

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

1. Informacje o organizacji

	Pełny etat
Zatrudnieni i studenci	
Badacze ogółem (zatrudnieni, stypendyści, osoby doktoranckie zaangażowane w badania)	4 875
w tym z zagranicy	578
w tym finansowani ze źródeł zewnętrznych	81
w tym kobiety	2 277
w tym badacze na poziomie R3 or R4	1 553
w tym badacze R2	1 436
w tym badacze R1	1 805
Studenci ogółem	37 146
Zatrudnieni ogółem	7 505
Fundusze na badania (dane za ostatni rok podatkowy)	EUR*
Roczny budżet organizacji ogółem	517 131 800
Roczne fundusze organizacji z subwencji (przeznaczone na badania)	55 331 860
Roczne fundusze pochodzące z konkursów finansowanych ze źródeł rządowych (przeznaczone na badania)	50 375 224
Roczne fundusze pochodzące z innych, nie rządowych źródeł, przeznaczone na badania	8 115 366

*1 EUR = 4,23 PLN

Profil organizacji

Założony w 1816 roku Uniwersytet Warszawski (UW), jest największą uczelnią i najlepszym ośrodkiem naukowym w Polsce. UW składa się z 25 wydziałów, 4 szkół doktorskich i ok. 30 centrów naukowo-dydaktycznych, oferuje światowej klasy edukację w zakresie nauk humanistycznych, społecznych, przyrodniczych i ścisłych, a od jesieni 2022 r. także nauk medycznych.

W 2019 roku UW uzyskał status uczelni badawczej w konkursie organizowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza (2020-2026)”, zajmując pierwsze miejsce. Dzięki zwiększonym środkom na rozwój badań w priorytetowych obszarach badawczych, uczelnia od 2021 r. realizuje program wsparcia działań naukowych pod nazwą – IDUB.

W najnowszej edycji rankingu szanghajskiego (Academic Ranking of World Universities – ARWU) za 2024 rok, Uniwersytet Warszawski został sklasyfikowany w przedziale miejsc 401–500, co stanowi najwyższą pozycję spośród polskich uczelni w tym

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

zestawieniu. W szczegółowym zestawieniu wyniki były lepsze dla części dyscyplin, np.: matematyka znalazła się w przedziale 101-150, nauki o prawie w przedziale 151-200, fizyka 201-300. Naukowcy z UW od 2022 r. zdobyli 18 grantów ERC.

2. Mocne i słabe strony obecnych praktyk

Etyka, prawość, równowaga płci i otwarta nauka

Mocne strony

- Wolność akademicka gwarantowana prawem krajowym i Statutem UW.*
- Równość szans kobiet i mężczyzn w nauce oraz niski odsetek nauczycieli akademickich doświadczających łamania norm etycznych lub dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe, itp.*
- Łatwiejszy awans na stanowisko profesora uczelni, wzrost liczby kobiet na tym stanowisku.
- Intensywne działania pro-równościowe i antydyskryminacyjne.

Słabe strony

- Brak wewnątrz-universyteckiego Kodeksu Etyki.
- Niska świadomość nt. obowiązujących procedur i zasad, w tym: oceny okresowej, awansów, itp.

Wolność akademicka gwarantowana jest zapisami Statutu UW i pozostaje jedną z kluczowych wartości uczelni. W badaniu przeprowadzonym w 2025 r. nauczyciele akademicy wskazali, że w zdecydowanej większości (73% tak, zdecydowanie tak) czują się postrzegani jako specjaliści w swoich specjalnościach oraz nie doświadczają ograniczeń w wolności wypowiedzenia się (83%). Większość respondentów deklaruje znajomość zasad etyki, regulacji dotyczących własności intelektualnej, itp. (średnio 4, 5 =bardzo dobrze) oraz brak styczności z naruszeniami tych zasad (średnio 2, 5=bardzo często).

Ponad 70% deklaruje, że często lub bardzo często udostępnia efekty swojej pracy badawczej w wolnym dostępie. Potwierdza to inne badanie, przeprowadzone w VII 2024 r. przez Bibliotekę UW, nt. publicznego dostępu (599 respondentów R1-R4),

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

wskazujące na duże zainteresowanie możliwościami korzystania z danych badawczych, a także upowszechniania własnych danych, wskazując przy tym trudności i ograniczenia wynikające z terminu, miejsca publikacji i konieczności wnoszenia opłat.

W związku z przystąpieniem do CoARA uczelnia rozpoczęła prace nad diagnozą istniejących systemów oceny pracy naukowej na wszystkich poziomach i z uwzględnieniem różnorodności w dyscyplinach naukowych. Efektem tych rozległych prac będzie przygotowanie rekomendacji zmian dla władz uczelni.

W ostatnich latach wzrosła liczba osób, których osiągnięcia umożliwiły im uzyskanie stanowiska profesora uczelni, w grupie tych osób zauważalny jest wzrost liczby kobiet z 250 w 2022 r. do ponad 300 w 2024 r. W 2023 r. uruchomiono szkolenia nt. procedury awansu na stanowisko profesora uczelni, dotyczące procedury habilitacyjnej potwierdzającej samodzielność naukową nauczyciela akademickiego.

Uniwersytet promuje równość i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz wykluczeniu przez działania szkoleniowe, poradniki i rekomendacje), działania te zostały wzmocnione wprowadzeniem, pierwszego wśród polskich uczelni, Planu Równości Płci. Od 2022 r. Uniwersytet prowadzi networking dla doktorantek, z którego skorzystało ponad 200 uczestniczek oraz przynoszący dobre efekty kompleksowy program rozwojowy dla młodych badaczek (34 uczestniczki wyróżnione w konkursie).

Społeczność akademicka może uzyskać wsparcie w postaci nieformalnych działań naprawczych Rzeczniczki Akademickiej, oraz formalnych postępowań prowadzonych przez Komisję ds. nierównego traktowania i dyskryminacji oraz Komisję ds. mobbingu i innych zachowań niepożądanych. Na uczelni dostępne jest bezpłatne wsparcie psychologiczne oraz prawne. Niezależnie od wielkiego postępu, jaki dokonał się w dziedzinie budowania świadomości równości płci oraz tworzenia przyjaznego i wspierającego środowiska pracy i nauki dla kobiet, jednym z celów Uniwersytetu pozostaje poprawa równowagi płci w procesach decyzyjnych i wzrost inkluzywności uczelni.

** na podstawie wyników ogólnouniwersyteckiego badania nauczycieli akademickich w UW z VI 2025 r. na temat wypełniania zasad Europejskiej Karty Naukowca (671 respondentów z grupy R2-R4)*

Uwagi

Aktualnie ku końcowi zbliżają się prace nad opracowaniem nowego, Inkluzywnego Planu Równości Płci w UW. Na etapie konsultacji w Senacie UW jest także Kodeks Etyki, którego wprowadzeniu towarzyszyć będą szkolenia dla pracowników.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Mając na względzie uwagi zawarte w Consensus Report uruchomiono szereg innych szkoleń mających na celu przybliżenie nauczycielom akademickich obowiązujących w uczelni procedur i zasad, np: pozyskiwania środków na badania, procedury rekrutacyjnej, oceny okresowej oraz procedur kadrowych i płacowych, a także z zakresu obsługi uniwersyteckich systemów informatycznych.

Ocena pracy naukowej, rekrutacja i awanse

Mocne strony

- Jasne i jednolite zasady prowadzenia rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich i do szkół doktorskich, wzmocnione szkoleniami i indywidualnymi konsultacjami dla komisji rekrutacyjnych. Poprawiona komunikacja zasad kandydującym i komisjom rekrutacyjnym.
- Jasne zasady powoływania i działania komisji rekrutacyjnych, także tych prowadzących rekrutację do projektów badawczych. Jasne zasady wykluczania konfliktu interesów.
- Kilkuetapowy proces rekrutacji włączający wywiady, opinie Senatu/rad, a w niektórych przypadkach także recenzentów/ekspertów.
- Łatwo dostępna procedura odwoławcza.

Słabe strony

- Trudność w przyciągnięciu kandydatów z zagranicy ze względu na niekonkurencyjne wynagrodzenia oraz trudną sytuację geopolityczną.
- Proces zmiany podejścia do procesu rekrutacji w kierunku większego nacisku na holistyczną ocenę kandydujących, doceniania różnorodnej ścieżki kariery i doświadczenia międzynarodowego został zapoczątkowany, ale wymaga czasu.
- Brak narzędzia IT wspierającego zbieranie aplikacji.
- Konieczność dalszego wzmocniania procesu adaptacji nowych pracowników, szczególnie na wydziałach.

Na początku 2025 r. wprowadzono nowe Zarządzenie Rektora precyzujące zasady prowadzenia rekrutacji na stanowiska R2-R4 i powoływania komisji rekrutacyjnych. Do głównych zmian należy wprowadzenie konieczności podawania w ogłoszeniach kryteriów oceny dorobku, kompetencji i doświadczenia kandydujących; obligatoryjnych rozmów z kandydującymi; szkoleń dla komisji oraz udostępnianie informacji kandydujących na temat mocnych i słabych stron ich aplikacji.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Dla komisji rekrutacyjnych i dziekanów powstał Przewodnik z praktycznymi poradami, wzory stosowanych dokumentów oraz cykl szkoleń poświęconych zasadom rekrutacji, prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i błędom popełnianym w ocenie. W szkoleniach udział wzięło od pocz. 2025 r. prawie 150 osób. Ze względu na duże zainteresowanie szkoleniami będą one kontynuowane. Od XI br. tematyka szkoleń została wzbogacona o przeciwdziałanie dyskryminacji w procesie rekrutacji.

Wszystkie ogłoszenia o pracę, za zgodę Rektora, są publikowane jednocześnie po polsku i po angielsku na stronie UW, odpowiedniego ministerstwa i EURAXESS, co najmniej 30 dni przed upływem terminu składania aplikacji. Komisje rekrutacyjne są min. pięcioosobowe, a ich skład powinien zapewniać równowagę lub przynajmniej zróżnicowanie płci oraz wszechstronne doświadczenie. W roku akad. 2024/25, kobiety przewodniczyły 44% komisji, a w ich składzie komisji kobiety stanowiły 47%. 42% z wyselekcjonowanych osób na stanowiska akademickie i 43% wyselekcjonowanych osób do szkół doktorskich na rok akademicki 2024/2025 stanowiły kobiety.

Proces selekcji odpowiedniej osoby do zatrudnienia jest wieloetapowy. Konkurs może zostać zamknięty z powodu braku odpowiednich kandydatów. Rektor może unieważnić konkurs, który został przeprowadzony z naruszeniem prawa. Zasady te zapewniają wybór najlepszych osób kandydujących.

Na stronie internetowej (<https://rekrutacja-i-rozwoj.bsp.uw.edu.pl/en/development-opportunities-and-working-conditions-at-the-university-of-warsaw/>) zostały zebrane informacje na temat warunków pracy w UW, w tym możliwości rozwoju kariery i kompetencji w UW oraz inne, istotne informacje dla osób kandydujących, np. odnośnie procedury odwoławczej.

Zasady rekrutacji do szkół doktorskich (R1) zostały uregulowane przez Senat w 2021 r., w 2023 r. wprowadzono poprawki, [m.in.](#) zasadę różnorodności płci w komisjach rekrutacyjnych. Od kilku lat rekrutacja do szkół przebiega wg jednolitych, publicznie dostępnych zasad. Rekrutację prowadzą zespoły rekrutacyjne, a wszyscy aplikujący otrzymują po zakończeniu naboru informację o liczbie uzyskanych punktów w każdym kryterium.

Powstał wyciąg z obowiązujących zasad pn. Polityka Otwartej, Przejrzystej i Opartej na Osiągnięciach Rekrutacji skierowana do osób kandydujących (R1-R4) – prezentujący przebieg procesu w bardziej przyjazny sposób, [link](#) w każdym ogłoszeniu. Polityka została wzbogacona schematem przebiegu procesu.

Uwagi

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Uczelnia zmaga się z niewystarczającą liczbą osób kandydujących o właściwych kompetencjach, w tym kandydujących z zagranicy. W wyniku rekrutacji na stanowiska nauczyciela akademickiego prowadzonych w roku akademickim 2024/2025, w ponad 40% przypadków wyłoniono osoby z obywatelstwem innym niż polskie, przy czym w znacznej części były to osoby, które wcześniej pracowały już w uczelni na innym stanowisku. W rekrutacji do szkół doktorskich, w tym samym okresie, wyłoniono 15% z obywatelstwem innym niż polskie.

Od pocz. 2024 r. prowadzony jest centralny program powitalny dla nauczycieli akademickich (R2-R4) „Witaj na UW”. Do końca I poł. br. przeprowadzono 8 edycji programu.

Welcome Point od 2021 r. w znacznie szerszym stopniu wspiera zagranicznych pracowników zapewniając informację i pomoc w sprawach związanych z zatrudnieniem na Uniwersytecie oraz organizacją pobytu w Warszawie, w szczególności z legalizacją pobytu. WP organizuje bezpłatne kursy języka polskiego dla zagranicznych pracowników (od 2021 r. cudzoziemcy skorzystali z 406 miejsc na kursach), szkolenia międzykulturowe (32 uczestników od 2023 r.), spotkania informacyjne i indywidualne konsultacje podatkowe oraz z zakresu legalizacji pobytu. Dodatkowo organizuje spotkania powitalne, z których skorzystało od 2023 r. 55 osób i wydarzenia integracyjne, w tym: spacer po Warszawie przybliżające wielokulturową historię miasta i warsztaty z improwizacji teatralnej (44 osoby od 2024 r.), rozwijające umiejętności językowe i pracy zespołowej wśród zagranicznej i polskiej kadry Uniwersytetu.

Jesienią 2024 r. odbyło się spotkanie adaptacyjne dla doktorantów zagranicznych "Better Together", a w X 2025 r. trzydniowy program adaptacyjny dla osób doktoranckich I roku (R1) "Dobry początek".

Plan wykonawczy do Strategii UW na lata 2023-32 przewiduje dalsze wzmacnianie procesu adaptacji pracowników, w szczególności na wydziałach.

Od 1 kwietnia 2025 r. została wdrożona rejestracja gości, w tym tych z zagranicy [link](#), która pozwoli na lepsze rozpoznanie ich potrzeb osób przyjeżdżających, a w przyszłości skuteczniejsze ich zaspokajanie. Między VI, a X br. zarejestrowało się ok. 1 350 osób wizytujących, w tym najwięcej z Niemiec, Włoch i USA. W szkoleniach z obsługi systemu skorzystało 130 osób.

Powołano sekcję ds. tłumaczeń, która kontynuuje proces tłumaczenia stron internetowych UW i innych dokumentów na język angielski w celu poprawy ich dostępności dla osób z zagranicy.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

W omawianym okresie nie udało się wdrożenie narzędzia informatycznego ułatwiającego kandydującym proces aplikowania. Wdrożenie jest planowane w kolejnych latach.

Warunki pracy i sposoby działania

Mocne strony

- Wysoka stabilność zatrudnienia.*
- Relatywnie duże wsparcie dla rodzin oraz pracowników doświadczających trudności psychologicznych.

Słabe strony

- Niekonkurencyjne wynagrodzenia w stosunku do uczelni zagranicznych, szczególnie dla osób na wczesnym etapie kariery naukowej.*

Uniwersytet wspiera współpracę międzynarodową i umożliwia nawiązywanie kontaktów z naukowcami za granicą poprzez zawieranie strategicznych sojuszy, takich jak 4EU+ i programy dla profesorów wizytujących. Zrealizowano 4 konkursy na wyjazdy delegacji jednostek UW do instytucji o znaczeniu strategicznym w celu nawiązania lub wzmocnienia współpracy naukowej, a obecnie realizowany jest konkurs na wizyty naukowców (pojedynczych lub grupowych). Od 2022 r. do I poł. 2025 r. tylko Biuro Współpracy z Zagranicą sfinansowało 65 delegacji wyjeżdżających i 4 wizyty na łączną kwotę ponad 1,9 mln zł. Było to łącznie 178 mobilności, w tym 166 osób wyjeżdżających i 12 przyjeżdżających. W ramach specjalnie utworzonej ścieżki wymiany w ramach sojuszu 4EU+ do końca I poł. 2025 r. skorzystało z niej 62 pracowników oraz 33 osoby doktoranckie.

Należy zaznaczyć, że dane podane na początku raportu dotyczące stypendystów i innych osób spoza UW realizujących w UW pracę naukową pochodzą z Biura Współpracy z Zagranicą; nie posiadamy danych pozwalających na przekazanie całościowej liczby takich osób.

Według 75% respondentów badania* stabilność zatrudnienia sprzyja lub zdecydowanie sprzyja prowadzeniu działalności naukowej. Pracownicy umiarkowanie doceniają jakość środowiska pracy do prowadzenia badań i dostępność infrastruktury oraz możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.

Inne badanie, z 2023 r. nt. potrzeb pracowników i doktorantów, którzy są rodzicami, pokazało zróżnicowaną ocenę poziomu zaspokajania potrzeb związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi oraz potrzeb związanych z równowagą pomiędzy życiem prywatnym, a zawodowym, szczególnie pomiędzy jednostkami uczelni. Wynika to z faktu niezależności tych jednostek w kształtowaniu polityki personalnej, w tym podejścia do wprowadzonej w szerszym zakresie w uczelni w 2025. pracy zdalnej. W odpowiedzi m.in. na wyniki badania, znacząco została rozbudowana oferta szkoleń dotycząca sprawowania opieki nad dziećmi

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

i osobami zależnymi, a także trudności psychologicznych, dbałości o swoje potrzeby, umiejętności relaksacji, rozwiązywania konfliktów, itp. W okresie 2023 r.-I poł. 2025 r. nauczyciele akademicki skorzystali z ok. 60 takich szkoleń. W roku akad. 2024/2025 przeprowadzono cykl szkoleń dla osób doktoranckich [m.in.](#) z zakresu aspektów prawnych dotyczących łączenia pracy na uczelni z rodzicielstwem i opieką nad osobami zależnymi, odporności psychicznej, sposobów radzenia sobie ze stresem, stworzono też grupę wsparcia dla osób neuro różnorodnych.

Przeprowadzone w 2025 r. podwyżki wynagrodzeń nie wpłynęły na ocenę poziomu wysokości wynagrodzeń przez nauczycieli akademickich (średnia 2,6, skala 1-5 w badaniu z 2021 i 2025 r.*). Nieukończony jeszcze audyt wynagrodzeń, prowadzony od 2024 r. już na obecnym etapie zaowocował propozycją zmian zwiększających atrakcyjność Uniwersytetu dla młodych naukowców, a także dla naukowców z zagranicy. Ich wprowadzenie jest uzależnione od stanowiska związków zawodowych. Należy przy tym pamiętać, że Uniwersytet jako jednostka sektora publicznego ma ograniczone możliwości wpływu na wysokość wynagrodzeń i oferowanie funduszy na działalność naukową. Poziom płac pracowników i stypendiów dla osób doktoranckich zależy od subwencji przyznawanej uczelniom wyższym.

Przeprowadzone w 2024 r. badanie luki płacowej na podstawie danych za lata 2017-2022, wykazało ok. 3% lukę płacową z tendencją spadkową. Niewielkie odstępstwa istnieją zarówno na rzecz kobiet i mężczyzn w różnych grupach pracowników.

** na podstawie wyników ogólnouniwersyteckiego badania nauczycieli akademickich w UW z VI 2025 r. na temat wypełniania zasad Europejskiej Karty Naukowca (671 respondentów z grupy R2-R4)*

Uwagi

Efektom postulatów składanych przez samorząd doktorantów było utworzenie nowego stanowiska w kadencji 2024-28, Prorektora ds. doktoranckich i prawnych. Powołano także Pełnomocnika Rektora ds. rozwoju szkół doktorskich. Zmiany doprowadziły do intensyfikacji dialogu prowadzonego przez władze z grupą R1, który zaowocował m.in. zmianami w regulaminach domów studenckich i zasadach wypłat stypendiów. W 2023 r. Rektor UW podpisał zarządzenie, które reguluje zasady korzystania z infrastruktury badawczej i informatycznej UW przez osoby, które przygotowały rozprawę doktorską w trybie kształcenia doktorantów na Uniwersytecie Warszawskim, w szczególności przez osoby, które utraciły status doktoranta z powodu złożenia rozprawy doktorskiej i są w trakcie procedury nadania stopnia doktora [link](#)

Od 2023 r. przeprowadzono 3 konkursy na dofinansowanie aktywności publikacyjnej i naukowej dla osób doktoranckich. Przyznano ponad 350 stypendiów na rozprawy doktorskie na łączną kwotę 4,3 mln zł.

W odniesieniu do sytuacji materialnej doktorantów Rektor UW podniósł w 2024 r. wysokość stypendium dla doktorantów do kwoty 4 242 zł brutto miesięcznie. Jest to kwota wyższa niż wymagana ustawowo tj. 3 466,90 zł brutto. Dodatkowo od 2023 r. przyznawane

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

jest "Stypendium na Start", w wysokości 18 tys. zł jednorazowo, które otrzymuje ok. 20% doktorantów I roku uzyskujących najwyższy wynik w rekrutacji. Program ten oferuje także wsparcie finansowe sportowców z osiągnięciami o randze krajowej i międzynarodowej.

Powstało nowe świadczenie, przyznawane osobom doktoranckim z osiągnięciami naukowymi w wysokości ok. 2 200 zł brutto. Dodatkowo w 2024 r. powstało "Stypendium na 5", dla osób doktoranckich, które po zakończeniu zasadniczego okresu kształcenia (4 lata) nie mogły złożyć rozprawy doktorskiej. Stypendium wynosi 10 tys. zł jednorazowo (50 osób). Od roku akad. 2025/2026 osoby doktoranckie objęte zostały ofertą abonamentowych obiadów w stołówce UW pozwalającą obniżyć koszty wyżywienia. Podczas zmiany regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zniesiono limit wiekowy ograniczający możliwość korzystania przez osoby doktoranckie ze świadczeń, wcześniej wynoszący 35 lat.

Rozwój kariery naukowej i zarządzania talentami

Mocne strony

- Bogata oferta szkoleniowa dla kadry naukowej i dydaktycznej oraz wysoki odsetek uczestniczących w szkoleniach i korzystających ze wsparcia indywidualnego (doradztwo, mentoring naukowy, tutoring dydaktyczny, coaching).
- Wysoka ocena współpracy z osobami mentorskimi po stronie nauczycieli akademickich – ocena 4,5-5 (skala 1-5) i wsparcia ze strony promotora w szkołach doktorskich – ocena 2 (skala -3-3)* oraz równie wysoka ocena wpływu osoby mentorskiej/promotorskiej na rozwój kariery naukowej.

Słabe strony

- Nadal niski poziom oddziaływania doradztwa w zakresie rozwoju kariery naukowej oraz mentoringu, szczególnie na wczesnych etapach kariery naukowej.*
- Mnogość regulacji dotyczących rozwoju kariery nauczycieli akademickich.
- Wobec spadającego poziomu wartości nominalnej subwencji (wzrost nie nadąża za inflacją) otrzymywanej przez uczelnię, realizacja szkoleń uzależniona jest od zewnętrznego finansowania, co utrudnia kontynuację sprawdzonych programów.

Nauczyciele akademicki w UW relatywnie chętnie uczestniczą w różnych formach rozwoju kompetencji. W 2024 r. wypełnili oni ok. 4,2 tys. miejsc szkoleniowych. W kolejnym dwóch latach UW planuje poszerzyć ofertę szkoleń, szczególnie dydaktycznych i wspierających zieloną oraz cyfrową transformację. Pozyskano na ten cel środki z Programu FERS (European Funds for Social Development 2021-27).

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

W oferowanym w uczelni doradztwie rozwoju kariery zawodowej w latach 2022-24 wzięło udział ok. 100. nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów. Potrzeba zindywidualizowanego doradztwa w rozwoju kariery akademickiej nie jest rozpoznawana przez pracowników i przełożonych. Znacznie lepiej rozumiana jest potrzeba mentoringu dla młodych naukowców, w badaniu* 13 % respondentów zadeklarowało, że posiada osobę mentorską, wspierającą w rozwoju kariery naukowej i zawodowej. Korzystający z mentoringu bardzo wysoko oceniają osoby mentorskie, ich wiedzę i doświadczenie oraz umiejętności budowania partnerskiej relacji (ocena pow. 4, skala 1-5). Oceniają także, że współpraca z osobą mentorską znacząco przyczynia się rozwoju kariery naukowej i zawodowej, w tym nawiązywania współpracy z nowymi zespołami badawczymi (wywiady ind. prowadzone w Programie dla młodych badaczek i dydaktyczek).

UW uruchomił w ostatnich latach kilka programów rozwojowych dla młodych naukowców/-czyń, które obejmowały opiekę mentorską (Program dla młodych naukowców/-czyń w naukach społecznych i Program dla młodych badaczek i dydaktyczek łącznie ok. 50 osób pod opieką doświadczonych osób mentorskich). W Programie Mentor, umożliwiającym zaproszenie profesorów wizytujących zagranicą na spotkania z zespołami badawczymi UW, od 2021 do I poł. 2025 r. sfinansowano przyjazd 80 wybitnych naukowców, w tym laureata nagrody Nobla w dziedzinie fizyki, prof. Francois Englerta.

W ramach Programu włączania utalentowanych młodych naukowców do zespołów badawczych, zrealizowano kilka konkursów na wyjazdy i przyjazdy osób doktoranckich i studenckich w celach badawczych. Do końca I poł. 2025 r. łącznie przyjechało do UW blisko 90, a wyjechało ok. 40 osób, a w ramach specjalnego programu wymiany z Ukrainą łącznie przyjechało blisko 50 osób doktoranckich i studenckich.

Aby ułatwić akademikom poruszanie się w wymaganiach dotyczących kolejnych szczebli kariery akademickich w kolejnym okresie uczelnia zamierza opracować Politykę rozwoju kariery nauczycieli akademickich będąco kompendium wiedzy na temat wymagań na stanowiskach oraz możliwości rozwoju oferowanych przez uczelnię. Kontynuowana będzie także doradztwo kariery w nowej odsłonie.

** na podstawie wyników badania ogólnouniwersyteckiego nauczycieli akademickich UW z VI 2025 r. na temat wypełniania zasad Europejskiej karty Naukowca (671 respondentów z grupy R2-R4) i badania ogólnouniwersyteckiego doktorantów UW z VI 2025 r. (435 respondentów z grupy R1)*

Uwagi

W każdym miesiącu UW oferuje nauczycielom akademickim ok. 30 szkoleń o różnorodnej tematyce: umiejętności dydaktycznych, umiejętności społecznych i osobistych, kursów językowych, nt. narzędzi cyfrowych oraz szkoleń ułatwiających prowadzenia pracy naukowej. Potrzeby nauczycieli akademickich są na bieżąco monitorowane, a okresowo prowadzone są pogłębione badania (np. rozpoczęte w VII br. wywiady grupowe i badania ankietowe dotyczące potrzeb szkoleniowych nauczycieli akademickich).

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Uniwersytet stale poszerza ofertę programów kompleksowych, poza programami uwzględnionymi w Planie Działania na 2022-27, w ostatnich 3 latach zrealizowano kolejną edycję programów menedżerskich: Akademii Dziekanów, Akademii Zarządzania Dydaktyką Akademicką oraz dwie edycje Akademii Rozwoju Kompetencji Liderów Nauki. Dodatkowo dwie edycje Akademii Komunikacji Naukowej dotyczącej upowszechniania nauki, Programu Młodzi Dydaktycy, a także trzy edycje Programu dla Promotorów i Promoterek rozpraw doktorskich. Oprócz szkoleń, w programach tych, oferowane jest też wsparcie indywidualne: mentoring, coaching, doradztwo lub tutoring dydaktyczny.

Każdy z programów gromadzi od 25 do 100 nauczycieli akademickich. Udział nauczycieli akademickich w większości szkoleń i innych działaniach rozwojowych jest dobrowolny. Tak szerokie działania były możliwe dzięki dodatkowym środkom finansowym z Programu IDUB.

Wraz z przeniesieniem w 2019 r. kształcenia na poziomie doktorskim z wydziałów do szkół doktorskich pojawiło się wyzwanie utrzymania przez osoby kształcące się w szkołach doktorskich kontaktu z bardziej doświadczonymi kolegami prowadzącymi badania w dyscyplinie, dzielenia się dobrymi praktykami naukowymi oraz poszerzania możliwości nawiązywania kontaktów. Rozpoznając ten problem, w ostatnich latach szkoły doktorskie wdrożyły programy integrujące społeczność osób doktoranckich, w szczególności poprzez seminaria interdyscyplinarne (szkoła międzydziedzinowa) czy wyjazdowe konferencje interdyscyplinarne (szkoły nauk społecznych, nauk ścisłych i przyrodniczych oraz humanistycznych). Zmiana programu kształcenia przeprowadzona w 2023 r. pozwoliła na większą swobodę w wyborze i kolejności realizacji przedmiotów objętych programem kształcenia w szkołach. Dzięki temu na zajęciach spotykają się osoby doktoranckie różnych roczników, co ułatwia wymianę doświadczeń. W roku akad. 2024/2025 r. aż 35% osób doktoranckich współpracowało z więcej niż jedną osobą promotorską. Badanie przeprowadzone wśród osób doktoranckich w 2025 r. wskazało, że respondenci bardzo wysoko oceniają zaangażowanie i wsparcie osób promotorskich (ocena 2, w skali -3-3).

W latach 2026-28 planowana jest realizacja rozbudowanego programu skierowanego do osób doktoranckich obejmującego rozwój kompetencji cyfrowych i na rzecz zielonej transformacji, ale także kompetencji dydaktycznych, w tym dotyczących kształcenia uniwersalnego. Podobny program, ale w szerszym zakresie, będzie realizowany także dla nauczycieli akademickich. Planowana jest kontynuacja już sprawdzonych programów dla Młodych Dydaktyków czy zespołów dziekańskich, ale także rozpoczęcia realizacji nowych programów skierowanych do kierowników studiów, doświadczonych dydaktyków, pozwalających na lepsze zrozumienie potrzeb młodego pokolenia, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i przygotowanie do bardziej zindywidualizowanej ścieżki

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

kształcenia. W przypadku pozyskania środków na kontynuację Programu IDUB oferowane będą także szkolenia wspierające naukowców.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Czy zmieniły się któreś z krótko- i długoterminowych priorytetów?

Reagując na zmieniającą się sytuację Uniwersytet wdrożył inicjatywy, które nie znalazły się w Planie Działania:

- podjęto szereg działań skierowanych do osób doktoranckich - więcej: Warunki pracy i zabezpieczenie socjalne,
- wypracowano wsparcie instytucjonalne dla osób transpłciowych,
- wsparcie dla osób neuroróżnorodnych – grupy wsparcia dla osób pracujących i studiujących, szkolenia budujące świadomość potrzeb, zmiany infrastrukturalne (projekt „UWażni na dostępność – Uniwersytet Równych Szans”),
- rozbudowano skład osobowy Centrum Pomocy Psychologicznej pozwalający na zintensyfikowanie wsparcia psychologicznego,
- wdrożono kilku-stopniowy proces przygotowania naukowców do przygotowania i obrony wniosków w konkursach ERC,
- przeprowadzono programy: Akademia Komunikacji Naukowej, Program dla Promotorów_ek w szkołach doktorskich, Program Młodzi Dydaktycy, Program dla młodych naukowców_wczyń w naukach społecznych i dla naukowców_wczyń powracających z urlopów rodzicielskich oraz programy menedżerskie: Akademia Dziekanów, Akademia Rozwoju Liderów Nauki, Lider w Administracji, Akademia Zarządzania Dydaktyką Akademicką,
- wzbogacono ofertę o szkolenia z procedur UW oraz szkolenia dla osób mentorskich dotyczące budowania partnerskich relacji, finansowania badań i rozwoju ścieżki kariery, [m.in.](https://m.in) dla supervisors naukowców w programie MSC Post Doctoral Fellowship,
- wprowadzono inicjatywę pn. “Różowa Skrzyneczka” zapewniającą artykuły higieniczne dla kobiet.

Większość działań zawartych w Planie Działań na lata 2022 – 27 jest systematycznie realizowana. Kilkanaście nowych działań, które będą realizowane w latach 2026-27 zostało wprowadzonych do Planu Działań. Doszło do zmian w priorytetach lub przesunięć w czasie:

zrezygnowano z:

- utworzenia przedszkola dla dzieci – ze względu na brak możliwości zapewnienia ciągłości finansowania w czasie i miejsc dla wszystkich zainteresowanych.
- wprowadzenia zmian do Regulaminu Świadczeń Socjalnych, które okazały się być dyskryminujące wobec innych beneficjentów funduszu. Rektor UW zdecydował natomiast o zasileniu funduszu dodatkowymi środkami.

przedłużono termin wdrożenia:

- Kodeksu Etyki,
- obowiązkowych szkoleń równościowych,
- rekomendacji dotyczących równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym,
- wytycznych dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji kobiet i mężczyzn,
- nowej edycji Inkluzynego Planu Równości Płci,

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

- wymiaru płci do treści dotyczących badań i innowacji (Horyzont Europa),
- kultury „core facility” na UW,
- nowego regulaminu zarządzania własnością intelektualną,
- Platformy Zarządzania Wiedzą,
- audytu realnych wynagrodzeń uzyskiwanych przez nauczycieli akademickich w UW,
- systemu informatycznego do zbierania aplikacji od kandydujących na stanowisko nauczyciela akademickiego,
- programu rozwojowego dla kierowników projektów.

W przypadku wybranych zadań zdecydowano o utrwalaniu ich efektów w kolejnym okresie:

- wspieranie kobiet na wczesnych etapach karier naukowych (early stage researchers) poprzez grupy networkingowe dla doktorantek,
- wspieranie kobiet naukowców poprzez upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet, stosowanych na wydziałach i w jednostkach,
- indywidualne doradztwo rozwoju ścieżki kariery naukowej dla naukowców,
- dalsza rozbudowa oferty rozwojowej dla nauczycieli akademickich.

Czy pojawiły się okoliczności, które miały wpływ na strategię HR w organizacji?

Błyskawiczny rozwój sztucznej inteligencji wymaga ponownego przemyślenia roli uczelni wyższych w kształceniu osób dorosłych oraz dostosowania metod kształcenia oraz weryfikacji jego efektów. Podobnie duże oddziaływanie sztucznej inteligencji można zaobserwować w pracy badawczej i naukowej. Konieczne jest wypracowanie zasad etycznych i bardziej szczegółowych wytycznych (także na poziomie europejskim) dotyczących norm postępowania w nowych okolicznościach. Uniwersytecka Rada ds. Kształcenia w UW przygotowała ogólne zasady wykorzystywania sztucznej inteligencji w kształceniu. Brakuje podobnego stanowiska w odniesieniu do badań naukowych.

Przedłużający się konflikt zbrojny w Ukrainie i rosnące napięcie w regionie i na świecie wprowadza coraz większe niepokoje. Obawy budzą także coraz bardziej widoczne skutki zmian klimatycznych. Ogólne poczucie zagrożenia znajduje swoje odzwierciedlenie w kondycji psychicznej osób pracujących, studiujących i osób doktoranckich. Wiosną 2024 r. na terenie kampusu uczelni doszło do tragicznego zdarzenia - zabójstwa pracowniczki uczelni w wyniku ataku ze strony osoby studiującej. Wydarzenie wstrząsnęło całą społecznością akademicką i unaocznilo potrzebę wzmocnienia procedur bezpieczeństwa oraz wsparcia psychologicznego dla osób pracujących, studiujących i doktoranckich. W odpowiedzi uczelnia powołała nową jednostkę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i podjęła działania pozwalające na zmniejszenie ryzyka wystąpienia takich zdarzeń w przyszłości.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną oraz szkolenia dotyczące zapewnienia dobrostanu wzrosło w ostatnich latach kilkukrotnie. Na uczelni prowadzone są liczne szkolenia dotyczące odporności na stres, kryzysów psychologicznych, cyberbezpieczeństwa, zachowania w sytuacjach kryzysowych oraz pierwszej pomocy oraz szeroko rozumianych narzędzi cyfrowych uzupełniające podstawową wiedzę oraz pozwalające na refleksję nad adaptacją do nowej rzeczywistości. Systematycznie powiększany jest zespół Centrum Pomocy Psychologicznej.

W połowie 2025 r. wprowadzono zmiany w przepisach krajowych, które miały zapewnić pierwszeństwo postępowaniom wizowym dotyczącym doktorantów i pracowników naukowych. Mimo tego procedura legalizacji pobytu na terenie RP jest czasochłonna i obciążająca dla osób z zagranicy. W tym okresie mobilność naukowców/czyń jest znacznie ograniczona, a w przypadku braku ważnej wizy lub karty pobytu – całkowicie niemożliwa.

W wyniku wyborów parlamentarnych w 2023 r. do władzy doszły partie opozycyjne co spowodowało zmianę w polityce rządu oraz zmiany strukturalne i osobowe w ministerstwie właściwym dla spraw nauki i szkolnictwa wyższego. Ogólnopolskie kryteria ewaluacji jednostek naukowych, które mają obowiązywać od 2026 r. zostały opublikowane tuż przed terminem złożenia niniejszego raportu. W tym kontekście stabilizująco na sytuację wewnętrzną uczelni wpłynął wybór prof. dr hab. A. Nowaka na kolejną kadencję rektorską oraz rozpoczęcie nowej kadencji Senatu i władz wydziałów w 2024 r., co zapewnia ciągłość działań strategicznych, także w obszarze realizacji strategii UW.

Czy spodziewane są jakieś strategiczne decyzje, które mogą mieć wpływ na Plan Działania?

W 2023 r. Senat UW, po przeprowadzeniu szeroko zakrojonych warsztatów i konsultacji ze społecznością akademicką, przyjął Strategię UW na lata 2023-32. Obejmuje ona 4 filary: wszechstronne kształcenie, doskonałość badawczą, odpowiedzialne zarządzanie uczelnią oraz rozwój infrastruktury oraz przyjazne i aktywizujące środowisko pracy, opisane w najważniejszych kontekstach wynikających z bieżących wyzwań i szans Uniwersytetu: wpływ na społeczeństwo, odpowiedzialność i procesy wewnętrzne, cyfryzacja, budowanie wspólnoty, umiędzynarodowienie.

Strategia ta jest spójna z Europejską Kartą Naukowca i porządkuje wcześniejsze priorytety tworząc bardziej skonsolidowany plan działania na kolejne lata, co potwierdza, że dotychczasowa HRS4R była dobrze dopasowana do oczekiwań środowiska naukowego w uczelni. Wśród aspiracji UW nadal znajduje się wzmocnienie współpracy międzynarodowej, zmiana kultury organizacyjnej i poprawa środowiska pracy dla naukowców, w tym utrzymanie wyróżnienia HR Excellence in Research.

Nakreślone w strategii nowe priorytety będą realizowane po zakończeniu działań związanych z HRS4R lub jako kontynuacja tych działań. Przykładem jest plan Opracowanie polityki rozwoju kariery nauczycieli akademickich jako kolejny etap wdrożonych wcześniej rozwiązań dotyczących doradztwa w planowaniu kariery, rozwoju kompetencji, dostępności finansowania badań, itp.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

W 2026 r. kończą się fundusze powiązane z posiadaniem statusu uczelni badawczej i realizacją Programu IDUB pozwalającego na finansowanie wielu nowych inicjatyw zawartych w Planie Działania na 2022-27. W kolejnych latach spodziewane jest ogłoszenie przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego konkursu nowej edycji Programu IDUB, do którego UW planuje przystąpić.

Uczelnia pozyskała środki z Programu FERS – pozwalające na utrzymanie dynamiki działań w obszarze rozwoju kompetencji osób doktoranckich, studiujących oraz nauczycieli akademickich. Wspomniany wyżej projekt „UWażni na Dostępność-Uniwersytet równych szans” ma na celu zwiększania świadomości na temat potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz neuroroznorodnych. Projekt „Zintegrowany Program na rzecz Rozwoju Dydaktyki 2.0.” (ZIP) umożliwi dostosowanie programów studiów do potrzeb rynkowych oraz podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej, koniecznych dla sprostania cyfrowej i zielonej transformacji oraz wymaganiom osób studenckich i otoczenia gospodarczego.

Prowadzone są starania na rzecz pozyskania dodatkowych środków finansowych na podobne i nowe inicjatywy oraz na kontynuację inwestycji na budowę i modernizację istniejących budynków dydaktycznych i badawczych, w celu poprawy warunków pracy.

W chwili obecnej brak jednak pewności co do pozyskania koniecznych funduszy, ważnych w kontekście nowych inicjatyw, szczególnie skierowanych do naukowców/czyń.

Komentarz dotyczący wdrażania zasad OTM-R (Otwarta, Przejrzysta i oparta na Zasługach Rekrutacja)

Proces rekrutacji przebiegał już od kilku lat według jasno zdefiniowanych, jednolitych zasad w całym Uniwersytecie. Tym niemniej, po uwagach ekspertów zawartych w *Consensus Report* z 2022 r. oraz po przeprowadzeniu pogłębionej analizy stosowanych praktyk i trudności napotykanych przez wydziały (wizyty na ok. 15 wydziałach) dokonano przebudowy podejścia do rekrutacji na stanowiska R2-R4, kładąc większy nacisk na właściwe przygotowanie komisji, także do bardziej holistycznej oceny dorobku, doświadczenia i kompetencji kandydujących. Znacząco zmieniono sposób komunikacji obowiązujących zasad rekrutacji do komisji rekrutacyjnych i kandydujących, zebrano wszystkie kluczowe informacje na nowo utworzonej stronie <https://rekrutacja-i-rozwoj.bsp.uw.edu.pl/en/recruitment/>, do których odwołania znajdują się w ogłoszeniu konkursu.

Powstała też jednoosobowa sekcja w Biurze Spraw Pracowniczych koordynująca proces ogłaszania rekrutacji i oferująca bieżące doradztwo komisjom konkursowym oraz prowadząca regularne szkolenia realizowane w małych, 10-15 os. grupach. Kameralne szkolenia służą nie tylko nabyciu wiedzy i umiejętności, ale także wymianie doświadczeń pomiędzy wydziałami na temat stosowanych praktyk. Przykłady dobrych praktyk zebranych z jednostek podczas etapu przygotowawczego znalazły się też w Przewodniku dla komisji konkursowych. Dodatkowo powstał zestaw wzorów najczęściej wykorzystywanych dokumentów, zapewniających ujednolicenie informacji trafiających do osób kandydujących. Wszystkie ogłoszenia rekrutacyjne zgłaszane przez wydziały są sprawdzane pod kątem zgodności z przepisami UW przed ich publikacją.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Analiza konkursów przeprowadzonych w roku akad. 2024/25 wykazała, że w większości jednostki organizacyjne stosują się do regulacji wewnętrznych. Większość jednostek zaadaptowało zaproponowany nowy wzór ogłoszenia konkursu zawierający wszystkie wymagane informacje na temat stanowiska i przebiegu rekrutacji, ograniczyło także listę dokumentów wymaganych podczas aplikowania wykorzystując przygotowany na ten cel kwestionariusz osobowy.

Wykorzystywane są też mechanizmy kontrolne, takie jak możliwość zamknięcia konkursu bez rozstrzygnięcia lub unieważnienie konkursów przeprowadzonych niezgodnie z przepisami. W roku akad. 2024/2025 kandydujący do szkół doktorskich złożyli 24 wnioski o ponowne rozpatrzenie sprawy, a kandydujący na stanowiska nauczycieli akademickich 1 odwołanie.

Pomimo zadowalających wyników wciąż istnieją obszary wymagające poprawy, w czym pomoże kontynuacja szkoleń dla komisji konkursowych i osób je wspierających oraz wprowadzenie regularnych audytów stosowania obowiązujących zasad przez jednostki.

Z powodu ograniczeń czasowych, ale częściowo także technicznych nie udało się wdrożyć systemu informatycznego do zbierania aplikacji od kandydatów. Taki system znacznie ułatwi proces aplikowania i selekcji aplikacji. Planowane jest ułatwienie aplikowania do Rektora o uruchomienie rekrutacji poprzez wprowadzenie elektronicznego wniosku, który będzie wdrożony na przełomie 2025/26 r.

3. Proces wdrożenia

Ogólny przegląd procesu wdrożenia

Całościowy proces wdrożenia opierał się na rozpoznaniu potrzeb i planów, także w kontekście nowej strategii uczelni, oraz uwarunkowań UW, a także ocenie zakończonych i niezakończonych działań oraz omówieniu przyczyn i okoliczności stanu ich realizacji, analizie rekomendacji zawartych w Consensus Report.

Przebieg prac monitorowany był przez Komitet Sterujący (KS) z prof. dr. hab. Samborem Gruczą na czele, Prorektorem UW ds. współpracy z spraw pracowniczych, w którego skład wchodzi przedstawiciele Kolegium Rectorskiego oraz naukowcy reprezentujący różne dyscypliny nauki. Za realizację odpowiedzialny był Zespół Roboczy (ZR), któremu przewodniczy dr hab. Julia Kubisa, prof. ucz., dziekana Wydziału Socjologii. Zespołu składa się zarówno z naukowców, jak i pracowników administracji odpowiedzialnych w swoich jednostkach za realizację działań zawartych w Planie Działania.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Do pracy nad realizacją Planu zaangażowane zostały m.in. Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro ds. Wspomagania Rozwoju, Welcome Point, Centrum Nowych Technologii, Biblioteka UW, Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych, Biuro Obsługi Badań, Biuro Innowacji Dydaktycznych, Biuro Promocji, Biuro Współpracy z Zagranicą, szkoły doktorskie, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia, Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii, zespół Rzecznika Akademickiego oraz Zespół równościowy.

(ZR) przyjął kwartalny system sprawozdawania postępów w realizacji działań. Opóźnienia w realizacji były dyskutowane bezpośrednio z odpowiednimi członkami Komitetu Sterującego (KS). W razie konieczności szczegółowego omówienia kluczowych zmian organizowane były wspólne spotkania KS i ZR.

Zespoły te pierwotnym składzie, z niewielkimi zmianami personalnymi, pracują do dzisiaj zapewniając ciągłość spojrzenia i systematyczną realizację zaplanowanych działań oraz proponowanie nowych inicjatyw wynikających z bieżącej pracy ze środowiskiem naukowym.

Członkowie KS i ZR pozostawali w ścisłej współpracy, byli wspólnie zaangażowani w realizację innych programów i inicjatyw strategicznych na UW (m.in. opracowanie nowej Strategii UW na lata 2023-32), co dodatkowo wzmacnia HRS4R, osadzając ją w szerszych, długofalowych działaniach prowadzonych w uczelni. Członkowie ZR wchodzi w skład zespołów realizujących kluczowe programy, np.: IDUB, FERS, a także inne kluczowe z punktu widzenia uczelni inicjatywy, np. rozwijanie współpracy w ramach Sojuszu 4EU+.

Wspólnymi siłami KS i ZR realizuje ambitny Plan Działań lata 2022-27, włączając jednocześnie inne działania przyczyniające się poprawy warunków pracy naukowców w UW.

Opracowując zmiany do Planu Działania w br. na kolejne lata KS i ZR wykorzystał ustalenia dotyczące realizacji strategii UW, a dodatkowo wiosną 2025 r. przeprowadził ponowne badanie wśród nauczycieli akademickich dotyczące zasad Karty oraz pogłębione badanie wśród osób doktoranckich. Należy zaznaczyć, że podczas prac uwzględniono także liczne inne źródła informacji na temat potrzeb naukowców, np.: badanie potrzeb rodziców, jakościowe badanie młodych badaczek z 2025 r., badanie potrzeb rozwojowych nauczycieli akademickich z 2025 r., badanie prowadzone przez Bibliotekę Uniwersytecką, badanie dotyczące równości prowadzone przez Zespół równościowy, wyniki raportów i dane dotyczące rekrutacji, wyniki roboczych spotkań i konsultacji z osobami doktoranckimi i naukowcami/czyniami.

Jak przygotowano Ocenę wewnętrzną?

Przygotowania Oceny wewnętrznej prowadzone były w kilku etapach obejmujących:

- Przeprowadzenie wspólnej dyskusji KS i ZR na temat zagrożeń w realizacji Planu działania.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

- Pracę członków KS i ZR nad planem działań uszczegóławiających strategię UW (wiosna 2025 r.) – mającym wpływ na ustalenie działań na kolejny okres.
- Przeprowadzenie wiosną 2025 r. przez uczelnianą pracownię badań dwóch badań ogólnouniwersyteckich, skierowanych osobno do grupy R1 i R2-R4 oraz ich podsumowanie.
- Ponowną analizę Consensus Report.
- Podsumowanie wyników konsultacji i warsztatów prowadzonych przed sformułowaniem strategii UW, zawierających wiele interesujących wątków i propozycji, koncentrując się przy tym przede wszystkim na inicjatywach horyzontalnych, ważnych dla całej społeczności.
- Analizę danych z kwartalnego raportu ZR ilustrującego postęp prac oraz indywidualne wywiady z członkami ZR oraz zapoznanie się z przesłanymi materiałami, linkami pod którymi opublikowano podsumowania z wykonanych prac.
- Dyskusję nad szkicem oceny i wspólne nanoszenie uwag i poprawek.

Ostateczny projekt został przedstawiony Komitetowi Sterującemu do dyskusji, poprawek i akceptacji.

Nowe działania zaproponowano na podstawie Analizy Luk pomiędzy obecnie stosowanymi praktykami, a zasadami Karty oraz nowej strategii UW. Uczelnia zdecydowała się zaproponować ograniczoną liczbę nowych działań na okres 2026-2027 ze względu na wielość zadań z dotychczas zaproponowanego Planu Działania, które wymagają kontynuacji, niepewną sytuację zewnętrzną, oczekiwanie na ogłoszenie nowej edycji Programu IDUB. .

Wierzimy, że w HRS4R na kolejne lata pojawią się nowe, ambitne inicjatywy będące odpowiedzią na przyszłe wyzwania i możliwości, które pojawią się wraz z uzyskaniem statusu uczelni badawczej na kolejne lata.

W jaki sposób w proces wdrożenia włączano społeczność naukową i głównych interesariuszy?

Uniwersytet Warszawski angażuje społeczność akademicką na kilka sposobów, wzmacniając działania i wartości związane z Kartą.

• Zaangażowanie zawodowe

Członkami KS i ZR są pracownicy naukowcy i administracyjni UW; osoby wchodzące w skład interdyscyplinarnych zespołów przygotowujących kluczowe dokumenty UW, posiadający szeroką wiedzę na temat głównych procesów wewnętrznych i wyzwań, przed jakimi stoi Uniwersytet. Są to osoby zaangażowane w realizację strategicznych projektów.

• Zaangażowanie instytucjonalne

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Każda z HRS4R (2015-2021, 2022-2027) została zatwierdzona przez Rektora.

W uchwalonym przez Senat w 2019 r. Statucie Uniwersytetu Warszawskiego istnieje odwołanie do Karty jako zbioru zasad, którymi kieruje się Uniwersytet. Rektor UW złożył pisemną deklarację poparcia dla zapisów Karty.

· **Możliwość zabrania głosu i wpływu**

W 2018, 2021 i 2025 r. UW przeprowadził wśród nauczycieli akademickich (R2-R4) badania dotyczące ich opinii i doświadczeń w zakresie zgodności praktyk uniwersyteckich z zasadami Karty. Przeprowadzono także dwa badania wśród osób doktoranckich, ostatnie w 2025 r. Wybrane zagadnienia uwzględnione w Planie Działania na etapie wdrażania zostały poddane dyskusji na Senacie UW, np.: Senat uczelni w jednej z komisji prowadził prace nad opracowaniem Kodeksu Etyki, będzie też omawiał nowe regulacje dotyczące własności intelektualnej.

W przygotowaniu Analizy Luk oraz nowych propozycji inicjatyw do Planu Działania wykorzystano wyniki rozmów i konsultacji z nauczycielami akademickimi, w tym m.in. przeprowadzonych na potrzeby opracowywania Strategii UW na lata 2023-32, a następnie planu uszczegóławiającego strategię w 2025 r.

Czy powołano komitet wdrożeniowy i/lub komitet sterujący regularnie monitorujący postępy procesu?

W 2022 r. został powołany obecny Komitet Sterujący (KS) oraz Zespół Roboczy ds. wdrożenia Karty (KZ). W skład KS wchodzi przedstawiciele Kolegium Rektorskiego oraz naukowcy UW reprezentujący różne dyscypliny, odpowiedzialni za nadzór nad wdrażaniem Karty.

W skład ZR wchodzi zarówno naukowcy, jak i pracownicy administracji odpowiedzialni w swoich jednostkach za realizację działań zawartych w Planie Działania.

Tym samym zapewniono oddzielenie funkcji wdrożeniowej od nadzorczej oraz zagwarantowano, że w skład ZR wchodzi osoby bezpośrednio odpowiedzialne za prowadzone działania i odpowiedzialne w uczelni za poszczególne obszary merytoryczne np.: HR, relacje zewnętrzne, itp.

W skład Komitetu Sterującego ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wchodzi:

prof. dr hab. Sambor Grucza, prorektor ds. współpracy i spraw pracowniczych UW - Przewodniczący KS

prof. dr hab. Zygmunt Lalak, prorektor ds. badań

dr hab. Adam Niewiadomski, prorektor ds. doktoranckich i prawnych

prof. dr hab. Ewa Bulska, dyrektor Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych Uniwersytetu Warszawskiego

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

mgr Robert Grey, kanclerz Uniwersytetu Warszawskiego
dr Artur Chelstowski, zastępca kanclerza ds. ekonomicznych
prof. dr hab. Wojciech Dominik, profesor Wydziału Fizyki
prof. dr hab. Paweł Stępień, dyrektor Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej

W skład Zespołu Roboczego ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca wchodzi:

dr hab. Julia Kubisa, prof. ucz, dziekana Wydziału Socjologii i członek zespołu ds. równości UW - Przewodnicząca ZR
mgr Joanna Wąsowska, z-ca Dyrektora ds. rekrutacji i rozwoju pracowników - Z-ca Przewodniczącej ZR
mgr Katarzyna Basisty, pracowniczka Biura ds. Obsługi Kształcenia
mgr Grzegorz Bochenek, kierownik Biura ds. Wspomagania Rozwoju Uniwersytetu Warszawskiego
mgr Maria Golińska-Wapińska – pełnomocniczka Rektora ds. rozwoju szkół doktorskich
mgr Anna Martin-Grędzińska – główna specjalistka ds. równouprawnienia
dr hab. Krzysztof Kilian, dyrektor Centrum Badań Przedklinicznych i Technologii
mgr Diana Pustuła, LL.M. kierownik Biura Międzynarodowych Programów Badawczych
mgr Anna Sadecka, kierownik Biura Współpracy z Zagranicą
mgr Beata Jaworska, kierownik Biura Innowacji Dydaktycznych
dr Dominik Wasilewski, z-ca kierownika Biura Obsługi Badań
mgr Konrad Zawadzki, z-ca dyrektora Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych Uniwersytetu Warszawskiego
mgr Przemysław Mroczkowski, przedstawiciel doktorantów
mgr Daria Rybicka- de Cock, pracownik Biura Spraw Pracowniczych - Sekretarz ZR

W odpowiedzi na bieżące potrzeby Składy zespołów są na bieżąco aktualizowane, np. na przełomie 2022 i 2023 r. o mgr Annę Martin-Grędzińską – Główną specjalistkę ds. równouprawnienia i mgr Marię Golińską-Wapińską – koordynatorkę ds. doktoranckich. W 2025 r. dokonano nowych zmian, [m.in.](#) włączenia do KS Prorektora ds. doktoranckich i prawnych, aby mocniej zaakcentować działania na rzecz osób doktoranckich.

Czy istnieje zgodność polityk organizacji z HRS4R? Na przykład, czy HRS4R została uwzględniona w strategii badawczej organizacji, nadrzędnej polityce HR?

Wartości Karty są kluczowe dla UW, są one włączone do Strategii UW na lata 2023-32, koncentrującej się na ugruntowaniu pozycji uznanego na arenie międzynarodowej Uniwersytetu, z wysoką pozycją w Europie Środkowo-Wschodniej.

UW zapewnia zgodność polityk organizacji z HRS4R na kilka sposobów:

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

- regulacje Uniwersytetu w obszarze HR są zgodne z Kartą

Rozbudowany system ogólnouczelnianych regulacji wewnętrznych, na który składają się uchwały Senatu UW i zarządzenia Rektora oraz inne akty prawne, które przed opublikowaniem w Monitorze UW są badane pod kątem zgodności z przepisami uniwersyteckimi i innymi przepisami przez Biuro Rektoratu. System ten zapewnia, że wprowadzone regulacje są zgodne z zapisami Karty.

- dokumenty strategiczne oraz programy związane z obszarem HR przygotowywane są z uwzględnieniem zapisów Karty

Na przykład podczas przygotowania nowej strategii Uniwersytetu uwzględniono zapisy Karty, a utrzymanie wyróżnienia HR Excellence in Research jest jednym z celów strategii.

Dokumenty strategiczne dotyczące równości (Plan Równości Płci, Inkluzyny Plan Równości Płci) uwzględniają i wzmacniają zapisy EKN w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i poszanowania równości.

W jaki sposób organizacja zapewnia wdrożenie zaproponowanych działań?

Wdrożenie zostanie zapewnione na trzech poziomach:

1. Doświadczenie w realizacji HRS4R w poprzednich latach:

Uniwersytet Warszawski w ramach wdrożenia HRS4R na lata 2015-2021 utworzył szereg nowych jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację zadeklarowanych w strategii działań oraz zatrudnił osoby o kompetencjach i doświadczeniu odpowiednim do realizacji tych działań, tym samym wykazując pełne zaangażowanie we wdrażanie Karty. W kolejnych latach zespoły tych jednostek były rozbudowywane, w taki sposób aby możliwa była realizacja zaplanowanych działań.

Powstał zespół równościowy (obecnie 6 osób na etatach pełnych lub częściowych), zespół odpowiedzialny za rozwój kompetencji nauczycieli akademickich (obecnie 5 osób w stosunku do 3 w 2021 r.), zespół Welcome Point (obecnie 10 osób w stosunku do 2 w 2021 r.), wzmocnione zostały zespoły realizujące strategiczne programy zawierające komponenty związane z HRS4R takie jak IDUB.

Realizacja działań pomimo pojawiających się trudności m.in. trudnej sytuacji geopolitycznych i zmian politycznych w kraju, była kontynuowana. Dotychczasowe działania uczelni na rzecz wdrożenia Karty zapewniają dalsze zaangażowanie w realizację zaplanowanych działań.

2. Stworzenie dwustopniowego systemu realizacji i monitoringu, podziału zadań, stałego monitorowania i regularnej oceny:

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Kierując się wytycznymi zawartymi w Consensus Report, UW wprowadził zmianę w sposobie zarządzania realizacją zadeklarowanych działań poprzez powołanie dwóch odrębnych zespołów: Zespołu Roboczego odpowiedzialnego za realizację oraz Komitetu Sterującego, w skład którego wchodzi m.in. prorektorzy, odpowiedzialni za monitorowanie i wspieranie realizacji Planu Działań. W skład obu zespołów wchodzi osoby zaangażowane w zatwierdzanie lub realizację działań ujętych w Planie, które angażowane są do prac nad kluczowymi przedsięwzięciami w uczelni, co powoduje, że są to osoby, która na co dzień współpracują z grupą naukowców omawiając plany dotyczące rozwoju uczelni, organizują konsultacje i badania będące źródłem wiedzy nt. oczekiwań grupy adresatów działań.

3. Integracja i synergia z programami strategicznymi na UW w zakresie działań i finansowania:

Należy zwrócić uwagę na powiązanie proponowanych w Planie działań w ze strategią UW i programami strategicznymi realizowanymi na UW, takimi jak: IDUB, FERS, projekt UWażni na dostępność – Uniwersytet Równych Szans, co zapewnia ich finansowanie oraz na fakt, że osoby koordynujące prace w tych programach weszły w skład KS i ZR. Gwarantuje to pełne powiązanie HRS4R z innymi działaniami podejmowanymi przez Uniwersytet.

W jaki sposób monitorowane są postępy we wdrożeniu?

Zespół Roboczy kwartalnie uzupełnia informację dotyczącą postępów w raporcie na temat realizowanych działań na wspólnym dysku co pozwala na bieżące śledzenie postępu prac bez zbędnego obciążania osób ich realizujących.

Działania, które finansowane są z zewnętrznych źródeł podlegają monitoringowi prowadzonemu w projektach, w ramach których są realizowane. Dodatkowo poszczególni członkowie KS i ZR współpracują ze sobą na bieżąco przy różnych horyzontalnych przedsięwzięciach.

Każde z zaplanowanych działań ma swój termin realizacji podany z dokładnością co do semestru lub kwartału roku. Proces wspierany jest wykresem Gantta z opisem każdego działania.

W kluczowych momentach realizacji organizowane są wspólne spotkania KS i ZR. Spotkania robocze są poświęcone omówieniu tematów przekrojowych, prezentacji aktualnego stanu prac, wymianie pomysłów i dobrych praktyk oraz wzajemnemu wsparciu w rozwiązywaniu problemów. Ewaluacja i planowanie uwzględnia wyniki badań horyzontalnych realizowanych w UW dla różnych grup na uczelni (naukowcy, doktoranci, studenci, pracownicy - rodzice), a także badań realizowanych w projektach badawczych, a dotyczących węższych obszarów życia uczelni np. badanie w Programie dla młodych badaczek i dydaktyczek polegające na prowadzeniu indywidualnych wywiadów z uczestniczkami programu w celu oceny jego efektywności.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

W jaki sposób dokonany zostanie pomiar postępów w kolejnej ocenie?

Realizacja Planu Działania monitorowana będzie pod kątem wskaźników i harmonogramu, który został zaakceptowany przez Komitet Sterujący i władze UW. Postęp będzie mierzony według wskaźników i prezentowany w rocznym przeglądzie.

Każde z działań, które zostało starannie przygotowane i omówione przez członków Zespołu Roboczego, ma zestaw wskaźników i celów do osiągnięcia. Zostały one przygotowane z uwzględnieniem charakteru działań. Cele i wskaźniki zostały sformułowane, tam gdzie to było możliwe w postaci konkretnych liczb i wyników, które pozwolą na monitorowanie i całościowy pomiar postępów.

Pomiędzy członkami ZR i KS istnieją służbowe zależności, a większość członków ZR jest osobiście odpowiedzialna za realizację działań zawartych w Planie. Tym samym realizacja działań będzie na bieżąco monitorowana przez członków Komitetu Sterującego w ramach ich normalnych obowiązków.

Spotkania Komitetu Sterującego z Zespołem Roboczym pozwolą spojrzeć na realizację Planu Działania w szerszej perspektywie rozwoju Uniwersytetu. Umożliwi to niezbędną aktualizację wskaźników i monitorowanie ich znaczenia dla HRS4R.

W jaki sposób organizacja przygotowuje się do następnej Oceny zewnętrznej?

Przygotowanie do Oceny zewnętrznej będzie uwzględniało:

1. Zbadanie realizacji Planu Działania.
2. Zbadanie oceny stanu obecnego przez osoby reprezentujące grupy R1-R4, w tym podsumowanie materiałów zebranych w ramach spotkań i konsultacji ze środowiskiem badawczym podczas opracowywania wniosku na spodziewany konkurs w Programie IDUB, wymagającym identyfikacji priorytetów obszarów badawczych i zaplanowania inicjatyw badawczo-naukowych oraz działań horyzontalnych i lokalnych je wspierających.
3. Zgromadzeniu dokumentów uczelni, raportów, innych dokumentów, informacji o procesach i działaniach wynikających z Planu Działania.
4. Wspólną dyskusję członków Komitetu Sterującego i Zespołu Roboczego nad zebranymi materiałami i decyzję co do kierunków działań zawartych w Planie Działania po 2027 r.
5. Opracowanie IR i formularza OTM-R.
6. Przygotowaniu do wizyty, m.in. harmonogramu spotkań z różnymi interesariuszami na uczelni, który pozwoli na przedstawienie różnorodnych poglądów i doświadczeń na temat wdrażania HRS4R oraz odpowiedzi na pytania przedstawione przez zespół ekspertów wizytujących.

Po złożeniu dokumentów za pośrednictwem EURAXESS zostanie przeprowadzona akcja informacyjna w Uniwersytecie dotycząca Planu Działania na kolejne lata oraz postępów poczynionych w latach poprzednich.

Ocena okresowa – Listopad 2025 r.

Dodatkowe uwagi/komentarze na temat proponowanego procesu wdrożenia

Skróty:

EKN, Karta - Europejska Karta Naukowca

FERS - European Funds for Social Development 2021-27

GEP - Plan Równości Płci

HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

IDUB – Program Inicjatywa Doskonałości – Uniwersytet Badawczy (w związku ze statusem uczelni badawczej)

IGEP – Inkluzyczny Plan Równości Płci

KS – Komitet Sterujący

OTM-R - Otwarta, Przejrzysta, oparta na zasługach rekrutacja

UW – Uniwersytet Warszawski

ZIP – Zintegrowany Program Rozwoju Dydaktyki

ZR – Zespół Roboczy