



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

REALIZACJA POSTANOWIEŃ EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA
NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

RAPORT

Klementyna Świeżewska

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia
Warszawa, luty 2015



UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

1. Wstęp

Celem badania była ocena realizacji na Uniwersytecie Warszawskim postanowień zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (EKN). Jest to dokument, który ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców lub grantodawców. W badaniu pracownicy Uniwersytetu Warszawskiego zostali poproszeni o ocenę 40 zawartych w dokumencie zasad. Ocena odbywała się na dwóch poziomach. Po pierwsze badani oceniali poziom wdrożenia, czyli w jakim stopniu postanowienia Europejskiej Karty Naukowca są realizowane na Uniwersytecie Warszawskim. Drugi poziom odnosił się do istotności każdego z postanowień dla prowadzonej przez badanych pracy naukowej. Celem badania było rozpoznanie opinii pracowników i doktorantów na temat warunków pracy na Uniwersytecie Warszawskim z perspektywy postanowień zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca. Konstrukcja dokumentu stała się podstawą konstrukcji badania oraz raportu.

2. CHARAKTERYSTYKA BADANIA

Technika badania

Badanie zostało zrealizowane przy pomocy programu Ankieter, przy użyciu tzw. sesji tokenowej - narzędzia, które było wykorzystywane wcześniej do prowadzenia Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Doktoranckiej. Pracownicy uniwersytetu byli zapraszani do badania mailowo, przy pomocy poczty elektronicznej. Adresy poczty elektronicznej zostały pobrane z USOS. Każdy badany otrzymywał wiadomość z wygenerowanym specjalnie dla niego linkiem do strony internetowej badania. Konstrukcja rozsyłanych linków uniemożliwiała wzięcie w badaniu udziału więcej niż jeden raz oraz zapewniała, że nikt spoza zaproszonej grupy nie wypełni ankiety.

Badanie było realizowane w dniach 15 grudnia 2014 do 15 stycznia 2015. Do wzięcia udziału w badaniu zostało zaproszonych 8225 pracowników i doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego, z czego 18,8% odpowiedziało na prośbę o wypełnienie ankiety pozytywnie. Ankietę w całości wypełniło 880 pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, czyli 8,1% populacji.

Konstrukcja badania

W ankiecie problematyka badania została podzielona na cztery działy: warunki pracy na Uniwersytecie Warszawskim; rekrutacja; relacja z opiekunem naukowym oraz ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców. W większości przypadków respondenci byli proszeni o ocenę wskazanego zagadnienia w odniesieniu do swojej praktyki pracy naukowej oraz o określenie istotności danego problemu dla ich pracy. W obu przypadkach badani proszeni byli o wskazanie odpowiedzi na pięciopunktowej skali, gdzie 1 oznaczało ocenę bardzo negatywną a 5 na bardzo pozytywną. W związku z powyższym, każdorazowo, kiedy będziemy porównywać średnie ocen wybranego zagadnienia, ich wartość przekraczająca 3, wskazywać będzie na średnio pozytywną ocenę, natomiast mniejsza od 3 na ocenę negatywną.

Charakterystyka badanej zbiorowości.

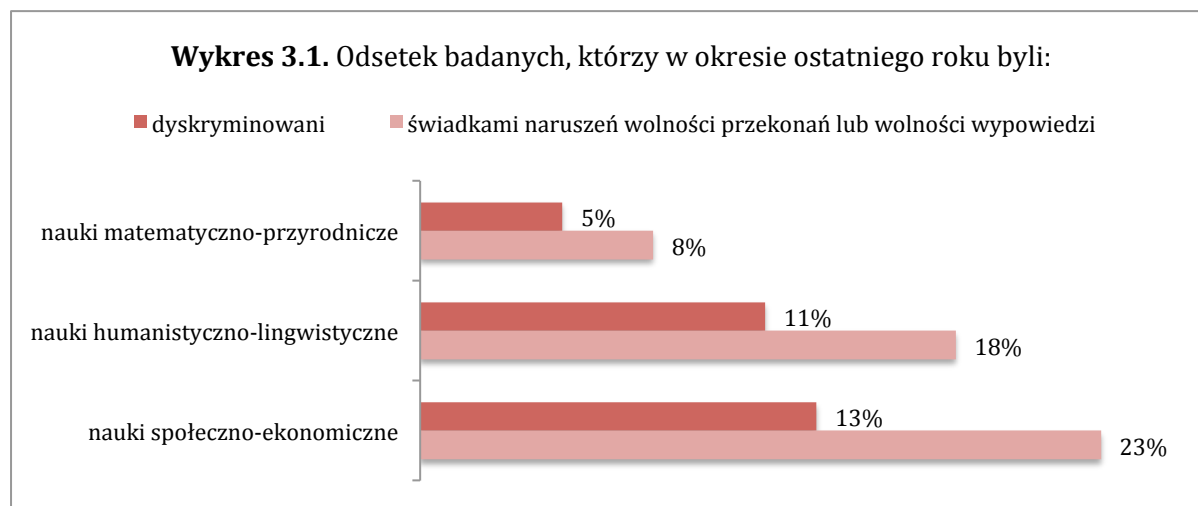
Wśród zbiorowości, która wzięła udział w badaniu 53% stanowiły kobiety, a 47% mężczyźni. Najsilniej reprezentowaną grupą były osoby ze stopniem doktora (42%), następnie ze stopniem magistra (33%). Profesorowie stanowili 11% badanych, natomiast doktorzy habilitowani 15%. Doktoranci stanowili 29% respondentów. Ze względu na reprezentowaną przez badanych dziedzinę nauki 41% reprezentowało nauki humanistyczno-lingwistyczne, 32% nauki społeczno-ekonomiczne, a 26% nauki matematyczno-przyrodnicze.

3. OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA OBOWIĄZUJĄCE NAUKOWCÓW

Pierwsza część Europejskiej Karty Naukowca odnosi się do ogólnych zasad i wymagań obowiązujących naukowców. Związane są one ze szczególną rolą jaką pełnią naukowcy. Ich działalność powinna mieć na celu poszerzanie wiedzy. W związku z tym nałożona jest na nich odpowiedzialność wobec społeczeństwa, aby swoją pracę wykonywać z należytą starannością.

Wolności osobiste naukowców i wolność badań naukowych.

Europejska Karta Naukowca w podpunkcie **Wolność badań naukowych** wskazuje, że naukowcy w prowadzonych badaniach powinni korzystać „z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi” (EKN: 11). Z kolei w rozdziale drugim dokumentu, określającym relacje między naukowcem a pracodawcą czy grantodawcą, w podpunkcie **Zasada niedyskryminacji** czytamy: „Grantodawcy i pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny” (EKN: 16). Nasze badanie ujawniło, że w okresie ostatniego roku co szósty (17%) respondent miał styczność z naruszeniami wolności przekonań lub wolności wypowiedzi, natomiast co dziesiąty (10%) był dyskryminowany. Naruszenia wolności przekonań lub wolności wypowiedzi, a także wolności osobistych, najczęściej były deklarowane przez przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych. W najmniejszym stopniu naruszenia dotyczyły przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych.



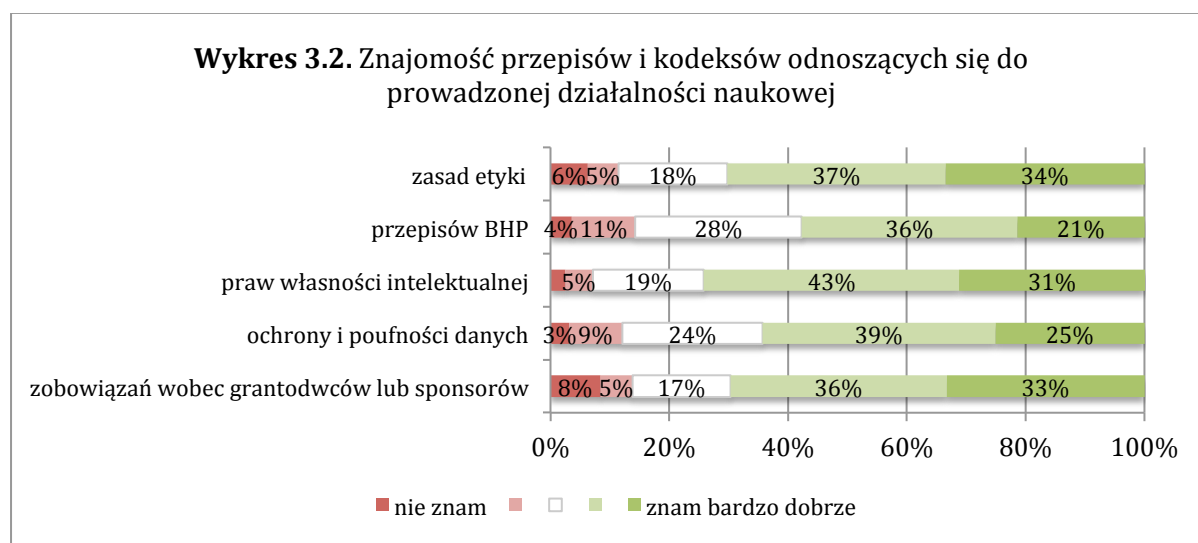
Przedstawiciele obu płci deklarowali naruszenia wolności przekonań i wolności wypowiedzi na tym samym poziomie, natomiast sytuację dyskryminacji częściej zgłaszały kobiety (13%) niż mężczyźni (8%). Grupą, która najczęściej zgłaszała naruszenia wolności byli doktorzy habilitowani. Z naszych badań wynika, że doktorzy habilitowani są też grupą w największym stopniu dyskryminowaną (14%). Problem dyskryminacji jest wśród nich bardziej powszechny niż wśród magistrów (11%), doktorów

(9%) czy profesorów (8%). Naruszenia wolności przekonań lub wolności wypowiedzi deklarowało 21% doktorów habilitowanych, natomiast pozostałe grupy zgłaszały naruszenia na poziomie 16%.

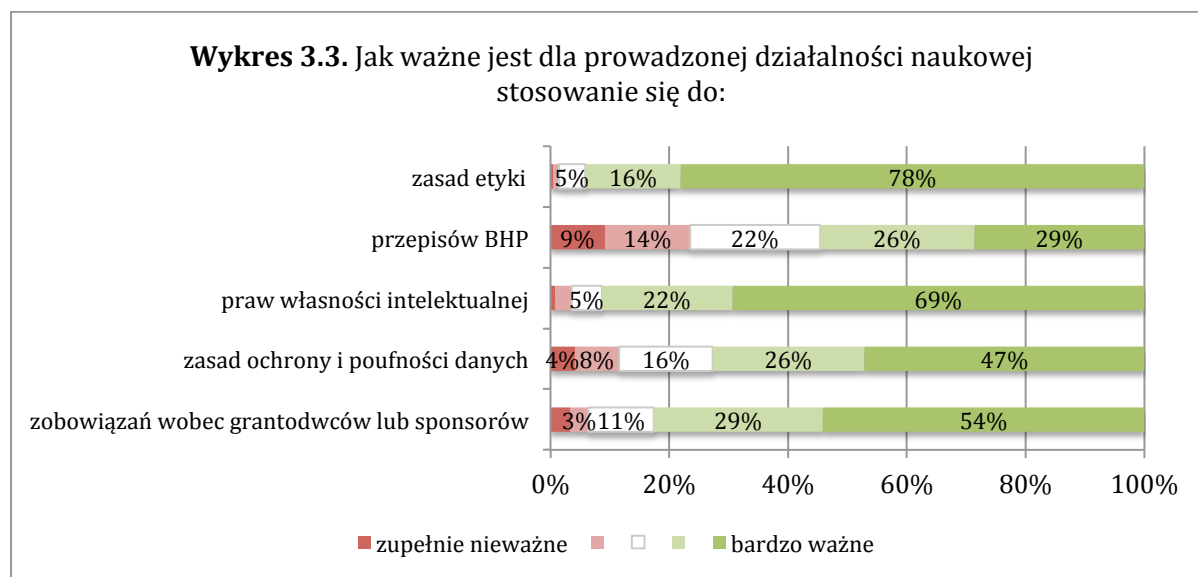
Ograniczenia wynikające z przepisów zewnętrznych

Wolność prowadzenia badań, wolność w wyborze metodologii i narzędzi badań mają wielkie znaczenie w pracy naukowca. Jednak zgodnie z zasadami zawartymi w EKN „naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też (...) ze względu na ochronę praw własności intelektualnej” (EKN: 11). Omawiany dokument wskazuje, że naukowcy w swojej pracy powinni stosować się do zasad i wymogów zewnętrznych. W szczególności w EKN zostały wyróżnione: Zasady etyczne (EKN: 11); zasady bezpieczeństwa pracy (**Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych**; EKN: 13); prawa własności intelektualnej (**Odpowiedzialność zawodowa**; EKN: 11-12); wymóg ochrony i poufności danych (**Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych**; EKN: 13) oraz zobowiązania wobec grantodawców i sponsorów (**Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów**; EKN: 12). W przeprowadzonym badaniu sprawdzaliśmy realizację tych postanowień na trzech poziomach. Po pierwsze zapytaliśmy badanych o poziom znajomości wyróżnionych zasad i przepisów. Po drugie o ich istotność dla prowadzonej przez badanych działalności naukowej. Ostatnie pytanie dotyczyło tego, jak często badani mieli styczność z naruszeniem omawianych zasad.

Swoją znajomość kodeksów i przepisów zdecydowana większość badanych oceniała dobrze i bardzo dobrze. Najwięcej ankietowanych pozytywnie określiło poziom zaznajomienia z przepisami prawa własności intelektualnej (73%) oraz zasadami etyki (70%). Odsetek osób deklarujących swoją nieznajomość przepisów wahał się między 7% w przypadku praw własności intelektualnej, a 14% w przypadku przepisów BHP.

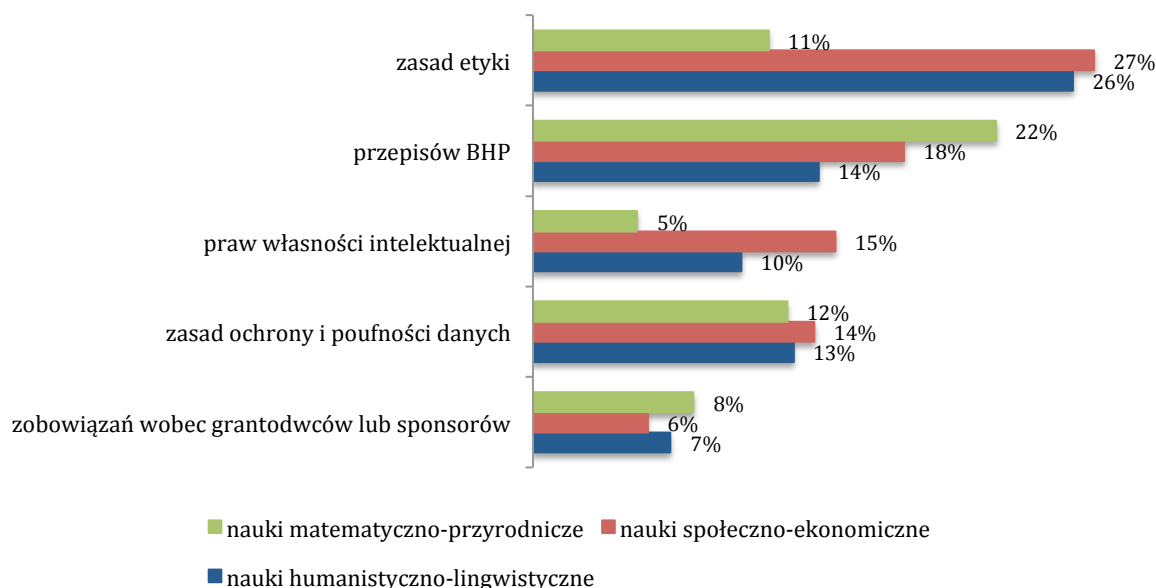


Zdaniem naszych badanych dla prowadzonej przez nich pracy naukowej najmniej istotnymi zewnętrznymi przepisami, są przepisy BHP. Za ważne uznało je 55% respondentów, a aż 23% za nieważne. Najwięcej badanych wskazało na zasady etyki jako istotne bądź bardzo istotne w ich pracy (94%). Warto odnotować, że wszystkie wyróżnione zasady i przepisy zostały uznane przez respondentów za istotne dla prowadzonej przez nich pracy naukowej. Taka ocena była spójna wśród badanych niezależnie od reprezentowanej dziedziny nauki czy stopnia naukowego.



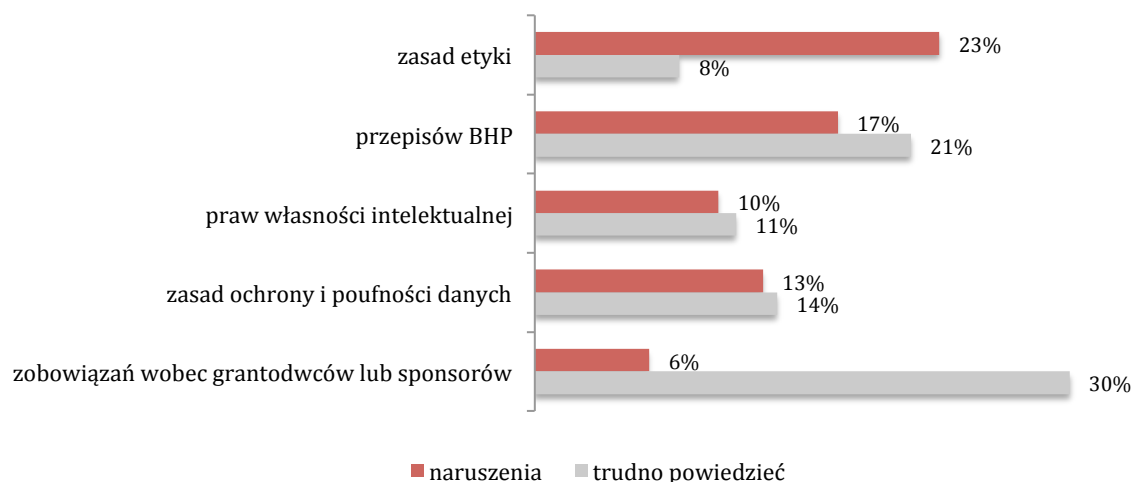
Stosunkowo duży odsetek badanych miał styczność z naruszeniami wyróżnionych zasad. Najczęściej deklarowane były naruszenia zasad etyki (23%). W tym przypadku widoczna jest znaczna rozbieżność między oceną sytuacji z perspektywy przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych, wedle których naruszenia miały miejsce ponad dwa razy rzadziej (11%), niż według przedstawicieli innych dziedzinach (26%; 27%). Podobna sytuacja ujawniła się przy ocenie naruszeń praw własności intelektualnej. Tu przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych zgłaszali naruszenia dwa razy rzadziej (5%) niż przedstawiciele nauk humanistyczno-lingwistycznych (10%) i trzy razy rzadziej niż przedstawiciele nauk społeczno-ekonomicznych (15%).

Wykres 3.4. Odsetek badanych mających styczność z naruszeniem:



Drugim, po zasadach etyki, najczęściej zgłaszanym obszarem naruszeń były przepisy BHP. Przedstawiciele nauk humanistyczno-lingwistycznych zgłaszali je na poziomie 14%, a nauk społeczno-ekonomicznych na poziomie 18%. Z kolei co piąty przedstawiciel nauk matematyczno-przyrodniczych (22%) deklarował naruszenia w tym obszarze. Mniejszy odsetek badanych miał styczność z naruszeniami zasad ochrony i poufności danych (13%), naruszeniami praw własności intelektualnej (10%) oraz zobowiązań wobec grantodawców lub sponsorów (6%).

Wykres 3.5. Odsetek badanych mających styczność z naruszeniem:



Warto zwrócić uwagę na znaczący odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”, szczególnie przy ocenie naruszeń na gruncie zobowiązań wobec grantodawców i sponsorów (30%). Również stosunkowo duży odsetek badanych miał problem z oceną swojej znajomości przepisów z tego zakresu (17%, wobec niemożności oceny na poziomie 3-4% w odniesieniu do pozostałych zasad i przepisów). Można zatem

domniemywać, że w tym przypadku przyczyną niemożności oceny jest brak styczności badanych z obostrzeniami wynikającymi z zobowiązań wobec grantodawców i sponsorów. Z kolei wysoki odsetek osób niezdecydowanych przy ocenie naruszeń przepisów BHP (21%) należy tłumaczyć tym, że respondenci nie przykładają do tych ograniczeń tak dużej wagi, jak do innych wyróżnionych w badaniu. Przepisy BHP były najniżej oceniane zarówno jeśli chodzi o ich istotność, jak poziom zaznajomienia się z nimi badanych.

Stosunkowo duży odsetek zgłaszanych naruszeń (23% w przypadku zasad etyki) to sygnał, że przepisy z tego zakresu są znane, a naukowcy potrafią ocenić, kiedy mają do czynienia z sytuacjami nadużyć w danym obszarze. Wszystkie wyróżnione zasady i przepisy zostały uznane przez naukowców za istotne i potrzebne w ich pracy. Za najbardziej znaczące należy uznać zasady etyki oraz prawa własności intelektualnej. Stosunkowo najmniejszy wpływ należy przypisać przepisom BHP, choć nadal są one dla badanych ważne. Natomiast słabo rozpoznanym obszarem są zobowiązania wobec grantodawców lub sponsorów.

Spółeczna odpowiedzialność naukowców.

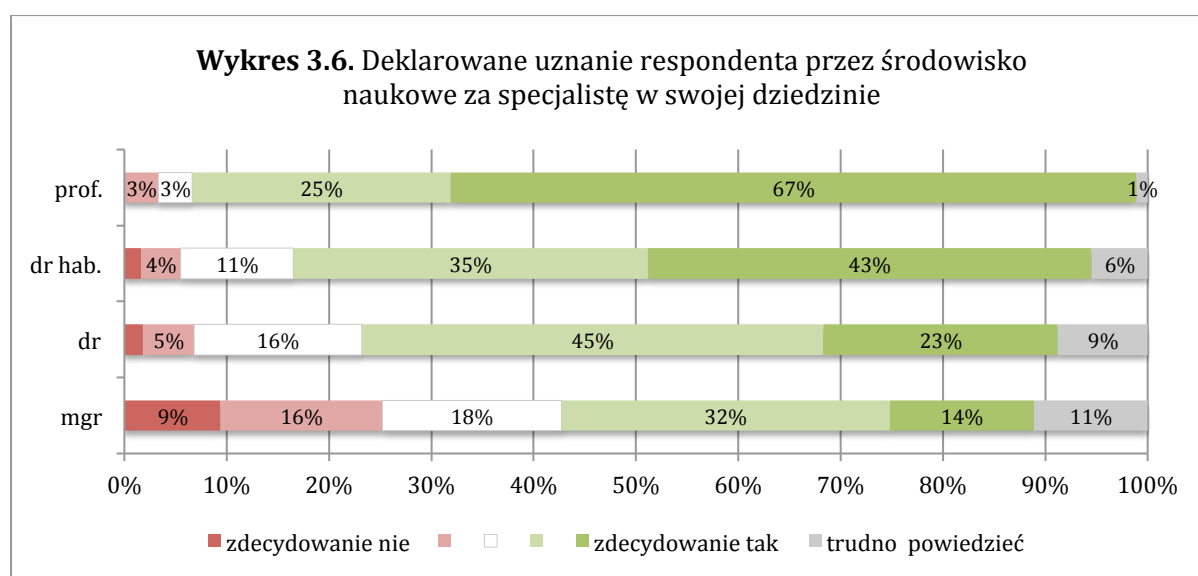
Naukowcy powinni dbać o zagwarantowanie, by ich badania miały znaczenie dla społeczeństwa (EKN:11). Zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca ta odpowiedzialność wobec społeczeństwa powinna być realizowana poprzez upowszechnianie wyników badań zarówno w środowisku naukowym (**Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników**; EKN: 14), jak i szerszej publiczności, poprzez działalność edukacyjną i popularyzatorską (**Zaangażowanie społeczne**; EKN: 14). Jednocześnie naukowcom stawiany jest wymóg ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji (**Kontynuacja rozwoju zawodowego**; EKN: 15) oraz przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami badań (**Odpowiedzialność**; EKN: 13).

Podjmowanie działań mających na celu podnoszenie swoich kwalifikacji jest wśród badanych pracowników naukowych powszechną praktyką. 76% badanych podejmuje tego typu działania często i bardzo często. Natomiast tylko 6% respondentów zadeklarowało, że działania mające na celu podniesienie ich kwalifikacji podejmuje rzadko.

Nasi badani częściej deklarowali rozpowszechnianie wyników badań w środowisku naukowym (77%) niż wśród ogółu społeczeństwa (42%). Najbardziej powszechne jest dzielenie się wynikami swoich badań wśród przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych (88%, wobec 73% deklarowanych przez przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych oraz 71% wśród przedstawicieli nauk humanistyczno-lingwistycznych). Jednocześnie to właśnie oni najrzadziej deklarowali podejmowanie działań popularyzatorskich (34%, wobec odpowiednio 43% i 45%).

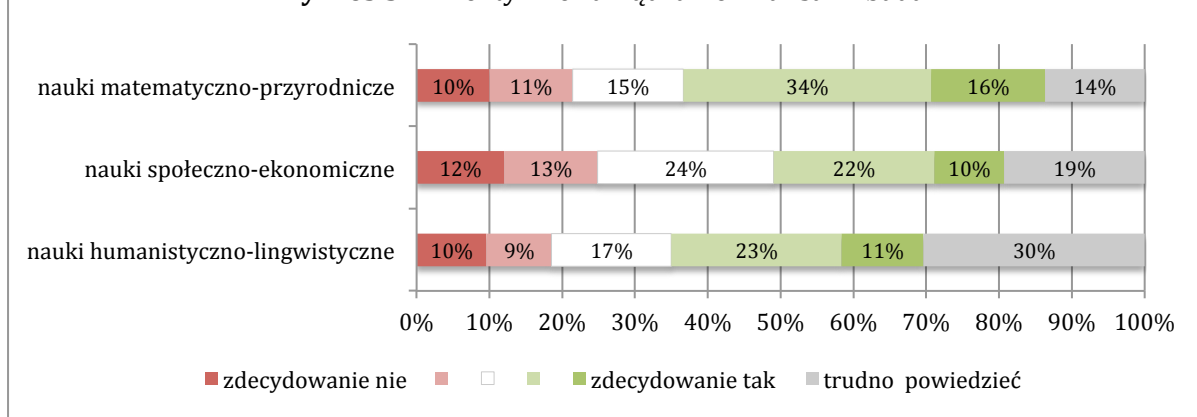
W najmniejszym stopniu rozpowszechnianie wyników swoich badań w środowisku naukowym deklarowały osoby z tytułem magistra (61%), czyli rozpoczynające karierę naukową i nie mające

jeszcze statusu samodzielnych pracowników naukowych. Ci drudzy deklarowali upowszechnianie wyników badań na poziomie 80% (doktorzy) oraz prawie 90% (doktorzy habilitowani i profesorzy). Warto zestawić ten wynik z oceną zasady **Uznanie dla zawodu** (pojawiającej się w części drugiej EKN), wedle której „wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznawani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem”. Jak wskazuje dokument „powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich” (EKN: 16). Spośród badanych, co czwarta osoba z tytułem magistra (25%) deklaruje, że nie jest uznawana za profesjonalistę przez swoje środowisko naukowe. Natomiast wątpliwości wobec uznania dla swojego profesjonalizmu prawie nie mają profesorowie (3%). Jednocześnie jedynie 4% profesorów zadeklarowało, że miało problem z odpowiedzią lub udzieliło odpowiedzi neutralnej. Dla porównania brak jednoznacznej oceny wobec uznania dla swojego profesjonalizmu dotyczył aż 29% magistrów i aż 25% doktorów.



Spółeczna odpowiedzialność naukowców, kładzie na nich obowiązek „starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami” (EKN: 13). Zarządzanie finansami badań na UW spotkało się z pozytywną oceną (38%), choć nie była to ocena zdecydowana. Za ledwie 12% badanych wskazało, że ich zdaniem zarządzanie finansami badań, w których biorą udział, jest realizowane w sposób zdecydowanie efektywny. Najczęściej pozytywne oceny zarządzania finansami badań pojawiały się wśród przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych (40%). Natomiast wśród przedstawicieli pozostałych dziedzin pozytywną opinię o zarządzaniu finansami zgłaszał co trzeci badany.

Wykres 3.7. Efektywne zarządzanie finansami badań



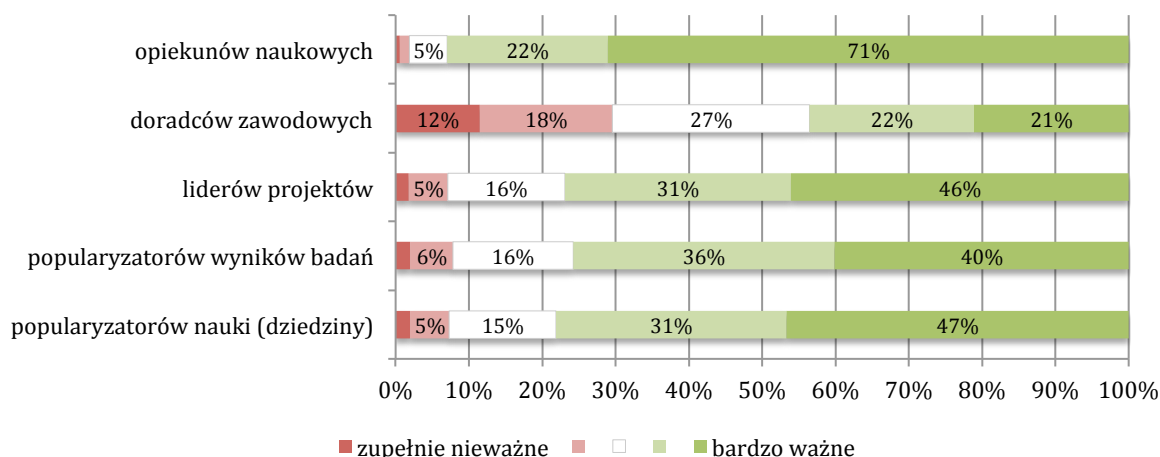
Trudność z oceną zarządzania finansami badań mieli szczególnie przedstawiciele nauk humanistyczno-lingwistycznych (47%). Jednoznacznej odpowiedzi nie udzieliło też aż 43% przedstawicieli nauk społeczno-ekonomicznych i 29% nauk matematyczno-przyrodniczych.

Zarządzanie finansami badań za efektywne uznawali najczęściej profesorowie (37%). Z kolei negatywna ocena była najbardziej powszechna wśród osób z tytułem doktora habilitowanego (25%) i doktora (24%). Najczęściej problem z oceną efektywności finansowania badań miały osoby z tytułem magistra (34%), niemal dwa razy częściej niż osoby wyższe stopniem (dr 19%; dr hab. 17%, prof. 15%). Ta dysproporcja może wynikać z braku dostępu niesamodzielnym pracownikom naukowym do rozliczeń finansowych badań.

Szczególna rola starszych pracowników naukowych.

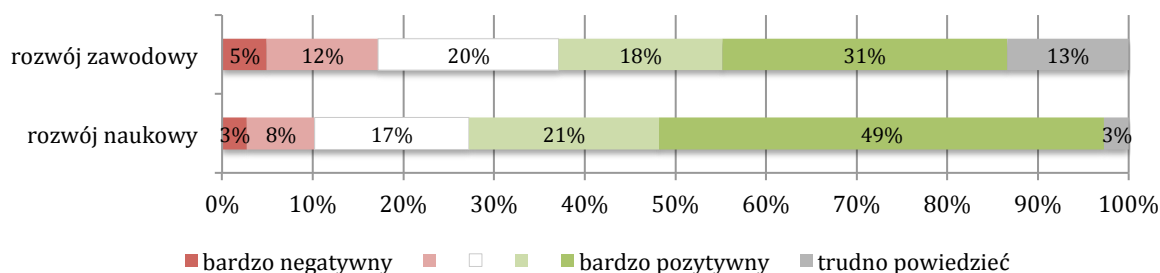
Z uwagi na mentorską formułę rozwoju naukowego, szczególna rola przypada starszym pracownikom naukowym. Pełnią oni funkcje opiekunów naukowych, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menadżerów czy popularyzatorów nauki. Dlatego w Europejskiej Karcie Naukowca został położony nacisk na wypełnianie tych ról „zgodnie z najwyższymi standardami” (**Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania**; EKN:15) i ze szczególną dbałością o rozwój podopiecznych - przyszłych naukowców (**Relacje z opiekunem naukowym**; EKN: 14). Zdaniem naszych badanych wszystkie wymienione w dokumencie role starszych naukowców są istotne. Najmniejszy odsetek respondentów uznał za istotną rolę doradców zawodowych (43%) i aż 30% badanych uznało ją za nieistotną. Ponad 76% badanych wskazywało na pełnioną przez starszych naukowców rolę liderów projektów czy popularyzatorów nauki. Jednak za najważniejszą z ról została uznana rola opiekunów naukowych, wskazana jako ważna przez 93% badanych.

Wykres 3.8. Ocena istotności ról pełnionych przez starszych naukowców



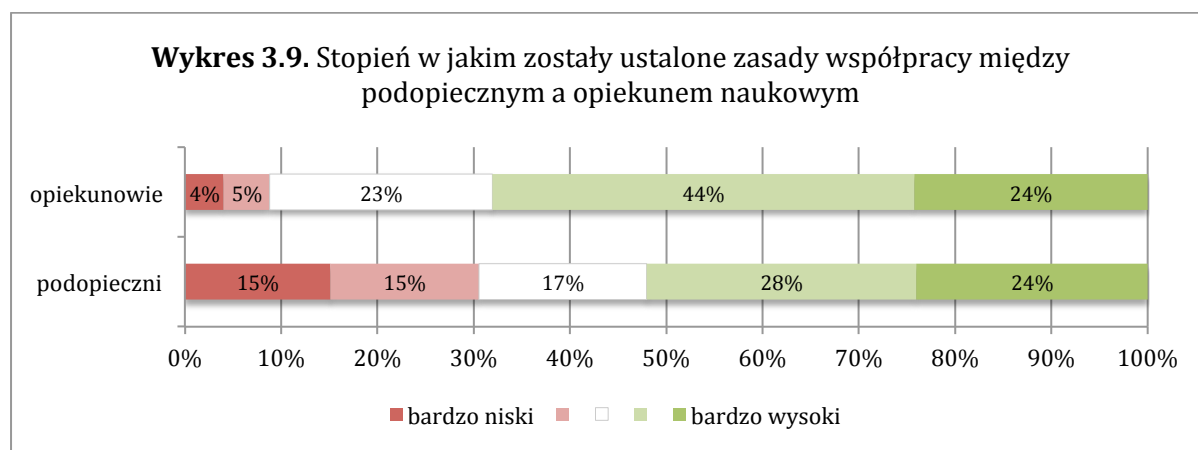
Potrzebę posiadania kompetentnego opiekuna naukowego zadeklarowało 93% podopiecznych. Kompetencje starszych naukowców do pełnienia tej roli nieco lepiej oceniali opiekunowie (84%) niż ich podopieczni (77%). Jednocześnie to podopieczni częściej (50%) bardzo dobrze oceniali swoich mentorów jeśli chodzi o biegłość w nadzorowaniu prac badawczych, dyspozycyjność, wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie niż to miało miejsce w przypadku samooceny opiekunów naukowych (jedynie 19% spośród nich oceniła swoje kompetencje do pełnienia roli opiekuna bardzo dobrze). Negatywnie oceniło swoje kompetencje jedynie 3% opiekunów naukowych. Z kolei co dziesiąty podopieczny (11%) deklarował, że jego opiekun naukowy nie posiada wystarczających kompetencji do pełnienia swojej roli.

Wykres 3.8. Wpływ opiekunów naukowych na rozwój podopiecznych



Podopieczni pozytywnie oceniali wpływ opiekunów na swój rozwój naukowy i zawodowy. Co drugi badany wskazywał, że relacja z opiekunem naukowym ma bardzo pozytywny wpływ na rozwój kariery naukowej, dodatkowych 21% uznało ten wpływ za pozytywny. Nieco mniej ankietowanych uznało, że ich relacja z opiekunem ma pozytywny skutek dla rozwoju zawodowego. Warto zwrócić uwagę, na fakt, że co trzeci podopieczny miał problem z oceną wpływu promotora na rozwój zawodowy (20% ocen neutralnych oraz 13% odpowiedzi „trudno powiedzieć”). Biorąc pod uwagę również

deklarowany stosunkowo niski poziom ważności roli doradcy zawodowego, można domniemywać, że nie jest ona związana z obowiązkami pełnionymi przez starszych naukowców.



Jednym z warunków oceny pozytywnego przebiegu współpracy opiekuna naukowego z podopiecznym jest ustalenie jej zasad i harmonogramu pracy. Zarówno opiekunowie jak i podopieczni wskazywali na istotność tego postulatu (70%). Częściej przekonani o tym, że zasady współpracy zostały ustalone byli opiekunowie naukowcy (68%) niż ich podopieczni (52%). Ustalenie zasad współpracy w niskim stopniu deklarowało 30% podopiecznych i tylko 9% opiekunów.

4. UNIWERSYTET WARSZAWSKI JAKO MIEJSCE PRACY

Warunki pracy, jakie powinna zapewnić pracownikom instytucja naukowa, określone zostały w drugiej części Europejskiej Karty Naukowca, noszącej tytuł „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców”. Dla większej przejrzystości wyróżniliśmy trzy obszary szczegółowe: warunki pracy, wsparcie instytucjonalne oraz kariera na UW.

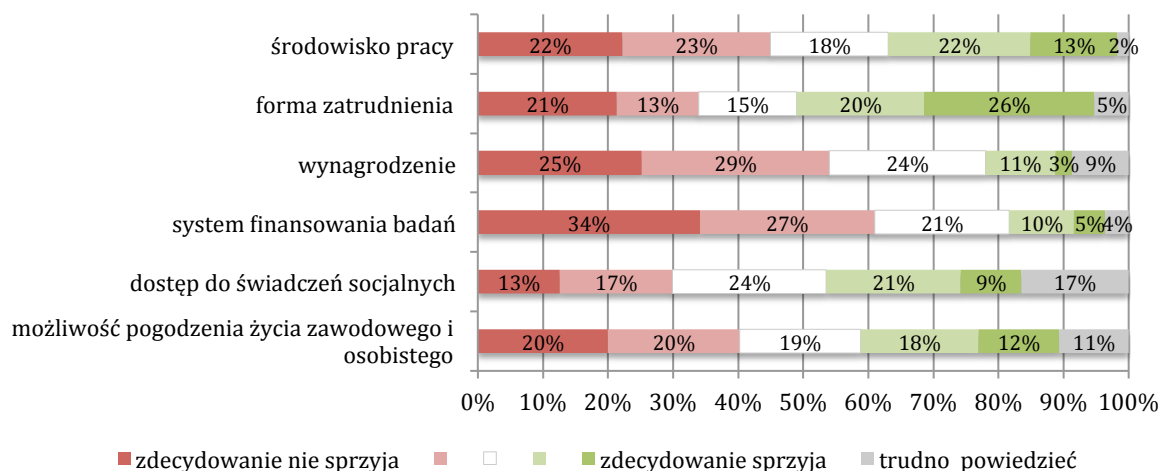
Warunki pracy na Uniwersytecie Warszawskim

Konieczne dla twórczej pracy naukowców jest stworzenie im dogodnych warunków. W Europejskiej Karcie Naukowca odnajdziemy cztery zasady odnoszące się bezpośrednio do warunków pracy.

1. **Środowisko badań naukowych**, która stwierdza, że „*pracodawcy (...) powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, który zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości (...)*” (EKN: 16).
2. **Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie**, w której czytamy: „*(...)pracownicy powinni zapewnić, by niestabilność warunków pracy nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych (...)*” (EKN: 17)
3. **Finansowanie i wynagrodzenie**, gdzie „*(...) pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowani i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego*” (EKN: 18)
4. **Warunki pracy**, która nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia takich warunków pracy, „*które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej*” (EKN: 17)

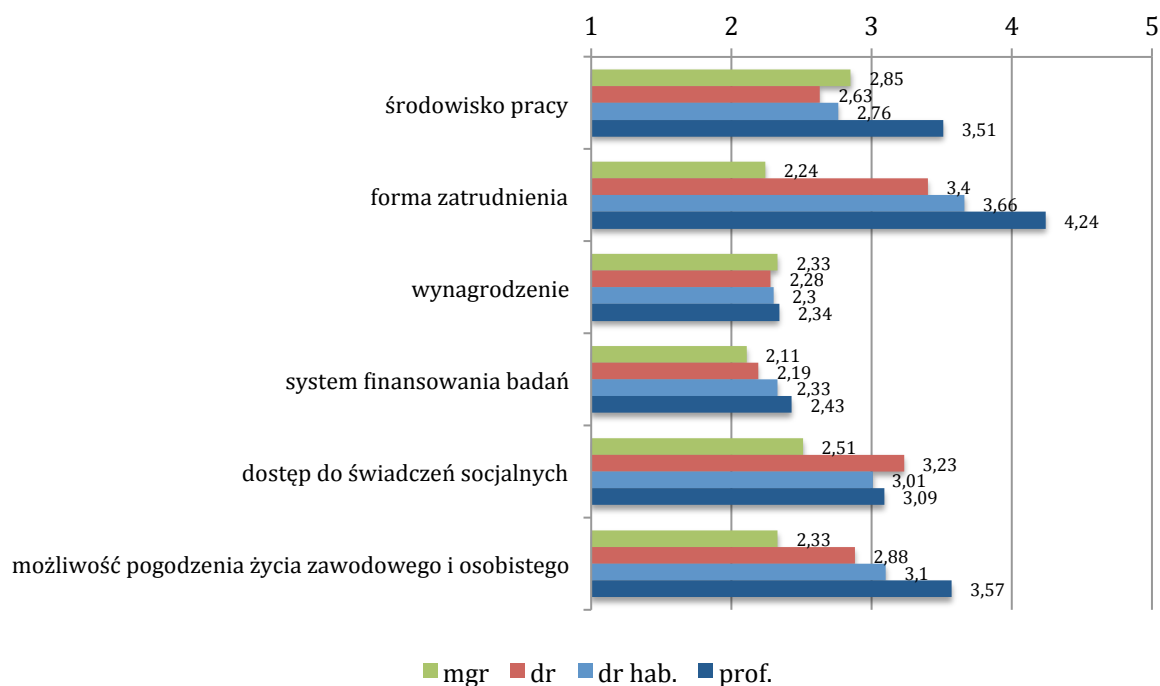
W naszym badaniu zapytaliśmy ankietowanych na ile posiadane warunki pracy sprzyjają prowadzonej przez nich pracy naukowej. Z wyszczególnionych aspektów jedynie forma zatrudnienia zyskała pozytywną ocenę respondentów (46% uznało ją za sprzyjającą wobec 33% oceniających ją jako niesprzyjającą). Najczęściej z negatywną opinią spotykały się system finansowania badań oraz wynagrodzenie. W obu przypadkach ponad połowa respondentów wskazała, że nie sprzyjają one prowadzonej przez nich pracy naukowej, przy czym aż 25% badanych określiło otrzymywane wynagrodzenie jako zdecydowanie niesprzyjające. Co więcej zaledwie odpowiednio 5% i 3% oceniło warunki finansowe jako zdecydowanie sprzyjające. Najmniej bardzo negatywnych ocen zyskał dostęp do świadczeń socjalnych (13%). Pozytywne i negatywne oceny dostępu do świadczeń socjalnych równoważyły się – taki sam odsetek respondentów był zdania, że jest to aspekt sprzyjający (30%), co że aspektem sprzyjającym nie jest (30%).

Wykres 4.1. Ocena warunków pracy w poszczególnych aspektach ze względu na ich sprzyjający wpływ na prowadzenie pracy naukowej



Wskazanie na warunki finansowe jako niesprzyjające pracy naukowej było spójne niezależnie od posiadanego tytułu naukowego. Rozbieżności ocen pojawiały się w przypadku formy zatrudnienia, która została oceniona negatywnie jedynie przez osoby ze stopniem magistra. Natomiast wśród osób posiadających tytuł profesorski forma zatrudnienia była oceniana bardzo pozytywnie (średnia ocena 4,24, na skali 1-5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie sprzyja, a 5 zdecydowanie sprzyja, natomiast 3 jest wartością graniczną między pozytywną a negatywną oceną zjawiska).

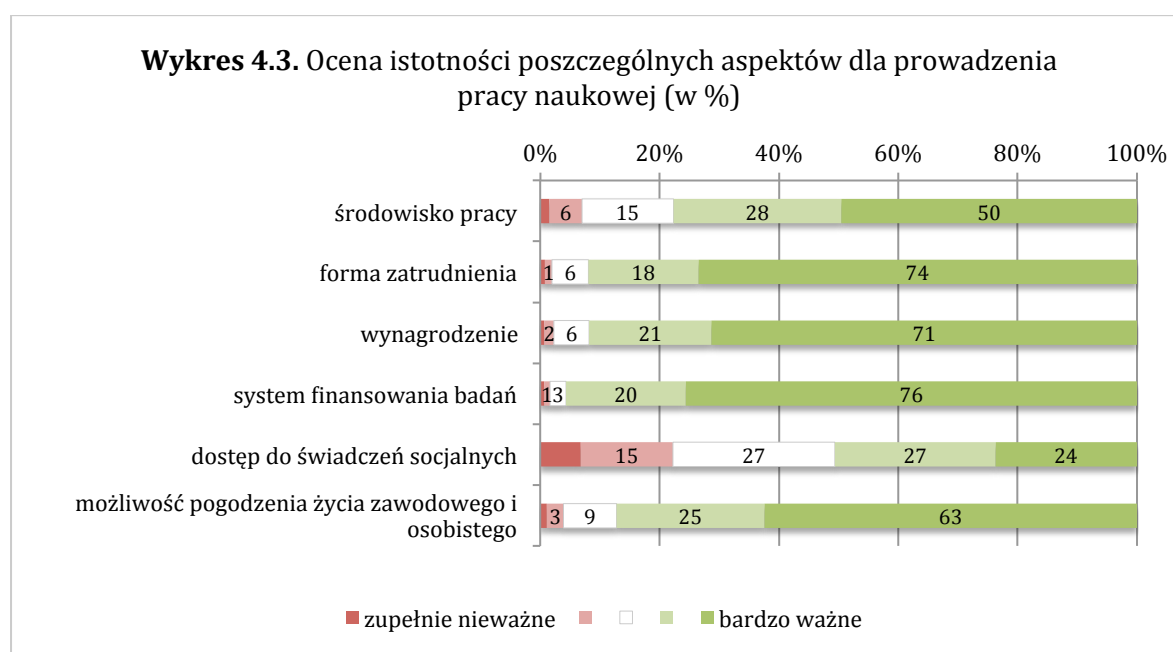
Wykres 4.2. Średnia ocena warunków pracy na UW w poszczególnych aspektach w podgrupach wyróżnionych ze względu na posiadany stopień naukowy.



Jak wskazuje powyższy wykres, to właśnie grono profesorskie najlepiej oceniało panujące na Uniwersytecie Warszawskim warunki pracy. Jedyne w przypadku systemu wynagradzania i systemu finansowania badań ta ocena jest negatywna. Niepokojąca wydaje się negatywna ocena wszystkich aspektów przez osoby posiadając jedynie tytuł magistra (średnia ocen między 2,11 a 2,85). Średnia ocena możliwości łączenia życia zawodowego na UW z życiem osobistym wzrastała wraz z wyższym stopniem naukowym badanych. Możliwość realizacji na obu polach nieco lepiej oceniali mężczyźni (średnia na poziomie 2,96) niż kobiety (średnia ocen 2,69).

Najlepiej warunki pracy na Uniwersytecie Warszawskim oceniali przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych. Ich średnia ocen środowiska pracy była zdecydowanie pozytywna (średnia ocen 3,75) i znacznie przewyższała oceny jakie ten aspekt uzyskał u przedstawicieli innych dziedzin (2,5; 2,49). Podobnie rzecz się miała przy ocenie otrzymywanego wynagrodzenia oraz systemu finansowania badań. Tu także średnio najwyższe noty wystawiali przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych. Najbardziej krytyczni wobec panujących na UW warunków pracy byli przedstawiciele nauk humanistyczno-lingwistycznych. Średnia ich ocen była najniższa niemal we wszystkich wyróżnionych aspektach. Jednocześnie żaden z nich nie został przez tą grupę oceniony pozytywnie.

Negatywnej ocenie warunków pracy panujących na Uniwersytecie Warszawskim, towarzyszyło wskazanie ze strony respondentów, że są to aspekty niezwykle istotne dla prowadzonej przez nich działalności naukowej. Ponad 90% badanych wskazywało, że forma zatrudnienia, wynagrodzenie oraz system finansowania badań są ważne, a blisko 75% respondentów, że bardzo ważne. Spośród wszystkich aspektów warunków pracy w badaniu wyróżnił się dostęp do świadczeń socjalnych, który najrzadziej był wskazywany przez ankietowanych jako tak istotny. Niemniej nadal ponad połowa badanych uznała dostęp do świadczeń socjalnych za ważny.



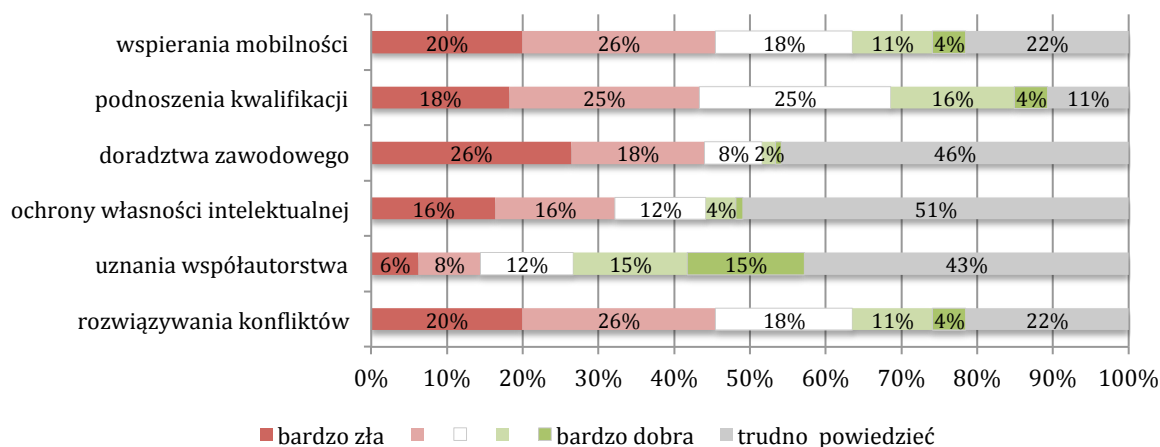
Wskazana rozbieżność między oczekiwaniami naukowców, a oceną panujących warunków, powinna być sygnałem do zwrócenia szczególnej uwagi na system wynagradzania pracowników oraz system finansowania badań. Forma zatrudnienia to obszar szczególnie problematyczny dla młodych naukowców, z tytułem magistra. Spośród wyróżnionych w dokumencie aspektów warunków pracy, jedynie obszar związany z dostępem do świadczeń socjalnych należałoby uznać za neutralny, czyli nie wymagający interwencji.

Wsparcie organizacyjne ze strony Uniwersytetu Warszawskiego.

Zgodnie z postanowieniami Europejskiej Karty Naukowca na pracodawcę nałożony jest obowiązek wspierania, także organizacyjnego, pracowników w prowadzeniu badań naukowych. W dokumencie mowa jest między innymi o uznaniu dla mobilności geograficznej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej (**Wartość mobilności**; EKN: 19). Kolejny obszar to zapewnienie pracownikom możliwości ciągłego podnoszenia kwalifikacji (**Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego**; EKN: 19) oraz doradztwa zawodowego (**Dostęp do doradztwa zawodowego**; EKN: 20). Uniwersytet powinien dbać o przestrzeganie praw własności intelektualnej swoich pracowników (**Prawa własności intelektualnej; Współautorstwo**; EKN: 20). Dodatkowo powinien wspomagać ich w rozwiązywaniu problemów i konfliktów (**Skargi/apelacje**; EKN: 22).

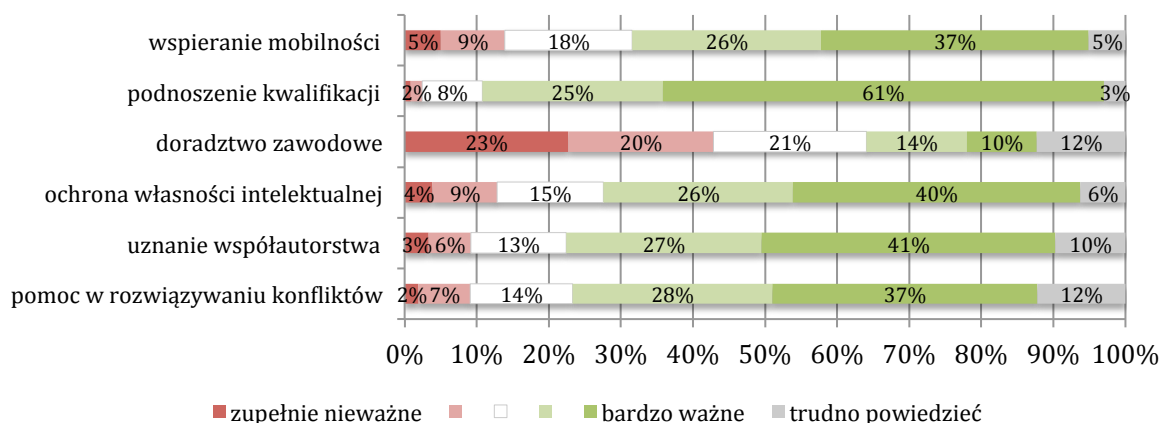
Wsparcie, do którego udzielania zobligowany jest Uniwersytet Warszawski, w większości przypadków uzyskało ocenę negatywną. Najniżej oceniane zostało doradztwo zawodowe (3% ocen pozytywnych wobec 44% ocen negatywnych). Spośród sześciu wymienionych w dokumencie obszarów jedynie uznanie współautorstwa zostało ocenione pozytywnie. Ponad 40% badanych negatywnie ocenia działalność UW na rzecz wspierania mobilności, podnoszenia kwalifikacji czy wspomnianego już doradztwa zawodowego. Bardzo duży odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” na pytania o doradztwo zawodowe, ochronę własności intelektualnej czy uznanie współautorstwa, może wskazywać na to, że są to obszary w których badani nie biorą pod uwagę możliwości uzyskania wsparcia ze strony UW. Wszystkie obszary najwyżej ocenili przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych. Także profesorowie byli grupą wysoko oceniającą wsparcie UW dla działalności naukowej. Jedynie w przypadku wspierania mobilności większe uznanie dla wsparcia ze strony UW deklarowały osoby z tytułem magistra.

Wykres 4.4. Ocena oferowanego przez Uniwersytet Warszawski wsparcia organizacyjnego na rzecz:



Nasi badani z jednej strony mieli problem z oceną wsparcia oferowanego przez Uniwersytet (odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” przy ocenie wybranych aspektów przekraczający 40%), z drugiej uznawali to wsparcie za istotne dla prowadzonych przez nich badań naukowych. Najmniejsze znaczenie dla badanych miało doradztwo zawodowe. 43% badanych uznało je za nieważne dla swojego rozwoju naukowego, a jedynie 24% za istotne. Najczęściej jako ważne dla swojego rozwoju badani wskazywali podnoszenie kwalifikacji zawodowych (86%).

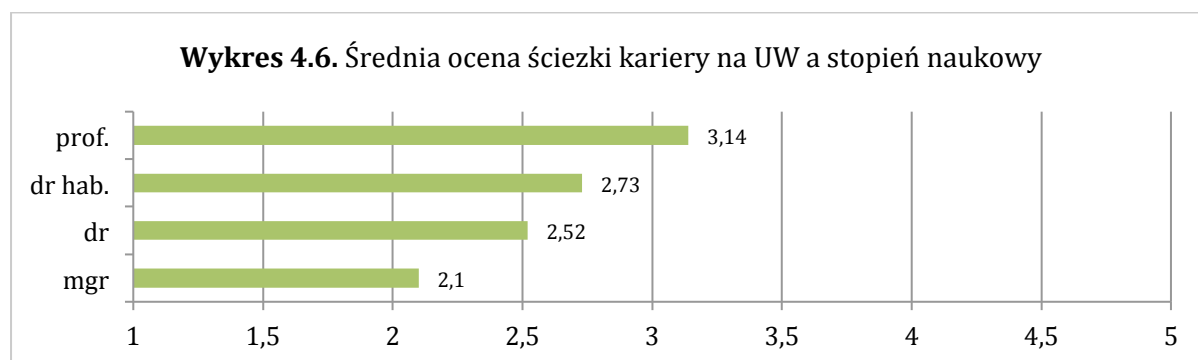
Wykres 4.5. Istotność aspektu dla prowadzonej działalności naukowej



Powyższe wyniki wskazują, że z punktu widzenia prowadzonej przez badanych pracy naukowej, istnieje potrzeba wsparcia instytucjonalnego ze strony uniwersytetu. Obecnie oferowana pomoc została oceniona bardzo negatywnie. Jedynie poziom uznania dla współautorstwa miał wydźwięk pozytywny.

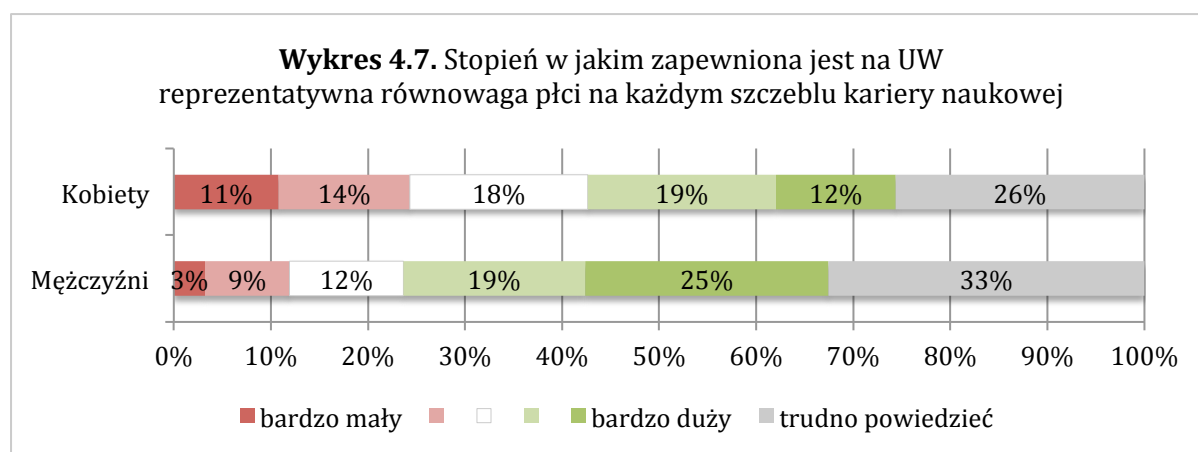
Kariera na Uniwersytecie Warszawskim

Obowiązującą na Uniwersytecie Warszawskim ścieżkę rozwoju zawodowego badani w większości (33%) określali jako sprzyjającą dla rozwoju kariery naukowej. Jedynie 14% respondentów określiło ją jako niesprzyjającą. Niepokoi natomiast fakt, że aż 31% badanych zadeklarowało, że nie zna obowiązującej ścieżki rozwoju kariery naukowej. Osoby te stanowiły aż 41% osób z tytułem magistra oraz 31,6% spośród osób posiadających tytuł doktora. Jednocześnie to właśnie wśród magistrów najmniejszy odsetek (17,4%) badanych znał zasady rekrutacji na stanowiska pracy w ich macierzystej jednostce obowiązujące osoby ze stopniem doktora.



Z pozytywną oceną obowiązującej ścieżki kariery mieliśmy do czynienia w podzbiorowości profesorów. Średnia ocena pozostałych grup była negatywna. Najniżej obowiązującą ścieżkę kariery naukowej oceniały osoby ze stopniem magistra (średnia ocena 2,1). Jednocześnie aż 85% badanych uznało za znaczące wyznaczenie czytelnej ścieżki rozwoju naukowego pracowników. Podobnie za bardzo ważny (87%) w pracy naukowej został uznany jasny i przejrzysty system oceny pracowników. Z perspektywy własnego doświadczenia **system oceny pracowników** (EKN: 21) za jednoznaczny, przejrzysty i obiektywny uznało jedynie 18% badanych, przeciwnego zdania było ponad dwukrotnie więcej, aż 40% respondentów.

Zasada **równowagi płci** (EKN: 18) była realizowana zdaniem 39% ankietowanych, wobec 18% oceniających negatywnie. Nieco lepiej zapewnienie równowagi płci oceniali mężczyźni. Oni też mieli większy problem z oceną zjawiska.



Za aspekt pracy na Uniwersytecie odciskający największe piętno w przebiegu kariery naukowej zostało uznane racjonalne obciążenie obowiązkami dydaktycznymi (**Nauczanie**; ENK: 21). Aż 95% badanych uznało go za ważny, a trzech na czterech ankietowanych deklarowało, że jest bardzo ważny. Prowadzenie działalności dydaktycznej w największym stopniu zakłóca pracę naukową przedstawicielom nauk matematyczno-przyrodniczych (51% ocen negatywnych wobec 27% pozytywnych). Natomiast zdaniem przedstawicieli pozostałych dziedzin działalność dydaktyczna sprzyja pracy naukowej (48%).

Wnioski

Druga część Europejskiej Karty Naukowca pod tytułem: „*Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców*”, była najsurowiej ocenianą częścią dokumentu. Radykalność pojawiających się w tej części ocen można tłumaczyć faktem, że problematyka w niej zawarta dotyczy praktycznej strony pracy naukowca. Niskiej ocenie warunków pracy towarzyszyło przekonanie o przemożnym ich wpływie na jakość prowadzonej przez naukowców pracy. Wsparcie instytucjonalne w prowadzeniu i szeroko pojętej obsłudze pracy badawczej nie jest dobrze rozpoznane. Z jednej strony naukowcy deklarują potrzebę wsparcia instytucjonalnego, z drugiej mają problem z oceną otrzymywanej obecnie pomocy, a jeżeli już ją oceniają, to najczęściej negatywnie. Co do zasady ścieżkę kariery badani ocenili pozytywnie. Zadowolenie z niej rośnie wraz z wyższym stopniem naukowym.

5. REKRUTACJA

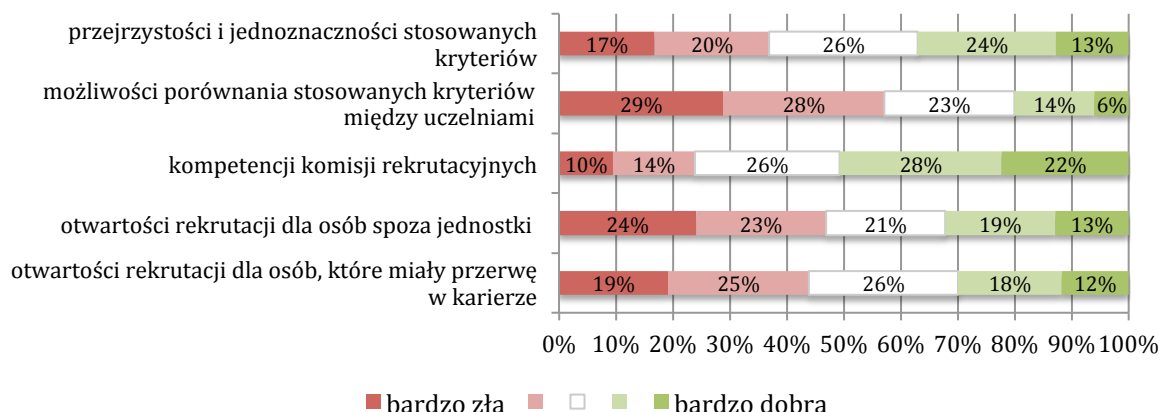
Rekrutacja jako obszar tematyczny uzupełnia zasady i wymogi zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca. Jej problematyka została dołączona do dokumentu w postaci **Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**. Określa on ogólne zasady i wymogi, które mają na celu zagwarantowanie przejrzystości procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów (EKN: 24).

Przejrzystość i otwartość procesu rekrutacji

Zwiększenie przejrzystości i otwartości procesu rekrutacji to jedno z głównych celów Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wymóg ten pojawia się w pięciu z dziewięciu podpunktów, które zawiera kodeks. Należą do nich: **Rekrutacja** (wedle której procedury rekrutacji powinny być jawne, szczegółowo opisane i porównywalne na poziomie międzynarodowym); **Przejrzystość** (która nakłada na pracodawców wymóg poinformowania kandydatów o zasadach rekrutacji, a po jej zakończeniu udzieleniu kandydatom informacji o mocnych i słabych stronach ich podań); **Dobór kadr** (który zaleca powoływanie interdyscyplinarnych komisji rekrutacyjnych i włączanie w nie zewnętrznych ekspertów), **Uznanie doświadczenia mobilności** (które zaleca traktowanie mobilności geograficznej czy międzydyscyplinarnej jako atut – wkład w rozwój zawodowy naukowca) oraz **Odstępstwo od porządku chronologicznego życiorysów** (który wskazuje, że przerwy w karierze naukowej i zmiany jej przebiegu należy postrzegać jako „*potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery*” (EKN:26)).

W badaniu zdecydowanie najlepiej zostały ocenione kompetencje komisji rekrutacyjnych. Co drugi respondent ocenił je pozytywnie, a jedynie co czwarty negatywnie. Z kolei o konieczności zaangażowania w proces rekrutacji interdyscyplinarnych zespołów i zewnętrznych ekspertów było przekonanych zaledwie 37% badanych, natomiast aż 41% było przeciwnego zdania. Można zatem uznać, że zdaniem naszych badanych interdyscyplinarność komisji rekrutacyjnej i obecność zewnętrznych ekspertów nie są warunkiem koniecznym do uznania komisji za kompetentną do oceny kandydatów.

Wykres 5.1. Ocena rekrutacji na stanowiska pracy na UW pod względem:



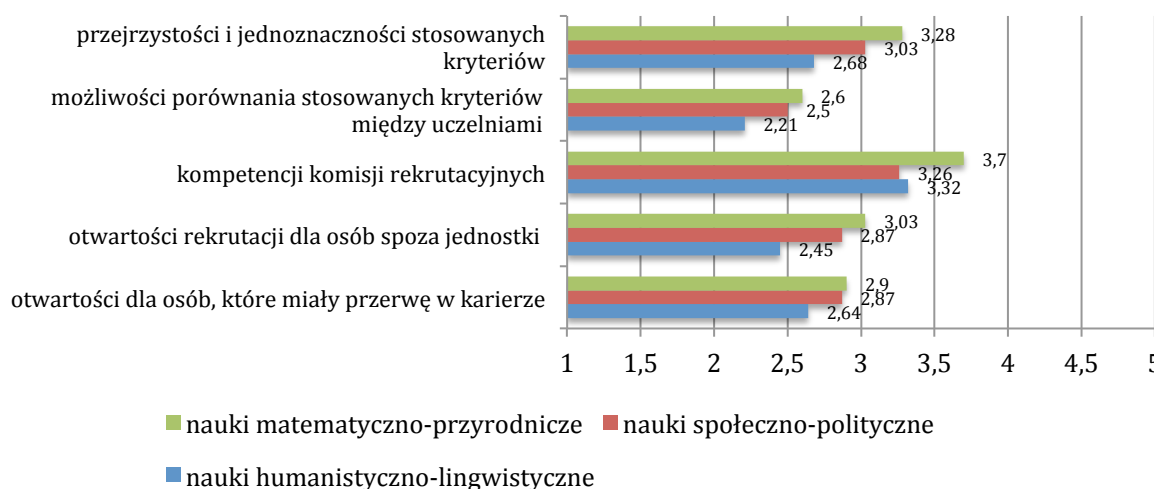
Jedynie co piąty badany ocenił pozytywnie możliwość porównania kryteriów rekrutacji między uczelniami, natomiast co drugi był przeciwnego zdania. Zgodnie z otrzymanymi wynikami badania praktycznie nie otrzymują informacji zwrotnej po zakończeniu rekrutacji. Tylko 7% badanych uzyskało taką informację, a aż 75% nie uzyskało jej wcale, przy czym 18% respondentów zadeklarowało, że nie pamięta czy taką informację otrzymało czy nie. Zatem należy uznać, że poza sporadycznymi przypadkami, kandydaci nie mają szansy dowiedzieć się o mocnych i słabych stronach swojego podania. Jest to najgorzej oceniany z wymogów stawianych rekrutacji w Kodeksie.

Otwartość rekrutacji dla osób spoza jednostki, jak i dla tych które miały przerwę w karierze naukowej były oceniane w podobny sposób. Ponad 43% badanych oceniało otwartość negatywnie, natomiast około 30% pozytywnie. Grupą najlepiej oceniającą proces rekrutacji były osoby posiadające tytuł profesorski. Rozbieżność między ocenami profesorów a ocenami osób niższego stopnia najbardziej ujawniła się w przypadku oceny otwartości rekrutacji dla osób, które miały przerwę w karierze naukowej. Profesorowie oceniali tę otwartość średnio na poziomie 3,43 (na skali 1-5), czyli pozytywnie. Natomiast średnia ocen pozostałych grup wahała się między 2,63 a 2,71, czyli była negatywna.

Badani wskazywali na wagę doświadczenia w zakresie mobilności. Ponad 70% respondentów uznało, że mobilność powinna być jednym ze składników branych pod uwagę przy ocenie kandydata na stanowisko pracy, a jedynie 8% badanych było przeciwnego zdania.

Otwartość i przejrzystość rekrutacji były nieznacznie lepiej oceniane przez mężczyzn niż przez kobiety. Rekrutację częściej oceniały pozytywnie osoby wyższego stopnia naukowego, a także te, których staż pracy na Uniwersytecie był dłuższy. Najlepiej rekrutację pod kątem otwartości i przejrzystości oceniali przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych, a najgorzej humanistyczno-lingwistycznych. Największe rozbieżności pojawiły się przy ocenie kompetencji komisji rekrutacyjnych.

Wykres 5.2. Średnia ocena rekrutacji na stanowiska pracy na Uniwersytecie Warszawskim pod względem:



Podobnie jak w innych przypadkach przy ocenie przejrzystości i porównywalności zasad rekrutacji wielu ankietowanych miało problem z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi na stawiane pytania. Aż 42% badanych uznało, że trudno ocenić otwartość rekrutacji dla osób, które miały przerwę w karierze. Blisko 30% badanych miało problem z oceną kompetencji komisji rekrutacyjnej i porównywalności stosowanych w rekrutacji kryteriów. Natomiast co piąty badany nie potrafił ocenić otwartości rekrutacji dla osób spoza jednostki naukowej, a co siódmy przejrzystości stosowanych w rekrutacji kryteriów.

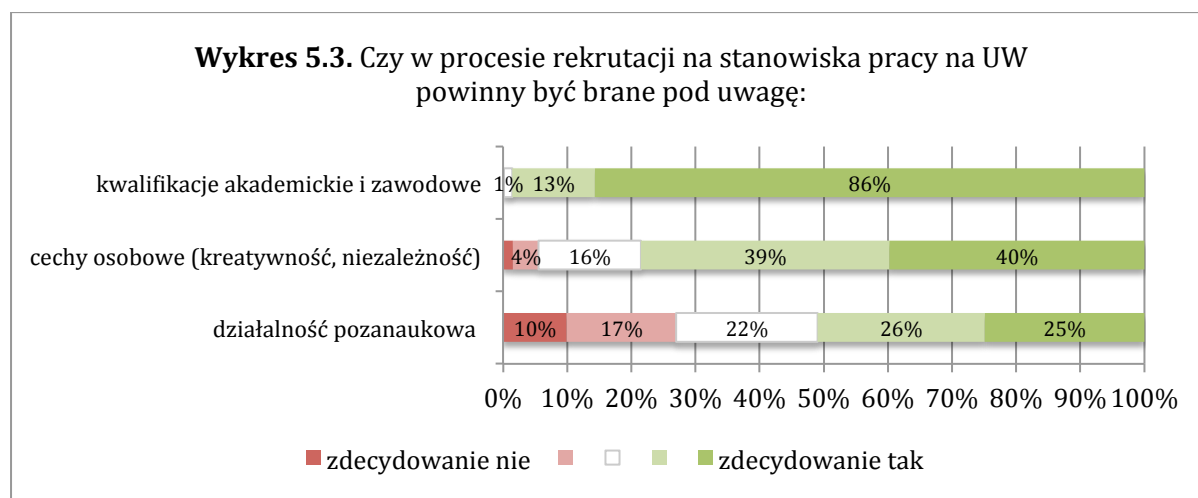
Wymagania odpowiadające potrzebom stanowiska

Zasada, aby wymagany w rekrutacji poziom kwalifikacji oraz staż pracy odpowiadały potrzebom stanowiska, zawarta jest w Kodeksie w podpunkcie **Staż pracy**. Badani oceniali odpowiedniość wymaganych w rekrutacji kwalifikacji bardzo pozytywnie (średnia 4, na skali 1-5). Niemal trzech na czterech deklaroowało, że w procesie rekrutacji, w którym brali udział wymagane kompetencje odpowiadały wymogom stanowiska. Jedynie co dziesiąty wskazywał rozbieżność między stawianymi kandydatom wymogami a potrzebom stanowiska.

Znów najlepiej oceniali rekrutację pod tym względem przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych (średnia 4,18), a najgorzej społeczno-ekonomicznych (3,83). Przedstawiciele wszystkich dziedzin oceniali odpowiedniość wymagań bardzo pozytywnie. Podobnie ma się sytuacja w odniesieniu do innych zmiennych różnicujących jak staż pracy, forma zatrudnienia, płeć czy stopień naukowy. Średnia ocen waha się między 3,64 (w przypadku osób niezatrudnionych na UW) czy 3,67 (w przypadku osób z tytułem magistra) do 4,18 (w przypadku adiunktów).

„Miękkie kompetencje”

W Kodeksie w podpunktach **Ocena zasług** oraz **Uznanie kwalifikacji** zawarte są wskazania, aby w procesie rekrutacji był brany pod uwagę ogólny potencjał kandydatów. Zatem poza osiągnięciami naukowymi – mierzonymi np. liczbą publikacji „*należy również uwzględnić kreatywność oraz poziom niezależności*” (EKN: 25) kandydatów. Kodeks wskazuje, że w rekrutacji należy „*zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych*” (EKN:26). Zdaniem respondentów dużo ważniejsze są jednak „twarde” kwalifikacje akademickie i zawodowe. Aż 99% badanych wskazało, że powinny być one brane pod uwagę w procesie rekrutacyjnym, z czego 86%, że zdecydowanie powinny, a zaledwie 0,1% badanych było przeciwnego zdania. Na konieczność uznania w rekrutacji cech osobowych, jak kreatywność czy niezależność, wskazywało 79% badanych, choć w tym przypadków odsetek osób zdecydowanie przekonanych o znaczeniu tego aspektu był prawie o połowę mniejszy i wynosił 40%. Z kolei działalność pozanaukowa nie cieszyła się tak dużym uznaniem. Jedynie co drugi badany był zdania, że powinno się brać ją pod uwagę w procesie rekrutacji. Z kolei co czwarty wskazywał, że działalność pozanaukowa nie powinna być włączana w system oceny kandydata. Warto odnotować, że wszystkie wyróżnione składowe „sylwetki” kandydata zyskały uznanie badanych, choć poziom aprobaty wobec nich cechowała duża rozbieżność.

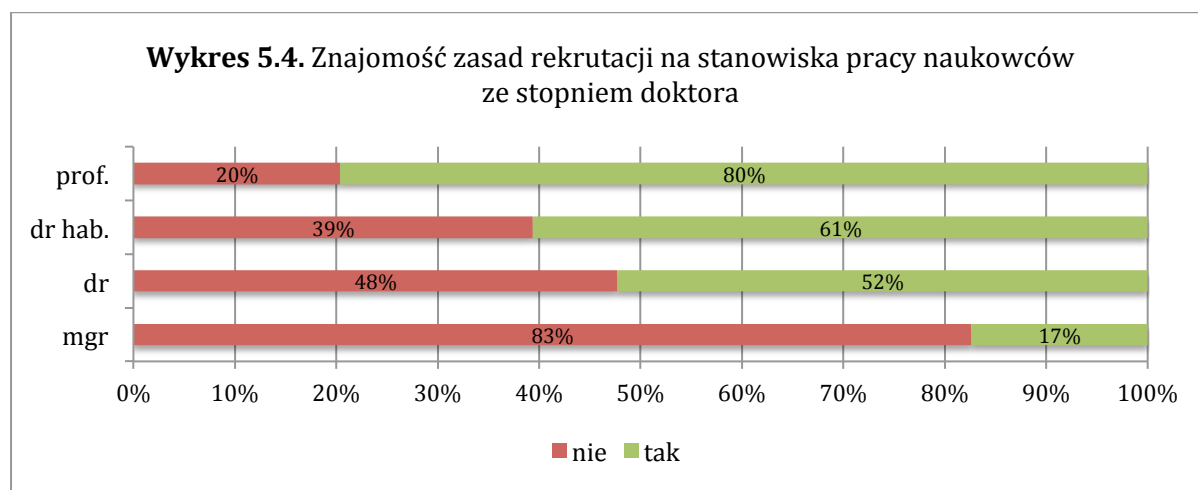


37% badanych zadeklarowało, że w procesie rekrutacji, w którym brali udział brany był pod uwagę pełen zakres kwalifikacji i kompetencji. Natomiast 44,4% badanych było przeciwnego zdania.

Kwestię uwzględniania pełnych kompetencji w rekrutacji nieco wyżej oceniali mężczyźni (średnia ocena na poziomie 3,01 wśród mężczyzn wobec 2,72 wśród kobiet). Prawie dwukrotnie częściej uznanie dla pełnego zakresu kwalifikacji i kompetencji występowało w doświadczeniu badanych z tytułem profesorskim (61,2%) niż wśród osób niższych stopniem (mgr 30,2%; dr 38,4%, dr hab. 31,2%; średnia). W najniższym stopniu uznanie „miękkich” kompetencji dotyczyło osób nie zatrudnionych na Uniwersytecie Warszawskim, gdzie jedynie co czwarty respondent stwierdzał, że były one brane pod uwagę w procesie rekrutacji w którym uczestniczył.

Rekrutacja na stanowiska pracy naukowców ze stopniem doktora

W ostatnim podpunkcie kodeksu czytamy: *Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania* (EKN: 27). W ankiecie zapytaliśmy badanych, o to czy znają zasady rekrutacji dla naukowców ze stopniem doktora. Do znajomości tych zasad przyznało się 45% badanych. Na brak znajomości wskazało 55%. Interesujący jest rozkład odpowiedzi na to pytanie w podgrupach wyznaczonych ze względu na posiadany stopień naukowy (wykres poniżej).



Zasad rekrutacji naukowców ze stopniem doktora nie zna czterech na pięciu badanych magistrów. Jedynie 17% studentów studiów III stopnia zna je. Jest to niepokojąco niski wskaźnik, biorąc pod uwagę fakt, że doktorat jest wkroczeniem na ścieżkę kariery naukowej. Brak wiedzy o perspektywach kontynuowania tej drogi po doktoracie, wskazuje że dużą część doktorantów cechuje myślenie krótkofalowe lub też obowiązująca w jednostce strategia rozwoju kariery naukowej nie jest znana doktorantom.

Wnioski

W badaniu proces rekrutacji został oceniony pozytywnie. Respondenci opowiadali się za merytokratycznymi zasadami rekrutacji. Bardzo dobrze oceniane były kompetencje komisji rekrutacyjnych. Za problematyczne obszary należy uznać brak informacji zwrotnej udzielanej kandydatowi po zakończeniu rekrutacji oraz nieznajomość dalszej ścieżki kariery naukowej wśród doktorantów.

6. Podsumowanie

Ogólna ocena realizacji postanowień zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z perspektywy pracowników Uniwersytetu Warszawskiego ma wydźwięk negatywny. W badaniu ujawniło się kilka obszarów, których ocena była problematyczna dla badanych. Zaliczyć można do nich zobowiązania wobec sponsorów czy grantodawców lub oferowane przez Uniwersytet wsparcie organizacyjne na rzecz prowadzonych badań naukowych. Są to obszary z którymi część badanych nie ma na co dzień kontaktu, dlatego wymagają pogłębionej i szczegółowej analizy.

Z pozytywną oceną ze strony badanych spotkały się obszary, które możemy zaliczyć do sfery wartości w pracy naukowca, jak zasady etyki. Obszary związane z praktyką pracy badawczej, w szczególności związane z wynagrodzeniem były oceniane najgorzej. Należy pamiętać, że badanie stanowi obraz stanu istniejącego z perspektywy pracowników. Nie powinno się zatem traktować przedstawionych ocen, jako ocen poziomu wdrożenia postanowień Europejskiej Karty Naukowca, ale które zakładałoby ocenę zmiany między stanem pierwotnym a przyszłym, oceniając serię działań, których celem byłaby implementacja postanowień EKN na Uniwersytecie Warszawskim. Przedstawiony raport wskazuje tylko jak grupa zagadnień zawartych w EKN jest oceniana z perspektywy pracowników uniwersytetu. Warty odnotowania jest fakt, że większość z zawartych w dokumencie postanowień została uznana za bardzo istotne z perspektywy prowadzonej działalności naukowej badanych. Dlatego też wskazane jest kontynuowanie badań i poszerzenie przedstawionych w raporcie analiz.

ANEKS. ANKIETA.

EUROPEJSKA KARTA NAUKOWCA – ANKIETA

Szanowni Państwo,

ankieta dotyczy realizacji na Uniwersytecie Warszawskim postanowień zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Jest to dokument, który ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców. Z całością dokumentu mogą Państwo zapoznać się na stronie: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/kina21620b8c_pl.pdf.

Problematyka badania została podzielona na cztery działy: warunki pracy na Uniwersytecie Warszawskim, rekrutacja, relacje z opiekunem naukowym oraz ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców. Prosimy o odnoszenie zawartych w ankiecie pytań do Państwa osobistego doświadczenia pracy na Uniwersytecie Warszawskim. Za macierzystą jednostkę (w ramach UW) proszę uznać tę, w której są Państwo zatrudnieni, bądź w której odbywają Państwo studia doktoranckie, czyli Wydział, Instytut, Kolegium, Centrum, Ośrodek Badawczy itp. Każde z pytań kierować będziemy do Państwa w dwóch wariantach: praktycznym (poziom wdrożenia) oraz teoretycznym (poziom ważności).

Wypełnienie ankiety powinno zająć Państwu nie więcej niż 15 minut. Jeśli z jakichś powodów wypełnianie ankiety zostanie przerwane, zawsze można do niej powrócić ponownie wykorzystując podany link. Wszelkie pytania i wątpliwości prosimy kierować na adres ankieter@uw.edu.pl.

Zgromadzone w trakcie badań dane są objęte tajemnicą i nikt spoza zespołu badawczego nie ma prawa wglądu do nich.

I. WARUNKI PRACY NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

*** P1. Czy Pana(i) obecne warunki pracy na UW sprzyjają prowadzonej przez Pana(ią) pracy (naukowej)? Proszę ocenić każdy z aspektów.**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie sprzyjają”, a „5” oznacza „zdecydowanie sprzyjają”

	1 - zdecydowanie nie sprzyjają	2	3	4	5 - zdecydowanie sprzyjają	trudno powiedzieć
dostępność i jakość środowiska pracy (infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
forma zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
system finansowania badań na UW	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wynagrodzenie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dostęp do świadczeń socjalnych	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P2. Czy Pana(i) obecne warunki pracy na UW pozwalają na pogodzenie życia zawodowego i osobistego, w tym posiadanie dzieci?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P3. Proszę ocenić, jak ważne dla prowadzonej przez Pana(ią) pracy (naukowej) są...**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

	1 - zupełnie nieważne	2	3	4	5 - bardzo ważne	trudno powiedzieć
dostępność i jakość środowiska pracy (infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
stabilna forma zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
atrakcyjne i sprawiedliwe warunki finansowania badań na UW	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wynagrodzenie adekwatne do wkładu pracy i pełnionych przez Pana(ią) obowiązków	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dostęp do świadczeń socjalnych	☐	☐	☐	☐	☐	☐
warunki pracy pozwalające na pogodzenie życia zawodowego i osobistego, w tym posiadanie dzieci	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P4. Czy obowiązująca na UW strategia rozwoju kariery zawodowej, z punktu widzenia Pana(i) ścieżki kariery, sprzyja rozwojowi naukowemu?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie sprzyja” a „5” oznacza „zdecydowanie sprzyja”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE SPRZYJA
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE SPRZYJA
☐ NIE DOTYCZY
☐ NIE ZNAM OBOWIĄZUJĄCEJ NA UW STRATEGII ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P5. Proszę ocenić, w jakim stopniu zapewniona jest reprezentatywna równowaga płci na każdym szczeblu kariery naukowej na UW?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „w bardzo niskim stopniu”, a „5” oznacza „w bardzo wysokim stopniu”

- ☐ 1 - W BARDZO NISKIM STOPNIU
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - W BARDZO WYSOKIM STOPNIU
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P6. Jak ocenia Pan(i), z punktu widzenia własnego rozwoju zawodowego, oferowane ze strony UW wsparcie (organizacyjne):**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo źle”, a „5” oznacza „bardzo dobrze”

	1 - bardzo źle	2	3	4	5 - bardzo dobrze	trudno powiedzieć
na rzecz prowadzenia przez Pana(ią) badań poza macierzystą jednostką	☐	☐	☐	☐	☐	☐
na rzecz podnoszenia przez Pana(ią) kwalifikacji zawodowych	☐	☐	☐	☐	☐	☐
w znalezieniu przez Pana(ią) pracy (doradztwo zawodowe)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
na rzecz czerpania przez Pana(ią) korzyści, jeśli tylko wyniki Pana(i) badań są wykorzystywane	☐	☐	☐	☐	☐	☐
na rzecz uznania Pana(i) współautorstwa badań, w które miał(a) Pan(i) rzeczowy wkład	☐	☐	☐	☐	☐	☐
w rozwiązywaniu problemów i konfliktów	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P7. Czy ma Pan(i) wpływ na decyzje podejmowane w ramach macierzystej jednostki?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4

- ☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P8. Czy Pana(i) zdaniem obowiązujący na UW system oceny pracowników jest jednoznaczny, przejrzysty i obiektywny?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P9. Jak ważne, z punktu widzenia prowadzonej przez Pana(ią) pracy (naukowej), są...**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

	1 - zupełnie nieważne	2	3	4	5 - bardzo ważne	trudno powiedzieć
prowadzenie badań poza macierzystą jednostką	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, na każdym etapie kariery	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dostęp do doradztwa zawodowego	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ochrona praw własności intelektualnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dbałość o tworzenie adekwatnych do wkładu pracy list współautorów badań / publikacji	☐	☐	☐	☐	☐	☐
przejrzyste procedury rozwiązywania problemów i konfliktów występujących w ramach macierzystej jednostki / UW	☐	☐	☐	☐	☐	☐
jednoznaczny (przejrzysty) i obiektywny system oceny pracowników na UW	☐	☐	☐	☐	☐	☐
posiadanie swoich przedstawicieli w organach decyzyjnych na UW	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wyznaczenie czytelnej ścieżki rozwoju naukowego dla pracowników UW	☐	☐	☐	☐	☐	☐
racjonalne obciążenie obowiązkami dydaktycznymi	☐	☐	☐	☐	☐	☐

II. REKRUTACJA

*** P10. Jak ocenia Pan(i) rekrutację na stanowiska pracy na UW pod względem:**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo źle”, a „5” oznacza „bardzo dobrze”

	1 - bardzo źle	2	3	4	5 - bardzo dobrze	trudno powiedzieć
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 dydaktycznej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
otwartości rekrutacji dla osób, które miały przerwę w pracy (naukowej)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
kompetencji komisji rekrutacyjnych do oceny kandydatów	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P11. Czy w procesie rekrutacji na UW, w którym Pan(i) uczestniczył(a), brany był pod uwagę pełen zakres kwalifikacji i kompetencji kandydata (w tym tzw. „miękkie kompetencje” jak kreatywność czy poziom niezależności)?**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ NIE DOTYCZY
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P12. Czy w procesie rekrutacji na UW, w którym Pan(i) uczestniczył(a), wymagany poziom kwalifikacji i staż pracy odpowiadał potrzebom stanowiska, na które odbywała się rekrutacja?**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ NIE DOTYCZY
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P13. Czy po zakończeniu procesu rekrutacji na UW, w którym Pan(i) uczestniczył(a), uzyskał(a) Pan(i) informację zwrotną na temat mocnych i słabych stron swojego podania?**

- ☐ TAK
☐ NIE
☐ NIE PAMIĘTAM
☐ NIE DOTYCZY

*** P14. Czy znane są Panu(i) obowiązujące w macierzystej jednostce zasady rekrutacji na stanowiska pracy naukowców ze stopniem doktora?**

- ☐ TAK
☐ NIE

*** P15. Czy Pana(i) zdaniem w procesie rekrutacji na stanowiska pracy na UW powinny być brane pod uwagę:**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

	1 - zdecydowanie nie	2	3	4	5 - zdecydowanie tak	trudno powiedzieć
działalność pozanaukowa kandydata	☐	☐	☐	☐	☐	☐
cechy osobowe kandydatów (jak kreatywność czy niezależność)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
kwalifikacje akademickie i zawodowe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
doświadczenie w pracy naukowej poza jednostką do której się aplikuje, w szczególności doświadczenie w pracy za granicą	☐	☐	☐	☐	☐	☐
zasada równowagi płci	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P16. Czy Pana(i) zdaniem w proces rekrutacji powinny być zaangażowane interdyscyplinarne zespoły, w tym zewnętrzni eksperci (spoza UW)?**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

III. RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM

*** [FILTR] P17. Czy ma Pan(i) opiekuna naukowego?**

[jeśli tak, przejdź do pytań: 19a, 20, 21a, 22a; jeśli nie idź do pyt.18]

- ☐ TAK
- ☐ NIE

[FILTR] P18. Czy pełni Pan(i) rolę opiekuna naukowego?

[jeśli tak, przejdź do pytań: 19b, 20, 21b, 22b; jeśli nie przejdź do pytania 23]

- ☐ TAK
- ☐ NIE

P19a. Jak ocenia Pan(i) kompetencje swojego opiekuna naukowego (mentora) do pełnienia tej roli, w szczególności biegłość w nadzorowaniu prac badawczych, dyspozycyjność, wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie?

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo nisko”, a „5” oznacza „bardzo wysoko”

- ☐ 1 - BARDZO NISKO
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 - BARDZO WYSOKO
- ☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

P19b. Jak ocenia Pan(i) swoje kompetencje jako opiekuna naukowego (mentora), w szczególności biegłość w nadzorowaniu prac badawczych, dyspozycyjność, wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie?

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo nisko”, a „5” oznacza „bardzo wysoko”

- ☐ 1 - BARDZO NISKO
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 - BARDZO WYSOKO
- ☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

P20. W jakim stopniu, w Pana(i) przypadku, zostały ustalone zasady współpracy między opiekunem naukowym (mentorem) a podopiecznym, w szczególności częstość i forma kontaktu, harmonogram pracy, sposób rejestrowania wyników badań oraz sposób przekazywania informacji zwrotnej.

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „w bardzo niskim stopniu”, a „5” oznacza „w bardzo wysokim stopniu”

- ☐ 1 - W BARDZO NISKIM STOPNIU
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 - W BARDZO WYSOKIM STOPNIU
- ☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

P21a. Proszę ocenić wpływ Pana(i) opiekuna naukowego (mentora) na Pana(i)...

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo negatywny”, a „5” oznacza „bardzo pozytywny”

	1 - bardzo negatywny	2	3	4	5 - bardzo pozytywny	trudno powiedzieć
rozwój naukowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐
rozwój zawodowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐

P21b. Proszę ocenić wpływ Pana(i) podopiecznych na Pana(i)...

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo negatywny”, a „5” oznacza „bardzo pozytywny”

	1 - bardzo negatywny	2	3	4	5 - bardzo pozytywny	trudno powiedzieć
rozwój naukowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐
rozwój zawodowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐

P22a. Proszę ocenić, jak ważne dla prowadzonej przez Pana(ią) pracy naukowej jest...

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

	1 - zupełnie nieważne	2	3	4	5 - bardzo ważne	nie dotyczy	trudno powiedzieć
posiadanie kompetentnego opiekuna naukowego	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ustalenie z opiekunem naukowym zasad współpracy i harmonogramu pracy	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

P22b. Proszę ocenić, jak ważne dla prowadzonej przez Pana/Panią pracy naukowej jest ustalenie z podopiecznym zasad współpracy i harmonogramu pracy?

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

- ☐ 1 - ZUPEŁNIE NIEWAŻNE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - BARDZO WAŻNE
☐ NIE DOTYCZY
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P23. Proszę ocenić, jak ważne jest pełnienie przez starszych pracowników naukowych roli:**

Proszę ocenić każdy z aspektów, posługując się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

	1 - zupełnie nieważne	2	3	4	5 - bardzo ważne	trudno powiedzieć
opiekunów naukowych	☐	☐	☐	☐	☐	☐
doradców zawodowych	☐	☐	☐	☐	☐	☐

liderów projektów	☐	☐	☐	☐	☐	☐
popularyzatorów wyników badań	☐	☐	☐	☐	☐	☐
popularyzatorów nauki (dziedziny)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

IV. OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA OBOWIĄZUJĄCE NAUKOWCÓW

*** P24. Jak ważne są dla Pana(i) zagadnienia etyczne związane z Pana(i) pracą na UW?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

- ☐ 1 - ZUPEŁNIE NIEWAŻNE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - BARDZO WAŻNE
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P25. Proszę ocenić, jak często podczas pracy na UW miał(a) Pan(i) styczność z naruszeniem...**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „nigdy”, a „5” oznacza „bardzo często”

	1 - nigdy	2	3	4	5 - bardzo często	trudno powiedzieć
zasad etyki zawodowej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
przepisów BHP	☐	☐	☐	☐	☐	☐
praw własności intelektualnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i poufności danych	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wymogów i warunków, jakie są nałożone ze strony grantodawców lub sponsorów na prowadzone przez Pana(ią) badania	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P26. Proszę ocenić swoją znajomość kodeksów i przepisów odnoszących się do prowadzonej przez Pana(ią) działalności (naukowej), w szczególności:**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „nie znam”, a „5” oznacza „znam bardzo dobrze”

	1 - nie znam	2	3	4	5 - znam bardzo dobrze	trudno powiedzieć
zasad etyki zawodowej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
przepisów BHP	☐	☐	☐	☐	☐	☐
praw własności intelektualnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wymogów dotyczące ochrony danych osobowych i poufności danych	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wymogów i warunków, jakie są nałożone na prowadzone przez Pana(ią) badania ze strony grantodawców lub sponsorów	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P27. Czy w okresie ostatniego roku zetknął(ęła) się Pan(i) na UW z sytuacją naruszenia Pana(i) wolności przekonań lub/i wolności wypowiedzi?**

- ☐ TAK
☐ NIE
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P28. Czy w okresie ostatniego roku był(a) Pan(i) dyskryminowany(a) przez przełożonych na**

UW ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne lub status społeczny bądź materialny?

- ☐ TAK
☐ NIE
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P29. Proszę ocenić, z punktu widzenia prowadzonej przez Pana(ią) działalności (naukowej) na UW, jak ważne jest stosowanie się do:**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zupełnie nieważne”, a „5” oznacza „bardzo ważne”

	1 - zupełnie nieważne	2	3	4	5 - bardzo ważne	trudno powiedzieć
zasad etyki zawodowej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
przepisów BHP	☐	☐	☐	☐	☐	☐
praw własności intelektualnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i poufności danych	☐	☐	☐	☐	☐	☐
wymogów i warunków, jakie są nałożone na prowadzone przez Pana(ią) badania ze strony grantodawców lub sponsorów	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*** P30. Jak często podejmuje Pan(i) działania mające na celu podniesienie Pana(i) kwalifikacji?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo rzadko”, a „5” oznacza „bardzo często”

- ☐ 1 - BARDZO RZADKO
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - BARDZO CZĘSTO
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** [FILTR] P31. Czy prowadzi Pan(i) działalność naukową na UW?**

[Jeśli tak, przejdź do pytań: 32, 33, 34, 35, 36; jeśli nie, przejdź do metryczki]

- ☐ TAK
☐ NIE

*** P32. Czy prowadzona przez Pana(ią) działalność dydaktyczna sprzyja prowadzonej przez Pana(ią) działalności naukowej?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
☐ NIE DOTYCZY
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P33. Proszę ocenić, czy zarządzanie finansami badań, w których brał(a) Pan(i) udział prowadzone było w sposób efektywny?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
- ☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P34. Czy wyniki prowadzonych przez Pana(ią) badań były rozpowszechniane, przekazywane innym środowiskom naukowym?**

- ☐ TAK
- ☐ NIE

*** P35. Jak często podejmuje Pan(i) działania mające na celu popularyzację wśród nie-specjalistów wiedzy z Pana(i) dziedziny, a w szczególności wyników Pana(i) badań (mowa tu np. o udziale w piknikach naukowych, warsztatach dla uczniów, publikacjach w pismach popularno-naukowych)?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „bardzo rzadko”, a „5” oznacza „bardzo często”

- ☐ 1 - BARDZO RZADKO
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 - BARDZO CZĘSTO
- ☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

*** P36. Czy przez środowisko uniwersyteckie jest Pan(i) traktowany(a) jako specjalista w swojej dziedzinie (niezależnie od stopnia naukowego czy formalnego usytuowania w ramach jednostki)?**

Proszę posłużyć się skalą 1-5, gdzie „1” oznacza „zdecydowanie nie”, a „5” oznacza „zdecydowanie tak”

- ☐ 1 - ZDECYDOWANIE NIE
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 - ZDECYDOWANIE TAK
- ☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

METRYCZKA

* M1. Płeć

- ☐ KOBIEȒA
- ☐ MEŹCZYŻNA

* M2. Stopieñ lub tytuł naukowy

- ☐ MAGISTER
- ☐ DOKTOR
- ☐ DOKTOR HABILITOWANY
- ☐ PROFESOR

* M3. Macierzysta jednostka

[do wyboru z listy]

Centrum Archeologii Śródziemnomorskiej im. K. Michałowskiego
Centrum Archeologii Śródziemnomorskiej im. K. Michałowskiego - Stacja w Kairze
Centrum Archeologii Śródziemnomorskiej im. K. Michałowskiego w Warszawie
Centrum Europejskie
Centrum Kształcenia Nauczycieli Języków Obcych i Edukacji Europejskiej UW
Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych UW
Centrum Nauk Sądowych Uniwersytetu Warszawskiego
Centrum Nowych Technologii UW CeNT
Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji
Centrum Studiów Samorządu Terytorialnego i Rozwoju Lokalnego
Instytut Ameryk i Europy
Instytut Badañ Interdyscyplinarnych 'Artes Liberales'
Instytut Studiów Społecznych imienia Profesora Roberta Zajonca
Interdyscyplinarne Centrum Genetyki Zachowania
Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego
Katedra im. Tadeusza Mazowieckiego
Kolegium Międzyobszarowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych i Społecznych
Kolegium Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych
Kolegium Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Matematyczno-Przyrodniczych
Międzywydziałowe Studia Ochrony Środowiska
Ośrodek Badañ nad Antykiem Europy Południowo-Wschodniej
Ośrodek Badañ nad Migracjami
Ośrodek Kultury Francuskiej
Ośrodek Studiów Brytyjskich
Polski Komitet 'Alliance Francaise'
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu
Szkoła Języków Obcych
Uniwersyteckie Centrum Badañ nad Środowiskiem Przyrodniczym i Zrównoważonym Rozwojem
Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego
Wydział 'Artes Liberales'
Wydział Biologii
Wydział Chemii
Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych
Wydział Filozofii i Socjologii
Wydział Fizyki
Wydział Geografii i Studiów Regionalnych
Wydział Geologii
Wydział Historyczny
Wydział Lingwistyki Stosowanej
Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki
Wydział Nauk Ekonomicznych
Wydział Neofilologii

Wydział Orientalistyczny
Wydział Pedagogiczny
Wydział Polonistyki
Wydział Prawa i Administracji
Wydział Psychologii
Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji
Wydział Zarządzania

*** M4. Stanowisko**

- ☐ ADIUNKT
- ☐ ASYSTENT
- ☐ DOCENT
- ☐ DYPLOMOWANY BIBLIOTEKARZ, DYPLOMOWANY PRACOWNIK DOKUMENTACJI I INFOR
- ☐ INSTRUKTOR
- ☐ LEKTOR
- ☐ PRACOWNIK NAUKOWO-TECHNICZNY/INŻYNIERYJNO-TECHNICZNY
- ☐ PROFESOR NADZWYCZAJNY
- ☐ PROFESOR WIZYTUJĄCY
- ☐ PROFESOR ZWYCZAJNY
- ☐ STARSZY WYKŁADOWCA
- ☐ WYKŁADOWCA
- ☐ NIE JESTEM PRACOWNIKIEM UW

M5. W którym roku rozpoczął(ęła) Pan(i) pracę na UW?

Proszę wpisać 4 cyfry

— — — —

*** [FILTR] M6. Czy jest Pan(i) studentem(tką) studiów trzeciego stopnia (doktoranckich) na UW?**

[jeśli tak, przejdź do pytania M7, jeśli nie koniec]

- ☐ TAK
- ☐ NIE

*** M7. Rok studiów trzeciego stopnia (doktoranckich)**

- ☐ 1 ROK
- ☐ 2 ROK
- ☐ 3 ROK
- ☐ 4 ROK
- ☐ 5 ROK LUB WYŻSZY

To jest już koniec ankiety.

Kliknij 'Prześlij' aby ostatecznie zatwierdzić swoje odpowiedzi i zakończyć wypełnianie
aEKN_RAPORT_25.02_bez_JKS_KL.docxankiety.

Kliknij 'Wstecz' aby wrócić do ankiety.

Po zatwierdzeniu odpowiedzi nie będzie już możliwości ich edycji.

*Dziękujemy za wypełnienie ankiety.
Twoje odpowiedzi zostały zapisane.*