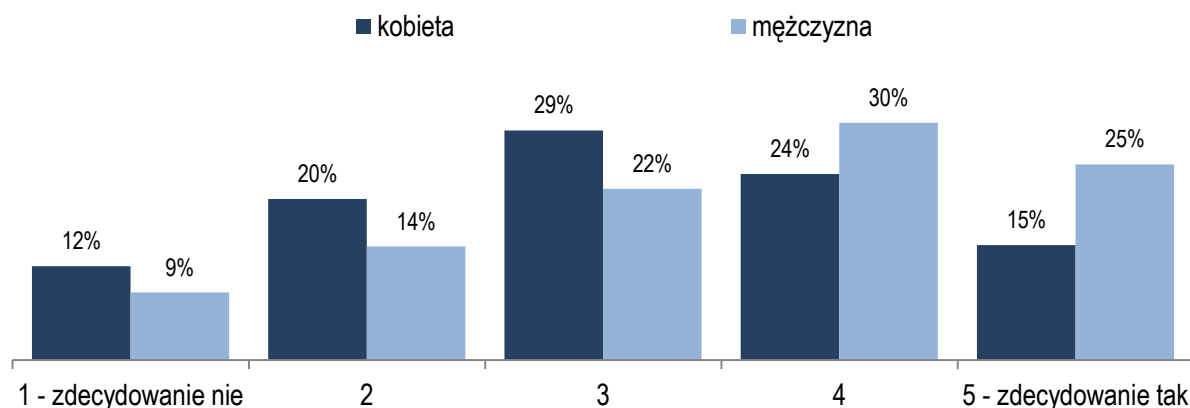
Możliwość pogodzenia rozwoju zawodowego i życia prywatnego (ze szczególnym naciskiem na życie rodzinne) to bardzo ważny element „dobrego” środowiska pracy. Na Uniwersytecie Warszawskim tę kwestię oceniano umiarkowanie pozytywnie – 45% badanych uznało, że warunki pracy sprzyjają zachowaniu równowagi pracy z życiem prywatnym oraz posiadaniu dzieci, natomiast 29% było przeciwnego zdania (Rys. 4.4.)

Rysunek 4.4. Rozkład ocen warunków pracy na UW z punktu widzenia możliwości godzenia życia zawodowego i osobistego, w tym posiadania dzieci.



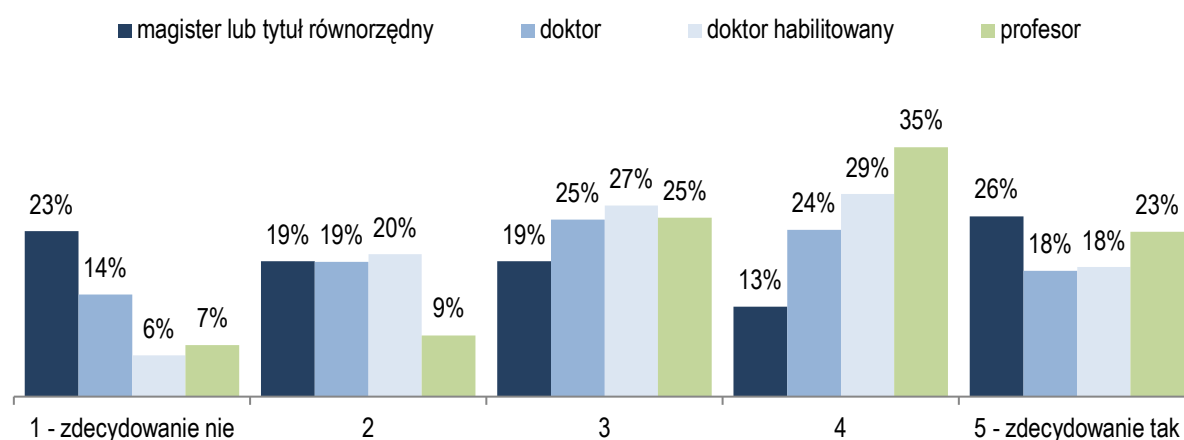
Posiadanie dzieci oznacza większe obciążenie zazwyczaj dla kobiet – szczególnie w sytuacji, kiedy dzieci są małe. Widać to wyraźnie, kiedy porównujemy oceny możliwości godzenia życia zawodowego i osobistego wystawione przez przedstawicieli obu płci (Rys. 4.5.). Należy równocześnie odnotować, że zarówno wśród kobiet, jak wśród mężczyzn przeważa opinia (wśród kobiet nieznacznie), że warunki pracy na UW sprzyjają zachowaniu *work-life balance*. Sądzi tak 39% kobiet i 55% mężczyzn, zaś przeciwnego zdania jest 32% kobiet i 23% mężczyzn.

Rysunek 4.5. Rozkład ocen warunków pracy na UW z punktu widzenia możliwości godzenia życia zawodowego i osobistego, w tym posiadania dzieci – w podziale według płci.



Interesujący jest rodzaj zależności omawianej tu opinii od stopnia naukowego czy tytułu zawodowego (Rys. 4.6). Osoby z tytułem magistra niemal równie często uważają, że warunki pracy „zdecydowanie sprzyjają” (26%), jak „zdecydowanie nie sprzyjają” (23%) godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego. Osoby z tytułem profesora natomiast najczęściej wystawiają temu aspektowi warunków pracy wysokie oceny (58% profesorów uważa, że warunki pracy sprzyjają *work-life balance*).

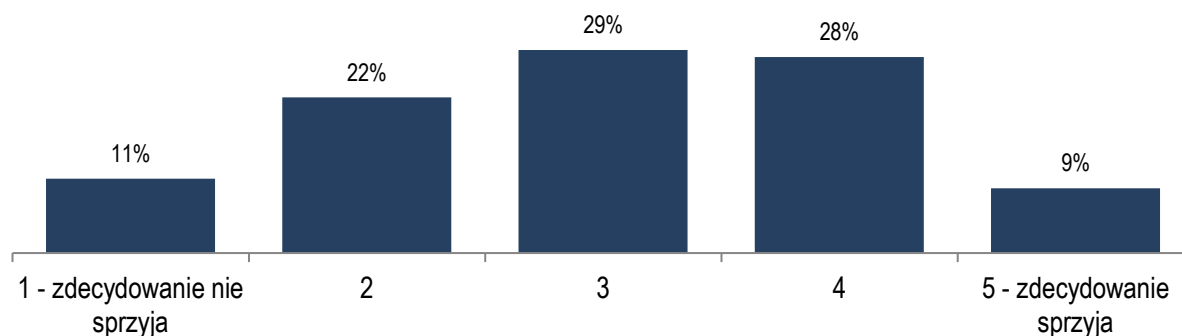
Rysunek 4.6. Rozkład ocen warunków pracy na UW z punktu widzenia możliwości godzenia życia zawodowego i osobistego, w tym posiadania dzieci – w podziale według posiadanych stopni i tytułów.



4.3. Ocena strategii rozwoju kariery zawodowej

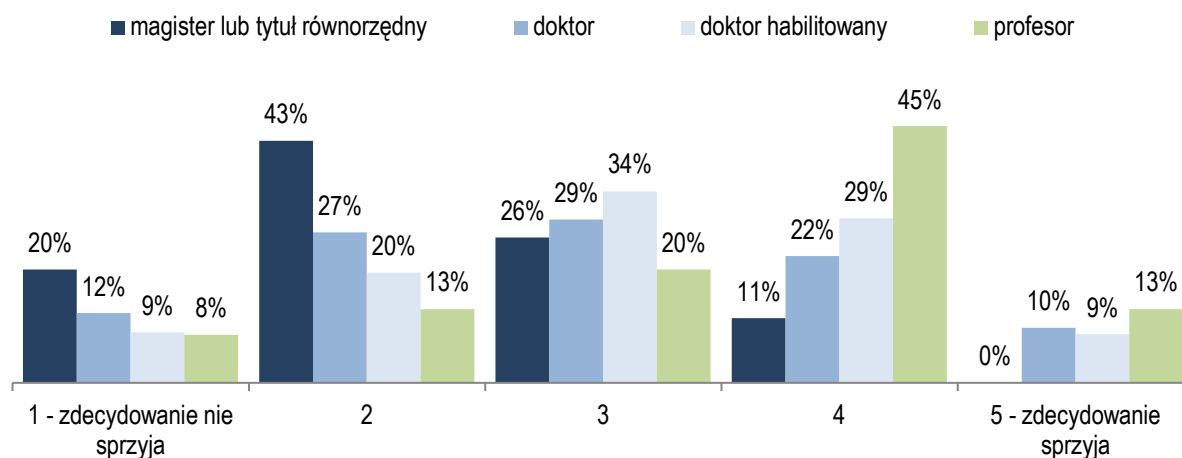
Rozkład ocen obowiązującej na UW strategii rozwoju zawodowego jest bliski do symetrycznego, z niewielką przewagą ocen pozytywnych (37%) nad negatywnymi (33%). Badanych zapytano, w jakim stopniu ta strategia sprzyja rozwojowi naukowemu (Rys. 4.7.).

Rysunek 4.7. Rozkład ocen strategii rozwoju kariery zawodowej na UW – czy sprzyja rozwojowi naukowemu.



Oceny tego aspektu warunków pracy są wyraźnie zróżnicowane ze względu na pozycję zawodową respondenta, reprezentowaną przez posiadane stopnie i tytuły. Najniższe oceny wystawiały osoby z tytułem magistra, a najwyższe – profesorowie. Prezentujemy to na Rys. 4.8.

Rysunek 4.8. Ocena strategii rozwoju kariery zawodowej na UW – czy sprzyja rozwojowi naukowemu. Rozkład odpowiedzi w podziale według posiadanych stopni i tytułów.



Odnutowano też niewielkie zróżnicowanie ocen ze względu na płeć (kobiety nieco gorzej od mężczyzn oceniały strategię rozwoju zawodowego: średnia ocen kobiet 2,9, a mężczyzn –

3,2) oraz na dziedzinę naukową (z ogólnego trendu wyróżniały się nauki ścisłe i przyrodnicze, których przedstawiciele oceniali uniwersytecką strategię rozwoju zawodowego wyraźnie wyżej niż inni: średnia ocen przedstawicieli nauk ścisłych i przyrodniczych wyniosła 3,3, podczas, gdy w pozostałych dziedzinach nie przekraczała 3,0.).

4.4. Ocena równości szans kobiet i mężczyzn

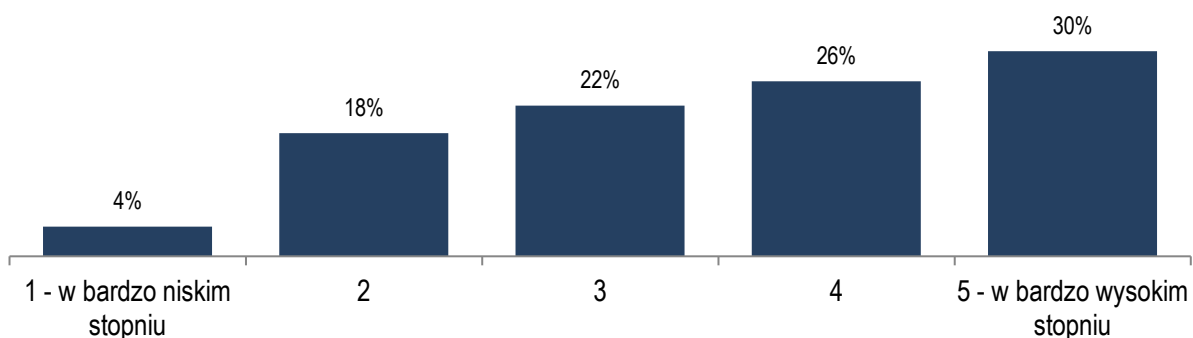
Bardzo ważną kwestią jest społeczny odbiór równości szans mężczyzn i kobiet na kolejnych etapach kariery zawodowej. Uniwersytet jako instytucja dokłada wszelkich starań, żeby tę równość zapewnić, jednak faktyczna realizacja tego postulatu zależy w znacznym stopniu od zachowania konkretnych ludzi i podejmowania konkretnych decyzji w różnych sytuacjach.

Pytanie o to, w jakim stopniu kobiety i mężczyźni mają zapewnione równe szanse na kolejnych etapach kariery zawodowej na UW, jest w istocie pytaniem o społeczny odbiór uczelnianej praktyki, a nie rozwiązań instytucjonalnych.

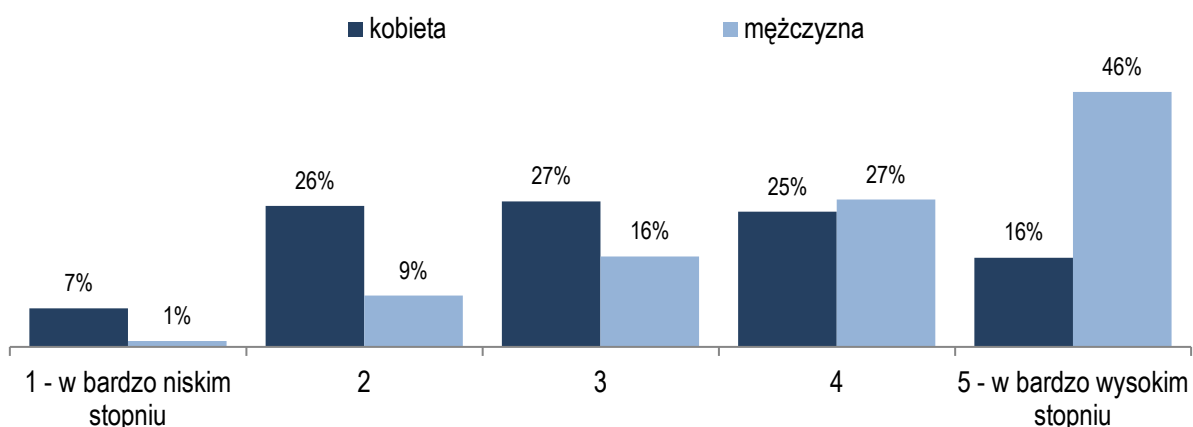
Z punktu widzenia ogółu osób uczestniczących w badaniach sytuacja przedstawia się dość pozytywnie: 56% uważa, że równe szanse są zapewnione, w tym 30% sądzi, że „w bardzo wysokim stopniu” i jest to odpowiedź najczęstsza (Rys. 4.9).

To zagadnienie wygląda jednak zupełnie inaczej w oczach kobiet niż w oczach mężczyzn. O zapewnianiu równości szans przekonanych jest aż 73% mężczyzn i 41% kobiet. Przeciwnego zdania (że równość szans jest zapewniona w bardzo małym lub w małym stopniu) jest 33% kobiet i 10% mężczyzn. Warto odnotować, że również wśród kobiet przeważa opinia o zapewnianiu równości szans nad opinią o jej braku, ale przewaga jest niewielka, a najczęściej wskazywana jest opinia neutralna (środek skali). Mężczyźni natomiast najczęściej sądzą, że równość jest zapewniona „w bardzo wysokim stopniu” (Rys. 4.10).

Rysunek 4.9. Rozkład ocen stopnia zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn na kolejnych etapach kariery zawodowej.



Rysunek 4.10. Rozkład ocen stopnia zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn na kolejnych etapach kariery zawodowej – w podziale według płci.



Jeśli spojrzymy na percepcję równości szans mężczyzn i kobiet z punktu widzenia średnich ocen, okaże się, że największe dysproporcje między ocenami wystawianymi przez mężczyzn i przez kobiety występują w dziedzinie nauk społecznych: średnia ocen mężczyzn jest o 1,19 punktu wyższa od średniej ocen kobiet. W naukach ścisłych analogiczna różnica wynosi 0,82 pkt, a w naukach humanistycznych – 0,63.

4.5. Ocena wsparcia organizacyjnego świadczonego pracownikom przez Uczelnię

Uniwersytet Warszawski zapewnia pracownikom różnego rodzaju wsparcie organizacyjne, które powinno sprzyjać efektywnej pracy naukowej i wpływać pozytywnie na rozwój zawodowy pracowników. Jest to zgodne z zasadami Europejskiej Karty Naukowca, według

której „naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji”.

W badaniu prosiliśmy o ocenę trzech głównych kierunków takiego wsparcia:

- 1) Dotyczącego szeroko pojętego rozwoju zawodowego i rozwoju kompetencji (doradztwo zawodowe, podnoszenie kwalifikacji zawodowych);
- 2) Dotyczącego czerpania korzyści z prowadzonych badań (materialnych lub niematerialnych);
- 3) Dotyczącego rozwiązywania problemów i konfliktów.

Średnie oceny wszystkich rodzajów wsparcia prezentujemy na Rys. 4.11. Tylko dwa aspekty zostały ocenione powyżej punktu neutralnego – wsparcie na rzecz uznania autorstwa badań, w które pracownik miał rzeczowy wkład i wsparcie na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pozostałe rodzaje wsparcia oceniono raczej dość nisko – tj. poniżej 3, co jest oceną neutralną.

Rysunek 4.11. Ocena* wsparcia zapewnianego pracownikom przez Uczelnię z punktu widzenia rozwoju zawodowego pracowników



* Średnie dla pięciopunktowej skali, w której 1 oznacza „bardzo złą”, a 5 – „bardzo dobrą” ocenę.

Przedstawione oceny okazały się w niewielkim stopniu zróżnicowane ze względu na płeć, stopień i tytuły oraz dziedzinę naukową. Warto jedynie odnotować, że osoby z tytułem magistra

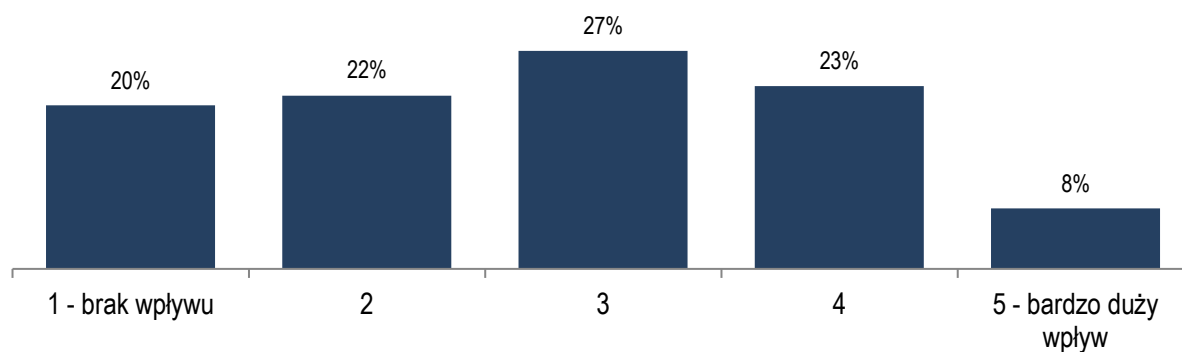
wyróżniały się szczególnie niskimi ocenami wsparcia na rzecz prowadzenia badań poza własną jednostką macierzystą (2,6 – gdy wśród pozostałych grup wyróżnionych ze względu na stopień i tytuły było to ok. 2,8) oraz w zakresie podnoszenia kwalifikacji i doradztwa zawodowego (2,2 – gdy wśród pozostałych było to ok. 2,6). Ponadto, wszystkie badane aspekty zostały nieco wyżej ocenione przez pracowników zagranicznych niż przez Polaków. Nie były to jednak bardzo wyraźne różnice (nie przekraczały 0,3 na pięciopunktowej skali).

4.6. Ocena wpływu pracowników na decyzje podejmowane w ramach jednostki organizacyjnej

Europejska Karta Naukowca uznaje za pożądane uczestnictwo naukowców w procesie podejmowania decyzji przez ich pracodawców: „(...) pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji”.

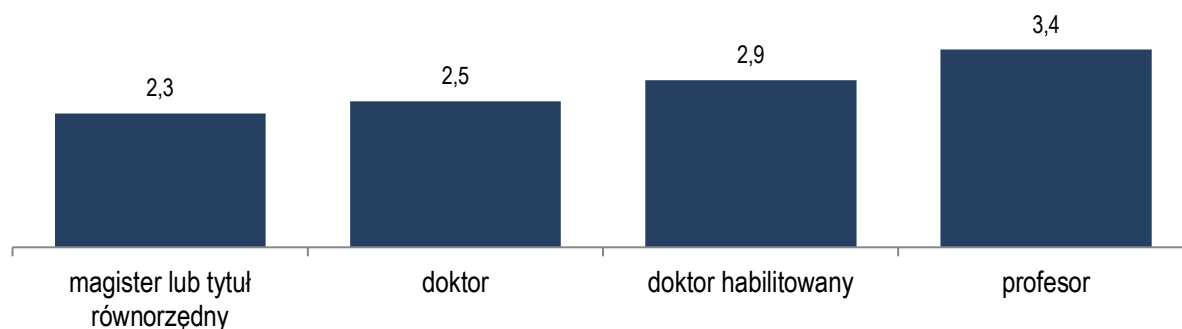
Biorąc to pod uwagę, poprosiliśmy badanych pracowników naukowych o ocenę wpływu, jaki mają na decyzje podejmowane w ramach swojej jednostki organizacyjnej. Odpowiedzi rozłożyły się niemal równomiernie (Rys. 4.12), jedynie najwyższą ocenę „bardzo duży wpływ” wskazało wyraźnie mniej badanych niż pozostałe.

Rysunek 4.12. Rozkład ocen wpływu na decyzje podejmowane w ramach jednostki dydaktycznej



Zgodnie z oczekiwaniami, postrzeganie własnego wpływu na decyzje w jednostkach zależy od pozycji zawodowej – największy mają profesorowie, a najmniejszy – osoby z tytułem magistra.

Rysunek 4.13. Ocena* wpływu na decyzje podejmowane w ramach jednostki dydaktycznej w podziale według posiadanych stopni i tytułów



* Średnie dla pięciopunktowej skali, w której 1 oznacza „brak wpływu”, a 5 – „bardzo duży wpływ”.

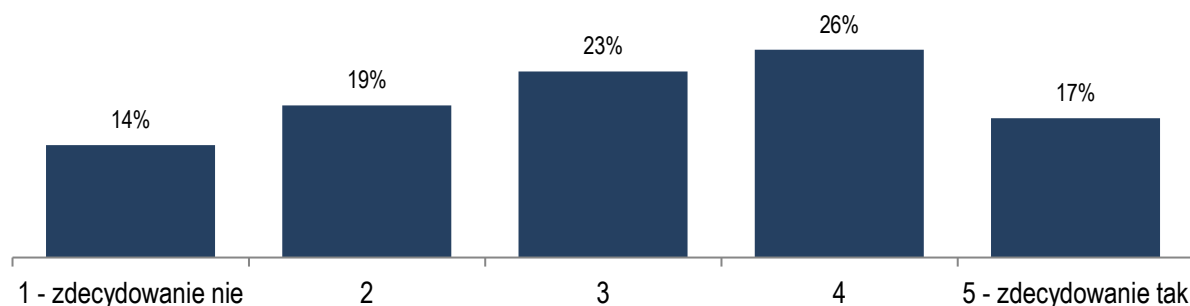
Wśród osób z tytułem profesora co piąta (20%) oceniła swój wpływ na decyzje jako „bardzo duży”, a kolejne 31% – jako duży. Doktorzy i doktorzy habilitowani najczęściej wskazywali środek skali (28% w każdej z tych grup), natomiast wśród osób z tytułem magistra 64% oceniło, że mają mały wpływ na decyzje (w tym 30% – „brak wpływu”).

4.7. Relacje między pracą dydaktyczną a pracą naukową

Europejska Karta Naukowca traktuje nauczanie jako jeden ze sposobów upowszechniania wiedzy i z tego względu należy – zdaniem autorów EKN – postrzegać je jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju naukowców. Aby tak było, praca dydaktyczna powinna mieć ścisły związek z pracą naukową – stąd pytanie ankiety o to, w jakim stopniu na Uniwersytecie Warszawskim obowiązki dydaktyczne są realizowane w sposób, który sprzyja prowadzonej przez respondenta pracy naukowej.

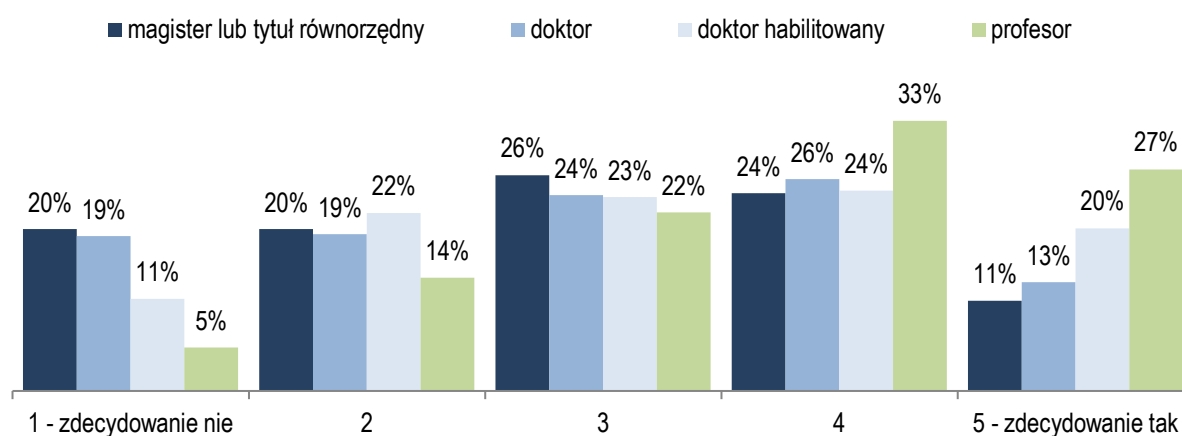
Opinie dotyczące tego zagadnienia były podzielone, z lekką przewagą procentową osób przekonanych, że prowadzona przez nich praca dydaktyczna sprzyja ich pracy naukowej (Rys. 4.14.) – średnia ocena dla ogółu badanych pracowników nieznacznie przekraczała poziom neutralny i wynosiła 3,1.

Rysunek 4.14. Rozkład ocen tego, w jakim stopniu praca dydaktyczna sprzyja pracy naukowej.

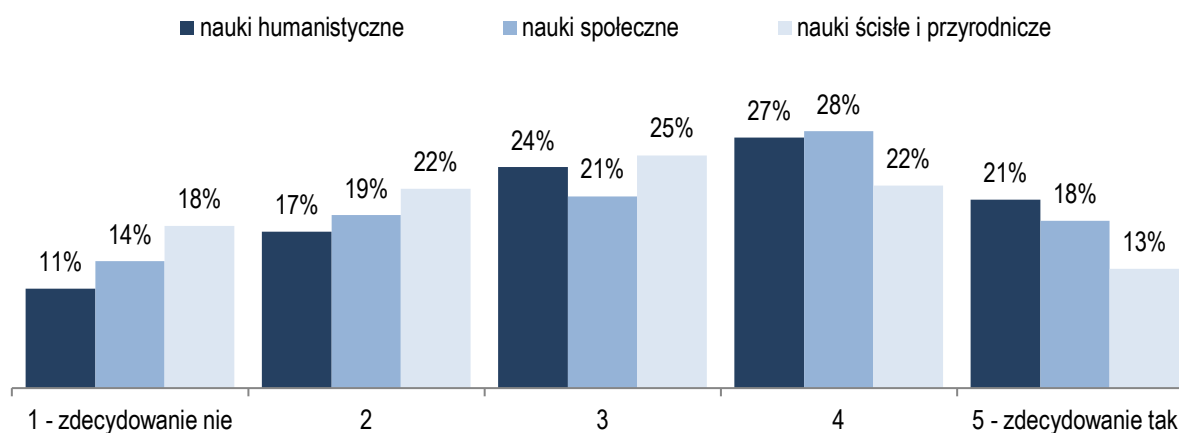


Przedstawione opinie były zróżnicowane zarówno ze względu na pozycję zawodową (posiadane stopnie i tytuły), jak i na dziedzinę naukową. Wynika z tego, że **osoby z tytułem profesora częściej niż inni pracownicy prowadzą zajęcia, które wiążą się z ich badaniami naukowymi oraz – że o taki związek łatwiej jest w humanistom i przedstawicielom nauk społecznych niż przedstawicielom nauk ścisłych i przyrodniczych** (Rys. 4.15. i 4.16.). Średnie oceny dla wyróżnionych dziedzin naukowych wynosiły: 3,3 dla nauk humanistycznych, 3,2 dla nauk społecznych i 2,9 dla nauk ścisłych i przyrodniczych.

Rysunek 4.15. Rozkład ocen tego, w jakim stopniu praca dydaktyczna sprzyja pracy naukowej – w podziale według posiadanych stopni i tytułów.



Rysunek 4.16. Rozkład ocen tego, w jakim stopniu praca dydaktyczna sprzyja pracy naukowej – w podziale według dziedziny naukowej.

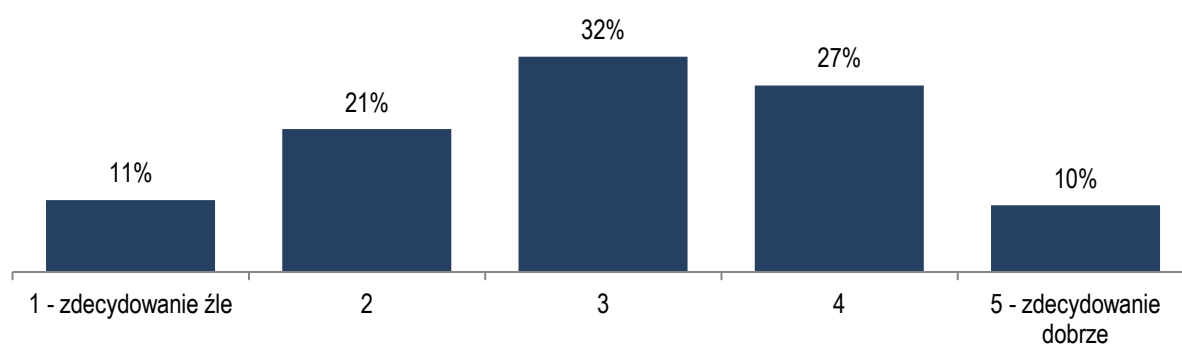


4.8. Opinie o systemie oceny pracowników

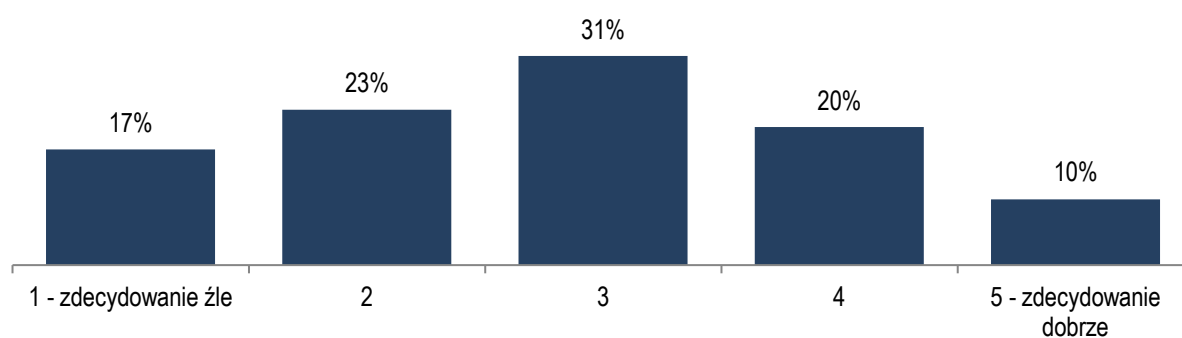
EKN zaleca przeprowadzanie przez pracodawców regularnej oceny wyników zawodowych naukowców. Przy tym mowa tam jest o niezależnych komisjach działających według przejrzystych kryteriów oraz wspomina się, że w przypadku starszych pracowników pożądane byłyby komisje międzynarodowe.

Oceny systemu oceny pracowników funkcjonującego na UW były na ogół poniżej punktu neutralnego (czyli były raczej niskie), a jedynym aspektem ocenianym nieco lepiej (średnia 3,1) były kryteria oceny. Przekazywanie informacji zwrotnej oceniono średnio na 2,8, a uwzględnianie specyfiki pracy osoby badanej – na 2,9. Rozkłady ocen przedstawiamy na rysunkach 4.17–19. Warto zauważyć, że są one niemal symetryczne, a najczęściej wskazywany jest środek skali, co może świadczyć o braku ukształtowanej opinii o tych zagadnieniach.

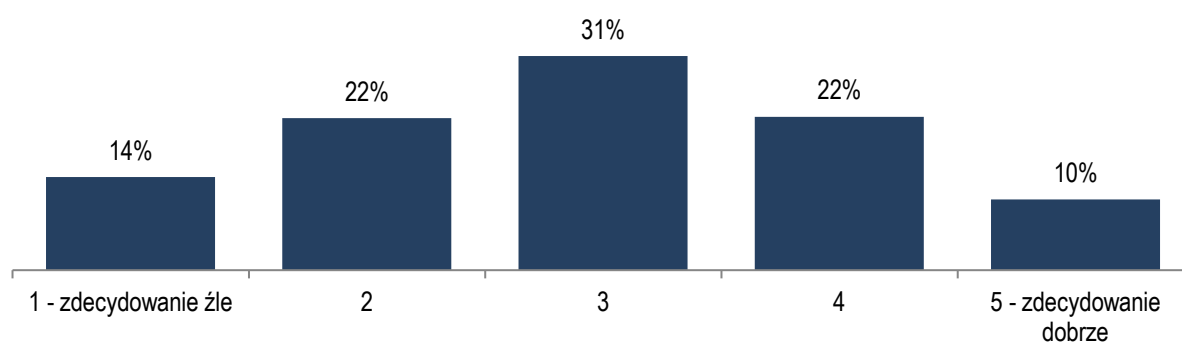
Rysunek 4.17. Rozkład ocen kryteriów oceny pracowników.



Rysunek 4.18. Rozkład ocen przekazywania informacji zwrotnej o ocenie pracownika.



Rysunek 4.19. Rozkład ocen uwzględniania specyfiki pracy osoby ocenianej w systemie oceny pracowników.



Przedstawione tu oceny były w niewielkim stopniu zróżnicowane ze względu na pozycję zawodową (stopnie i tytuły) oraz dziedzinę naukową. Z ogólnego trendu wyróżniały się osoby

z tytułem profesora, które wszystkie elementy systemu oceny pracowników oceniały wyżej niż pozostałe osoby (patrz Aneks, tab. 4.2.).

Wyróżniali się także pracownicy zajmujący się naukami ścisłymi i przyrodniczymi, którym system ocen podobał się nieco bardziej niż innym pracownikom. Nie były to jednak duże różnice (patrz Aneks, tab. 4.3.).

5. Rekrutacja na stanowiska pracy na UW

5.1. Ocena wybranych aspektów procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW

Jednym z kluczowych zagadnień objętych Europejską Kartą Naukowca jest rekrutacja pracowników naukowych. Wskazuje ona na potrzebę jasnego określenia standardów przyjmowania naukowców do pracy przez pracodawców i grantodawców. Ponadto standardy te powinny ułatwiać dostęp naukowcom powracającym do kariery naukowej.

Rekrutacja na stanowiska naukowe jest na tyle istotnym zagadnieniem, że wymagania określone w EKN są uzupełniane przez osobny dokument – Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wśród wskazań dotyczących procedur rekrutacji określonych w Kodeksie, oprócz wspomnianej już przejrzystości, znajduje się także otwartość i efektywność, a także postulat, by procedury rekrutacji były możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym.

Duży nacisk położony jest także na dobór członków komisji dokonującej wyboru spośród kandydatów. Komisja ta powinna składać się z osób o różnorodnych doświadczeniach pozwalających na ocenę kandydatów. Ponadto członkowie komisji powinni być właściwie przeszkoleni.

Kodeks podkreśla również, że odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie czy przerwy w przebiegu kariery powinny być postrzegane w kategorii ewolucji kariery naukowej, a przez to mogą stanowić wkład w rozwój zawodowy i być wyrazem wielowymiarowości ścieżki kariery. Podobnie powinna być postrzegana także mobilność, obejmująca nie tylko zmianę kraju czy regionu, ale też pobyt w innym środowisku naukowym czy zmianę dyscypliny naukowej.

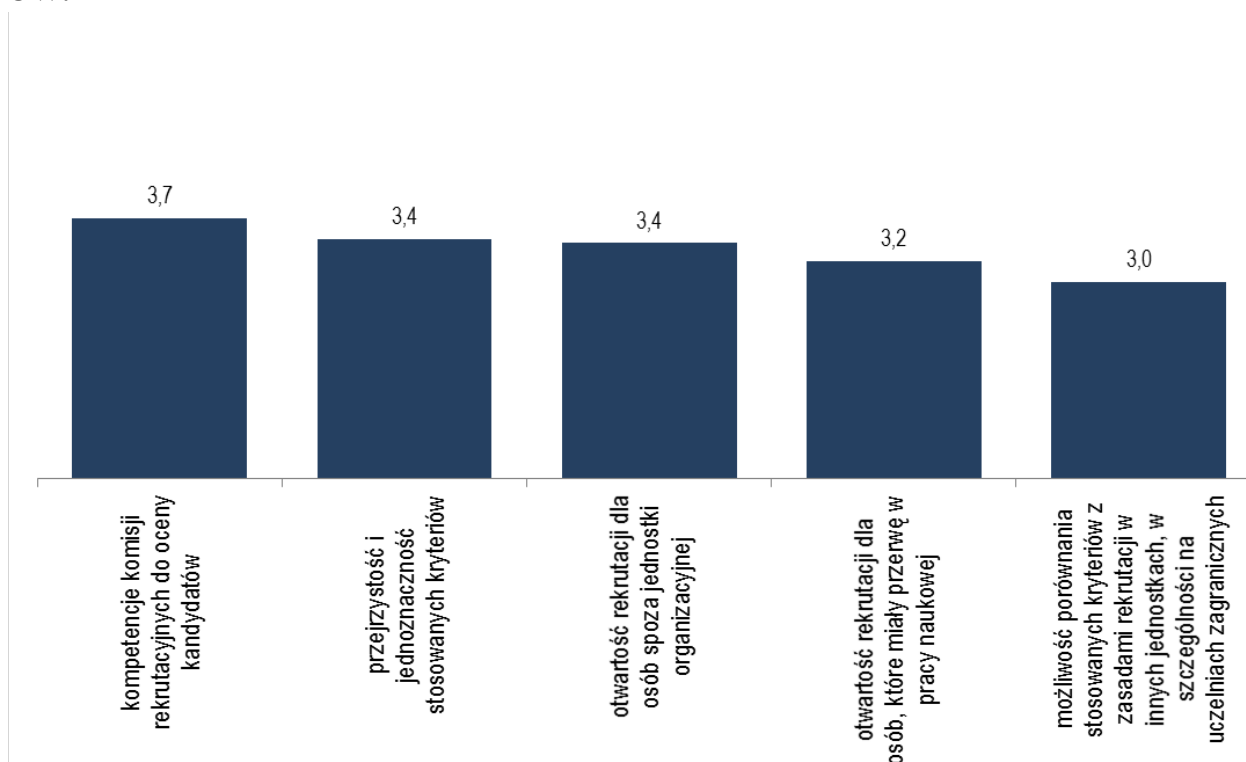
Powyższe postulaty znalazły odzwierciedlenie w pytaniach przeprowadzonego badania sondażowego. Uczestnicy badania byli proszeni o dokonanie oceny pięciu aspektów rekrutacji na stanowiska pracy na Uniwersytecie Warszawskim:

- przejrzystości i jednoznaczności stosowanych kryteriów,
- możliwości porównania stosowanych kryteriów z zasadami rekrutacji w innych jednostkach, w szczególności na uczelniach zagranicznych,

- otwartości rekrutacji dla osób spoza jednostki organizacyjnej,
- otwartości rekrutacji dla osób, które miały przerwę w pracy naukowej,
- kompetencji komisji rekrutacyjnych do oceny kandydatów.

Ocena była dokonywana na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „bardzo źle”, a 5 oznaczało „bardzo dobrze”. Poniższy wykres przedstawia średnie ocen poszczególnych aspektów rekrutacji.

Rysunek 5.1. Oceny* wybranych aspektów procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW.

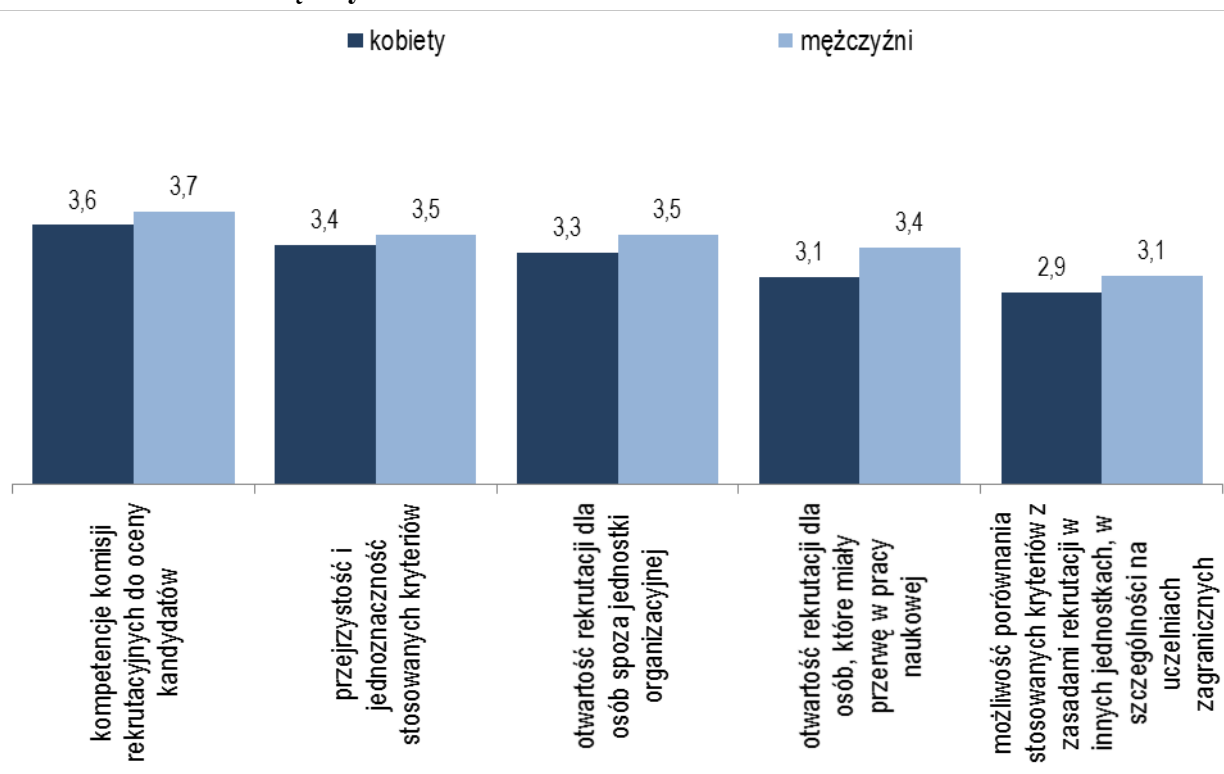


* - średnia dla pięciopunktowej skali, na której 1 oznaczało „bardzo źle”, a 5 oznaczało „bardzo dobrze”

Najwyżej ocenionym aspektem procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW były kompetencje komisji rekrutacyjnych do oceny kandydatów (średnia 3,7 na skali od 1 do 5), zaś najniżej oceniono możliwość porównania stosowanych kryteriów z zasadami rekrutacji w innych jednostkach, w tym na uczelniach zagranicznych (średnia 3, czyli ocena neutralna). Pozytywnie (ze średnimi 3,4) oceniono przejrzystość i jednoznaczność stosowanych kryteriów oraz otwartość rekrutacji dla osób spoza jednostki organizacyjnej. Średnia ocen otwartości rekrutacji dla osób, które miały przerwę w pracy naukowej, wyniosła 3,2, a zatem była bliska środka skali.

W przypadku tego ostatniego aspektu daje się zauważyć różnicę ocen dokonywanych przez kobiety i przez mężczyzn. Poniższy wykres przedstawia zestawienie ocen poszczególnych aspektów rekrutacji dokonywanych przez te grupy.

Rysunek 5.2. Oceny* wybranych aspektów procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW wśród kobiet i mężczyzn.

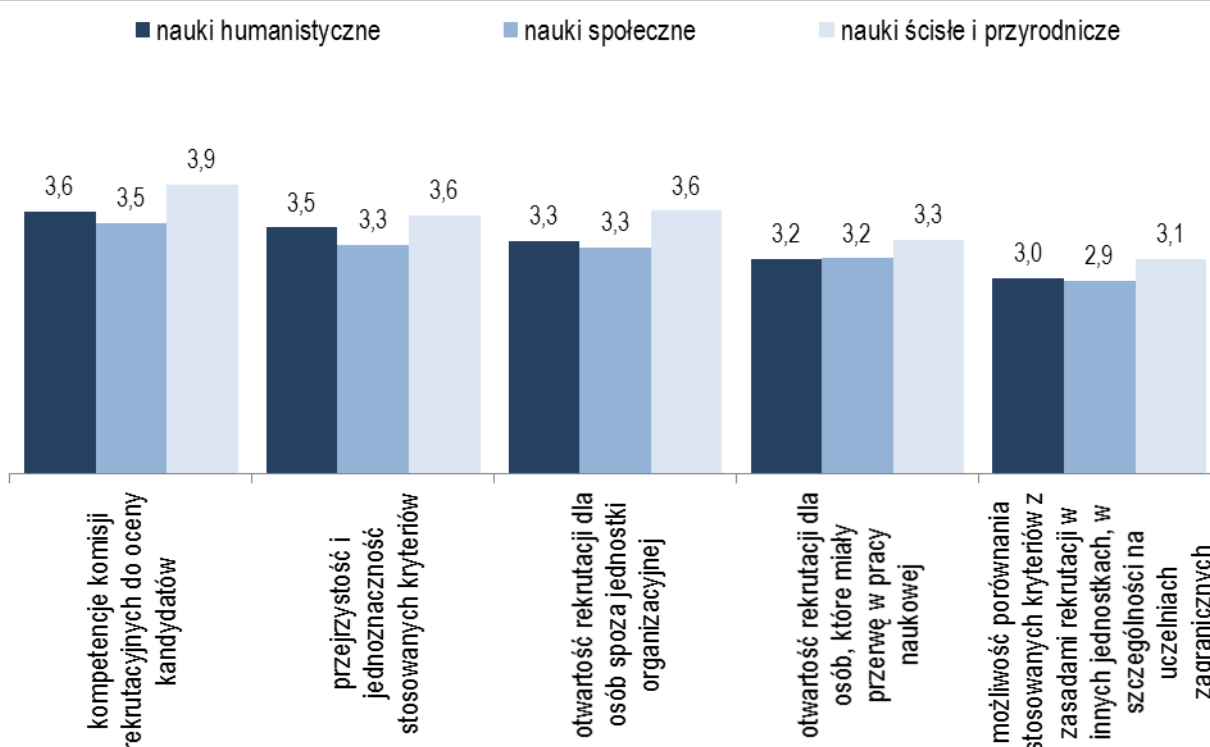


* - średnia dla pięciopunktowej skali, na której 1 oznaczało „bardzo źle”, a 5 oznaczało „bardzo dobrze”

Mężczyźni oceniali otwartość rekrutacji dla osób, które miały przerwę w pracy naukowej, wyżej niż kobiety (średnia 3,4 względem 3,1). Jednym z możliwych wyjaśnień odmiennych ocen jest różnica doświadczeń – wśród przyczyn przerw w pracy naukowej wyróżnić można urlop macierzyński. W przypadku wszystkich pozostałych aspektów rekrutacji oceny dokonywane przez mężczyzn były nieco wyższe niż te dokonywane przez kobiety, ale różnice te są nieduże lub zgoła pomijalne.

Jeszcze wyraźniejsze różnice ocen daje się zaobserwować przy porównaniu ocen dokonywanych przez osoby z poszczególnych dziedzin nauki. Wyniki przedstawione są na poniższym wykresie.

Rysunek 5.3. Oceny* wybranych aspektów procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW w podziale według dziedziny nauki.



* - średnia dla pięciopunktowej skali, na której 1 oznaczało „bardzo źle”, a 5 oznaczało „bardzo dobrze”

Wszystkie badane aspekty procesu rekrutacji na stanowiska pracy na UW zostały ocenione wyżej przez przedstawicieli nauk ścisłych i przyrodniczych niż przez osoby uprawiające nauki humanistyczne i nauki społeczne. Najwyraźniej różnice te widać w przypadku ocen kompetencji komisji rekrutacyjnych do oceny kandydatów (średnia 3,9 względem, odpowiednio 3,6 i 3,5). Nieco mniejsze różnice obserwujemy w przypadku ocen otwartości rekrutacji dla osób spoza jednostki organizacyjnej oraz przejrzystości i jednoznaczności stosowanych kryteriów. W przypadku ocen otwartości rekrutacji dla osób z przerwą w pracy naukowej oraz możliwości porównania kryteriów z zasadami rekrutacji w innych jednostkach obserwowane różnice między dziedzinami kształcenia są niewielkie.

5.2. Poziom uwzględnienia kwalifikacji w procesie rekrutacji

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wskazuje, że w procesie doboru kadr powinien być uwzględniany cały zakres doświadczenia kandydatów. Poza potencjałem naukowym kandydatów należy brać pod uwagę także „miękkie kompetencje”, jak kreatywność czy poziom niezależności. Także w przypadku kwalifikacji akademickich i zawodowych powinny być uwzględniane zarówno kwalifikacje formalne, jak i nieformalne.

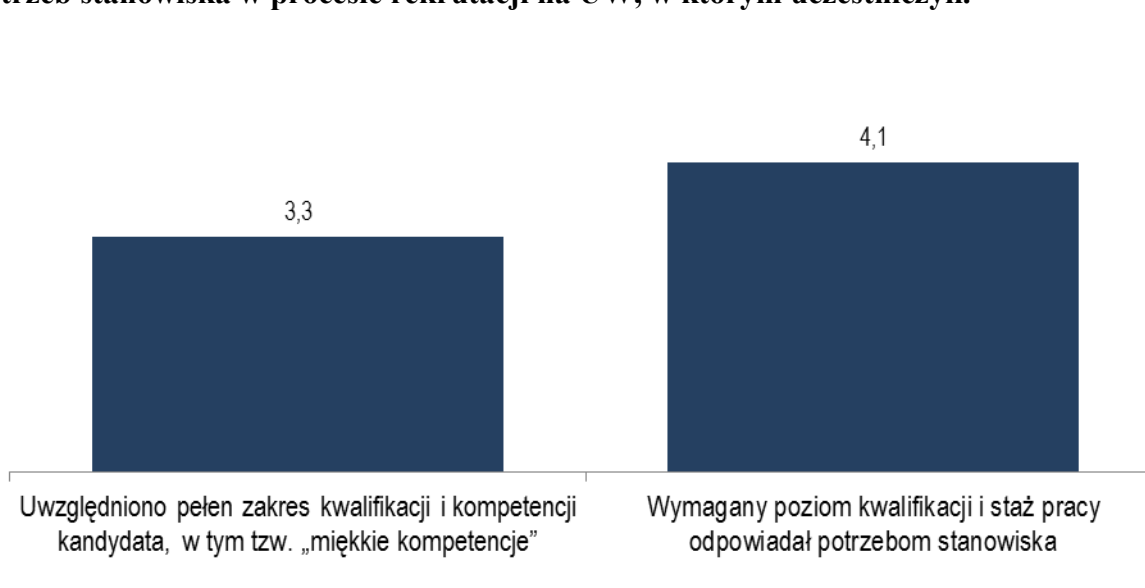
Kodeks wskazuje też, że wymagany poziom kwalifikacji oraz staż pracy powinny być dostosowane do potrzeb stanowiska, nie powinny zaś być wykorzystywane jako bariera w przyjęciu do pracy.

Badanym zadano dwa pytania dotyczące kwalifikacji, jakie były uwzględniane w procesie rekrutacji na UW, w którym uczestniczyli. Pierwsze z nich dotyczyło uwzględnienia pełnego zakresu kwalifikacji i kompetencji kandydata, zaś drugie adekwatności wymaganego poziomu kwalifikacji i stażu pracy:

- Czy w procesie rekrutacji na UW, w którym Pani/Pan uczestniczyła/uczestniczył, brany był pod uwagę pełen zakres kwalifikacji i kompetencji kandydata? (w tym tzw. „miękkie kompetencje” jak kreatywność czy poziom niezależności)
- Czy w procesie rekrutacji na UW, w którym Pani/Pan uczestniczyła/uczestniczył, wymagany poziom kwalifikacji i staż pracy odpowiadał potrzebom stanowiska, na które odbywała się rekrutacja?

Ze względu na to, że warunki te mogły być spełnione w różnym stopniu, udzielenie jednoznacznej odpowiedzi „tak” lub „nie” byłoby problematyczne. Dlatego badanych poproszono o posłużenie się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 5 „zdecydowanie tak”. Poniższy wykres przedstawia średnie udzielonych w ten sposób odpowiedzi.

Rysunek 5.4. Oceny* poziomu uwzględnienia pełnego zakresu kwalifikacji i kompetencji kandydatów oraz adekwatności wymaganego poziomu kwalifikacji i stażu pracy do potrzeb stanowiska w procesie rekrutacji na UW, w którym uczestniczyli.

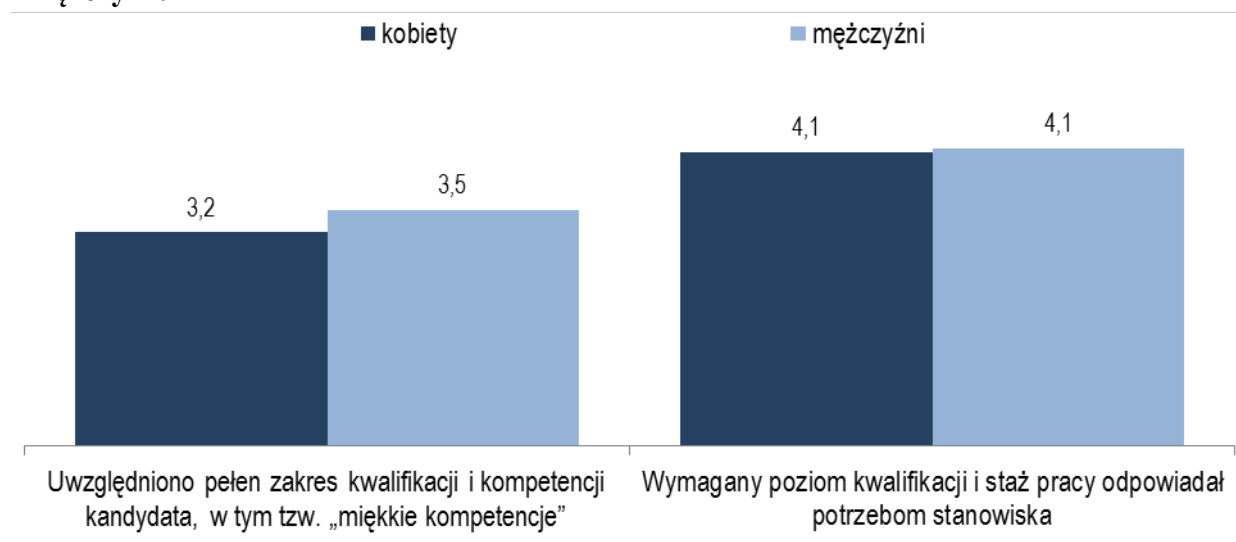


* - średnia dla pięciopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 5 oznaczało „zdecydowanie tak”

Badani wskazali wyraźnie, że w procesie rekrutacji na UW, w którym uczestniczyli, wymagany poziom kwalifikacji i staż pracy odpowiadały potrzebom stanowiska, na które odbywała się rekrutacja (średnia 4,1 na skali od 1 do 5). W znacznie mniejszym stopniu zgadzali się ze stwierdzeniem, że w procesie tym uwzględniono pełen zakres kwalifikacji i kompetencji, w tym „miękkich kompetencji” (średnia 3,3).

Zaobserwowano różnice w odpowiedziach w grupach wyróżnionych ze względu na płeć. Na poniższym wykresie znajdują się średnie odpowiedzi udzielanych przez kobiety i przez mężczyzn.

Rysunek 5.5. Oceny* poziomu uwzględnienia pełnego zakresu kwalifikacji i kompetencji kandydatów oraz adekwatności wymaganego poziomu kwalifikacji i stażu pracy do potrzeb stanowiska w procesie rekrutacji na UW, w którym uczestniczyli – wśród kobiet i mężczyzn.

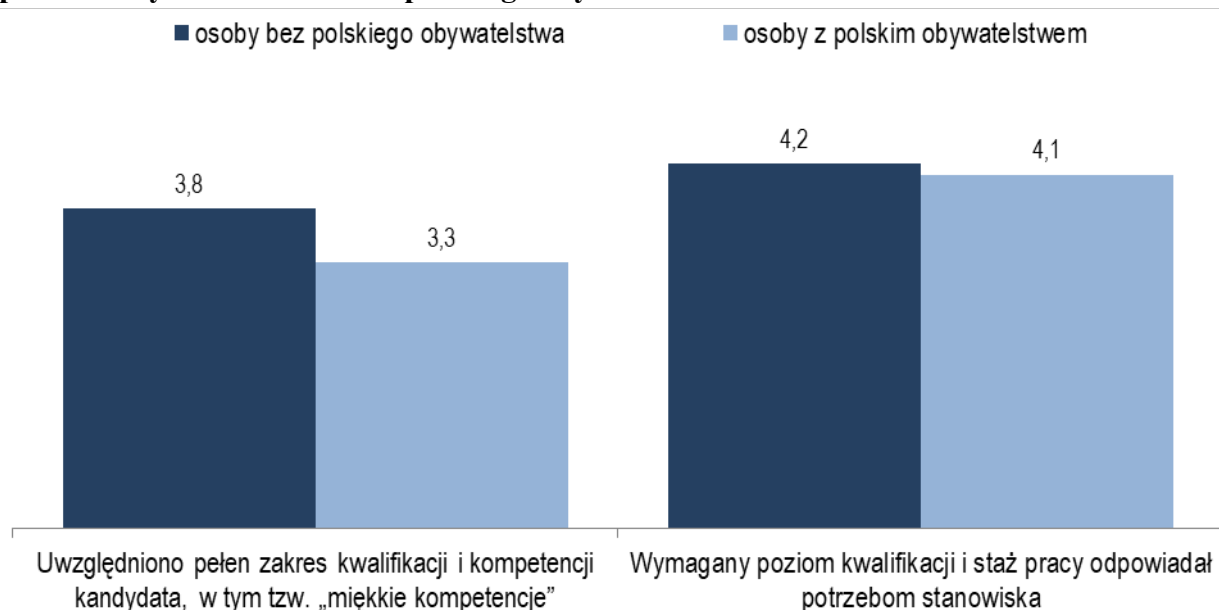


* - średnia dla pięciopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 5 oznaczało „zdecydowanie tak”

Mężczyźni w większym stopniu niż kobiety wskazywali na uwzględnienie „miękkich kompetencji” w procesie rekrutacji, w którym uczestniczyli (średnia 3,5 względem 3,2). Nie odnotowano natomiast różnic w ocenach adekwatności wymaganego poziomu kwalifikacji i stażu pracy do potrzeb obsadzanego stanowiska – w obu grupach były podobnie wysokie.

Oceną poziomu uwzględnienia kwalifikacji różniły się także osoby posiadające polskie obywatelstwo i nieposiadające go. Porównanie dokonywanych ocen znajduje się na poniższym wykresie.

Rysunek 5.6. Oceny* poziomu uwzględnienia pełnego zakresu kwalifikacji i kompetencji kandydatów oraz adekwatności wymaganego poziomu kwalifikacji i stażu pracy do potrzeb stanowiska w procesie rekrutacji na UW, w którym uczestniczyli – wśród osób z polskim obywatelstwem i bez polskiego obywatelstwa.



* - średnia dla pięciopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 5 oznaczało „zdecydowanie tak”

Obcokrajowcy pracujący na UW w wyraźnie większym stopniu niż osoby z polskim obywatelstwem wskazywali, że w procesie rekrutacji, w którym uczestniczyli, uwzględniano pełen zakres kwalifikacji i kompetencji kandydata, w tym „miękkie kompetencje” (średnia 3,8 względem 3,3). Posiadanie bądź nieposiadanie polskiego obywatelstwa nie wiązało się natomiast z oceną tego, czy wymagany poziom kwalifikacji i staż pracy odpowiadały potrzebom stanowiska, którego dotyczyła rekrutacja.

5.3. Uzyskanie informacji zwrotnej

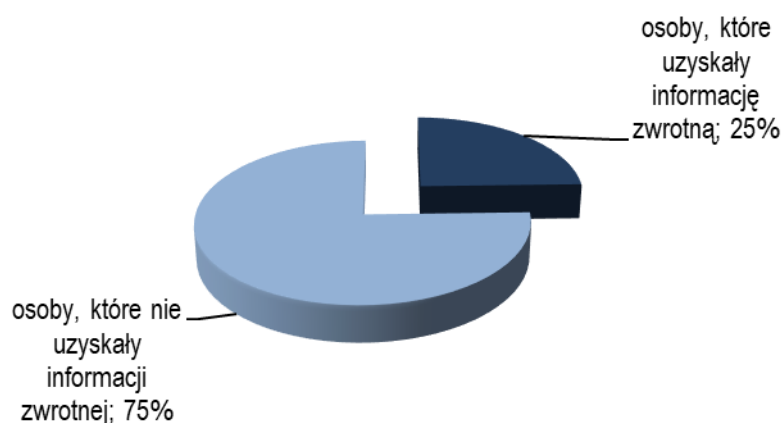
W przypadku ubiegania się o stanowisko pracy bardzo użyteczne może być uzyskanie informacji zwrotnej na temat złożonej aplikacji. Pozwala ona dostrzec błędy, zidentyfikować elementy wymagające dodatkowej pracy, a także ocenić własne atuty istotne z punktu widzenia stanowiska, na które aplikowano. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wskazuje, że po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań. Stanowi to jeden z elementów przejrzystości procesu rekrutacji.

Badanych proszono o udzielenie odpowiedzi na pytanie:

- Czy po zakończeniu procesu rekrutacji na UW, w którym Pani/Pan uczestniczyła/uczestniczył, uzyskała/uzyskał Pani/Pan informację zwrotną na temat mocnych i słabych stron swojego podania?

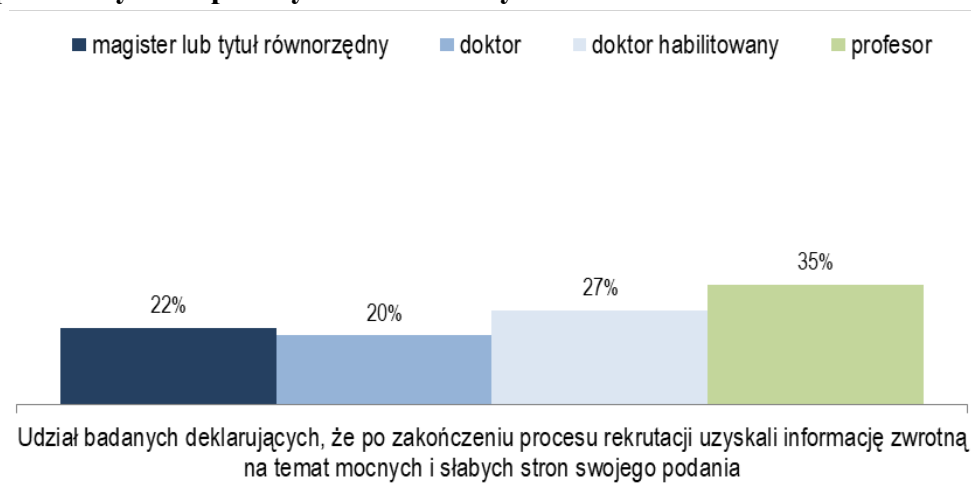
Ze względu na jednoznaczny charakter zadanego pytania, badanych proszono o odpowiedź „tak” lub „nie”. Poniższy wykres przedstawia rozkład uzyskanych odpowiedzi.

Rysunek 5.7. Procenty osób deklarujących, że po zakończeniu rekrutacji otrzymali informację zwrotną na temat mocnych i słabych stron swojego podania i deklarujących, że takiej informacji nie otrzymali.



Jedynie co czwarty respondent zadeklarował, że po zakończeniu procesu rekrutacji uzyskał informację zwrotną na temat mocnych i słabych stron swojego podania. Daje się przy tym zauważyć zależność odsetka osób uzyskujących informację zwrotną od posiadanego stopnia lub tytułu naukowego. Wyniki przedstawione są na poniższym wykresie.

Rysunek 5.8. Procenty osób deklarujących, że po zakończeniu rekrutacji otrzymali informację zwrotną na temat mocnych i słabych stron swojego podania w podziale według posiadanych stopni i tytułów naukowych.



Najwyższy udział osób deklarujących uzyskanie informacji zwrotnej po rekrutacji na stanowisko pracy na UW wystąpił wśród osób z tytułem profesora (35%), zaś najniższy wśród osób ze stopniem doktora (20%). Wśród osób z tytułem magistra lub równorzędnym procent ten był podobny jak w przypadku doktorów i wynosił 22%. W przypadku doktorów habilitowanych 27% uzyskało informację zwrotną, co lokuje się mniej więcej w połowie drogi między udziałem wśród doktorów i profesorów.

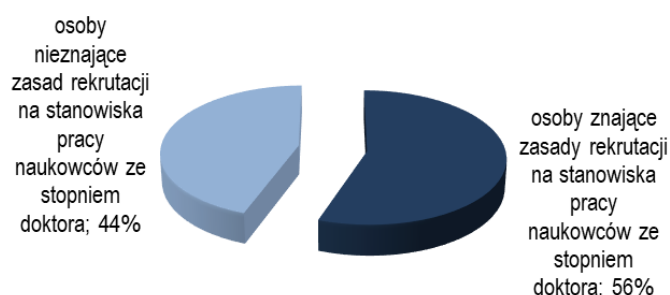
5.4. Znajomość zasad rekrutacji na stanowiska pracy naukowców ze stopniem doktora

Zgodnie z zapisami Europejskiej Karty Naukowca zasady rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora powinny być jasne, zaś Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych dodaje, że instytucje mianujące naukowców powinny ustalić wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji. Osobnym problemem jest skuteczne dotarcie z tymi informacjami do odbiorców. Za miarę sukcesu w tej materii można przyjąć udział osób deklarujących znajomość zasad rekrutacji obowiązujących w ich macierzystej jednostce. Stąd badanym zadano pytanie:

- Czy znane są Pani/Panu obowiązujące w macierzystej jednostce organizacyjnej zasady rekrutacji na stanowiska pracy (mianowania) naukowców ze stopniem doktora?

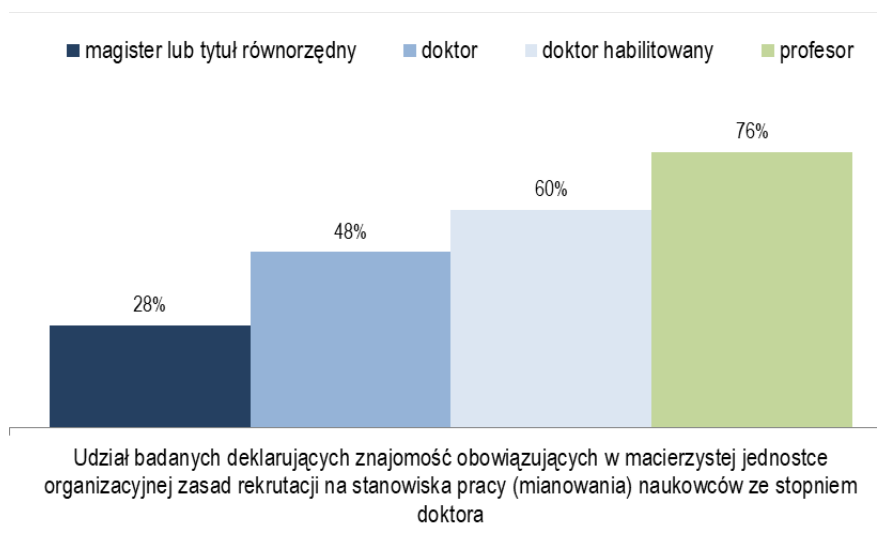
Pytanie jest jednoznaczne, stąd proszono badanych o udzielenie odpowiedzi „tak” lub „nie”. Poniższy wykres przedstawia rozkład uzyskanych odpowiedzi.

Rysunek 5.9. Procenty osób deklarujących, że znają obowiązujące w macierzystej jednostce organizacyjnej zasady rekrutacji na stanowiska pracy (mianowania) naukowców ze stopniem doktora i deklarujących, że tych zasad nie znają.



Ponad połowa (56%) badanych zadeklarowała, że są im znane obowiązujące w macierzystej jednostce organizacyjnej zasady rekrutacji na stanowiska pracy naukowców ze stopniem doktora. Udział ten jest bardzo zróżnicowany w grupach wyróżnionych ze względu na posiadane tytuły i stopnie naukowe. Wyniki są przedstawione na poniższym wykresie.

Rysunek 5.10. Procenty osób deklarujących, że znają obowiązujące w macierzystej jednostce organizacyjnej zasady rekrutacji na stanowiska pracy (mianowania) naukowców ze stopniem doktora w podziale według posiadanych stopni i tytułów naukowych.



Im wyższy stopień lub tytuł naukowy, tym wyższy też udział badanych deklarujących znajomość zasad rekrutacji na stanowiska pracy naukowców ze stopniem doktora. Różnice są bardzo duże: zasady te znało 28% magistrów, 48% doktorów, 60% doktorów habilitowanych i 76% profesorów. Relatywnie nieduży udział osób znających te zasady wśród osób z tytułem magistra lub równorzędnym nie powinien dziwić – zasady te (przynajmniej jeszcze) ich nie dotyczą i nie mieli szczególnego powodu zapoznawania się z nimi. W przypadku doktorów habilitowanych i profesorów udział ten jest większy niż wśród doktorów zapewne ze względu na znajomość procesu rekrutacji doktorów także od strony osób oceniających kandydatów i decydujących o obsadzeniu stanowisk.

6. Oceny roli opiekuna naukowego

Opiekun naukowy jest kluczową instytucją w życiu akademickim, stanowi wzorzec dla młodych naukowców. Pod kierunkiem mentora młodzi adepci nauki kształtują swoje zainteresowania, doskonalą warsztat badawczy i sposób pracy, rozwijają się na polu nauki. Jednak rolą opiekunów naukowych jest nie tylko wsparcie merytoryczne osób na wczesnych etapach kariery naukowej, oczekuje się od nich także wsparcia formalnego i organizacyjnego. Od właściwej pracy opiekunów naukowych wiele zależy – najogólniej rzecz ujmując stanowi ona ważne uwarunkowanie sukcesów badawczo-dydaktycznych kolejnych pokoleń pracowników akademickich.

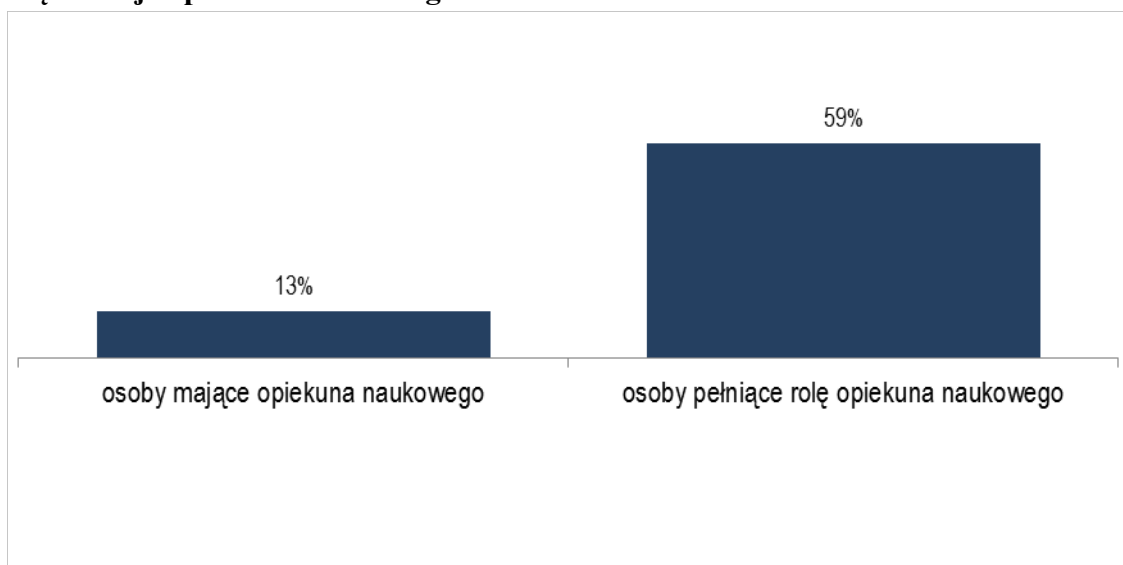
W ankiecie znalazło się kilka pytań, które odnosiły się do problematyki związanej z rolą opiekuna naukowego. Pytania te dotyczyły ocen: kompetencji opiekunów naukowych, zasad współpracy między mentorem a podopiecznym, i w końcu oddziaływania opiekunów na rozwój naukowy i zawodowy podopiecznych. Innymi słowy odnosiły się do elementarnych, jednak bardzo ważkich aspektów funkcjonowania instytucji opiekuna naukowego na naszej uczelni.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że część pytań ankietowych była kierowana do osób, które zadeklarowały, iż mają opiekuna naukowego, a druga część do nauczycieli akademickich wypełniających tę rolę. Oznacza to, że prezentowane w niniejszym rozdziale wyniki nie obejmują wszystkich uczestników badania, a dotyczą jedynie dwóch podzbiorowości: osób mających opiekuna naukowego oraz pracowników będących opiekunem naukowym.

Brzmienie pytań kierowanych do tych dwóch podzbiorowości – odnoszących się do wybranych aspektów roli opiekuna naukowego – było nieomal identyczne. Jednak z uwagi na specyfikę doświadczeń w wyżej opisanych podzbiorowościach w poniższym rozdziale wyniki przedstawiono w dwóch paragrafach. W pierwszym z nich przedstawiono odpowiedzi tych uczestników ankiety, którzy w momencie badania korzystali ze wsparcia mentora. Ta podzbiorowość faktycznie oceniała swoich opiekunów naukowych. Z kolei w drugiej części przedstawione zostały odpowiedzi tych nauczycieli akademickich, którzy zadeklarowali, iż wypełniają rolę opiekunów naukowych. Oznacza, to że prezentowane w drugim paragrafie wyniki mają charakter samooceny respondentów.

Na wstępie należy stwierdzić, że **wśród objętych badaniem nauczycieli akademickich większość zadeklarowała, że wypełnia rolę opiekuna naukowego – 59%. Natomiast jedynie 13% osób stwierdziło, że ma opiekuna naukowego.**

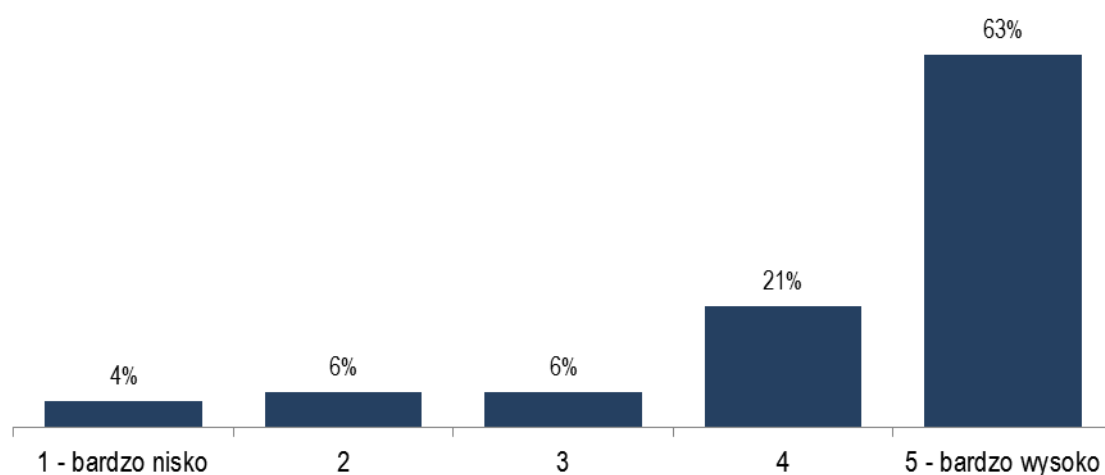
Rysunek 6.1 Procent respondentów deklarujących, że mają opiekuna naukowego oraz pełnią funkcje opiekuna naukowego.



6.1. Oceny opiekunów naukowych

Badani, którzy stwierdzili, że mają opiekuna naukowego zostali poproszeni o ocenę kompetencji swoich mentorów. **W świetle wyników analiz można stwierdzić, że ci badani wysoko oceniali kompetencje swoich opiekunów naukowych.**

Rysunek 6.2 Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pani/Pan kompetencje swojego opiekuna naukowego do pełnienia tej roli, w szczególności biegłość w nadzorowaniu prac badawczych, dyspozycyjność, wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie?*



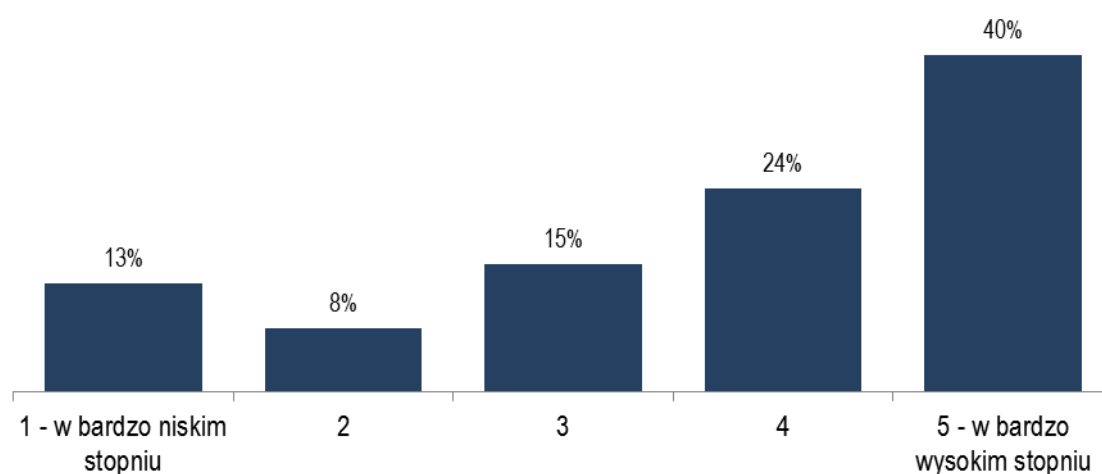
Ponad 80% badanych oceniło wysoko kompetencje swoich mentorów, w tym aż 63% bardzo wysoko. Z kolei niskie oceny mentorom wystawiło jedynie 10% respondentów, w tym zaledwie 4% bardzo niskie. Na podstawie powyższych danych można więc uznać, że osoby korzystające

ze wsparcia mentorów na naszej uczelni wysoko cenią sobie kompetencje swoich opiekunów naukowych.

Warto także dodać, że szczegółowe analizy uwzględniające informacje o dziedzinie naukowej, płci i obywatelstwie nie ujawniły zróżnicowania ocen kompetencji mentorów wśród podopiecznych.

Wśród respondentów mających opiekuna naukowego, zasady współpracy z opiekunem naukowym zostały ocenione pozytywnie. Blisko dwóch na trzech badanych uznało, że reguły współpracy z mentorem zostały ustalone w wysokim stopniu. Przeciwnego zdania był co piąty badany.

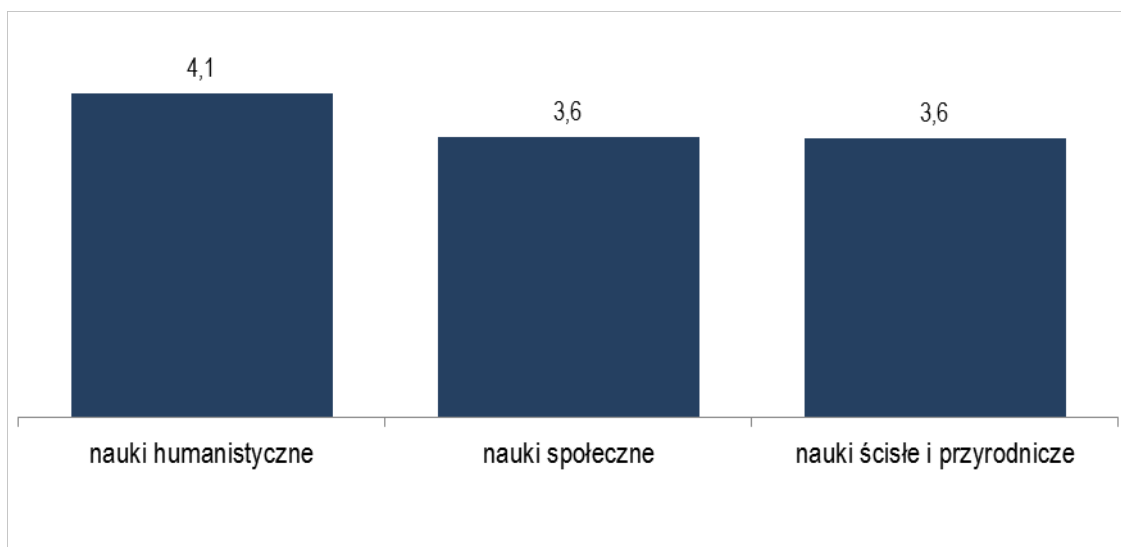
Rysunek 6.3 - Rozkład odpowiedzi na pytanie: *W jakim stopniu, w Pani/Pana przypadku, zostały ustalone zasady współpracy między opiekunem naukowym a Panią/Panem jako podopiecznym?*



Okazuje się zatem, że wśród podopiecznych opinie na temat zasad współpracy z opiekunem naukowym były nieco bardziej krytyczne niż te, które dotyczyły kompetencji mentora.

Szczegółowe analizy ujawniły pewne różnice w ocenach zasad współpracy z opiekunem naukowym w różnych dziedzinach nauki. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że najwyżej zasady współpracy z mentorem oceniali przedstawiciele dziedziny nauk humanistycznych. Z kolei reprezentanci nauk społecznych oraz ścisłych i przyrodniczych byli wyraźnie bardziej krytyczni w ferowanych ocenach.

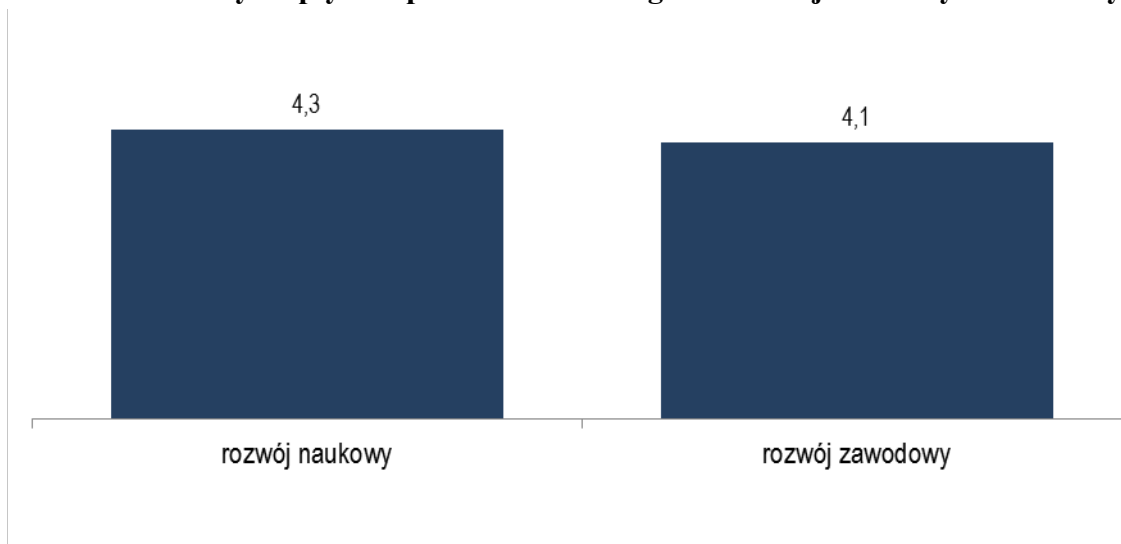
Rysunek 6.4 – Oceny* zasad współpracy z opiekunem naukowym według dziedziny nauki.



* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo niskim stopniu”, a 5 oznaczało „w bardzo wysokim stopniu”

Osoby mające opiekuna naukowego zostały poproszone również o ocenę wpływu opiekuna naukowego na ich rozwój naukowy oraz zawodowy. Uzyskane wyniki jednoznacznie wskazują, że **osoby korzystające ze wsparcia mentorów doceniają ich rolę w kształtowaniu własnego rozwoju naukowego i zawodowego.**

Rysunek 6.5 – Oceny* wpływu opiekuna naukowego na rozwój naukowy i zawodowy.

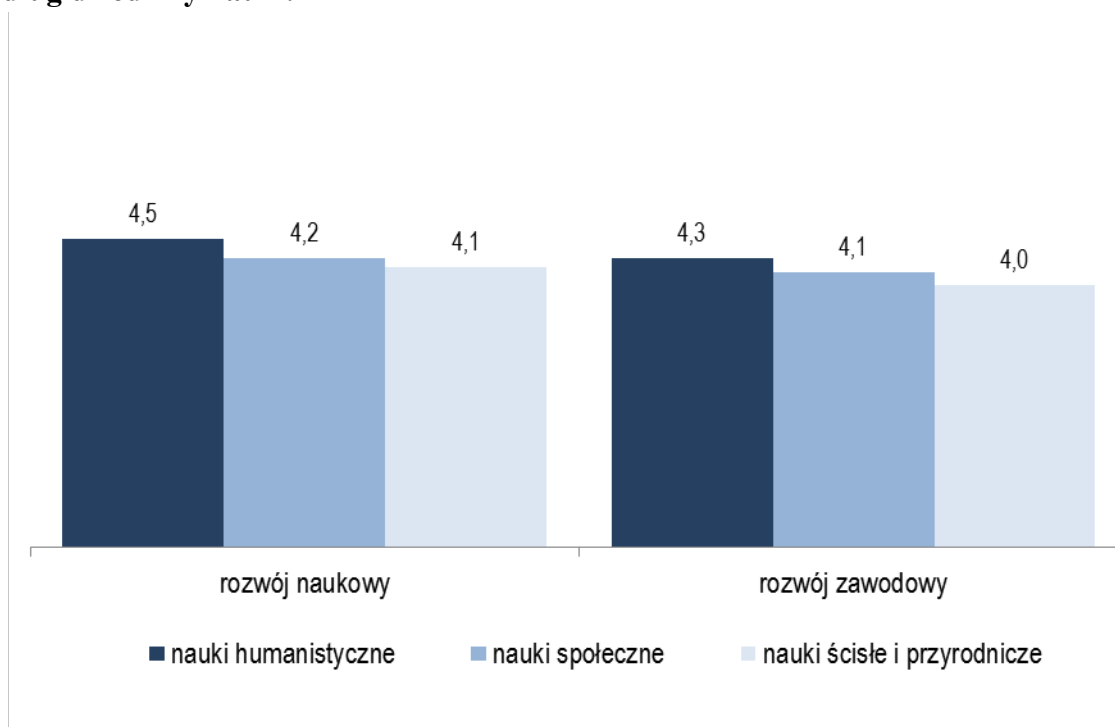


* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo negatywny”, a 5 oznaczało „bardzo pozytywny”

Dodać można, że oceny podopiecznych odnoszące się do wpływu opiekuna naukowego na rozwój naukowy były nieznacznie wyższe niż oceny dotyczące oddziaływania mentora na rozwój zawodowy.

W świetle zgromadzonego materiału warto także odnotować pewną, niezbyt silną, prawidłowość pomiędzy ocenami wpływu opiekuna naukowego na rozwój naukowy i zawodowy a dziedziną naukową.

Rysunek 6.6 – Oceny* wpływu opiekuna naukowego na rozwój naukowy i zawodowy według dziedziny nauki.



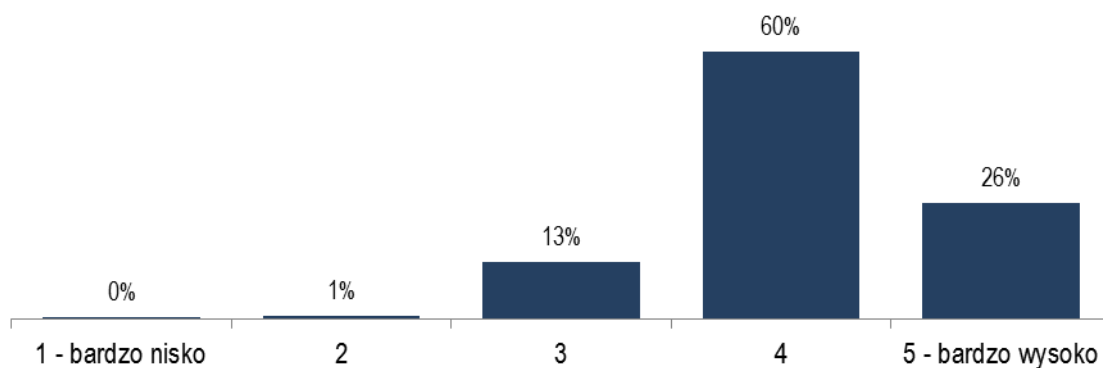
* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo negatywny”, a 5 oznaczało „bardzo pozytywny”

Okazało się, że najwyżej wpływ mentora na własny rozwój naukowy i zawodowy oceniali reprezentanci nauk humanistycznych, nieco niżej przedstawiciele nauk społecznych, zaś najniższe oceny ferowane były przez osoby prowadzące badania w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych.

6.2. Samooceny opiekunów naukowych

Respondenci, którzy zadeklarowali, że wypełniają rolę opiekuna naukowego zostali poproszeni o ocenę własnych kompetencji w roli mentorów. **W przeważającej większości nauczyciele akademicy wypełniający rolę opiekuna naukowego pozytywnie ocenili własne kompetencje w ramach tej roli.**

Rysunek 6.7 – Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pani/Pan swoje kompetencje jako opiekuna naukowego do pełnienia tej roli, w szczególności biegłość w nadzorowaniu prac badawczych, dyspozycyjność, wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie?*

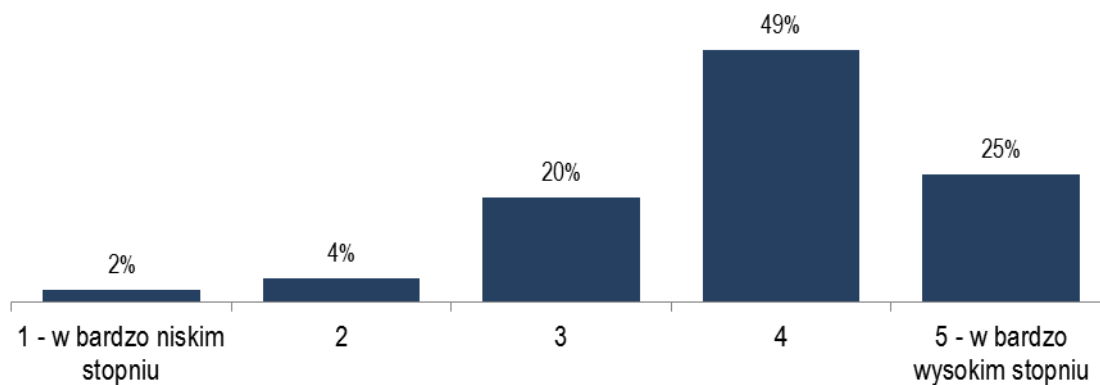


Aż 60% badanych oceniło wysoko własne kompetencje jako opiekunów naukowych, a 26% oceniło je bardzo wysoko. Zaledwie 1% opiekunów naukowych własne kompetencje w tej roli uznał za niskie, choć należy zaznaczyć, że nikt nie ocenił ich bardzo nisko. Wydaje się więc, że pracownicy naszej uczelni, którzy podejmują się roli mentora czują się dobrze przygotowani do wypełnienia tego zadania.

W świetle wyników bardziej szczegółowych analiz z uwzględnieniem takich zmiennych jak: dziedzina naukowa, płeć i obywatelstwo nie zostały wykryte różnicowania samooceny kompetencji mentorów.

Również zdecydowana większość pracowników wypełniających rolę opiekuna naukowego uznała, że odpowiednio ustaliła zasady swojej współpracy z podopiecznym. Blisko trzech na czterech badanych stwierdziło, że zasady współpracy zostały ustalone przynajmniej w wysokim stopniu. Przeciwnego zdania było jedynie 6% objętych badaniem mentorów.

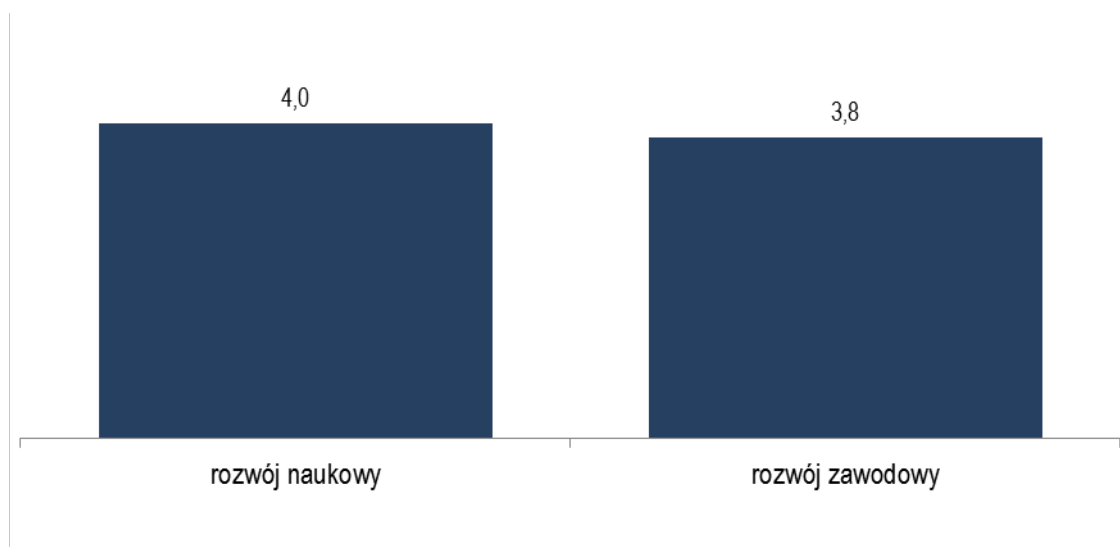
Rysunek 6.8 – Rozkład odpowiedzi na pytanie: *W jakim stopniu, w Pani/Pana przypadku, zostały ustalone zasady współpracy między Panią/Panem jako opiekunem naukowym a podopiecznym?*



Uwzględnienie w analizach takich zmiennych jak: dziedzina naukowa, płeć i obywatelstwo nie ujawniło zróżnicowania ocen zasad współpracy wśród opiekunów naukowych.

Osoby wypełniające rolę opiekuna naukowego zostały poproszone o ocenę własnego wpływu na rozwój naukowy oraz zawodowy swoich podopiecznych. Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że **opiekuni naukowci mają poczucie pozytywnego oddziaływania na rozwój naukowy i zawodowy swoich podopiecznych.**

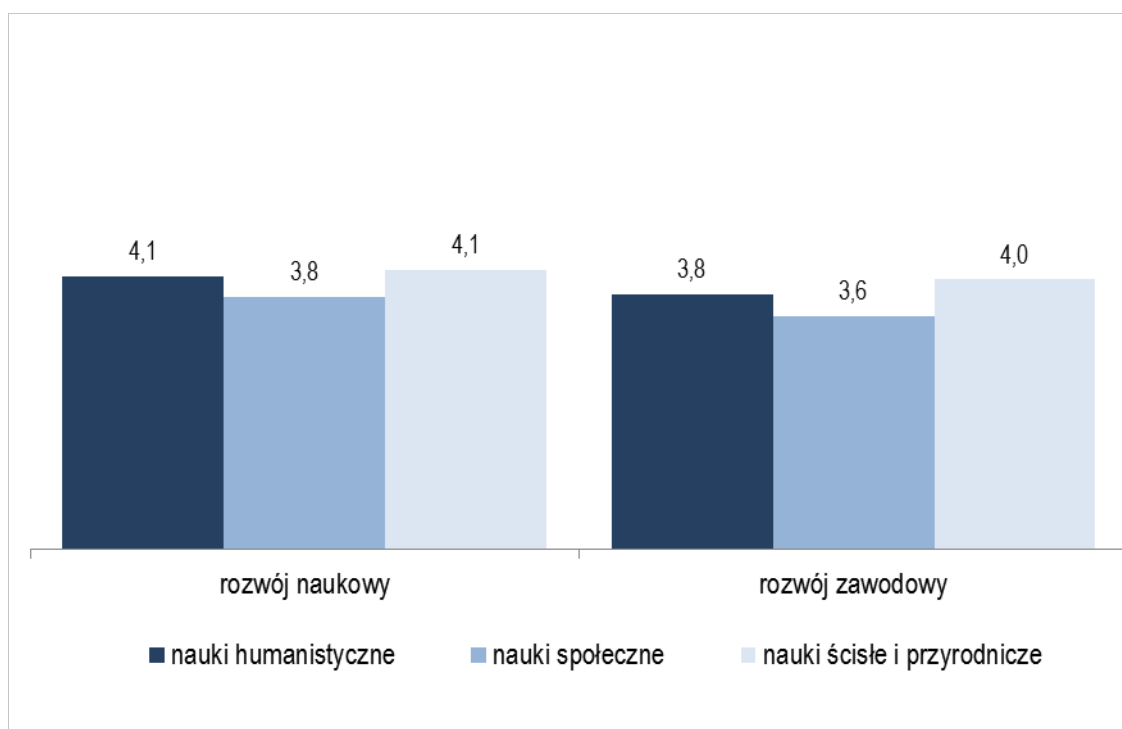
Rysunek 6.9 – Samoocena* wpływu na rozwój naukowy i zawodowy podopiecznych.



* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo negatywny”, a 5 oznaczało „bardzo pozytywny”

W świetle wyników bardziej szczegółowych analiz okazało się, że można odnotować pewne różnice w samoocenie wpływu na rozwój naukowy i zawodowy podopiecznych pomiędzy opiekunami naukowymi w różnych dziedzinach nauki.

Rysunek 6.10 – Samoocena* wpływu na rozwój naukowy i zawodowy podopiecznych według dziedziny nauki.



* - średnia dla pięciopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo negatywny”, a 5 oznaczało „bardzo pozytywny”

W szczególności różnica ta ujawnia się w przypadku samooceny oddziaływania na rozwój zawodowy. Jak się okazuje opiekuni naukowci z dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych oceniali swoje oddziaływanie na podopiecznych wyraźnie wyżej niż przedstawiciele nauk społecznych.

7. Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców

Europejska Karta Naukowca formułuje szereg ogólnych zasad i wymagań, do których powinni stosować się z jednej strony pracownicy naukowcy, a z drugiej – instytucje finansujące ich badania, czyli ich pracodawcy i grantodawcy. Najważniejsze zasady obowiązujące naukowców to:

- Wolność badań naukowych
- Zasady etyczne
- Odpowiedzialność zawodowa i profesjonalne podejście
- Kierowanie się dobrymi praktykami
- Upowszechnianie wyników badań
- Kontynuacja rozwoju zawodowego

Najważniejsze zasady obowiązujące pracodawców:

- Uznanie naukowców za profesjonalistów
- Zasada niedyskryminacji, w tym równowaga płci
- Stworzenie stymulującego środowiska badań naukowych
- Stworzenie odpowiednich warunków pracy
- Stabilność zatrudnienia
- Finansowanie i odpowiednie wynagrodzenie
- Uznanie wartości mobilności
- Przestrzeganie praw własności intelektualnej

Praktyczna realizacja wymienionych zasad była przedmiotem badania w sondażu, którego wyniki tu prezentujemy.

7.1. Przestrzeganie zasad obowiązujących naukowców

Badani naukowcy z Uniwersytetu Warszawskiego zostali poproszeni o wskazanie, czy zetknęli się podczas swojej pracy na UW z naruszeniami pięciu grup zasad takich jak warunki nałożone przez grantodawców na prowadzone badania, poufności danych, praw własności intelektualnej, przepisów BHP i zasad etyki zawodowej. Rysunek 7.1. przedstawia odsetki osób, które nigdy nie miały styczności z wymienionymi naruszeniami (odpowiedź „nigdy”).

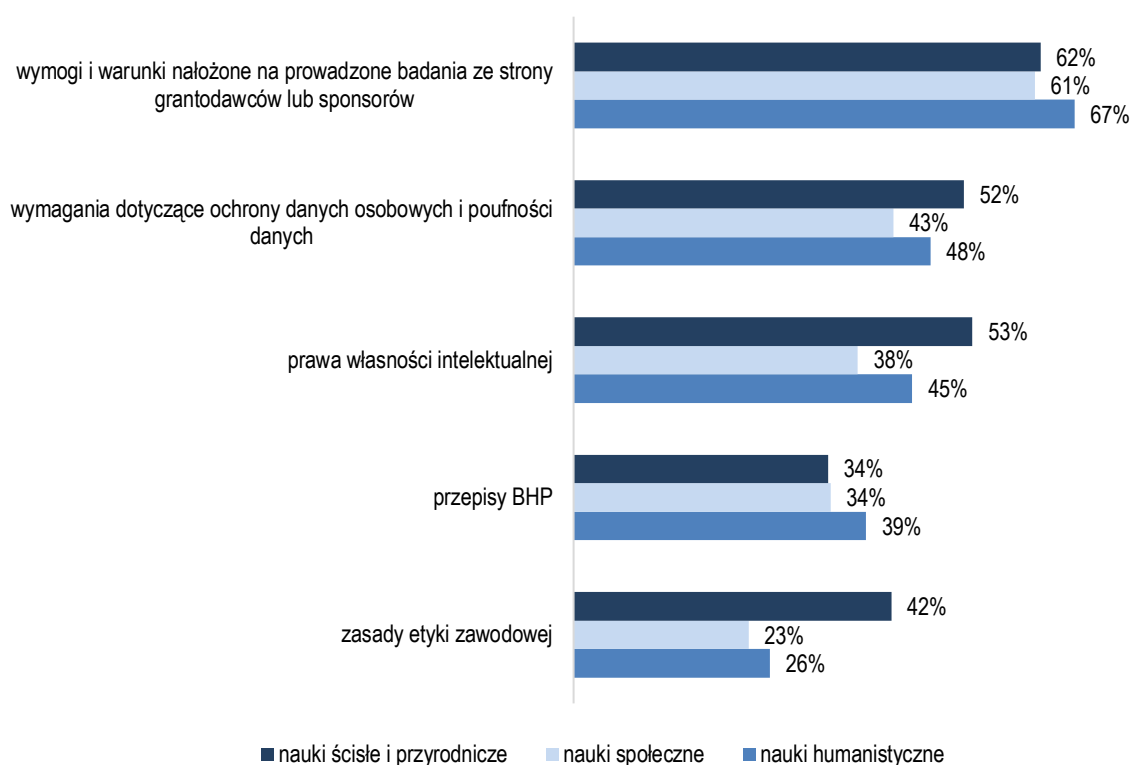
Rysunek 7.1. Odsetki osób, które podczas pracy na UW nigdy nie zetknęły się z naruszeniem wymienionych zasad, przepisów i wymogów.



Jak wskazują dane przedstawione na Rys. 7.1., w opinii badanych najrzadziej dochodziło do naruszeń wymagań stawianych przez grantodawców, zaś najczęściej – zasad etyki zawodowej i przepisów BHP. Opisane tu naruszenia zasad, w szczególności zasad etyki zawodowej wskazywały częściej osoby starsze stopniem / tytułem (a więc najczęściej również stażem pracy) – przykładowo: 23% profesorów i 35% osób z tytułem magistra odpowiedziało, że nigdy nie mieli do czynienia z naruszeniem zasad etyki zawodowej. W kwestii pozostałych zasad i wymogów nie stwierdzono tego rodzaju zależności.

Spółeczny odbiór uchybień w przestrzeganiu zasad i wymogów był w pewnym stopniu zróżnicowany ze względu na dziedzinę naukową (Rys. 7.2.): przedstawiciele nauk ścisłych i przyrodniczych najrzadziej spośród innych dziedzin naukowych dostrzegali naruszenia praw własności intelektualnej, wymagań dotyczących ochrony danych osobowych oraz zasad etyki zawodowej (tzn. najczęściej odpowiadały, że takie naruszenia nigdy nie miały miejsca w ich obecności). Z kolei osoby pracujące w dziedzinie nauk humanistycznych rzadziej niż naukowcy z innych dziedzin wskazywały na naruszanie wymagań stawianych przez grantodawców.

Rysunek 7.2. Odsetki osób, które podczas pracy na UW nigdy nie zetknęły się z naruszeniem wymienionych zasad, przepisów i wymogów – w podziale według dziedziny naukowej



Warto zwrócić uwagę na bardzo wyraźną różnicę między dziedzinami naukowymi w odniesieniu do zasad etyki zawodowej. Spodziewamy się, że bierze się ona stąd, że w naukach humanistycznych i społecznych etyka zawodowa i etyka prowadzenia badań wchodzi ze sobą w interakcje częściej niż w naukach ścisłych i przyrodniczych.

7.2. Znajomość przepisów odnoszących się do działalności naukowej

Dokonana przez naukowców ocena naruszeń rozmaitych zasad i przepisów będzie wiarygodna wówczas, jeśli założymy, że oceniający w ogóle znali te zasady i przepisy. W ankiecie znalazła się więc prośba o samoocenę znajomości wymagań grantodawców, wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i poufności danych, prawa własności intelektualnej, przepisów BHP i zasad etyki zawodowej – czyli wszystkich tych reguł, w sprawie których badani wypowiadali się oceniając poziom ich przestrzegania na Uniwersytecie Warszawskim.

Poziom deklarowanej znajomości zasad i przepisów okazał się dość wysoki – średnie oceny znajomości prawie każdego z badanych zestawów reguł przekraczały 4 (na pięciopunktowej skali), jedynie znajomość przepisów BHP oceniono średnio na 3,9 (Rys. 7.3.). Nie stwierdziliśmy też wyraźnych zróżnicowań samooceny znajomości tych reguł ze względu na pozycję zawodową, dziedzinę naukową czy płeć osób badanych.

Rysunek 7.3. Ocena* znajomości zasad, przepisów i wymogów dotyczących pięciu kwestii



* Średnia na pięciopunktowej skali, na której 1 oznacza „nie znam”, a 5 – „znam bardzo dobrze”

7.3. Naruszenie wolności i dyskryminacja

Zgodnie z EKN, naukowcy powinni cieszyć się wolnością badań naukowych, z którą nierozdzielnie wiąże się wolność przekonań i wypowiedzi. Nie powinni także podlegać jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne lub społeczne, religię, poglądy polityczne itp.

Wyniki naszych badań wskazują, że zasady te są na ogół przestrzegane na Uniwersytecie Warszawskim. Okazuje się jednak, że 173 osoby (16% badanych) wskazały, że w przeciągu ostatniego roku zetknęły się na UW z sytuacją naruszenia wolności ich przekonań lub wolności wypowiedzi. Ponadto, 90 osób (9%) zetknęło się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze strony przełożonych na UW, przy czym 56 osób (5%) dotknęła zarówno dyskryminacja, jak naruszenie wolności przekonań i/lub wypowiedzi.

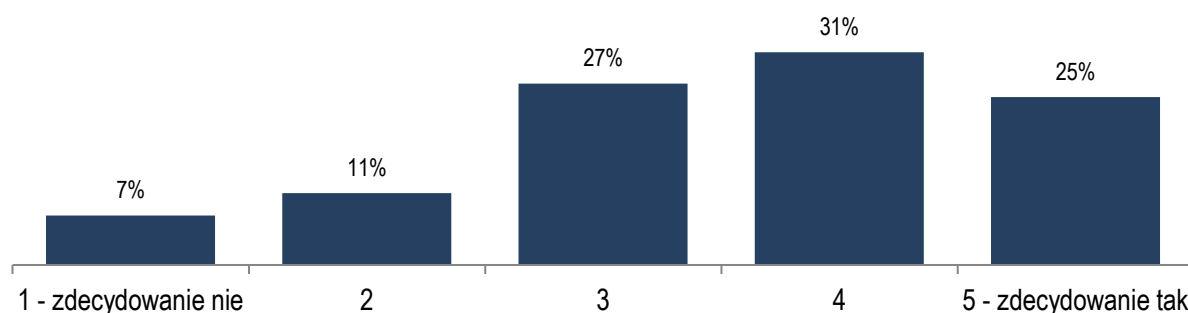
Można oczywiście powiedzieć – zgodnie z prawdą – że to niewiele w liczącej kilka tysięcy społeczności pracowników naukowych Uniwersytetu. Należy jednak pamiętać, że naukowcy to z jednej strony osoby o szczególnej wrażliwości zarówno na kwestie wolności ekspresji, jak na zagrożenia dyskryminacji, z drugiej zaś – osoby, które powinny wyróżniać się ponadprzeciętną świadomością tego, czym jest dyskryminacja i na czym polega naruszanie wolności wypowiedzi. Zatem fakt, że takie incydenty w ogóle się zdarzyły powinien być przedmiotem zainteresowania odpowiednich organów uniwersyteckich powołanych do przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w tej dziedzinie. Prezentowane wyniki nie oznaczają zatem, że problem dyskryminacji czy naruszania wolności jest niewielki – każde naruszenie praw człowieka jest osobnym problemem, zaś badanie statystyczne ma za zadanie pokazać skalę zjawiska. Warto w tym miejscu podkreślić, że osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa nie skarżyły się na dyskryminację lub naruszanie wolności częściej niż Polacy.

7.4. Efektywność w zarządzaniu finansami badań

Europejska Karta Naukowca formułuje postulat dbania o efektywność zarządzania finansami prowadzonych badań w kategoriach odpowiedzialności za właściwe wykorzystanie funduszy publicznych. Zgodnie z tymi zapisami, „naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne.”

Badani naukowcy z UW byli najczęściej zdania, że zarządzanie finansami prowadzonych przez nich badań spełnia wspomniany postulat efektywności (Rys. 7.4.).

Rysunek 7.4. Rozkład ocen efektywności zarządzania finansami badań.



Ocena efektywności zarządzania finansami nie była związana z pozycją zawodową ani dziedziną naukową czy płcią osób badanych, nie zależała też od tego, czy osoba badana miała polskie obywatelstwo.

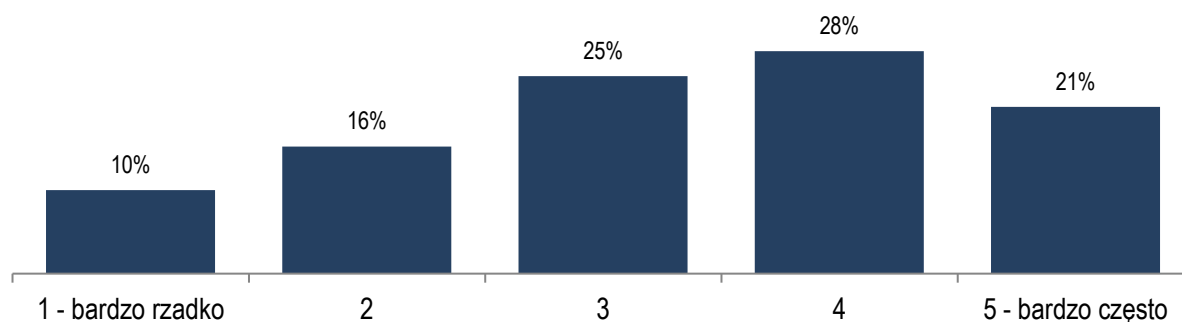
7.5. Popularyzacja wiedzy

W EKN jasno sformułowane jest oczekiwanie, że naukowcy będą działali na rzecz popularyzacji w społeczeństwie wiedzy z ich dziedziny oraz dbali o to, by wyniki ich badań były upowszechniane i wykorzystywane. Inicjatywę na rzecz tego, by badania były owocne a ich wyniki były komercjalizowane lub w inny sposób przekazywane społeczeństwu, powinni – zgodnie z zaleceniami EKN, podejmować przede wszystkim starsi pracownicy naukowcy.

EKN głosi, że naukowcy powinni zapewnić przedstawienie swoich działań naukowych społeczeństwu w sposób zrozumiały dla niespecjalistów, gdyż to podwyższa poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem jest ważny również dla naukowców, którzy dzięki temu lepiej rozumieją ewentualne społeczne obawy związane z rozwojem technologii.

Wyniki naszych badań wskazują, że pracownicy naukowcy Uniwersytetu Warszawskiego dość często podejmują rozmaite działania popularyzacyjne: blisko połowa zadeklarowała, że robią to bardzo często lub często (Rys. 7.5.).

Rysunek 7.5. Rozkład ocen częstości podejmowania przez respondentów działań w celu popularyzacji wśród niespecjalistów wiedzy z dziedziny naukowej respondenta i wyników prowadzonych badań.

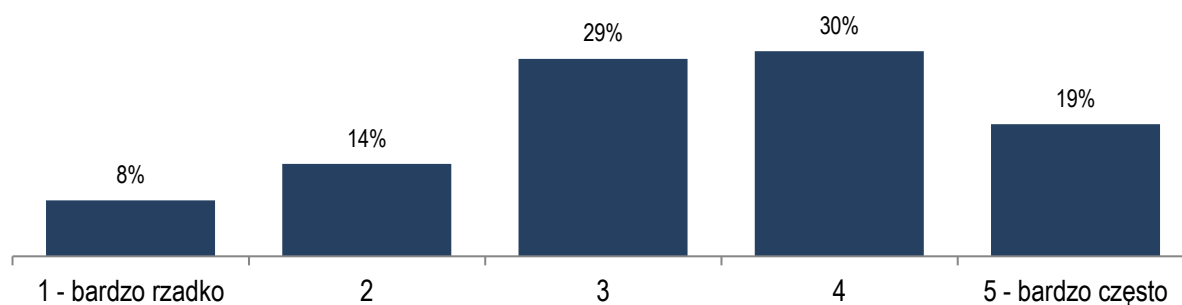


Biorąc pod uwagę wyniki ankiety można stwierdzić, że działania popularyzacyjne nie były w istotny sposób zróżnicowane z punktu widzenia pozycji zawodowej, czy też reprezentowanej dziedziny naukowej (różnice w średnich ocenach nie przekraczały 0,2 na pięciopunktowej skali).

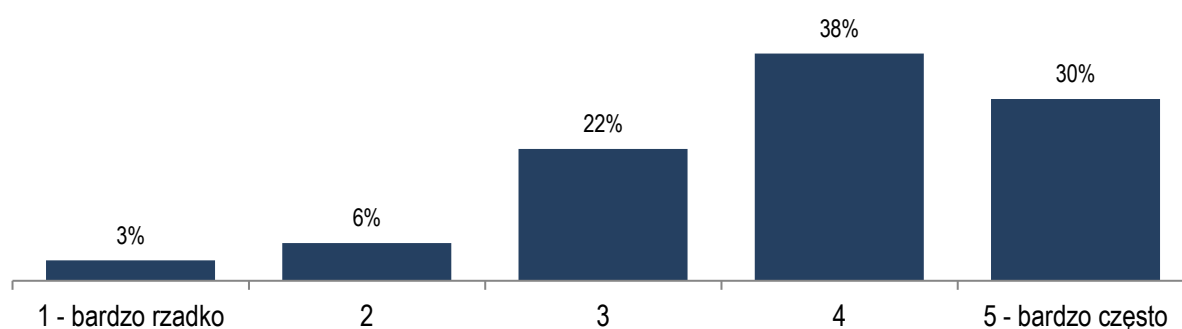
7.6. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Specyfika zawodu naukowców polega na tym, że ciąży na nich szczególna odpowiedzialność za to, by ich wiedza i umiejętności były stale aktualizowane i zgodne z najnowszymi osiągnięciami w reprezentowanej przez nich dziedzinie naukowej. Naukowcy z Uniwersytetu Warszawskiego wydają się realizować ten postulat: 49% z nich zadeklarowało, że często lub bardzo często podejmują działania zmierzające do podwyższenia swoich kwalifikacji dydaktycznych, a 68% stwierdziło to samo o podnoszeniu kwalifikacji naukowych (Rys 7.6 i Rys. 7.7.).

Rysunek 7.6. Rozkład ocen częstości podejmowania przez osoby badane działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji dydaktycznych

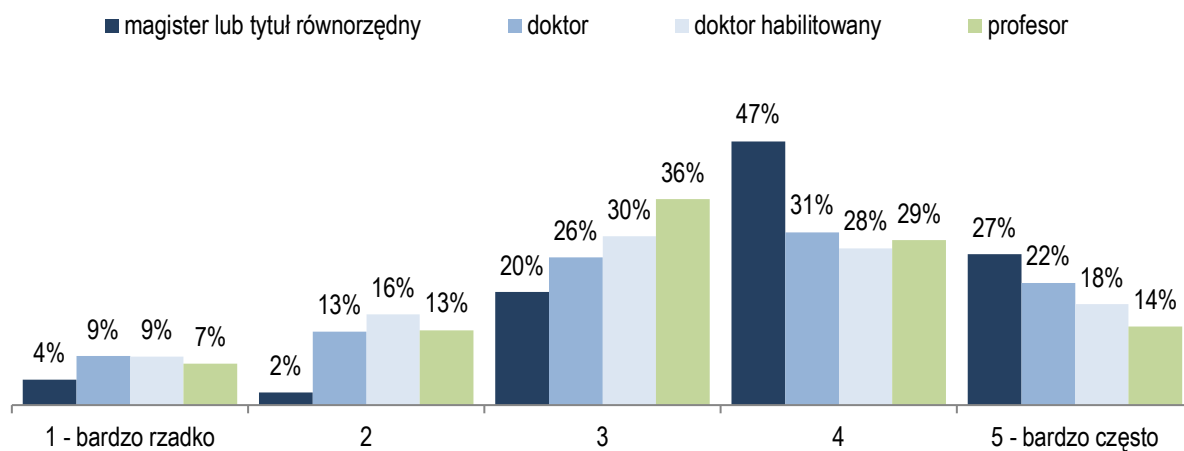


Rysunek 7.7. Rozkład ocen częstości podejmowania przez osoby badane działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji naukowo-badawczych



Zaangażowanie w podnoszenie kwalifikacji naukowo-badawczych nie było związane z dziedziną nauki ani z pozycją zawodową czy też płcią osób badanych. **Działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji dydaktycznych były nieco częściej deklarowane przez kobiety (średnia 3,5) niż przez mężczyzn (średnia 3,2). Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji dydaktycznych było również związane z posiadanymi stopniami i tytułami (Rys. 7.8.): osoby z tytułem magistra częściej niż inni podejmowali tego rodzaju aktywność.**

Rysunek 7.8. Rozkład ocen częstości podejmowania przez osoby badane działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji dydaktycznych



Warto równocześnie zwrócić uwagę na to, że EKN formułuje także oczekiwania pod adresem pracodawców w zakresie zapewnienia pracownikom dostępu do szkoleń i rozmaitych innych form podwyższenia swoich kwalifikacji. Deklaracje złożone w tej kwestii przez badanych naukowców są pośrednim dowodem wskazującym to, że Uniwersytet takie możliwości faktycznie oferuje.

Tabela 4.1. Średnie oceny* tego, w jakim stopniu poszczególne elementy warunków pracy na UW sprzyjają pracy naukowej – w podziale według płci i obywatelstwa

Elementy warunków pracy	Płeć			Posiadanie polskiego obywatelstwa	
	Kobieta (N=566)	Mężczyzna (N=479)	Inna sytuacja (N=8)	nie	tak
Dostępność i jakość środowiska pracy (infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe)	2,9	3,3	2,6	3,5	3,0
forma zatrudnienia	4,1	4,1	3,5	4,1	4,1
system finansowania badań na UW	2,9	3,1	2,5	3,5	2,9
wynagrodzenie	2,5	2,7	2,1	2,9	2,5
dostęp do świadczeń socjalnych	3,4	3,4	2,3	3,4	3,4

* Średnie dla pięciopunktowej skali, w której 1 oznacza „zdecydowanie nie sprzyja”, a 5 – „zdecydowanie sprzyja”.

Tabela 4.2. Średnie oceny* trzech elementów systemu oceny pracowników funkcjonującego na UW – w podziale według posiadanych stopni i tytułów

	magister lub tytuł równorzędny	doktor	doktor habilitowany	profesor
Kryteria oceny	3,0	3,1	3,0	3,2
Przekazywanie wyczerpującej informacji zwrotnej	2,6	2,7	2,8	3,2
Uwzględnianie specyfiki Pani/Pana pracy	2,8	2,9	2,9	3,2

* Średnie dla pięciopunktowej skali, w której 1 oznacza „zdecydowanie nie sprzyja”, a 5 – „zdecydowanie sprzyja”.

Tabela 4.3. Średnie oceny* trzech elementów systemu oceny pracowników funkcjonującego na UW – w podziale według dziedziny naukowej

	nauki humanistyczne	nauki społeczne	nauki ścisłe i przyrodnicze
Kryteria oceny	3,0	2,9	3,3
Przekazywanie wyczerpującej informacji zwrotnej	2,8	2,7	3,1
Uwzględnianie specyfiki Pani/Pana pracy	2,9	2,8	3,2

* Średnie dla pięciopunktowej skali, w której 1 oznacza „zdecydowanie nie sprzyja”, a 5 – „zdecydowanie sprzyja”.