



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

OGÓLNOUNIWERSYTECKA ANKIETA DOKTORANCKA

RAPORT

autorzy:

Albert Izdebski
Mikołaj Jasiński
Joanna Konieczna-Sałamatin
Tomasz Zając

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia
Warszawa, 30 listopada 2011



Spis treści

Wprowadzenie	3
Główne wnioski.....	4
Doktorant jako student.....	4
Doktorant jako naukowiec.....	4
Doktorant jako nauczyciel	5
Rola i pozycja doktoranta na UW.....	5
Ocena UW jako środowiska pracy i rozwoju naukowego	6
Przestrzeganie praw doktorantów.....	6
Sytuacja bytowa doktorantów.....	7
1. Charakterystyka badanych	9
1.1 Technika badania.....	9
1.2. Dynamika badania	9
1.3. Charakterystyka badanej zbiorowości	10
2. Doktorant jako student.....	14
2.1. Organizacja studiów doktoranckich.....	14
2.1.1. <i>Program studiów</i>	14
2.1.2. <i>System oceny doktorantów</i>	15
2.1.3. <i>Obciążenie pracą organizacyjną na rzecz jednostki</i>	17
2.2. Zajęcia dla doktorantów	17
2.3. Ewaluacja zajęć dla doktorantów	18
2.4. Obsługa dydaktyki – USOSweb	19
2.5. Wpływ doktorantów na program studiów.....	20
2.6. Reprezentacja interesów doktorantów.....	21
2.7. Ocena pracy kierownika studiów doktoranckich	22
2.8. Ogólnouniwersyteckie kursy internetowe	23
2.9. Rekrutacja na studia doktoranckie	23
2.10. Przyznawanie stypendiów doktoranckich.....	25
2.11. Relacja z promotorem, opiekunem naukowym.....	26

3. Doktorant jako naukowiec	30
3.1. Aktywność naukowa doktorantów	30
3.2. Ocena warunków do pracy naukowej.....	34
3.3. Wsparcie pracy naukowej doktoranta	36
4. Doktorant jako nauczyciel.....	41
4.1. Obciążenia dydaktyczne doktorantów.....	41
4.1.1. Aktywność dydaktyczna poza macierzystą jednostką	43
4.2. Przygotowanie doktorantów do prowadzenia zajęć	43
4.3. Rola i pozycja doktorantów w organizacji dydaktyki	46
4.3.1. Ocena organizacji dydaktyki w jednostce.....	47
4.3.2. Ocena systemu USOSweb.....	49
4.4. Satysfakcja z pracy dydaktycznej	50
5. Rola i pozycja doktoranta na UW	52
6. Ocena UW jako środowiska pracy i rozwoju naukowego	56
6.1. Zadowolenie z warunków pracy na UW	56
6.1.1. Pozytywne strony studiów doktoranckich na UW	57
6.1.2. Negatywne strony studiów doktoranckich na UW	58
6.1.3. Ocena warunków pracy naukowej i dydaktycznej.....	59
6.2. Ocena działalności różnych biur Uniwersytetu Warszawskiego.....	61
6.2. Przestrzeganie regulaminu studiów i praw doktorantów	64
6.2.1. Przestrzeganie regulaminu.....	67
6.2.2. Zmuszanie do ponadwymiarowej, nieodpłatnej pracy.....	67
6.2.3. Naruszanie praw - ogólnie	68
6.2.4. Mobbing.....	70
6.2.5. Naruszanie prawa do prywatności oraz przywłaszczanie wyników pracy naukowej lub dydaktycznej.....	70
6.2.6. Dyskryminacja	71
6.2.7. Inne formy naruszania godności osobistej	71
7. Sytuacja bytowa doktorantów	72
7.1. Aktywność naukowa doktorantów	72
7.2. Budżet czasu doktorantów	82
7.3. Sytuacja materialna i rodzinna doktorantów	84

Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce raport z I edycji Ogólnouniwersyteckiej Ankiety dla Doktorantów na UW. Badanie to stanowi dopełnienie wcześniejszych ankiet ogólnouczelnianych prowadzonych w dwóch innych środowiskach akademickich: studentów i pracowników UW.

Sytuacja doktoranta na uczelni jest szczególna – z jednej strony jest odbiorcą procesów dydaktycznych (kształci się na studiach III stopnia), z drugiej zaś – jest ich twórcą (prowadzi zajęcia dydaktyczne). Ta dualność jego usytuowania w społeczności akademickiej generuje większą złożoność problemów – wymagała więc szczególnie starannych przygotowań. Właściwemu ujęciu problematyki badawczej służyły wyniki wcześniejszych badań – wśród studentów oraz pracowników UW. Przygotowanie badania zostało również poprzedzone badaniami jakościowymi wśród doktorantów UW oraz konsultacjami.

Niniejsze opracowanie kończy pierwszy cykl badań PEJK poświęconych postrzeganiu warunków kształcenia przez różnych reprezentantów środowiska akademickiego UW.

Obszary badawcze

W badaniu zostały uwzględnione następujące obszary badawcze.

- oferta dydaktyczna dla doktorantów dydaktyka,
- oktywność dydaktyczna doktorantów,
- rozwój naukowy doktorantów,
- pozycja doktorantów na uczelni,
- sytuacja bytowa doktorantów,
- wsparcie działalności doktorantów ze strony uczelni,
- przestrzeganie praw człowieka.

W naszych badaniach kluczową kwestią jest umożliwienie wyrażenia swoich opinii jak największej liczbie członków społeczności akademickiej UW. W wyniku konsultacji przed badaniem ustaliliśmy, że w przypadku doktorantów UW najlepszym sposobem dotarcia do badanych będzie technika ankiety internetowej (system informatyczny „Ankieter”). Jednak okazało się, że konieczna jest zmiana sposobu rekrutacji badanych – zamiast rozwiązania wykorzystującego przy rekrutacji system USOSweb – indywidualny sposób dotarcia, przy użyciu tokenów. Dotychczasowe procedury zapewniające dobrowolność i anonimowość badanych zostały zachowane bez zmian.

Przeprowadzenie Ogólnouniwersyteckiej Ankiety dla Doktorantów wieńczącej wdrażanie na UW systemu ogólnouczelnianych badań ankietowych nie byłoby możliwe bez zaangażowania wielu osób, którym w tym miejscu składamy podziękowania. Nieocenione było stałe wspieranie działań Pracowni Ewaluacji Jakości Kształcenia przez Jej Magnificencję Rektor UW, prof. Katarzynę Chałasińską-Macukow oraz Prorektor ds. Studenckich, prof. Martę Kicińską-Habior. Jesteśmy wdzięczni również członkom Uczelnianego Zespołu Zapewniania Jakości Kształcenia na UW i Biura ds. Jakości Kształcenia, z którymi stale współpracujemy przy ogólnouniwersyteckich badaniach. Sprawnej realizacji przedsięwzięcia służyła świetna współpraca z dr Janiną Mincer-Daszkiewicz i Jej zespołem oraz z zastępcą Kanclerza UW ds. Informatycznych, dr Robertem Dąbrowskim i pracownikami DAK UW.

Szczególne podziękowania należą się wszystkim doktorantom UW, którzy poświęcili nam swój czas podczas konsultacji poprzedzających badanie.

Główne wnioski

Doktorant jako student

- ▶ Większość badanych negatywnie oceniła dopasowanie programu studiów do potrzeb doktorantów.
- ▶ Zaledwie 30% badanych potwierdziło istnienie reguł rozliczania doktorantów z efektów pracy dydaktycznej a niewiele ponad 40% potwierdziło istnienie reguł rozliczania doktorantów z efektów pracy naukowej.
- ▶ Badani negatywnie ocenili dobór prowadzących do zajęć dla doktorantów (średnia 3,8). Oceny atrakcyjności zajęć dla doktorantów oraz ich przydatności dla pracy naukowej były jeszcze niższe – średnie ocen odpowiednio 3,1 oraz 2,9.
- ▶ Zajęcia dla doktorantów w przeciwieństwie do zajęć dla studentów studiów niższych stopni bardzo rzadko podlega ewaluacji przy pomocy ankiet oceny zajęć dydaktycznych. Jeżeli zajęcia już są ewaluowane, to wpływ tych ankiet na jakość zajęć jest – zdaniem badanych – niewielki.
- ▶ Zdecydowana większość badanych stwierdziła, iż wpływ doktorantów na program studiów jest niewielki. Ponad jedna trzecia badanych wybrała skrajną odpowiedź „bardzo mały”.
- ▶ Zarówno dostępność jak i przejrzystość zasad rekrutacji na studia doktoranckie zostały wysoko ocenione przez respondentów.
- ▶ Przejrzystość i jasność zasad przyznawania stypendiów zostały ocenione dość nisko (nieco poniżej środka skali).
- ▶ Doktoranci są zadowoleni z relacji z promotorem i wsparcia otrzymywanego od niego.

Doktorant jako naukowiec

- ▶ Poziom zaangażowania w pracę naukową jest na wszystkich trzech typach kierunków bardzo podobny (patrz Rysunek 3.3). Doktoranci z kierunków humanistycznych i społecznych bardzo chętnie publikują w języku polskim i uczestniczą w krajowych konferencjach naukowych. Z kolei na kierunkach matematyczno-przyrodniczych częściej niż na innych publikowane są prace w językach obcych.
- ▶ Aktywność naukowa doktorantów wzrasta wraz z rokiem studiów.
- ▶ Aż 52% z nich poinformowało, że nie mają w swojej jednostce własnego stanowiska pracy. Co czwarty badany ma stanowisko pracy, które dzieli z wieloma innymi osobami. Najczęściej na

brak miejsca do pracy w jednostce skarżyli się doktoranci z kierunków humanistyczno-filologicznych (74% z nich nie ma stanowiska pracy). Na kierunkach społecznych 60%, a na matematyczno-przyrodniczych jedynie 8% respondentów w ogóle nie ma swojego stanowiska pracy.

- ▶ Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych mają lepsze warunki pracy – zarówno dostępność do sprzętu, jak i stanowiska pracy.
- ▶ Większość badanych doktorantów negatywnie ocenia wsparcie uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych.

Doktorant jako nauczyciel

- ▶ W roku akademickim 2010/2011 większość doktorantów prowadziła zajęcia dydaktyczne w swojej jednostce. Zajęcia prowadziło 79% pobierających stypendium i co trzeci niepobierający.
- ▶ Dominująca grupa doktorantów pierwszego roku nie prowadziła zajęć dydaktycznych mimo, że – zgodnie z deklaracjami – chcieliby je prowadzić. Na pozostałych latach studiów większość prowadziła zajęcia.
- ▶ Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych są grupą najczęściej bezpośrednio włączaną w proces dydaktyczny.
- ▶ Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych na ogół wszystkie swoje zajęcia prowadzą w ramach obowiązkowego pensum, natomiast doktoranci z kierunków społeczno-filologicznych wyróżniają się częstotliwością prowadzenia takich zajęć, które nie są w ogóle wliczane do pensum.
- ▶ Doktoranci bardzo nisko ocenili stosowane w jednostkach rozwiązania mające przygotować ich do prowadzenia zajęć dydaktycznych.
- ▶ Doktoranci nie widzą żadnych oznak dbałości jednostek o jakość ich pracy dydaktycznej, jednocześnie najczęściej prowadzą samodzielnie zajęcia dydaktyczne.
- ▶ Badani doktoranci wysoko ocenili poziom swojej satysfakcji z pracy dydaktycznej.

Rola i pozycja doktoranta na UW

- ▶ Praca naukowa zdecydowanie przynosi badanym satysfakcję.
- ▶ Doktoranci mimo, że czują się dosyć poważnie traktowani przez pracowników naukowych jednostek, nie czują się w pełni członkami swojego zakładu/katedry.
- ▶ Badani wyraźnie chcieliby, aby doktoranci byli traktowani przede wszystkim jak pracownicy naukowcy, a nie jak studenci – nie tylko pod względem praw, ale również obowiązków.

Ocena UW jako środowiska pracy i rozwoju naukowego

- ▶ Badani doktoranci generalnie nie żałują podjęcia studiów doktoranckich na UW, pomimo licznych krytycznych uwag szczegółowych.
- ▶ Szacunek do pracowników naukowych i wysoka ocena ich pracy były bardzo często powtarzającym się „pozytywem” związanym ze studiami doktoranckimi na UW.
- ▶ Do zalet studiów doktoranci zaliczali również dużą swobodę w prowadzeniu badań, działalności naukowo-dydaktycznej itp. Dostrzegali również to, że status doktoranta UW otwiera nowe możliwości na rynku ciekawych i dobrze płatnych prac zleconych.
- ▶ Krytyka studiów doktoranckich na UW koncentrowała się wokół czterech wymiarów: programu studiów i jego realizacji, strony finansowej pozycji doktoranta, strony organizacyjnej samych studiów oraz stosunków międzyludzkich.
- ▶ Wyniki badania pokazują dużą wartość atmosfery i stosunków międzyludzkich panujących w środowisku akademickim na UW. Atmosfera ta wciąż jeszcze rekompensuje liczne niedostatki warunków pracy oferowanych przez Uniwersytet Warszawski.
- ▶ Biura ogólnouniwersyteckie są słabo znane wśród doktorantów. Najlepiej – cztery z nich: Kwestura, Biuro ds. Doktorantów i Studiów Podyplomowych, Biuro Współpracy z Zagranicą i Biuro Obsługi Badań.
- ▶ Najwyżej oceniana jest działalność Biura ds. Osób Niepełnosprawnych.

Przestrzeganie praw doktorantów

- ▶ Badanie wskazuje na niewielką skalę naruszania praw doktorantów na Uniwersytecie Warszawskim. Zdarzenia te – jeśli występują – są sporadyczne.
- ▶ Doktoranci wyrażali najczęściej pozytywne opinie na temat przestrzegania regulaminu studiów w ich jednostkach dydaktycznych.
- ▶ Promotorzy (opiekunowie naukowci) nie zmuszają doktorantów do pracy w projektach naukowych, czy też do wykonywania innych dodatkowych prac na ich rzecz z naruszeniem zasad.
- ▶ Doktoranci lepiej oceniający współpracę z promotorem rzadziej też wskazywali na naruszanie ich praw.
- ▶ Osoby rzadziej skarżące się na naruszanie ich praw deklarowały silniejszą pozycję w jednostce dydaktycznej,

- ▶ Przedstawione związki pokazują, że łamanie praw doktorantów ma związek raczej z wadliwymi relacjami osobowymi niż stałymi, uderzającymi w doktorantów (formalnymi, czy też nieformalnymi) zasadami administracyjnymi.
- ▶ Deklaracje doktorantów nie wskazują na powszechne występowanie zjawiska mobbingu wobec doktorantów na UW.

Sytuacja bytowa doktorantów

- ▶ Przeważająca część spośród badanych doktorantów ma już doświadczenia zawodowe związane z pracą zarobkową, ale 25 % nie ma jeszcze żadnych doświadczeń z otwartego rynku pracy
- ▶ W okresie badania ponad połowa respondentów (55%) łączyła obowiązki doktoranta z pracą zarobkową.
- ▶ Niestacjonarne studia doktoranckie w przeważającej mierze wybierają osoby aktywne zawodowo, które – zapewne - samodzielnie pokrywają koszty finansowe swojego kształcenia
- ▶ Wsparcie w postaci stypendiów jakkolwiek nie rekompensujące w pełni możliwego do uzyskania na rynku pracy wynagrodzenia, w pewnej mierze uniezależnia doktorantów od konieczności pracy zawodowej
- ▶ Większość z pracujących zarobkowo doktorantów wykonuje takie czynności zawodowe, które są w niewielkim stopniu związane z ich zainteresowaniami naukowymi.
- ▶ Najczęściej pracę zarobkową zgodną z zainteresowaniami naukowymi wykonują osoby przygotowujące dysertacje z zakresu nauk matematyczno-przyrodniczych
- ▶ Większość doktorantów nie ma płaconych składek emerytalnych
- ▶ Doktoranci wiążą swoje plany zawodowe z karierą naukową. Przeważająca część z nich widzi swoją przyszłość zawodową na Uniwersytecie Warszawskim
- ▶ Ponad połowa z badanych doktorantów negatywnie oceniła swoje szanse na zatrudnienia na uczelni
- ▶ Na prowadzenie badań i pisanie rozprawy doktoranci UW przeznaczają 1/3 swojego czasu.
- ▶ Doktoranci pracujący zarobkowo poświęcają rozprawie doktorskiej średnio około 10 godzin tygodniowo, natomiast ich niepracujący zarobkowo koledzy przeznaczają na ten cel aż 17 godzin w tygodniu.
- ▶ Praca zawodowa w trakcie studiów doktoranckich zasadniczo ogranicza pulę czasu, która jest przeznaczana na działalność naukową.

- ▶ 90% doktorantów biorących udział w badaniu uzyskuje dochody w postaci zarobków lub stypendiów.
- ▶ Na sytuację materialną doktorantów większy wpływ wywiera zamożność rodziny, która w większym lub mniejszym stopniu może wspierać finansowo osobę kształcącą się na studiach doktoranckich.
- ▶ W trakcie studiów doktoranci przede wszystkim budują związki partnerskie/małżeńskie, zaś decyzje o budowaniu rodziny odkładają na okres późniejszy.

1. Charakterystyka badanych

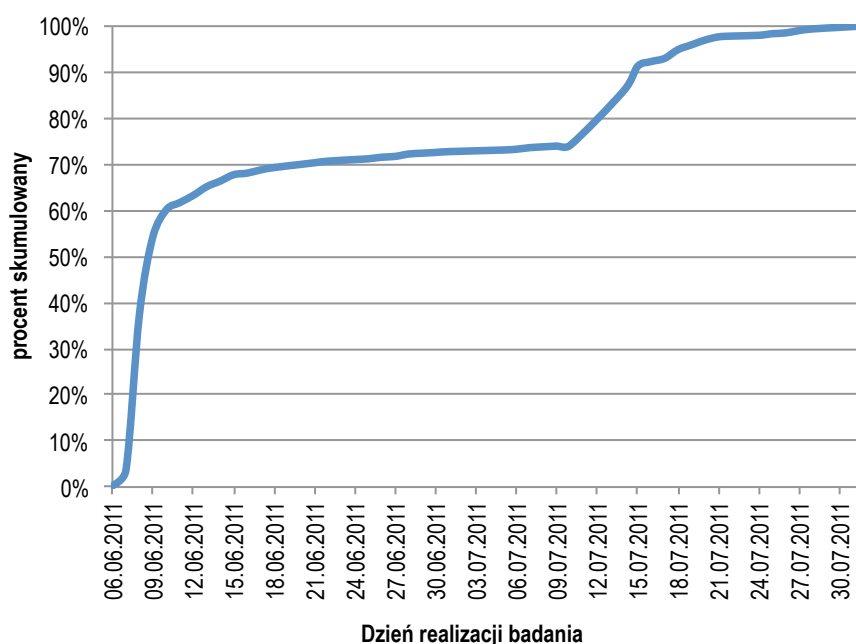
1.1 Technika badania

Badanie zostało zrealizowane przy pomocy programu Ankieter - narzędzia, które było wykorzystywane wcześniej do prowadzenia Ogólnouniwersyteckich Ankiety Oceniających Jakość Kształcenia wśród studentów. Odmienność w stosunku do badań prowadzonych wśród studentów była jednak metoda rekrutacji respondentów do badania. Realizując Ogólnouniwersyteckie Ankiety Oceniające Jakość Kształcenia wykorzystywaliśmy do rekrutacji badanych Uniwersytecki System Obsługi Studiów. Studenci po zalogowaniu się do systemu USOSweb widzieli ekran z informacją o badaniu. Wykorzystanie tej techniki okazało się niemożliwe w przypadku doktorantów. W czasie konsultacji prowadzonych w ramach przygotowania badania okazało się, iż znaczna część doktorantów nie korzysta z systemu USOSweb lub korzysta z niego sporadycznie. Zdecydowaliśmy się w związku z powyższym wykorzystać tzw. sesję tokenową. Doktoranci do badania zapraszani byli przy pomocy poczty elektronicznej. Każdy z nich 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. Adresy poczty elektronicznej zostały pobrane z USOS, a następnie zostały weryfikowane przez pracowników dziekanatów oraz sekretariatów dydaktycznych jednostek prowadzących studia doktoranckie.

1.2. Dynamika badania

Badanie rozpoczęło się 6 czerwca i trwało do 31 lipca 2011 roku. Wiadomości zawierające link do badania zostały wysłane do 2292 osób. W badaniu wzięło udział 576 doktorantów. Oznacza to, że poziom realizacji w badaniu przekroczył 25%.

Rysunek 1.1. Skumulowany procent wypełnionych ankiet w kolejnych dniach realizacji badania.



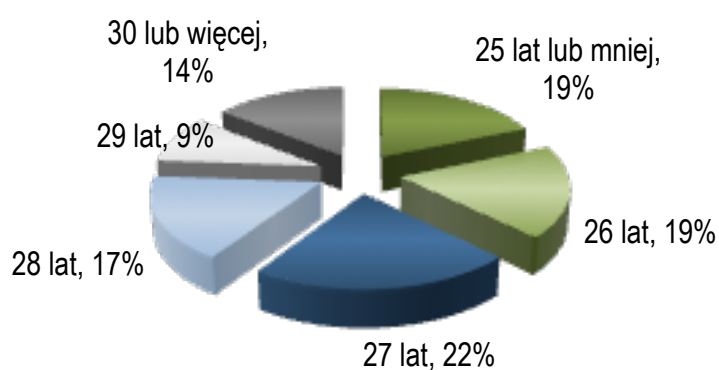
Przeważająca część badanych – około 60% - wypełniła ankiety w ciągu kilku pierwszych dni od rozesłania pocztą elektroniczną zaproszeń do wzięcia udziału w badaniu. Kolejny znaczny przyrost liczby wypełnionych ankiet nastąpił w drugim tygodniu lipca. Był to efekt ponownego rozesłania do doktorantów listów z zaproszeniem do wzięcia udziału w badaniu.

1.3. Charakterystyka badanej zbiorowości

Poniżej przedstawione zostały podstawowe charakterystyki badanej zbiorowości. Opisane zostały rozkłady zmiennych demograficznych oraz najistotniejszych zmiennych dotyczących sytuacji badanych na Uniwersytecie Warszawskim. Niektóre kwestie, np. sytuacja doktorantów na rynku pracy, została w tej części raportu przedstawiona tylko skrótowo i będzie szerzej opisana w dalszych rozdziałach.

Do charakterystyk socjodemograficznych wykorzystywanych w badaniu zaliczają się takie zmienne jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna i zawodowa. W badanej zbiorowości przeważają kobiety. Stanowią one blisko dwie trzecie badanych. Respondenci przeważnie mieszkają w Warszawie (80%) lub okolicach Warszawy (13%). Większość badanych stanowiły osoby wieku od 25 do 29 lat.

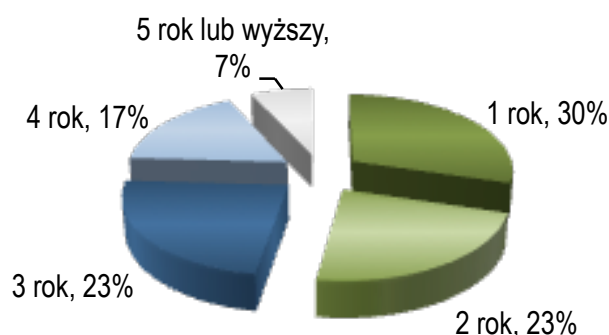
Rysunek 1.2. Badani wg wieku



Większość badanych stanowią osoby studiujące na stacjonarnych studiach doktoranckich (95%). Niewielki udział doktorantów ze studiów niestacjonarnych nie powinien jednak dziwić, gdyż na większości kierunków nie są oferowane niestacjonarne studia trzeciego stopnia.

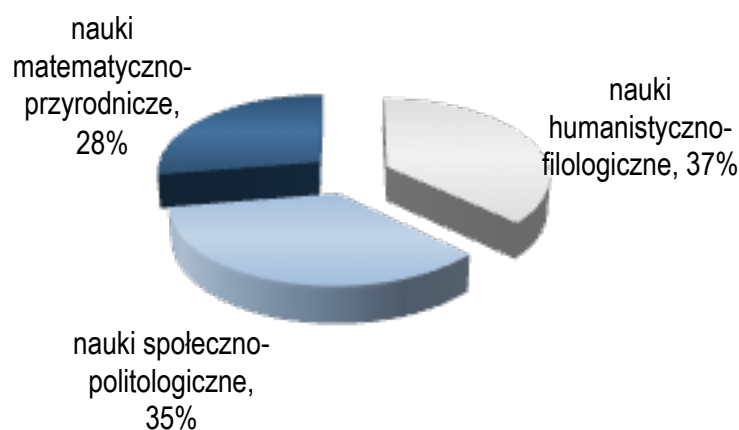
Rozkład zmiennej „rok studiów” podobnie jak zmiennej „wiek” jest dosyć równomierny. Widoczna jest niewielka przewaga doktorantów z pierwszego roku w badanej zbiorowości.

Rysunek 1.3. Badani wg roku studiów



Badaną zbiorowość podzieliśmy na trzy grupy ze względu na dyscyplinę naukową. Wyróżniliśmy trzy grupy kierunków studiów doktoranckich: kierunki społeczno-politologiczne, kierunki humanistyczno-lingwistyczne oraz kierunki matematyczno-przyrodnicze. Przedstawiciele dwóch pierwszych są liczniej reprezentowani wśród respondentów niż badani studiujący na kierunkach matematyczno-przyrodniczych.

Rysunek 1.4. Badani wg dyscypliny studiów



Dyscyplina naukowa jest zmienną, która w bardzo wielu aspektach istotnie różnicuje badaną zbiorowość. Przykładem mogą być chociażby stypendia doktoranckie. Około dwie piąte badanych (42%) pobierało w roku 2010/2011 stypendium doktoranckie z UW. Odsetek pobierających stypendium doktoranckie z UW jest zdecydowanie wyższy wśród doktorantów z kierunków matematyczno-przyrodniczych i wynosi ponad 60% oraz jest wyraźnie wyższy niż wśród doktorantów pozostałych typów kierunków. Na kierunkach społeczno-politologicznych stypendia otrzymuje niespełna 30% badanych, a na kierunkach humanistyczno-lingwistycznych około 40% badanych.

Badano także pochodzenie edukacyjne badanych. Zdecydowana większość respondentów to absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego. Blisko 90% badanych ukończyło studia magisterskie na Uniwersytecie Warszawskim. W większości wypadków były to studia magisterskie w jednostce, w której

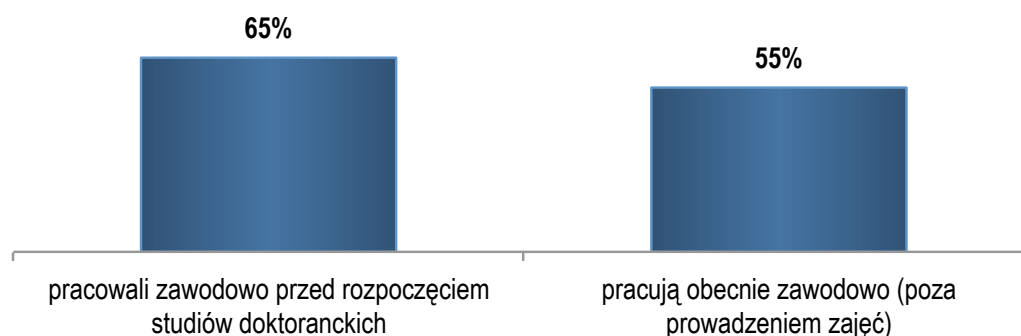
obecnie są studentami studiów III stopnia. Nie oznacza to jednak, że badani nie mają zupełnie doświadczeń związanych ze studiami na innych kierunkach lub uczelniach. Blisko jedna czwarta respondentów (23%) odpowiedziała, że studiuje obecnie lub studiowała w przeszłości na innej uczelni w kraju. Nieznacznie więcej (27%) respondentów odpowiedziało, że studiuje obecnie lub studiowało w przeszłości na uczelni zagranicznej. Podsumowując, osoby, które w czasie swojej kariery naukowej miały doświadczenia związane ze studiami na innych uczelniach niż Uniwersytet Warszawski stanowią 44% ogółu badanych.

Część badanych doktorantów studiuje jednocześnie na studiach niższego stopnia tj. pierwszego lub drugiego stopnia albo jednolitych magisterskich. W całej zbiorowości stanowią oni niewiele ponad 5%. Odsetek doktorantów uczących się na studiach niższego stopnia jest jednak zróżnicowany w zależności od roku studiów doktoranckich. Najwięcej osób studiujących równocześnie na studiach doktoranckich i niższego stopnia jest wśród doktorantów pierwszego roku studiów – ponad 10%. Natomiast wśród doktorantów z wyższych lat osoby studiujące na studiach niższych trybów prawie nie występują.

Kwestionariusz badania zawierał także pytania dotyczące sytuacji rodzinnej doktorantów. Wśród respondentów ponad połowę badanych (57%) stanowią osoby zamężne lub żonate albo pozostające w stałym związku nieformalnym. Spośród tych osób zdecydowana większość prowadzi wraz z żoną, mężem, partnerem lub partnerką wspólne gospodarstwo domowe. Niewielki odsetek badanych ma dzieci. Zaledwie 10% respondentów odpowiedziało, że ma jedno dziecko, a mniej niż 5%, że ma dwoje lub więcej dzieci. Pod względem sytuacji rodzinnej nie widać różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Zaobserwowano jednak różnice pomiędzy grupami wyróżnionymi ze względu na wiek badanych. Zgodnie z oczekiwaniami, starsi badani częściej deklarowali posiadanie dzieci. Sytuacja rodzinna badanych zostanie omówiona w dalszej części raportu.

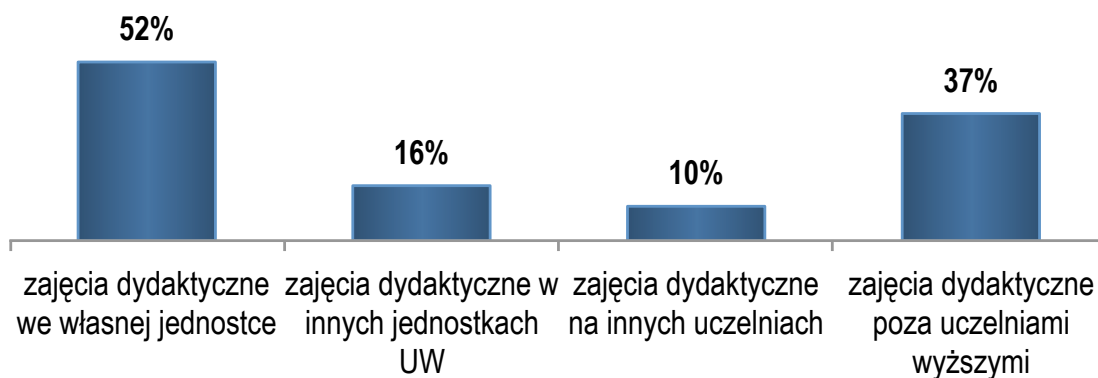
W kwestionariuszu zamieściliśmy także szereg pytań dotyczących sytuacji zawodowej i materialnej respondentów. W tym miejscu prezentowane są wyłącznie podstawowe zestawienia mające na celu opis badanej zbiorowości. Pogłębione analizy problematyki pracy zawodowej doktorantów znajdują się w dalszej części raportu. Wśród badanych przeważają osoby, które mają doświadczenia zawodowe jeszcze z okresu poprzedzającego rozpoczęcie studiów doktoranckich. Dwie trzecie badanych odpowiedziało, że pracowało zawodowo przed rozpoczęciem studiów doktoranckich. Obecnie pracuje zawodowo mniejszy odsetek badanych. Na pytanie „czy obecnie pracuje Pan(i) zawodowo (poza prowadzeniem zajęć dydaktycznych)” twierdząco odpowiedziało 55% respondentów. Wśród osób pracujących zawodowo tylko niewielka grupa pracuje na Uniwersytecie Warszawskim.

Rysunek 1.5. Odsetek badanych pracujących zawodowo obecnie oraz przed rozpoczęciem studiów III stopnia.



Ważnym elementem działalności doktorantów jest prowadzenie zajęć dydaktycznych. W kwestionariuszu znalazły się pytania dotyczące prowadzenia zajęć w jednostce dydaktycznej badanego, zajęć prowadzonych w innych jednostkach UW oraz poza UW. Większość badanych miała doświadczenia związane z prowadzeniem zajęć dydaktycznych. Mniej niż jedna czwarta respondentów odpowiedziała, że nigdy nie prowadziła zajęć dydaktycznych ani na UW ani na żadnej innej uczelni. W roku akademickim 2010/2011 ponad połowa badanych prowadziła zajęcia we własnej jednostce. Zdecydowanie mniej osób prowadziło zajęcia w innych jednostkach UW lub na innych uczelniach – odpowiednio 16% i 10% badanych. Znaczna grupa respondentów (37%) prowadziła zajęcia dydaktyczne poza uczelniami wyższymi (w szkołach średnich, szkolenia lub warsztaty).

Rysunek 1.6. Odsetek badanych prowadzących zajęcia w roku 2010/2011



2. Doktorant jako student

Jak już zostało opisane we wstępie, doktoranci są specyficzną grupą na Uniwersytecie Warszawskim. Pełnią oni w procesie dydaktycznym równocześnie dwie role. Z jednej strony współprowadzą lub nawet samodzielnie prowadzą zajęcia dla studentów studiów niższych stopni. Z drugiej strony ciągle, jako studenci studiów trzeciego stopnia, są odbiorcami procesu dydaktycznego.

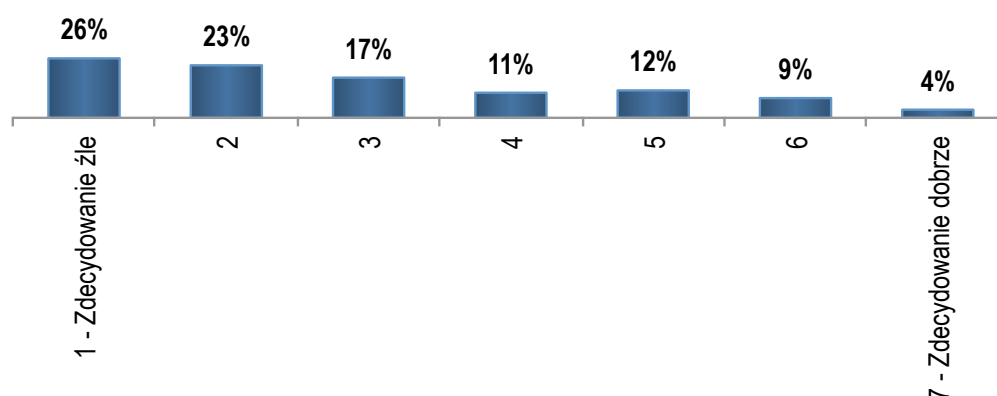
Znaczna część kwestionariusza pierwszej edycji Ogólnouniwersyteckiej Ankiety dla Doktorantów została poświęcona programowi i organizacji studiów doktoranckich. Zadawane pytania dotyczyły opinii badanych na temat kwestii takich jak oferta dydaktyczna przygotowana specjalnie dla doktorantów, zasady oceny doktorantów itd. W kwestionariuszu został poruszony temat szczególnie istotny dla doktorantów – relacje z promotorem. Dodatkowo poruszane były tematy rekrutacji na studia doktoranckie, przydziału stypendiów dla doktorantów oraz opinii doktorantów na temat ich pozycji w strukturze uczelni.

2.1. Organizacja studiów doktoranckich

2.1.1. Program studiów

Pierwszym pytaniem, jakie zostało zadane respondentom odnośnie organizacji studiów doktoranckich w ich jednostkach, było pytanie o ocenę dostosowania programu studiów doktoranckich do potrzeb doktorantów. Badani posługiwali się siedmiopunktową skalą od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało odpowiedź „zdecydowanie źle” a 7 odpowiedź „zdecydowanie dobrze”. **Większość badanych negatywnie oceniła dopasowanie programu studiów do potrzeb doktorantów.** Oceny negatywne stanowiły blisko dwie trzecie odpowiedzi, a oceny skrajnie negatywne – „zdecydowanie źle” – ponad jedną czwartą odpowiedzi. Średnia ocen wyniosła natomiast 3,0.

Rysunek 2.1. Rozkład ocen dopasowania programu studiów doktoranckich do potrzeb doktorantów



Oceny dostosowania programu studiów do potrzeb doktorantów są powiązane z typem kierunku studiów. Najniżej oceniają program studiów osoby studiujące na kierunkach społecznych. Nieco

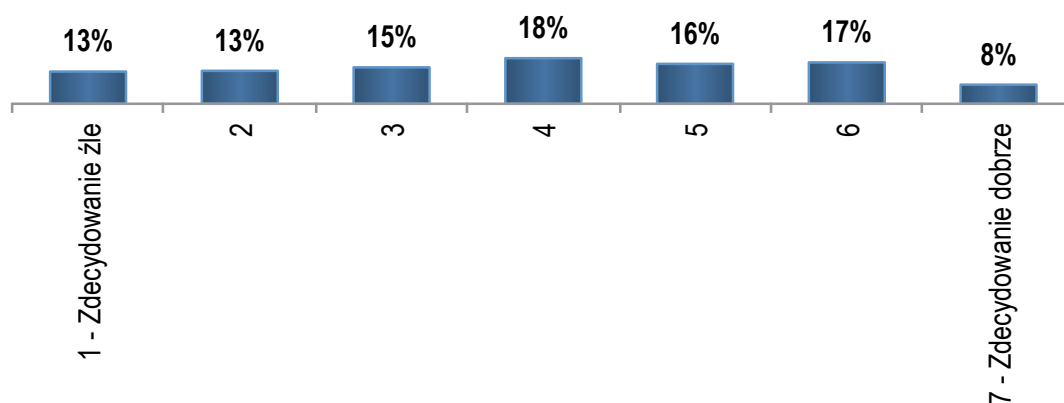
wyższe są oceny osób studiujących na kierunkach humanistycznych. Przeciętnie najlepiej dopasowanie programu studiów do potrzeb doktorantów oceniły osoby studiujące na kierunkach matematyczno-przyrodniczych (por. aneks tabela 2.1.1.).

O niezadowoleniu doktorantów z programu studiów mogą świadczyć także odpowiedzi udzielane w ramach pytań otwartych. Badani skarżyli się, że: *zajęcia dydaktyczne dla doktorantów niczego nie uczą i nie przygotowują do pracy naukowej* albo wskazywali, że: *nie ma konkretnego programu studiów i zajęć wyłącznie dla doktorantów*. Respondenci zwracali także uwagę na fakt, że program studiów nie uwzględnia zróżnicowanych potrzeb doktorantów: *Program studiów, który wstyd nawet tak nazwać. Mnóstwo zajęć do niczego nie przydatnych, biorąc pod uwagę zróżnicowaną formację intelektualną i zainteresowania doktorantów*.

2.1.2. System oceny doktorantów

Kolejną poruszaną kwestią był sposób oceny doktorantów. Zasady zaliczania poszczególnych lat studiów były przez badanych oceniane lepiej niż program studiów. W stosunku do poprzedniego pytania do około 40% zmalał odsetek ocen negatywnych wśród udzielonych odpowiedzi. Średnia ocen była bliska środka skali – wynosiła 3,9.

Rysunek 2.2. Rozkład ocen zasad zaliczania kolejnych lat studiów

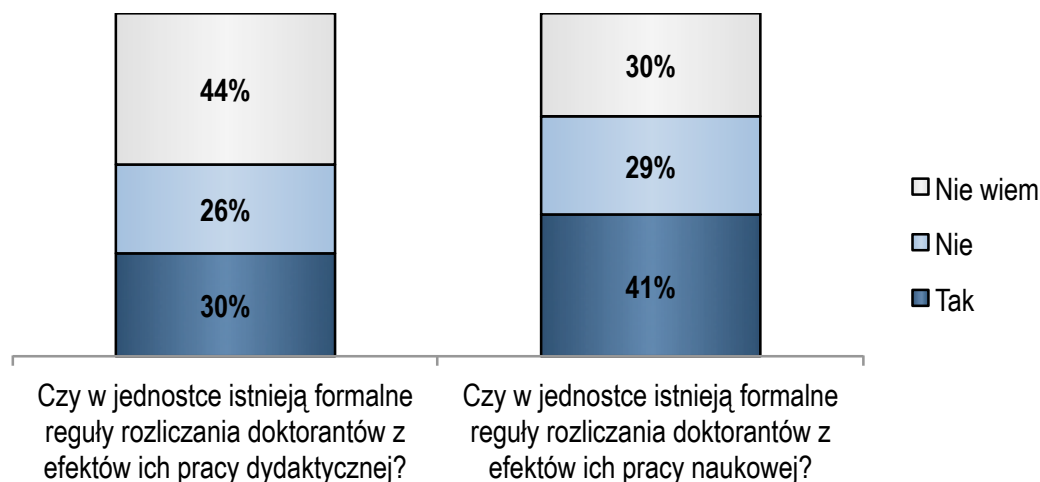


Omówione powyżej pytanie dotyczyło zasad zaliczania kolejnych lat studiów, czyli przede wszystkim zaliczania zajęć dydaktycznych. Do zadań doktorantów należy jednak także prowadzenie badań naukowych oraz zajęć dydaktycznych, które też powinny być oceniane. Przedmiotem badania były oceny obowiązujących w jednostkach formalnych reguł rozliczania doktorantów z ich pracy naukowej oraz dydaktycznej.

W pierwszej kolejności pytania dotyczyły istnienia, poza ocenami formułowanymi przez promotora lub opiekuna naukowego, formalnych reguł rozliczania doktorantów z efektów ich pracy dydaktycznej oraz naukowej. W przypadku obu pytań znaczna część badanych nie potrafiła udzielić odpowiedzi. Odsetki osób, które udzieliły odpowiedzi „nie wiem” wynosiły 44% w przypadku pytania o reguły rozliczania z efektów pracy dydaktycznej oraz 30% w przypadku pytania o reguły rozliczania z efektów pracy naukowej. Znaczna część badanych stwierdziła, że takie reguły nie istnieją. Zaledwie 30% badanych potwierdziło istnienie reguł rozliczania doktorantów z efektów pracy dydaktycz-

nej a niewiele ponad 40% potwierdziło istnienie reguł rozliczania doktorantów z efektów pracy naukowej.

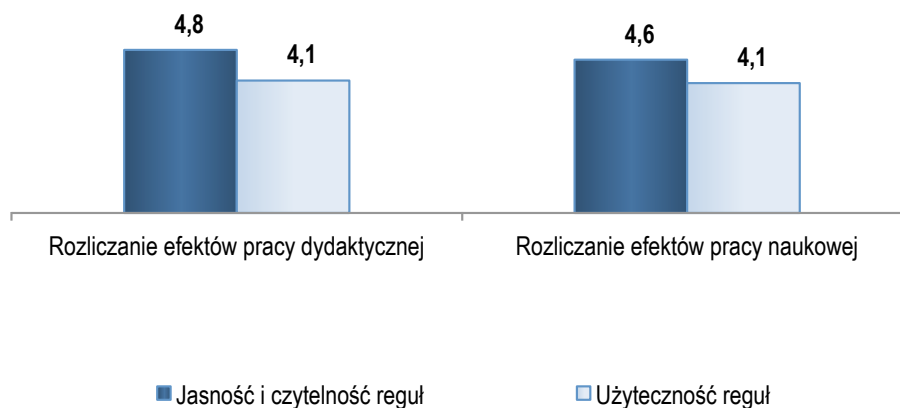
Rysunek 2.3. Rozkład odpowiedzi na pytania czy istnieją formalne zasady rozliczania doktorantów z efektów ich pracy dydaktycznej oraz naukowej.



Odsetek osób deklarujących, iż istnieją formalne zasady rozliczania doktorantów z efektów ich pracy był zróżnicowany w zależności od dyscypliny studiów. Najmniej osób, które potwierdziły istnienie takich zasad było wśród doktorantów z kierunków humanistycznych. Najczęściej istnienie reguł rozliczania doktorantów potwierdzali doktoranci studiujący na kierunkach matematyczno-przyrodniczych (por. aneks tabela 2.1.2-3.).

Osoby, które stwierdziły, iż w ich jednostkach obowiązują formalne reguły rozliczania doktorantów były następnie proszone o ocenę jasności, czytelności oraz użyteczności obowiązujących reguł. Badani posługiwali się siedmiopunktową skalą, na której 1 oznaczało odpowiedź „bardzo źle” a 7 odpowiedź „bardzo dobrze”. W przypadku obu typów reguł oceny jasności i czytelności reguł były raczej pozytywne – średnie ocen powyżej 4,5. Gorzej była oceniana użyteczność obowiązujących reguł. Średnie ocen były bliskie środka skali i wynosiły w obu wypadkach niewiele ponad 4.

Rysunek 2.4. Ocen* jasności i czytelności oraz użyteczności formalnych reguł rozliczania doktorantów z efektów ich pracy dydaktycznej i naukowej.

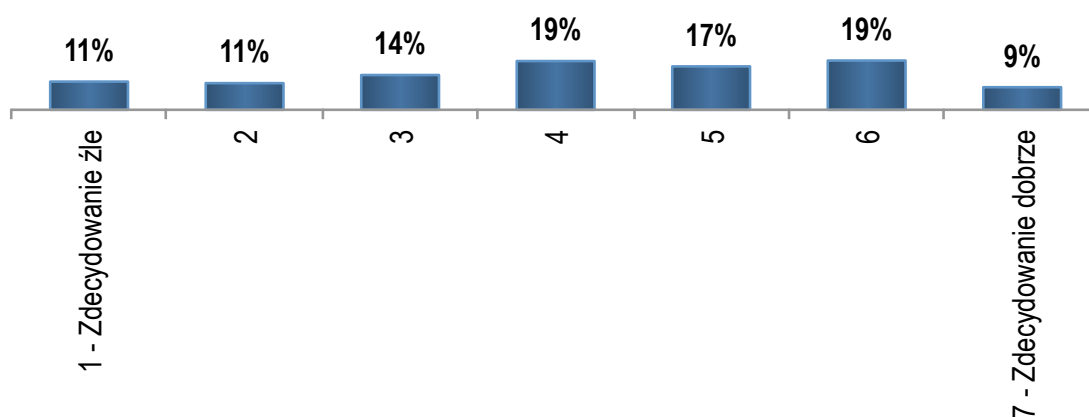


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

2.1.3. Obciążenie pracą organizacyjną na rzecz jednostki

Do obowiązków doktorantów poza uczęszczaniem na zajęcia, prowadzeniem badań oraz zajęć dydaktycznych należą nierzadko także różnego rodzaju prace organizacyjne na rzecz jednostki. Odpowiedzi podobnie jak w przypadku ocen programu studiów czy zasad zaliczania poszczególnych lat studiów okazały się być dosyć zróżnicowane. Widoczna jest jednak niewielka przewaga ocen pozytywnych. Średnia ocen wynosi 4,2.

Rysunek 2.5. Rozkład ocen obciążenia pracą organizacyjną na rzecz jednostki



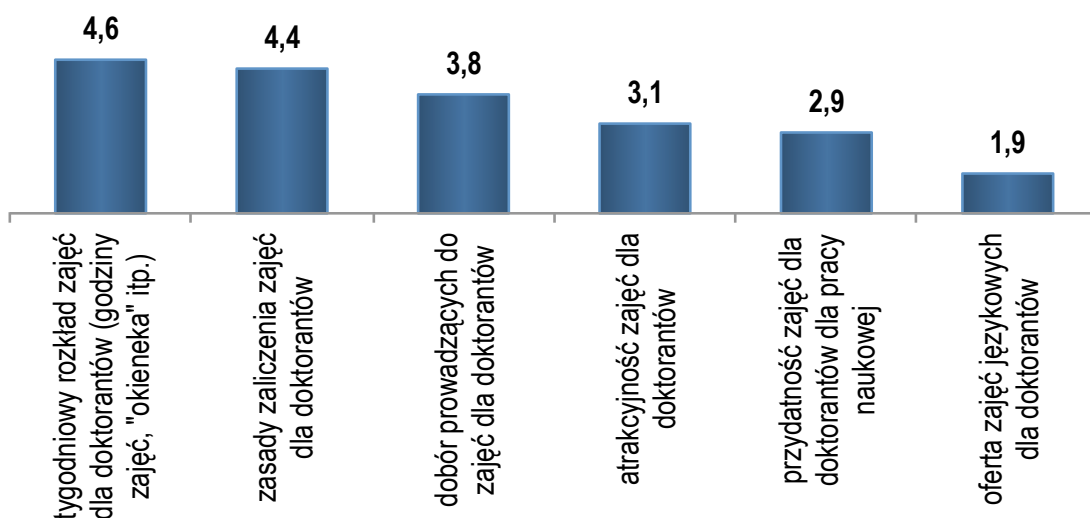
2.2. Zajęcia dla doktorantów

Większość z badanych deklarowała, że w ich jednostkach dydaktycznych prowadzone są zajęcia przeznaczone specjalnie dla doktorantów (72%). Odpowiedzi były jednak wyraźnie zróżnicowane w zależności od dyscypliny studiów. Wśród doktorantów z kierunków społeczno-politologicznych ponad 90% odpowiedziało, że w ich jednostkach prowadzone są zajęcia specjalnie dla doktorantów. W grupie osób studiujących na kierunkach humanistyczno-lingwistycznych analogiczny odsetek wynosił już tylko około 70%, a wśród doktorantów z kierunków matematyczno-przyrodniczych niewiele ponad 50%.

Osoby, które dopowiedziały, że w jednostce prowadzone są zajęcia specjalnie dla doktorantów, proszone były o ocenę atrakcyjności, przydatności do pracy naukowej, zasad zaliczania oraz tygodniowego rozkładu zajęć, a także o ocenę doboru prowadzących do zajęć oraz oferty kursów językowych przeznaczonych dla doktorantów.

Spośród ocenianych aspektów zajęć dla doktorantów zdecydowanie najlepiej oceniany był ich tygodniowy rozkład – godziny zajęć, „okienka” itp. Średnia na siedmiopunktowej skali wynosiła 4,6. Poza rozkładem zajęć dosyć dobrze zostały ocenione także zasady ich zaliczania – średnia ocen 4,4. W przypadku pozostałych aspektów oceny badanych były wyraźnie niższe. **Badani negatywnie ocenili dobór prowadzących do zajęć dla doktorantów (średnia 3,8). Ocenę atrakcyjności zajęć dla doktorantów oraz ich przydatności do pracy naukowej były jeszcze niższe – średnie ocen odpowiednio 3,1 oraz 2,9. Najgorzej natomiast została oceniona oferta zajęć językowych dla doktorantów. Średnia ocen wynosiła zaledwie 1,9 (60% badanych oceniło ofertę zajęć językowych „zdecydowanie źle”)**

Rysunek 2.6. Oceny* wybranych aspektów zajęć dydaktycznych dla doktorantów.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Oceny zajęć dydaktycznych poza oceną oferty zajęć językowych są powiązane z ogólną oceną dopasowania programu studiów doktoranckich do potrzeb doktorantów. Najsilniejszy związek można obserwować w przypadku ocen atrakcyjności zajęć oraz ich przydatności dla pracy naukowej (współczynniki korelacji liniowej Pearsona odpowiednio 0,79 i 0,76).

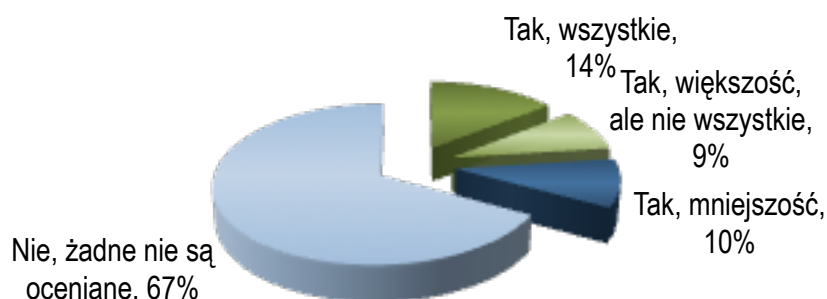
Można także dostrzec zróżnicowanie ocen doboru prowadzących, atrakcyjności zajęć oraz ich przydatności dla pracy naukowej w zależności od roku studiów. Osoby będące na pierwszym roku studiów oceniają zajęcia lepiej niż doktoranci wyższych lat (por. aneks tabela 2.2.1-3.). Dodatkowo odpowiedzi na te pytania powiązane są z dyscypliną studiów. Respondenci z kierunków matematyczno-przyrodniczych wyżej oceniali zajęcia (por. aneks tabela 2.2.4-6).

Badani proszeni byli także o ocenienie obciążenia jakie stanowią dla nich obowiązkowe zajęcia dla doktorantów. Udział osób, które twierdziły, że zajęcia stanowią duże obciążenie był niemal identyczny jak udział osób, dla których zajęcia obowiązkowe nie stanowią obciążenia. Średnia ocen na siedmiopunktowej skali wyniosła 4.

2.3. Ewaluacja zajęć dla doktorantów

Zajęcia dla doktorantów w przeciwieństwie do zajęć dla studentów studiów niższych stopni bardzo rzadko podlega ewaluacji przy pomocy ankiet oceny zajęć dydaktycznych. Zdecydowana większość badanych uczestniczących w zajęciach prowadzonych specjalnie dla doktorantów (67%) stwierdziła, że żadne zajęcia nie są oceniane przy pomocy ankiet. Odsetek osób, które stwierdziły, że wszystkie zajęcia podlegają ocenie wyniósł zaledwie 14%.

Rysunek 2.7. Rozkład odpowiedzi na pytanie czy zajęcia dla doktorantów są oceniane za pomocą ankiety oceny zajęć dydaktycznych.



Osobom, które odpowiedziały, że w jednostce prowadzona jest ewaluacja przynajmniej części zajęć przy pomocy ankiet oceny zajęć. Zadawane było dodatkowe pytanie o to, czy ankiety oceny zajęć mają wpływ na jakość zajęć dla doktorantów. Zdecydowana większość respondentów uznała, że ankiety nie mają wpływu na jakość zajęć.

Rysunek 2.8. Rozkład odpowiedzi na pytanie czy wyniki ankiet oceny zajęć dla doktorantów mają wpływ na jakość zajęć dla doktorantów.

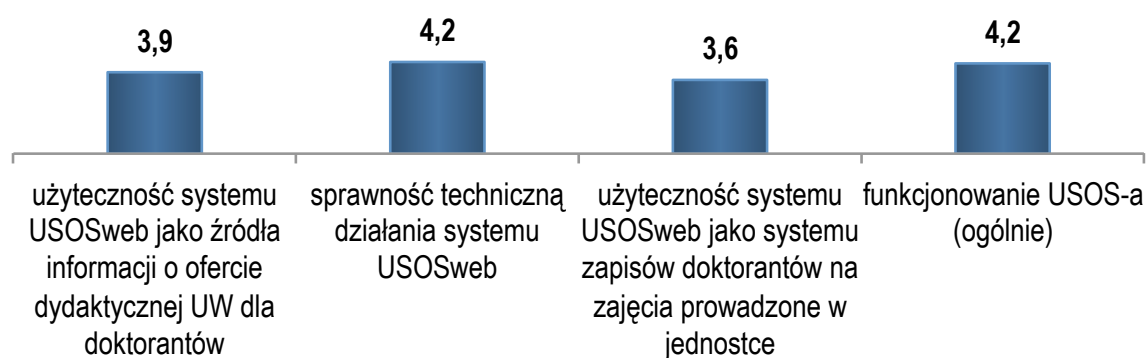


2.4. Obsługa dydaktyki – USOSweb

Ponieważ doktoranci są odbiorcami procesów dydaktycznych zadawane były im także pytania dotyczące wybranych aspektów procesu dydaktyki podobne do tych, które zadawane były studentom w Ogólnouniwersyteckich Ankietach Oceniających Jakość Kształcenia. Respondenci oceniali funkcjonowanie USOS-a z punktu widzenia odbiorców procesu dydaktyki (oceny funkcjonowania USOS-a z punktu widzenia osób prowadzących zajęcia zostały opisane w dalszej części raportu).

Badani wypowiadali się na temat użyteczności systemu USOSweb jako źródła wiedzy na temat oferty dydaktycznej UW dla doktorantów, użyteczności USOSweb jako systemu zapisów doktorantów na zajęcia prowadzone w jednostce, sprawności technicznej działania systemu oraz funkcjonowania USOS-a ogólnie. Większość ocen dotyczących funkcjonowania USOSweb była neutralna (średnie ocen były bliskie środka skali). Wyjątkiem była ocen użyteczności USOSweb jako systemu zapisów dla doktorantów. Ten aspekt systemu ankietowani ocenili najsłabiej.

Rysunek 2.9. Ocen* wybranych aspektów zajęć dydaktycznych dla doktorantów.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

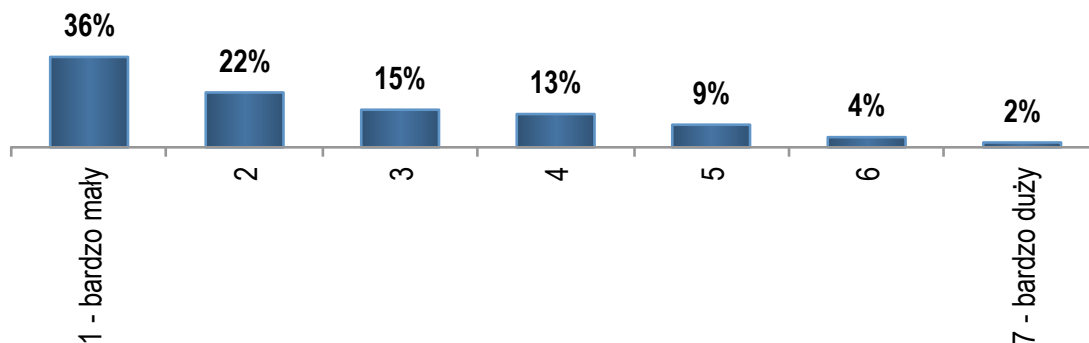
W przypadku oceny użyteczności systemu USOSweb jako systemu zapisów doktorantów na zajęcia w jednostce zwraca uwagę także odsetek osób, które nie udzieliły odpowiedzi. Jest on wyraźnie niższy niż dla pozostałych pytań – wynosi blisko 25%. Może to oznaczać, że duża część doktorantów nie miała doświadczeń związanych z zapisywaniem się na zajęcia w jednostce przy pomocy systemu USOSweb.

Oceny funkcjonowania systemu USOS są zróżnicowane w zależności od dyscypliny studiów. Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych na ogół lepiej oceniali poszczególne aspekty działania systemu USOS niż pozostali badani (por. aneks tabela 2.4.1-4.).

2.5. Wpływ doktorantów na program studiów

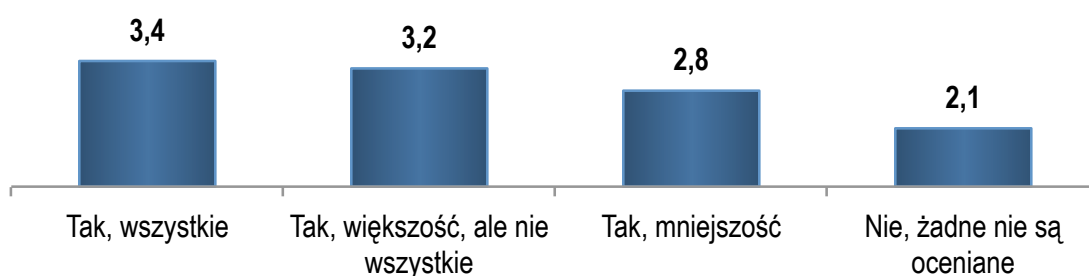
Badani pytani byli także o ocenę wpływu doktorantów na program studiów doktoranckich w ich jednostkach. Badani posługiwali się skalą siedmiostopniową, gdzie 1 oznaczało „bardzo mały”, a 7 „bardzo duży”. Zdecydowana większość badanych stwierdziła, iż jest on niewielki. Ponad jedna trzecia badanych wybrała skrajną odpowiedź „bardzo mały”. Średnia ocen wyniosła natomiast 2,6.

Rysunek 2.10. Rozkład ocen wpływu doktorantów na program studiów doktoranckich w jednostce.



Oceny wpływu doktorantów na program studiów doktoranckich powiązane są z możliwością wyrażenia swojej opinii na temat zajęć w ankietach ewaluacji zajęć dydaktycznych. Osoby, które twierdziły, że w ich jednostkach żadne zajęcia nie są oceniane przy pomocy ankiet. Zdecydowanie niżej oceniali wpływ doktorantów na program studiów, niż osoby, które odbywają studia w jednostkach, w których prowadzona jest ewaluacja zajęć dla doktorantów.

Rysunek 2.11. Oceny* wpływu doktorantów na program studiów doktoranckich w grupach wyróżnionych ze względu na odpowiedź na pytanie, czy zajęcia dla doktorantów są oceniane za pomocą ankiet oceny zajęć dydaktycznych.

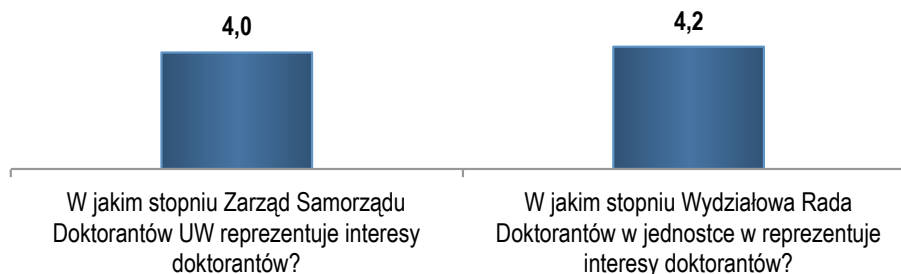


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo mały”, a 7 oznaczało „bardzo duży”

2.6. Reprezentacja interesów doktorantów

Instytucjami powołanymi do tego, aby reprezentować interesy doktorantów są Zarząd Samorządu Doktorantów UW oraz wydziałowe rady doktorantów. Badani oceniali stopień w jakim obie instytucje faktycznie reprezentują ich interesy. W obu przypadkach oceny były neutralne – średnie ocen były bliskie środka skali.

Rysunek 2.12. Oceny* stopnia w jakim Zarząd Samorządu Doktorantów UW oraz wydziałowe Rady Doktorantów reprezentują interesy doktorantów.



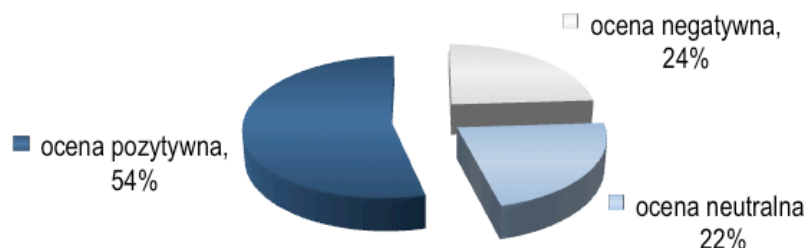
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym”

Oceny obu instytucji mających reprezentować interesy doktorantów powiązane są z ocenami funkcjonowania studiów doktoranckich. Badani oceniający nisko ogólne aspekty organizacji studiów doktoranckich (dopasowanie programu studiów do potrzeb doktorantów, zasady zaliczania poszczególnych lat studiów) oceniali przeciętnie niżej działanie Zarządu Samorządu Doktorantów oraz Wydziałowych Rad Doktorantów (por. aneks tabela 2.6.1-4.). Podobną zależność można obserwować w przypadku ocen wybranych aspektów zajęć dla doktorantów. Osoby oceniające nisko tygodniowy rozkład zajęć, przydatność zajęć dla pracy naukowej, dobór prowadzących do zajęć czy ofertę zajęć językowych niżej oceniali stopień, w jakim doktoranci są reprezentowani przez Zarząd Samorządu Doktorantów oraz Wydziałowe Rady Doktorantów (por. aneks tabela 2.6.5-12).

2.7. Ocena pracy kierownika studiów doktoranckich

Badani byli proszeni także o ocenę pracy przedstawiciela władz uczelni bezpośrednio kierującego ich studiami. Wśród udzielonych odpowiedzi większość stanowiły oceny pozytywne. Z drugiej jednak strony jedna czwarta badanych oceniła pracę kierownika studiów negatywnie.

Rysunek 2.13. Rozkład ocen kierownika studiów doktoranckich w jednostce



Oceny pracy kierownika studiów są powiązane z rokiem studiów badanych. Osoby z wyższych lat studiów oceniają przeciętnie gorzej pracę kierowników studiów w swoich jednostkach niż badani, którzy dopiero rozpoczęli naukę na studiach trzeciego stopnia (por. aneks tabela 2.7.1).

Oceny pracy kierownika studiów doktoranckich są w podobny sposób powiązane z ogólnymi ocenami studiów doktoranckich oraz ocenami poszczególnych aspektów zajęć dla doktorantów, co opinie na temat funkcjonowania Zarządu Samorządu Doktorantów oraz Wydziałowych Rad Doktorantów. Niższe oceny studiów doktoranckich oraz zajęć dla doktorantów wiążą się z niższymi ocenami pracy kierownika studiów doktoranckich w jednostce (por. aneks tabela 2.7.2-7.).

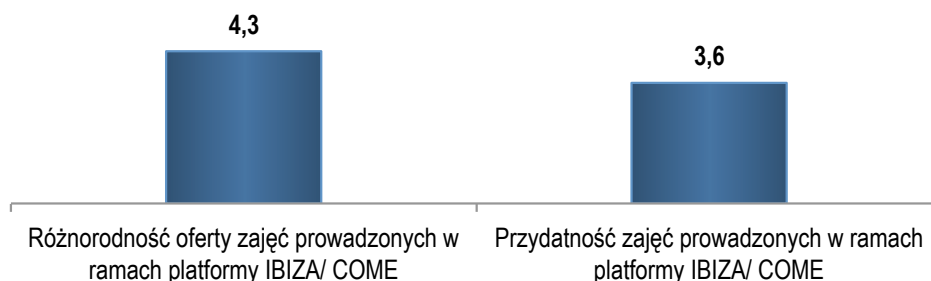
2.8. Ogólnouniwersyteckie kursy internetowe

Doktoranci podobnie, jak studenci studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych magisterskich mogą uczestniczyć w ogólnouniwersyteckich kursach prowadzonych przez Internet przy pomocy platformy COME. W niektórych jednostkach uczestnictwo w tego typu kursach jest wręcz obowiązkowe.

Badanym zadawane były dwa pytania dotyczące zajęć prowadzonych w ramach platformy IBIZA/COME. Pierwsze dotyczyło oceny różnorodności oferowanych zajęć, a drugie przydatności zajęć. W obu przypadkach badani posługiwali się siedmiostopniową skalą od 1 do 7, gdzie 1 oznaczało odpowiedź „zdecydowanie źle”, a 7 odpowiedź „zdecydowanie dobrze”.

Oceny różnorodności oferowanych zajęć okazały się być neutralne (średnia ocen wynosiła 4,3). Nieco gorzej została oceniona przydatność zajęć prowadzonych w ramach platformy IBIZA/COME – średnia ocen wyniosła 3,6, co oznacza niewielką przewagę opinii negatywnych.

Rysunek 2.14. Oceny* różnorodności oferty oraz przydatności zajęć prowadzonych w ramach platformy IBIZA/COME.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

W przypadku pytań dotyczących zajęć prowadzonych w ramach platformy IBIZA/COME należy zwrócić uwagę na odsetek osób, które nie udzieliły odpowiedzi, wybierając w zamian opcję „nie dotyczy”. W obu wypadkach było to około 40% ogółu badanych. Świadczy to o tym, że duża część badanych nie miała doświadczeń związanych z uczestnictwem w kursach internetowych w ramach platformy IBIZA/COME.

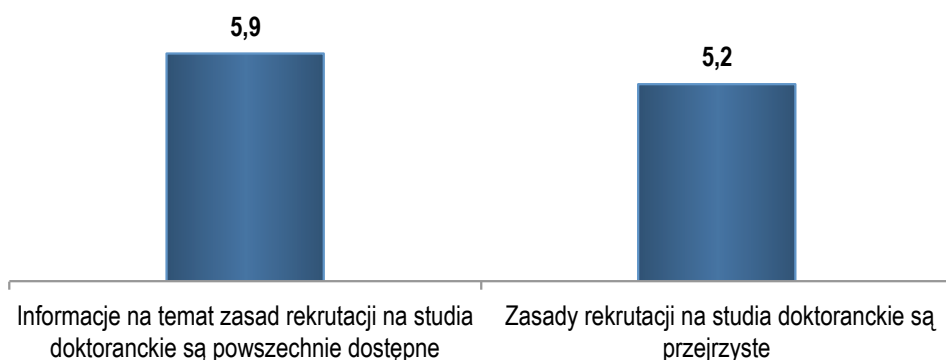
2.9. Rekrutacja na studia doktoranckie

W kwestionariuszu znalazły się także pytania dotyczące opinii badanych na temat zasad naboru na studia doktoranckie w jednostce. Respondenci oceniali dostępność i przejrzystość zasad rekrutacji na studia doktoranckie oraz na ile, w ich opinii, zasady rekrutacji zachęcają najlepszych kandydatów

do ubiegania się o przyjęcie na studia oraz na ile zapewniają, że na studia nie przyjmowane są osoby, którym brakuje kompetencji do podjęcia studiów trzeciego stopnia.

Zarówno dostępność jak i przejrzystość zasad rekrutacji na studia doktoranckie zostały wysoko oceniona przez respondentów. W przypadku powszechności dostępu do informacji na temat zasad rekrutacji średnia ocen wyniosła 5,9. Przejrzystość zasad rekrutacji została oceniona nieco niżej – średnia ocen wyniosła 5,2.

Rysunek 2.15. Oceny* dostępności i powszechności informacji na temat rekrutacji na studia doktoranckie



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

Zdecydowanie gorzej oceniane były zasady rekrutacji, gdy badani wypowiadali się na ile zachęcają one najlepszych kandydatów do ubiegania się o przyjęcie na studia oraz w jakim stopniu zapewniają one, że na studia nie są przyjmowane osoby nieodpowiednie. W przypadku pierwszego stwierdzenia oceny były neutralne (średnia ocen równa 3,9), a w przypadku drugiego wręcz negatywne (średnia ocen równa 3,4).

Rysunek 2.16. Oceny* zasad rekrutacji na studia doktoranckie



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

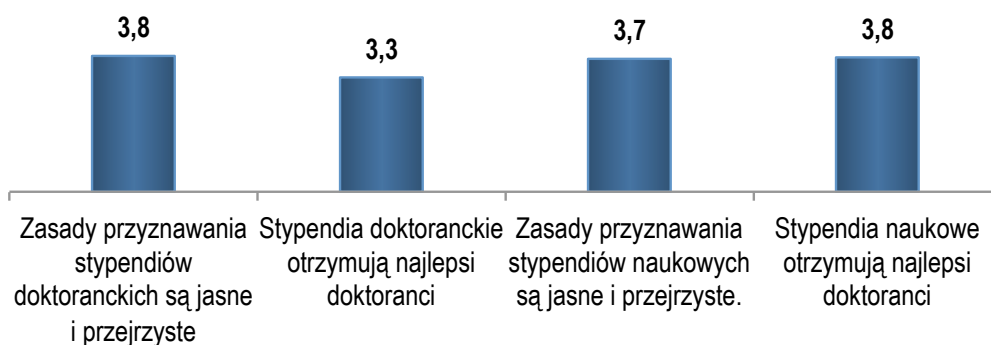
Oceny zasad rekrutacji są powiązane z rokiem studiów. Doktoranci z wyższych lat studiów w mniejszym stopniu niż osoby zaczynające dopiero studia zgadzają się ze stwierdzeniem, że zasady rekrutacji zachęcają najlepszych kandydatów do ubiegania się o przyjęcie na studia (por. aneks tabela 2.9.1).

2.10. Przyznawanie stypendiów doktoranckich

Kwestią niezwykle istotną dla doktorantów jest możliwość uzyskania stypendiów. W badaniu postanowiliśmy zbadać opinie respondentów na temat zasad przyznawania stypendiów zarówno doktoranckich jak i naukowych w ich jednostkach. Badani oceniali jasność i przejrzystość zasad przyznawania stypendiów a także to, czy stypendia przyznawane są osobom, które na to zasługują, czyli najlepszym doktorantom.

Jasność i przejrzystość zasad przyznawania obu typów stypendiów została oceniona podobnie. Średnie ocen na siedmiopunktowej skali znalazły się nieco poniżej środka skali – dla jasności i przejrzystości zasad przyznawania stypendiów doktoranckich średnia ocen wyniosła 3,8, a dla stypendiów naukowych 3,7. W najmniejszym stopniu badani zgadzali się z twierdzeniem, iż stypendia doktoranckie dostają najlepsi doktoranci. Średnia ocen wyniosła 3,3. W przypadku oceny sposobu podziału stypendiów naukowych oceny były wyższe – średnia ocen wyniosła 3,8.

Rysunek 2.17. Ocenę* jasności i przejrzystości zasad przyznawania stypendiów doktoranckich oraz naukowych oraz ocena tego, czy stypendia naukowe i doktoranckie dostają najlepsi doktoranci.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”

Zgodnie z oczekiwaniami zasady przyznawania stypendiów oceniane są lepiej przez osoby, które otrzymywały stypendium doktoranckie lub naukowe z UW (por. aneks tabela 2.10.1-8). Nawet jednak wśród osób otrzymujących stypendium doktoranckie średnia odpowiedzi na pytanie, czy stypendia doktoranckie otrzymują najlepsi doktoranci nie przekroczyła środka skali.

Oceny zasad przyznawania stypendiów okazały się być zróżnicowane także w zależności od tego, czy badani pracują zawodowo (poza prowadzeniem zajęć dydaktycznych). Osoby pracujące były bardziej krytyczne wobec zasad przyznawania stypendiów niż badani, którzy nie pracują zawodowo (por. aneks tabela 2.10.9-12). Obserwowaną zależność można tylko częściowo wyjaśnić faktem, iż wśród osób niepobierających stypendiów dla doktorantów jest większy udział osób pracujących zawodowo niż wśród osób pobierających stypendia. Nawet w podgrupach wyróżnionych ze względu na fakt pobierania stypendium doktoranckiego widoczna jest różnica pomiędzy odpowiedziami osób pracujących i niezatrudnionych.

Obserwować można także znaczne zróżnicowanie ocen zasad przyznawania stypendiów dla doktorantów w zależności od dyscypliny studiów. Osoby studiujące na studiach matematyczno-przyrodniczych wyżej niż pozostali badani oceniali przejrzystość i jasność zasad przyznawania stypendiów oraz byli bardziej skłonni zgodzić się z twierdzeniem, że stypendia doktoranckie przyznawane są naj-

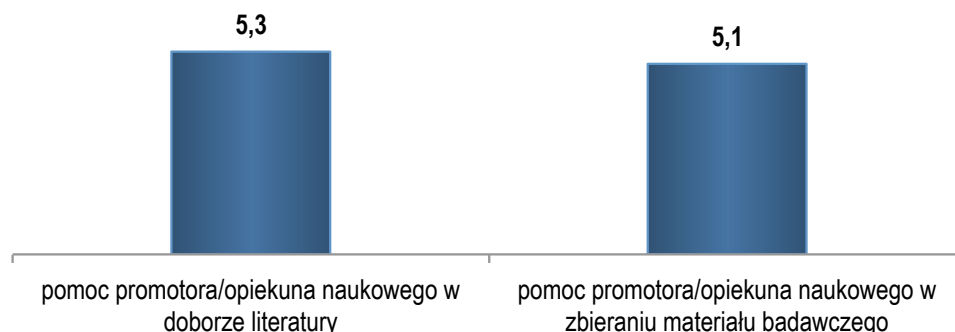
lepszym doktorantom. Tylko w tej grupie można mówić o pozytywnych ocenach zasad przyznawania stypendiów. W grupie badanych studiujących na kierunkach matematyczno-przyrodniczych tylko średnia ocen odpowiedzi na pytanie o to, czy stypendia doktoranckie otrzymują najlepsi doktoranci była niższa niż 4,5 (por. aneks tabela 2.10.13-16).

2.11.Relacja z promotorem, opiekunem naukowym

Badając relacje doktorantów z promotorami lub opiekunami naukowymi skoncentrowaliśmy się na wsparciu, na jakie mogą liczyć respondenci. Zadawane pytania dotyczyły głównie kwestii związanych z rozwojem naukowym oraz przygotowaniem rozprawy doktorskiej.

Pierwsze pytanie dotyczące relacji z promotorem lub opiekunem naukowym dotyczyło pomocy w doborze literatury oraz w zbieraniu materiału badawczego, jaką otrzymują badani. Blisko jedna szóstka badanych stwierdziła, że nie potrzebuje pomocy ze strony promotora, czy też opiekuna naukowego. Pozostali badani ocenili swoich promotorów pozytywnie. Przy wykorzystaniu siedmiopunktowej skali, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie źle” a 7 „zdecydowanie dobrze” średnie ocen pomocy uzyskiwanej przy doborze literatury naukowej oraz zbieraniu materiału badawczego wynosiły odpowiednio 5,3 oraz 5,1. Obie oceny są ze sobą bardzo silnie związane. Osoby wysoko oceniające pomoc promotora w jednej kwestii przeciętnie wyżej oceniały pomoc w drugiej kwestii (współczynnik korelacji Pearsona wynosi 0,92).

Rysunek 2.18. Oceny* Pomocy promotora/ opiekuna naukowego w doborze literatury oraz zbieraniu materiału badawczego.

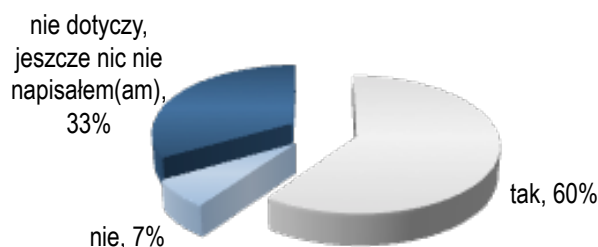


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Oceny pomocy promotora w doborze literatury oraz zbierania materiału badawczego są powiązane z rokiem studiów badanych. Osoby dopiero zaczynające studia doktoranckie lepiej oceniają swoich promotorów lub opiekunów naukowych niż badani będący na wyższych latach studiów (por. aneks tabela 2.11.1-2). Z pomocy otrzymywanej od promotorów zadowolone są też bardziej osoby, które obecnie nie pracują zawodowo (por. aneks tabela 2.11.3-4).

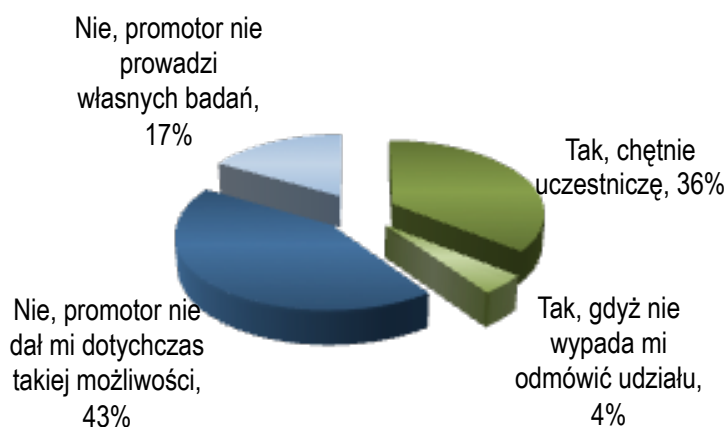
Zaangażowanie promotora, czy też opiekuna naukowego w pracę naukową doktorantów nie powinno sprowadzać się wyłącznie do pomocy przy doborze literatury i zbieraniu materiału badawczego. Promotorzy powinni także śledzić postępy pracy doktorantów, w szczególności czytać kolejne fragmenty przygotowywanej rozprawy doktorskiej. Badani pytani o to, czy ich promotorzy lub opiekunowie naukowci czytają przygotowywane przez nich fragmenty rozprawy doktorskiej, w większości odpowiedzieli twierdząco.

Rysunek 2.19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Pana(i) promotor/opiekun naukowy czyta z uwagą wszystkie fragmenty (śledzi postępy prac) przygotowywanej przez Pana(ią) rozprawy doktorskiej?



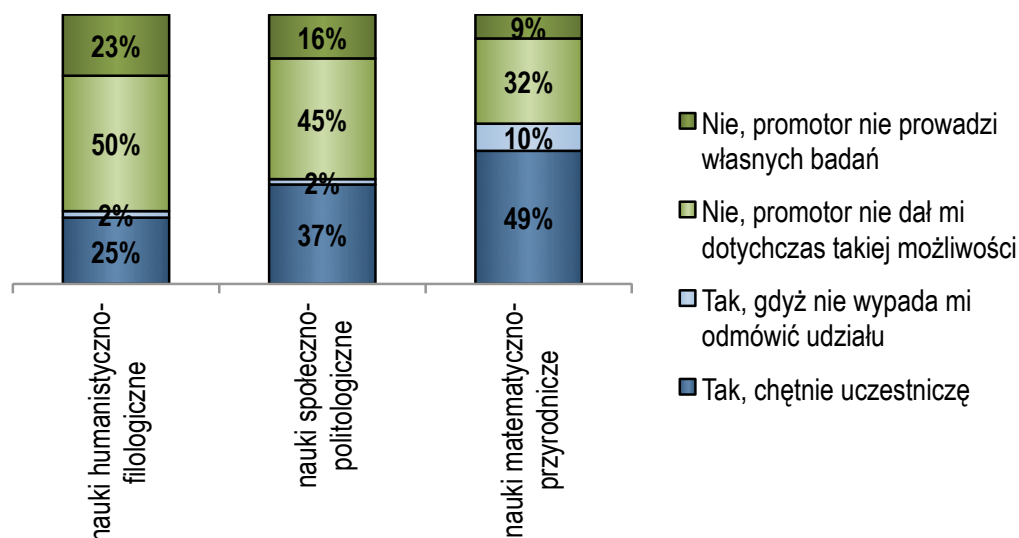
Kolejnym ważnym elementem współpracy z promotorami lub opiekunami naukowymi jest uczestnictwo w prowadzonych przez nich projektach badawczych. Pozwala ono zdobyć doktorantom doświadczenie niezbędne do prowadzenia własnych badań. Wśród badanych mniej niż połowa miała tego typu doświadczenia. Tylko w stosunkowo niewielkiej części przypadków wynika to z faktu, że promotorzy nie prowadzą własnych badań. Z reguły nie dali oni jeszcze doktorantom takiej możliwości. Osoby, które brały udział w projektach badawczych promotorów i opiekunów naukowych stanowią około dwie piąte badanych. Większość z nich deklaruowała, że chętnie uczestniczy w takich projektach. Jedynie niewielka grupa bierze udział w projektach badawczych promotorów i opiekunów naukowych, gdyż „nie wypada odmówić”.

Rysunek 2.20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy uczestniczy Pan(i) w projektach badawczych Pana(i) promotora/opiekuna naukowego, które nie są związane z Pan(i) rozprawą doktorską?



Odpowiedzi badanych zależą od kierunku ich studiów. Wśród respondentów z kierunków humanistyczno-lingwistycznych największy jest udział osób, które nie brały udziału w badaniach prowadzonych przez promotora, czy też opiekuna naukowego. Wiąże się to z faktem, że promotorzy i opiekunowie doktorantów z tej grupy najrzadziej prowadzą własne badania. Najwięcej osób uczestniczących w projektach badawczych promotorów jest wśród respondentów z kierunków matematyczno-przyrodniczych. W tej grupie najczęściej też badani twierdzili, że uczestniczą w badaniach promotorów, gdyż nie wypada odmówić.

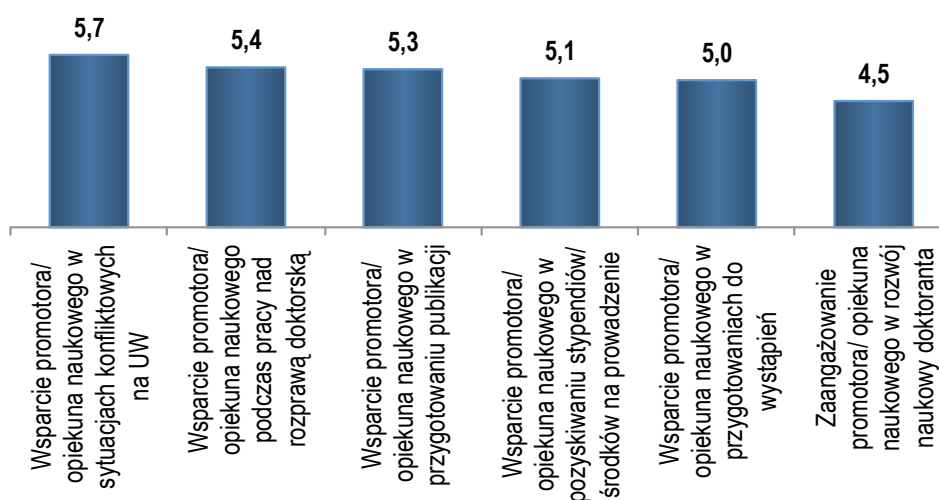
Rysunek 2.21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy uczestniczy Pan(i) w projektach badawczych Pana(i) promotora/opiekuna naukowego, które nie są związane z Pan(i) rozprawą doktorską w grupach wyróżnionych ze względu na dyscyplinę studiów.



Ostatnim elementem bloku kwestionariusza poświęconego relacjom z promotorem/opiekunem naukowym były pytania dotyczące wsparcia ze strony promotora, na jakie mogą liczyć doktoranci w sytuacjach konfliktowych na UW, w pozyskiwaniu stypendiów lub środków na badania naukowe, w przygotowaniu wystąpień konferencyjnych, w przygotowaniu publikacji naukowej, podczas pracy doktorskiej oraz zaangażowania promotora czy też opiekuna naukowego w rozwój naukowy doktora (dobór zajęć, szkół letnich itp.). Badani oceniali wyżej wymienione aspekty relacji z promotorem posługując się siedmiostopniową skalą.

Większość omawianych aspektów współpracy z promotorem została oceniona przez respondentów pozytywnie. Najwyżej ocenione zostało wsparcie promotora w sytuacjach konfliktowych na UW. Niewiele gorsze były oceny wsparcia otrzymywanego przez doktorantów w czasie pracy nad rozprawą doktorską czy podczas przygotowywania publikacji naukowych. Stosunkowo najsłabiej zostało ocenione zaangażowanie promotora lub opiekuna naukowego w rozwój naukowy doktorantów, czyli ich pomoc w doborze zajęć, szkół letnich itp.

Rysunek 2.22. Oceny* Pomocy promotora/ opiekuna naukowego w doborze literatury oraz zbieraniu materiału badawczego.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Oceny wszystkich aspektów współpracy z promotorem są ze sobą mocno powiązane. Dla żadnej z możliwych do wyróżnienia par ocen wartość współczynnika korelacji Pearsona nie była niższa niż 0,6. Z ogólną oceną wsparcia promotorów czy opiekunów naukowych podczas pracy nad rozprawą doktorską najbardziej powiązane są omawiane wcześniej oceny ich pomocy w doborze literatury oraz zbieraniu materiału badawczego oraz wsparcie przy przygotowywaniu publikacji (por. aneks tabela 2.11.5-7).

Oceny wsparcia promotorów czy opiekunów naukowych powiązane są także z odpowiedziami na pytania dotyczące śledzenia przez nich postępów pracy naukowej doktorantów oraz dopuszczania ich do udziału w projektach badawczych. Zgodnie z oczekiwaniami badani, którzy twierdzili, że promotorzy lub opiekunowie naukowci nie czytają przygotowanych przez nich fragmentów rozprawy doktorskiej lub nie śledzą postępów ich prac, zdecydowanie niżej oceniali wszystkie formy wsparcia ze strony promotora lub opiekuna naukowego (por. aneks tabela 2.11.8-13). Niskie oceny poszczególnych form wsparcia ze strony promotorów można także obserwować w grupie osób, które uczestniczą w projektach promotora ze względu na to, że nie mogą odmówić. Najwyższe oceny wsparcia ze strony promotorów można natomiast obserwować wśród osób, które chętnie uczestniczą w projektach badawczych swoich promotorów (por. aneks tabela 2.11.14-19).

3. Doktorant jako naukowiec

Podstawowym zadaniem doktorantów jest praca nad doktoratem. Prowadzą oni jednak równocześnie badania naukowe, co jest jednym z ważniejszych elementów statusu doktoranta na Uniwersytecie Warszawskim. W tym sensie więc, doktoranci są naukowcami i dla wielu z nich ta właśnie rola jest najważniejsza.

3.1. Aktywność naukowa doktorantów

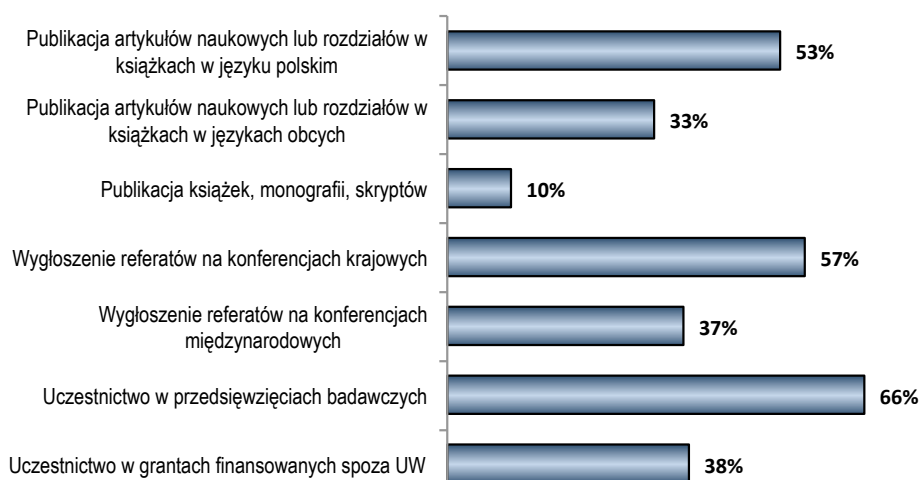
Zaangażowanie doktorantów w prace naukową przejawia się w publikacjach w czasopismach, czy książkach oraz w formie udziału w konferencjach. Publikacje, udział w konferencjach i uczestnictwo w przedsięwzięciach badawczych posłużyły do skonstruowania syntetycznej miary aktywności naukowej. Były w niej uwzględniane następujące wskaźniki dotyczące roku kalendarzowego 2010:

- liczba publikacji (artykułów w czasopismach naukowych i rozdziałów w książkach) w języku polskim oraz w językach obcych,
- liczba opublikowanych książek, monografii i skryptów,
- liczba referatów wygłoszonych na konferencjach krajowych,
- liczba referatów wygłoszonych na konferencjach międzynarodowych,
- liczba projektów badawczych, w których doktorant uczestniczy,
- liczba grantów badawczych finansowanych spoza UW, w których doktorant uczestniczy.

Najczęściej deklarowaną przez badanych doktorantów formą aktywności był udział w rozmaitych przedsięwzięciach badawczych – takie doświadczenia miało aż dwie trzecie badanych (Rysunek 3.1). Ponad połowa uczestniczyła w krajowych konferencjach naukowych oraz publikowała artykuły w języku polskim. Aktywność międzynarodową deklarowano rzadziej – na konferencjach międzynarodowych wygłosiło referaty 37% badanych doktorantów, zaś publikacje w językach obcych miał co trzeci respondent.

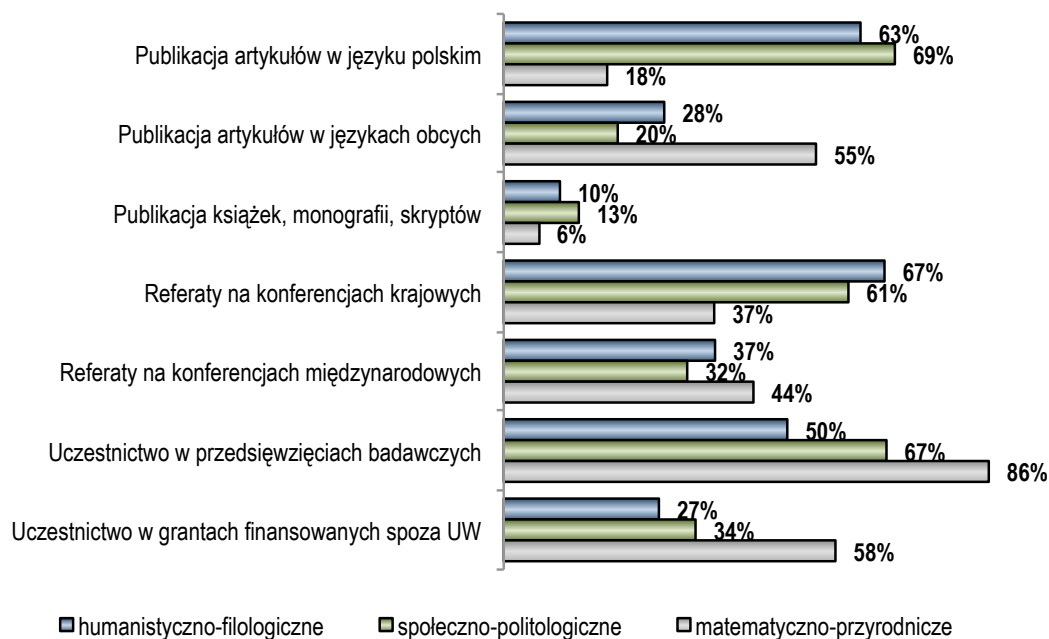
Dokładne dane dotyczące średniej liczby publikacji znajdują się w Aneksie (tabela 3.1.1), Poniższy Rysunek 3.1 prezentuje jedynie odsetki osób deklarujących poszczególne rodzaje aktywności naukowej. Na Rysunku 3.2 przedstawiono te odsetki w podziale na kierunki naukowe studiowane przez respondentów.

Rysunek 3.1. Odsetki osób*, które zadeklarowały wymienione rodzaje aktywności naukowej



*) Uwaga: suma odsetków przekracza 100%, gdyż każda osoba mogła uczestniczyć w wielu formach aktywności naukowej

Rysunek 3.2. Odsetki osób*, które zadeklarowały wymienione rodzaje aktywności naukowej w zależności od studiowanego kierunku naukowego



*) Uwaga: suma odsetków przekracza 100%, gdyż każda osoba mogła uczestniczyć w wielu formach aktywności naukowej

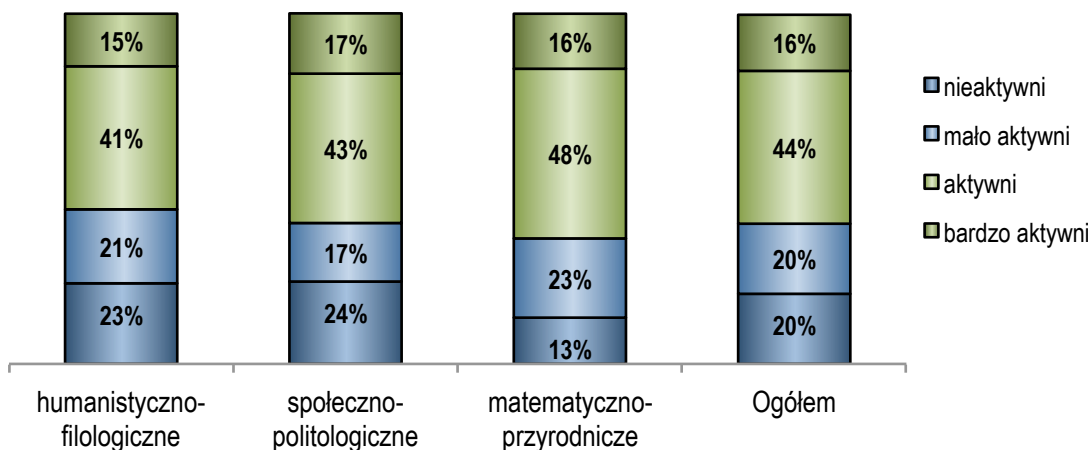
Jak można zauważyć na Rysunku 3.2, doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych prezentują nieco inny profil aktywności naukowej niż przedstawiciele nauk humanistycznych i społecznych, choć sam poziom zaangażowania w pracę naukową jest na wszystkich trzech typach kierunków bardzo podobny (patrz Rysunek 3.3). Doktoranci z kierunków humanistycznych i społecznych bardzo chętnie publikują w języku polskim i uczestniczą w krajowych konferencjach naukowych. Z kolei na kierunkach matematyczno-przyrodniczych częściej niż na innych publikowane są prace w językach obcych (ponad połowa badanych w 2010 r. opublikowała jakąś pracę w języku innym niż polski – można się domyślać, że najczęściej był to język angielski), doktoranci ci częściej również brali udział w konferencjach międzynarodowych (44%) niż krajowych (37%). Odsetek uczestników konferencji międzynarodowych był wyższy na kierunkach matematyczno-przyrodniczych niż na humanistycznych i społecznych. Z kolei porównanie uczestnictwa w konferencjach krajowych wypadło na korzyść kierunków humanistycznych i społecznych.

Prawie wszyscy doktoranci studiujący kierunki matematyczno-przyrodnicze (86%) uczestniczyli w 2010 r. w przedsięwzięciach badawczych, a ponad połowa (58%) – w grantach finansowanych spoza UW. W przypadku przedstawicieli kierunków filologiczno-humanistycznych i społecznych wskaźniki te były znacząco niższe.

Jak już wspomniano, na podstawie wymienionych na Rysunku 3.1 rodzajów aktywności naukowej została stworzona syntetyczna miara tej aktywności (Indeks Aktywności Naukowej). Szczegółowy opis konstrukcji tego indeksu znajduje się w Aneksie pod tabelą 3.1.1. Osoby „nieaktywne”, to osoby, które w badanym okresie nie opublikowały żadnej pracy, nie uczestniczyły w konferencjach ani nie brały udziału w żadnych przedsięwzięciach badawczych. Im więcej aktywności respondent podejmował, tym większą wartość przyjmował opisywany indeks. Tabele rozkładu wartości tego indeksu w całej badanej zbiorowości oraz w podziale na kierunki naukowe znajdują się w Aneksie (tabela 3.1.1)

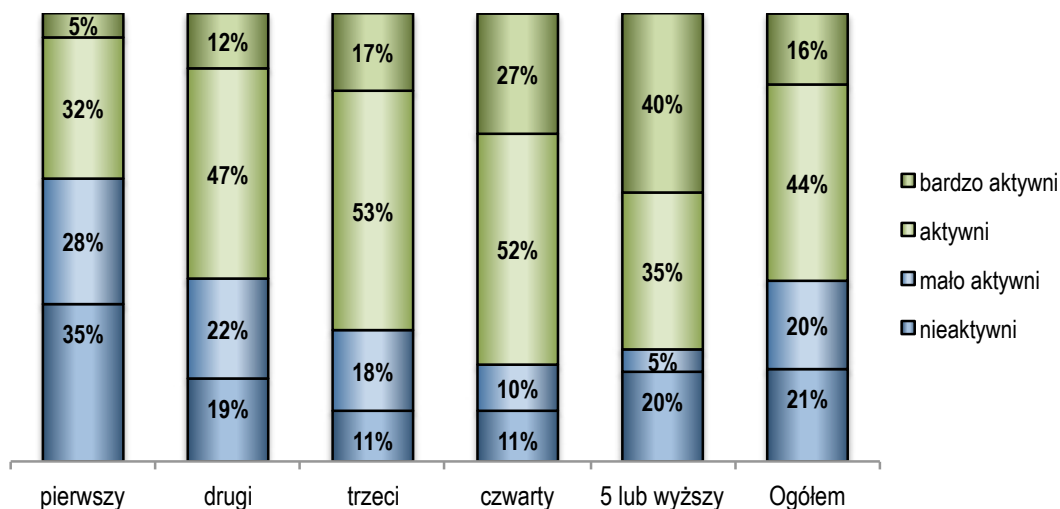
Ogółem, blisko połowa (44%) badanych doktorantów przejawiała aktywność przeciętną, zaś 16% - dużą. Co piąty doktorant w 2010 nie odnotował żadnej z form aktywności naukowej rejestrowanych w tym badaniu.

Rysunek 3.3. Aktywność naukowa w zależności od studiowanego kierunku naukowego



Aktywność naukowa badanych doktorantów była zróżnicowana ze względu na rok studiów, co pokazuje Rysunek 3.4. Warto przy tym zauważyć, że suma odsetków osób „aktywnych” i „bardzo aktywnych” naukowo rośnie systematycznie od pierwszego do czwartego roku studiów. Na czwartym i piątym roku studiów doktoranckich suma tych odsetków jest dość podobna (79% i 75% odpowiednio). Podobnie wygląda sytuacja z drugiej strony, czyli z punktu widzenia sumy odsetków osób „nieaktywnych” i „mało aktywnych”, która maleje w pierwszych czterech latach, a na ostatnim roku studiów jest prawie taka, jak na czwartym. **Zwraca przy tym uwagę fakt, że odsetek „bardzo aktywnych” wzrasta niemal liniowo wraz z rokiem studiów.** W tym przypadku widać zauważalną różnicę również między czwartym a piątym rokiem studiów.

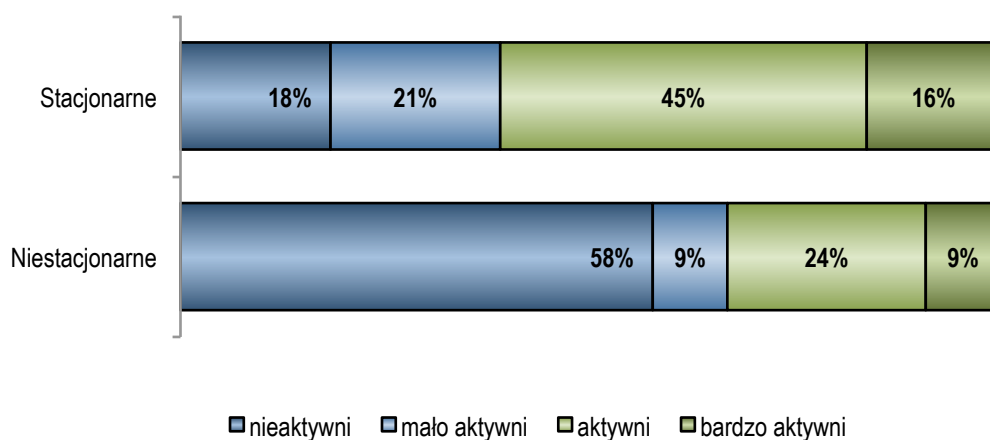
Rysunek 3.4. Aktywność naukowa w zależności od roku studiów



Aktywność naukowa doktorantów związana jest również z trybem ich studiów – na studiach niestacjonarnych jest ogólnie niższa niż na stacjonarnych. Do danych zaprezentowanych na Rysunku 3.5 należy jednak podchodzić z ostrożnością, gdyż doktorantów studiujących w trybie niestacjonarnym było wśród respondentów bardzo niewiele.

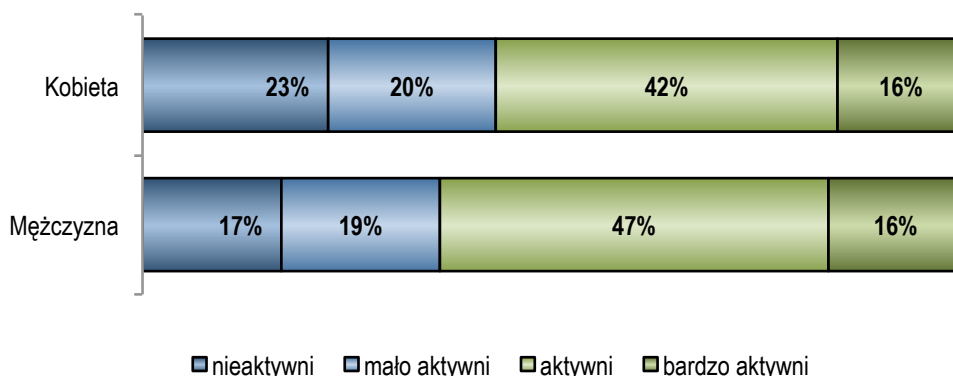
Niższy poziom zaangażowania w pracę naukową doktorantów studiujących w trybie niestacjonarnym jest zapewne w znacznej mierze związany z tym, że osoby te pracują zawodowo. Warto jednak zaznaczyć, że pracę zawodową podejmują również osoby studiujące w trybie stacjonarnym, a w tej grupie praca nie miała zauważalnego wpływu na wskaźniki aktywności naukowej.

Rysunek 3.5. Aktywność naukowa w zależności od trybu studiów



Rysunek 3.6. pokazuje aktywność naukową mężczyzn i kobiet. Nie stwierdzono znaczących różnic między kobietami i mężczyznami z punktu widzenia ich aktywności naukowej. Jakikolwiek różnice znikają, gdy bierzemy pod uwagę osoby o najwyższym poziomie aktywności.

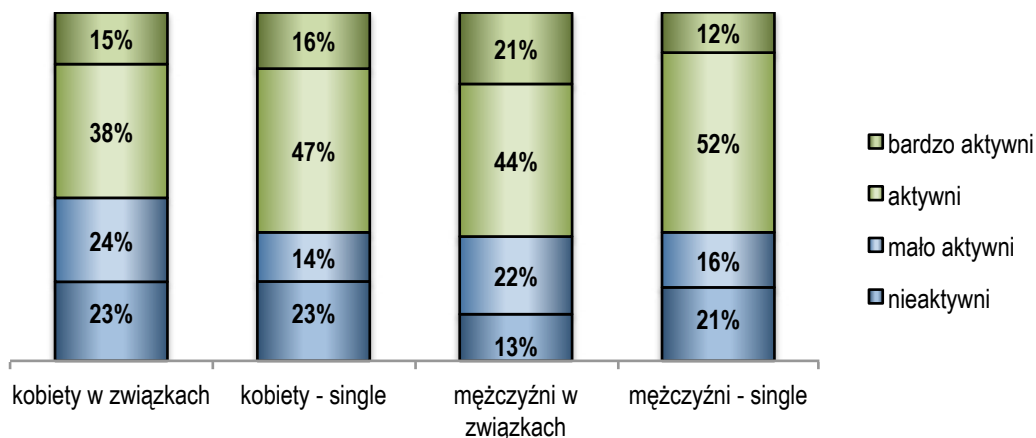
Rysunek 3.6. Aktywność naukowa w zależności od płci



Zaobserwowano natomiast ciekawą zależność między aktywnością naukową a płcią i pozostawaniem w związku małżeńskim bądź w stałym związku nieformalnym. Zależność ta jest słaba, jednak warto ją zasygnalizować. Okazało się, że małżeństwo (lub stały związek nieformalny) ma, najogólniej rzecz biorąc, znaczenie mobilizujące dla mężczyzn, a demobilizujące dla kobiet. Odsetek „bardzo ak-

tywnych” naukowo jest większy wśród mężczyzn w związkach niż wśród mężczyzn-singli. Wśród kobiet sytuacja jest w pewnym sensie odwrotna: nie stwierdzono co prawda zależności odsetka „bardzo aktywnych” naukowo od bycia w związku, jednak odsetek „mało aktywnych” jest znacząco większy wśród kobiet zamężnych niż wśród kobiet-singli. Pokazuje to Rysunek 3.7.

Rysunek 3.7. Aktywność naukowa w zależności od płci i pozostawaniu w związku

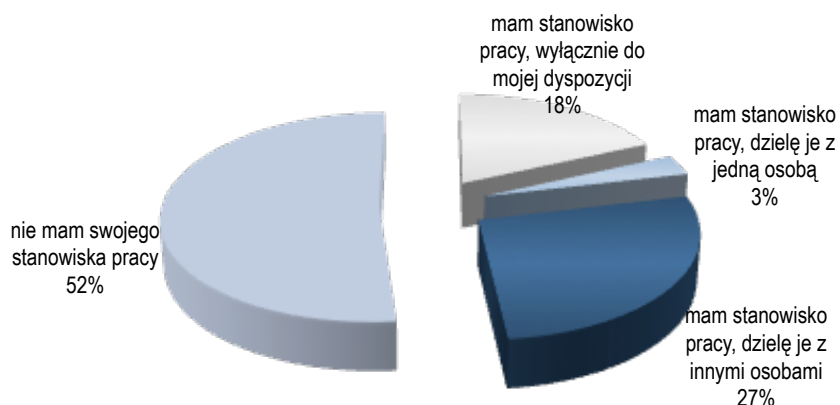


3.2. Ocena warunków do pracy naukowej

Efektywne prowadzenie pracy naukowej wymaga dostępu do rozmaitego sprzętu (np. aparatury laboratoryjnej, komputerów, specjalistycznego oprogramowania itp.), a także literatury i materiałów biurowych. Dostęp do bibliotek uniwersyteckich zagwarantowany jest przez Regulamin studiów doktoranckich, aczkolwiek regulamin nic nie wspomina o zawartości tych bibliotek. Możliwość użytkowania różnego rodzaju sprzętu i materiałów biurowych jest bardziej niż kwestia bibliotek zależna od sytuacji poszczególnych jednostek dydaktycznych.

Prezentację ocen dostępności do różnego rodzaju sprzętu trzeba zacząć od uświadomienia sobie ogólnych warunków pracy, jakie w swoich jednostkach napotykają doktoranci. Aż 52% z nich poinformowało, że nie mają w swojej jednostce własnego stanowiska pracy. Co czwarty badany ma stanowisko pracy, które dzieli z wieloma innymi osobami.

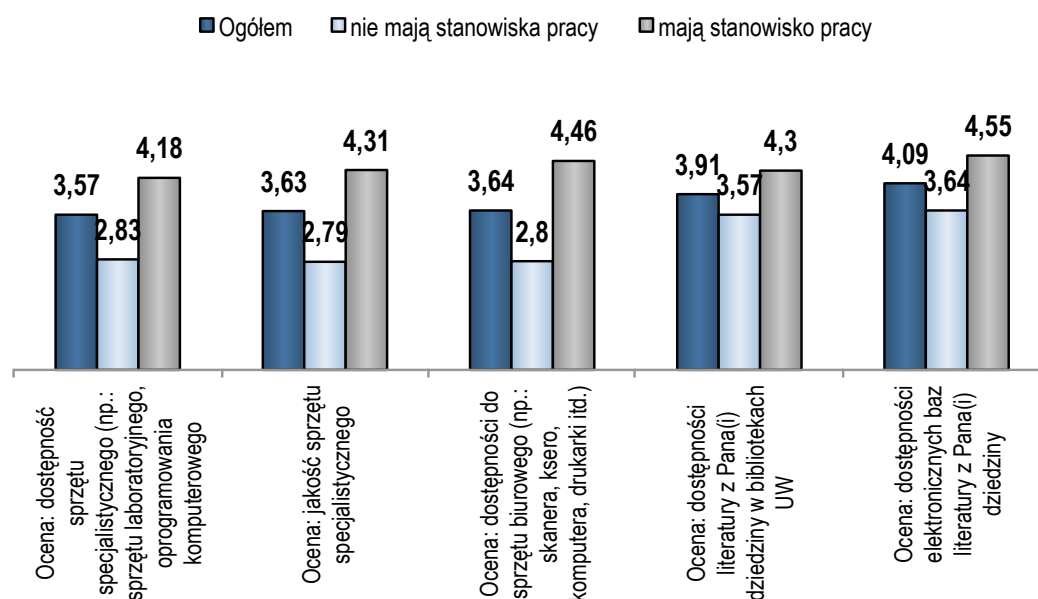
Rysunek 3.8. Dysponowanie stanowiskiem pracy w jednostce



Najczęściej na brak miejsca do pracy w jednostce skarżyli się doktoranci z kierunków humanistyczno-filologicznych (74% z nich nie ma stanowiska pracy). Na kierunkach społecznych 60%, a na matematyczno-przyrodniczych jedynie 8% respondentów w ogóle nie ma swojego stanowiska pracy.

Na Rysunku 3.9 przedstawiamy oceny dostępności zarówno do literatury, jak aparatury i sprzętu niezbędnych do prowadzenia badań.

Rysunek 3.9. Oceny* oferowanych przez UW udogodnień w prowadzeniu pracy naukowej i ich zależność od warunków pracy



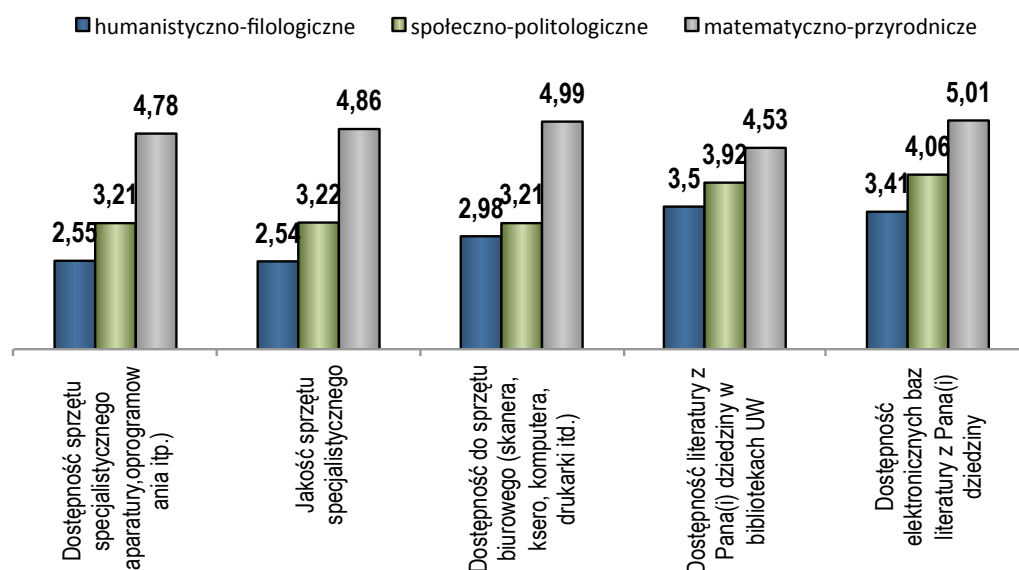
*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Rysunek 3.9 przedstawia średnie oceny dostępności do poszczególnych udogodnień na 7-punktowej skali, a rozkład ocen pozytywnych i negatywnych zamieszczamy w Aneksie (tab. 3.2.1). Jak widać, posiadanie własnego stanowiska pracy wyraźnie wpływa na wysokość wszystkich ocen zaprezentowanych na powyższym rysunku.

Stosunkowo najwyższe oceny wystawiono dostępności elektronicznych baz danych literatury z dziedziny, którą zajmuje się doktorant. Dostępność literatury w bibliotekach UW oceniano jednakowo często pozytywnie, jak negatywnie. Z kolei dostępność i jakość sprzętu specjalistycznego i biurowego miały więcej ocen negatywnych niż pozytywnych.

Wszystkie oceny są wyraźnie zróżnicowane ze względu na kierunek studiowany przez doktoranta. Rysunek 3.10. pokazuje oceny wszystkich wymienionych udogodnień w prowadzeniu pracy naukowej z uwzględnieniem tego kierunku.

Rysunek 3.10. Ocena oferowanych przez UW udogodnień w prowadzeniu pracy naukowej w zależności od studiowanej dyscypliny naukowej



*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Z punktu widzenia badanych tu ocen (Rysunek 3.10), wydaje się, że dostępność do oferowanych przez UW udogodnień kształtuje się zupełnie inaczej na kierunkach matematyczno-przyrodniczych niż na pozostałych. Doktoranci z tych pierwszych są najczęściej zadowoleni z dostępności do wszystkich udogodnień, a najbardziej z możliwości, jakie dają elektroniczne bazy danych literatury i z dostępu do elektronicznego sprzętu biurowego. Respondenci studiujący kierunki humanistyczne i społeczne okazali się znacznie bardziej krytyczni. Można przypuszczać, że ich możliwości w kwestii dostępu do wszystkich elementów, o które byli pytani były mniejsze niż w przypadku doktorantów z kierunków matematyczno-przyrodniczych.

3.3. Wsparcie pracy naukowej doktoranta

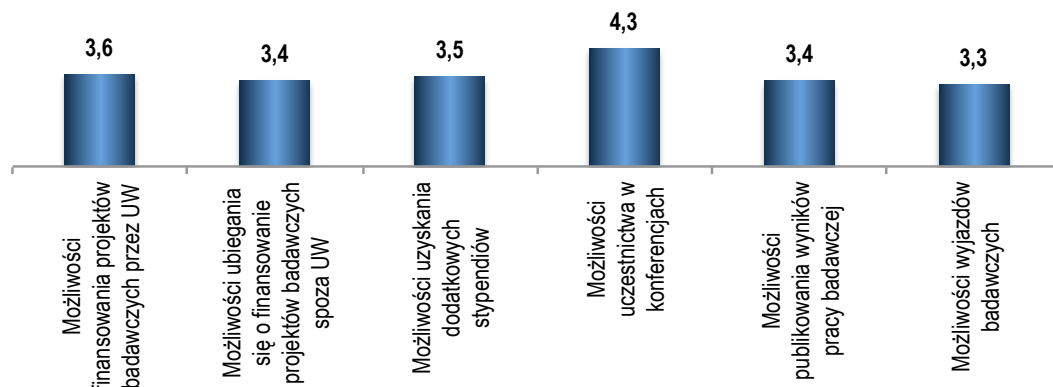
Jednostka udziela doktorantowi różnego rodzaju wsparcia w jego pracy naukowej. Najbardziej oczywistym sposobem wsparcia jest pomoc ze strony promotora oraz dostarczanie informacji przydatnych do pracy naukowej. W szczególności, zgodnie z Regulaminem studiów doktoranckich w Uniwersytecie Warszawskim (§30), doktorant ma prawo do:

- ▶ (...)b) otrzymywania informacji o procedurach uzyskiwania środków na badania naukowe oraz pomocy organizacyjnej w opracowywaniu wniosków o środki na te badania, stypendia krajowe i zagraniczne,
- ▶ c) uzyskiwania informacji o konferencjach naukowych oraz innych przedsięwzięciach naukowych związanych z jego pracą badawczą, którymi dysponuje jednostka organizacyjna prowadząca studia doktoranckie.

Sądząc z ocen przedstawionych przez doktorantów w ankiecie (Rysunek 3.11), prawo doktoranta do informacji o procedurach uzyskiwania środków na badania naukowe jest realizowane najslabiej: średnia ocena 3,6 dla informacji o finansowaniu przez UW i 3,4 dla informacji o finansowaniu spoza UW. Z kolei informowanie o konferencjach jest oceniane relatywnie dobrze.

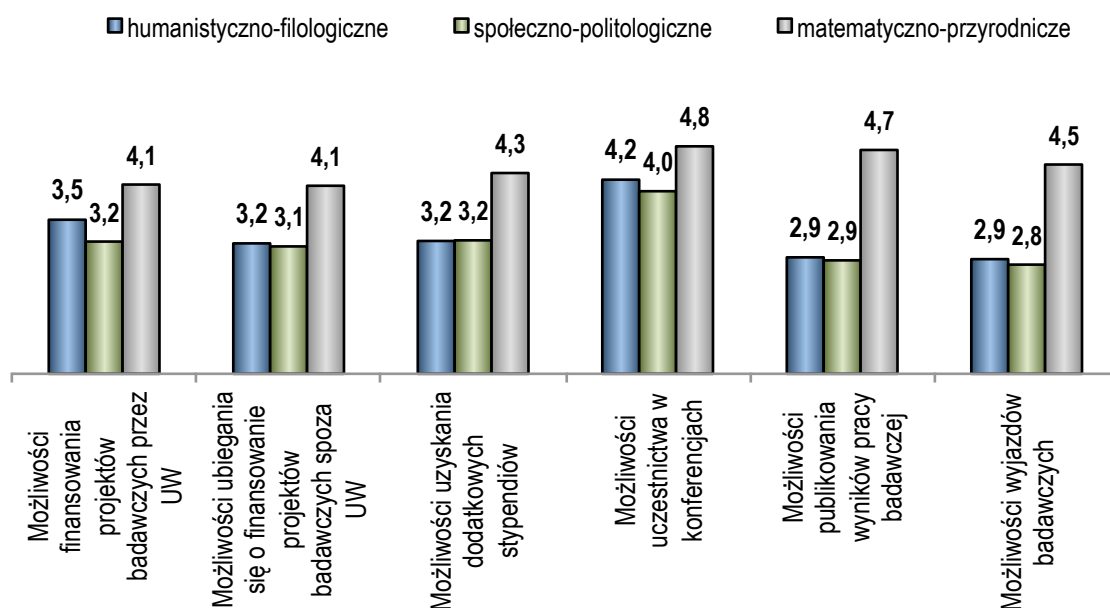
Rysunek 3.11. Ocena* stopnia poinformowania doktorantów o różnych możliwościach uzyskania wsparcia pracy naukowo-badawczej

Czy czuje się Pan(i) dostatecznie dobrze poinformowany(a) o...



*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Rysunek 3.12. Ocena* stopnia poinformowania doktorantów o różnych możliwościach uzyskania wsparcia pracy naukowo-badawczej (w zależności od studiowanego kierunku)



*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

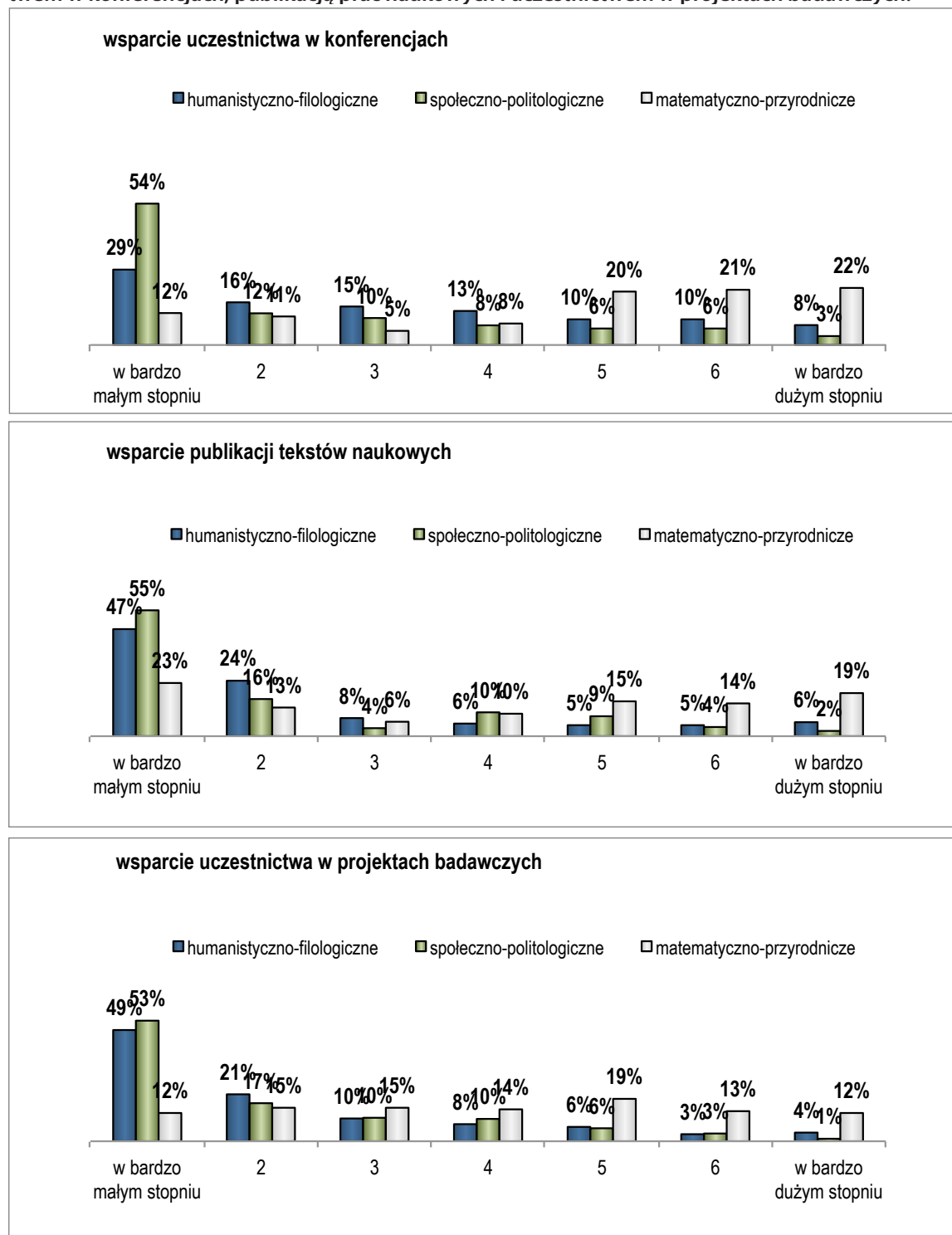
Rysunek 3.12 pokazuje, że prawa doktorantów do informacji stosunkowo najlepiej są realizowane na kierunkach matematyczno-przyrodniczych. Dotyczy to także informowania o możliwościach wyjazdów badawczych, co na pozostałych kierunkach jest oceniane bardzo nisko. Doktoranci kierunków humanistyczno-filologicznych i społeczno-politologicznych nie różnią się zasadniczo od siebie pod względem oceny stopnia poinformowania we wszystkich kwestiach, o które byli pytani.

Ocena poinformowania o możliwościach uzyskania różnorodnego wsparcia pracy naukowej i badawczej szła w parze z oceną faktycznie udzielanego przez jednostkę wsparcia finansowego¹. Generalnie przeważały oceny negatywne, z tym, że było to silnie zróżnicowane ze względu na studiowany

¹ Współczynniki korelacji liniowej przekraczały wartość 0,4.

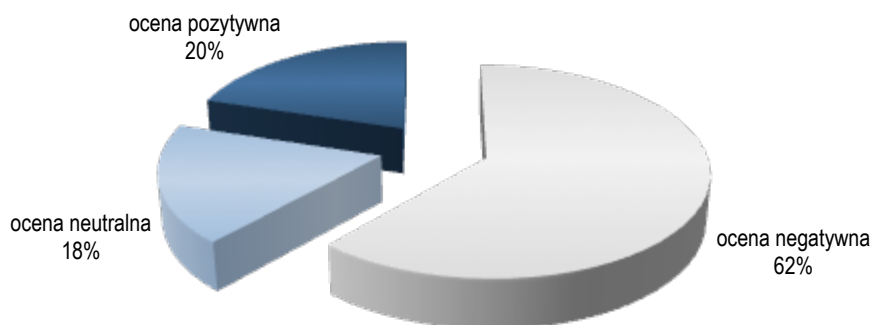
kierunek naukowy. Niezależnie od tego, czy chodziło o wsparcie wyjazdów na konferencje, publikacji prac, czy uczestnictwa w projektach badawczych, doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych oceniali zapewniane przez jednostkę wsparcie wyżej niż doktoranci z innych kierunków. Różnice te ilustruje Rysunek 3.13, średnie wartości ocen na siedmiopunktowej skali znajdują się w Aneksie (tab.3.2.1-4).

Rysunek 3.13. Ocena wsparcia finansowego zapewnianego przez jednostkę w związku z uczestnictwem w konferencjach, publikacją prac naukowych i uczestnictwem w projektach badawczych.



W świetle powyższych danych nie może dziwić fakt, że większość badanych doktorantów negatywnie ocenia wsparcie uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych (Rysunek 3.14).

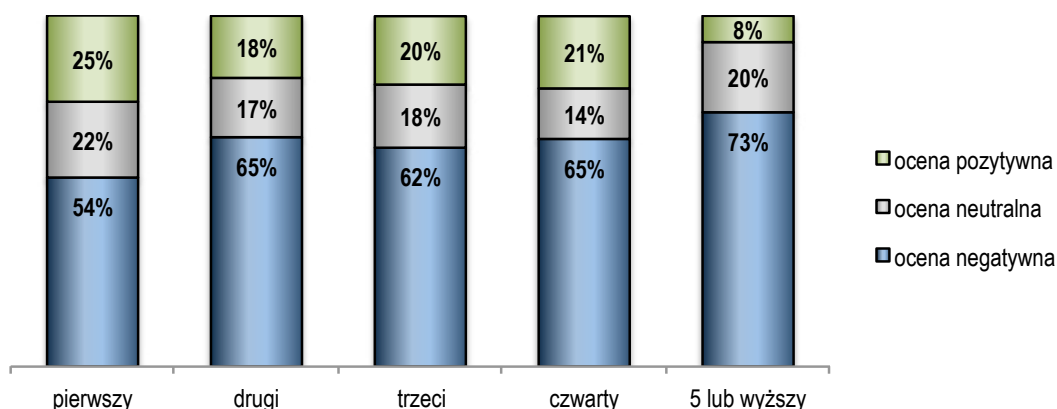
Rysunek 3.14. Ocena wsparcia ze strony uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych (stypendiów lub środków na badania)



Jedyną zmienną, która wyraźnie wpływa na poziom zadowolenia doktorantów ze wsparcia ze strony uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych jest studiowana dyscyplina naukowa. Podobnie jak w przypadku już omawianych ocen wsparcia ze strony jednostki dydaktycznej, również wsparcie uczelni najczęściej dostrzegają i najwyżżej oceniają doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych, choć i tu odsetek ocen negatywnych (39%) przeważa nad odsetkiem pozytywnych (33%). Najbardziej krytyczni są doktoranci z kierunków społeczno-politologicznych, gdzie aż 72% wystawiło oceny negatywne, a tylko 14% pozytywne. Na kierunkach humanistyczno-filologicznych odpowiednie odsetki wynosiły 68% i 17%.

Odsetek negatywnych ocen omawianego tu aspektu wsparcia doktorantów przez uczelnię rośnie wraz z rokiem studiów: na pierwszym roku niezadowolonych jest 54%, a na ostatnim – blisko trzy czwarte badanych. Ilustruje to Rysunek 3.15.

Rysunek 3.15. Ocena wsparcia ze strony uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych (stypendiów lub środków na badania) w podziale według roku studiów

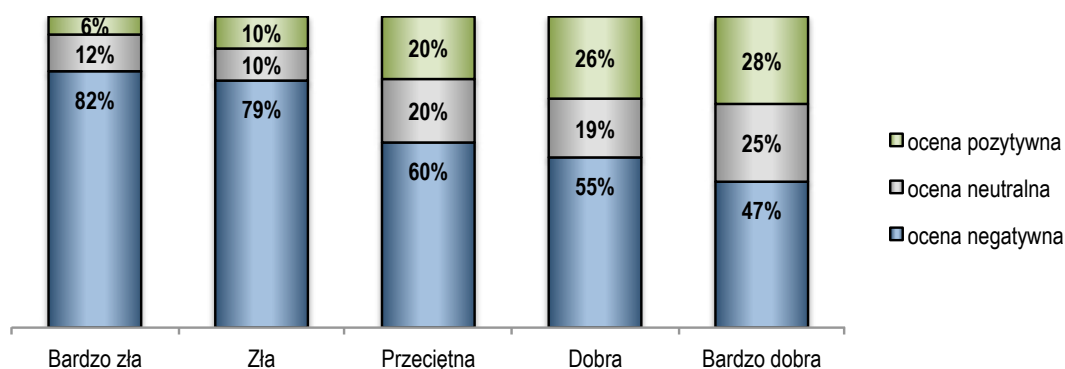


Interesujące, że skłonność do wystawiania ocen pozytywnych częściej przejawiają ci doktoranci, którzy studiowali lub studiują jeszcze gdzieś poza UW – szczególnie wyraźnie przejawia się to wówczas, jeśli była to uczelnia zagraniczna. Pozytywne oceny wsparcia ze strony uczelni wystawiło 27%

doktorantów, którzy studiowali za granicą i jedynie 18% takich, którzy nie mają tego doświadczenia. Praca zawodowa natomiast sprzyjała częstszemu wystawianiu ocen negatywnych. Wystawiło je 69% doktorantów pracujących i znacznie mniej, bo 53% niepracujących.

Ocena pomocy udzielanej doktorantom przez uczelnię w zdobywaniu środków finansowych były różnicowane w zależności od deklarowanej sytuacji materialnej badanego doktoranta. Ilustruje to Rysunek 3.16.

Rysunek 3.16. Ocena wsparcia ze strony uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych (stypendiów lub środków na badania) w zależności od oceny własnej sytuacji materialnej doktoranta



Jak widać na Rysunku 3.16, osoby znajdujące się – według ich własnych deklaracji – w bardzo złej lub złej sytuacji materialnej, mają jednocześnie tendencję do negatywnego oceniania wsparcia ze strony uczelni przy pozyskiwaniu środków finansowych. Im wyższa jest ocena własnej sytuacji materialnej, tym częściej pozytywnie oceniane jest wsparcie uczelni w pozyskiwaniu środków finansowych.

4. Doktorant jako nauczyciel

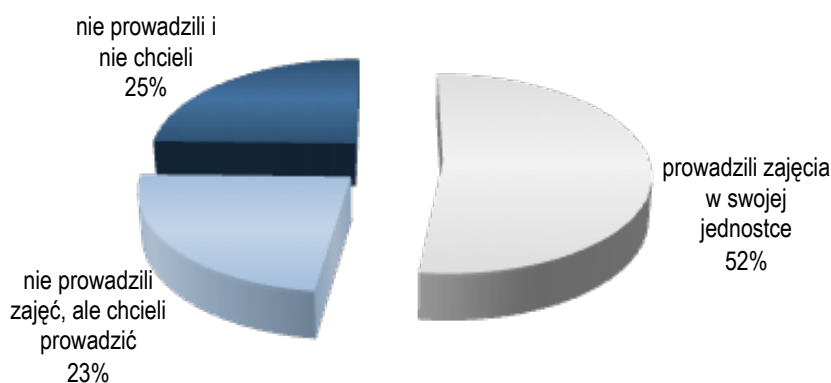
Zgodnie z Regulaminem studiów doktoranckich w Uniwersytecie Warszawskim, doktoranci, którzy otrzymują stypendium mają obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych w wymiarze do 90 godzin rocznie, zaś doktoranci nieotrzymujący stypendium są obowiązani do uczestniczenia w procesie dydaktycznym (mówi o tym §32 Regulaminu). Już z samego tego zapisu w Regulaminie studiów wynika, że doktoranci pełnią – obok ról studenta i pracownika naukowego – również rolę nauczycieli akademickich.

Prowadzenie zajęć jest zadaniem, które doktoranci podejmują na ogół chętnie (ktoś nawet napisał w ankiecie, że obowiązek prowadzenia zajęć był jednym z głównych powodów wyboru przez niego studiów doktoranckich na UW), jednak ich nadmierna ilość może być uważana za obciążenie utrudniające pracę nad doktoratem.

4.1. Obciążenia dydaktyczne doktorantów

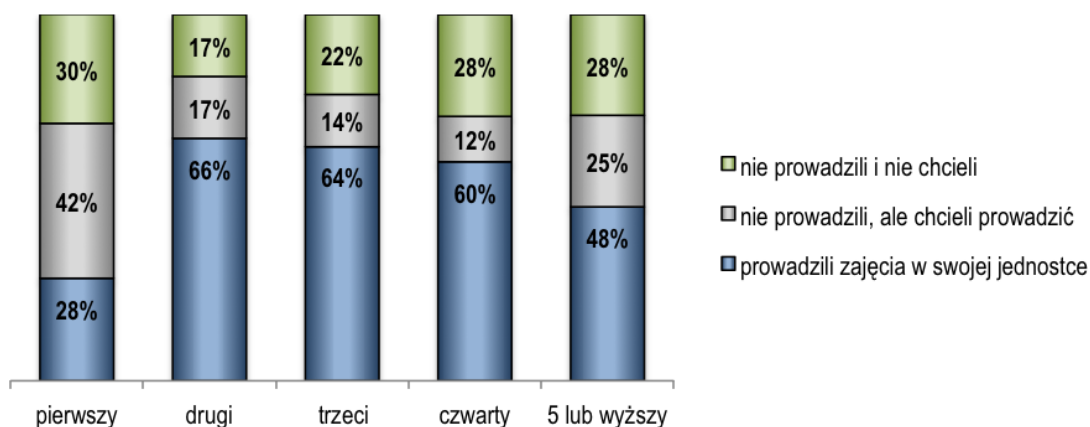
W roku akademickim 2010/2011 zajęcia dydaktyczne w swojej jednostce prowadziło 52% badanych doktorantów – 79% pobierających stypendium i co trzeci niepobierający (por. tab. 4.1. w Aneksie). Warto przy tym zauważyć, że jedynie 28% prowadziło zajęcia wyłącznie w swojej jednostce dydaktycznej. Pozostali łączyli aktywność dydaktyczną w jednostce z aktywnością w innych jednostkach UW oraz na innych uczelniach (tab. 4.1.2 i 4.1.3 w Aneksie).

Rysunek 4.1. Prowadzenie zajęć w macierzystej jednostce dydaktycznej



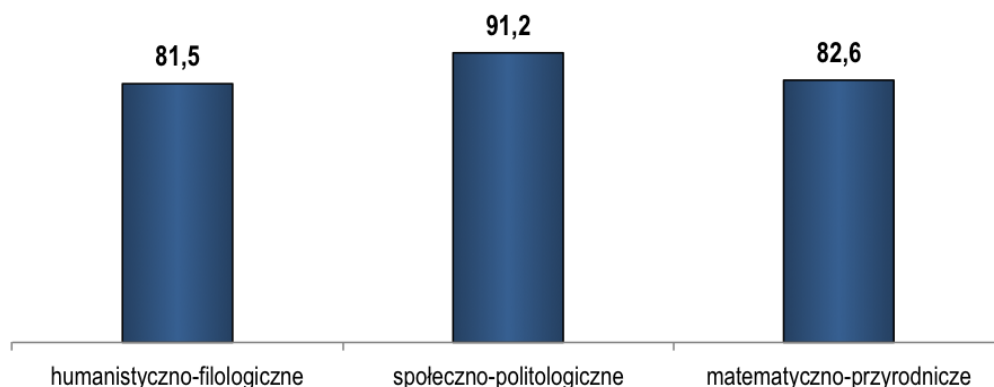
Największy odsetek doktorantów prowadzących zajęcia dydaktyczne był na kierunkach matematyczno-przyrodniczych, gdzie dydaktyką zajmowało trzy czwarte respondentów (tab. 4.1.4. w Aneksie), zaś kierunki humanistyczne i społeczne były do siebie pod tym względem podobne – około 45% prowadzących zajęcia. Doktorantom z pierwszego roku powierzano dydaktykę stosunkowo rzadko mimo, że – sądząc z ich deklaracji – nie odmówiliby (Rysunek 4.2).

Rysunek 4.2. Odsetki prowadzących zajęcia dydaktyczne na poszczególnych latach studiów doktoranckich



Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych są grupą najczęściej bezpośrednio włączaną w proces dydaktyczny. Wymiar godzinowy prowadzonych zajęć jest jednak największy w grupie osób studiujących kierunki społeczno-politologiczne. Rysunek 4.3 przedstawia średnie liczby godzin zajęć prowadzonych przez doktorantów studiujących poszczególne dyscypliny naukowe. Dla wszystkich badanych razem średnia roczna liczba godzin zajęć w roku akademickim 2010/2011 wynosiła 84,9 godz. (więcej informacji na ten temat zawierają tabele 4.1.5-8 Aneksu).

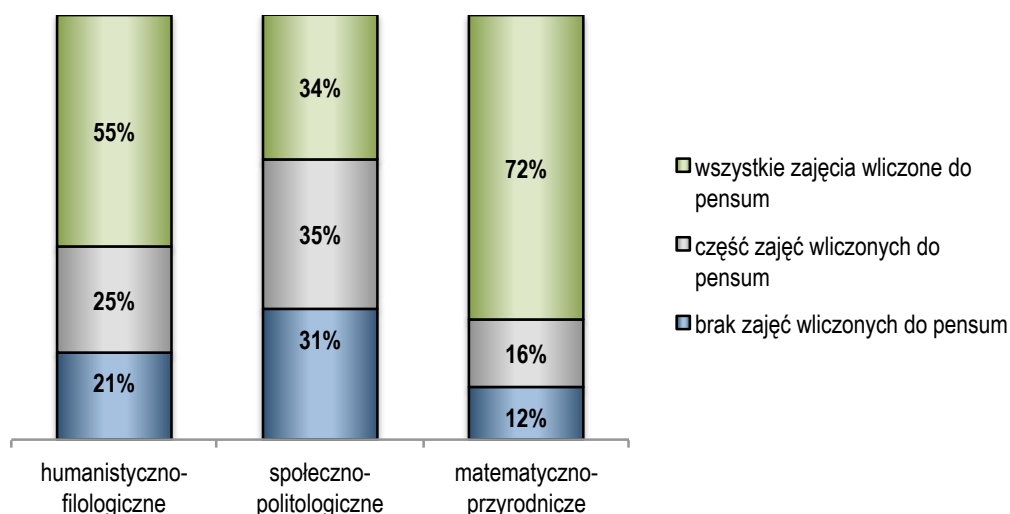
Rysunek 4.3. Średnia liczba godzin zajęć prowadzonych przez doktorantów w swojej jednostce w podziale według dyscyplin naukowych



Odpowiedzi na ankietę wskazują, że doktoranci prowadzą zajęcia głównie na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych wieczorowych (w sumie średnio 76,3 godz.), ewentualnie niestacjonarnych zaocznym (średnio 5,6 godz.). Zajęcia na studiach podyplomowych to absolutnie marginalna część obciążeń dydaktycznych doktorantów i dotyczą głównie doktorantów z kierunków społeczno-politologicznych (Aneks, tabela 4.1.8.)

Ponad połowa respondentów (55%) odpowiedziała, że wszystkie prowadzone przez nich zajęcia były wliczone do obowiązkowego obciążenia dydaktycznego wynikającego z Regulaminu studiów doktoranckich (i/lub bycia asystentem), jednocześnie co piąty (20%) nie miał żadnych zajęć wliczonych do obowiązkowego pensum dydaktycznego (Aneks, tab. 4.1.10). Udział zajęć w liczonych do pensum w ogólnym obciążeniu dydaktycznym doktoranta był silnie zróżnicowany ze względu na studiowaną dyscyplinę naukową. Przedstawia to Rysunek 4.4.

Rysunek 4.4. Udział zajęć wliczonych do pensum w ogólnej ilości zajęć prowadzonych przez doktorantów – podział według dyscyplin naukowych



Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych na ogół wszystkie swoje zajęcia prowadzą w ramach obowiązkowego pensum, natomiast doktoranci z kierunków społeczno-filologicznych wyróżniają się częstością prowadzenia takich zajęć, które nie są w ogóle wliczane do pensum (przypomnijmy, że chodzi tu wyłącznie o zajęcia we własnej jednostce).

4.1.1. Aktywność dydaktyczna poza macierzystą jednostką

Warto w tym miejscu dokładniej przyjrzeć się obciążeniom dydaktycznym poza macierzystą jednostką. Doktoranci prowadzą zajęcia w innych jednostkach z różnych powodów – najczęściej poszukując źródeł zarobku lub chcąc zdobyć doświadczenie dydaktyczne w sytuacji, gdy macierzysta jednostka nie daje im takiej możliwości. Spośród osób, które chciały prowadzić zajęcia, ale im się to nie udało, 58% robiło to poza swoją jednostką.

Niemal co czwarty badany doktorant (23%) prowadził zajęcia wyłącznie poza swoją macierzystą jednostką i prawie tyle samo (24%) łączyło zajęcia w swojej jednostce z aktywnością dydaktyczną poza nią. Poza jednostką prowadzili zajęcia najczęściej ci doktoranci, którzy nie pobierali stypendium doktoranckiego.

Roczna liczba godzin zajęć prowadzonych poza swoją jednostką była bardzo silnie zróżnicowana, a największą średnią liczbę godzin deklarowali doktoranci z kierunków filologiczno-humanistycznych. Szczegółowe dane pokazane są w tabeli 4.1.1.1 w aneksie. Doktoranci z kierunków filologicznych prowadzą zapewne wiele zajęć z języków obcych i te zajęcia odpowiedzialne są za większość ich obciążenia dydaktyką.

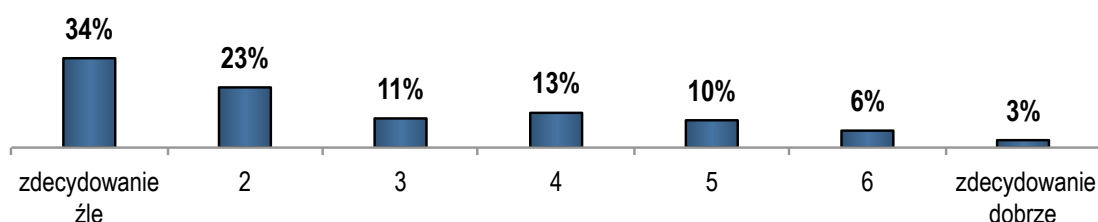
Co dziesiąty badany doktorant prowadził w roku akad. 2010/2011 zajęcia dydaktyczne na innej uczelni. Wymiar godzinowy tych zajęć był, podobnie jak zajęcia na innych jednostkach UW, bardzo zróżnicowany i wahał się od 10 do 750 godzin rocznie. Najczęściej wskazywano 30 godzin. Dokładniejsze dane znajdują się w tabeli 4.1.1.2 (Aneks).

4.2. Przygotowanie doktorantów do prowadzenia zajęć

Dane przedstawione na rysunku 4.2 świadczą o tym, że prowadzenie zajęć powierzane jest na ogół osobom, które nie są w jednostkach „nowe” i miały okazję lepiej zapoznać się z ich funkcjonowaniem – czyli doktorantom starszych lat studiów. Wydaje się jednak, że jest to – w oczach doktorantów – je-

dyny wyraz dbałości jednostek o jakość prowadzonych przez doktorantów zajęć. Rysunek 4.5 pokazuje rozkład ocen rozwiązań mających przygotować doktorantów do prowadzenia zajęć. **Doktoranci bardzo nisko ocenili stosowane w jednostkach rozwiązania mające przygotować ich do prowadzenia zajęć dydaktycznych.** Co trzeci ocenił te rozwiązania najniżej, jak było można. Średnia ocen na siedmiopunktowej skali wynosi 2,7 (Aneks, tab. 4.2.1), jednak w naszej ocenie pełny rozkład daje lepsze wyobrażenie o stanie opinii w tej sprawie.

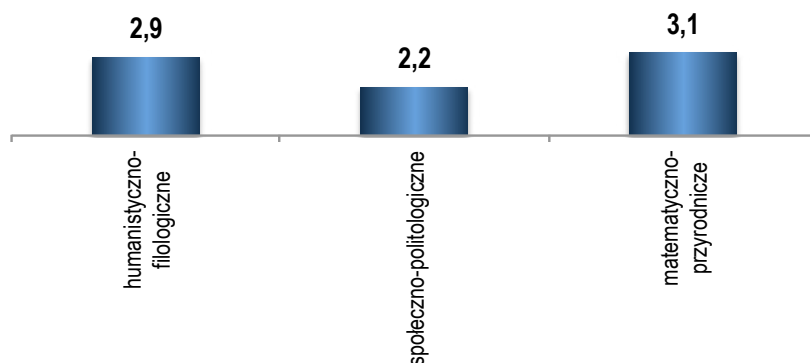
Rysunek 4.5. Ocena* rozwiązań mających przygotować doktorantów do prowadzenia zajęć dydaktycznych



*) Na siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 - „zdecydowanie dobrze”

Średnie oceny przygotowania doktorantów do dydaktyki różnią się nieco w zależności od studiowanej dyscypliny naukowej, chociaż wszędzie oceny są raczej niskie (por. tab. 4.2.1. w Aneksie). Jak widać na rysunku 4.6. szczególnie krytyczni są doktoranci z kierunków społeczno-politologicznych, którzy są równocześnie najbardziej obciążeni zajęciami (por. Rysunek 4.3.).

Rysunek 4.6. Ocena* rozwiązań mających przygotować doktorantów do prowadzenia zajęć dydaktycznych



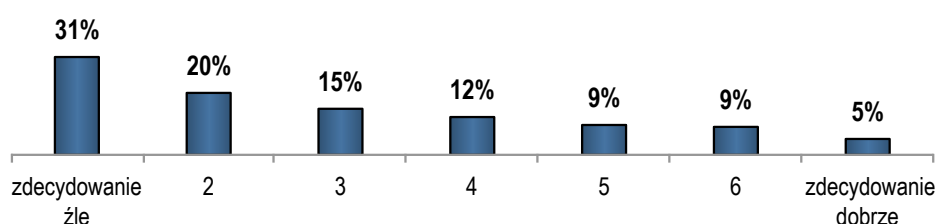
*) Średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 - „zdecydowanie dobrze”

Przygotowanie do prowadzenia zajęć mogłoby polegać na przykład na różnego rodzaju przeszkoleniach, których najprostszą formą wydaje się hospitacja zajęć i przeprowadzona po niej rozmowa z osobą bardziej doświadczoną i bardziej kompetentną w kwestii dydaktyki.

Jedynie 22% badanych wskazało, że ich zajęcia były kiedykolwiek hospitowane przez kogokolwiek (głównie przez pracowników ich jednostki dydaktycznej), wśród nich było 2% (dokładnie 7 osób) respondentów, którzy zaznaczyli, że ich zajęcia hospitował ktoś spoza jednostki.

Doktoranci nie widzą żadnych oznak dbałości jednostek o jakość ich pracy dydaktycznej. Świadczy o tym również rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę wykorzystania wyników studenckich ankiet oceny zajęć. Warto przy tym zauważyć, że treść samych ankiet, zawarte w nich pytania, oceniane są na ogół dość dobrze (Rysunek 4.8). Na Rysunku 4.7. przedstawiamy rozkład ocen wykorzystania ankiet studenckich. Średnia ocena wynosi 3,0.

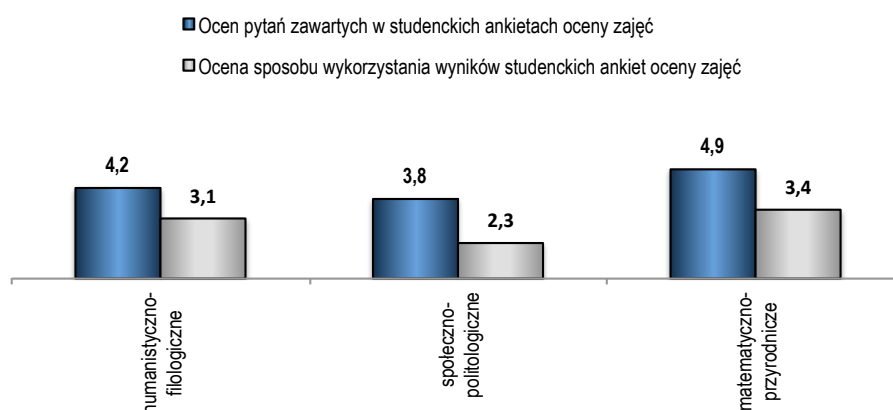
Rysunek 4.7. Ocena* sposobu wykorzystania studenckich ankiet oceny zajęć



*) Na siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 - „zdecydowanie dobrze”

Jak się okazuje, najbardziej krytyczni są doktoranci z kierunków społeczno-politologicznych (Rysunek 4.8) – szczególnie wtedy, gdy mowa o wykorzystaniu wyników studenckich ankiet oceny zajęć.

Rysunek 4.8. Ocena* sposobu wykorzystania studenckich ankiet oceny zajęć w podziale na dyscypliny naukowe



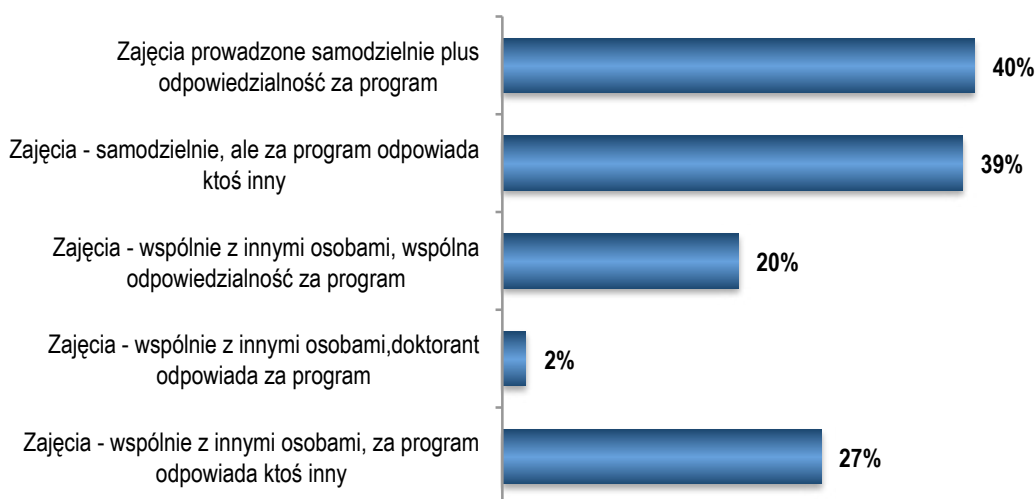
*) Średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 - „zdecydowanie dobrze”

Przedstawione powyżej oceny różnych aspektów zaangażowania jednostki w jakość dydaktyki są dość pesymistyczne. Różnice między poszczególnymi dyscyplinami nie są duże – wydaje się, że można śmiało stwierdzić, iż wśród doktorantów panuje dość powszechna zgoda co do tego, że w jednostkach brakuje systemowego podejścia do zapewnienia jak najwyższej jakości dydaktyki. W odpowiedzi na pytania o minusy studiów na UW jeden z doktorantów napisał, że również nikogo nie interesuje jakość jego pracy naukowej. Ta problematyka zdecydowanie wymaga uwagi ze strony jednostek.

4.3. Rola i pozycja doktorantów w organizacji dydaktyki

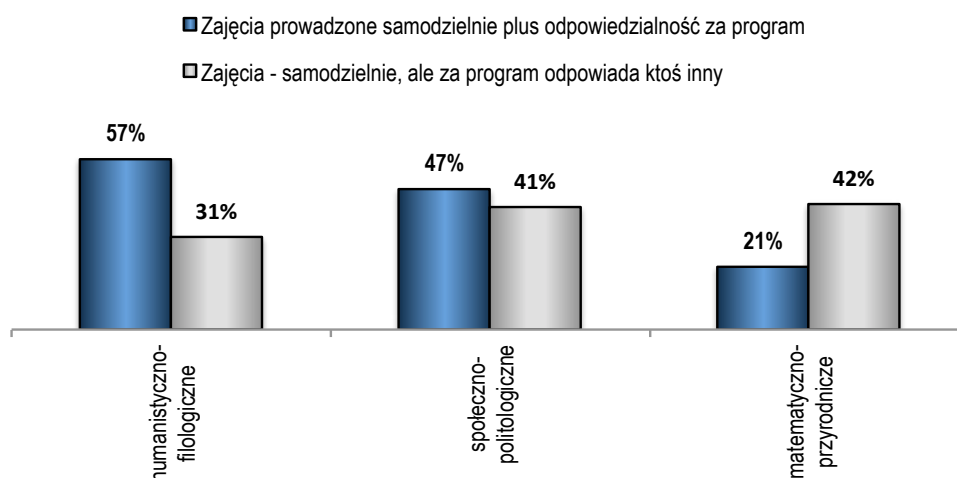
Zarówno obciążenie zajęciami dydaktycznymi, jak i satysfakcja z ich prowadzenia, wynikają nie tylko z samej liczby godzin takich zajęć, ale również z rozkładu odpowiedzialności za program. Stąd też w ankiecie znalazło się pytanie o to, kto odpowiada za program zajęć prowadzonych przez doktorantów. Okazało się, że **najczęstsze są przypadki, kiedy prowadzący zajęcia doktoranci sami odpowiadają za ich program**. Podobnie często – prowadzą zajęcia samodzielnie, ale według programu opracowanego przez kogoś innego. Dane przedstawia Rysunek 4.9.

Rysunek 4.9. Stopień odpowiedzialności doktoranta za prowadzenie zajęć i ich program



Druga z przedstawionych na Rysunku 4.9 sytuacji odpowiada najbardziej klasycznemu, jak się wydaje, modelowi, kiedy doktorant prowadzi zajęcia praktyczne do wykładu prowadzonego przez samodzielnego pracownika naukowego. Wydaje się jednak, że model ten jest jeszcze w pewnym stopniu realizowany na kierunkach matematyczno-przyrodniczych, gdzie sytuacje, w których doktorant przejmuje całkowitą odpowiedzialność za zajęcia (pierwsza z opisanych tu sytuacji) są wyraźnie rzadsze niż gdzie indziej. Rysunek 4.10. pokazuje, jak rozkłada się odpowiedzialność za prowadzenie zajęć i ich program w zależności od dyscypliny studiowanej przez doktoranta. Na rysunku uwzględniono tylko dwie najczęstsze sytuacje (pełne dane – w Aneksie w tabeli 4.3.1).

Rysunek 4.10. Stopień odpowiedzialności doktoranta za prowadzenie zajęć i ich program w podziale według dyscypliny naukowej

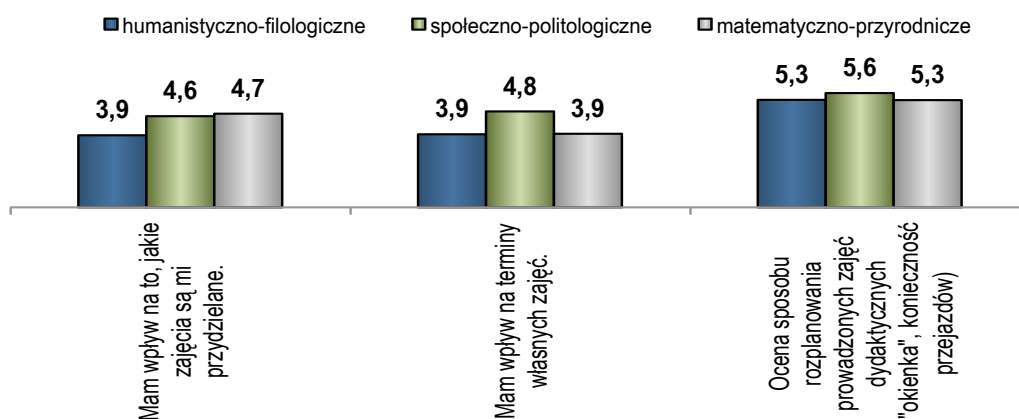


Jak widać, największe zaufanie do kompetencji dydaktycznych doktorantów panuje na kierunkach humanistyczno-filologicznych, na których najczęściej doktoranci przejmują pełną odpowiedzialność za zajęcia – zarówno za program, jak i za jego realizację. Dość często jednak dzieje się to również na kierunkach społeczno-politologicznych. Ma tu oczywiście znaczenie specyfika dyscypliny, w której nie ma ścisłego podziału na „wykład” i „zajęcia praktyczne”, jak w naukach ścisłych i przyrodniczych.

4.3.1. Ocena organizacji dydaktyki w jednostce

Organizacja dydaktyki w jednostkach jest, jak się wydaje, stosunkowo „przyjazna” dla doktorantów. Wysoko oceniają zarówno to, jakie zajęcia i w jakich terminach są im przydzielane, jak i samo ich logistyczne rozplanowanie (okienka, konieczność przejazdów itp.). Różnice między jednostkami są pod tym względem niewielkie (Rysunek 4.11).

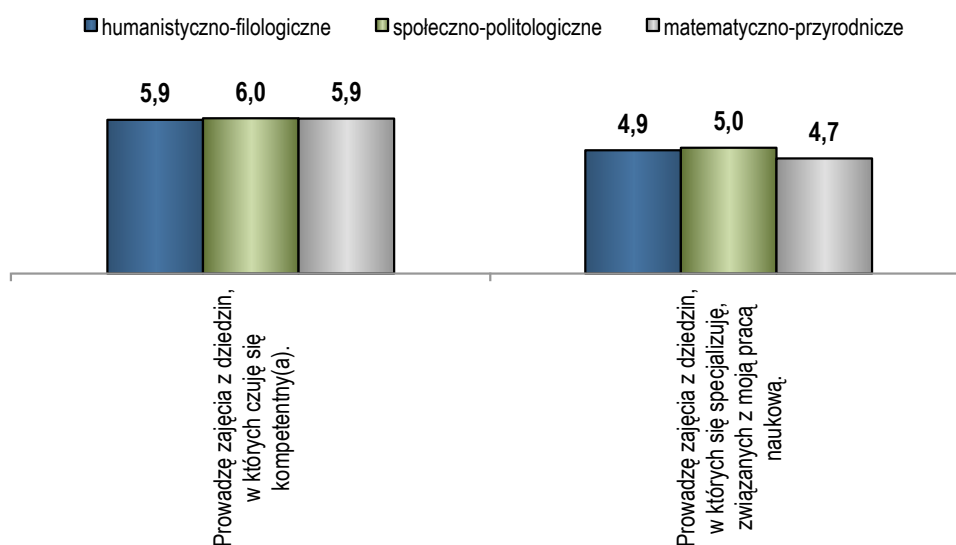
Rysunek 4.11. Ocena* wpływu doktoranta na przydzielenie zajęć oraz ich termin i miejsce – podział według dyscyplin naukowych



*) Średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

Bardzo wysoko zostało ocenione także dopasowanie przydzielanych zajęć do kompetencji doktorantów (Rysunek 4.12). Oceny te rozkładały się prawie jednakowo wśród przedstawicieli wszystkich dyscyplin naukowych. Gdy doktoranci oceniali przydzielanie tego, czego mają uczyć, średnie oceny zbliżały się do 6,0 na siedmiopunktowej skali, choć – jak można sądzić z innych ocen – nie zawsze były im przydzielane to akurat te przedmioty, które miały bezpośredni związek z prowadzoną w danym momencie pracą naukową.

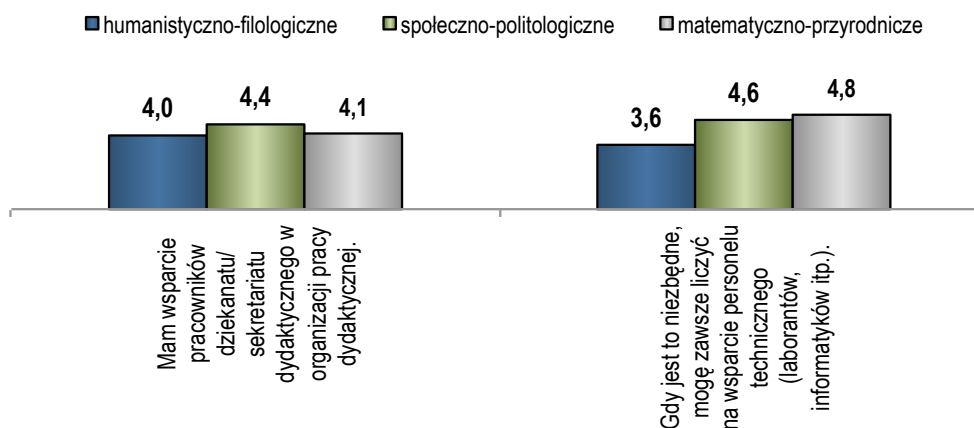
Rysunek 4.12. Ocena* stopnia dopasowania przydzielanych zajęć do kompetencji doktoranta – według dyscyplin naukowych



*) Średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 - „zdecydowanie dobrze”

Praca dydaktyczna wymaga niekiedy wsparcia ze strony personelu pomocniczego – sekretariatu lub obsługi technicznej. Oceny jakości tego wsparcia dokonane przez badanych doktorantów przedstawione są na Rysunku 4.13.

Rysunek 4.13. Ocena* wsparcia pracy dydaktycznej ze strony pracowników sekretariatów i personelu technicznego



*) Średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 - „zdecydowanie dobrze”

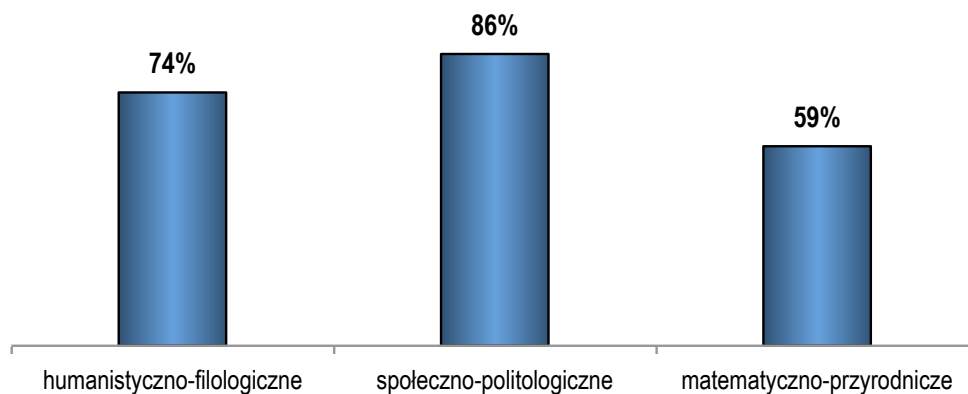
Znaczące różnice między przedstawicielami różnych dyscyplin naukowych można zaobserwować jedynie w ocenie wsparcia ze strony personelu technicznego. Doktoranci z kierunków matematyczno-przyrodniczych mają zapewne znacznie więcej okazji do tego, by korzystać z usług tego personelu. Jak widać na rysunku, usługi te oceniane są relatywnie wysoko przez doktorantów z kierunków matematyczno-przyrodniczych, zaś przez przedstawicieli nauk humanistycznych wyraźnie niżej. Szczegółowe dane dotyczące opisanych w tej części ocen znajdują się w Aneksie (tab. 4.3.1.1-6)

4.3.2. Ocena systemu USOSweb

Szczególnym narzędziem wspomagającym proces dydaktyczny na Uniwersytecie Warszawskim jest system USOSweb. Badani doktoranci zostali poproszeni o ocenę tego, w jakim stopniu system ten jest dla nich użyteczny.

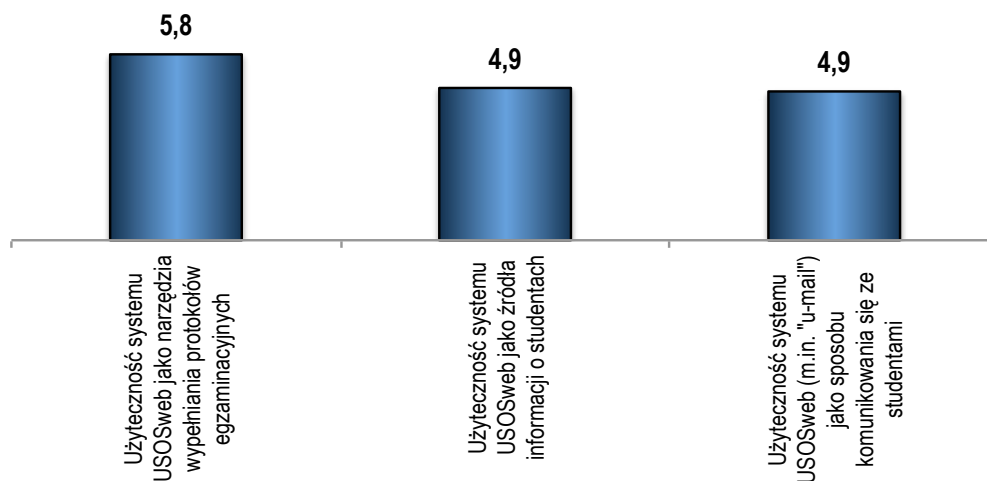
Nie wszyscy badani doktoranci mogą w pełni ocenić użyteczność systemu do pracy dydaktycznej, gdyż nie wszyscy dysponują uprawnieniami pozwalającymi im na pełne jego wykorzystywanie. Ograniczenia w dostępie do USOSweb ma 28% spośród doktorantów, którzy prowadzili zajęcia w roku 2010/2011. Pod względem tego elementu organizacji dydaktyki są znaczne różnice między jednostkami. Najmniejszy odsetek doktorantów dysponujących pełnią uprawnień nauczyciela akademickiego w USOSweb był wśród respondentów z kierunków matematyczno-przyrodniczych (Rysunek 4.14).

Rysunek 4.14. Odsetki doktorantów z poszczególnych dyscyplin, którzy mają pełnię uprawnień do obsługi USOSweb.



Dokonane przez doktorantów oceny użyteczności poszczególnych funkcji USOSweb (Rysunek 4.15) wskazują, że system ten sprawdza się najlepiej jako narzędzie wypełniania protokołów egzaminacyjnych. USOSweb jako źródło informacji czy narzędzie komunikacji między prowadzącymi zajęcia a studentami był oceniany wyraźnie niżej.

Rysunek 4.15. Ocena* użyteczności USOSweb jako narzędzia wspomagającego pracę dydaktyczną.



*) Średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 – „zdecydowanie dobrze”

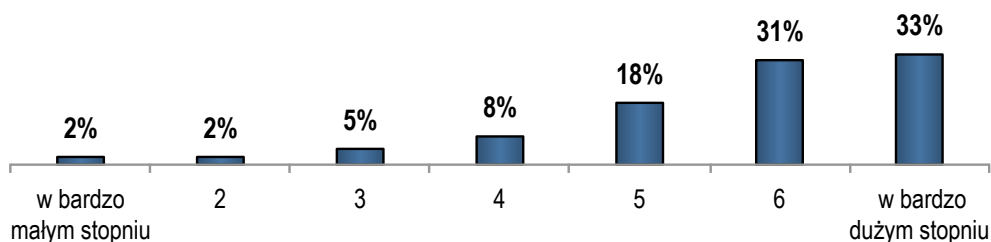
Różnice w ocenach poszczególnych funkcji USOSweb między dyscyplinami naukowymi są nieznaczne. Najbardziej wyraźne dotyczą systemu jako źródła informacji o studentach, którego średnia ocena na kierunkach matematyczno-przyrodniczych wyniosła 5,3, a na społeczno-politologicznych – 4,5 (por. Aneks, tabele 4.3.2.1-3)

4.4. Satysfakcja z pracy dydaktycznej

Badani doktoranci wysoko ocenili poziom swojej satysfakcji z pracy dydaktycznej. Średnia ocena na siedmiopunktowej skali wyniosła 5.6, a najczęściej wskazywane oceny to „7”, czyli w bardzo dużym stopniu (33% wskazań) lub „6” – wskazane przez niewiele mniej, bo 31% badanych (Rysunek 4.16).

Nie stwierdzono znaczących różnic między poziomem zadowolenia z pracy dydaktycznej między przedstawicielami różnych dyscyplin lub doktorantami z różnych lat studiów.

Rysunek 4.16. Ocena* poziomu satysfakcji z pracy dydaktycznej

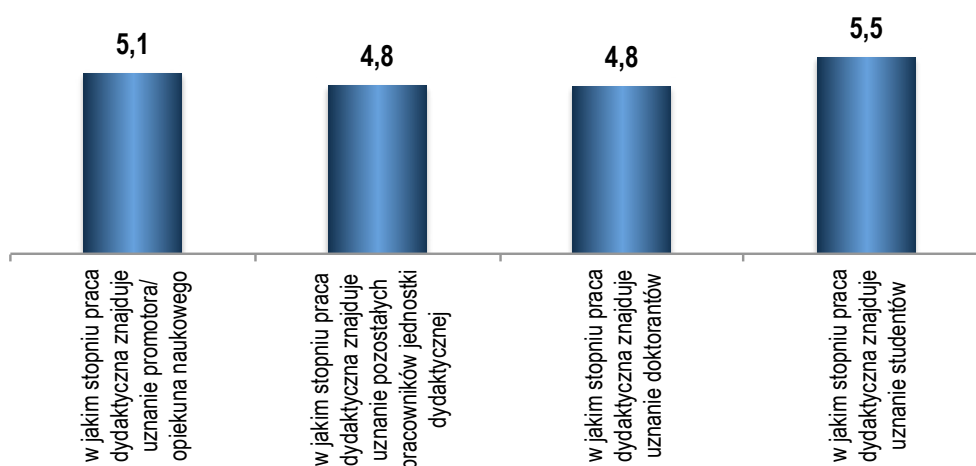


*) Na siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Ogólne zadowolenie z prowadzenia działalności dydaktycznej na Uniwersytecie Warszawskim jest dodatkowo wzmacniane przez uznanie dla pracy dydaktycznej ze strony kolegów-doktorantów, studentów, promotora i innych pracowników naukowych jednostki.

Ocena uznania dla pracy dydaktycznej doktoranta ze strony innych ważnych osób i grup również wypada korzystnie – badani na ogół uważają, że ich praca jest ceniona. Prezentuje to Rysunek 4.17.

Rysunek 4.17. Ocena* uznania dla pracy dydaktycznej doktoranta ze strony innych osób i grup



*) Na siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Badanie korelacji między poziomem zadowolenia z pracy dydaktycznej a oceną uznania, jakim ta praca cieszy się wśród innych, pokazało, że **największe znaczenie ma tu uznanie ze strony studentów** – czyli głównych adresatów pracy dydaktycznej¹.

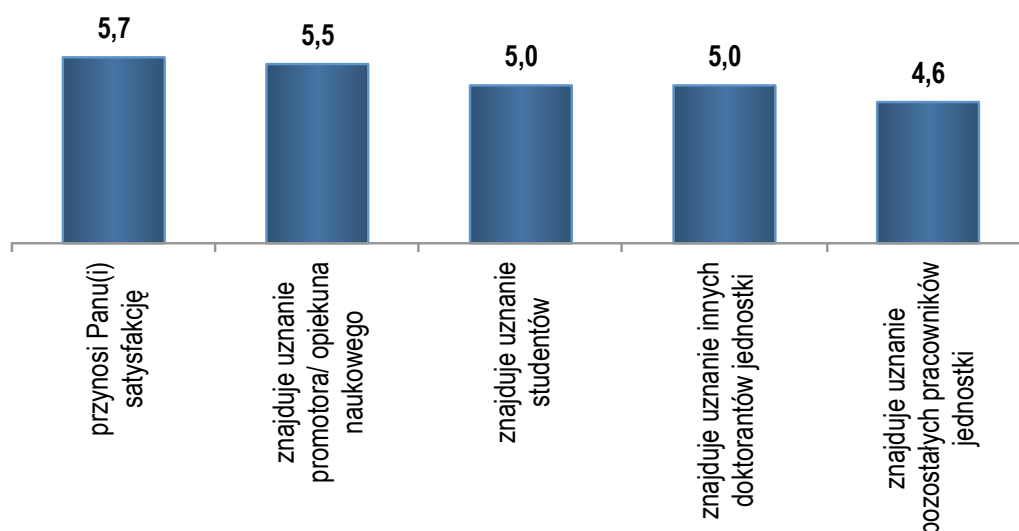
¹Wartość współczynnika korelacji Pearsona między poziomem zadowolenia z pracy dydaktycznej a oceną uznania, jakim ta praca cieszy się wśród studentów, wynosi 0,62. Jest to wysoka wartość.

5. Rola i pozycja doktoranta na UW

Ze względu na specyficzny status doktorantów w strukturze uczelni – pełnienie przez nich często dwóch ról jednocześnie – zdecydowaliśmy się w kwestionariuszu zamieścić zestaw pytań dotyczących oceny własnej pozycji na uczelni. Z jednej strony były to pytania dotyczące tego, czy doktoranci czują się doceniani przez inne grupy na uczelni. Z drugiej strony były to pytania, w których badani oceniali na ile, ich zdaniem, doktoranci dzielą obecnie przywileje i obowiązki ze studentami oraz pracownikami uczelni oraz w jakim stopniu ich przywileje i obowiązki powinny być podobne do tych, które posiadają studenci i pracownicy naukowci.

Pierwsze z zadawanych pytań dotyczyło pracy naukowej. Badani oceniali, na ile ich praca naukowa znajduje uznanie: promotora, innych pracowników jednostki, studentów, pozostałych doktorantów oraz na ile praca naukowa przynosi im satysfakcję.

Rysunek 5.1. Oceny* na ile badani zgadzają się z twierdzeniem, iż praca naukowa przynosi im satysfakcję oraz znajduje uznanie wybranych grup na UW.

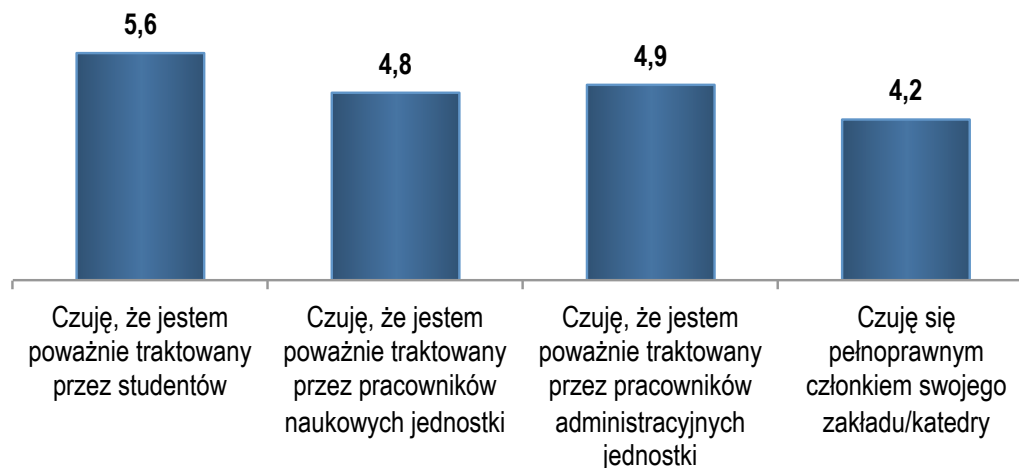


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Uzyskane odpowiedzi wskazują, że **praca naukowa zdecydowanie przynosi badanym satysfakcję** (średnia ocen 5,7). W niewiele mniejszym stopniu respondenci byli skłonni zgodzić ze stwierdzeniem, że ich praca naukowa znajduje uznanie w oczach promotora lub opiekuna naukowego. Badani doktoranci czują, że także studenci i doktoranci doceniają ich pracę naukową. **Respondenci uznali, że w najmniejszym stopniu ich praca naukowa znajduje uznanie pozostałych pracowników jednostki.**

Kolejne pytania dotyczyły tego, na ile doktoranci czują się poważnie traktowani przez studentów, pracowników naukowych jednostki oraz pracowników administracyjnych jednostki. Stosunek wszystkich trzech grup został oceniony przez respondentów pozytywnie. W największym stopniu doktoranci czują się poważnie traktowani przez studentów, a w najmniejszym przez pracowników naukowych jednostek.

Rysunek 5.2. Oceny* na ile badani czują się poważnie traktowani przez studentów, pracowników naukowych i administracyjnych jednostki oraz na ile czują się pełnoprawnymi członkami swoich zakładów i katedr.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

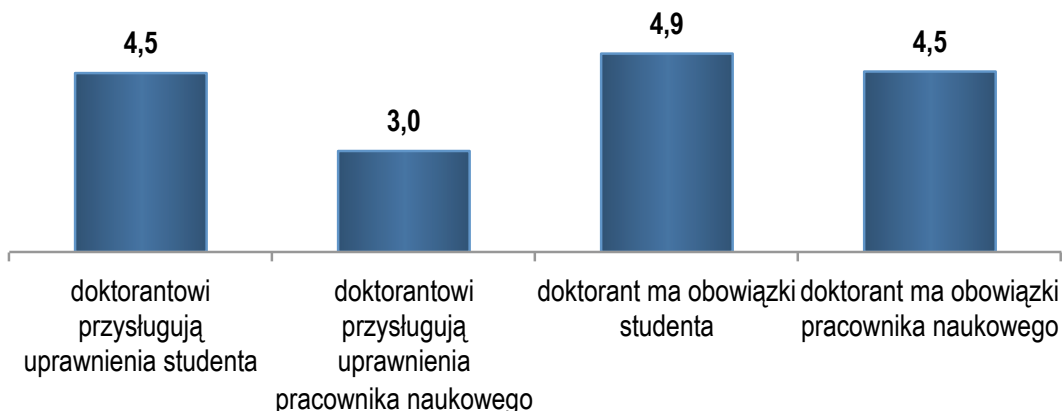
Doktoranci mimo, że czują się dosyć poważnie traktowani przez pracowników naukowych jednostek, nie czują się w pełni członkami swojego zakładu/katedry. Średnia ocen w przypadku tego stwierdzenia w była bliska środka skali.

Poczucie przynależności do zakładu/katedry powiązane jest z rokiem studiów doktoranckich. Osoby studiujące dłużej czują się bardziej związane ze swoimi zakładami/ katedrami niż badani, którzy dopiero co rozpoczęli studia trzeciego stopnia (por. aneks tabela 5.1.). W mniejszym stopniu niż pozostali badani pełnoprawnymi członkami swoich zakładów i katedr czują się także osoby pracujące zawodowo (por. aneks tabela 5.2.) oraz doktoranci ze studiów niestacjonarnych (por. aneks tabela 5.3.).

Pewne zróżnicowanie odpowiedzi można obserwować także ze względu na dyscyplinę studiów. Respondenci ze studiów matematyczno-przyrodniczych czują się poważniej traktowani przez pracowników naukowych niż pozostali badani (por. aneks tabela 5.4.). Wśród badanych z kierunków matematyczno-przyrodniczych silniejsze jest także poczucie przynależności do zakładu/katedry. W najmniejszym stopniu poczucie bycia pełnoprawnym członkiem zakładu/katedry deklarowali respondenci z kierunków humanistyczno-lingwistycznych (por. aneks tabela 5.5.).

Ostatnią z poruszanych w tej części kwestionariusza kwestii były obowiązki i przywileje jakie przysługują i powinny, zdaniem badanych, przysługiwać doktorantom. Respondenci najbardziej zgadzali się z twierdzeniem, że doktoranci mają obowiązki studentów (średnia ocen 4,9). Najmniej natomiast zgadzali się z twierdzeniem, że doktorantom przysługują obecnie uprawnienia pracowników naukowych (średnia ocen 3,0).

Rysunek 5.3. Oceny* na ile doktorantowi w jednostce przysługują uprawnienia studenta i pracownika naukowego oraz na ile doktorant ma obowiązki studenta oraz pracownika naukowego.



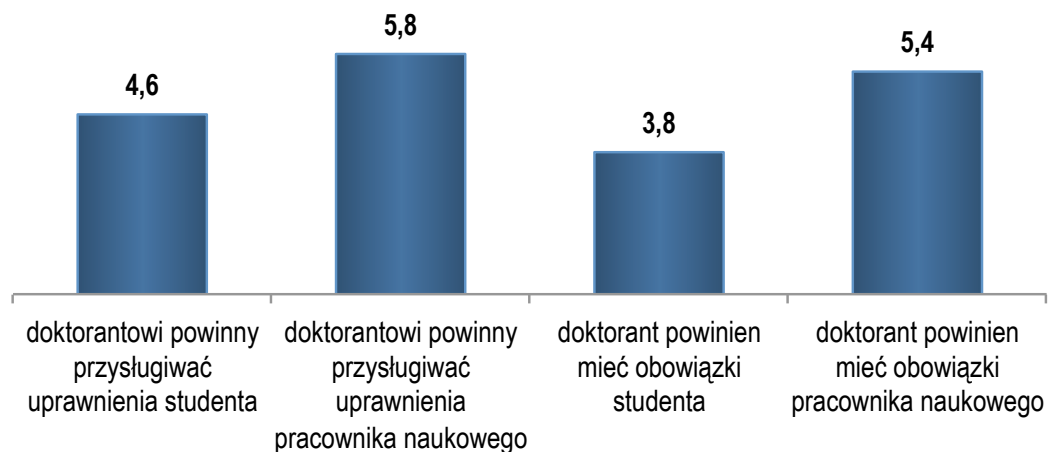
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Odpowiedzi dotyczące obowiązków doktorantów zależą od trybu oraz roku studiów. Badani studiujący na studiach niestacjonarnych oraz osoby z niższych lat studiów częściej niż doktoranci ze studiów stacjonarnych i wyższych lat studiów twierdzili, że doktoranci mają obowiązki studentów. Rządziej natomiast twierdzili, że doktoranci mają obowiązki pracowników naukowych (por. aneks tabela 5.6-9.).

Postrzeganie obowiązków i przywilejów doktorantów jest związane także z dyscypliną studiów. Osoby studiujące na studiach humanistycznych częściej twierdziły, że doktoranci mają przywileje i obowiązki takie jak studenci. Respondenci z kierunków matematyczno-przyrodniczych częściej natomiast twierdzili, że doktoranci mają prawa i obowiązki takie jak pracownicy naukowcy (por. aneks tabela 5.10-11.).

Następnie badani wypowiadali się na temat tego, w jakim stopniu doktorantom powinny przysługiwać prawa i obowiązki studentów i pracowników naukowych. W opinii respondentów poziom uprawnień studentów jaki przysługuje doktorantom nie powinien się w znaczący sposób zmieniać. Badani chcieliby jednak, aby zmniejszyła się ilość obowiązków studenta, jakie mają doktoranci. Średnia odpowiedzi dla pytania na ile doktoranci mają obowiązki studentów wynosiła 4,9, a dla pytania na ile doktorant powinien mieć obowiązki studenta średnia odpowiedzi wynosiła już tylko 3,8. **Badani wyraźnie chcieliby, aby doktoranci byli traktowani przede wszystkim jak pracownicy naukowcy.** Ich zdaniem doktoranci powinni mieć w dużo większym stopniu przywileje i obowiązki pracowników naukowych niż studentów, co nie oznacza jednak że oczekują, iż doktoranci nie powinni mieć praw i obowiązków studentów. Ponadto badani uważają, że stopień w jakim doktoranci mają przywileje i obowiązki pracowników naukowych powinien zdecydowanie wzrosnąć. Średnia odpowiedzi na pytanie, na ile doktorantom przysługują uprawnieni pracowników naukowych wynosiła 3,0, co oznaczało, że w przekonaniu badanych doktoranci raczej nie mają takich samych uprawnień jak pracownicy. Natomiast średnia odpowiedzi w przypadku pytania, na ile doktorantom powinny przysługiwać uprawnienia pracowników naukowych wynosiła już 5,8, co oznacza że respondenci chcieliby, aby przysługiwały im przywileje pracowników naukowych. Respondenci nie oczekują wyłącznie zwiększenia stopnia w jakim przysługują im uprawnienia pracowników naukowych. Uważają, że także stopień, w jakim doktoranci mają obowiązki pracowników, powinien wzrosnąć.

Rysunek 5.4. Oceny* na ile doktorantowi w jednostce powinny przysługiwać uprawnienia studenta i pracownika naukowego oraz na ile doktorant powinien mieć obowiązki studenta oraz pracownika naukowego.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

W przypadku odpowiedzi na pytania dotyczące tego, w jakim stopniu doktoranci powinni mieć prawa i obowiązki pracowników naukowych i studentów nie można obserwować wyraźnych różnic pomiędzy grupami respondentów wyróżnionymi ze względu na takie zmienne jak rok, tryb studiów albo dyscyplinę studiów.

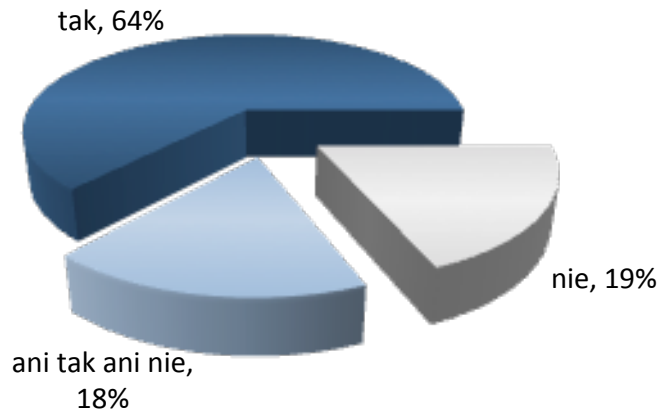
6. Ocena UW jako środowiska pracy i rozwoju naukowego

Kolejny blok pytań w ankiecie skierowanej do doktorantów dotyczył postrzegania UW jako środowiska pracy i rozwoju naukowego. Wiele badań wskazuje, że atmosfera w miejscu pracy ma ważne znaczenie dla efektywności tej pracy¹. Zwracaliśmy już uwagę na to, że więzi doktoranta z Uczelnią są trojakiiego rodzaju – jako naukowca, jako wykładowcy i jako studenta. Każda z tych ról będzie przynosiła więcej satysfakcji doktorantowi i więcej korzyści obu stronom, jeśli doktorant będzie odbierał uczelniane środowisko jako przyjazne dla siebie.

6.1. Zadowolenie z warunków pracy na UW

Dane przedstawione w Rozdziale 2 pokazały, że badani doktoranci są na ogół niezadowoleni z programu studiów doktoranckich i mają liczne zastrzeżenia odnośnie warunków studiowania. **Okazuje się jednak, że generalnie mają oni dość pozytywną ogólną opinię o tych studiach.** Rozkład oceny zadowolenia z podjęcia studiów doktoranckich na UW przedstawiony jest na Rysunku 6.1. Średnia ocena na siedmiopunktowej skali (gdzie 1 oznacza „bardzo źle”, a 7 „bardzo dobrze”) wynosi 5,0. Jest więc względnie wysoka.

Rysunek 6.1. Zadowolenie z podjęcia studiów doktoranckich na UW



Warto zwrócić uwagę, że choć większość badanych jest zadowolona z podjętych studiów, wyraźny jest również odsetek niezadowolonych – blisko co piąty. Niezadowoleni byli najczęściej doktoranci z kierunków społecznych (23%), a najrzadziej – z matematyczno-przyrodniczych (15%), jednak różnice między poszczególnymi dyscyplinami naukowymi nie były pod tym względem bardzo duże (por. Aneks, tab. 6.1.1).

Poziom satysfakcji ze studiów w oczywisty sposób zależy od tego, w jakim stopniu zostały zrealizowane oczekiwania formułowane w momencie podejmowania tych studiów. Analiza odpowiedzi na pytania otwarte dotyczące plusów i minusów studiów doktoranckich na UW wskazuje, że większość oczekiwań dotyczyła sfery rozwoju naukowego. Świadczy o tym zarówno fakt, że prawie wszyscy respondenci zamierzają zakończyć studia obronieniem doktoratu (a nie uzyskaniem świadectwa

¹Patrz np. Jan Sikora, *Motywowanie pracowników*, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, 2000.

ukończenia studiów doktoranckich), jak i to, że problematyka rozwoju naukowego jest najczęściej wymieniana zarówno wśród opinii pozytywnych na temat studiów, jak też wśród związanych z nimi rozczarowań.

6.1.1. Pozytywne strony studiów doktoranckich na UW

Pozytywne cechy studiów, które pojawiały się w odpowiedzi na otwarte pytania ankiety, można podzielić na dwie podstawowe grupy – cechy odnoszące się do meritum, czyli do studiowanej dziedziny, tematu badań itp. oraz cechy związane z organizacją procesu studiowania w jednostce i miejscem studiów w życiu doktoranta. Co piąty (19%) doktorant nie był w stanie wskazać żadnej zalety studiowania na UW.

Cechy odnoszące się do meritum:

- *dachowa kadra naukowa, duże zaangażowanie i chęć pomocy w pracy naukowej doktoranta (wspaniała kadra pracowników i cudowna dyrekcja (...). Dyskusje, dyskusje, dyskusje – na zajęciach dla doktorantów i w ramach zakładu. Możliwość rozwoju. Otwartość na współpracę zagraniczną i aktywność naukowa pracowników, choć i tak nie na miarę ich możliwości, z powodu przeciążenia pracą dydaktyczną i administracyjną). Szacunek do pracowników naukowych i wysoka ocena ich pracy były bardzo często powtarzającym się „pozytywem” związanym ze studiami doktoranckimi na UW,*
- *dostęp do zasobów potrzebnych do pracy naukowej: biblioteki, specjalistycznego sprzętu (np. aparatury laboratoryjnej), specjalistycznego oprogramowania (Większość współpracowników jest wspaniała, wsparcie merytoryczne jest świetne. Ostatnio rzeczywiście nadganiamy świat, jest sporo nowego, dobrego sprzętu),*
- *duża samodzielność i wolność pracy naukowej, zarówno tej związanej jak i niezwiązanej z tematem rozprawy doktorskiej (Dają niezależność, swobodę w realizacji projektów naukowych i rozwoju naukowego. Wydział jest otwarty na podejmowanie inicjatyw naukowych w nowych dziedzinach/obszarach),*
- *dożliwość (choć – jak niektórzy twierdzili – mocno ograniczona) wpływania na program własnych studiów. Ciekawe zajęcia dla doktorantów, wysoki poziom tych zajęć (Możliwość uzyskania stopnia naukowego w jedynym warszawskim instytucie, który zajmuje się problematyką zgodną z moimi zainteresowaniami naukowymi, zawodowymi i prywatnymi).*

Druga grupa pozytywnych stron studiowania na UW dotyczyła kwestii związanych z organizacją procesu studiowania, i to zarówno z punktu widzenia uczelni, jak i miejsca tych studiów w życiu doktoranta. Cechy związane z aspektem organizacyjnym to:

- *wolny czas – nienormowane godziny pracy, możliwość ustalenie swojego rozkładu, pozwalająca np. na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia (Elastyczny model studiów, szczególnie dla osób mających rodzinę na utrzymaniu). Nabiera to szczególnego znaczenia w kontekście tego, że jednocześnie status doktoranta UW daje – zgodnie z wypowiedziami badanych – prestiż i „dobrą markę” na rynku różnych dorywczych form zatrudnienia (prestiż, możliwości uczestniczenia w życiu społecznym i naukowym UW, możliwość zdobycia pracy zarobkowej poza studiami – związane z położeniem UW w dużej aglomeracji. Jako doktorant mogę liczyć na ciekawe i dobrze płatne prace zlecone),*
- *przyjazna, miła atmosfera, wsparcie ze strony kolegów z zakładu czy katedry (Studia w dobrze znanym mi i życzliwym środowisku; Luźna, nieformalna atmosfera w kontaktach między pracownikami, studentami i doktorantami),*

- elementy przywilejów socjalnych – ulga na komunikację miejską, ubezpieczenie zdrowotne, bezpłatne studia (*Zniżka na przejazdy komunikacją miejską, karta do BUW-u, zwolnienie z opłat za obronę pracy doktorskiej*),
- możliwość wyjazdów (np. na konferencje). Dofinansowanie wyjazdów na konferencje zagraniczne,
- administracja – sprawna, miła, pomocna, wspierająca, kompetentna (*przychylnie studentom kierownictwo studiów i obsługa sekretariatu – mam poczucie, że wiele spraw można załatwić, inaczej było w trakcie studiów magisterskich*).

Wśród zalet studiowania na UW, były podawane również takie, które obiektywnie rzecz ujmując, trudno uznać za zalety. Należy jednak zdawać sobie sprawę, że niektóre z nich – zwłaszcza te dotyczące braku wymagań – mogą być tak traktowane przez niektórych doktorantów. Poniżej cytaty z wypowiedzi w ankietach:

- *Łatwe i niestresujące studia – łatwo się dostać, łatwo studiować, łatwo zdobyć stopień doktora;*
- *Samodzielność – która pewnie wynika z braku czasu i ochoty zajmowania się doktorantami przez pracowników naukowych;*
- *Jeżeli ktoś nie musi pracować zarobkowo albo umie przeżyć za 1000 zł w Warszawie, to może chyba przygotować doktorat w ramach tego „programu studiów”.*

6.1.2. Negatywne strony studiów doktoranckich na UW

Minusy studiowania na UW wskazywano nieco chętniej niż plusy. Co prawda sam odsetek osób wskazujących minusy niewiele różni się od odsetka wskazujących plusy – co najmniej jedną negatywną stronę wskazało 83% badanych, a co najmniej jedną pozytywną 81%, jednak liczba słów użytych do skrytykowania studiów (11 906) okazała się ponaddwukrotnie większa od liczby słów chwálących je (5 846).

Krytyka studiów doktoranckich na UW koncentrowała się wokół czterech najważniejszych wymiarów: programu studiów i jego realizacji (stosunku wykładowców do swoich obowiązków, wymagań formułowanych pod adresem doktorantów itp.), strony finansowej pozycji doktoranta (kwestia wysokości stypendium, bądź jego braku oraz perspektyw zatrudnienia po studiach), strony organizacyjnej samych studiów (infrastruktury, organizacji zajęć itp.) oraz stosunków międzyludzkich.

1. Program studiów. Bardziej szczegółowe oceny programu studiów zostały już przedstawione w rozdziale 2, w tym miejscu należy podkreślić, że jest to jedna z ważniejszych części składowych „minusów” studiowania na UW.

Nikogo nie interesuje jakość wykonywanej przeze mnie pracy naukowej. Brak środowiska naukowego, wymiany myśli – i wśród doktorantów, i wśród kadry.

Zupełne niedostosowanie zajęć obowiązkowych dla doktorantów dla naszych potrzeb - zajęcia potrzebne dla naszych doktoratów musimy realizować w tzw. czasie wolnym - tj. chodzić na zajęcia obowiązkowe, prowadzić dydaktykę, zarabiać na życie i jeśli znajdziemy czas możemy chodzić na zajęcia, które są przydatne dla naszych doktoratów - nie są one nam w żaden sposób zaliczane do toku studiów doktoranckich.

Niekiedy żenujący, jak na ten poziom studiów, poziom wykładów dla doktorantów - wielu profesorów traktuje to jak chałturę, którą trzeba odbyć.

2. Finansowa sytuacja doktoranta – na wielu wydziałach są kłopoty z uzyskaniem stypendium, a jeśli już się to uda – stypendia są niskie. Ta kwestia również jest omówiona szerzej – w części poświęconej sytuacji bytowej doktorantów. Problemy finansowe pogłębia brak perspektyw zatrudnienia na UW po obronie.

Doktoranci są traktowani niepoważnie przez [jednostkę], UW i ogólnie system nauki w Polsce. W [jednostce] studia doktoranckie są wykorzystywane do łatania dziury budżetowej. Obowiązkiem doktoranta jest pisanie doktoratu, a potem we wszystkich konkursach stypendialnych itd. nagradza się osoby, które zajmują się 1000 innych projektów/badań a nie doktoratem. Niedofinansowanie doktorantów – muszą bardzo dużo pracować, aby móc się utrzymać, co bardzo odciąga od pracy nad doktoratem.

Brak możliwości porządnego zarabiania pieniędzy tak, żeby dało się zarobić na pisanie doktoratu i nie tracić czasu na mniej lub bardziej idiotyczne fuchy.

3. Organizacja samych studiów i dostosowanie infrastruktury.

Zbyt duże obciążenie doktorantów obowiązkami uczęszczania na zajęcia przeznaczone dla studentów – niemal całkowity brak możliwości pracy dydaktycznej.

Bardzo często odwoływane są zajęcia; Studenci zaoczni, którzy bardzo dużo płacą studiują razem ze studentami dziennymi, przez co wykłady nie mają charakteru personalnego, są zwykłymi wykładami dla 70 osób (wyobrażałam sobie, iż płacąc za studia będę studiowała w grupie max. 30 osób, dzięki czemu wykłady miałyby charakter „ćwiczeniowy” i konwersatoryjny; Używanie indeksów zamiast bazy elektronicznej „indeks online”; Brak komunikacji z wykładowcami drogą elektroniczną.

Słaba relacja z administracją, stary i zniszczony budynek, trochę skostniałe środowisko.

4. Stosunki międzyludzkie

Skandaliczny poziom kultury wypowiedzi prowadzących zajęcia dla doktorantów. Na Wydziale bardzo silne znaczenie odgrywają nepotyzm i znajomości.

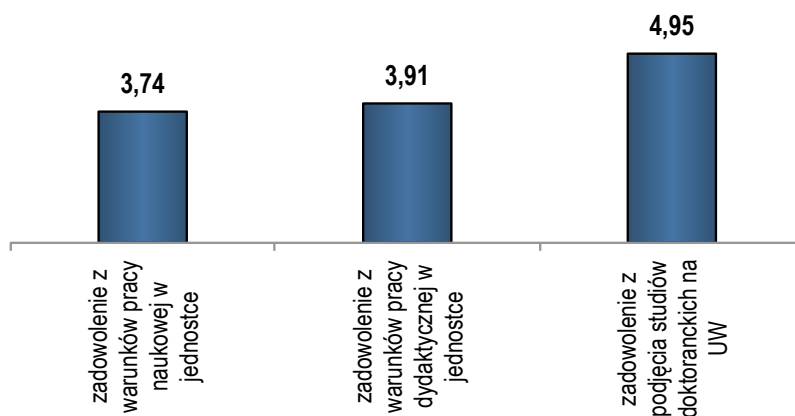
Traktowanie instytutów jako prywatnych folwarków, gdzie ścierają się partykularne interesy prominentnych pracowników, panuje chaos organizacyjny.

Wszystkie pracowniczki (wszystkie młode kobiety) w administracji [jednostki] bardzo nie są grzeczne i mile. Łatwo denerwują się. Proszę uczyć grzeczności albo zmienić ich. Poważnie mówię. Niech będą miłe albo mili. Wygląda jak mają rasizm lub dyskryminację rasową. Kilku aroganckich profesorów jest. Nigdy się nie witają.

6.1.3. Ocena warunków pracy naukowej i dydaktycznej

Poziom zadowolenia z podjęcia studiów doktoranckich na UW jest silnie powiązany z ocenami warunków do pracy naukowej i dydaktycznej - przy czym, jak można było oczekiwać, związek jest pozytywny: im wyższa ocena warunków pracy, tym większe zadowolenie z podjęcia studiów. Rysunek 6.2. zestawia ze sobą wszystkie trzy oceny.

Rysunek 6.2. Ocena* zadowolenia z warunków pracy na UW w porównaniu z zadowoleniem z podjęcia studiów doktoranckich



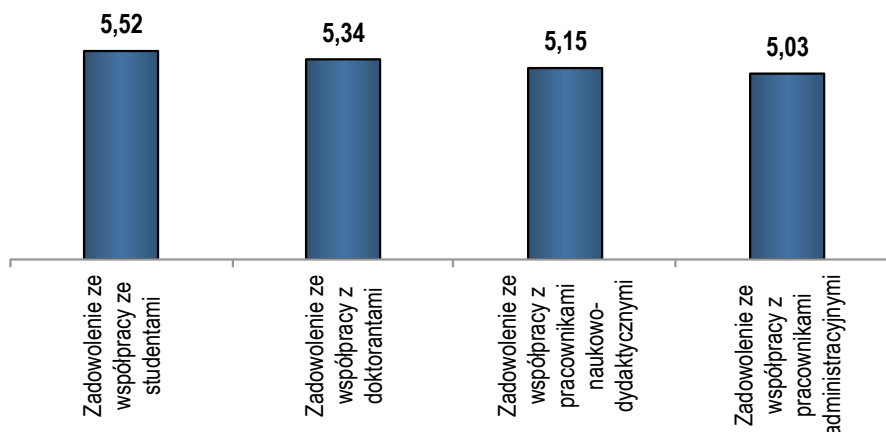
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Przedstawione na Rysunku 6.2 średnie oceny pokazują dość ciekawą sytuację: mimo, że badani doktoranci są raczej niezadowoleni zarówno z warunków pracy naukowej jak i dydaktycznej (pierwsze dwa słupki), ich poziom satysfakcji z podjęcia studiów doktoranckich na Uniwersytecie Warszawskim pozostaje na dość wysokim poziomie.

Wydaje się więc, że **doktoranci są zadowoleni ze swoich studiów nie tyle dzięki oferowanym im przez UW warunkom pracy, ale raczej pomimo tych warunków** – ocenianych na ogół nisko. Tym co nastroja ich pozytywnie, są ludzie, z którymi współpracują.

W przedstawionej wyżej analizie plusów i minusów studiowania na UW zwracaliśmy uwagę na szacunek, jakim doktoranci darzą kadrę naukową Uniwersytetu. Okazuje się, że są oni również zadowoleni ze współpracy z innymi grupami tworzącymi społeczność akademicką – ze studentami, z innymi doktorantami, pracownikami naukowo-dydaktycznymi oraz z administracją. Oceny współpracy z tymi grupami prezentujemy na Rysunku 6.3.

Rysunek 6.3. Ocena współpracy z poszczególnymi grupami tworzącymi społeczność akademicką



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Warto zwrócić uwagę na to, że przedstawione na Rysunku 6.3. oceny są naprawdę wysokie. Największą satysfakcję przynosi współpraca ze studentami. Sugeruje to, że badani doktoranci lubią uczyć, bo współpraca ze studentami polega głównie na prowadzeniu zajęć dydaktycznych. To przypuszczenie znalazło potwierdzenie w zamieszczonych w ankiecie wypowiedziach niektórych badanych, w których wprost podkreślali znaczenie prowadzenia zajęć dydaktycznych. Ktoś napisał: *lubię uczyć, dlatego wybrałem studia doktoranckie na UW*, ktoś inny wśród zalet wskazał *możliwość prowadzenia ciekawej dydaktyki, konsultowania jej ze starszymi kolegami*). W innym miejscu doktoranci krytykowali brak możliwości (w niektórych jednostkach) prowadzenia zajęć lub co najmniej trudności w „zdobyciu” takiej możliwości.

Pozytywny stosunek do dydaktyki jest wyrażany pomimo narzekania – w odpowiedzi na inne pytanie – że *doktoranci są wykorzystywani jako tania siła robocza do „zapychania dziury” w zajęciach*.

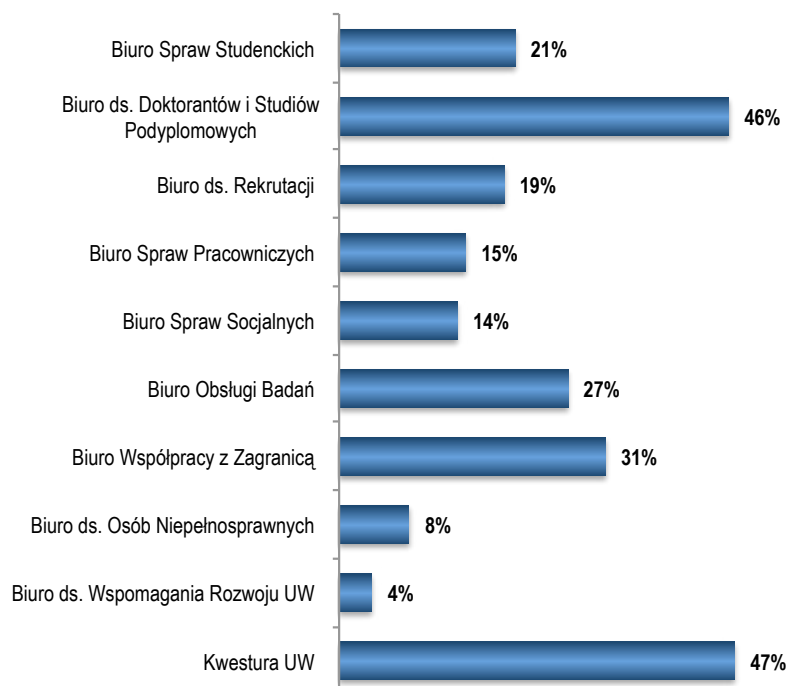
Przedstawione w powyższym rozdziale wyniki badania pokazują dużą wartość atmosfery i stosunków międzyludzkich panujących w środowisku akademickim na UW. Atmosfera ta wciąż jeszcze rekompensuje liczne niedostatki warunków pracy oferowanych przez Uniwersytet Warszawski.

6.2. Ocena działalności różnych biur Uniwersytetu Warszawskiego

Elementem uniwersyteckiego środowiska pracy są również różne biura. Działalność części z nich dotyczy wszystkich doktorantów, inne – jak np. Biuro ds. Wspomagania Rozwoju, czy ds. Osób Niepełnosprawnych – są znane właściwie tylko osobom, które miały z nimi bezpośrednio do czynienia.

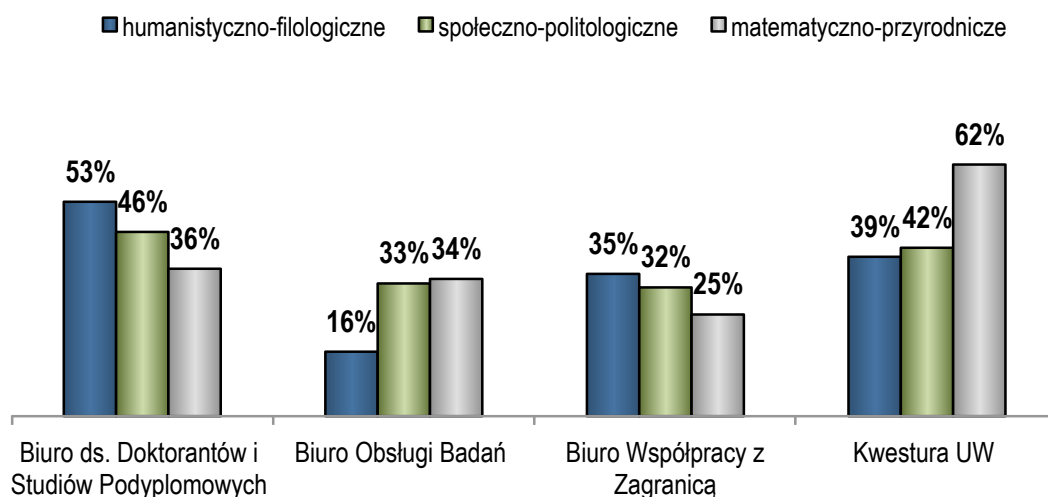
Prezentację ocen funkcjonowania poszczególnych biur rozpoczynamy od podania danych odnośnie odsetka respondentów, którzy w ogóle ocenili poszczególne biura (Rysunek 6.4). Z pewną ostrożnością można te odsetki interpretować jako odnoszące się do osób, które w jakikolwiek sposób znają działalność poszczególnych biur, wychodząc z założenia, że jeśli ktoś zdecydował się oceniać dane biuro, to znaczy, że jest poinformowany o jego pracy. To założenie oczywiście nie zawsze musi być spełnione.

Rysunek 6.4. Znajomość poszczególnych biur Uniwersytetu Warszawskiego.



Powyższe dane wskazują, że najlepiej znane są cztery biura: Kwestura, Biuro ds. Doktorantów i Studiów Podyplomowych, Biuro Współpracy z Zagranicą i Biuro Obsługi Badań. Ciekawie kształtuje się związek znajomości tych czterech biur ze studiowaną dyscypliną naukową oraz z aktywnością naukową.

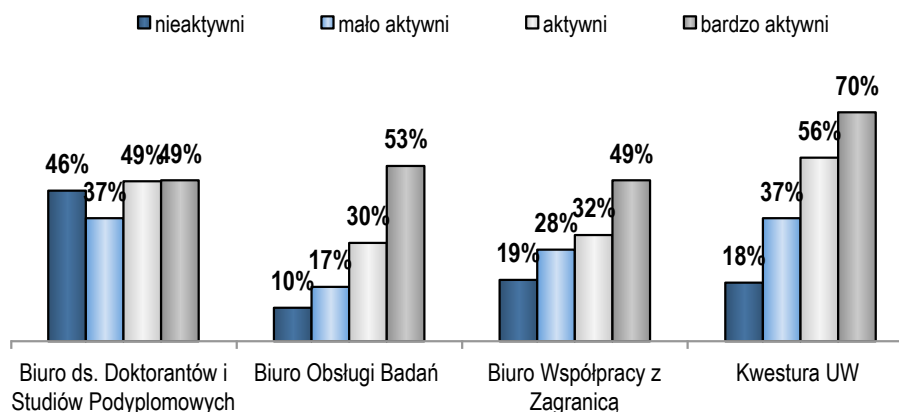
Rysunek 6.5. Znajomość biur UW w zależności od studiowanej dyscypliny



Biuro ds. Doktorantów i Studiów Podyplomowych jest najlepiej znane w grupie doktorantów z kierunków humanistyczno-filologicznych, którzy z kolei najrzadziej miewali do czynienia z Biurem Obsługi Badań. Kwestura UW jest najlepiej znana wśród przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych. Biuro Współpracy z Zagranicą było znane i oceniane przez przedstawicieli kierunków humanistycznych i społecznych częściej niż przyrodniczych. To bardzo interesujące w kontekście prezentowanych w Rozdziale 3 danych dotyczących aktywności naukowej doktorantów, z których wynika, że przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych są najbardziej aktywni na polu międzynarodowych. W świetle przedstawionej tu informacji można sądzić, że aktywność ta w znacznym stopniu prowadzona jest przez nich samodzielnie, bez pośrednictwa Biura Współpracy z Zagranicą.

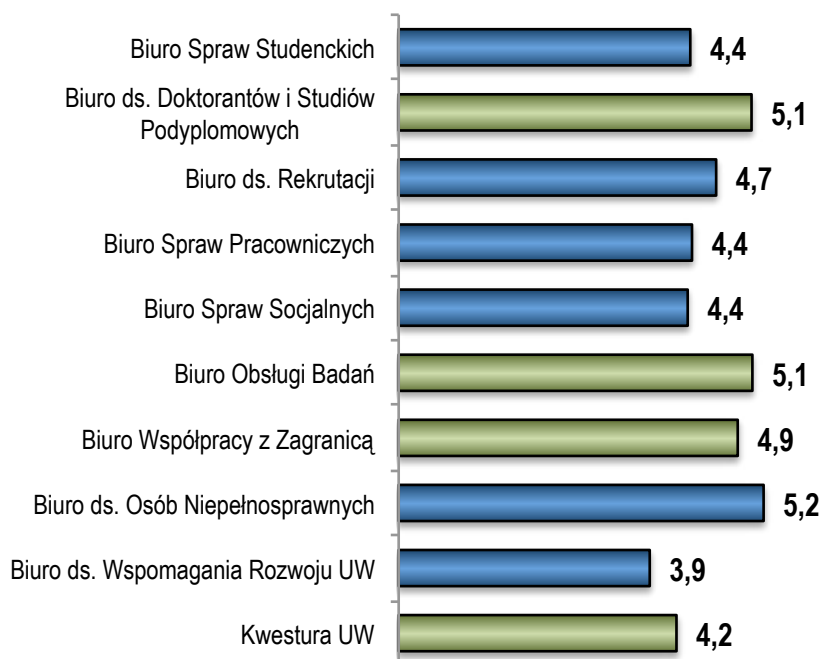
Rysunek 6.6. pokazuje, że trzy z analizowanych biur są najbardziej przydatne osobom aktywnym naukowo. Są to Biuro Obsługi Badań, Biuro Współpracy z Zagranicą i Kwestura. Współpraca z Biurem ds. Doktorantów i Studiów Podyplomowych nie wydaje się zależeć od aktywności naukowej.

Rysunek 6.6. Znajomość biur UW w zależności od aktywności naukowej



Korzystanie z usług poszczególnych biur upoważnia do wystawienia tym biurom oceny. Na Rysunku 6.7 przedstawiamy oceny działalności poszczególnych biur dokonane jedynie przez osoby, które z usług tych biur korzystały (por. Aneks: tab. 6.2.1-10).

Rysunek 6.7. Ocena* działalności poszczególnych biur uniwersyteckich



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”. Zielonym kolorem zostały wyróżnione biura ocenione przez największą liczbę badanych.

Najwyżej oceniana jest działalność Biura ds. Osób Niepełnosprawnych, jednak warto również zauważyć, że trzy spośród czterech najlepiej znanych biur UW również uzyskały relatywnie wysokie oceny.

6.2. Przestrzeganie regulaminu studiów i praw doktorantów

Podobnie jak w dotychczasowych badaniach ankietowych prowadzonych na Uniwersytecie Warszawskim, również w badaniu wśród doktorantów UW zapytaliśmy szczegółowo o różne aspekty możliwych naruszeń praw człowieka. Zestaw dotychczas zadawanych pytań uzupełniliśmy o zagadnienia, które zaproponowano podczas konsultacji i wywiadów, które poprzedziły badanie ankietowe. Były to zagadnienia związane z wykonywaniem przez doktorantów pracy na rzecz uczelni. W trakcie wywiadów niektórzy nasi rozmówcy wskazywali na zjawisko zmuszania doktorantów do pracy (często nieodpłatnej) na rzecz jednostki dydaktycznej czy promotora wykraczającej poza ich obowiązki wynikające ze studiów. Podczas konsultacji z Uczelnianym Zespołem Zapewniania Jakości na UW pytania kwestionariusza zostały doprecyzowane i uzupełnione. Sformułowaliśmy je tak, by móc uchwycić zakres ewentualnych faktycznych patologii – nie zaś np. niesłusznie piętnować wszelką pracę społeczną na rzecz uczelni, czy też bieżącą współpracę z promotorem w pracach badawczych jego zespołu. Ponadto dotychczasowy zestaw pytań został uzupełniony o osobny blok dotyczący mobbingu wobec doktorantów.

Pytaliśmy o następujące zagadnienia:

Ogólnie o przestrzeganie regulaminu w jednostce przez poszczególne grupy społeczności akademickiej UW

- Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie regulaminu studiów [w danej jednostce dydaktycznej – uzupełn.] przez studentów?
- Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie regulaminu studiów [w danej jednostce dydaktycznej – uzupełn.] przez doktorantów?
- Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie regulaminu studiów [w danej jednostce dydaktycznej – uzupełn.] przez pracowników naukowo-dydaktycznych?
- Jak Pan(i) ocenia przestrzeganie regulaminu studiów [w danej jednostce dydaktycznej – uzupełn.] przez pracowników administracyjnych?

Zmuszanie do ponadwymiarowej, nieodpłatnej pracy

- Czy w trakcie studiów doktoranckich miały miejsce następujące zdarzenia:
 - promotor zmuszał Pana(ią) do udziału w projektach badawczych,
 - promotor zmuszał Pana(ią) do wykonywania dodatkowych prac na jego rzecz.
- Był(a) Pan(i) zmuszany(a) do prac organizacyjnych na rzecz [jednostki dydaktycznej – uzupełn.].
- Czy zdarzało się, że w ostatnim roku akademickim nie otrzymał(a) Pan(i) wynagrodzenia za:
 - dodatkową pracę naukową, za której wykonanie inne osoby otrzymały wynagrodzenie,
 - pracą dydaktyczną wykraczającą poza limit obowiązkowych godzin dydaktycznych wynikających z postanowień regulaminu studiów doktoranckich.

Naruszanie praw

- Czy w trakcie studiów doktoranckich zdarzyło się, że na Uniwersytecie ktoś wyraźnie naruszył Pana(i) prawa (naruszył prawo do prywatności, naruszył Pana(i) godność osobistą, dyskryminował lub w jakikolwiek sposób naruszył Pana(i) prawa autorskie)?

Osoby, które twierdząco odpowiedziały na pytanie ogólne o kwestie szczegółowe pytaliśmy osobno w odniesieniu do promotora/opiekuna naukowego, innych pracowników naukowo-dy-

daktycznych jednostki, pracowników administracyjnych jednostki oraz doktorantów i studentów jednostki.

- Czy w trakcie studiów doktoranckich zdarzyło się, że na Uniwersytecie [przedstawiciel danej grupy – uzupełnia]:
 - naruszył Pana(i) prywatność (np. poufność Pana(i) danych osobowych),
 - dyskryminował Pana(ią) np. ze względu na poglądy, płeć, rasę, narodowość, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną, wiek itp.,
 - przywłaszczył sobie wyniki pracy naukowej lub dydaktycznej,
 - w inny sposób naruszył godność osobistą.

O ewentualne dopuszczenie się mobbingu pytaliśmy tylko w odniesieniu do promotora/opiekuna naukowego, innych pracowników naukowo-dydaktycznych jednostki oraz pracowników administracyjnych jednostki.

Pytanie otwarte

W badaniu umożliwiono również respondentom przedstawienie swoich uwag w postaci swobodnych wpisów, w których mogli bez ograniczeń scharakteryzować bliżej swoje problemy związane z przestrzeganiem ich praw. Należy podkreślić, że są to wypowiedzi osób najbardziej zdeterminowanych, być może najbardziej poszkodowanych. Żadnej takiej wypowiedzi nie można lekceważyć – może oznaczać poważne łamanie czyichś praw. Jednak analiza tych wypowiedzi wnosi przede wszystkim możliwość przedstawienia katalogu najbardziej dotkliwych problemów odczuwanych przez jednostki. Nie daje możliwości ustalenia zasięgu i nasilenia zjawiska. Pozwala natomiast na przedstawienie typologii problemów. Ich analiza stanowi więc dobry punkt startu do analiz statystycznych.

Dlatego prezentację wyników badania w dziedzinie przestrzegania praw doktorantów rozpoczniemy właśnie od przedstawienia odpowiedzi na pytanie otwarte. Analiza pytań kwestionariuszowych stawiała sobie za cel m.in. określenie skali problemów przedstawionych przez poszczególne osoby w otwartych wypowiedziach.

Odpowiedzi na pytanie otwarte

W otwartych wypowiedziach na naruszenia praw wskazały 73 osoby. Poniżej przedstawiamy najczęściej wskazywane problemy w grupach tematycznych, według częstości wskazań:

1. **Brak należytego szacunku, pogardliwe, niechętnie traktowanie, poniżanie** – poniżające komentarze, publiczne poniżanie w czasie zebrań, niedopuszczanie do głosu, zastraszanie, zmuszanie do przychodzenia na zajęcia, konferencje, które nie są formalnie obowiązkowe, wyzywanie studentów i doktorantów podczas zajęć od debili (to podobno najłagodniejsze określenie) itp.
2. **Dyskryminacja ze względu na płeć** – komentarze dotyczące miejsca kobiety w społeczeństwie (w domu a nie na uniwersytecie), podważanie kompetencji tylko z powodu płci itp.
3. **Praktyki feudalne** – zmuszanie do wykonywania pracy za promotora / kierownika zakładu (np. przerywanie pracy przy przygotowaniu zajęć, pisanie recenzji), prowadzenie zajęć za promotora bez wynagrodzenia, zmuszanie doktorantów do bezpłatnego prowadzenia zajęć dydaktycznych (przy sprzeciwie – zastraszanie).
4. **Nieodpowiednie traktowanie przez administrację jednostki** – odmowa załatwiania różnych spraw, niegrzeczne odzywki i komentarze.
5. **Istnienie nieformalnych „układów” utrudniających życie** – doktorant nie może być poza „układem”, ocena jego pracy zależy od tego „czyj” jest. Konflikty między promotorem a innymi

pracownikami przenoszą się na doktoranta.

6. **Podważanie w sposób poniżający wartości pracy naukowej, kompetencji dydaktycznych** – odmowa merytorycznej dyskusji na tematy pracy naukowej, brak hospitacji zajęć, a mimo to ich niska ocena.
7. **Dyskryminacja ze względu na światopogląd, poglądy polityczne** – religijne lub ateistyczne. Prowadzący zajęcia dla doktorantów zajmują się agitacją polityczną zamiast merytorycznym prowadzeniem zajęć.
8. **Wykorzystanie pracy, plagiat** – rzecz dotyczyła przekazania przez promotora komuś innemu danych zebranych przez doktoranta, wykorzystania pracy magisterskiej (bez podania źródła) w referacie wygłoszonym przez promotora na konferencji, wykradzenia programu zajęć dydaktycznych.
9. **Nieprawidłowości przy pracach zleconych, umowach o dzieło** – odmowa wydania kopii umowy, nieregularne płacenie za prace zlecone.
10. **Brak transparentności** – przy rekrutacji na studia doktoranckie, przy przepisywaniu ocen z przedmiotów zaliczonych w ramach stypendium Erasmusa, przy rozliczaniu praktyk.
11. **Molestowanie seksualne** – prowadzone w sposób, który nie nadaje się do sądu, ale – zdaniem badanego – jest ewidentne.
12. **Naruszenie poufności informacji, danych osobowych** – np. przekazanie numeru telefonu mediom bez zgody zainteresowanego.

Pojedyncze osoby wskazały ponadto na następujące naruszenia praw:

- nieudzielenie pierwszej pomocy w sytuacji wypadku przy pracy,
- zmuszanie do pracy fizycznej z naruszeniem standardów BHP,
- ośmieszanie ze względu na orientację seksualną,
- brak akceptacji wyglądu zewnętrznego.

Odpowiedzi na szczegółowe pytania kwestionariusza

Pomimo dość drastycznych opisów w wypowiedziach otwartych analiza pytań „zamkniętych” nie wskazuje na dużą skalę naruszenia praw doktorantów na Uniwersytecie Warszawskim. Nie odnotowaliśmy większości spodziewanych zależności, które pozwoliłyby na uogólnienie wniosków z wypowiedzi otwartych.

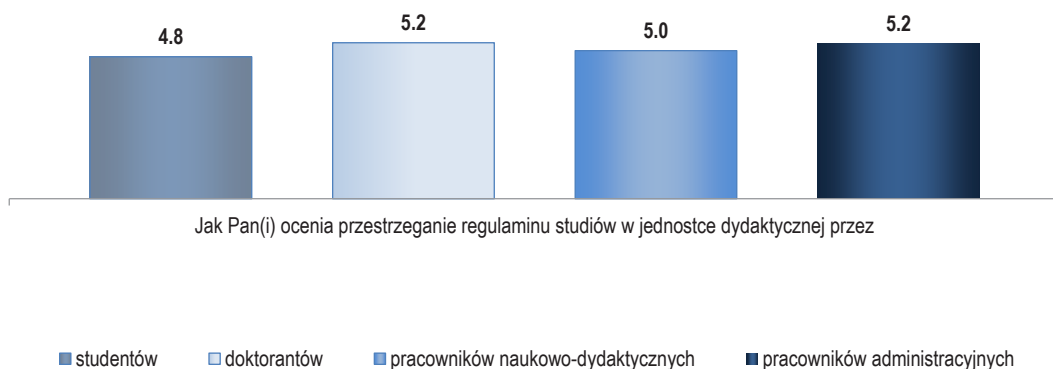
Analiza wyników w podzbiorowościach wyróżnionych z względu na zmienne socjodemograficzne na ogół nie pozwalała na przedstawienie znaczących zależności między wskazaniami na łamanie poszczególnych praw a płcią, niepełnosprawnością, faktem ukończenia studiów magisterskich na UW, czy w danej jednostce dydaktycznej. Jedyne wartości wspomnienia zależności zdarzały się w odniesieniu do wieku i roku studiów – w niektórych przypadkach okazało się, że częściej skarżyli się na naruszenie ich praw doktoranci starsi i z ostatnich lat studiów. To jednak wynika z dłuższego okresu doświadczeń na studiach doktoranckich na UW, a więc większego prawdopodobieństwa natknięcia się na sytuacje naruszenia praw.

Ponadto skonfrontowanie odpowiedzi na pytania o naruszenia praw przez promotora/opiekuna naukowego z odpowiedziami na pytania o relacje z nim pokazało znaczną spójność poglądów badanych. Bardziej szczegółowo przedstawiamy te wyniki poniżej.

6.2.1. Przestrzeganie regulaminu

Oceniając zachowanie poszczególnych grup doktoranci wyrażali najczęściej pozytywne opinie na temat przestrzegania regulaminu studiów w ich jednostkach dydaktycznych. Ich odpowiedzi na pytanie o przestrzeganie regulaminu studiów w jednostce przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 6.8. Oceny* przestrzegania regulaminu studiów w jednostce przez różne grupy społeczności akademickiej.



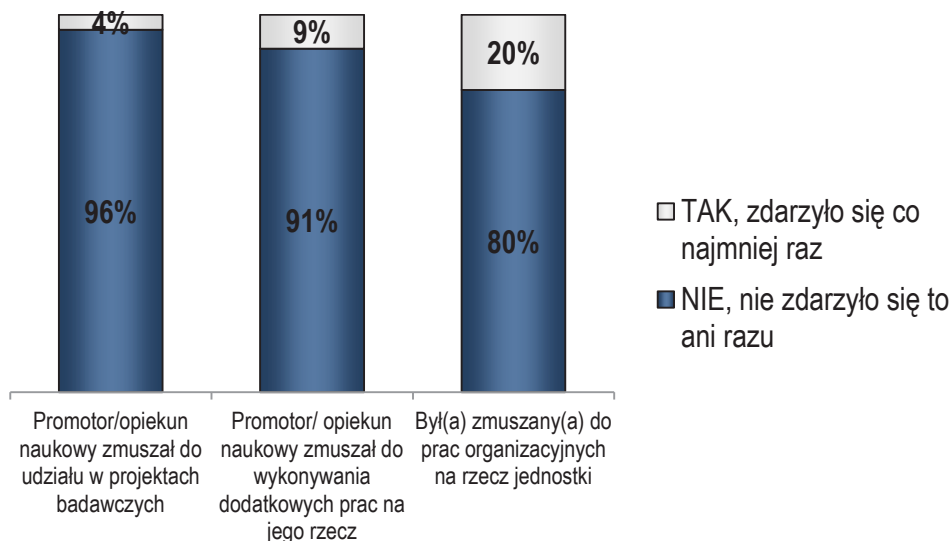
* średnie dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało bardzo źle, a 7 oznaczało bardzo dobrze

Wszystkie wartości znajdują się wyraźnie powyżej środka siedmiopunktowej skali. Nie wykryto żadnych znaczących zależności.

6.2.2. Zmuszanie do ponadwymiarowej, nieodpłatnej pracy

Tu również nie wykryliśmy większej skali niepokojących zjawisk. Generalnie rzecz ujmując promotorzy (opiekunowie naukowcy) nie zmuszają doktorantów do pracy w projektach naukowych, czy też do wykonywania innych dodatkowych prac na ich rzecz z naruszeniem zasad. Wskazywało na to poniżej 10% badanych. Rozkłady odpowiedzi na pytania przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 6.9. Rozkłady odpowiedzi na pytania dotyczące zmuszania doktorantów do różnych prac.



Jedynie nieznacznie większa część doktorantów (20%) skarżyła się na zmuszanie ich do prac organizacyjnych na rzecz jednostki. Głębsza analiza zależności nakazuje jednak zachowanie dystansu w ocenie tego zjawiska. Skonfrontowanie odpowiedzi na to pytanie z pytaniem wprost o fakt wyraźnego naruszania praw doktorantów w jednostce pokazuje, że badani nie uważają powszechnie tego zjawiska za wyraźne naruszanie ich praw. Wśród osób, które twierdziły, że co najmniej raz zmuszano je do prac organizacyjnych na rzecz jednostki, mniej niż 1/3 uważała, że wyraźnie naruszono ich prawa. Można się więc spodziewać, że, poza jednostkowymi patologicznymi przypadkami wymienionymi w wypowiedziach otwartych, większa liczba wskazań w tym obszarze wynikała z niewłaściwego rozumienia pracy społecznej na rzecz uczelni, w którą powinni angażować się wszyscy członkowie społeczności akademickiej UW.

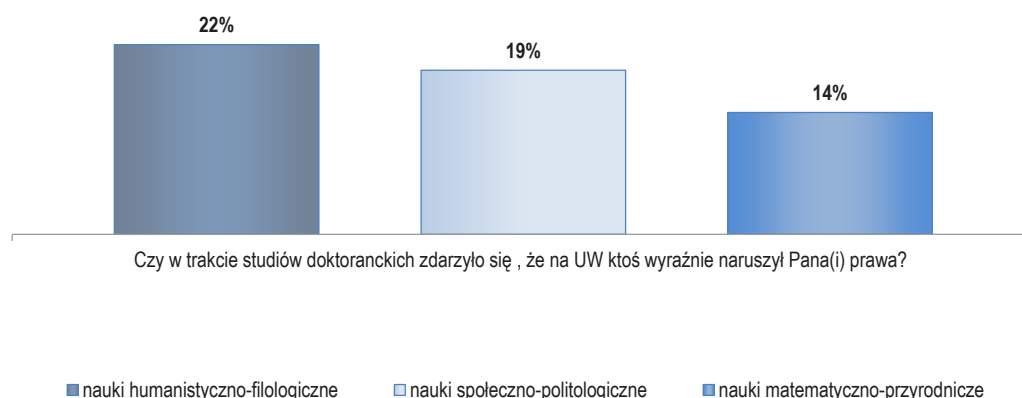
Ponadto z zasady doktoranci są wynagradzani za wykonywanie dodatkowej pracy naukowej (93%) i dydaktycznej (90%).

6.2.3. Naruszanie praw - ogólnie

Blisko 19% badanych wskazało na wyraźne naruszenie ich praw, które miało miejsce w trakcie studiów doktoranckich.

Na większą uwagę zasługuje fakt, że nieco rzadziej na naruszenia ich praw skarżyli się doktoranci z jednostek, które określiliśmy jako matematyczno-przyrodnicze. Ilustruje to poniższy rysunek.

Rysunek 6.10. Odsetki doktorantów, którzy wskazali na naruszanie ich praw, ze względu na dyscyplinę naukową.

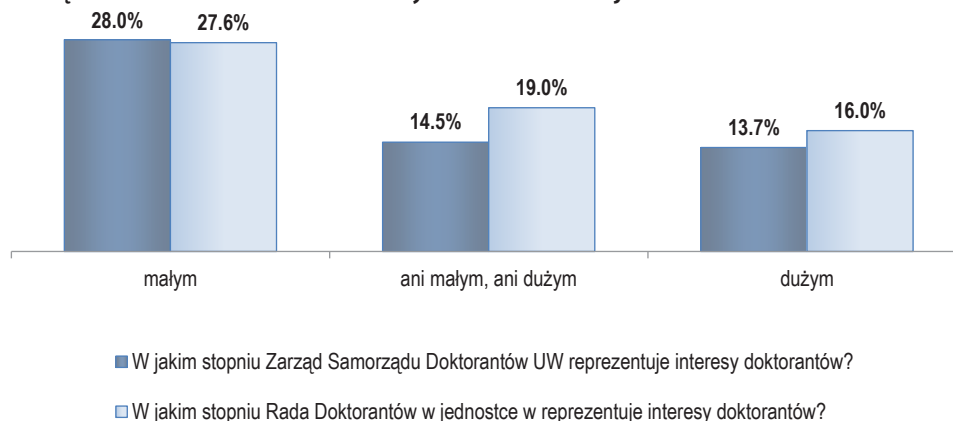


W części aneksowej przedstawiamy odpowiedzi doktorantów na to pytanie ze względu poszczególne wydziały i jednostki UW.

Próbując wyjaśnić uzyskane wskazania na naruszanie praw zbadaliśmy związki odpowiedzi na te pytania z odpowiedziami na inne pytania kwestionariusza.

Nieco częściej niż przeciętnie na naruszenia ich praw wskazywały osoby krytycznie oceniające pracę Samorządu Doktorantów UW oraz osoby krytycznie oceniające pracę Rady Doktorantów w jednostce (wyniki ilustruje poniższy rysunek).

Rysunek 6.11. Odsetki doktorantów, którzy wskazali na naruszanie ich praw, ze względu na opinie na temat Samorządu Doktorantów UW oraz Rady Doktorantów w jednostce.

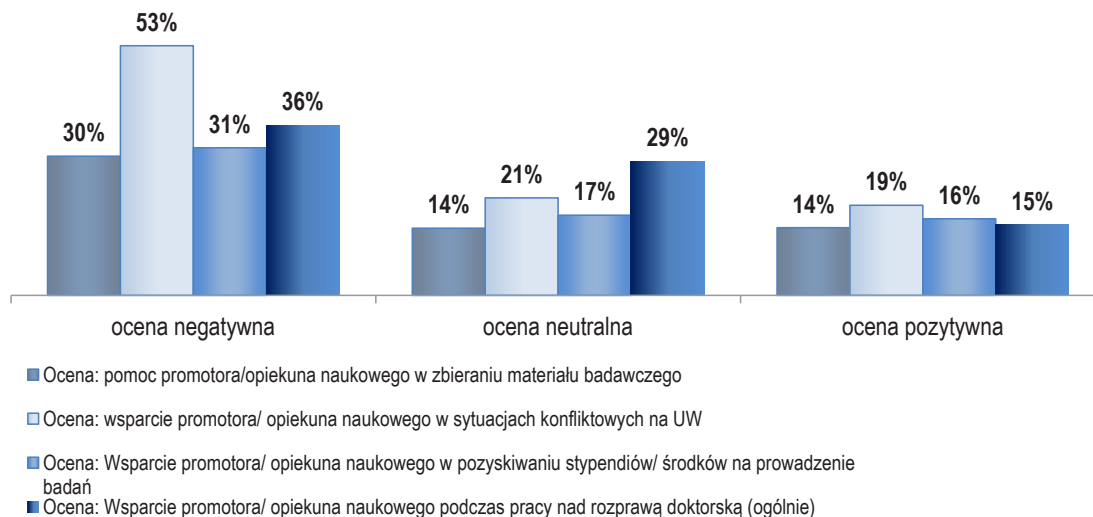


Zależność ta może wskazywać na niemałą rolę jaką może odegrać sprawnie działająca samorządność doktorancka w dziedzinie ochrony praw doktorantów na naszej uczelni.

Dalsze zależności potwierdzają kluczową rolę promotora/opiekuna naukowego nie tylko dla rozwoju, ale również poczucia bezpieczeństwa doktorantów w czasie ich studiów. Zaobserwowaliśmy wyraźny i systematyczny związek między wskazaniami na naruszenia praw doktoranta a opiniami na temat relacji z promotorem.

Generalnie doktoranci lepiej oceniający współpracę z promotorem rzadziej też wskazywali na naruszanie ich praw. Poniższy rysunek ilustruje wybrane, przykładowe zależności.

Rysunek 6.12. Odsetki doktorantów, którzy wskazali na naruszanie ich praw, ze względu na opinie na temat współpracy z promotorem/opiekunem naukowym.



Ponadto osoby rzadziej skarżące się na naruszanie ich praw deklarowały silniejszą pozycję w jednostce dydaktycznej, lepsze relacje osobowe (lepsze traktowanie w jednostce, bycie pełnoprawnym członkiem zakładu/katedry).

Rysunek 6.13. Oceny* ilustrujące pozycję doktoranta w jednostce dydaktycznej ze względu na doświadczenia naruszania ich praw.



* średnie dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało w bardzo małym stopniu, a 7 w bardzo dużym stopniu

Równocześnie badanie nie ujawniło związków naruszania praw doktorantów z kwestiami czysto administracyjnymi. Skargi na naruszanie praw doktorantów zdarzały się niezależnie od poczucia wpływu na terminy własnych zajęć, tematykę przydzielanych zajęć zgodną (lub nie) z własną specjalizacją, niezależnie od tego czy ukończyli studia w jednostce, czy szerzej – na UW oraz bez względu na to czy planują pracę na UW i jak oceniają szanse zatrudnienia na UW.

Przedstawione związki pokazują, że łamanie praw doktorantów ma związek raczej z wadliwymi relacjami osobowymi niż stałymi, uderzającymi w doktorantów (formalnymi, czy też nieformalnymi) zasadami administracyjnymi.

6.2.4. Mobbing

Badanym zadano, osobno serię pytań dotyczących mobbingu. Deklaracje doktorantów nie wskazują na masowe zjawisko mobbingu wobec doktorantów na UW. Badanie ujawniło pojedyncze wskazania (1% – 2% ogółu badanych). W części aneksowej przedstawiamy zestawienie odpowiedzi badanych z uwzględnieniem podziału na jednostki UW. Ze względu na małe liczebności nie ma sensu prowadzić szczegółowych analiz statystycznych tej kwestii, które mogłyby prowadzić do nadinterpretacji wyników badania. Niezależnie od tego zwracamy uwagę, że każdy przypadek mobbingu jest naruszeniem prawa i wymaga uwagi.

6.2.5. Naruszanie prawa do prywatności oraz przywłaszczanie wyników pracy naukowej lub dydaktycznej

Podobnie jak w przypadku mobbingu, badanie nie ujawniło większej skali zjawiska naruszania prawa do prywatności doktorantów na UW oraz przywłaszczania wyników ich pracy naukowej i dydaktycznej. W części aneksowej przedstawiamy zestawienie odpowiedzi badanych ze względu na jednostki UW.

6.2.6. Dyskryminacja

W przypadku dyskryminacji jedyne nieco liczniejsze (jednak nadal niewielkie) wskazania odnosiły się do pracowników naukowo-dydaktycznych (różnych od promotora) jednostki. Na takie przypadki wskazały 34 osoby (poniżej 6% ogółu badanych). Poniższa tabela przedstawia rozkład odpowiedzi na to pytanie.

Tabela 1. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o dyskryminację doktorantów przez różne grupy społeczności akademickiej UW.

Czy w trakcie studiów doktoranckich zdarzyło się, że na Uniwersytecie dyskryminował Pana(ią)	Promotor/opiekun naukowy	Inny pracownik naukowo-dydaktyczny jednostki	Pracownik administracyjny jednostki	Doktorant	Student
Nie, nie zdarzyło się to ani razu	561	542	568	565	569
Tak, ale zdarzyło się to tylko jeden raz	1	11	2	5	3
Tak, ale zdarzało się to rzadko	8	16	5	4	3
Tak, zdarzało się to często	6	7	1	2	1

Jak widać, 7 osób wskazało na częste przypadki dyskryminacji przez pracowników naukowo-dydaktycznych. Pozostałe osoby wskazywały na sporadyczne przypadki. Mimo, że jest to niewielka liczba, każdy przypadek może oznaczać łamanie prawa. W części aneksowej przedstawiamy zestawienie odpowiedzi badanych z uwzględnieniem podziału na jednostki UW. Ze względu na niewielkie liczebności nie można było prowadzić szczegółowej analizy zależności.

6.2.7. Inne formy naruszania godności osobistej

Poniższa tabela przedstawia rozkłady odpowiedzi na pytanie o przypadki innych form naruszania godności osobistej doktorantów.

Tabela 2. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o przypadki innych form naruszania godności osobistej doktorantów przez różne grupy społeczności akademickiej UW.

Czy w trakcie studiów doktoranckich zdarzyło się, że na Uniwersytecie w inny sposób naruszył Pana(ią) godność osobistą	Promotor/opiekun naukowy	Inny pracownik naukowo-dydaktyczny jednostki	Pracownik administracyjny jednostki	Doktorant	Student
Nie, nie zdarzyło się to ani razu	544	521	549	566	566
Tak, ale zdarzyło się to tylko jeden raz	10	22	10	2	4
Tak, ale zdarzało się to rzadko	11	22	11	4	4
Tak, zdarzało się to często	11	11	6	4	2

Jak widać badani doktoranci wyjątkowo rzadko widzieli sprawców naruszeń ich godności osobistej zarówno wśród studentów (mniej niż 2% ogółu badanych), innych doktorantów (mniej niż 2%) jak i wśród pracowników administracyjnych (mniej niż 5%). Niewiele częściej zdarzało się to zdaniem badanych wśród ich promotorów (niecałe 6%) oraz innych pracowników naukowo-dydaktycznych jednostek (niecałe 10%).

Ze względu na niewielkie liczebności nie można było prowadzić szczegółowej analizy zależności.

7. Sytuacja bytowa doktorantów

W I edycji Ogólnouniwersyteckiej Ankiety dla Doktorantów znalazł się szereg pytań dotyczących różnych aspektów warunków bytowych. Jakkolwiek problematyka ta nie jest ściśle powiązana z jakością kształcenia, to jednak uzyskane wyniki warto szerzej skomentować, gdyż sytuacja życiowa studentów III stopnia naszej uczelni bez wątpienia tworzy ograniczenia i możliwości dla procesu zdobywania wiedzy w trakcie studiów doktoranckich. Prezentowane poniżej wyniki uzupełniają zatem obraz społeczności doktorantów kształcących się na naszej uczelni.

W badaniach nakreśliliśmy kilka zasadniczych obszarów problemowych związanych z sytuacją życiową osób przygotowujących rozprawy doktorskie na UW. Były to kwestie dotyczące następujących zagadnień:

- aktywności zawodowej,
- budżetu czasu,
- sytuacji materialnej i rodzinnej.

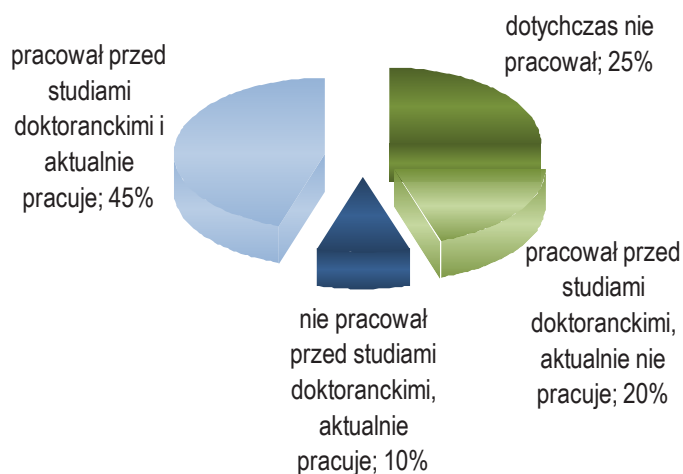
Dodać przy tym należy, że powyższe zagadnienia w ogólnouczelnianym badaniu doktorantów nie były szczegółowo badane. Oznacza to, że prezentowany w poniższej części raportu zakres tematyczny jest szeroki i znacznie zróżnicowany, a uzyskane wyniki jedynie na poziomie ogólnym umożliwiają przedstawienie sytuacji życiowej tego środowiska akademickiego. Z uwagi pionierski charakter badania wyżej wymienionych zagadnień na naszej uczelni, w tej części raportu zwykle pozostajemy na poziomie opisu uzyskanych wyników. Niemniej uważamy, że nawet tak prezentowane wyniki analiz mają dużą wartość poznawczą i mogą stać się cennym źródłem informacji, użytecznym przy określaniu kierunku szeregu działań związanych z socjalnymi zadaniami Uniwersytetu.

7.1. Aktywność naukowa doktorantów

Aktywność zawodową doktorantów można rozumieć na dwa sposoby. W pierwszym przypadku – szeroko rozumiana aktywność zawodowa obejmuje prowadzoną przez doktorantów działalność naukowo-dydaktyczną oraz wszelkie inne zajęcia przynoszące dochód. Można także aktywności zawodowej nadać węższe znaczenie, i w tym przypadku przez aktywność zawodową doktorantów rozumieć wyłącznie działalność zarobkową podejmowaną na otwartym rynku pracy, a więc w tym przypadku pomijamy działalność naukowo-dydaktyczną prowadzoną przez nich, w ramach studiów, na uczelni. W niniejszej części raportu przyjęto węższe rozumienie aktywności zawodowej doktorantów. A więc interesowała nas przede wszystkim odpowiedź na pytanie, jaka część doktorantów próbuje łączyć aktywność zarobkową z obowiązkami doktorantów.

Na wstępie należy stwierdzić, że **przeważająca część badanych doktorantów – trzech na czterech - ma już doświadczenia zawodowe związane z pracą zarobkową**. Dominującą grupą w badanej zbiorowości stanowili ci, którzy pracę zawodową podjęli jeszcze przed rozpoczęciem studiów doktoranckich i aktualnie, jak należy przypuszczać, ją kontynuują. Co piąty doktorant biorący udział w badaniu pracował przed rozpoczęciem studiów doktoranckich, natomiast po ich rozpoczęciu zaprzestał zarabkowania, z kolei 10% badanych rozpoczęło pracę zarobkową na studiach. Podkreślić należy, że **wśród badanych 25 % nie ma jeszcze żadnych doświadczeń z otwartego rynku pracy**.

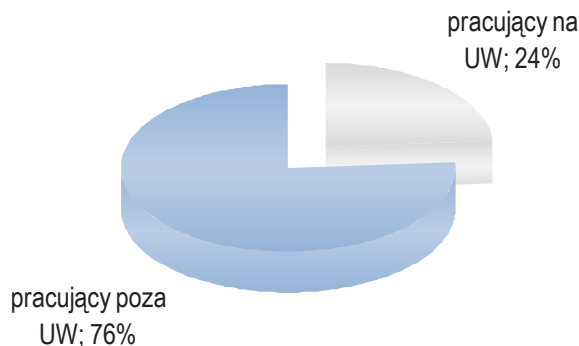
Rysunek 7.1.1 - Struktura doktorantów według doświadczenia zawodowego



Jak wynika z powyższego rysunku wśród objętych badaniem osób ponad połowa - 55% łączyła obowiązki doktoranta z pracą zarobkową.

Wśród doktorantów deklarujących aktywność zawodową co czwarty był zatrudniony na Uniwersytecie Warszawskim.

Rysunek 7.1.2 - Struktura pracujących doktorantów według faktu zatrudnienia na UW

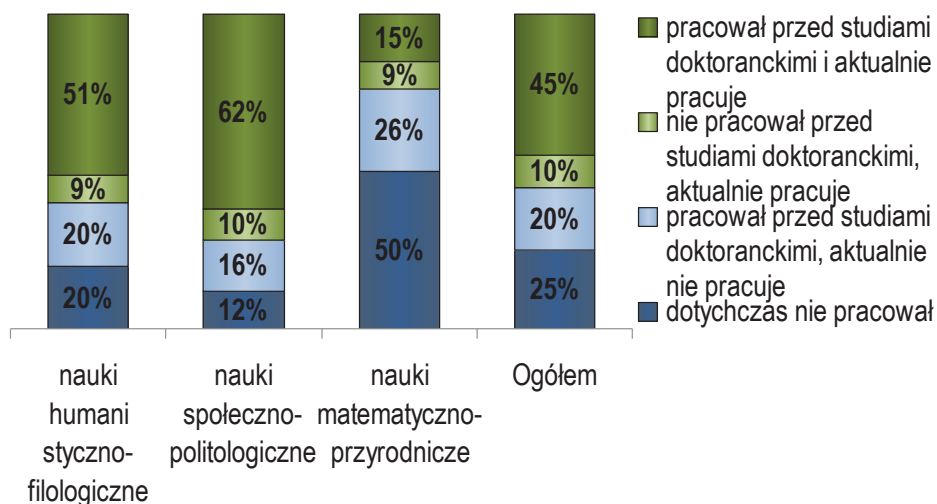


W świetle tych wyników okazuje się, że Uniwersytet Warszawski zatrudnia dużą liczbę osób spośród tych, które tu przygotowują rozprawy doktorskie. Można bowiem powiedzieć, że aż 12% spośród wszystkich badanych doktorantów było zatrudnionych na UW. Dodać przy tym należy, że spośród zatrudnionych na UW doktorantów, aż połowa wykonywała czynności zawodowe w ramach umowy o pracę. Jak pokazują szczegółowe wyniki analiz (dane w aneksie tabela 7.1.1) dużo częściej zatrudnienie na naszej uczelni znajdowali doktoranci reprezentujący nauki matematyczno-przyrodnicze niż przedstawiciele nauk społeczno-politologicznych i humanistyczno-filologicznych.

Do uwarunkowań doświadczeń zawodowych doktorantów należy przede wszystkim zaliczyć studiowaną dyscyplinę naukową. Okazuje się, że zwykle pracę zarobkową ze studiami doktoranckimi łączą osoby studiujące na kierunkach humanistycznych lub społecznych. O ile na studiach matematyczno-przyrodniczych frakcja doktorantów pracujących zarobkowo wyniosła jedynie 25%, to

wśród osób studiujących na kierunkach humanistyczno-filologicznych wyniosła ona 60%, zaś wśród doktorantów piszących rozprawy z zakresu społeczno-politologicznego blisko 3 osoby na 4 twierdziły, że pracują zawodowo. Warto także zwrócić uwagę na to, że wśród doktorantów studiujących na kierunkach matematyczno-przyrodniczych połowa badanych zadeklarowała, że nie ma żadnych doświadczeń zawodowych. Natomiast udział doktorantów bez żadnych doświadczeń zawodowych na kierunkach społeczno-politologicznych i humanistyczno-filologicznych był kilkakrotnie niższy.

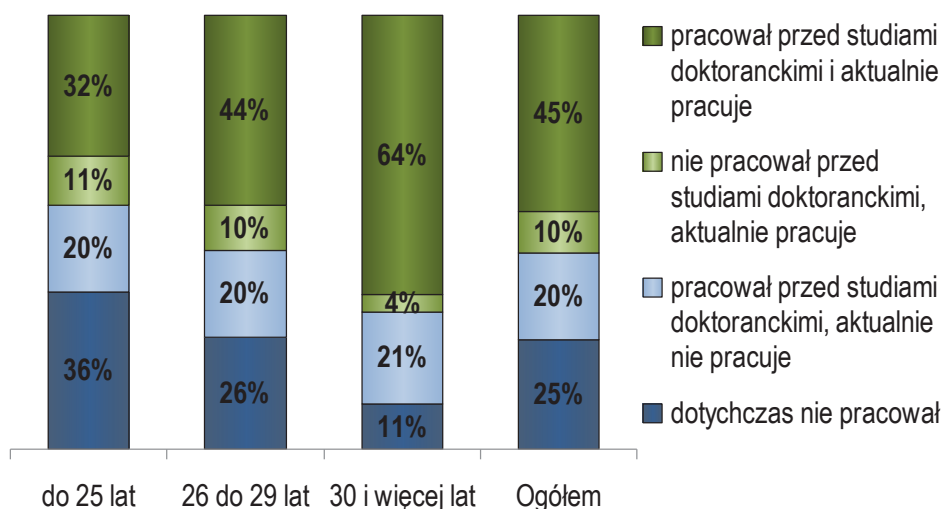
Rysunek 7.1.3 - Doświadczenie zawodowe doktorantów według dyscypliny naukowej



Przy pomocy zebranego materiału trudno jednoznacznie wyjaśnić to zróżnicowanie aktywności zawodowej doktorantów różnych kierunków studiów. Możemy jedynie przypuszczać, że uzyskane wyniki oddają zróżnicowane możliwości prowadzenia badań między osobami piszącymi rozprawy doktorskie z zakresu nauk przyrodniczych a tymi, które swoje dysertacje poświęcają problematyce społeczno-humanistycznej. Prowadzący badania empiryczne z zakresu nauk matematyczno-przyrodniczych doktoranci spędzają wiele czasu w macierzystych jednostkach dydaktycznych, gdzie mają dostęp do specjalistycznego sprzętu, a to w znaczący sposób ogranicza ich możliwości wykonywania pracy zarobkowej. Z kolei osoby piszące pracę doktorskie z zakresu nauk humanistycznych i społecznych, które w dużo mniejszym zakresie w swoich badaniach wykorzystują profesjonalny sprzęt mogą z większą swobodą dysponować swoim czasem. W tej sytuacji duża część doktorantów z tych dyscyplin poświęca swój czas także na pracę zarobkową. Nie bez znaczenia jest zapewne także i to, że rynek pracy oferuje specjalistom z zakresu nauk humanistyczno-społecznych dużo więcej możliwości, które nie wymagają pełnego zaangażowania, a więc pracy w pełnym wymiarze czasu.

Szczegółowe analizy pokazały, że wiek badanych stanowi pewne uwarunkowanie ich doświadczeń zawodowych. Obserwujemy oczekiwaną zależność wśród najmłodszych respondentów frakcja pracujących zawodowo doktorantów wyniosła 44%, podczas gdy w najstarszej kategorii badanych analogiczny wskaźnik jest 1,5 razy wyższy.

Rysunek 7.1.4 - Doświadczenie zawodowe doktorantów według wieku

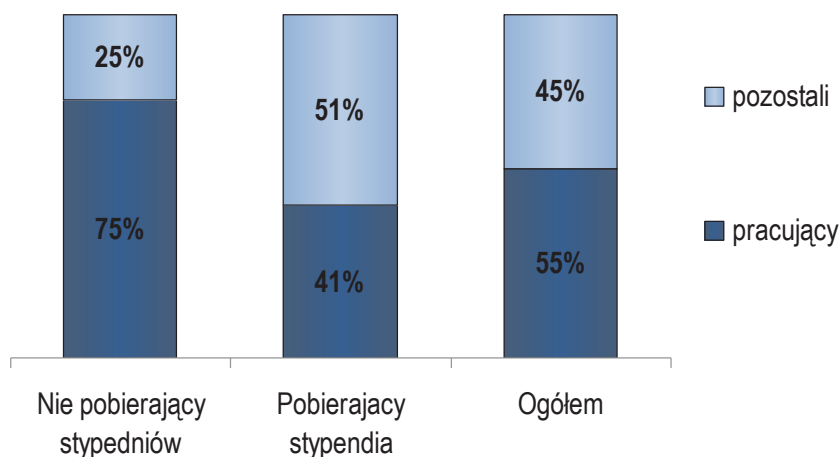


Dodać przy tym należy, że w najmłodszej kategorii wieku jeden na trzech respondentów nie posiadał żadnych doświadczeń z otwartego rynku pracy, wówczas gdy wśród najstarszych studentów III stopnia tylko 11% deklarowało, że dotychczas nie pracowało zawodowo.

Bardzo wyraźnym uwarunkowaniem aktywności zawodowej w objętej badaniem zbiorowości doktorantów okazał się tryb studiów (dane w aneksie - tabela 7.1.2). Wśród osób kształcących się w trybie stacjonarnym w okresie badania pracowało 53% spośród badanych. Ponadto warto zauważyć, że w tej grupie około ¼ doktorantów nie miała żadnych doświadczeń zawodowych. Natomiast w grupie doktorantów studiujących w trybie niestacjonarnym pracowało 91% respondentów, zaś brak doświadczeń zawodowych zadeklarowało jedynie 6%. Można więc powiedzieć, że **niestacjonarne studia doktoranckie w przeważającej mierze wybierają osoby aktywne zawodowo, które – zapewne – samodzielnie pokrywają koszty finansowe swojego kształcenia.**

Inne wyniki analiz wskazują, że także ważnym uwarunkowaniem wykonywania pracy zawodowej jest fakt pobierania stypendiów. Wśród doktorantów nie pobierających stypendiów frakcja osób pracujących zawodowo jest blisko dwukrotnie wyższa niż wśród osób uzyskujących dochody w postaci stypendiów.

Rysunek 7.1.5 - Aktywność zawodowa doktorantów według faktu pobierania stypendium

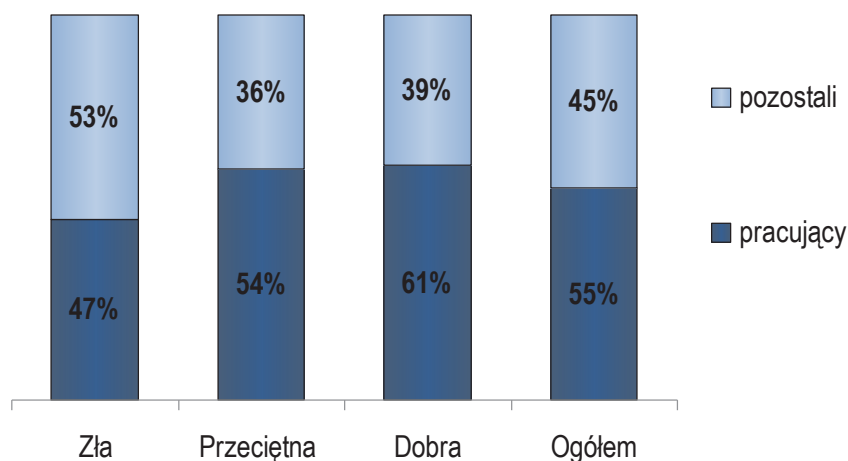


Tak duża różnica wskazuje, że **wsparcie w postaci stypendiów** jakkolwiek nie rekompensujące w pełni możliwego do uzyskania na rynku pracy wynagrodzenia, w **pewnej mierze uniezależnia doktorantów od konieczności pracy zawodowej**.

Uwarunkowaniem aktywności zawodowej okazała się także sytuacja rodzinna badanych doktorantów. Wśród tych badanych, którzy prowadzącą wspólnie z małżonkiem/partnerem gospodarstwo domowe więcej osób deklarowało, że aktualnie pracuje zawodowo, niż wśród pozostałych osób (dane w aneksie tabela 7.1.3). Inny aspekt sytuacji rodzinnej badanych tj. fakt posiadania dzieci na utrzymaniu także okazał się czynnikiem różnicującym aktywność zawodową doktorantów (dane w aneksie tabela 7.1.4). Jak należało przypuszczać, wśród tych doktorantów, którzy mają dzieci na utrzymaniu, procent pracujących zarobkowo był wyższy niż wśród pozostałych respondentów. W tym miejscu warto podkreślić także i to, że wśród respondentów mających dzieci na utrzymaniu aż co szósta osoba twierdziła, że dotychczas nigdy nie pracowała. Taki wynik sugeruje pewne zróżnicowanie sytuacji materialnej występującej w badanej zbiorowości.

Przypuszczenie to znajduje potwierdzenie w zebranych materiale. **Jak się okazuje obserwujemy zależność między oceną sytuacji materialnej a poziomem aktywności zawodowej**. Wśród osób oceniających lepiej swoją sytuację materialną udział pracujących był o 14 punktów procentowych wyższy niż wśród tych respondentów, którzy negatywnie ocenili swoje położenie materialne. A więc podjęcie pracy zarobkowej w czasie studiów doktoranckich dostarcza zwykle badanym dochodów w tej wysokości, że przekłada się to na ich percepcje swego położenia materialnego.

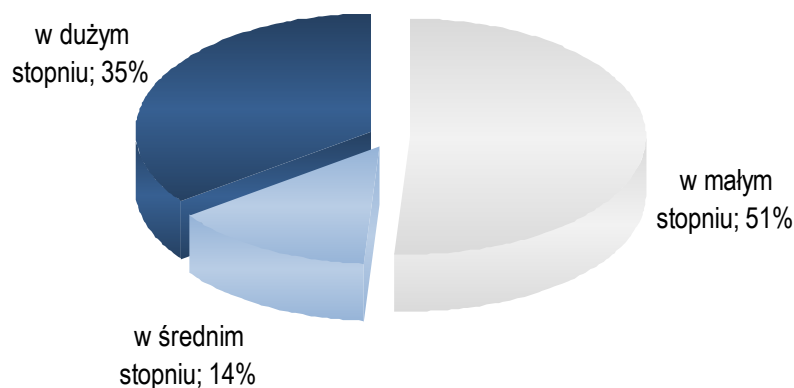
Rysunek 7.1.6 - Aktywność zawodowa doktorantów według samooceny sytuacji materialnej



Jednakże wśród doktorantów dobrze oceniających swoją sytuację materialną aż 39% nie pracuje. A więc jak należy przypuszczać te osoby korzystają w znacznym stopniu z finansowego wsparcia rodziny.

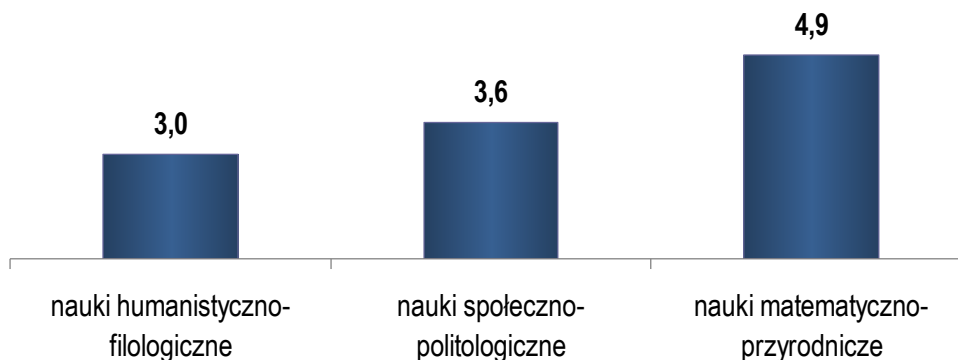
Pracującym zarobkowo doktorantom zadaliśmy pytanie dotyczące tego, w jakim stopniu wykonywana przez nich praca wiąże się z ich naukowymi zainteresowaniami. Jakkolwiek jedna trzecia spośród badanych osób utrzymywała, że wykonywana przez nich praca zarobkowa ściśle wiąże się z ich pracą naukową, to jednak w świetle zebranego materiału należy stwierdzić, że **większość z pracujących zarobkowo doktorantów wykonuje takie czynności zawodowe, które są w niewielkim stopniu związane z ich zainteresowaniami naukowymi**.

Rysunek 7.1.7 - Ocena stopnia związku między pracą zawodową a działalnością naukową



Szczegółowe analizy pokazują jednak, że wśród doktorantów różnych dyscyplin naukowych ocena związku między pracą zawodową a działalnością naukową jest wyraźnie odmienna. I tak doktoranci kierunków humanistyczno-filologicznych najrzadziej wykonują taką pracę zarobkową, która jest ściśle powiązana z ich zainteresowaniami naukowymi.

Rysunek 7.1.8 - Ocena stopnia związku między pracą zawodową a działalnością naukową według dyscypliny naukowej



*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało w bardzo małym stopniu, a 7 oznaczało w bardzo dużym stopniu

Natomiast **najczęściej pracę zarobkową zgodną z zainteresowaniami naukowymi wykonują osoby przygotowujące dysertacje z zakresu nauk matematyczno-przyrodniczych**. Uzyskane wyniki odzwierciedlają zatem z jednej strony fakt, że duża część spośród pracujących zarobkowo reprezentantów nauk matematyczno-przyrodniczych jest zatrudniona na UW. Z drugiej strony można przypuszczać, że dane te wskazują także na odmienne strategie w zakresie pracy zarobkowej doktorantów reprezentujących nauki przyrodnicze i tych zajmujących się problemami nauk humanistyczno-społecznych. Doktoranci reprezentujący nauki przyrodnicze dużo rzadziej podejmują pracę zarobkową niż pozostali, ale ich poszukiwania są precyzyjnie ukierunkowane na „pracę w zawodzie”. Natomiast

doktoranci nauk humanistycznych i społecznych wykonują dużo częściej pracę, która jest zupełnie nie związana z ich działalnością naukową. I zapewne dzięki takiej mało selektywnej strategii poszukiwania pracy zarobkowej wśród doktorantów z dyscyplin humanistycznych i społecznych odnotowujemy wyraźnie wyższy poziom aktywności zawodowej niż wśród reprezentantów nauk matematyczno-przyrodniczych.

Analizy unaoczniają także, że wśród zbadanych doktorantów odnotowujemy wyraźną zależność między sytuacją materialną a wykonywaniem pracy zgodnej zainteresowaniami naukowymi. Obserwowana prawidłowość polega na tym, że **im lepsza sytuacja materialna doktorantów, to tym częściej wykonują pracę zgodną z zainteresowaniami naukowymi.**

Rysunek 7.1.9 - Ocena stopnia związku między pracą zawodową a działalnością naukową według samooceny sytuacji materialnej



*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało w bardzo małym stopniu, a 7 oznaczało w bardzo dużym stopniu

Niestety w świetle zebranych danych trudno jednoznacznie wskazać co jest przyczyną, a co skutkiem. Z jednej strony mamy do czynienia z dość oczywistym związkiem, który polega na tym, że profesjonalista w swojej dziedzinie uzyskuje wyższe wynagrodzenia niż osoba nie specjalizująca się w danej dziedzinie. A więc możemy przypuszczać, że osoby wykonujące działalność zarobkową zgodnie ze swoimi kierunkiem kształcenia uzyskują dużo wyższe dochody niż, ci którzy wykonują pracę nie związaną z ich zainteresowaniami naukowymi. Z drugiej jednak strony może być także i tak, że osoby zamożniejsze starają się o taką pracę, która będzie zgodna z ich zainteresowaniami naukowymi. Mając odpowiednie zasoby materialne mogą przeznaczyć na poszukiwanie pracy znacznie dłuższy czas niż ci, którzy znajdują się w gorszej sytuacji materialnej. A więc wyższy odsetek osób pracujących „w zawodzie” wśród zamożnych może być wynikiem nierównych warunków „startu”, a nie tylko różnic występujących w wynagradzaniu specjalistów i nie specjalistów.

W bloku pytań poświęconych aktywności zawodowej wszystkim badanym doktorantom zostało zadane pytanie o to, czy w przeciągu ostatniego roku od ich wynagrodzeń odprowadzane były składki emerytalne. Wyniki analiz jednoznacznie wskazują, że **większość doktorantów pracując nad rozprawą doktorską na uczelni pozostaje w tzw. okresie bezskładkowym.**

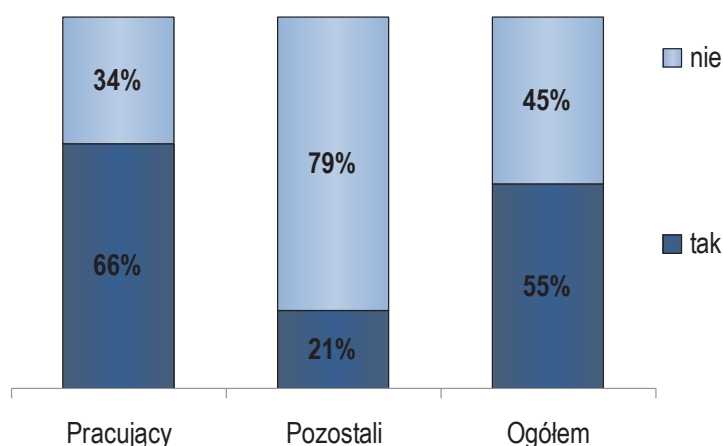
Rysunek 7.1.10 - Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w ciągu ostatniego roku od Pana(i) wynagrodzeń regularnie odprowadzane były składki emerytalne?



Wyniku tego należało się spodziewać, gdyż kształcenie na studiach doktoranckie nie powoduje, że składki emerytalne za doktoranta są odprowadzane przez uczelnie. Jedyną więc możliwością, aby składki emerytalne doktorantów były odprowadzane jest wykonywanie przez nich pracy zawodowej. Jak na wstępie podkreślono przeważająca większość z badanych wykonuje w ramach różnych umów pracę albo na uczelni albo na otwartym rynku pracy. Jednak analizy pokazują, że pracodawcy często zawierają z doktorantami takie umowy, które nie są korzystne dla pracowników z punktu widzenia odkładania pieniędzy na konta emerytalne w ZUS.

Tak jak należało się spodziewać w bardziej uprzywilejowanej pozycji z punktu widzenia odprowadzania składek na konta emerytalne są osoby wykonujące działalność zawodową na otwartym rynku pracy niż te, które ograniczają swoją aktywność zawodową jedynie do prowadzenia zajęć na uczelniach.

Rysunek 7.1.11 - Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w ciągu ostatniego roku od Pana(i) wynagrodzeń regularnie odprowadzane były składki emerytalne? wg aktywności zawodowej

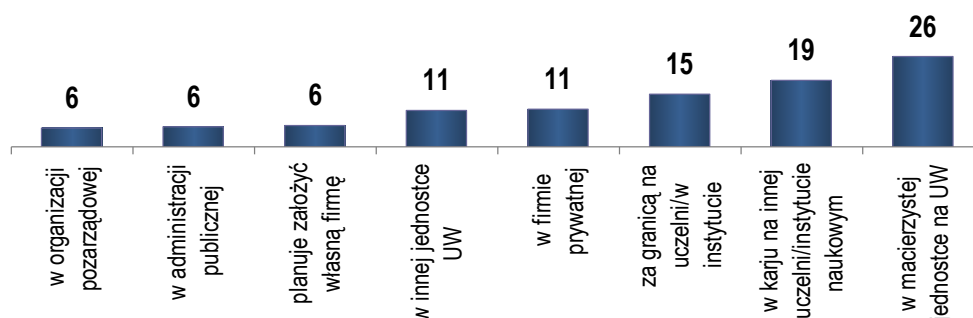


Jednak nawet wśród doktorantów, którzy wykonują pracę zawodową na otwartym rynku pracy, aż co trzeci pracuje w ramach takich umów cywilno-prawnych, dzięki którym pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenie emerytalne zatrudnionego.

W badaniu także staraliśmy się także zrekonstruować wyobrażenia doktorantów na temat ich dalszej kariery zawodowej. Respondentów prosiliśmy o wskazanie przyszłego miejsca pracy. Pytanie to

miało charakter wielokrotnego wyboru, a więc doktoranci mogli wskazać kilka pożądanых miejsc zatrudnienia. Łącznie uzyskano ponad 1279 odpowiedzi – strukturę wskazań przedstawiono na poniższym rysunku.

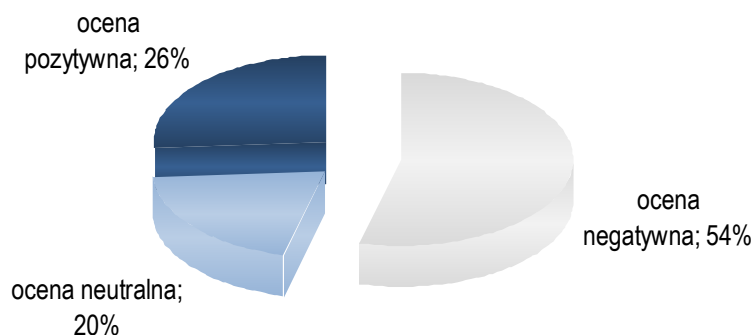
Rysunek 7.1.12 Plany zawodowe doktorantów – procent wskazań na przyszłe miejsce pracy



Jak pokazują wyniki badania czwartą część wszystkich odpowiedzi stanowiły wskazania na macierzystą jednostkę, w której aktualnie badani pracują nad rozprawą doktorską. Dodając do tego kolejne 10% wskazań na inną jednostkę UW okaże się, że więcej niż jedna trzecia wskazań dotyczyła miejsca pracy na UW. **Oznacza to, że przeważająca część doktorantów widzi swoją przyszłość zawodową na Uniwersytecie Warszawskim.** Warto także podkreślić i to, że stosunkowo często badani wskazywali na inne uczelnie lub instytuty naukowe zarówno krajowe i zagraniczne. Sumarycznie wskazania na miejsce pracy związane z działalnością naukową stanowiły 71%. Dodać przy tym należy, że w trakcie szczegółowych analiz nie udało się wyodrębnić grupy doktorantów, których ranking wskazań różniłby się w sposób wyraźny od powyżej omówionego. Z powyższego zatem wynika, że **osoby przygotowujące rozprawy doktorskie na naszej uczelni bardzo poważnie traktują swoje studia i uznają je – w przeważającej większości – za ważny etap w swojej karierze naukowej.**

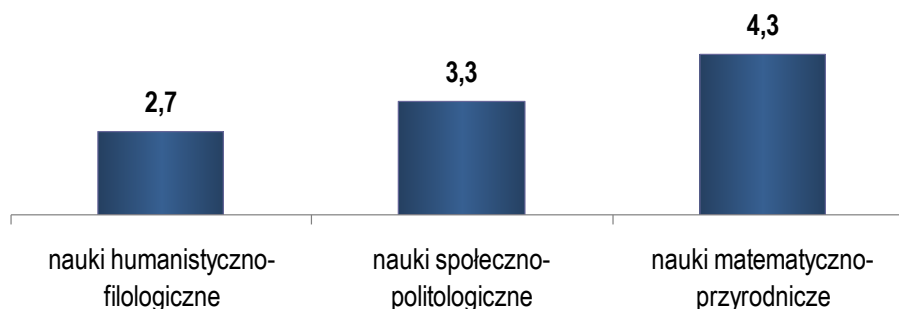
Wszystkim tym badanym, którzy jako przyszłe miejsce pracy wskazywali Uniwersytet Warszawski zadaliśmy pytanie o to, jak oceniają swoje szanse na zatrudnienie na uczelni po zakończeniu doktoratu. Jak wynika z uzyskanych danych **ponad połowa z badanych doktorantów negatywnie oceniła swoje szanse na zatrudnienia na uczelni.**

Rysunek 7.1.13 Oceny szans na zatrudnienia na UW po zakończeniu doktoratu



Wyraźnym uwarunkowaniem ocen szans na zatrudnienie na UW okazała się dyscyplina naukowa. Najniżej swoje szanse na zatrudnienie na uczelni postrzegały osoby przygotowujące rozprawy z zakresu nauk humanistyczno-filologicznych, nieco lepiej doktoranci reprezentujący nauki społeczno-politologiczne, i w końcu najlepsze oceny wystawili przedstawiciele nauk matematyczno-przyrodniczych. Choć nawet w tej ostatniej grupie przeciętna ocena oznacza, z grubsza biorąc, odpowiedź „przeciętnie”.

Rysunek 7.1.14 Oceny szans na zatrudnienia na UW po zakończeniu doktoratu według dyscypliny naukowej



Sceptycyzm doktorantów w tej kwestii wynika zapewne poniekąd stąd, że mają oni świadomość problemów z przyszłym zatrudnieniem, które będzie pokłosiem niżu demograficznego. Choć można także przypuszczać, że w pewnej mierze sceptycyzm dotyczący przyszłego zatrudnienia na uczelni wyrażany przez badanych jest powodowany brakiem wiedzy o zasadach kształtujących politykę zatrudnienia w poszczególnych jednostkach.

Szczegółowe analizy uwiadcniają ponadto, że ocena szans przyszłego zatrudnienia na uczelni jest uwarunkowana sytuacją materialną badanych (dane w aneksie tablica 7.1.5). Osoby oceniające lepiej swoją sytuację materialną wyżej także oceniały swoje szanse na zatrudnienie na uczelni niż osoby mniej zamożne. Wynik ten trudno jest jednoznacznie zinterpretować. Z jednej strony może

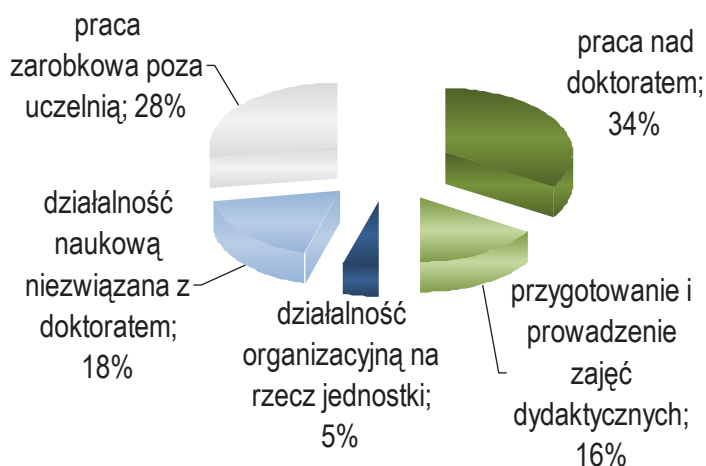
być tak, że niekorzystna sytuacja materialna może powodować to, że doktoranci niebyt wierzą w sukces, a więc w to, że uda się im doprowadzić pracę do szczęśliwego końca – a to jest główny warunek zatrudnienia na uczelni. Z drugiej jednak strony osoby mniej zamożne mogą nie widzieć możliwości podjęcia pracy na UW, gdyż już teraz wiedzą, że po zakończeniu studiów będą zmuszone znaleźć dobrze płatną pracę (płace na uczelni nie należą do wysokich), tak aby osiągnąć określony poziom życia.

7.2. Budżet czasu doktorantów

Studia doktoranckie wymagają od osób przygotowujących rozprawy doktorskie dobrej organizacji pracy. Młodzi naukowcy muszą znaleźć czas nie tylko na pracę przy dysertacji, lecz również na zajęcia dydaktyczne. Dodatkowo niektórzy starają się te zajęcia pogodzić z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Nasuwa się zatem pytanie o to, w jaki sposób osoby przygotowujące rozprawy doktorskie zarządzają swoim czasem. W I edycji Ogólnouniwersyteckiej Ankiety dla Doktorantów podjęliśmy dość ogólnie problem budżetu czasu studentów. Badanym zadaliśmy pytania o to, ile czas przeciętnie w tygodniu poświęcają na pracę naukową, dydaktyczną i zarobkową. Pytaliśmy więc tylko o te rodzaje aktywności, które są ściśle związane ze statusem doktoranta, a więc inaczej mówiąc o czas poświęcany na ogólnie rozumianą aktywność zawodową. Jakkolwiek uzyskane dane – z uwagi na sposób pomiaru – mają jedynie charakter orientacyjny, to jednak pozwalają dość dobrze scharakteryzować obciążenie obowiązkami doktoranta naszej uczelni. Na wstępie należy podkreślić, że wyniki poniższych analiz obejmują tylko tę podzbiorowość respondentów, którzy rzetelnie odnosili się do pytań na temat budżetu czasu. W efekcie zbiorowość ta liczy 381 osób, co stanowi dwie trzecie spośród całej badanej zbiorowości doktorantów.

W świetle deklaracji badanych największy udział w puli czasu przeznaczanego na szeroko rozumiane aktywności zawodowe stanowi praca nad doktoratem. **Na prowadzenie badań i pisanie rozprawy doktoranci UW przeznaczają 1/3 swojego czasu.** Stosunkowo dużo w budżecie czasu badani rezerwowali także na pracę zarobkową poza uczelnią – nieco ponad 1/4 z całej puli czasu. Powyższe wyniki pochodzą z całej zbiorowości, której znaczną część stanowią osoby pracujące, stąd też odnotowujemy znaczny udział czasu poświęcanego na pracę.

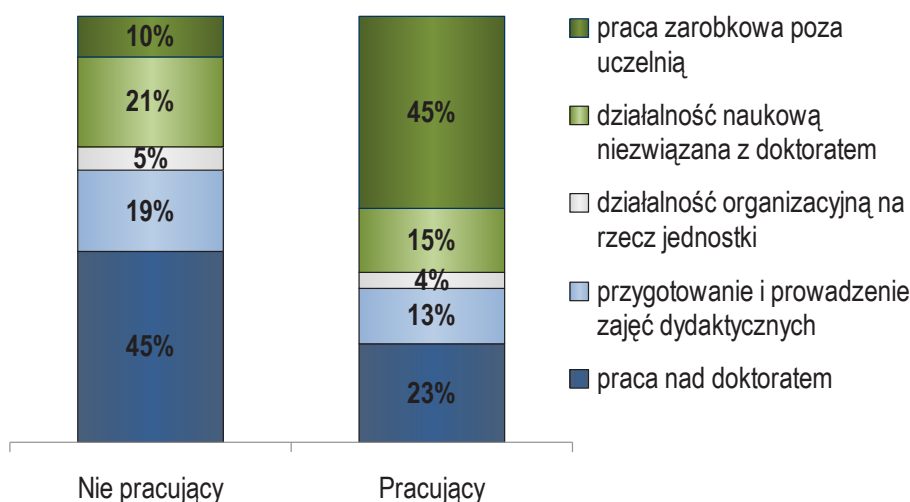
Rysunek 7.2.1 Struktura budżetu czasu doktorantów



Kilkanaście procent ze swego budżetu czasu doktoranci przeznaczają na działalność naukową, która nie jest ściśle związana z doktoratem i kolejne kilkanaście procent w budżecie doktorantów stanowi czas poświęcony na przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych. Natomiast najmniejszą część w budżecie czasu stanowią działania organizacyjne na rzecz jednostki.

Czynnikiem, który w największym stopniu wpływa na strukturę budżetu czasu doktorantów jest wąsko rozumiana aktywność zawodowa, a więc **fakt wykonywania pracy zarobkowej**. Poniżej przedstawiono strukturę budżetu czasu wśród dwóch podzbiorowości doktorantów tj. tych, którzy pracują zarobkowo i pozostałych. Jak się okazuje różnice w strukturze budżetu czasu są bardzo wyraźne. To co zdecydowanie różni oba budżety to oczywiście nakłady czasu ponoszone na pracę zawodową i pracę nad doktoratem. Nie pracujący zarobkowo doktoranci przeznaczają najwięcej czasu na pracę nad doktoratem – 45 %, na prace zarobkowe na uczelni poświęcają jedynie 10% ze swego budżetu czasu. Z kolei ci, którzy pracują zarobkowo na pracę przy doktoracie poświęcają 23% z ogólnej puli czasu, a na pracę zarobkową poza uczelnią przeznaczają 45% ze swojego budżetu. Odnotować w tym miejscu należy, że zarówno jedni, jak i drudzy poświęcają podobną część czasu na działania organizacyjne na rzecz jednostki.

Rysunek 7.2.2 Struktura budżetu czasu doktorantów według aktywności zawodowej

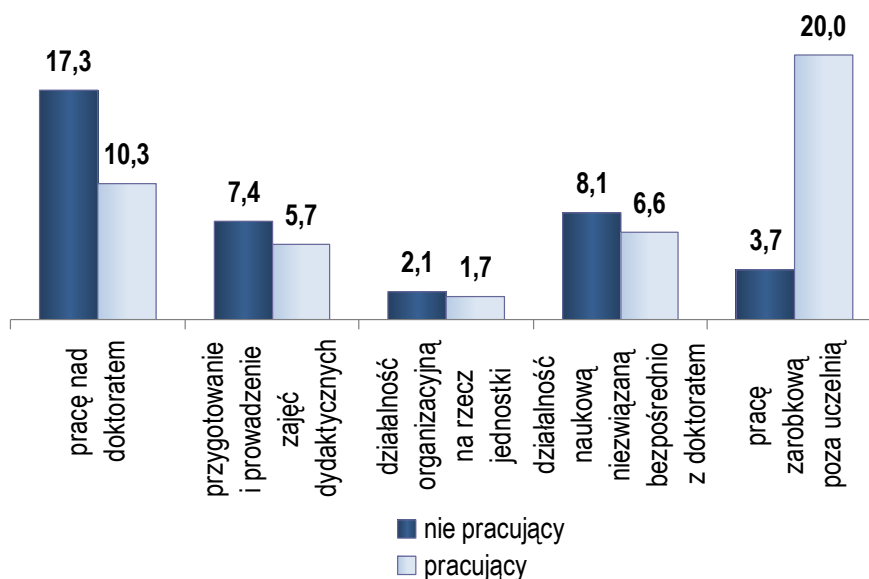


Poza różnicami w strukturze budżetu czasu przeznaczanego na szeroko rozumianą aktywność zawodową doktorantów interesująca jest sama wysokość nakładów czasu na poszczególne rodzaje działalności. Biorąc pod uwagę znaczące różnice struktur budżetu między doktorantami wykonującymi pracę zarobkową i pozostałymi, wysokość nakładów czasu na poszczególne działania zostaną przedstawione dla tych dwóch podzbiorowości.

Jak wynika z zebranego materiału w typowym tygodniu niepracujący doktoranci poświęcają na aktywności związane ze statusem doktoranta 38,6 godziny tygodniowo, a ich pracujący koledzy 44,2 godziny. Oznacza to, że doktoranci nie pracujący zarobkowo przeznaczają wyraźnie mniej czasu około 5 godzin na tydzień (a więc w ujęciu względnym około 13%) na szeroko rozumiane aktywności zawodowe niż osoby pracujące zarobkowo. Jednak większa pula czasu przeznaczana przez pracujących na aktywności ściśle związane ze studiami doktoranckimi niestety nie niweluje podstawowej różnicy odnotowanej przy analizie struktury budżetu czasu – czyli różnicy w nakładzie czasu poświęconego na przygotowywanie rozprawy doktorskiej. Doktoranci pracujący zarobkowo poświęcają rozprawie doktorskiej średnio około 10 godzin tygodniowo, natomiast ich niepracu-

jący zarobkowo koledzy przeznaczają na ten cel aż 17 godzin w tygodniu. Ta relacja unaocznia trudności na jakie są narażone osoby przygotowujące rozprawę doktorską i jednocześnie pracujące. Gdyby przyjąć, że przygotowanie pracy wymaga podobnych nakładów czasowych, to osoba przygotowująca rozprawę doktorską i jednocześnie pracująca będzie robiła to prawie dwukrotnie dłużej niż osoba, która w trakcie studiów doktoranckich nie podejmuje pracy zarobkowej.

Rysunek 7.2.3 Przeciętna tygodniowa liczba godzin przeznaczana na poszczególne rodzaje aktywności wśród pracujących i nie pracujących zarobkowo doktorantów



W typowym tygodniu niepracujący zarobkowo doktoranci poświęcają na przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych 7,4 godziny tygodniowo, a więc blisko dwie godziny więcej niż pracujący zarobkowo. Niepracujący respondenci poświęcali około 1,5 godziny tygodniowo więcej czasu na działalność naukową nie powiązaną ściśle z doktoratem niż ich pracujący koledzy. Uzyskane wyniki niebicie zatem dowodzą, że **praca zawodowa w trakcie studiów doktoranckich zasadniczo ogranicza pulę czasu, która jest przeznaczana na działalność naukową**. A przypomnieć należy, że z problemem braku czasu na aktywność naukową boryka się ponad połowa spośród badanych.

7.3. Sytuacja materialna i rodzinna doktorantów

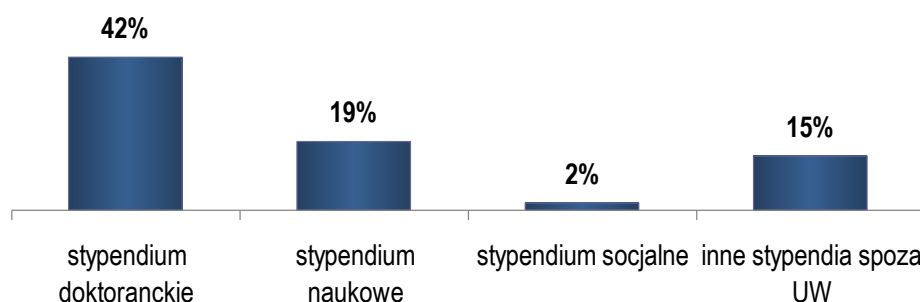
Uzupełnieniem obrazu sytuacji bytowej doktorantów jest krótki opis ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Ponieważ badanie miało na celu ukazanie przede wszystkim opinii tego środowiska na temat szeroko rozumianych warunków kształcenia na naszej uczelni, to w ankiecie znalazło się zaledwie kilka, bardzo ogólnikowych pytań poświęconych sytuacji materialnej i rodzinnej. W konsekwencji przedstawione poniżej wyniki mają charakter bardzo ogólny, lecz bez wątpienia stanowią ważne źródło wiedzy o położeniu życiowym osób piszących rozprawę doktorską na Uniwersytecie Warszawskim.

Omówienie sytuacji materialnej doktorantów należy rozpocząć od opisu dostępności świadczeń stypendialnych. Na Uniwersytecie Warszawskim skala dystrybucji środków przeznaczonych na pomoc materialną dla studentów, w tym doktorantów jest duża, a struktura świadczeń znacznie zróżnicowana. Aby to zobrazować, wystarczy wspomnieć, że *Dotacja z Ministerstwa Nauki i Szkolnic-*

twą Wyższego w 2010 roku na fundusz pomocy materialnej dla studentów i doktorantów wynosiła 40.914.700 zł¹. Na koniec 2010 roku (...) 610 osób pobierało stypendia doktoranckie. Ich wysokość wynosiła od 1 045 zł do 1 740 zł² – a więc około 20% spośród osób kształcących się na studiach doktoranckich. Poza stypendiami doktoranckimi na UW przyznawane są także i inne rodzaje stypendiów, o które mogą ubiegać się doktoranci. Otrzymywanie dochodów w postaci stypendiów stanowi dla doktorantów źródło dochodu, który jak należy przypuszczać wywiera pewien wpływ na ich położenie materialne.

Wśród osób objętych badaniem duża część utrzymywała, że pobiera stypendia. Jak wynika z analizy wśród badanych aż 42% osób pobierało stypendia doktoranckie, kolejne 19% deklarowało pobieranie stypendiów naukowych, 15% doktorantów pobierało stypendia z innych środków niż fundusz pomocy materialnej i w końcu 2% pobierało stypendium socjalne. Łącznie zaś w badanej zbiorowości 61% respondentów pobierało jedno bądź więcej stypendiów. Zatem z badania wynika, że przeważająca część doktorantów otrzymuje wsparcie materialne – w postaci stypendium – od uczelni lub innych instytucji. Co prawda z analizy pytań otwartych dowiadujemy się, że oceny wsparcia w postaci stypendiów były zwykle negatywne. Przede wszystkim badani podkreślali niską wysokość otrzymywanego stypendium *Żenująco niskie stypendium przy jednocześnie ogromnej pracochłonności*. Zdaniem badanych stypendium nie pokrywa kosztów utrzymania: *Stypendium ledwo wystarczające na utrzymanie (...)*. Inni badani zwracali także uwagę i na to, że przyznawane stypendia doktoranckie w praktyce stanowią bardzo niskiej wysokości wynagrodzenie za pracę dydaktyczną *Stypendium nie powinno być formą odpłatności za dydaktykę. I powinno być takiej wysokości, by zdolny człowiek nie tracił najlepszych lat swojego życia na studia doktoranckie i dorabianie wszędzie i czym się da, by na koniec okazało się, że ktoś go oszukał i zaproponował stypendium, które nie pozwala ani na życie ani na przygotowanie pracy doktorskiej*.

Rysunek 7.3.1 Procent doktorantów pobierających poszczególne rodzaje stypendiów



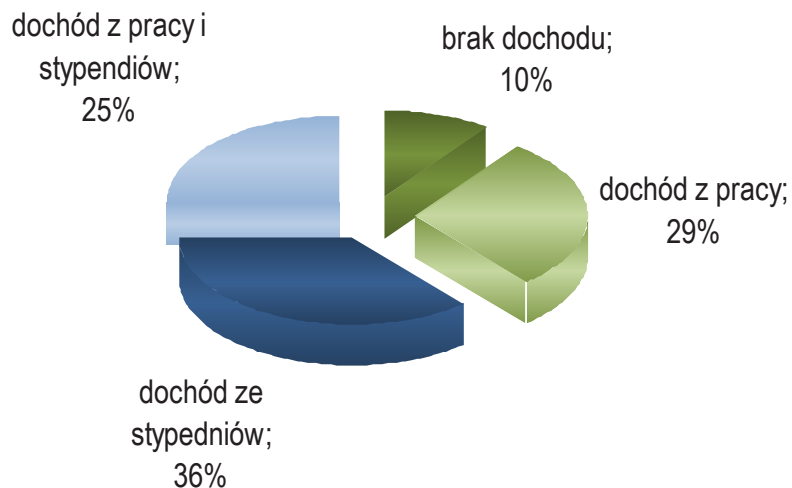
Jak wcześniej pokazano poza stypendiami doktoranci czerpią także dochody z pracy zarobkowej. Można zatem określić w badanej zbiorowości strukturę źródeł dochodów doktorantów. W świetle wyników tej analizy trzeba powiedzieć, że najwięcej osób przygotowujących rozprawę doktorską na naszej uczelni czerpie dochody z otrzymywanych stypendiów. Nieco mniejsza część uzyskuje jedynie dochody z pracy. Co czwarty objęty badaniem doktorant czerpał dochody zarówno z pracy zarob-

¹Sprawozdanie roczne Rektora Uniwersytetu Warszawskiego za rok 2010, Warszawa 2011, s.28

²j.w. s.40

kowej, jak i ze stypendiów. Jedynie 10% spośród doktorantów nie uzyskuje dochodów w postaci zarobków lub stypendiów.

Rysunek 7.3.2 Struktura doktorantów według źródeł dochodu



Na kształt struktury dochodu według źródeł doktorantów silnie wpływa to z jakiej dyscypliny piszą pracę doktorskie (dane przedstawiono w aneksie tabela 7.3.1). Okazuje się, że wśród doktorantów nauk humanistycznych i społecznych udział osób pozostających bez dochodów jest blisko dwukrotnie większy niż wśród przedstawicieli nauk matematyczno-przyrodniczych. Wśród tej ostatniej grupy doktorantów ponad 2/3 czerpało dochody jedynie ze stypendiów. Wówczas, gdy wśród reprezentantów nauk humanistyczno-filologicznych odsetek takich osób wynosi 29%, a wśród przedstawicieli nauk społeczno-politologicznych jedynie 16%.

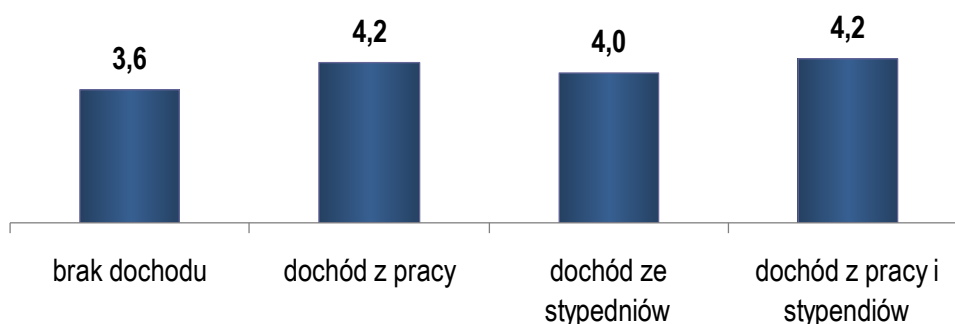
W celu scharakteryzowania sytuacji materialnej badanym zadano dwa pytania. Pierwsze brzmiało: *Biorąc pod uwagę swoje dochody z różnych źródeł w roku akademickim 2010/2011, czy Pana(i) dochody pozwalają na wiązanie końca z końcem*, natomiast w drugim poproszono respondentów, aby ocenili swoją sytuację materialną na pięciopunktowej skali: od odpowiedzi bardzo zła – do odpowiedzi bardzo dobra. Analiza pokazuje bardzo silny związek zachodzący między odpowiedziami na te dwa pytania – współczynnik korelacji liniowej wynosi 0,705. W efekcie w dalszych analizach posługujemy się jedynie odpowiedzią na pytanie o to, czy dochody pozwalają na wiązanie końca z końcem. Analizując rozkład tej zmiennej warto zwrócić uwagę na to, że taki sam odsetek badanych twierdzi, iż bieżące dochody są wystarczające jak ten, który twierdzi, że bieżące dochody nie umożliwiają swobodnego zaspokojenia potrzeb.

Rysunek 7.3.3 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Biorąc pod uwagę swoje dochody z różnych źródeł w roku akademickim 2010/2011, czy Pana(i) dochody pozwalają na wiązanie końca z końcem?



W tym miejscu nasuwa się kluczowe pytanie o to, czy źródła dochodu doktorantów warunkują ich samoocenę sytuacji materialnej. Tak jak się należało spodziewać odnotowujemy pewną zależność między źródłem dochodów a oceną sytuacji materialnej. Te osoby, które czerpały dochody z pracy i stypendiów lub tylko z pracy oceniały lepiej swoją sytuację materialną niż te, które nie uzyskiwały dochodów z pracy ani ze stypendiów. Warto jednak podkreślić, że odnotowana zależność jest dość słaba. Co sugeruje, że na sytuację materialną doktorantów większy wpływ wywiera zamożność rodziny, która w większym lub mniejszym stopniu może wspierać finansowo osobę kształcącą się na studiach doktoranckich.

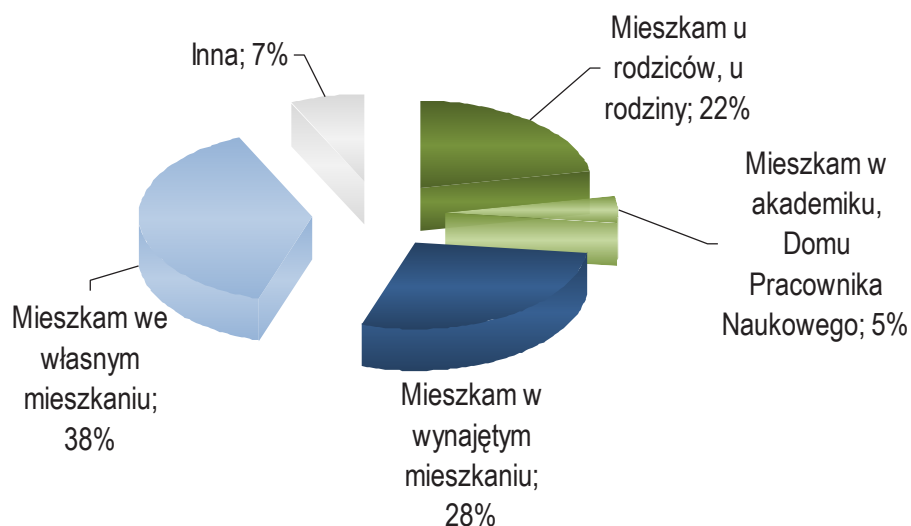
Rysunek 7.3.4 Ocena stopnia w jakim bieżący dochód pozwala na wiązanie końca z końcem według źródeł dochodów



*) średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało z dużą trudnością, a 7 oznaczało z dużą łatwością

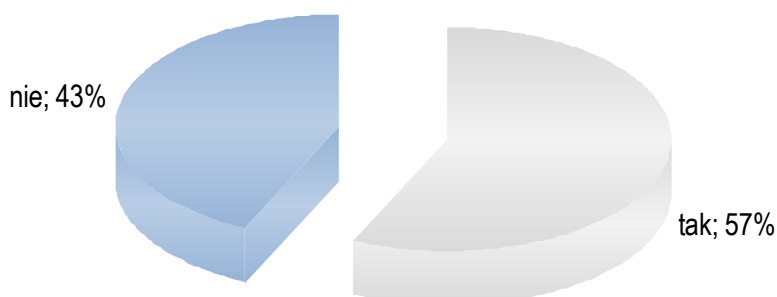
Kolejną z kluczowych charakterystyk sytuacji bytowej doktorantów są ich warunki mieszkaniowe. Co prawda związki między warunkami mieszkaniowymi doktorantów a jakością kształcenia na uczelni są dość słabe, to jednak wydaje się, że warto mieć pewną wiedzę o sytuacji mieszkaniowej przedstawicieli tego środowiska akademickiego. Wyniki badania – zamieszczone na poniższym wykresie – pokazują, że większość doktorantów weszła już w etap samodzielności mieszkaniowej. Dominująca część spośród badanych 38% mieszka we własnym mieszkaniu, kolejne 28% wynajmuje mieszkanie. A jedynie 22% spośród nich mieszka z rodzicami. Jak się okazuje **zasadniczym uwarunkowaniem zamieszkiwania samodzielnego lub z rodzicami była sytuacja materialna badanych** (tabela 7.3.2 w aneksie). Wśród osób oceniających źle swoje położenie materialne blisko jedna trzecia zamieszkuje z rodzicami lub rodziną, wówczas gdy analogiczny wskaźnik w grupie dobrze oceniających swoją sytuację materialną doktorantów był dwukrotnie niższy. Jak można sądzić ta prawidłowość nie jest specyficzna wyłącznie dla badanej grupy doktorantów, ale odnosi się do ogółu młodych ludzi, których możliwości samodzielnego zamieszkania są mocno ograniczone poprzez ich możliwości finansowe.

Rysunek 7.3.5 – Sytuacja mieszkaniowa doktorantów



Większość z absolwentów szkół wyższych zaraz po zakończeniu kształcenia na uczelni podejmuje ważne życiowe decyzje dotyczące wchodzenia w związki małżeńskie lub partnerskie. W tym kontekście nasuwa się interesujące pytanie o to, jaka część spośród osób przygotowujących rozprawę doktorską na naszej uczelni jest w fazie budowania rodziny, a jaka pozostaje w stanie wolnym. Aby odpowiedzieć na to pytanie, doktorantom zadaliśmy pytanie o to, czy pozostają w związku małżeńskim lub stałym związku nieformalnym. Jak pokazują wyniki większość z objętych badaniem osób deklaruwała, że pozostaje w trwałym związku partnerskim lub związku małżeńskim. Uzyskane wyniki świadczą o tym, że zbiorowość doktorantów nie różni się znacznie pod względem udziału singli od swoich rówieśników, którzy wybrali inną drogę kariery zawodowej. Dodać przy tym należy, że wśród tych badanych, którzy deklaruwali pozostawanie w związku małżeńskim lub stałym partnerskim przeważająca większość 83% prowadzi wspólnie z partnerem gospodarstwo domowe. A więc okazuje się, że w badanej zbiorowości doktorantów osoby samotne oraz osoby mające poważne zobowiązania małżeńskie/partnerskie (wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego) stanowią mniej więcej równe frakcje – około 45% (zobacz dane w tabeli 7.3.3).

Rysunek 7.3.6 - Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy jest Pan(i) żonaty/ zamężna lub pozostaje w stałym związku nieformalnym?*



Tak jak należało przypuszczać obserwujemy wyraźny związek między wiekiem a pozostawaniem w związku (dane przedstawiono w aneksie tablica 7.3.4). O ile wśród najmłodszych badanych udział singli przekracza 54%, to już wśród tych doktorantów którzy ukończyli już 30 rok analogiczny wskaźnik jest dwukrotnie niższy.

Uzupełnieniem sytuacji rodzinnej badanych doktorantów jest informacja o tym, czy mają oni dzieci na swoim utrzymaniu (dane w aneksie tabela 7.4.5). Przeważająca większość 86% respondentów stwierdziło, że nie ma dzieci na utrzymaniu. Natomiast wśród tych, którzy deklarowali, iż mają na utrzymaniu dzieci dominowali tacy, którzy mieli jedno dziecko. Uzyskane wyniki potwierdzają przypuszczenie, że w trakcie studiów doktoranci przede wszystkim budują związki partnerskie/małżeńskie, zaś decyzje o budowaniu rodziny odkładają na okres późniejszy po zakończeniu studiów.