

Sytuacja osób kształcących się w Szkołach Doktorskich UW – 2025

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



**UNIwersytet
Warszawski**

Warszawa, grudzień 2025

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

Nadzór techniczny badania
i przygotowanie danych do analizy: Przemysław Kopa

Redakcja i korekta: Marta Chełminiak

Skład i łamanie: Paulina Steckiewicz

Spis treści

SPIS TREŚCI	2
1. WPROWADZENIE	4
2. GŁÓWNE WNIOSKI	7
3. CHARAKTERYSTYKA BADANIA ANKIETOWEGO I OPIS ZBIOROWOŚCI	15
3.1. Charakterystyka badania ankietowego	15
3.2. Opis zbiorowości	16
4. ORGANIZACJA KSZTAŁCENIA	21
4.1. Zajęcia w szkole doktorskiej i ich ocena	23
4.2. Aspekty organizacyjne zajęć	28
4.3. Praktyki dydaktyczne	29
4.4. Współpraca z promotorem / promotorami	32
4.5. Ocena szans uzyskania stopnia doktora	39
4.6. Rozważanie rezygnacji z kształcenia doktorskiego	42
4.7. Plany po doktoracie	44
5. AKTYWNOŚĆ NAUKOWA	46
5.1. Aktywność publikacyjna i konferencyjna	46
5.2. Ocena wsparcia aktywności naukowej przez Uczelnię	51
5.3. Satysfakcja z pracy naukowej i uznanie otoczenia	55
6. ZAANGAŻOWANIE NA UCZELNI	57
6.1. Korzystanie z instytucjonalnego wsparcia uczelni	57

6.2.	Korzystanie z infrastruktury uczelni	63
6.3.	Działalność na rzecz społeczności akademickiej	70
6.4.	Miejsce pracy.....	73
6.5.	Budżet czasu.....	82
7.	SYTUACJA ZAWODOWA I BYTOWA ORAZ RÓŻNORODNOŚĆ KULTUROWA	88
7.1.	Zatrudnienie, stypendia i granty	88
7.1.1.	Zatrudnienie.....	88
7.1.2.	Stypendia i granty	94
7.2.	Związki podejmowanej pracy z kształceniem doktorskim	95
7.3.	Wynagrodzenia oraz dochody ze stypendiów i grantów	98
7.4.	Charakterystyka gospodarstw domowych	107
7.5.	Sytuacja mieszkaniowa	109
7.6.	Sytuacja zawodowa i bytowa ze względu na stan zdrowia	112
7.7.	Sytuacja obcokrajowców	116
ANEKS		129

1. Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce raport z ogólnouniwersyteckiego badania *Sytuacja osób kształcących się w Szkołach Doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego – 2025*. Badanie to było realizowane w ważnym momencie. Po pierwsze, od wdrożenia na UW szkół doktorskich upłynęło odpowiednio dużo czasu, by była możliwość objąć badaniem rzeczywistość doktorantek i doktorantów na wszystkich etapach kształcenia doktorskiego – zarówno na poszczególnych latach kształcenia, jak i w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej. Dało to możliwość pełniejszego wglądu w opinie i doświadczenia osób objętych na UW kształceniem doktorskim. Po drugie, w przeciwieństwie do poprzedniego badania doktoranckiego, które było realizowane krótko po rozpoczęciu funkcjonowania szkół doktorskich, cała zbiorowość doktorantów i doktorantek, do których teraz skierowaliśmy badanie, kształciła się w szkołach doktorskich, nie zaś na studiach doktoranckich. Badanie miało zatem szansę w sposób jednolity objąć zagadnienia wspólne dla wszystkich osób przygotowujących na UW rozprawy doktorskie. Po trzecie, w szkołach doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego dwa lata temu wdrożono nowe programy kształcenia doktorskiego. Badanie objęło więc zarówno roczniki kształcące się według starego, jak i nowego programu. Wnioski z badania mają zatem szansę wspomóc prace władz szkół doktorskich UW nad ewaluacją i doskonaleniem programów kształcenia.

Jednym z dodatkowych wyzwań tego badania było stworzenie i przetestowanie narzędzia, które ma być pierwszym etapem budowy na UW systemu monitorowania sytuacji różnorodnej kulturowo społeczności akademickiej naszej uczelni. Dlatego tak ważne było skoordynowanie badania z działaniami Pełnomocnika Rektora ds. Różnorodności Kulturowej.

Badanie koncentrowało się wokół czterech zagadnień:

- Organizacja kształcenia,
- Aktywność naukowa,
- Zaangażowanie na UW,
- Sytuacja zawodowa i bytowa oraz różnorodność kulturowa.

Te cztery obszary tematyczne stanowią zarazem tytuły czterech głównych rozdziałów raportu. Poprzedza je rozdział zawierający główne wnioski z badania – mamy nadzieję, że zapoznanie się z nimi ułatwi lekturę dalszej, szczegółowej części raportu – oraz rozdział

„Charakterystyka badania ankietowego i opis zbiorowości”, który zawiera opis realizacji badania i podstawowe informacje o badanej zbiorowości doktorantów i doktorantek UW.

Badanie na wszystkich etapach było realizowane w stałej koordynacji z Pełnomocniczką ds. rozwoju szkół doktorskich Marią Golińską-Wapińską.

Badanie kwestionariuszowe zostało poprzedzone szerokimi konsultacjami. Konsultacje te pomogły nam lepiej zrozumieć sytuację osób kształcących się w Szkołach Doktorskich UW w nowej rzeczywistości i stały się ważnym wsparciem przy przygotowywaniu kwestionariusza. Zostało ono zrealizowane w dniach 2.06 – 14.07.2025 w postaci sondażu przeprowadzonego poprzez system ankietujący „Ankieter”. Zastosowanie tego systemu pozwoliło na precyzyjne zaadresowanie badania do doktorantów i doktorantek, a także na efektywne i elastyczne wykorzystanie zaawansowanych narzędzi CAWI.

Na podstawie odpowiedzi badanych zespół PEJK przygotował prezentację przedstawioną Uniwersyteckiej Radzie ds. Kształcenia oraz pozostałym osobom zaangażowanym w badanie podczas posiedzenia URK 5 grudnia 2025 r. Dzięki temu spotkaniu mogliśmy nie tylko zaprezentować zebranych główne wyniki badania, ale również rozszerzyć zakres analiz ujętych w niniejszym raporcie i lepiej dostosować je do potrzeb Uniwersytetu Warszawskiego.

Podczas wspomnianych konsultacji i licznych spotkań roboczych mogliśmy wykorzystać wiedzę i doświadczenia szeregu kluczowych osób zaangażowanych w rozwijanie kształcenia na Uniwersytecie Warszawskim. W tym miejscu serdecznie dziękujemy wszystkim osobom, które znalazły czas i cierpliwość, by wesprzeć nas przy pracach badawczych. Dziękujemy za wsparcie i cenne uwagi Panu Prorektorowi UW ds. studentów i jakości kształcenia dr hab. Maciejowi Rasiowi, prof. ucz. i Panu Prorektorowi UW ds. doktoranckich i prawnych dr hab. Adamowi Niewiadomskiemu, prof. ucz. Jesteśmy wdzięczni członkom i członkiniom Uniwersyteckiej Rady ds. Kształcenia oraz Centrum Wsparcia Dydaktyki, których krytyczne wskazówki umożliwiły przeprowadzenie badania i skuteczne udoskonalenie narzędzi badawczych. Dziękujemy też Dyrektorom szkół doktorskich za poświęcony czas i cenne uwagi oraz Samorządowi Doktorantów UW zarówno za konsultacje, jak i wsparcie przy promocji badania. Wyrażamy również gorącą wdzięczność za pomoc, której udzielił nam na etapie konstruowania części kwestionariusza dotyczącej problemów różnorodnej kulturowo społeczności UW Pełnomocnik Rektora ds. Różnorodności Kulturowej dr Nagmeldin Karamalla-Gaiballa. Było to tym ważniejsze, że problemy różnorodnej kulturowo społeczności UW w tak szerokim zakresie podjęliśmy po raz pierwszy.

Szczególne podziękowania kierujemy do Pełnomocniczki ds. rozwoju szkół doktorskich Pani Marii Golińskiej-Wapińskiej, której uwagi i opieka pozwoliły lepiej dopasować rozwój badania do potrzeb UW i społeczności doktoranckiej naszej uczelni.

2. Główne wnioski

- W badaniu ankietowym *Sytuacja osób kształcących się w Szkołach Doktorskich – 2025* wzięło udział 446 doktorantek i doktorantów - co oznacza, że poziom realizacji wyniósł 26,5%.
- Wśród badanych przeważały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (41%), zaś najmniejszy odsetek stanowiły osoby z Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej (7%).
- Połowa badanych kształciła się na I lub II roku studiów.
- Wśród badanych przeważali mężczyźni – stanowili 53%, zaś kobiety 45% badanej zbiorowości.
- **Oceny koncepcji kształcenia w szkołach doktorskich są zróżnicowane między szkołami doktorskimi**, przy czym najwyższe oceny uzyskuje Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych, a najniższe – Szkoła Doktorska Nauk Społecznych. Ogólne oceny mieszczą się w pobliżu środka skali, ale różnice między szkołami są wyraźne. Kobiety i osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa oceniły koncepcję kształcenia **wyraźnie bardziej pozytywnie** niż mężczyźni i osoby z polskim obywatelstwem.
- **Zajęcia obowiązkowe oceniane są wyraźnie niżej niż zajęcia do wyboru**, a kluczowym czynnikiem wpływającym na ogólną ocenę zajęć jest ich postrzegana przydatność dla doktoratu i prowadzonych badań. We wszystkich szkołach przydatność zajęć oceniono poniżej środka skali. W Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych oceny wszystkich grup zajęć są generalnie wyższe niż w innych szkołach doktorskich.
- **Nowy program kształcenia nie wpłynął znacząco na poprawę ocen zajęć**. Osoby kształcące się według nowego programu oceniają koncepcję kształcenia nieco lepiej niż osoby ze starego programu, różnica jest jednak niewielka. Wyjątkiem jest Szkoła Doktorska Nauk Społecznych, w której osoby kształcące się według nowego programu oceniały zajęcia znacząco gorzej niż doktoranci i doktorantki ze starego programu.
- **Po zmianie programu pogorszyły się oceny większości kategorii zajęć**. Dotyczy to zwłaszcza **zajęć metodologicznych do wyboru** – spadek oceny z 0,24 do –0,03. Wyjątek stanowi Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych, gdzie osoby z nowego programu lepiej oceniły metodologiczne zajęcia obowiązkowe niż osoby kształcące się według poprzedniego programu.

- **Praktyki dydaktyczne są jednym z najlepiej ocenianych elementów kształcenia doktorskiego.** Ich przebieg jest oceniany pozytywnie we wszystkich szkołach doktorskich, a wsparcie ze strony promotorów i innych nauczycieli akademickich jest zazwyczaj oceniane wysoko. Jednocześnie znaczna część doktorantów prowadzi zajęcia w wymiarze przekraczającym minimum programowe, nie zawsze otrzymując za to wynagrodzenie, co może rodzić poczucie nierówności obciążeń.
- **Współpraca z promotorami jest na ogół bardzo dobrze oceniana** – około 80% doktorantów wystawia oceny pozytywne we wszystkich analizowanych wymiarach. Jednocześnie w części szkół pojawiają się problemy, takie jak ograniczona dostępność promotorów lub niewystarczające wsparcie merytoryczne.
- **Występują duże różnice w modelach kształcenia między dyscyplinami.** W Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych 82% doktorantów i doktorantek uczestniczy w projektach promotorów, co skutkuje częstymi wspólnymi publikacjami. W naukach humanistycznych wspólne publikacje są rzadkie (poniżej 20%).
- **Większość doktorantów pozostaje zmotywowana i zainteresowana tematem rozprawy,** a dla 91% uzyskanie stopnia doktora jest ważne. Zadowolenie z podjęcia kształcenia i zainteresowanie tematem wzajemnie się wzmacniają. Jednak prawdopodobieństwo obrony w terminie 4 lat jest szacowane jako umiarkowane lub niskie i zależy od różnych czynników. Wyżej oceniają je cudzoziemcy, mężczyźni i osoby niepracujące.
- **Znacząca mniejszość doktorantów i doktorantek rozważa rezygnację z kształcenia doktorskiego.** Co czwarta osoba brała pod uwagę taką możliwość, przy czym skłonność ta rośnie wraz z rokiem studiów. Najczęściej wskazywane przyczyny to problemy ze zdrowiem psychicznym oraz trudności finansowe. Najsilniejszym czynnikiem ochronnym okazuje się satysfakcja z pracy naukowej oraz realne wsparcie ze strony promotora.
- **Plany zawodowe po doktoracie różnią się istotnie między szkołami doktorskimi** – część doktorantów (zwłaszcza z nauk ścisłych i przyrodniczych) planuje karierę za granicą, podczas gdy doktoranci nauk humanistycznych częściej wiążą przyszłość z UW, co odzwierciedla różnice w strukturze rynku pracy i modelach kariery akademickiej. Ogólnie 59% chciałoby pracować na UW, a 41% – w ośrodku naukowym za granicą.
- **Zdecydowana większość doktorantów jest aktywna naukowo,** a brak publikacji, wystąpień lub udziału w projektach dotyczy tylko ok. 5% badanych. Poziom aktywności

różni się jednak między szkołami doktorskimi – najwyższy jest w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych, a najniższy w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych.

- **Forma aktywności publikacyjnych i konferencyjnych jest zróżnicowana między dyscyplinami.** Doktoranci nauk humanistycznych częściej publikują w języku polskim i w dłuższych formach (rozdziały, książki), a doktoranci nauk ścisłych i przyrodniczych – w czasopiśmie anglojęzycznym i w ramach pracy zespołowej. Udział w projektach naukowych jest także znacznie bardziej rozpowszechniony w naukach ścisłych niż humanistycznych.
- **Aktywność naukowa rośnie wraz z kolejnymi latami kształcenia,** zwłaszcza w obszarze publikacji, wówczas spada liczba wystąpień konferencyjnych. Może to wynikać to z tego, że osoby na wyższych latach mają już wyniki badań warte publikacji, a przygotowywanie wystąpień konferencyjnych może konkurować o czas z pisanem artykułów.
- **Udział w projektach naukowych sprzyja większej produktywności naukowej.** Doktoranci zaangażowani w projekty mają przeciętnie więcej publikacji i częściej występują na konferencjach. Jednocześnie nie można jednoznacznie ustalić kierunku zależności: praca w projektach może przynosić dane do publikacji, ale też bardziej aktywne osoby częściej są zapraszane do projektów.
- **Doktoranci i doktorantki wysoko oceniają warunki do prowadzenia pracy naukowej zapewniane przez UW,** zwłaszcza dostęp do specjalistycznego sprzętu, bibliotek i baz danych. Zdecydowanie gorzej oceniane jest wsparcie organizacyjne ze strony szkół doktorskich – dominują oceny negatywne i wysoki odsetek odpowiedzi „nie mam zdania”. Jednostki organizacyjne UW oceniane są jako wyraźnie bardziej pomocne, szczególnie w zakresie ubiegania się o finansowanie projektów.
- Osoby kształcące się w szkołach doktorskich korzystają z możliwości dofinansowania działalności naukowo-badawczej, jakie daje uczelnia. **Najbardziej popularnym źródłem finansowania jest IDUB,** o środki z którego ubiegało się około 70% doktorantów i doktorantek. Zdecydowana większość z nich otrzymała dofinansowanie. Fundusz Samorządu Doktorantów i rektorski są osobom badanym mało znane.
- **Poziom satysfakcji z pracy naukowej jest wysoki,** szczególnie w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych. Satysfakcja nie jest zależna od liczby publikacji czy referatów, lecz raczej od innych aspektów pracy naukowej. Większość badanych uważa również, że

ich działalność naukowa spotyka się z uznaniem otoczenia – promotorów, nauczycieli akademickich, studentów i innych doktorantów.

- **Najczęściej wskazywaną barierą w prowadzeniu badań naukowych są trudności finansowe i konieczność podejmowania pracy zarobkowej**, co znacząco ogranicza czas dostępny na realizację doktoratu. Drugą najczęściej wymienianą kategorią problemów są kwestie administracyjne i obciążenie obowiązkami biurokratycznymi.
- Najbardziej znanymi jednostkami UW wspierającymi społeczność osób kształcących się w szkołach doktorskich były: Samorząd Doktorantów UW oraz Centrum Pomocy Psychologicznej. Najmniej znanymi podmiotami udzielającymi wsparcia były: Konsultantka ds. przemocy seksualnej oraz Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi.
- Najczęściej osoby kształcące się w szkołach doktorskich poszukiwały wsparcia w Kwesturze oraz Biurze Obsługi Badań - ponad 40% badanych.
- Przytłaczająca większość osób, która szukała pomocy w różnych jednostkach UW otrzymała to wsparcie. Procent osób, które uzyskały poszukiwane wsparcie wyniósł – w zależności od jednostki – od 76% do 100%.
- Frakcje osób regularnie korzystających ze wsparcia poszczególnych jednostek na UW są niewielkie. Najczęściej osoby przygotowujące rozprawy doktorskie regularnie korzystają z pomocy Kwestury oraz Biura Obsługi Badań – około 10% badanych.
- Doktorantki i doktoranci korzystający z instytucjonalnego wsparcia na uczelni byli zadowoleni z otrzymanej pomocy.
- Najczęściej użytkowanymi elementami infrastruktury uczelni są biblioteki.
- Doktorantki i doktoranci rzadko wykorzystują możliwość pracy w BUW-ie w godzinach nocnych – ponad $\frac{3}{4}$ nie korzysta z tej możliwości.
- Mniej niż połowa osób kształcących się w szkołach doktorskich zadeklarowała swoje zaangażowanie - formalne bądź nieformalne - w działania na rzecz społeczności akademickiej UW. W działaniach na rzecz społeczności akademickiej najbardziej aktywne były osoby ze Szkoły Nauk Humanistycznych.
- Niewielka część osób kształcących się w szkołach doktorskich uczestniczyła w organizacjach akademickich.
- Większość badanych deklaruowała posiadanie stanowiska pracy na uczelni. Jest to jednak wyraźnie zróżnicowane wśród osób z poszczególnych szkół doktorskich. Najlepszą

sytuację pod tym względem mają doktoranci i doktorantki z obszaru nauk ścisłych i przyrodniczych.

- Osoby kształcące się w szkołach doktorskich najczęściej pracują nad doktoratem w miejscu zamieszkania. Jednak miejsce pracy nad doktoratem jest wyraźnie uwarunkowane przez uprawianą dyscyplinę naukową. Osoby ze Szkoły Nauk Ścisłych i Przyrodniczych najczęściej jako miejsce pracy nad doktoratem wymieniały jednostkę organizacyjną, a także relatywnie często wskazywały na laboratoria uniwersyteckie, zaś osoby kształcące się w obszarze nauk społecznych i humanistycznych stosunkowo często w porównaniu do pozostałych badanych wskazywały na: biblioteki uniwersyteckie oraz Przestrzeń Doktorancką.
- Nieco ponad połowa badanych stwierdziła, że nigdy nie korzystała z Przestrzeni Doktoranckiej. Najczęściej z tego miejsca korzystają osoby kształcące się w obszarach nauk społecznych oraz humanistycznych.
- Osoby kształcące się w szkołach doktorskich najwięcej swojego czasu poświęcają na pracę nad doktoratem. Znaczące miejsce w budżecie czasu doktorantek i doktorantów zajmuje także praca zarobkowa poza uczelnią.
- Osoby ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej najwięcej czasu przeznaczały na pracę nad doktoratem. Natomiast doktorantki i doktoranci ze Szkół Doktorskich Nauk Społecznych oraz Nauk Humanistycznych najwięcej czasu poświęcali pracy zarobkowej poza uczelnią.
- Czynnikiem różnicującym budżet czasu osób ze szkół doktorskich okazała się aktywność zawodowa. Osoby niepracujące przeznaczały więcej czasu na pracę nad doktoratem niż osoby pracujące.
- Udział pracujących był zdecydowanie najmniejszy wśród badanych ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.
- Najdłuższy okres przepracowały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych.
- W drugiej połowie kształcenia aktywność zarobkowa doktorantów maleje, zaś w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej procent osób aktywnych zawodowo gwałtownie rośnie.
- W całej zbiorowości dominowało zatrudnienie etatowe.

- Wśród osób ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych dominowało zatrudnienie na umowy cywilno-prawne. Wśród osób kształcących się w pozostałych szkołach doktorskich wyraźnie przeważało zatrudnienie etatowe.
- Doktoranci i doktorantki pracę etatową najbardziej masowo (78%) podejmowali w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej.
- Umowy cywilno-prawne przeważają nad umowami etatowymi tylko w dwóch okresach: na drugim roku (przed oceną śródkresową) i na czwartym roku (ostatni rok standardowego kształcenia - okres intensywnych prac nad rozprawą doktorską).
- Badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych najczęściej (ponad połowa) deklarowali otrzymywanie wynagrodzenia z grantu.
- Niezależnie od szkoły doktorskiej, oceny zgodności wykonywanej pracy z przedmiotem rozprawy doktorskiej były niskie – poniżej środka skali.
- Oceny, w jakim stopniu udaje się godzić pracę zarobkową z kształceniem doktorskim, nie należały do wysokich, jednak różnicowały szkoły doktorskie – wartości średniej oceny nieznacznie powyżej środka skali (równej 4) odnotowały jedynie dwie szkoły doktorskie: Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska (4,6) oraz Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (4,3).
- Najsilniejszy związek wykonywanej pracy z rozprawą doktorską zadeklarowali badani zatrudnieni na umowę o pracę, zaś najslabszy – osoby pracujące bez formalnej umowy.
- Wyraźnie najwyższe wynagrodzenia z wykonywanej pracy zarobkowej odnotowały osoby ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych: 6068 zł netto miesięcznie. Były one o ponad 2000 zł wyższe od zarobków osób kształcących się w pozostałych szkołach doktorskich.
- Najwyższe średnie zarobki osiągały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (10 325 zł netto miesięcznie), zaś najniższe – osoby pracujące bez formalnej umowy (2 027 zł). Umowa o pracę przynosi ponad dwukrotnie wyższe dochody niż tzw. „zatrudnienie śmieciowe” (umowy cywilno-prawne lub praca bez umowy).
- Szkołami doktorskimi o najwyższych wynagrodzeniach ze stypendiów i grantów deklarowanych przez badanych były Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska.
- Badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych uzyskują nie tylko najwyższe zarobki, ale również najwyższe łączne dochody netto.

- Systematyczny wzrost zarobków w trzech pierwszych latach kształcenia doktorskiego ulega załamaniu w czwartym roku. W okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej zarobki wyraźnie rosną i okazują się zauważalnie wyższe niż we wcześniejszych okresach kształcenia doktorskiego.
- Średnie łączne dochody doktorantów uzyskiwane w kolejnych latach kształcenia są coraz wyższe. Pomimo wzrostu zarobków i intensywniejszej aktywności zawodowej doktorantów, łączne dochody osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej okazały się zauważalnie niższe niż we wcześniejszych okresach kształcenia doktorskiego.
- Najmniejsza luka płacowa zarobków ze względu na płeć występuje wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych, a największa – wśród doktorantów i doktorantek ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych. Po uwzględnieniu dodatkowo dochodów ze stypendiów i grantów obraz luki płacowej wśród osób kształcących się w szkołach doktorskich jest podobny jak w przypadku samych wynagrodzeń z pracy zarobkowej.
- We wszystkich szkołach doktorskich osoby oceniające swoją sytuację finansową jako dobrą przeważają nad osobami, które oceniają ją jako złą.
- Tylko w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych i Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych więcej osób deklaroowało poprawę sytuacji finansowej w ostatnim roku niż jej pogorszenie.
- W okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej negatywne oceny przeważają zarówno w odniesieniu do aktualnej sytuacji finansowej, jak i jej zmiany w ostatnim czasie.
- Wśród osób pozostających w stałym związku, wspólne gospodarstwo domowe z mężem/żoną/partnerem/partnerką najczęściej prowadzą doktoranci i doktorantki ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych.
- Doktoranci i doktorantki ze Szkoły doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych nieco rzadziej mieszkają we własnym mieszkaniu i nieco częściej wynajmują pokój lub mieszkanie niż osoby kształcące się w innych szkołach doktorskich.
- Wynagrodzenia osób z dysfunkcjami zdrowia były wyraźnie niższe od zarobków osób bez dysfunkcji zdrowotnych.
- Osoby z niepełnosprawnościami wyraźnie lepiej oceniały swoją sytuację finansową niż osoby ze specyficznymi potrzebami wynikającymi ze stanu zdrowia.

- Dwie trzecie obcokrajowców deklarowało, że miało problemy z dotarciem do Polski – na przykład z uzyskaniem wizy czy pozwolenia na pobyt.
- Ponad $\frac{3}{4}$ osób, które nie wychowywały się w Polsce, utrzymuje w Polsce kontakt z osobami tego samego pochodzenia.
- Większość (65%) spośród osób nieznających języka polskiego zamierza się go nauczyć.
- Obcokrajowcy masowo korzystają z dedykowanej oferty UW – 60% z nich brało udział w kursach, szkoleniach lub warsztatach dla obcokrajowców organizowanych na UW.
- Wszystkie uwzględnione w badaniu aspekty dystansu kulturowego wiązały się z wyraźnie niższą aktywnością zawodową obcokrajowców względem pozostałych doktorantów i doktorantek.
- Zbiorowość obcokrajowców, którzy podjęli pracę zarobkową, okazała się wyjątkowo skuteczna w znajdowaniu stabilnych form zatrudnienia.
- Obcokrajowcy wyraźnie częściej negatywnie niż pozytywnie oceniają zarówno swoją aktualną sytuację finansową, jak i jej zmianę w ciągu ostatniego roku. Kwestie finansowe są w tej grupie szczególnie ważne ze względu na znaczne obciążenia finansowe wynikające z większej liczby osób pozostających na ich utrzymaniu niż w przypadku obywateli polskich.
- Zdecydowana większość badanych doktorantów i doktorantek bez polskiego obywatelstwa ocenia swoje szanse na rozwój kariery zawodowej jako mniejsze w porównaniu z obywatelami polskimi.

3. Charakterystyka badania ankietowego i opis zbiorowości

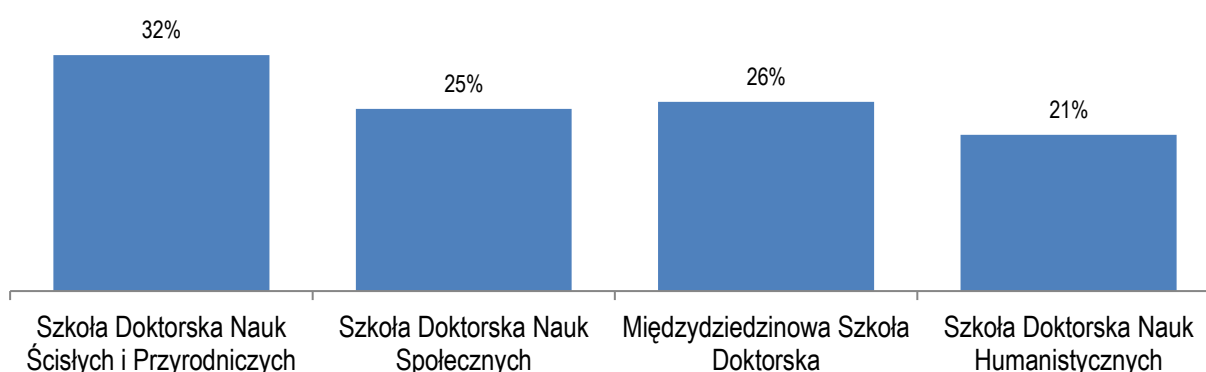
3.1. Charakterystyka badania ankietowego

Badanie ankietowe *Sytuacja osób kształcących się w Szkołach Doktorskich - 2025* było skierowane do wszystkich osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW. Dane były zbierane przy wykorzystaniu ankiety internetowej, która została udostępniona grupie docelowej w systemie *Ankieter* zintegrowanym z systemem USOSweb. Ankieta była dostępna w dwóch wersjach językowych: polskiej oraz angielskiej. Ankieta dla doktorantek i doktorantów była anonimowa, a uczestnictwo w tym przedsięwzięciu badawczym było dobrowolne.

Osoby kształcące się w szkołach doktorskich miały możliwość uczestnictwa w badaniu ankietowym od 2 czerwca do 14 lipca 2025 roku. Odpowiedzi **na pytania zawarte w ankiecie udzieliło 446 doktorantek i doktorantów** - co oznacza, że **poziom realizacji wyniósł 26,5%**.

Uczestnictwo w badaniu było bardzo zróżnicowane w poszczególnych szkołach doktorskich. W największym stopniu w ogólnouniwersyteckiej ankiecie uczestniczyły doktorantki i doktoranci ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych – co trzecia osoba.

Rysunek 3.1. Poziom realizacji badania wg szkół doktorskich



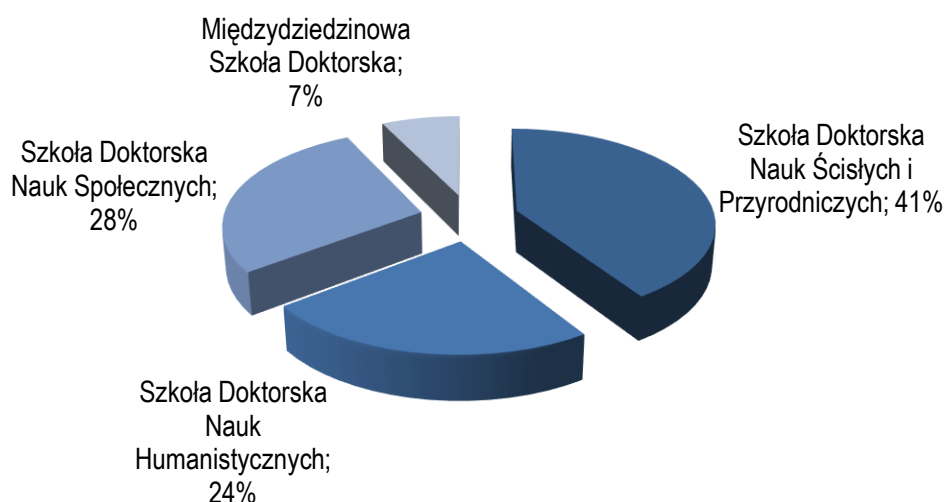
Natomiast w najmniejszym stopniu w badanie zaangażowały się osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych – co piąta osoba.

3.2. Opis zbiorowości

Na wstępie warto scharakteryzować zwięźle zbiorowość objętą badaniem. Przy opisie badanych wypada zwrócić uwagę na kilka ważnych cech respondentów, które pozwalają zarówno określić skład zbadanej zbiorowości, jak też umożliwiają lepsze zrozumienie wyników badań. Trzeba bowiem pamiętać, że wyrażane opinie osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW są w pewnej mierze uwarunkowane przez doświadczenia nabyte w trakcie kształcenia, jak i wybrane osobiste cechy badanych. Innymi słowy poniżej przedstawione charakterystyki badanej zbiorowości mogą okazać się ważnymi uwarunkowaniami różnicującymi odpowiedzi respondentek i respondentów.

Ważną cechą opisującą doświadczenia w trakcie studiów jest to, w której szkole doktorskiej badane osoby się kształcą.

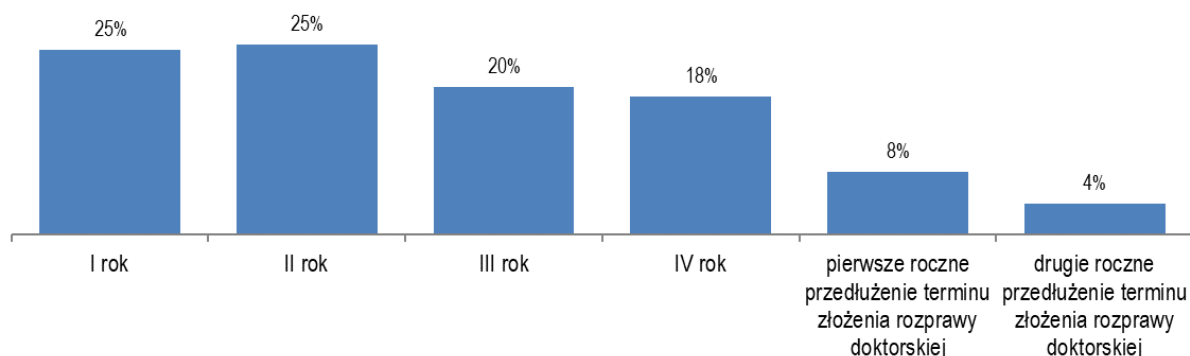
Rysunek 3.2. Struktura badanych wg szkół doktorskich



W świetle zgromadzonych danych można stwierdzić, że w objętej obserwacją zbiorowości wyraźnie przeważały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych - stanowiły one 41% badanych. Najmniejszy udział wśród badanych stanowiły doktorantki i doktoranci z Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej – 7% respondentów. Warto dodać, że struktura badanych nieco się różniła od tej występującej w populacji – w objętej badaniem zbiorowości można stwierdzić wyższy udział osób ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz niższy udział osób ze Szkoły Nauk Humanistycznych.

Kolejną ważną charakterystyką doktorantek i doktoratów jest rok kształcenia. Doświadczenia w studiowaniu zdobyte na kolejnych latach studiów mogą różnicować odpowiedzi udzielane przez badanych.

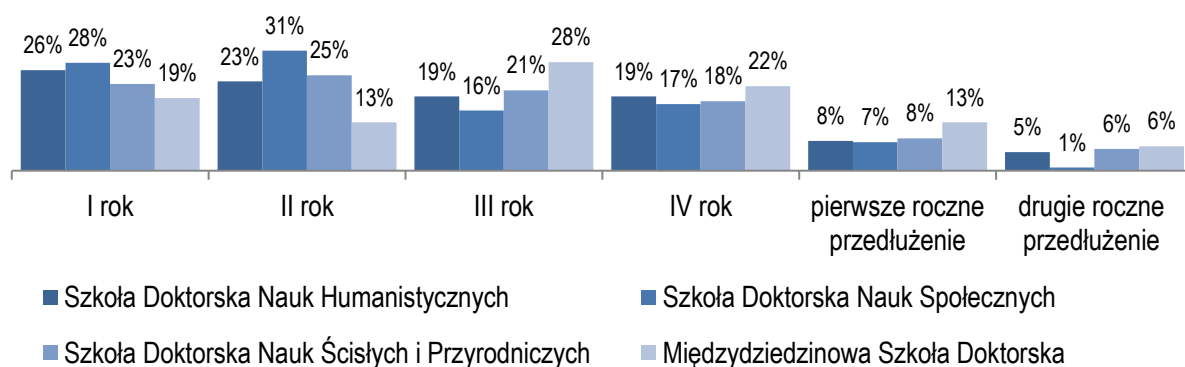
Rysunek 3.3. Struktura badanych wg roku kształcenia



Wśród osób objętych badaniem połowa kształciła się na I lub II roku studiów. W badanej zbiorowości znalazło się także 12% osób z przedłużeniem terminu złożenia rozprawy doktorskiej.

Bardziej szczegółowe analizy ujawniły zauważalną różnicę w strukturze badanych wg roku kształcenia w poszczególnych szkołach doktorskich.

Rysunek 3.4. Struktura badanych wg roku kształcenia w szkołach doktorskich

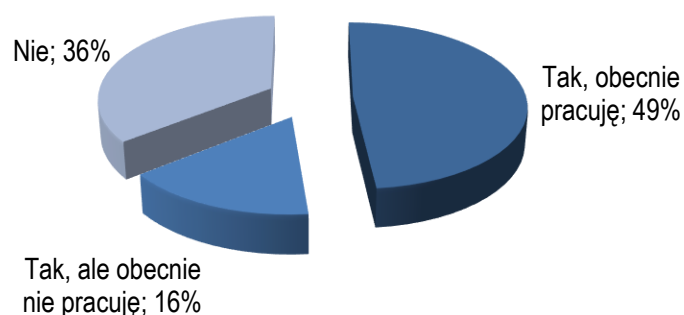


O ile w Szkołach Doktorskich Nauk Humanistycznych, Nauk Społecznych oraz Nauk Ścisłych i Przyrodniczych osoby kształcące się na I lub II roku stanowiły około połowy

badanych, to wśród badanych z Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej osoby z pierwszych lat stanowiły jedynie 1/3 respondentów.

Kolejną ważną charakterystyką zbadanych doktorantek i doktorantów jest podejmowanie aktywności zarobkowej. Specyfika pracy osób kształcących się w szkołach doktorskich zostanie szczegółowo przedstawiona w dalszej części niniejszego opracowania, niemniej w tym miejscu już warto przedstawić strukturę badanych wg aktywności zarobkowej.

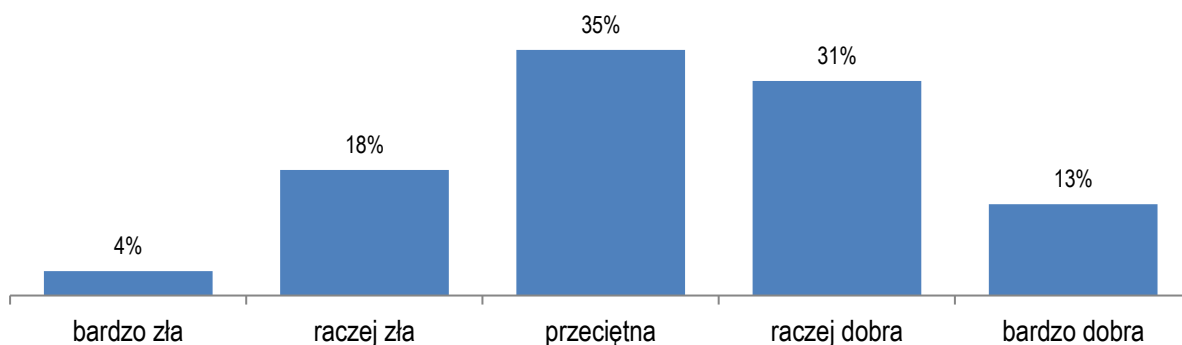
Rysunek 3.5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy kiedykolwiek w tym roku akademickim (od października 2024 r.) podejmował(a) Pan(i) pracę zarobkową?*



W świetle uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że wśród doktorantek i doktorantów przeważały osoby, które pracowały. Blisko dwie na trzy osoby deklarowały, że w roku akademickim 2024/2025 podejmowały aktywność zarobkową. Dodać należy, że prawie połowa badanych doktorantek i doktorantów twierdziło, że w okresie badania wykonywało pracę zarobkową.

Sytuacja finansowa także zostanie omówiona nieco szerzej w dalszej części raportu. W tym miejscu należy stwierdzić, że w badanej zbiorowości większość stanowiły osoby, które oceniły swoją sytuację finansową jako przeciętną. Jednak wypada zauważyć, że relatywnie duża część uczestniczek i uczestników badania oceniła swoją sytuację finansową jako raczej dobrą – 31% badanych osób. Zaś łącznie osoby oceniające swoją sytuację jako raczej dobrą lub bardzo dobrą stanowiły 43%, podczas gdy udział oceniających swoją sytuację finansową jako raczej złą lub bardzo złą wyniósł jedynie 22%.

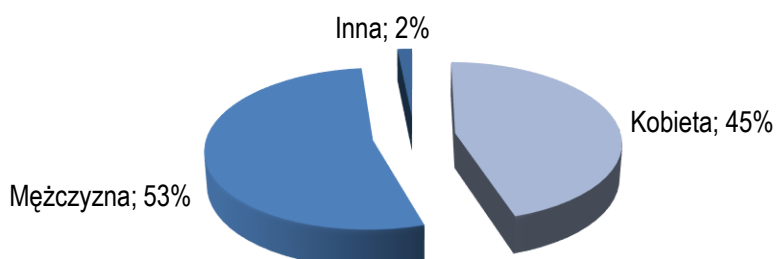
Rysunek 3.6. Struktura badanych wg oceny własnej sytuacji finansowej



W świetle uzyskanych wyników wydaje się więc, że sytuacja finansowa osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW jest dość dobra.

Wśród uczestników badania nieznacznie przeważali mężczyźni – stanowili 53%, zaś kobiety 45%.

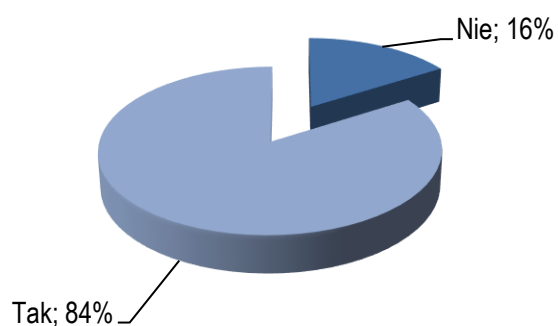
Rysunek 3.7. Struktura badanych wg płci



Jedynie 2% osób uczestniczących w badaniu ankietowym określiło siebie jako osoby niebinarne.

W badanej zbiorowości dominowały osoby posiadające polskie obywatelstwo – stanowiły one 84% badanych, czyli 16% (tj. 71 osób) stanowili respondenci bez polskiego obywatelstwa.

Rysunek 3.8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy ma Pan(i) polskie obywatelstwo?*



Objęci badaniem obcokrajowcy stanowią wśród osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW zauważalną grupę - i jest ona dostatecznie liczna, aby w dalszej części opracowania można było porównać ich odpowiedzi do tych udzielonych przez badanych z polskim obywatelstwem.

4. Organizacja kształcenia

Kształcenie w szkołach doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego trwa co do zasady cztery lata i może zostać przedłużone w szczególnych przypadkach określonych w przepisach, takich jak np. urlop macierzyński, rodzicielski, choroba lub inne sytuacje wpływające na możliwość efektywnej pracy nad rozprawą doktorską. Program kształcenia obejmuje zarówno obowiązkowe zajęcia ogólnouniwersyteckie i specjalistyczne, jak również pewną gamę zajęć do wyboru, pozwalających doktorantom rozwijać kompetencje dostosowane do indywidualnych potrzeb badawczych.

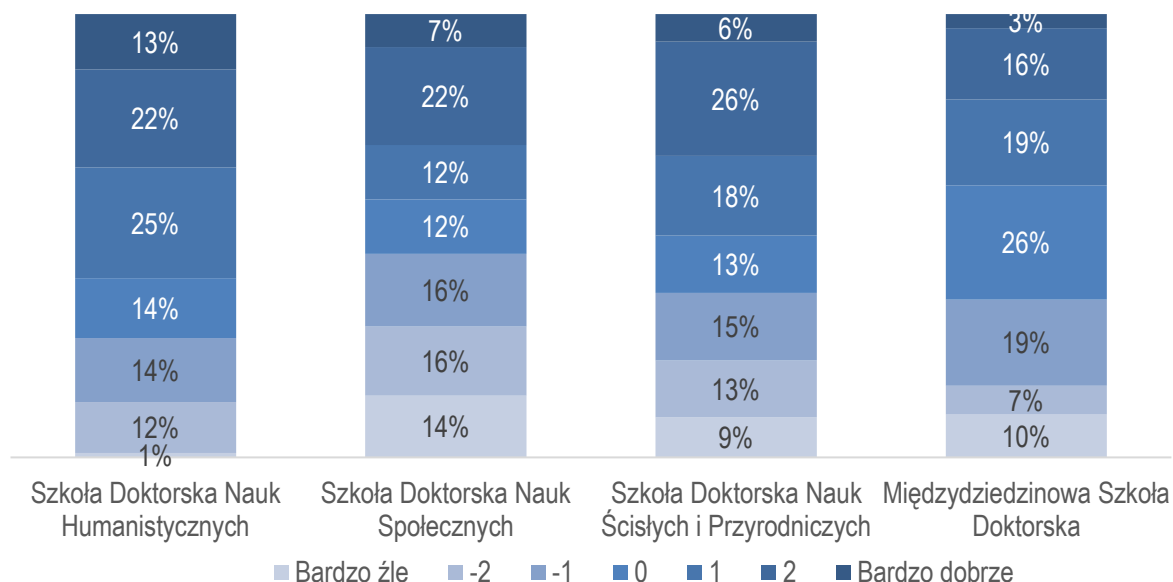
Połączenie elementów obowiązkowych i fakultatywnych ma zapewniać równowagę między jednolitym przygotowaniem metodologicznym a elastycznością umożliwiającą rozwój w ramach zróżnicowanych dyscyplin naukowych. Promotor ma prawo narzucić osobie kształcącej się obowiązek zaliczenia zajęć spoza programu. Równocześnie, w związku z koniecznością uzyskania efektów kształcenia na 8 poziomie PRK, w ramach programu mogą zostać zaliczone zajęcia realizowane w innych instytucjach, w szczególności w innych szkołach doktorskich, udział w cyklicznych spotkaniach naukowych jednostki badawczo-dydaktycznej Uniwersytetu Warszawskiego, itp. Można również zdobyć dodatkowe osiągnięcia, np. w ramach sojuszu 4EU+.

Przy interpretacji ocen wystawionych organizacji kształcenia przez doktorantów i doktorantki, należy wziąć pod uwagę zmianę programów szkół doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim, która weszła w życie w roku akademickim 2023/24. Wszystkie oceny przedstawiamy więc m. in. w podziale według czasu rozpoczęcia kształcenia (przed zmianą i po zmianie programu).

Zacznijmy od ogólnej oceny koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej. Badani mieli wypowiedzieć się na skali siedmiopunktowej, na której -3 oznaczało bardzo złą ocenę, +3 – bardzo dobrą, a 0 było wartością neutralną. Oceny okazały się bardzo silnie zróżnicowane ze względu na szkołę doktorską – najbardziej pozytywnie nastawieni byli słuchacze i słuchaczki Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych. Średnia ocena koncepcji kształcenia w tej szkole wynosiła 0,7, a odsetek ocen najwyższych (13%) wielokrotnie przekraczał odsetek ocen najniższych (1%). Z kolei najbardziej krytyczne były osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych: średnia ocen –0,1 (czyli poniżej środka skali), a odsetek ocen najwyższych (7%) był dwukrotnie mniejszy niż odsetek najniższych (14%).

W Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych średnia ocena wynosiła 0,2 – czyli nieco powyżej środka skali, a w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej średnia okazała się dokładnie równa 0. Pełne rozkłady ocen koncepcji kształcenia w podziale według szkół doktorskich prezentujemy na wykresie.

Rysunek 4.1. Ocena* ogólnej koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej



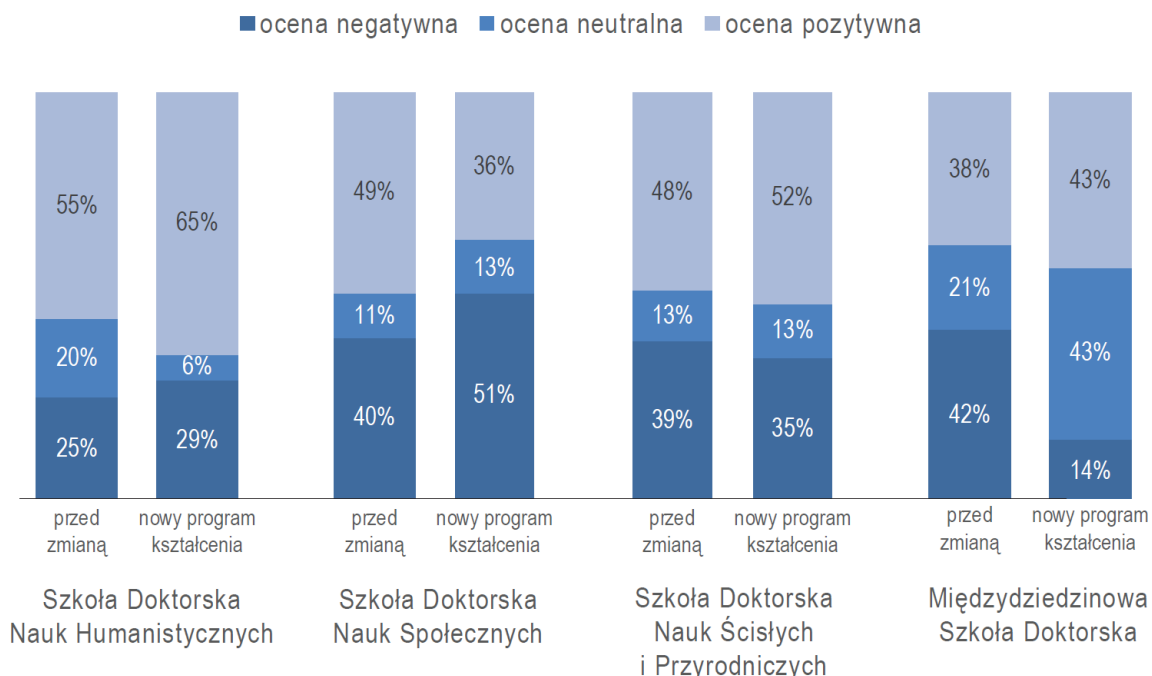
* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której –3 oznacza bardzo niską ocenę, +3 – bardzo wysoką, a 0 jest wartością neutralną.

Warto też dodać, że koncepcja kształcenia w szkole doktorskiej znacznie bardziej podobała się kobietom (średnia 0,4) niż mężczyznom (średnia poniżej 0,1). Osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa były też wyraźnie mniej krytyczne niż Polki i Polacy (średnie oceny 1,2 i 0,03 odpowiednio).

Osoby kształcące się według nowego programu generalnie wyżej oceniały ogólną koncepcję kształcenia niż doktoranci i doktorantki kształcące się według poprzedniej wersji programu. Średnia ocen w tej pierwszej grupie wynosiła 0,25 (na skali od -3 do +3), podczas gdy wśród pozostałych było to 0,18. Ocenę tę były jednak bardzo wyraźnie zróżnicowane ze względu na szkołę doktorską. W Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych nowy program kształcenia był oceniany znacznie gorzej niż stary: średnia ocen nowego programu to -0,19 (na skali od -3 do +3), a starego – 0. W pozostałych szkołach doktorskich zmiana przyniosła poprawę średnich ocen koncepcji kształcenia (zob. aneks: tab. A4.1). Widać to także w rozkładzie ocen zaprezentowanym na poniższym rysunku. Szkoła Doktorska Nauk

Społecznych jest jedyną, w której oceny negatywne w grupie osób kształcących się według nowego programu przeważały oceny pozytywne.

Rysunek 4.2. Ocena* ogólnej koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej z podziałem według czasu rozpoczęcia kształcenia



* Uwaga: 1) dla większej klarowności obrazu oceny negatywne (od -3 do -1) oraz oceny pozytywne (od +1 do +3) zostały pogrupowane; 2) w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej jedynie 7 osób kształciło się według nowego programu, dlatego należy ostrożnie interpretować rezultaty dla tej szkoły: 3 osoby wystawiły oceny pozytywne, 3 osoby – neutralne i jedna – negatywną.

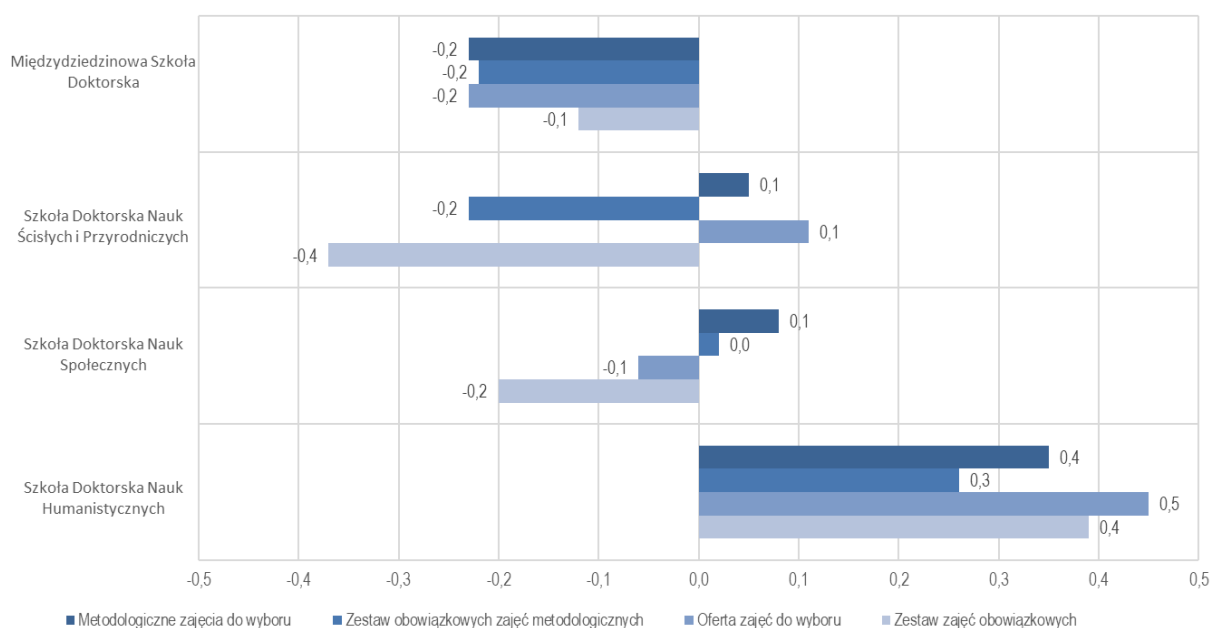
4.1. Zajęcia w szkole doktorskiej i ich ocena

Patrząc z perspektywy wszystkich badanych, ogólna ocena zestawu zajęć dostępnych w ramach programu kształcenia zależała od tego, czy pytano o zajęcia obowiązkowe, czy do wyboru. Te pierwsze zbierały nieco więcej ocen negatywnych niż pozytywnych, a te drugie – na odwrót. Warto jednak zauważyć, że w obu przypadkach oceny były bardzo blisko środka skali.

Odnotowaliśmy wyraźne zróżnicowanie wymienionych ocen między szkołami doktorskimi. Osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych były na ogół zadowolone ze wszystkich rodzajów oferowanych zajęć, w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych oceniano pozytywnie zajęcia metodologiczne, a negatywnie – pozostałe zajęcia, niezależnie od tego, czy były to zajęcia do wyboru czy obowiązkowe. Doktoranci i doktorantki nauk ścisłych i przyrodniczych konsekwentnie wystawiali oceny negatywne zajęciom

obowiązkowym, a pozytywne – zajęciom do wyboru, natomiast osoby kształjące się w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej skrytykowały (czyli wystawiły negatywne oceny) wszystkie rodzaje zajęć, o które pytano w ankiecie. Zróżnicowanie ocen ilustruje poniższy wykres.

Rysunek 4.3. Ocena* zajęć obowiązkowych i do wyboru oferowanych przez szkoły doktorskie w ramach programu kształcenia



* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której –3 oznacza bardzo niską ocenę, +3 – bardzo wysoką, a 0 jest wartością neutralną.

Przy analizie zaprezentowanych danych należy pamiętać, że słuchacze każdej szkoły doktorskiej oceniali inne zajęcia, jednak w ramach wspólnych kategorii.

Warto poświęcić uwagę porównaniu ocen zajęć w grupie osób kształcących się według nowego i poprzedniego programu kształcenia, bo wydaje się, że zmiana programu przyniosła raczej pogorszenie niż poprawę stosunku osób kształcących się do zajęć, które te osoby są zobowiązane zaliczyć w ramach kształcenia doktorskiego.

Ocena zestawu zajęć obowiązkowych jest niemal identyczna zarówno wśród kształcących się według dawnego, jak nowego programu i raczej negatywna: średnia ocena jest ujemna (-0,12), choć blisko środka skali. Wszystkie pozostałe typy zajęć są oceniane gorzej przez osoby kształące się według nowego programu niż przez tych, którzy rozpoczęli kształcenie przed zmianą. Największa różnica dotyczy metodologicznych zajęć do wyboru, które doktoranci i doktorantki kształcące się według dawnego programu ocenili średnio na 0,24, a ci, którzy podjęli kształcenie w ramach nowego programu – na -0,03.

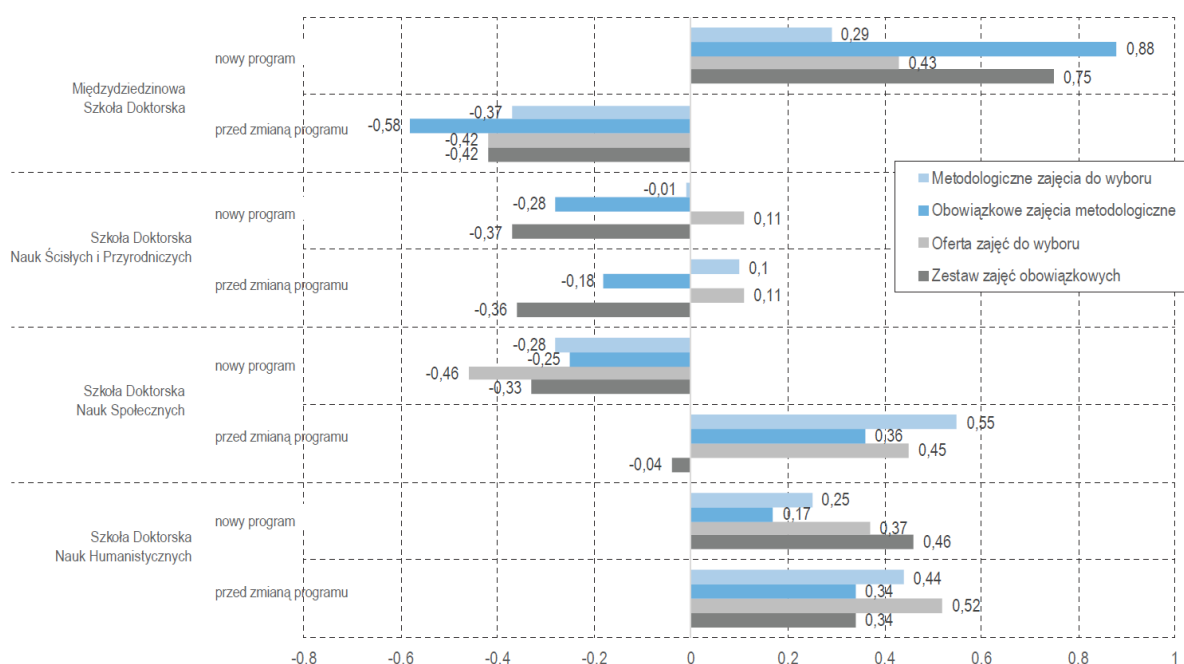
Może być oczywiście tak, że doktoranci i doktorantki z młodszych roczników są bardziej krytyczni niż ich starsi koledzy i koleżanki. Tego nie możemy rozstrzygnąć w tym badaniu.

Tabela 4.1. Ocena zajęć obowiązkowych i zajęć do wyboru w podziale według czasu rozpoczęcia kształcenia

czas rozpoczęcia kształcenia	Zestaw zajęć obowiązkowych	Oferta zajęć do wyboru	Obowiązkowe zajęcia metodologiczne	Metodologiczne zajęcia do wyboru
program kształcenia przed zmianą	-0.12	0.23	0.03	0.24
nowy program kształcenia	-0.12	0.00	-0.12	-0.03
ogółem	-0.12	0.12	-0.04	0.11

Oceny zajęć w dawnym i nowym programie są mocno zróżnicowane ze względu na szkoły doktorskie. W Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych zestaw zajęć obowiązkowych zebrał lepsze oceny od kształcących się według nowego programu niż w grupie sprzed zmiany programu. Była to jednak jedyna taka sytuacja (pomijamy Miedzydziedzinową Szkołę Dokorską, w której tylko kilka osób kształciło się według nowego programu, więc ta szkoła nie bardzo nadaje się do porównań). Ilustruje to poniższy wykres oraz Tabela A.4.2. w Aneksie.

Rysunek 4.4. Ocena* zajęć obowiązkowych i do wyboru oferowanych przez szkoły doktorskie w ramach programu kształcenia – z podziałem według czasu rozpoczęcia kształcenia



* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której –3 oznacza bardzo niską ocenę, +3 – bardzo wysoką, a 0 jest wartością neutralną.

W ankiecie znalazły się także pytania o przydatność oferowanych zajęć z punktu widzenia przygotowywanej rozprawy doktorskiej oraz z punktu widzenia badań naukowych prowadzonych przez doktoranta / doktorantkę.

Okazało się, że wszystkie średnie oceny znajdowały się poniżej środka skali i nie różniły się znacząco między szkołami doktorskimi (nieznacznie wyższe były oceny przydatności zajęć w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych). Również odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu oferowane zajęcia w Pana(i) szkole doktorskiej są przydatne z punktu widzenia Pana(i) praktyk dydaktycznych?” sytuowały się poniżej środka skali i nie różniły się znacząco między szkołami doktorskimi.

Fakt podjęcia kształcenia przed zmianą programu lub po niej nie różnicował znacząco średnich ocen przydatności zajęć. W obu grupach średnie oceny były poniżej środka skali. Największa różnica dotyczyła średnich ocen przydatności zajęć obowiązkowych z punktu widzenia doktoratu i z punktu widzenia prowadzonych badań. W obu przypadkach osoby kształcące się według nowego programu wystawiały nieco wyższe oceny, choć obiektywnie rzecz biorąc wszystkie one były niskie, bo poniżej oceny neutralnej, jaką na skali 1–7 było 4.

I tak, przydatność zajęć obowiązkowych z punktu widzenia doktoratu osoby kształcące się według dawnego programu oceniły średnio na 2,6, a uczestnicy i uczestniczki zajęć według nowego programu – na 3,0. Przydatność zajęć obowiązkowych z punktu widzenia badań ta pierwsza grupa oceniła na 2,4, a druga – na 2,8.

Ogólna ocena zajęć jest bardzo silnie związana z oceną ich przydatności zarówno z punktu widzenia przygotowywanego doktoratu, jak z perspektywy prowadzonych badań. Współczynnik korelacji między oceną zajęć a oceną ich przydatności przekraczał 0,6 we wszystkich szkołach doktorskich, a najsilniejsza (0,76) była korelacja między oceną a przydatnością zajęć obowiązkowych w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych. Innymi słowy, przydatność zajęć z punktu widzenia doktoratu i prowadzonych badań wydaje się bardzo istotnym kryterium ich ogólnej oceny. Korelacje pozostawały silne również po uwzględnieniu podziału osób badanych według czasu podjęcia kształcenia doktorskiego, czyli biorąc pod uwagę to, czy kształciły się zgodnie z nowym, czy dawnym programem.

Słuchacze i słuchaczki szkół doktorskich zostali również poproszeni o ocenę zajęć w języku angielskim z punktu widzenia oferty tych zajęć oraz ich dostępności i jakości. Wyniki tych ocen prezentujemy na poniższym wykresie.

Rysunek 4.5. Ocena* zajęć w języku angielskim



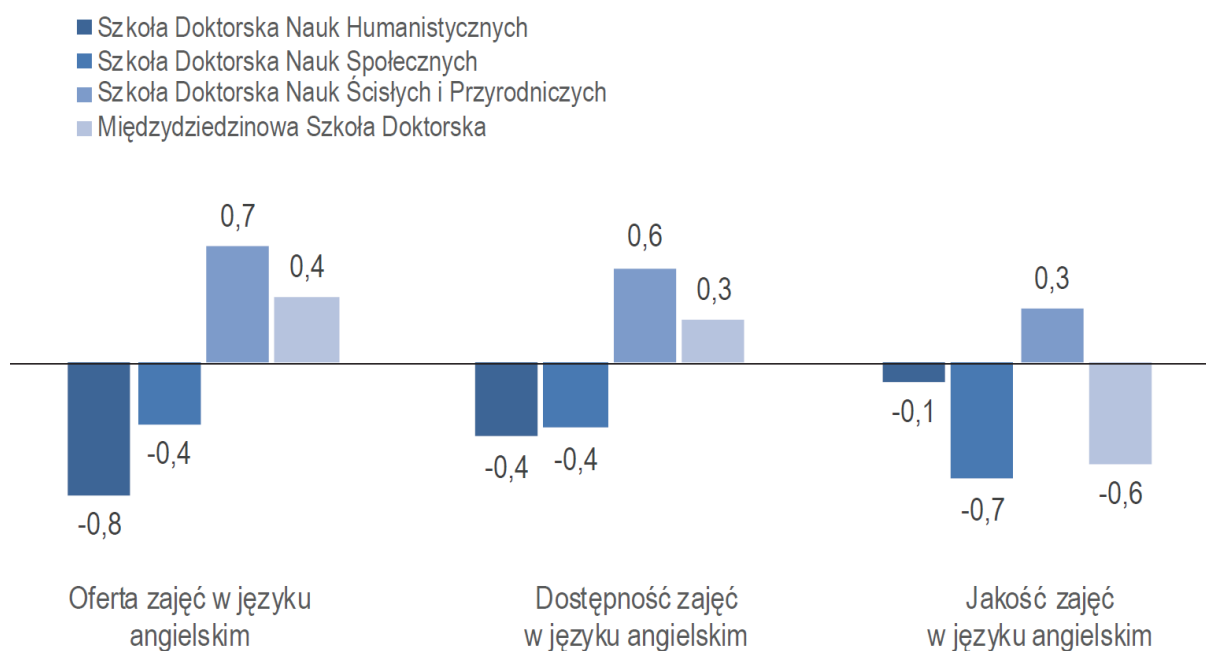
* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której 1 oznacza bardzo niską ocenę, 7 – bardzo wysoką, a 4 jest wartością neutralną.

Stosunkowo najbardziej zadowolone z zajęć w języku angielskim – zarówno z ich oferty, jak i dostępności – były osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych, natomiast jakość zajęć najwyżej oceniono w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że we wszystkich szkołach doktorskich średnie oceny oferty były poniżej środka skali (wynoszącego 4), a ocena dostępności przekroczyła wartość neutralną tylko w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych. Najbardziej krytyczni w swoich ocenach okazali się słuchacze i słuchaczki Szkoły Międzydziedzinowej.

Tutaj również warto pamiętać, że w każdej szkole są inne zajęcia, zatem w każdej szkole przedmiot oceny był inny.

Osoby kształcące się według nowego programu różniły się w ocenach zajęć w języku angielskim od osób, które kształciły się zgodnie z poprzednim programem. W Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Nauk Społecznych wszystkie aspekty były oceniane gorzej przez „nowych” doktorantów i doktorantki niż przez dawnych, choć różnica ocen jakości zajęć w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych była bardzo podobna w obu grupach osób kształcących się. W Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych natomiast, wszystkie aspekty uzyskały wyższe oceny od kształcących się według nowego programu, niż gdy oceniali je kształcący się według dawnego programu. Różnice w średnich ocenach wystawionych przez obie grupy doktorantów i doktorantek prezentujemy na poniższym wykresie.

Rysunek 4.6. Różnice w średnich ocenach trzech aspektów zajęć w języku angielskim między osobami kształcącymi się według nowego i według dawnego programu szkół doktorskich



Uwaga: Wykres przedstawia różnice średnich ocen na skali 1–7 między dwiema grupami osób kształcących się. Każda grupa oceniała zajęcia właściwe dla swojego programu kształcenia

Wykres 4.6 w zestawieniu z poprzedzającym go wykresem ocen różnych aspektów zajęć w języku angielskim sugeruje, że w dwóch szkołach doktorskich i tak już nisko oceniane zajęcia jeszcze się pogorszyły, szczególnie pod względem ich oferty i jakości. Może jednak był również tak, że osoby kształcące się według nowego programu są po prostu bardziej krytyczne w porównaniu do doktorantów i doktorantek ze starszych lat.

4.2. Aspekty organizacyjne zajęć

Kolejnym zagadnieniem dotyczącym zajęć, o którym osoby badane miały się wypowiedzieć była organizacja procesu rejestracji na zajęcia i informowanie o tym osób zainteresowanych. Pytania dotyczyły następujących spraw:

- termin ogłoszenia planu zajęć;
- sposób informowania o zasadach zapisów na zajęcia;
- zasady zapisów na zajęcia.

Spśród wymienionych aspektów organizacji zajęć w szkole doktorskiej, najwyższe średnie oceny uzyskał sposób informowania o zasadach zapisów na zajęcia. Najwięcej kłopotów zaś

było z terminem ogłaszania planu zajęć, ale nawet ten ostatni otrzymał średnie oceny powyżej środka skali (wynoszącego w tym przypadku 0).

Rysunek 4.7. Ocena* trzech aspektów organizacji zajęć dydaktycznych



* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której –3 oznacza bardzo niską ocenę, +3 – bardzo wysoką, a 0 jest wartością neutralną.

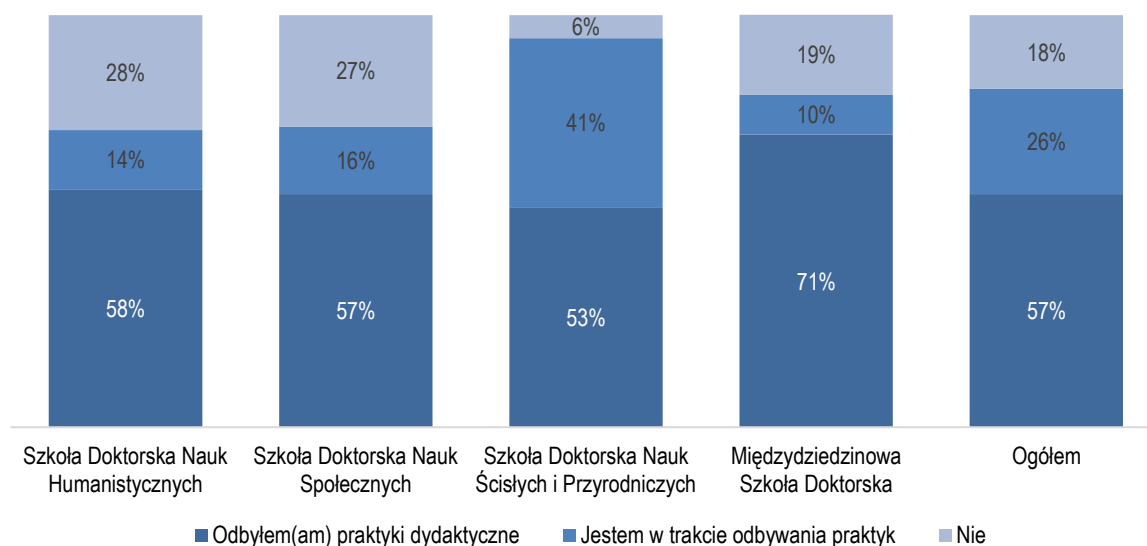
W celu sprawdzenia, w jakim stopniu ocena zajęć dydaktycznych wiąże się z ogólną oceną koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej, zastosowaliśmy model regresji liniowej, w którym zmienną zależną była wspomniana ogólna ocena koncepcji kształcenia, a zmiennymi niezależnymi – ocena jakości i przydatności zajęć, w tym zajęć w języku angielskim. Dodatkowo jako zmienne kontrolne zostały włączone płeć oraz zmienna zdająca sprawę z tego, czy osoba badana kształci się według nowego, czy według dawnego programu kształcenia.

Okazało się, że największe znaczenie (najwyższe wartości współczynników korelacji cząstkowych) miały trzy oceny zajęć: ogólna ocena zestawu zajęć obowiązkowych i obowiązkowych zajęć metodologicznych oraz ocena jakości zajęć w języku angielskim. W pewnym stopniu miała znaczenie też ocena przydatności zajęć do wyboru z punktu widzenia doktoratu, ale tu korelacja była nieco niższa. Pozostałe oceny w znacznie mniejszym stopniu oddziaływały na ogólną ocenę koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej. Wszystkie współczynniki modelu regresyjnego podane są w Aneksie w tab. A4.3.

4.3. Praktyki dydaktyczne

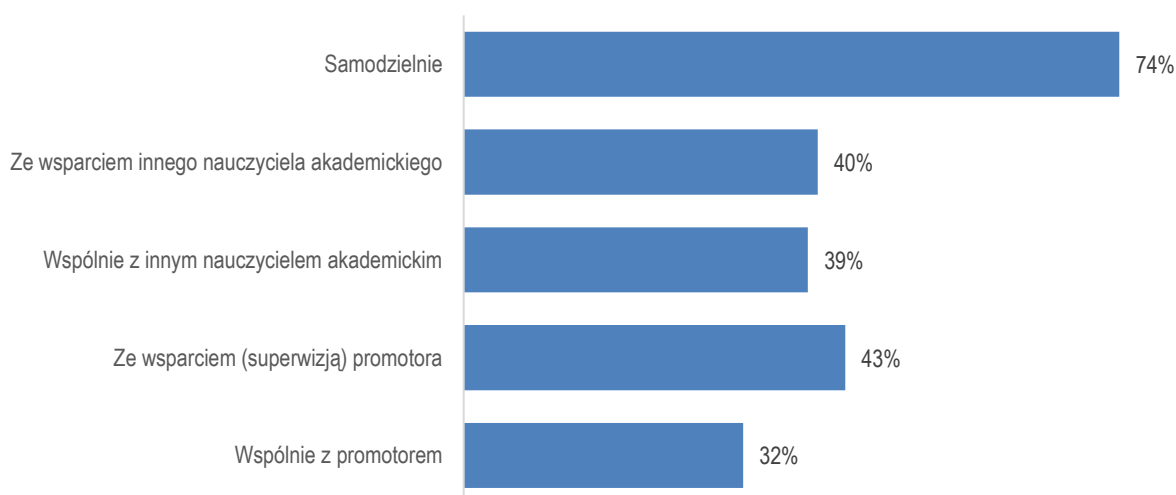
Program kształcenia w szkołach doktorskich przewiduje odbywanie praktyk dydaktycznych. Wśród osób uczestniczących w badaniu znaczna większość takie praktyki już miała za sobą lub była w trakcie ich realizacji. Nie było znaczących różnic między szkołami doktorskimi, co prezentujemy na poniższym wykresie.

Rysunek 4.8. Odsetki osób odbywających praktyki dydaktyczne – w podziale według szkół doktorskich



Przebieg praktyk oceniano na skali –3 do 3 i średnia ocena wypadła pozytywnie we wszystkich szkołach doktorskich. Wyróżniały się tutaj osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych, wśród których aż 53% oceniło przebieg praktyk jako bardzo dobry, wystawiając najwyższą ocenę. Średnia ocena w tej szkole to 2,04. W pozostałych szkołach doktorskich średnie oceny były nieznacznie poniżej 2,0, jedynie w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej wyraźnie niżej, bo 1,5.

Rysunek 4.9. Formy odbywania praktyk dydaktycznych



Jak widać na powyższym wykresie, najczęstszą formą odbywania praktyk dydaktycznych było prowadzenie zajęć samodzielnie. Nie oznacza to jednak, że doktorantki i doktoranci byli pozostawieni sami sobie – sytuacja, w której samodzielne prowadzenie zajęć było jedyną formą

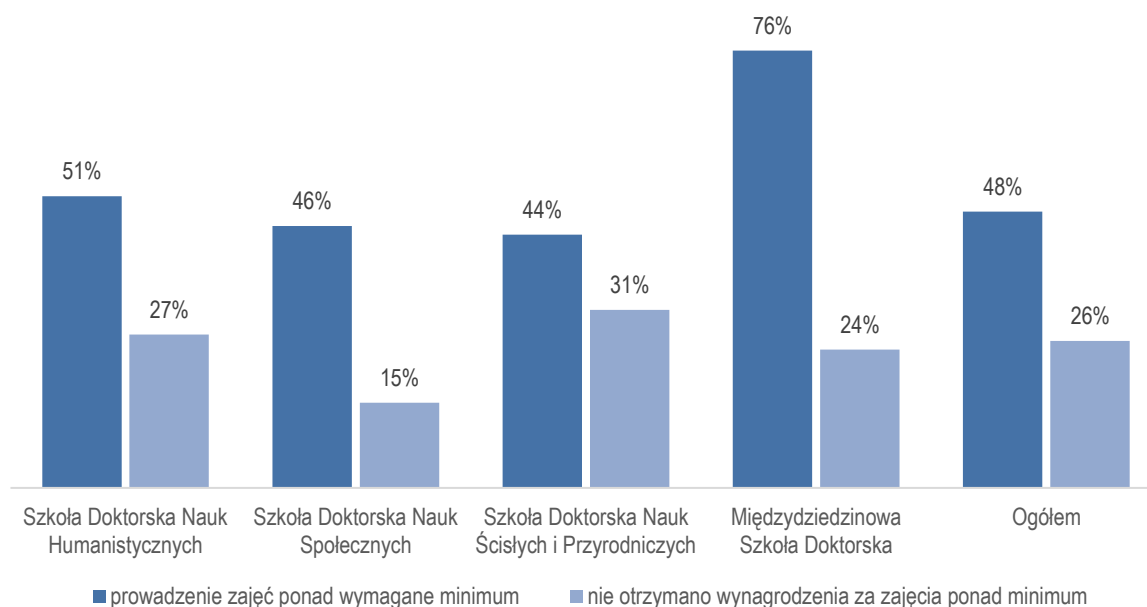
odbywania praktyk dydaktycznych dotyczyła 21% wszystkich osób, które odbyły praktyki dydaktyczne i 29% osób, które prowadziły zajęcia samodzielnie. W pozostałych przypadkach prowadzono zajęcia ze wsparciem innych osób.

Wyłącznie samodzielne prowadzenie zajęć w ramach praktyk dydaktycznych było najczęstsze w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych (34% osób, które odbyły praktyki), a najrzadsze – w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych (12%).

Wsparcie promotora i innych nauczycieli akademickich było zazwyczaj oceniane pozytywnie. W szczególności to drugie uzyskało około 50% najwyższych ocen we wszystkich szkołach doktorskich. Średnia ocen zbliżała się do 2,0 lub przekraczała tę wartość, jedynie w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej ocena wsparcia promotora okazała się wyraźnie niższa niż w innych szkołach: średnia 1,04 na skali od –3 do +3, przy 6% ocen negatywnych.

Około połowy osób odbywających praktyki dydaktyczne prowadziło zajęcia w wymiarze przekraczającym minimum wymagane przez program studiów. Ten odsetek nie był zasadniczo zróżnicowany ze względu na szkoły doktorskie, z wyjątkiem Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej, z której aż $\frac{3}{4}$ badanych prowadziło zajęcia ponad limit. Należy jednak pamiętać, że w badaniu uczestniczyło niewiele osób z tej szkoły, stąd wynik ten należy traktować ostrożnie.

Rysunek 4.10. Prowadzenie zajęć ponad limit i wynagrodzenie za te zajęcia



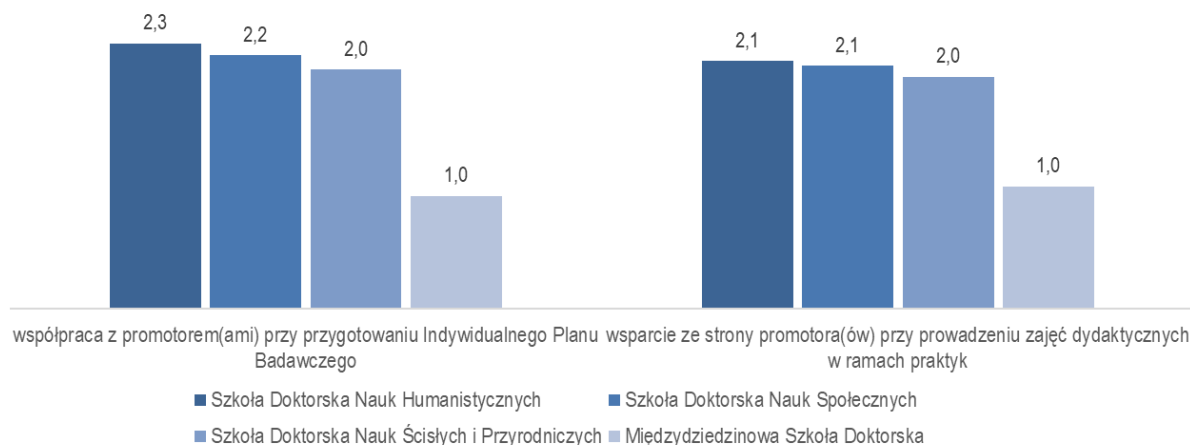
Na wykresie przedstawiono także odsetki osób, które prowadziły zajęcia ponad wymagany limit i nie otrzymały za to wynagrodzenia. Z tego punktu widzenia należy wyróżnić

Szkołę Doktorską Nauk Społecznych, w której odsetek takich osób był najmniejszy. Nieotrzymywanie wynagrodzenia za pracę dydaktyczną zdarzało się najczęściej w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.

4.4. Współpraca z promotorem / promotorami

Ocena współpracy z promotorami była zazwyczaj wysoka lub bardzo wysoka, czemu trudno się dziwić, biorąc pod uwagę to, że w pierwszym kroku to doktoranci wybierają promotorów. Wszystkie aspekty współpracy, o które pytaliśmy w ankiecie (współpraca przy przygotowaniu indywidualnego planu badawczego oraz wsparcie na różnych etapach pracy nad rozprawą) były oceniane bardzo podobnie: około 10% ocen było negatywnych, mniej więcej 8% neutralnych, i 82% pozytywnych. Również pozytywnie oceniano współpracę przy przygotowaniu Indywidualnego Planu Badawczego oraz wsparcie przy prowadzeniu zajęć dydaktycznych – wszystkie te aspekty miały średnią ocen powyżej środka skali. Stosunkowo najbardziej krytyczne były osoby kształcące się w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej, ale również w tej grupie średnia ocena była powyżej środka skali.

Rysunek 4.11. Ocena* współpracy z promotorem/promotorami przy przygotowaniu Indywidualnego Planu Badawczego oraz przy realizacji praktyk dydaktycznych

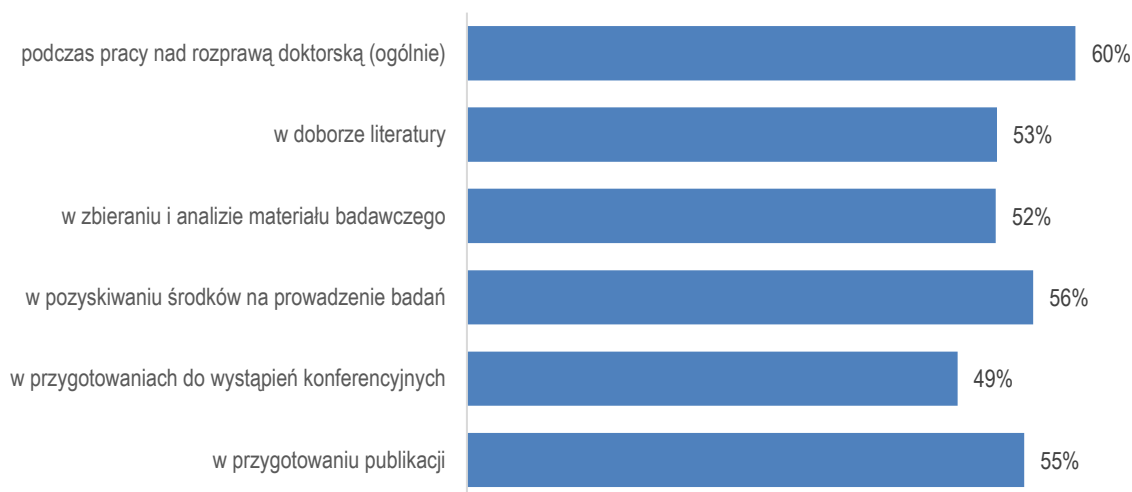


* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której –3 oznacza bardzo niską ocenę, +3 – bardzo wysoką, a 0 jest wartością neutralną.

Przy ocenach wsparcia ze strony promotora lub promotorów, wyraźniejsze zróżnicowanie można było dostrzec jedynie patrząc na odsetki najwyższych ocen (+3) i te odsetki prezentujemy na wykresie. Największy odsetek bardzo dobrych ocen zebrało ogólne wsparcie w pracy nad rozprawą doktorską, a najmniejszy – przygotowanie wystąpień konferencyjnych.

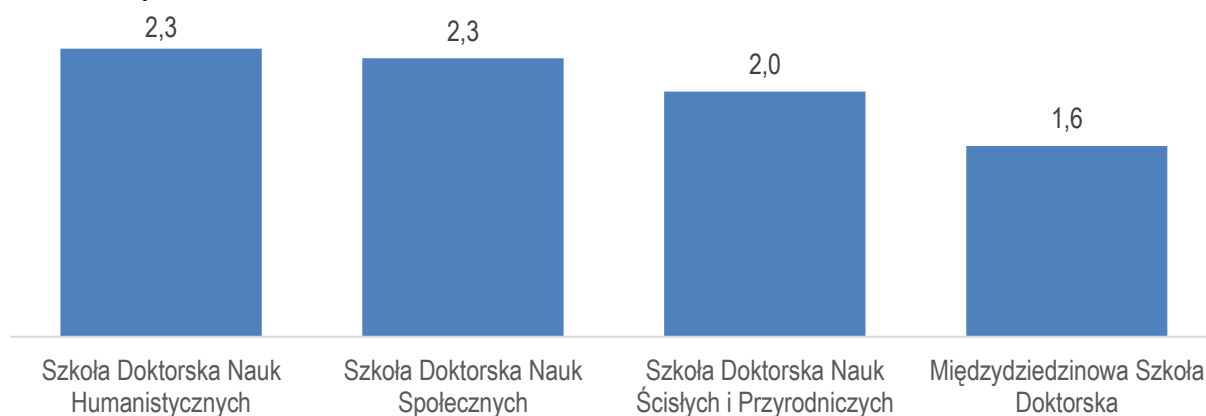
Jednak również w tym ostatnim aspekcie blisko połowa oceniających wystawiła najwyższą notę.

Rysunek 4.12. Odsetki osób bardzo wysoko oceniających wsparcie promotora w wymienionych aspektach pracy naukowej



Średnie oceny poszczególnych wymiarów współpracy z promotorem były lekko zróżnicowane ze względu na szkołę doktorską, ale w większości przypadków te różnice były niewielkie. Stosunkowo najwyraźniejsze okazały się różnice w średnich ocenach ogólnego wsparcia promotora podczas pracy nad rozprawą: najwyżej oceniły je doktorantki i doktoranci ze Szkoły Nauk Humanistycznych, a najniżej – z Międzydziedzinowej. Przy interpretacji tej ostatniej wartości należy zachować ostrożność, gdyż w badaniu wzięło udział bardzo niewiele osób z Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej.

Rysunek 4.13. Ocena* wsparcia promotora / promotorów podczas pracy nad rozprawą doktorską



* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której –3 oznacza bardzo niską ocenę, +3 – bardzo wysoką, a 0 jest wartością neutralną.

Na pytania dotyczące relacji interpersonalnych między doktorantami i doktorantkami a ich promotorami również padały niemal wyłącznie pozytywne odpowiedzi. Jedynie 7% uznało, że nie mają regularnego kontaktu z promotorem, po 6% – że nie mogą liczyć na wsparcie i że nie są zachęcani do aktywności naukowej. Pozytywnie te aspekty oceniło blisko 80% słuchaczek i słuchaczy szkół doktorskich.

Ponad 80% badanych uznało, że są traktowani sprawiedliwie przez promotora i nie zgodzili się z zawartym w ankiecie stwierdzeniem, że często nie mogą dojść do porozumienia z promotorem. Warto przy tym zauważyć, że co ósma badana osoba (13%) jednak potwierdziła, że bywają problemy z dojściem do porozumienia z promotorem. Taki brak porozumienia relatywnie najczęściej zdarzał się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (17% wskazań), a najrzadziej – wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych (6%).

Do oceny współpracy między osobami kształcącymi się a promotorami można w pewnym stopniu zaliczyć także dokonaną przez osoby badane samoocenę poziomu znajomości procedury oceny śródkresowej przed przystąpieniem do tej oceny.

Okazało się, że 7% oceniło swoją znajomość jako „w bardzo małym stopniu” (1 punkt na skali 1–7), a kolejne 10% wystawiło ocenę tylko nieco wyższą (2 punkty). Nie było w tej kwestii znaczących różnic między szkołami doktorskimi. Nieco wyżej od innych swój poziom znajomości procedur oceniały osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa (5,24 wśród cudzoziemców wobec 4,98 wśród osób z polskim obywatelstwem), była też niewielka różnica tych ocen na korzyść kobiet.

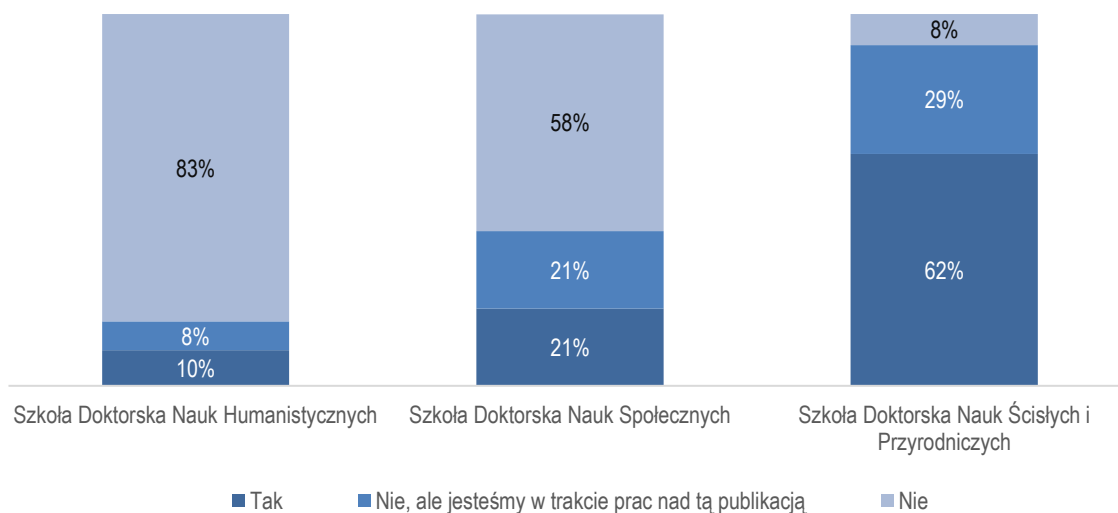
Badanie pokazało bardzo duże różnice w stylu kształcenia doktorskiego w trzech¹ szkołach doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim, co jest związane ze specyfiką pracy naukowej w różnych dziedzinach nauki. Widać, że w naukach ścisłych i przyrodniczych współpraca z promotorem ma bardziej intensywny charakter niż w naukach społecznych lub humanistycznych: w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych znaczna większość (82%) osób kształcących się uczestniczy w projektach naukowych swoich promotorów. W Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych takich osób jest 16%, a Nauk Społecznych –

¹ Nie uwzględniamy tu Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej, z której tylko 32 osoby wzięły udział w badaniu, więc trudno uogólniać wnioski z ich odpowiedzi.

60%. Ta sytuacja skutkuje m.in. częstszymi wspólnymi publikacjami z promotorem w tej pierwszej Szkole Doktorskiej.

W naukach humanistycznych niespełna co piąta osoba ma lub pracuje nad wspólną publikacją z promotorem, a w naukach ścisłych – tylko 8% nie ma takich publikacji.

Rysunek 4.14. Odsetki osób posiadających wspólne publikacje z promotorem / promotorami



W ankiecie znalazło się też pytanie otwarte o plusy i minusy współpracy z promotorami. Z lektury odpowiedzi wyłania się obraz generalnie pozytywny, ale to nie oznacza kompletnego braku uwag ze strony osób kształcących się w szkołach doktorskich. Można było też zauważyć, że na dłuższe wypowiedzi decydowały się częściej te osoby, które miały różnego rodzaju zastrzeżenia. Wypowiedzi pozytywne były bardziej lakoniczne.

Wśród elementów pozytywnych doktoranci i doktorantki doceniali przede wszystkim:

- Wiedzę merytoryczną promotorów oraz umiejętność i chęć dzielenia się tą wiedzą.
- Życzliwość, wsparcie i zrozumienie dla problemów zarówno natury zawodowej / naukowej, jak życiowej (np. konieczność zdobycia środków na utrzymanie).
- Sprawiedliwe, partnerskie traktowanie i współpraca w projekcie/projektach naukowych.
- Kontakty międzynarodowe i pomoc w nawiązywaniu współpracy z naukowcami z innych, międzynarodowych ośrodków badawczych.

Oto kilka cytatów z wypowiedzi osób wypełniających ankietę, które ilustrują powyższe zestawienie.

Dużo czasu poświęconego na dyskusję otrzymanych wyników. Mobilizacja do występowania na konferencjach. Swoboda w prowadzeniu badań – nie są narzucane konkretne czynności, tylko badania są planowane w oparciu o wspólną dyskusję.

Moja współpraca z promotorem cechuje się pełną współpracą, na równi z promotorem mogę kształtować swój projekt doktorski i wybierać dalsze etapy badań. Traktuje mnie też jako równocennego członka zespołu. Moja promotor jest dla mnie nie tylko wsparciem merytorycznym, ale także psychicznym, sama sugeruje mi wzięcie urlopu, gdy widzi u mnie przemęczenie pracą. Aktywnie nadzoruje też moją pracę i w razie potrzeby sama w niej uczestniczy badawczo.

Wsparcie merytoryczne. Promotorzy nie są tylko promotorami prac, ale swoistymi mentorami "sztuki" naukowej. Pomoc w podejmowaniu decyzji dot. dalszych kroków w badaniach i sugestie nt. uzupełniających badań/pomiarów/przyszłych zastosowań znacznie zwiększających szanse na dobry "outcome" publikacyjny, naukowy i finansowy.

Moja ekspertyza różni się nieco od ekspertyzy mojej promotorki. Mimo tego, ufa mi ona w zakresie podejmowania decyzji istotnych z perspektywy prac nad projektem doktorskim, wspiera mnie tam, gdzie jest to konieczne i daje mi przestrzeń na kreatywność. Jest również osobą, która szanuje moje granice - nie wymaga ode mnie pracy w większym zakresie, niż jest to możliwe do wykonania, pracy po godzinach/w weekendy, a także rozumie prywatne okoliczności, które mogą prowadzić do spadku mojej wydajności. Przy tym wszystkim wymaga jednak sumienności i czynienia postępów w racjonalnym tempie.

Jako najważniejsze pozytywne aspekty pracy z promotorem należy wymienić zapewnienie finansowania niemal przez cały okres doktoratu. Drugą kwestią jest osobowość promotora, która jednak w wielu przypadkach może prowadzić do problemów. Mój promotor jest bardzo miłym i wyrozumiałym człowiekiem, który zawsze stara się pomóc w prowadzonych badaniach, jednak nie zawsze mu się to skutecznie udaje.

Wskazywano też pewne uwagi krytyczne związane ze współpracą z promotorami. Część z nich miała charakter samokrytyczny – osoby odpowiadające zdawały sobie sprawę z tego, że czasem brakuje im motywacji do pracy i chciałyby odczuwać presję ze strony promotorów, która pomogłaby „wziąć się w garść”.

Niektóre uwagi krytyczne dotyczyły problemów w relacjach międzyludzkich, które zawsze zdarzają się w zespołach ludzkich, były jednak i takie, które wskazywały na przekraczanie granic etycznych. Poniżej zestawienie uwag krytycznych, a dalej – kilka cytatów z wypowiedzi osób wypełniających ankietę.

- Niedostępność promotorów, którzy są zbyt zajęci własną pracą naukową lub dydaktyczną i trudno znaleźć czas na rozmowę o doktoracie. Czasem niedostępność była związane z faktem, że promotor mieszka w innym mieście lub za granicą i to utrudnia regularne kontakty.
- Zbyt mało wsparcia merytorycznego – promotor krytykuje pracę w sposób mało konstruktywny, w wyniku czego doktoranci nie rozwijają się i nie posuwają swojej pracy do przodu.
- Brak aktywności promotorów, który wygląda na brak zainteresowania pracą doktorantów. Doktoranci są zmuszeni do motywowania swoich promotorów do pracy.
- Małe doświadczenie promotorów w pozyskiwaniu grantów, przez co nie udaje się uzyskać satysfakcjonującego wszystkich projektu naukowego i praca staje się znacznie mniej atrakcyjna niż początkowo wyglądała.
- „Wysługiwanie się” doktorantami: zmuszanie ich do pracy administracyjnej i/lub dydaktycznej w zastępstwie promotorów.
- Traktowanie doktorantów jako potencjalnych konkurentów w pracy naukowej i blokowanie ich rozwoju, przeszkadzanie zamiast pomocy i wsparcia.
- Przekraczanie granic w relacjach – szukanie bliskości emocjonalnej, której druga strona sobie nie życzy.

Oto kilka cytatów ilustrujących niektóre z wymienionych wyżej uwag krytycznych dotyczących współpracy z promotorami:

Czasami bym wolala, zeby moja promotor sie troche bardziej angazowala w moja prace – w takim sensie, zeby bardziej sprawdzala moje postepy i radzila, jakie nastepne zadanie dobrze

byłoby wykonać. Chciałabym też, żeby mocniej zachęcała mnie do aktywności naukowej, sugerując np. konkretne działalności (publikacje, wystąpienia na konferencjach).

Promotor nie wspiera w konstruktywny sposób mojej pracy, nieustannie mnie krytykuje, nie dzieli się ze mną informacjami o istotnych wydarzeniach, nie podejmuje działań zmierzających do włączenia mnie w działanie wydziału, a wręcz blokuje moje kontakty z innymi osobami w ramach wydziału oraz podejmuje aktywne działania służące utrudnieniu mi rozwoju w ramach uczelni, negatywnie wypowiada się o mnie wobec osób trzecich, nie wspiera mnie pomimo takich próśb w pozyskiwaniu finansowania, tworzy toksyczną i wrogą atmosferę pomimo wiedzy o moich problemach zdrowotnych, oraz ogólnie jest główną przyczyną mojej niechęci do kontynuowania pracy nad projektem doktorskim - jedynie dzięki wsparciu i życzliwości innych osób w ramach UW i ogólnie w ramach społeczności akademickiej jestem w stanie kontynuować tę pracę.

Feudalne podejście, zakazywanie udziału w grantach i podjęcia pracy zarobkowej, obszar badawczy promotora w małym stopniu zbieżny z przedmiotem doktoratu, promotor nie prowadzi aktywności dydaktycznej i nie potrafi zrozumieć, że dla doktoranta może być to istotne.

Promotorka jest zbyt kontrolująca, np. w tym roku wymagała ode mnie poprowadzenie jej zajęć dydaktycznych, kiedy jej nie było w kraju pomimo tego, że kilka razy odmówiłam. Nie potrafi przyjąć do wiadomości, że może w czymś nie mieć racji.

Zbytne spoufalanie się i szukanie bliskości emocjonalnej, które doprowadziło do totalnego rozpadu relacji mentorskiej. Nie mam do promotora ani szacunku, ani zaufania, a ciężar rozumienia czym jest relacja władzy/odpowiedzialności spoczywa na mnie – mój promotor po 30 latach pracy "nie wiedział", że jesteśmy w relacji władzy i że jako pięćdziesięcioletni mężczyzna niekoniecznie powinien szukać przyjaciółki i emocjonalnego oparcia u dwudziestoparoletniej kobiety. Uważam, że mój promotor nie jest absolutnie przygotowany do swojej roli i nie ma pojęcia czym jest mentorstwo, na jakim etapie życia i rozwoju są młode osoby dorosłe, ani jaka jest jego odpowiedzialność.

4.5. Ocena szans uzyskania stopnia doktora

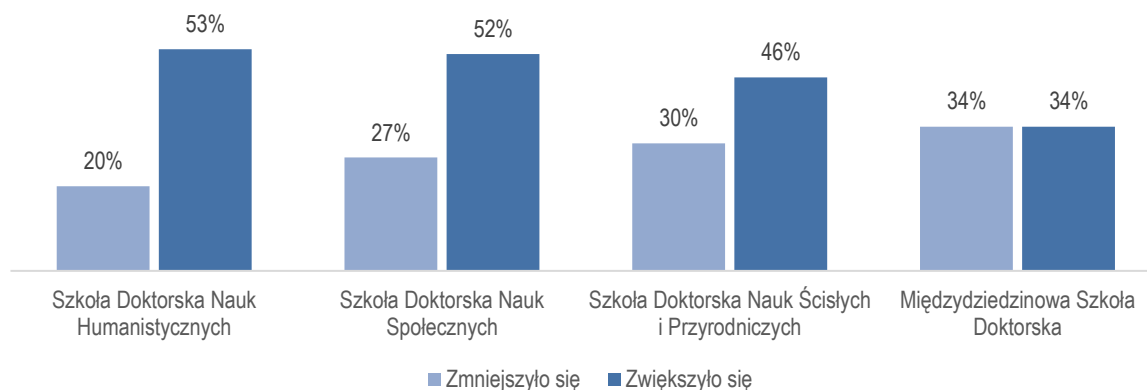
Jednym z ważniejszych problemów, z którymi borykają się szkoły doktorskie oraz doktoranci i doktorantki jest terminowość kończenia kształcenia w szkole doktorskiej i obrona doktoratu. Zgodnie z jedną z hipotez dotyczących przyczyn nieterminowych obron, osoby kształcące się w szkołach doktorskich tracą zainteresowanie tematem swojego doktoratu i przez to tracą motywację do dalszej pracy nad rozprawą. Inna hipoteza mówi o wpływie sytuacji finansowej na terminowość kształcenia – osoby, które podczas pracy nad doktoratem równocześnie pracują zawodowo, mają kłopot z terminowym zakończeniem procesu kształcenia. Te hipotezy staramy się zweryfikować w niniejszym rozdziale.

Zacznijmy jednak od ogólnej satysfakcji osób badanych z podjęcia kształcenia doktorskiego na UW, bo bez niej trudno mówić o motywacji do wymagającej pracy nad doktoratem. Poziom zadowolenia okazał się dość wysoki – średnia ocena 5,1 na skali 1-7. Oceny nie różniły się znacząco między szkołami doktorskimi (nieznacznie wyższe od pozostałych oceny wskazywali badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych).

Równocześnie, biorąc pod uwagę wszystkich uczestniczących w sondażu, zainteresowanie tematem doktoratu w momencie badania było na ogół większe niż w czasie ubiegania się o przyjęcie do Szkoły Doktorskiej. Tylko 12% badanych stwierdziło, że ich zainteresowanie tematem „znacznie się zmniejszyło”, dla kolejnych 18% „trochę się zmniejszyło”. Odsetki te były jednak zróżnicowane ze względu na szkoły doktorskie. Na poniższym wykresie przedstawiamy udziały procentowe osób, które zadeklarowały, że ich zainteresowanie tematem zwiększyło się („znacznie” + „raczej”) oraz tych, które stwierdziły, że zainteresowanie tematem zmniejszyło się (również „znacznie” + „raczej”).

Jak widać, w Szkołach Doktorskich Nauk Humanistycznych i Społecznych ponad połowa badanych deklaruje wzrost zainteresowania tematem, spadek dotyczy wyraźnie mniejszej części osób uczestniczących w badaniu. Trochę niepokoić może sytuacja w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej, gdzie udziały osób mniej i bardziej zainteresowanych tematem zrównały się. Należy jednak ostrożnie podchodzić do interpretacji danych z tej szkoły, ze względu na niewielką liczbę uczestniczących w badaniu.

Rysunek 4.15. Odsetki osób mniej i bardziej (w porównaniu do początków kształcenia) zainteresowanych tematem doktoratu

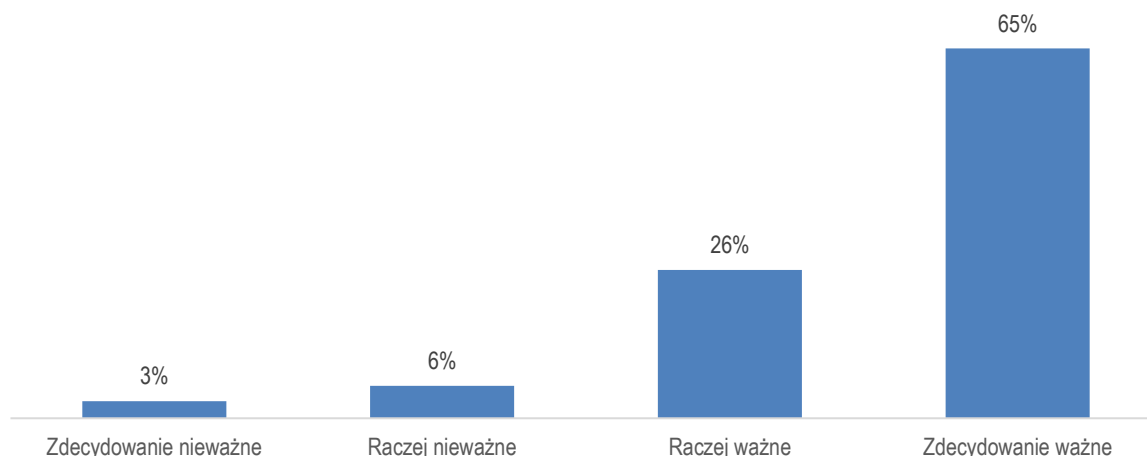


Wzrost zainteresowania tematem doktoratu w porównaniu z początkami kształcenia, częściej niż inni deklarowały osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa oraz niepracujące zawodowo w momencie badania.

Zainteresowanie tematem doktoratu i zadowolenie z podjęcia kształcenia w szkole doktorskiej są ze sobą skorelowane (współczynnik korelacji zbliża się do 0,5). Korelacja jest oczywiście pozytywna, co oznacza, że im większe zainteresowanie tematem doktoratu tym wyższy poziom zadowolenia z podjęcia kształcenia.

Niemal wszystkie osoby badane (91%) zadeklarowały, że uzyskanie stopnia doktora jest dla nich ważne (dla 65% – zdecydowanie ważne).

Rysunek 4.16. Znaczenie uzyskania stopnia doktora



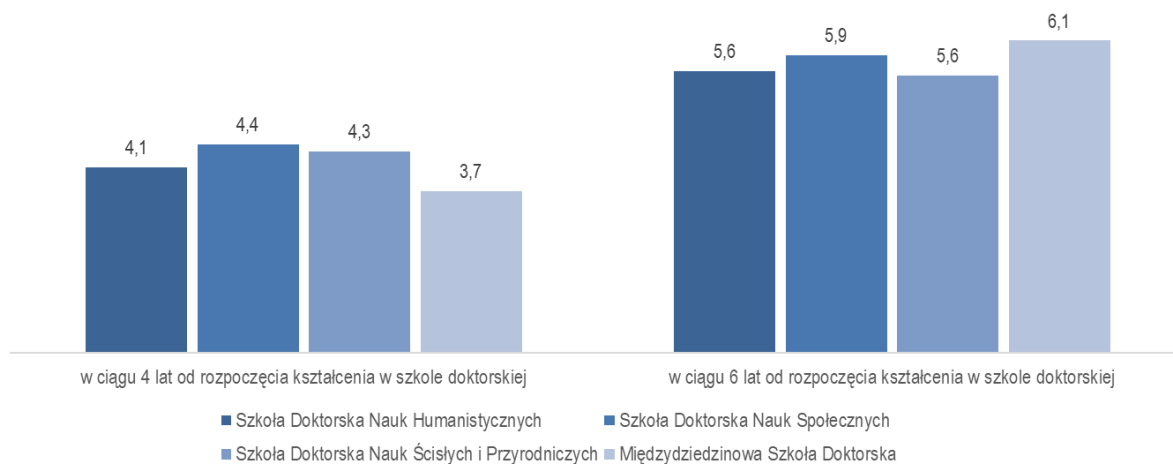
W tej kwestii nie było znaczącego zróżnicowania między szkołami doktorskimi, rokiem kształcenia, czy statusem na rynku pracy. Wydaje się więc, że kwestia zatrudnienia nie oddziałuje na motywację osób pracujących nad doktoratami, ani też – motywacja do pracy

naukowej nie oddziałuje w sposób dający się zmierzyć w tym badaniu na aktywność na rynku pracy.

Uczestniczki i uczestnicy badania zostali poproszeni o ocenę prawdopodobieństwa złożenia przez nich rozprawy doktorskiej w ciągu 4 lat od rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej. Osoby, które wskazały prawdopodobieństwo poniżej środka skali, zostały zapytane o to, czy mają szansę złożyć ją w ciągu 6 lat od początku kształcenia.

Jak widać na poniższym wykresie, oceny prawdopodobieństwa złożenia rozprawy w ciągu 4 lat oscylowały wokół środka skali, a wśród osób kształcących się w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej średnia okazała się nawet poniżej środka skali. Bardziej optymistycznie oceniano możliwość złożenia rozprawy w ciągu 6 lat od rozpoczęcia kształcenia.

Rysunek 4.17. Ocena* prawdopodobieństwa złożenia rozprawy w ciągu 4 i 6 lat od rozpoczęcia kształcenia w szkole doktorskiej



* – Ocena na siedmiopunktowej skali, na której 1 oznacza bardzo niskie prawdopodobieństwo, 7 – bardzo wysokie, a 4 jest oceną neutralną (środkiem skali).

Warto odnotować, że prawdopodobieństwo złożenia rozprawy w ciągu 4 lat było wyżej oceniane przez osoby niemające polskiego obywatelstwa (4,8 wobec 4,1 wśród polskich obywateli), przez mężczyzn (4,4 wobec 4,1 wśród kobiet) oraz przez osoby niepracujące (4,5 wobec 4,1 wśród pracujących).

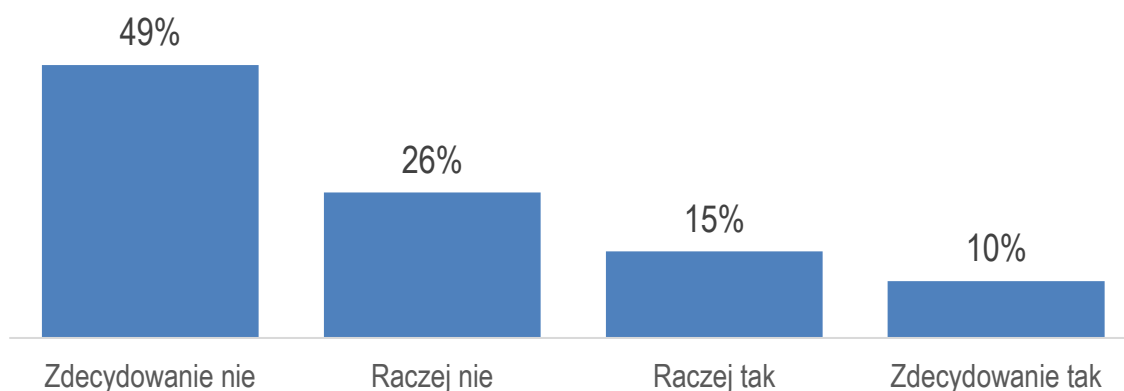
Zbadaliśmy również korelację prawdopodobieństwa złożenia rozprawy w ciągu 4 lat od rozpoczęcia kształcenia i poziomu zainteresowania tematem doktoratu oraz wagą przywiązywaną do uzyskania stopnia doktora. Okazało się, że choć korelacja jest w obu przypadkach pozytywna, wartości współczynników są wyraźnie mniejsze niż w przypadku

poprzednich badanych korelacji (0,23 w przypadku zainteresowania tematem i 0,18 w przypadku znaczenia uzyskania stopnia doktora). Te wyniki sugerują, że na dokonane przez osoby badane oszacowania prawdopodobieństwa złożenia rozprawy wpływa znacznie więcej czynników niż tylko kwestie wewnętrznego nastawienia do przedmiotu badań (zainteresowanie tematem), czy motywacja związana z planowaniem kariery (znaczenie uzyskania stopnia doktora). Być może badani są świadomi wielu zewnętrznych czynników, np. logistyczno-organizacyjnych lub innych, które wpływają na możliwości terminowego zrealizowania badań będących podstawą rozprawy.

4.6. Rozważanie rezygnacji z kształcenia doktorskiego

W ankiecie była również poruszana kwestia ewentualnej rezygnacji z kształcenia doktorskiego. Okazało się, że troje na czworo uczestniczących w badaniu nie myślało o rezygnacji (przy czym niespełna połowa „zdecydowanie nie”), jednak co czwarta osoba brała taką możliwość pod uwagę. W tej części scharakteryzujemy bliżej te osoby i wskażemy najważniejsze czynniki, które mogłyby – zdaniem osób kształcących się – skłonić je do ewentualnej rezygnacji.

Rysunek 4.18. Rozważanie rezygnacji z kształcenia w szkole doktorskiej



Najmniejszy odsetek osób zastanawiających się nad rezygnacją z kształcenia był wśród doktorantów i doktorantek ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych (18%, w tym 7% „zdecydowanie”), największy natomiast – w grupie osób kształcących się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych: jedna trzecia (32%).

Odsetek osób rozważających rezygnację wzrastał z rokiem studiów. Zarówno tendencja, jak i dynamika wydają się naturalne – osoby dłużej mające do czynienia ze szkołą doktorską

miały więcej czasu na napotkanie rozmaitych trudności, które mogłyby skłonić je do zastanawiania się nad rezygnacją. I tak, na pierwszym roku o rezygnacji myślało 16% badanych, na drugim – 22%, na trzecim – 24%, a na ostatnim – 31%. Wśród osób, które przedłużyły studia blisko połowa (46%) rozważała rezygnację.

Osoby, które odpowiedziały twierdząco („zdecydowanie” lub „raczej”) na pytanie o rozważanie rezygnacji z kształcenia, były proszone o wskazanie powodów. Najczęściej wskazywano stan zdrowia psychicznego (mogło tu chodzić o znaczne obciążenie psychiczne związane z pracą nad doktoratem) i trudności finansowe. Faktycznie, osoby oceniające swoją sytuację finansową jako złą, częściej niż pozostałe rozważały rezygnację. Częstości wskazywania różnych, wymienionych w ankiecie, powodów rezygnacji prezentujemy na wykresie.

Rysunek 4.19. Powody ewentualnej rezygnacji z kształcenia doktorskiego wskazywane przez osoby, które rozważały rezygnację



Uwaga: N = 111 (to liczba osób, które odpowiedziały, że rozważały rezygnację z kształcenia w szkole doktorskiej)

Warto zwrócić uwagę na to, że niezależnie od dalekiej pozycji zdrowia fizycznego w rankingu potencjalnych powodów rezygnacji, osoby doświadczające rozmaitych problemów zdrowotnych (w szczególności osoby z niepełnosprawnością) częściej niż pozostałe zastanawiały się nad rezygnacją z kształcenia.

Zestawienie deklaracji rozważania rezygnacji z kształcenia z odpowiedziami na pytania ankiety o pracę naukową i różne aspekty wsparcia ze strony promotora i uczelni podpowiada jeszcze inne czynniki, które mogłyby potencjalnie wpłynąć na rezygnację.

Zbadaliśmy korelację² między odpowiedziami na pytanie o rozważanie rezygnacji z poziomem satysfakcji z pracy naukowej, oceną koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej, oceną zajęć oraz wsparcia ze strony promotora i uczelni. Okazało się, że w tym zestawie największe znaczenie (najsilniejsza korelacja) ma satysfakcja z pracy naukowej: im większa satysfakcja, tym mniejsza skłonność do rozważania rezygnacji (wartość współczynnika korelacji Spearmana -0,47). Prawdopodobieństwo rozważania ewentualnej rezygnacji zmniejsza też przekonanie, że zawsze można liczyć na wsparcie promotora, że promotor traktuje doktoranta / doktorantkę sprawiedliwie oraz faktyczne uzyskiwanie wspomnianego wsparcia promotora, szczególnie w przygotowywaniu publikacji³.

Na zakończenie warto dodać, że osoby bez polskiego obywatelstwa zdecydowanie rzadziej niż Polacy stwierdzały, że rozważały rezygnację z kształcenia (27% wśród obywateli polskich i 16% wśród cudzoziemców).

4.7. Plany po doktoracie

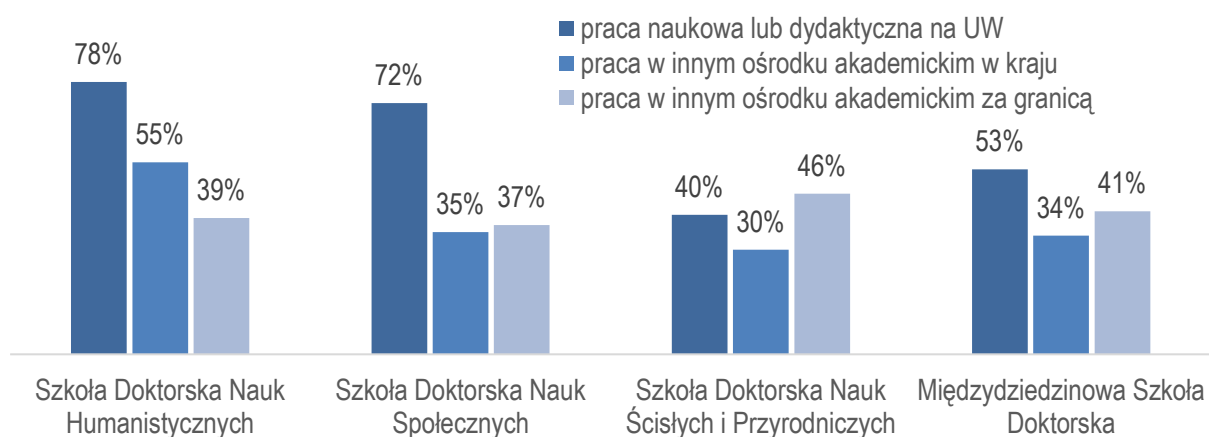
Uzyskanie stopnia doktora jest ważnym krokiem w karierze naukowej. Zapytaliśmy więc osoby kształcące się w szkołach doktorskich, jak dalej planują swoją karierę zawodową. Okazało się, że ponad połowa (59%) chciałaby podjąć pracę naukową lub dydaktyczną na UW. Drugim wyborem pod względem częstości wskazań (41%) była praca w innym ośrodku naukowym za granicą, a praca naukowa w innym ośrodku w kraju – dopiero na trzecim miejscu (38%).

Plany te były jednak bardzo silnie zróżnicowane ze względu na szkołę doktorską. Osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych częściej wskazywały chęć zatrudnienia w ośrodku akademickim za granicą niż na UW, z kolei dla humanistów praca za granicą była trzecim wyborem pod względem częstości wskazywania. Szczegóły prezentujemy na wykresie. Nie uwzględniono na nim odpowiedzi „nie planuję kontynuowania kariery naukowej ani dydaktycznej” (9% w całej badanej zbiorowości) oraz „trudno powiedzieć” (20% całej zbiorowości).

² Rangową (Spearmana) ze względu na to, że rozważanie rezygnacji z kształcenia to zmienna o charakterze porządkowym.

³ Ten wniosek wynika z analizy regresji logistycznej, w której zmienną zależną było rozważanie rezygnacji z kształcenia (1 – jeśli ktoś rozważał „raczej” lub „zdecydowanie” i 0 – jeśli „raczej” lub „zdecydowanie” nie rozważał).

Rysunek 4.20. Plany dotyczące kariery zawodowej po doktoracie



Nie odnotowaliśmy różnic w planach zawodowych między mężczyznami i kobietami, z wyjątkiem chęci wyjazdu za granicę. Zainteresowanie podjęciem pracy w ośrodku naukowym za granicą zadeklarowało 36% kobiet i 45% mężczyzn. W przypadku wszystkich innych opcji (łącznie z niekontynuowaniem kariery naukowej) odsetki wybierających te opcje kobiet i mężczyzn były praktycznie jednakowe.

5. Aktywność naukowa

Zgodnie z Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁴, rozprawa doktorska powinna przedstawiać oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne. Z tego bezpośrednio wynika, że osoby kształcące się w szkołach doktorskich, czyli zamierzające uzyskać stopień doktora, są wręcz zobowiązane do prowadzenia badań naukowych, których wyniki będą stanowić podstawę do nadania im wspomnianego stopnia doktora. Uczestnicy i uczestniczki badania zostali zatem zapytani o kilka aspektów prowadzonej przez nich działalności naukowej.

Działalność ta była mierzona w szczególności przez publikacje, wystąpienia konferencyjne oraz udział w projektach naukowych. W niniejszym Rozdziale przedstawimy także ocenę wsparcia tych aktywności udzielanego przez szkoły doktorskie i przez jednostki organizacyjne UW.

Okazało się, że w momencie badania jedynie 5% badanych nie zadeklarowało żadnego ze wspomnianych rodzajów aktywności naukowej, a prawie tyle samo – wskazało wszystkie. Odsetki „nieaktywnych naukowo” (czyli niepublikujących, niewystępujących na konferencjach i nieuczestniczących w projektach naukowych) doktorantów były zróżnicowane ze względu na szkołę⁵:

- Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych – 5% nieaktywnych;
- Szkoła Doktorska Nauk Społecznych – 10% nieaktywnych
- Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych. Przyrodniczych – 2% nieaktywnych

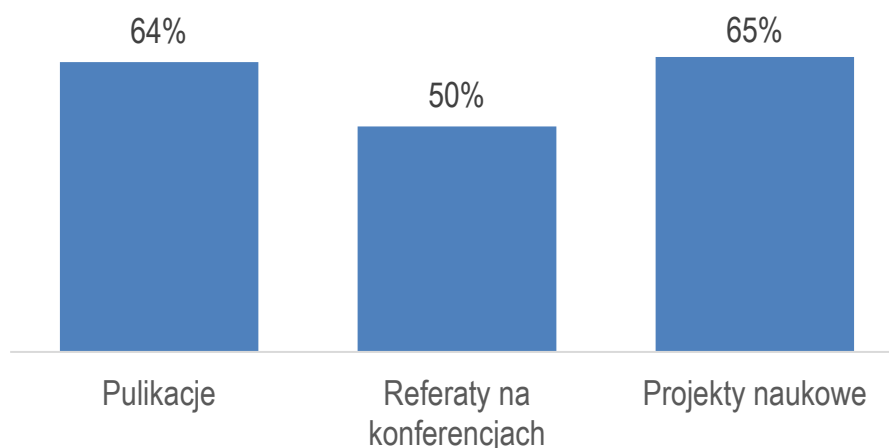
5.1. Aktywność publikacyjna i konferencyjna

Ogólny obraz popularności różnych form aktywności naukowej przedstawiony jest na rys. 5.1. – jak widać, relatywnie najmniej popularne są wystąpienia na konferencjach naukowych (krajowych lub międzynarodowych).

⁴ Ustawa z dn. 20 lipca 2018 r., art. 187. Dz.U.2024.1571 (<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-i-nauce-18750400/dz-5-roz-2>)

⁵ Pomijamy Międzydziedzinową Szkołę Dokorską, z której tylko 32 osoby wypełniły ankietę, więc jedna osoba to już 3% badanych z tej szkoły.

Rysunek 5.1. Rodzaje aktywności naukowej słuchaczy szkół doktorskich



W tabeli przedstawiamy bardziej szczegółowo ilościowy wymiar poszczególnych rodzajów aktywności naukowej, o które pytano w ankiecie. Warto zwrócić uwagę, że przedstawione w tabeli kategorie nie są rozłączne, tzn. np. „liczba publikacji w czasopismach lub wydawnictwach punktowanych” może zawierać zarówno publikacje w języku polskim, jak publikacje w języku innym niż polski (ale nie wszystkie z tych dwóch kategorii, bo nie wszystkie publikacje są punktowane).

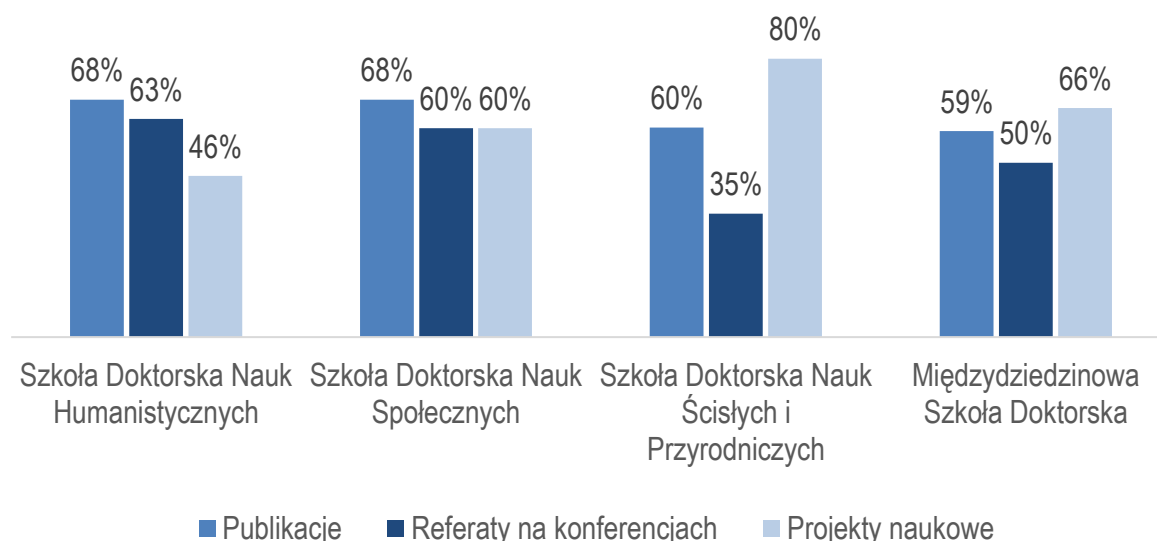
Tabela 5.1. Ilościowy wymiar aktywności naukowej osób uczestniczących w badaniu

	Odsetek braku danej formy aktywności	Średnia liczba (bez zera)
Liczba publikacji w języku polskim w 2024 r. (artykuł w czasopiśmie naukowym, rozdział w książce naukowej, książka naukowa, monografia lub skrypt)	75%	1,60
Liczba publikacji w języku innym niż polski w 2024 r. (artykuł w czasopiśmie naukowym, rozdział w książce naukowej, książka naukowa, monografia lub skrypt)	53%	1,79
Liczba publikacji z 2024 r. w czasopismach lub wydawnictwach punktowanych	44%	1,65
Liczba opublikowanych tłumaczeń tekstów naukowych w 2024 r.	98%	1,38
Liczba referatów na krajowych konferencjach naukowych w 2024 r.	52%	1,94
Liczba referatów na międzynarodowych konferencjach naukowych w 2024 r.	42%	2,10
Liczba projektów naukowych realizowanych na UW, w których badani uczestniczyli w 2024 r.	45%	1,50
Liczba projektów naukowych realizowanych poza UW, w których badani uczestniczyli w 2024 r.	74%	1,39
Liczba stażów naukowych/szkół letnich w 2024 r.	65%	1,40

Zarówno sposób komunikowania wyników badań, jak forma pracy naukowej różnią się w pewnym stopniu w zależności od dyscypliny: humaniści częściej stosują formy dłuższe – piszą książki lub rozdziały w książkach i dosyć często pracują indywidualnie lub w niewielkich zespołach. Przedstawiciele nauk ścisłych lub przyrodniczych natomiast, na ogół przedstawiają swoje wyniki w formie artykułów, a ich praca jest bardzo często pracą zespołową. Ponadto, niemal wszyscy doktoranci i doktorantki ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych uczestniczą w jakichś projektach naukowych, podczas gdy w Szkole Nauk Humanistycznych taka sytuacja jest znacznie rzadsza. Te różnice ujawniają się także w wynikach naszych badań (rys. 5.2).

Warto też zwrócić uwagę na to, że w naukach ścisłych i przyrodniczych publikuje się na ogół w języku angielskim, podczas gdy w innych dziedzinach publikacje po polsku są niemal równie częste i znaczące jak publikacje w innych językach. Brak jakichkolwiek publikacji (w języku polskim lub innym) odnotowano wśród 32% osób kształcących się w Szkołach Doktorskich Nauk Humanistycznych i Nauk Społecznych (w obu szkołach odsetek był taki sam), natomiast w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej odsetek osób bez publikacji wynosił około 40%.

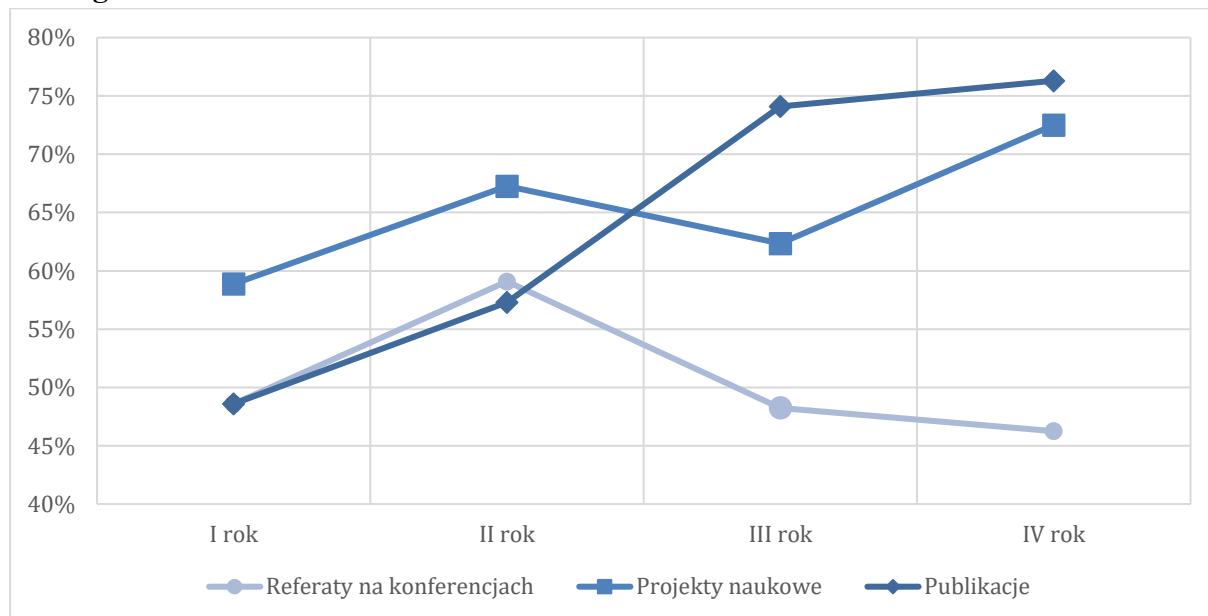
Rysunek 5.2. Rodzaje aktywności naukowej słuchaczy szkół doktorskich – w podziale na szkoły doktorskie



Pewne wyobrażenie o dynamice aktywności naukowej osób kształcących się w szkołach doktorskich daje poniższy wykres (rys. 5.3). Odsetki osób z publikacjami naukowymi są większe na wyższych latach kształcenia, co jest zrozumiałe: w miarę postępu prac nad doktoratem pojawiają się wyniki, które warto opublikować. I kiedy już są takie wyniki, ważne

z punktu widzenia pracy naukowej, spada aktywność konferencyjna, która być może zabiera cenny czas i energię. Tę ostatnią prawidłowość też widać na wykresie.

Rysunek 5.3. Rodzaje aktywności naukowej słuchaczy szkół doktorskich – w podziale według roku kształcenia

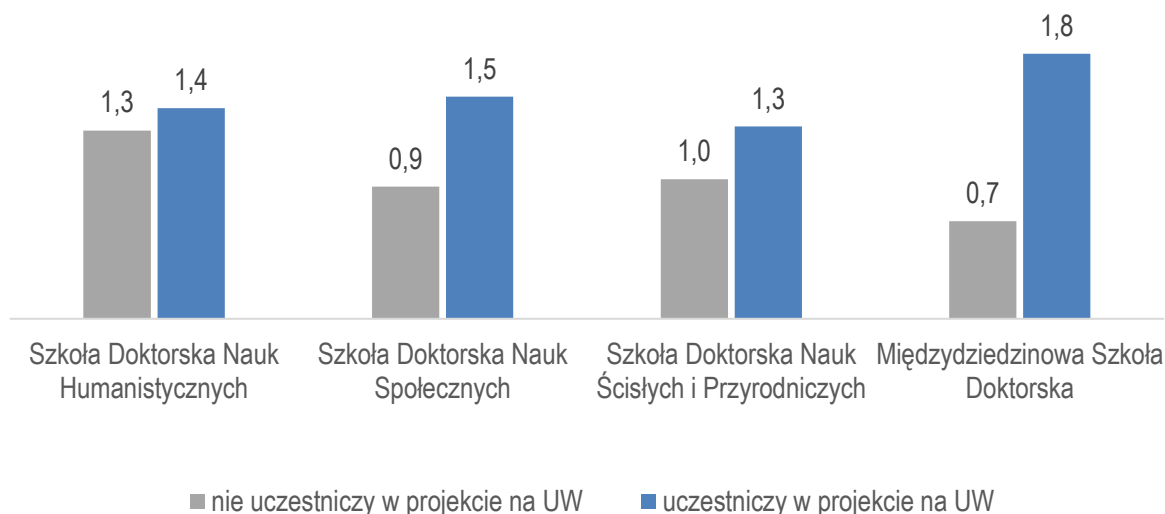


Uwaga: pominięto osoby przedłużające kształcenie w szkole doktorskiej

Praca w projekcie naukowym może trwać od początku kształcenia w szkole doktorskiej – tak pracuje w szczególności znaczna część doktorantek i doktorantów w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych. W innych szkołach doktorskich ta sytuacja jest rzadsza, ale i tam najczęściej bywa tak, że jeśli już osoby kształcące się w szkołach doktorskich pracują w projektach naukowych – to od pierwszego roku kształcenia.

Warto również zauważyć, że uczestnictwo w projektach naukowych sprzyja aktywności publikacyjnej – osoby uczestniczące w projektach mają zarówno większą średnią liczbę publikacji jak i większą liczbę wystąpień na konferencjach naukowych. Równocześnie nieco rzadziej można w tej grupie spotkać doktorantów i doktorantki, które w momencie badania w ogóle nie miały publikacji ani referatów na konferencjach. Dotyczy to słuchaczy wszystkich szkół doktorskich na Uniwersytecie.

Rysunek 5.4. Średnia liczba publikacji* wśród osób uczestniczących i nieuczestniczących w projektach naukowych na UW



* – w tym przypadku średnia liczba publikacji była liczona z uwzględnieniem zera, czyli osób, które nie miały publikacji (inaczej niż w tabeli 5.1).

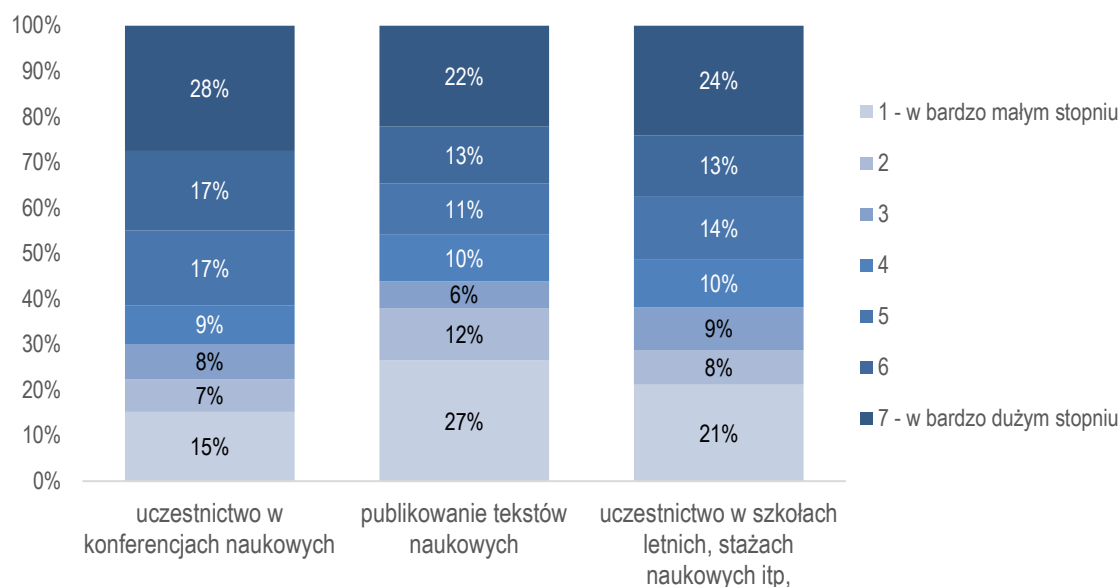
Oczywiście nie można tu jednoznacznie wskazać kierunku zależności: może być tak, że uczestnictwo w projekcie przynosi więcej interesujących danych i wyników, które nadają się do publikacji, ale może być również tak, że osoby, które mają większą niż inni sprawność w zakresie przekształcania uzyskanych wyników badań na publikacje, są częściej zapraszane do współpracy w ramach projektów.

W każdym razie warto pamiętać, że zarówno publikacje w czasopiśmie i książkach, jak referaty na konferencjach przedstawiają osoby, które uzyskują wyniki warte zakomunikowania na zewnątrz – czy to w formie referatu, czy w postaci artykułu lub rozdziału w książce. Pokazuje to wartość współczynnika korelacji między liczbą referatów a liczbą publikacji, który wynosi 0,31. Jest dodatni, co oznacza, że im więcej artykułów tym więcej referatów (i odwrotnie). Zależność ta występuje na wszystkich latach studiów i we wszystkich szkołach doktorskich. Najsilniejsza jest w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych ($r = 0,45$), a najsłabsza – w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych ($r = 0,23$).

Warto też zwrócić uwagę na to, że zarówno wyjazdy na konferencje, jak publikacje tekstów naukowych, czy uczestnictwo w aktywnościach typu szkoła letnia, staż itp. mogą być finansowo wspierane przez Uczelnię. To wsparcie zyskało uznanie w oczach osób badanych – oceny pozytywne zdecydowanie przeważały nad negatywnymi. Wydaje się też, że doktorantki i doktoranci nie obawiali się korzystać z tych możliwości, w szczególności, jeśli chodzi o wyjazdy na konferencje: jedynie 16% nie miało zdania odnośnie do oceny wsparcia

w związku z uczestnictwem w konferencjach. W przypadku publikacji i stażów naukowych odsetki niemających zdania były większe (odpowiednio 41% i 35%).

Rysunek 5.5. W jakim stopniu UW zapewnia wsparcie finansowe w związku z uczestnictwem w konferencjach, publikowaniem tekstów naukowych i uczestnictwem w stażach naukowych



Ocena wsparcia finansowego w tych trzech kwestiach trochę różniła się między szkołami doktorskimi. Największe było zróżnicowanie ocen dotyczących wsparcia publikowania tekstów naukowych: najniższa średnia ocena (3,2) została wystawiona przez słuchaczy Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych, a najwyższa (4,7) przez doktorantki i doktorantów ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.

Nie było korelacji między oceną wsparcia ze strony UW w finansowaniu wyjazdów na konferencje czy publikowania tekstów naukowych, a liczbą konferencji, w których osoba badana brała udział czy artykułów, które opublikowała w ciągu roku poprzedzającego badanie.

5.2. Ocena wsparcia aktywności naukowej przez Uczelnię

Doktorantki i doktoranci mogą otrzymywać rozmaite wsparcie (organizacyjne lub finansowe) zarówno od szkół doktorskich, jak i od innych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Warszawskiego. W naszej ankiecie pytaliśmy o ocenę różnych aspektów tego wsparcia:

- Przy ubieganiu się o finansowanie projektów badawczych
- Przy rozliczaniu projektów badawczych

- Przy ubieganiu się o uczestnictwo w programach wymiany międzynarodowej.

We wszystkich tych trzech aspektach oceny niskie przeważały nad wysokimi, gdy oceniano wsparcie ze strony szkół doktorskich (ujemna średnia ocena), natomiast pomoc jednostek organizacyjnych UW uzyskiwała na ogół oceny pozytywne – średnia ocena dodatnia. Ilustrują to tabele 5.2 i 5.3. Analizując dane z tych tabel należy zwrócić uwagę na wysokie odsetki odpowiedzi „nie mam zdania”, oznaczające, że zapewne niewiele osób w ogóle próbowało skorzystać z jakiegokolwiek wsparcia w obszarach, o które pytano w ankiecie.

Tabela 5.2. Ocena wsparcia ze strony szkoły doktorskiej w różnych aspektach aktywności naukowej

Wsparcie organizacyjne ze strony Pana(i) szkoły doktorskiej przy:	Nauk Humanistycznych		Nauk Społecznych		Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	
	ocena*	% NZ**	ocena	% NZ	ocena	% NZ
... ubieganiu się o finansowanie projektów badawczych	-0,42	51%	-0,54	57%	-0,43	48%
... rozliczaniu projektów badawczych	-0,28	68%	-0,52	53%	-0,59	58%
... ubieganiu się o uczestnictwo w programach wymiany międzynarodowej	-0,42	62%	-0,4	53%	-0,45	62%

* ocena na 7-punktowej skali, na której -3 oznacza ocenę „bardzo złą”, a +3 – bardzo dobrą.

** odsetek odpowiedzi „nie mam zdania”.

Uwaga: Pominięto Międzydziedzinową Szkołę Doktorską ze względu na bardzo małą liczbę odpowiedzi, wynikającą z małej liczby osób uczestniczących w badaniu z tej szkoły.

W ocenie wsparcia ze strony jednostek organizacyjnych UW też pojawia się dużo odpowiedzi typu „nie mam zdania”, ale wyróżnia się jeden aspekt, w którym ten odsetek jest wyraźnie mniejszy – to wsparcie przy ubieganiu się o finansowanie projektów badawczych. Wydaje się, że osoby kształcące się w szkołach doktorskich dość powszechnie mają świadomość, że w tym obszarze mogą skorzystać z pomocy jednostek organizacyjnych UW, i kiedy już korzystają – oceniają tę współpracę raczej pozytywnie.

Tabela 5.3. Ocena wsparcia ze strony jednostek organizacyjnych UW w różnych aspektach aktywności naukowej

Wsparcie organizacyjne ze strony Pana(i) jednostek organizacyjnych UW przy:	Nauk Humanistycznych		Nauk Społecznych		Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	
	ocena*	% NZ**	ocena	% NZ	ocena	% NZ
... ubieganiu się o finansowanie projektów badawczych	1,3	27%	0,9	16%	0,9	29%
... rozliczaniu projektów badawczych	1,1	42%	0,9	33%	0,8	41%
... ubieganiu się o uczestnictwo w programach wymiany międzynarodowej	0,3	55%	0,6	48%	0,4	60%

* ocena na 7-punktowej skali, na której -3 oznacza ocenę „bardzo złą”, a +3 – bardzo dobrą.

** odsetek odpowiedzi „nie mam zdania”

Uwaga: Pominięto Międzydziedzinową Szkołę Doktorską ze względu na bardzo małą liczbę odpowiedzi, wynikającą z małej liczby osób uczestniczących w badaniu z tej szkoły.

Do wsparcia aktywności naukowej przez Uczelnię należy także udostępnianie odpowiedniej aparatury, pomieszczeń laboratoryjnych i/lub miejsca do pracy oraz możliwość korzystania z bibliotek i baz danych literatury naukowej. We wszystkich tych aspektach oceny pozytywne (czyli od 1 do 3) zdecydowanie przeważały nad negatywnymi (od –3 do –1), niewiele było też ocen neutralnych. Oznacza to, że osoby uczestniczące w badaniu były generalnie zadowolone z warunków oferowanych im przez Uniwersytet. Niewiele osób korzystało z ośrodków badawczych UW poza Warszawą, o czym świadczy bardzo wysoki odsetek odpowiedzi „nie mam zdania” (75%). Ci, którzy wypowiedzieli się w sprawie dostępności miejsc w tych ośrodkach – relatywnie często stawiali oceny negatywne.

Tabela 5.4. Ocena* warunków do pracy naukowej zapewnianych przez uczelnię

	Ocena negatywna (od -3 do -1)	Ocena neutralna (0)	ocena pozytywna (od 1 do 3)	Średnia (skala od –3 do +3)	% "nie mam zdania"
dostępność sprzętu specjalistycznego (np. sprzęt laboratoryjny, oprogramowanie komputerowe)	23%	8%	70%	1,0	34%
jakość sprzętu specjalistycznego	15%	9%	77%	1,3	44%
dostęp do sprzętu biurowego (skaner, ksero, komputer, drukarka itd.)	34%	8%	58%	0,5	16%
łatwość dostępu do literatury z Pana(i) dziedziny w bibliotekach UW	22%	4%	74%	1,2	17%
dostępność elektronicznych baz literatury z Pana(i) dziedziny	22%	8%	69%	1,0	13%
dostępność miejsca odpowiedniego do samodzielnej pracy	21%	5%	73%	1,3	9%
dostępność miejsc w ośrodkach badawczych UW poza Warszawą	31%	25%	44%	0,3	75%

* – Badani oceniali każdy z aspektów wymienionych w tabeli na skali od –3 „bardzo źle” do +3 – „bardzo dobrze”. 0 było wartością neutralną.

Zarówno oceny, jak odsetki odpowiedzi „nie mam zdania” były zróżnicowane ze względu na szkołę doktorską. Ze sprzętu laboratoryjnego najczęściej korzystały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych, i tam najrzadziej pojawiał się brak zdania, a średnia ocena dostępności sprzętu wynosiła 1,5, a jego jakości – 1,7 (skala od –3 do +3).

Dostęp do sprzętu biurowego (skaner, ksero, komputer, drukarki) był jedynym, który uzyskał ujemną średnią ocenę. Było tak wśród słuchaczek i słuchaczy Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych (średnia –0,5) oraz Nauk Społecznych (średnia –0,3). Osoby kształcące się

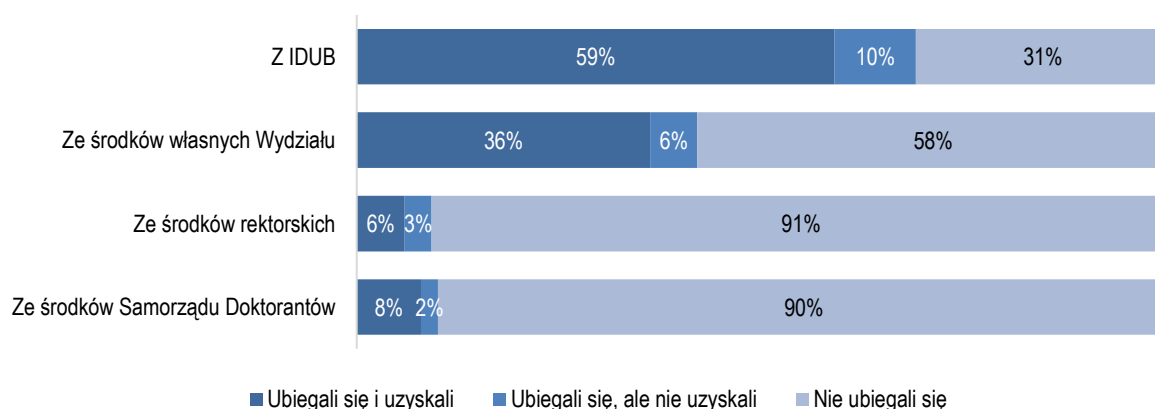
w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oceniły ten aspekt wysoko (średnia 1,5), podobnie jak wspomniany dostęp do sprzętu specjalistycznego.

Uniwersytet Warszawski oferuje doktorantom i doktorantkom różne rodzaje wsparcia działalności naukowo-badawczej. Osoby uczestniczące w badaniu najczęściej korzystały ze środków IDUB, ewentualnie ze środków własnych wydziałów. Wykorzystanie środków rektorskich lub Samorządu Doktorantów było marginalne, co ilustruje poniższy wykres.

Warto zauważyć, że znaczna większość ubiegających się o dofinansowanie z każdego z wymienionych na wykresie źródeł, otrzymywała je. Szczególnie wysoki współczynnik sukcesu odnotowano wśród osób ubiegających się o wsparcie ze środków własnych wydziałów (86%), ale w przypadku IDUB-u był on niewiele mniejszy (85%).

Środki rektorskie i środki Samorządu Doktorantów okazały się praktycznie nieznane jako potencjalne źródła finansowania działalności naukowo-badawczej. Prawie nikt nie korzystał z tych źródeł.

Rysunek 5.6. Ubieganie się o dofinansowanie działalności naukowo-badawczej ze źródeł związanych z Uczelnią



IDUB jako źródło finansowania działalności naukowo-badawczej doktorantów i doktorantek był najbardziej popularny we wszystkich szkołach doktorskich, ale szczególnie często korzystały z niego osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (72%, w tym 62% uzyskało finansowanie).

Częstość korzystania z IDUB-u nie miała związku ani z płcią osób badanych, ani z ich obywatelstwem, natomiast skuteczność aplikacji okazała się większa w przypadku obywateli naszego kraju niż cudzoziemców: 9% Polaków i 17% obcokrajowców nie uzyskało finansowania z IDUB-u, choć się o nie ubiegali.

W przypadku aplikowania o środki własne wydziału, nie stwierdziliśmy różnic w skuteczności aplikacji ze względu na obywatelstwo, natomiast były pewne różnice związane z płcią. Mężczyźni nieco częściej aplikowali o te środki (44%, gdy wśród kobiet aplikujących było 40%), częściej też uzyskiwali finansowanie (39%, gdy wśród kobiet było to 33%).

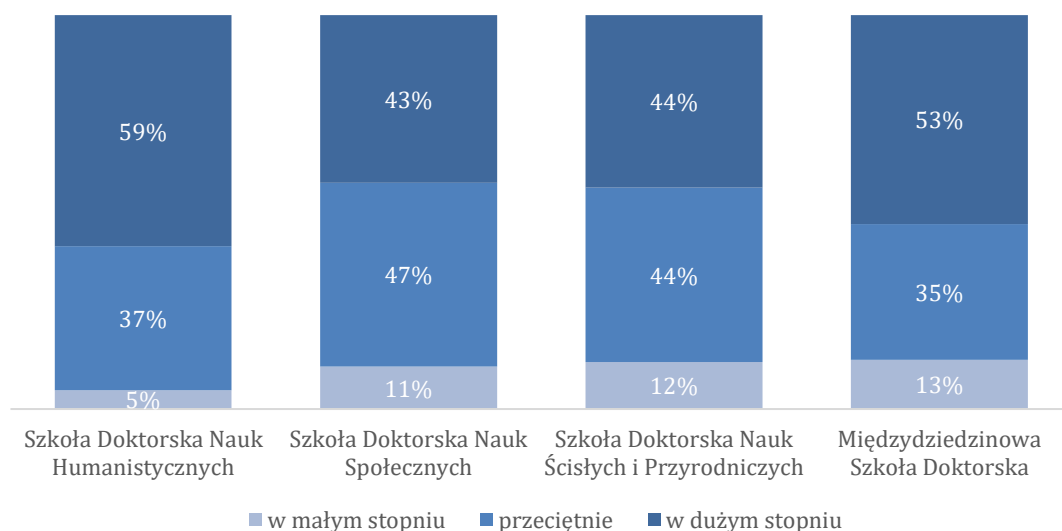
Ubiegających się o pozostałe dwa źródła finansowania (środki samorządu i Rektora) było tak mało, że nie da się przeprowadzić żadnej analizy w tej grupie.

5.3. Satysfakcja z pracy naukowej i uznanie otoczenia

Praca naukowa na ogół przynosi satysfakcję osobom kształcącym się, szczególnie w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych. Pokazujemy to na poniższym wykresie. Widać na nim, że we wszystkich szkołach doktorskich bardzo niewiele było osób, które w niewielkim stopniu odczuwały satysfakcję z pracy naukowej (maksymalnie 13%).

Satysfakcję z pracy naukowej częściej deklarowały osoby niemające polskiego obywatelstwa niż Polacy: w tej pierwszej grupie 57% badanych wskazało 6 lub 7 na siedmiopunktowej skali satysfakcji, podczas gdy wśród polskich obywateli ten sam poziom zadowolenia z pracy naukowej wskazało wyraźnie mniej, bo tylko 46% osób. Były też niewielkie różnice między mężczyznami a kobietami – mężczyźni nieco częściej deklarowali satysfakcję.

Rysunek 5.7. Czy praca naukowa przynosi satysfakcję?



Mogłoby się wydawać, że praca naukowa przynosi satysfakcję wówczas, gdy przynosi wymierne efekty – np. w postaci publikacji naukowych lub wyjazdów na konferencje. Wyniki naszych badań pokazały, że poziom zadowolenia z pracy naukowej jest skorelowany z samym

faktem posiadania w swoim dorobku wystąpień na konferencjach, ale z liczbą tych konferencji – już nie. Nie ma też związku między satysfakcją z pracy naukowej a liczbą publikacji czy też samym faktem posiadania co najmniej jednej publikacji. To jest nieco zaskakujące, ale wskazuje na znaczenie innych cech pracy naukowej, które niekoniecznie od razu przekładają się na mierzalne efekty.

Osoby uczestniczące w sondażu były na ogół przekonane, że ich praca naukowa znajduje uznanie w oczach ich bezpośredniego otoczenia zawodowego – promotora, kolegów z jednostki dydaktycznej, studentów i innych doktorantów. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o uznanie otoczenia przytaczamy w poniższej tabeli.

Tabela 5.5. Uznanie ze strony otoczenia dla pracy naukowej osób badanych

W jakim stopniu Pana(i) praca naukowa:	Ocena negatywna			Ocena neutralna	Ocena pozytywna		
	1	2	3	4	5	6	7
... znajduje uznanie promotora / promotorów	3%	2%	4%	7%	19%	28%	37%
... znajduje uznanie nauczycieli akademickich z Pana(i) otoczenia	5%	4%	5%	11%	25%	30%	20%
... znajduje uznanie studentów	7%	4%	4%	13%	17%	30%	25%
... znajduje uznanie innych doktorantów	3%	2%	5%	12%	25%	30%	23%

Najczęściej duży stopień uznania ze strony otoczenia dostrzegały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych. W pozostałych szkołach doktorskich dostrzegano je nieco rzadziej. Warto zauważyć, że odsetki osób, które sądziły, że ich praca nie znajduje uznania były niewielkie, ale relatywnie najczęściej brakowało uznania ze strony studentów (11%) lub innych nauczycieli akademickich (9%).

Uczestniczki i uczestnicy badania mieli też możliwość swobodnego wypowiedzenia się na temat czynników, które utrudniają im pracę naukową. Na pytanie otwarte o te kwestie udzielono 346 odpowiedzi (79% badanych), przy czym tylko pojedyncze wskazywały na czynniki osobowościowe. Bardzo wiele wypowiedzi dotyczyło sytuacji finansowej doktorantów i czasu, który jest potrzebny na wykonywanie pracy. Konieczność pracy zarobkowej w celu zapewnienia sobie środków do życia stanowiło 42% wszystkich wskazań. Kolejne 7% wskazań dotyczyło utrudniających pracę problemów administracyjnych ze strony uczelni lub obciążenia doktorantów obowiązkami administracyjnymi.

6. Zaangażowanie na uczelni

Osoby kształcące się w szkołach doktorskich stanowią nieliczną, lecz ważną część społeczności akademickiej uniwersytetu. Ich zainteresowania, praca i zaangażowanie mają duże znaczenie zarówno dla obecnego, jak i przyszłego funkcjonowania uczelni. Możliwości rozwoju zainteresowań, wiedzy i umiejętności osób przygotowujących rozprawy doktorskie w oczywisty sposób uwarunkowane są poprzez jakość kształcenia i jego organizacyjne ramy, relacje z promotorem, aktywność naukową. Jednak dla rozwoju potencjału osób kształcących się w szkołach doktorskich istotne są także inne czynniki związane z codziennym funkcjonowaniem w ramach społeczności akademickiej. W niniejszym badaniu staraliśmy się poznać różne wymiary uczestnictwa osób ze szkół doktorskich w życiu akademickim.

W ramach tej problematyki zostało wyodrębnionych kilka zagadnień takich jak: znajomość i korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego na UW, korzystanie z infrastruktury uczelni, działalność na rzecz społeczności akademickiej, miejsce pracy nad doktoratem oraz budżet czasu. Wszystkie te aspekty pozwalają na charakterystykę uczestnictwa osób kształcących się w szkołach doktorskich w życiu społeczności naszej uczelni.

6.1. Korzystanie z instytucjonalnego wsparcia uczelni

Jednym z celów badania było oszacowanie poziomu wiedzy badanych o istniejących instytucjach wspierających osoby kształcące się na UW oraz określenie tego, jaka część starała się skorzystać, bądź korzystała z ich pomocy. W związku z tym spytaliśmy doktorantki i doktorantów o następujące jednostki UW: Biuro ds. Obsługi Badań, Biuro ds. Obsługi Kształcenia, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Biuro ds. Pomocy Materialnej, Biuro Karier, Biuro Spraw Socjalnych, Biuro Współpracy z Zagranicą, Centrum Pomocy Psychologicznej, Główną specjalistkę ds. równouprawnienia, Inkubator UW, Konsultantkę ds. przemocy seksualnej, Koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi, Kwesturę UW, Ombudsman (rzecznikę akademicką), Samorząd Doktorantów UW oraz Welcome Point. Pytanie o powyższe podmioty brzmiało: *Poniżej przedstawione są biura i inne jednostki uniwersyteckie udzielające wsparcia osobom w różnych sytuacjach życiowych. O których z tych biur i jednostek uniwersyteckich Pan(i) słyszał(a), bądź kiedykolwiek korzystał(a) z oferowanego przez nie wsparcia?*

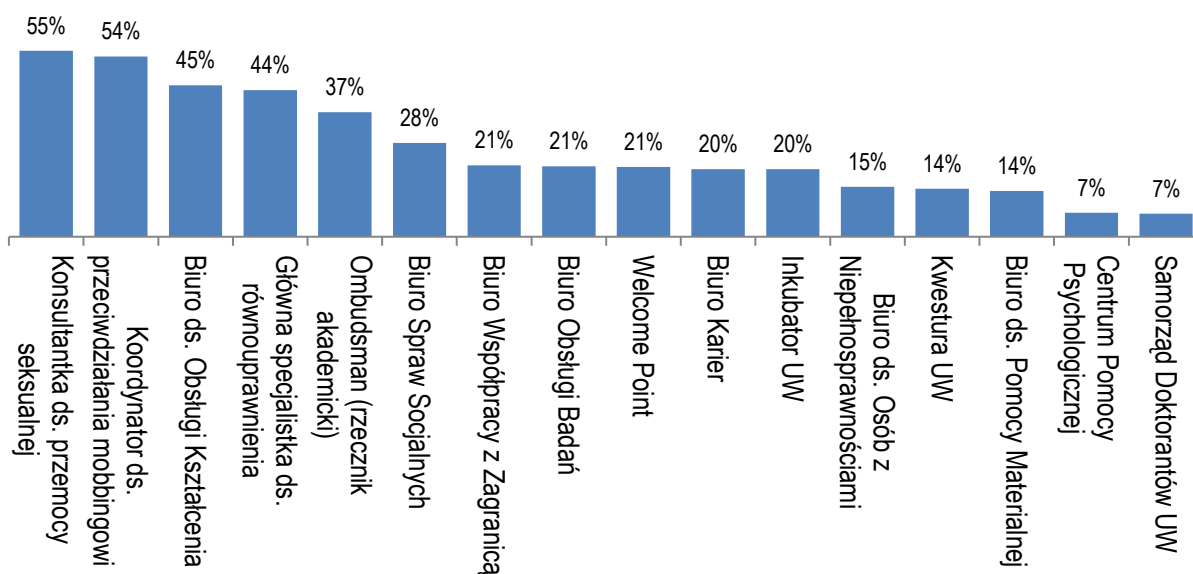
W odpowiedzi respondenci mogli wybrać następujące opcje:

- *Nie słyszałem(am) o tej jednostce i oferowanej przez nią formie wsparcia*
- *Słyszałem(am) o tej jednostce i oferowanej formie wsparcia, ale nie korzystałem(am)*
- *Chciałem(am) skorzystać z oferowanego przez tę jednostkę wsparcia, ale mi się nie udało*
- *Zdarzyło mi się skorzystać raz lub kilka razy ze wsparcia oferowanego przez tę jednostkę*
- *Korzystam regularnie ze wsparcia oferowanego przez tę jednostkę*

W ten sposób sformułowane pytanie umożliwia określenie poziomu wiedzy doktorantek i doktorantów o funkcjonujących na UW instytucjach, ocenę ich zainteresowania oferowanymi formami wsparcia, a także oszacowania tego, jaka część badanych z tego wsparcia rzeczywiście korzysta.

Omówienie wyników należy rozpocząć od charakterystyki poziomu wiedzy o wymienionych podmiotach. Na poniższym wykresie przedstawiono procent osób, które nie słyszały o poszczególnych jednostkach uniwersyteckich.

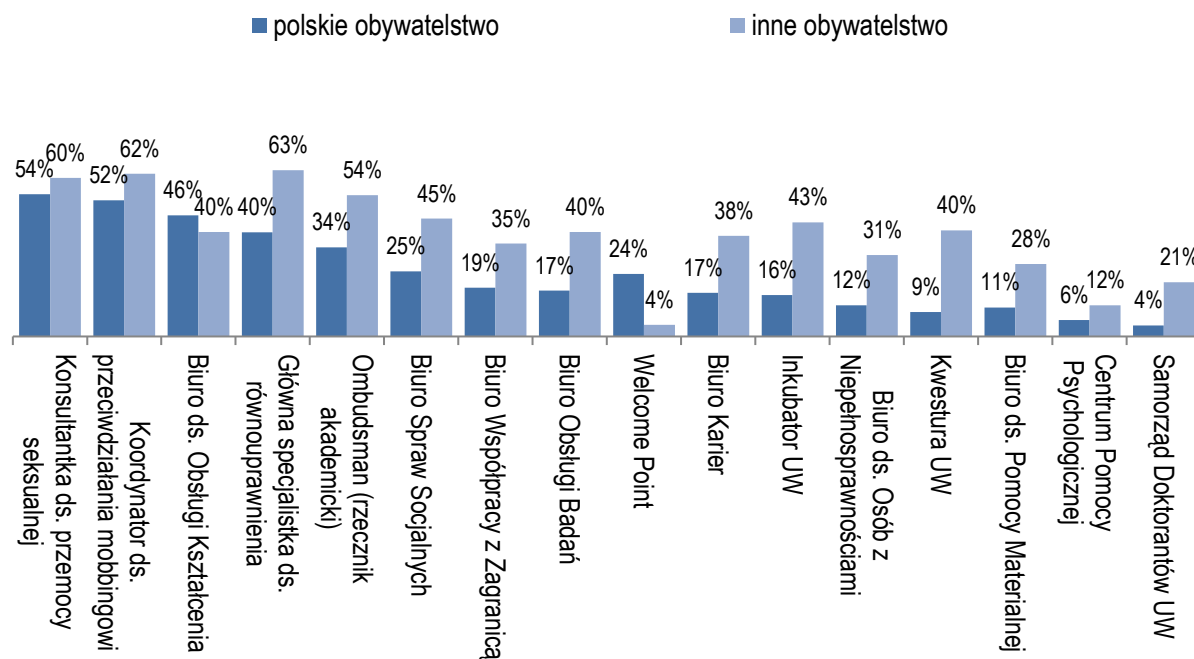
Rysunek 6.1. Procent osób, które nie słyszały o poszczególnych formach wsparcia na UW



Jak wynika z analiz poziom wiedzy o poszczególnych jednostkach był bardzo zróżnicowany. **Jednostkami najmniej znanymi osobom kształcącym się w szkołach doktorskich były: Konsultantka ds. przemocy seksualnej oraz Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi** – o istnieniu tych instytucji na UW nie wiedziała ponad połowa badanych osób. Z kolei **najbardziej znanymi jednostkami było Centrum Pomocy Psychologicznej oraz Samorząd Doktorantów UW.**

Wyniki szczegółowych analiz mających na celu wskazanie zróżnicowania wiedzy o instytucjonalnym wsparciu na UW wśród doktorantek i doktorantów pokazały, że jednym z ważniejszych uwarunkowań było obywatelstwo.

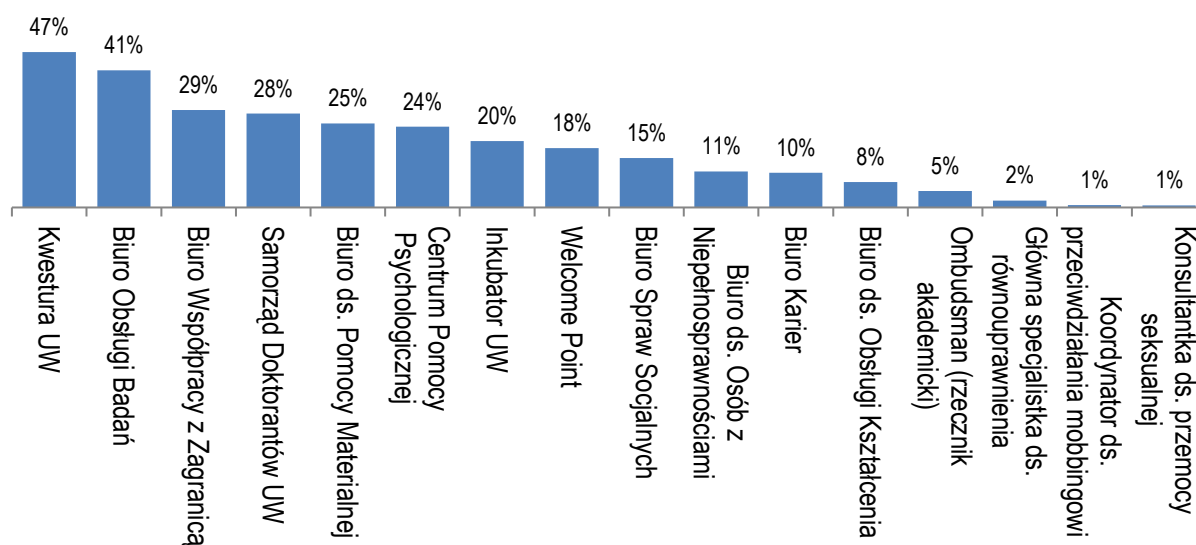
Rysunek 6.2. Procent osób, które nie słyszały o poszczególnych formach wsparcia na UW wg obywatelstwa



Zazwyczaj wśród osób z polskim obywatelstwem poziom wiedzy o jednostkach uczelnianych był wyższy niż wśród obcokrajowców. Różnice w poziomie znajomości między porównywanymi podzbiorowościami okazały się szczególnie wyraźne w przypadku Samorządu Doktorantów oraz Kwestury. Niemniej w przypadku Welcome Point i Biura ds. Kształcenia poziom wiedzy był wyższy wśród obcokrajowców niż wśród badanych z polskim obywatelstwem.

Na podstawie zgromadzonego materiału można udzielić odpowiedzi także na inne ważne pytanie, a mianowicie: jaki jest poziom zainteresowania doktorantów i doktorantek wsparciem udzielanym przez poszczególne ogólnouczelniane jednostki. Poniżej przedstawiono zainteresowanie uzyskaniem takiej pomocy – są to połączone odpowiedzi: chciałem(am) skorzystać z oferowanego przez tę jednostkę wsparcia, ale mi się nie udało, zdarzyło mi się korzystać raz lub kilka razy ze wsparcia oferowanego przez tę jednostkę oraz korzystam regularnie ze wsparcia oferowanego przez tę jednostkę.

Rysunek 6.3. Procent osób poszukujących wsparcia w poszczególnych jednostkach na UW



Wyniki analiz pokazują znaczne zróżnicowanie poziomu poszukiwania wsparcia w zależności od jednostki. **Najczęściej osoby kształcące się w szkołach doktorskich poszukiwały wsparcia w Kwesturze oraz Biurze Obsługi Badań – ponad 40% osób objętych badaniem.** Relatywnie często doktorantki i doktoranci starali się uzyskać pomoc także w Biurze Współpracy z Zagranicą, Samorządzie Doktorantów oraz Biurze ds. Pomocy Materialnej – była to przynajmniej co czwarta badana osoba. Najrzadziej poszukiwano wsparcia u Głównej specjalistki ds. równouprawnienia, Konsultantki ds. przemocy seksualnej i Koordynatora ds. przeciwdziałania mobbingowi – nie więcej niż 2% respondentów.

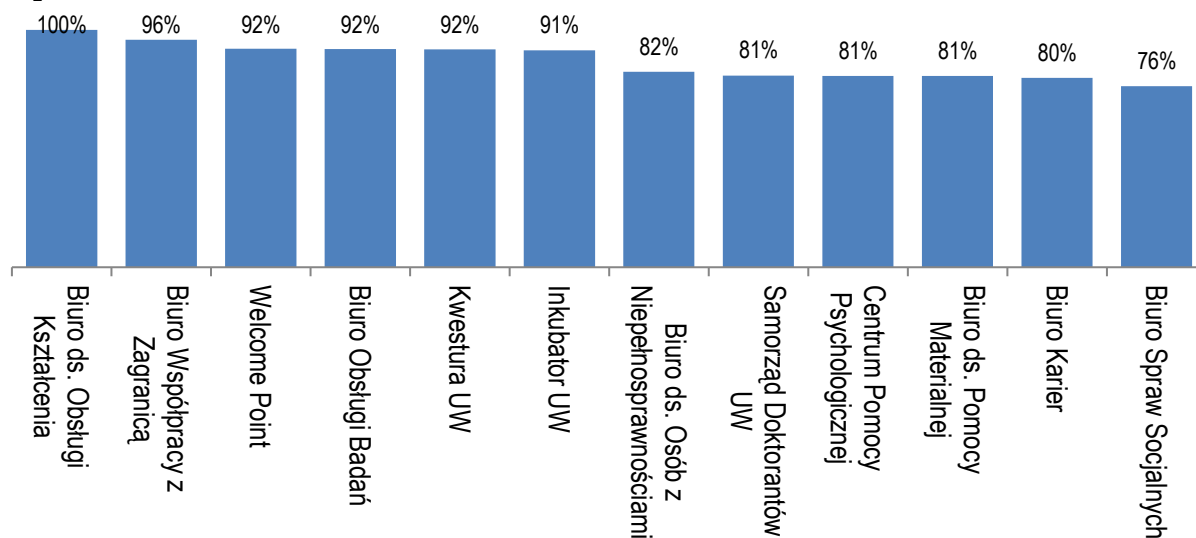
Interesujące jest określenie tego, jaka część osób poszukujących wsparcia w poszczególnych jednostkach rzeczywiście tę pomoc uzyskała. Poniżej przedstawiono frakcje osób poszukujących pomocy, którym udało się ją otrzymać⁶.

Okazuje się, że **przytłaczająca większość badanych otrzymała poszukiwane wsparcie.** Najwyżej w kontekście skuteczności udzielanej pomocy uplasowało się Biuro ds. Obsługi Kształcenia – wsparcie uzyskały wszystkie osoby, które się o nie zwróciły.

⁶ W tym zestawieniu z uwagi na małe liczebności zostały pominięte następujące jednostki: Ombudsman, Główna specjalistka ds. równouprawnienia, Konsultantka ds. przemocy seksualnej, Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi.

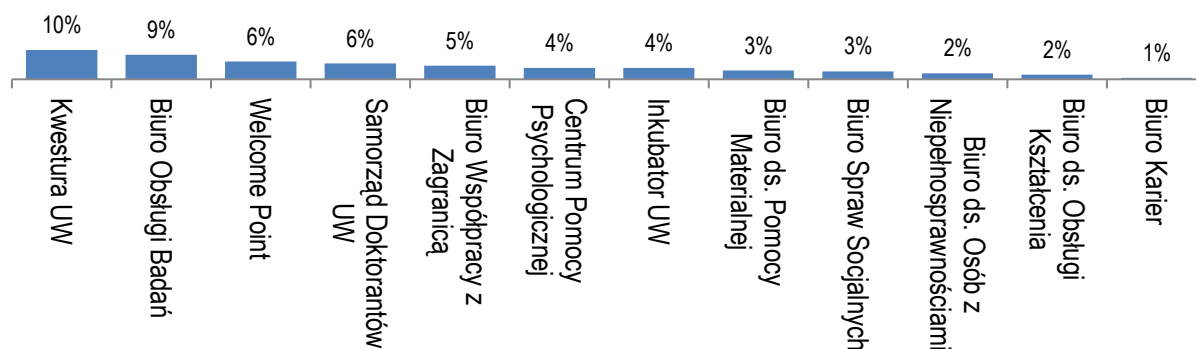
Nieznacznie niżej uplasowało się Biuro Współpracy z Zagranicą – w tym przypadku pomoc otrzymało 96 na 100 osób.

Rysunek 6.4. Procent osób, które uzyskały wsparcie na UW wśród poszukujących tego wsparcia



Najniższy, choć wciąż bardzo wysoki, wynik uzyskało Biuro Spraw Socjalnych, w przypadku którego odsetek osób deklarujących otrzymanie potrzebnego wsparcia wyniósł 76%.

Rysunek 6.5. Procent osób, które regularnie korzystają ze wsparcia w poszczególnych jednostkach na UW

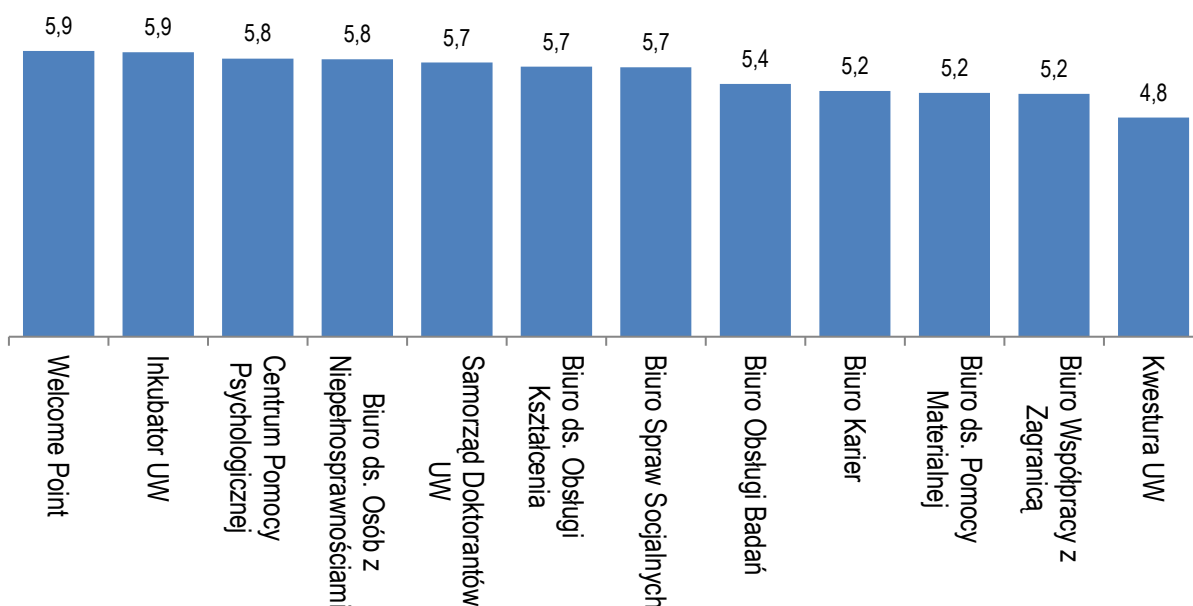


Na powyższym wykresie przedstawiono procent doktorantek i doktorantów korzystających regularnie ze wsparcia oferowanego przez ogólnouczelniane jednostki UW - podobnie jak wcześniej, z uwagi na małe liczebności, niektóre jednostki zostały pominięte.

Fracje osób kształcących się w szkołach doktorskich i regularnie korzystających ze wsparcia dostępnego na uczelni są nieznaczne, najwyższy odsetek – około 10% badanych – regularnie korzysta z usług Kwestury oraz Biura Obsługi Badań.

Bardzo ważnym zagadnieniem jest również to, jak badani oceniają uzyskaną pomoc. Z tego powodu respondentom deklarującym korzystanie ze wsparcia zadaliśmy pytanie o ocenę ich zadowolenia. Na poniższym wykresie przedstawiono przeciętne wartości charakteryzujące odpowiedzi (wskaźniki zadowolenia dotyczą jedynie wybranych jednostek⁷).

Rysunek 6.6. Oceny* zadowolenia ze wsparcia otrzymanego od poszczególnych jednostek



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo niezadowolony(a)”, zaś 7 oznaczało „bardzo zadowolony(a)”

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że średnia wartości wskaźnika zadowolenia dla wszystkich jednostek objętych analizą sytuuje się wyraźnie powyżej środka skali (4). Oznacza to, że badani **korzystający z instytucjonalnego wsparcia na UW są zadowoleni z uzyskanej pomocy**. Badani byli najbardziej zadowoleni ze wsparcia uzyskanego od: Welcome Pointu, Inkubatora UW, Centrum Pomocy Psychologicznej oraz Biura ds. Osób

⁷ W tym zestawieniu z uwagi na małe liczebności zostały pominięte następujące jednostki: Ombudsman, Główna specjalistka ds. równouprawnienia, Konsultantka ds. przemocy seksualnej, Koordynator ds. przeciwdziałania mobbingowi.

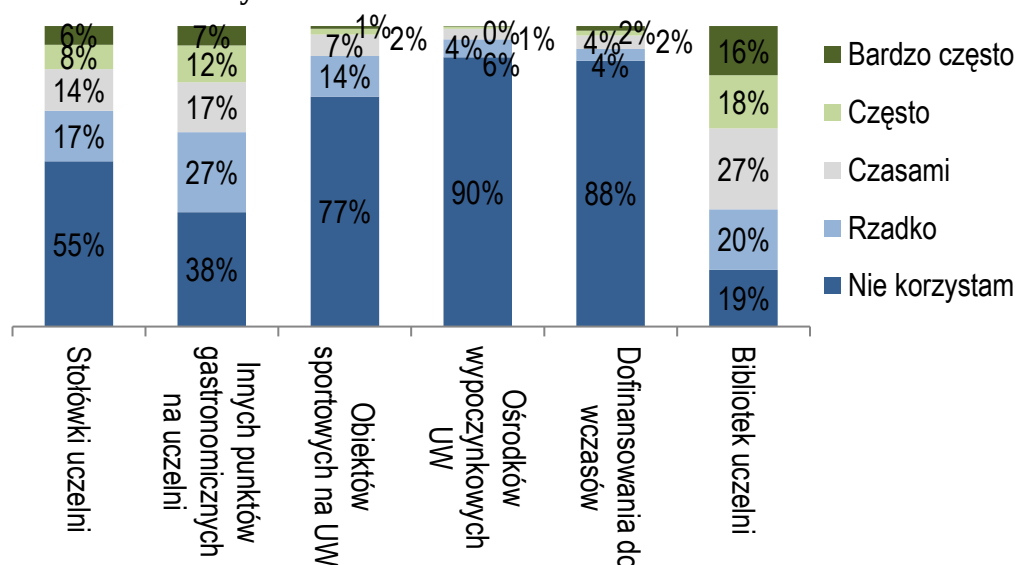
z Niepełnosprawnościami, natomiast najniższa ocena dotyczyła Kwestury – choć była to nadal ocena pozytywna.

6.2. Korzystanie z infrastruktury uczelni

Poza korzystaniem ze wsparcia wyspecjalizowanych jednostek uczelni w ankiecie podjęliśmy próbę określenia tego, jak często doktorantki i doktoranci korzystają z wybranych elementów infrastruktury UW. Pytanie dotyczyło częstości korzystania ze: stołówki uczelni, innych punktów gastronomicznych zlokalizowanych na terenie UW, obiektów sportowych UW, ośrodków wypoczynkowych UW, dofinansowania do wczasów oraz bibliotek uczelni. W odpowiedzi na to pytanie respondenci i respondenci mogli wybrać następujące opcje: - nie korzystam, - rzadko, - czasami, - często, - bardzo często.

Wyniki analizy pokazują, że **osoby kształcące się w szkołach doktorskich najczęściej korzystają z bibliotek uczelni** – jedynie 20% badanych stwierdziło, że z nich nie korzysta.

Rysunek 6.7. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania z wybranych elementów infrastruktury uczelni

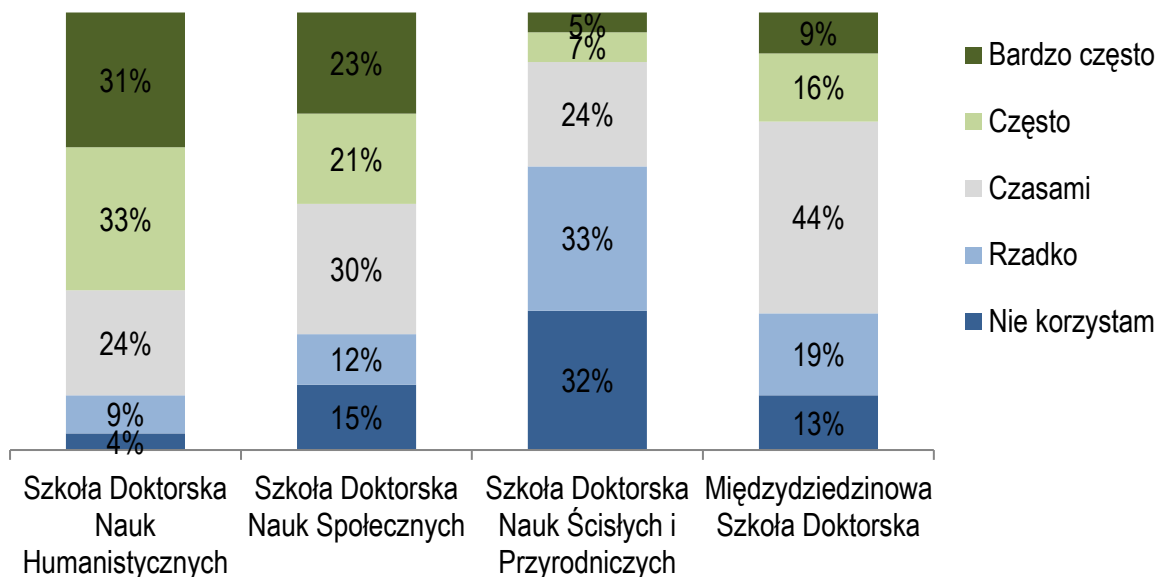


Relatywnie często doktorantki i doktoranci korzystają z oferty gastronomicznej na uczelni - przede wszystkim z punktów gastronomicznych zlokalizowanych w różnych miejscach uniwersytetu, nieco rzadziej ze stołówki UW, najrzadziej zaś z oferty ośrodków wypoczynkowych uniwersytetu oraz możliwości uzyskania dofinansowania do wczasów – aż 90% pytanym osób stwierdziło, że nie korzysta z tych udogodnień.

Badani z poszczególnych szkół doktorskich różnili się pod względem częstości korzystania z bibliotek uczelni. Najczęściej z uniwersyteckich bibliotek korzystały osoby

kształcące się w obszarze nauk humanistycznych – jedynie 4% stwierdziło, że z nich nie korzysta.

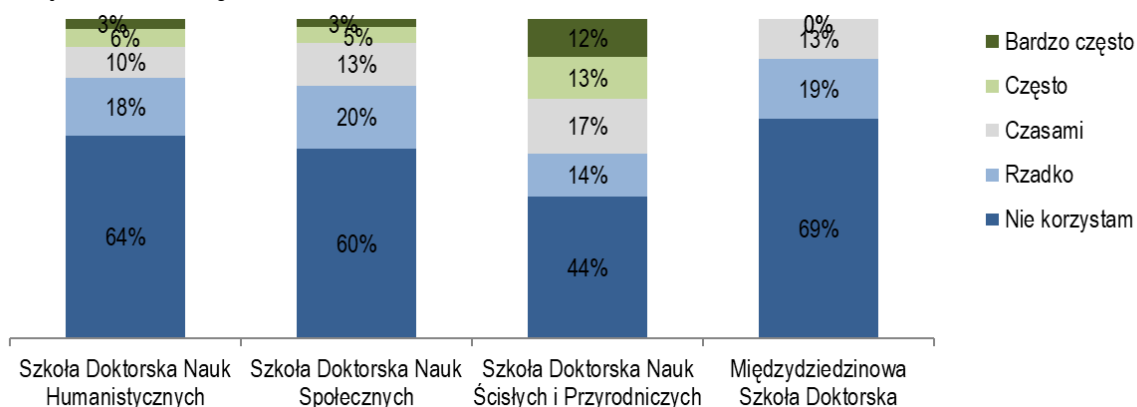
Rysunek 6.8. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstotliwość korzystania z bibliotek uczelni wg szkoły doktorskiej



Najrzadziej zaś z bibliotek uczelni korzystały osoby ze Szkoły Nauk Ścisłych i Przyrodniczych – blisko jedna trzecia z nich deklarowała, że z nich nie korzysta.

Korzystanie z oferty stołówki było zróżnicowane w poszczególnych szkołach doktorskich.

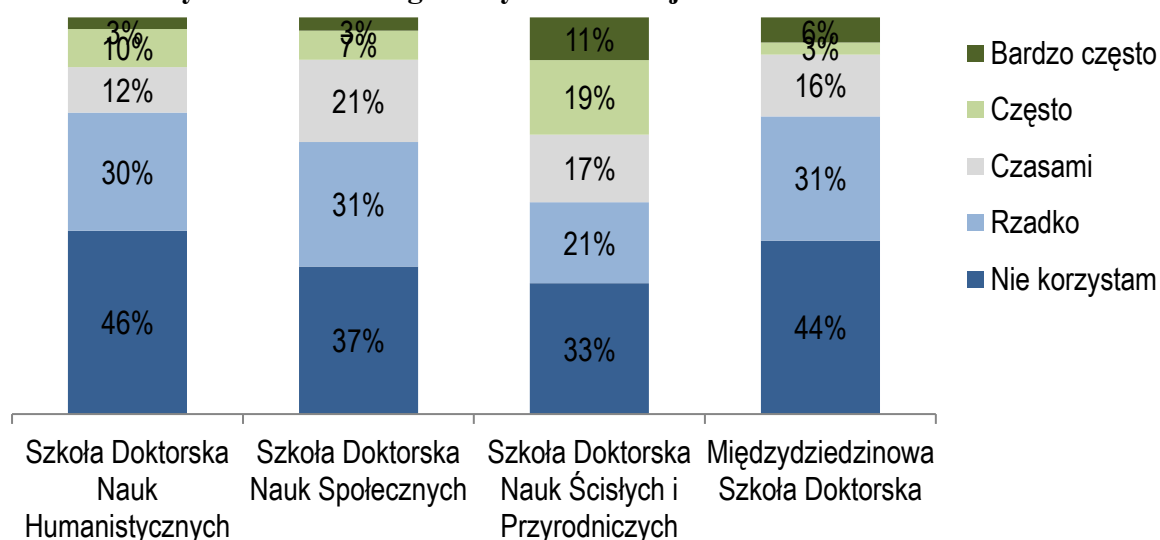
Rysunek 6.9. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstotliwość korzystania ze stołówki UW wg szkoły doktorskiej



Spożywanie posiłków w stołówce najczęściej deklarowały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (56%), podczas gdy wśród osób kształcących się w pozostałych szkołach było to co najwyżej 40%.

Podobną prawidłowość można odnotować w przypadku korzystania z oferty innych punktów gastronomicznych zlokalizowanych na terenie UW. Jedna z trzech osób kształcących się w obszarze nauk ścisłych i przyrodniczych deklarowała, że w ogóle nie korzysta z punktów gastronomicznych na uniwersytecie, ale nieznacznie mniej, bo 30% twierdziła – że korzysta z nich często lub bardzo często.

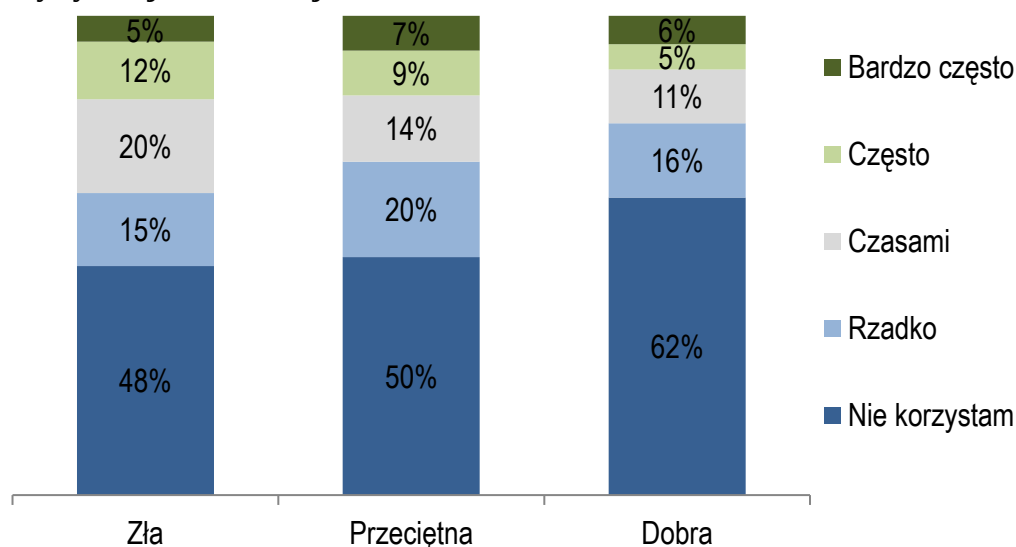
Rysunek 6.10. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania z innych punktów gastronomicznych na uczelni wg szkoły doktorskiej



W przypadku doktorantów i doktorantek ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej brak zainteresowania ofertą gastronomiczną na terenie uczelni zadeklarowała blisko połowa.

Ponadto częstość korzystania z uniwersyteckiej stołówki zauważalnie różnicuje samoocena sytuacji finansowej badanych – wyniki przedstawiono na poniższym wykresie. Osoby oceniające tę sytuację jako złą lub przeciętną zauważalnie częściej korzystały z oferty stołówki aniżeli ci, którzy ocenili swoją sytuację jako dobrą.

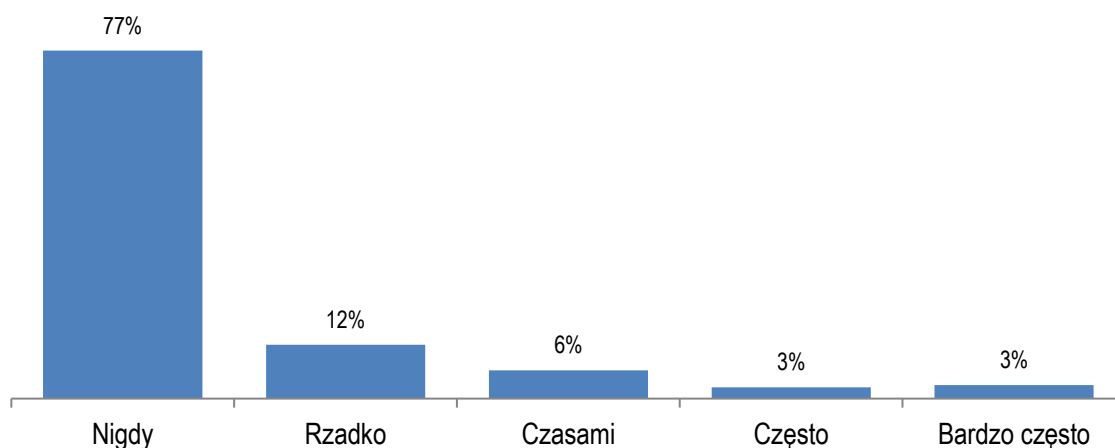
Rysunek 6.11. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania ze stołówek UW wg samooceny sytuacji finansowej



Ponadto szczegółowe wyniki analiz pokazały, że uwarunkowaniem korzystania z uwzględnionych w ankiecie elementów infrastruktury uczelni było obywatelstwo – dane zostały zamieszczone w aneksie (zob. Tabela A.6.1.). Osoby bez polskiego obywatelstwa zauważalnie częściej niż te z polskim obywatelstwem deklarowały korzystanie z obiektów sportowych UW, ośrodków wypoczynkowych uczelni, czy dofinansowania do wczasów.

Wśród pytań dotyczących infrastruktury znalazło się także to, dotyczące częstości korzystania z BUW-u w godzinach nocnych. Okazało się, że **wśród osób kształcących się w szkołach doktorskich praca w BUW-ie w godzinach nocnych nie jest zbyt popularna.**

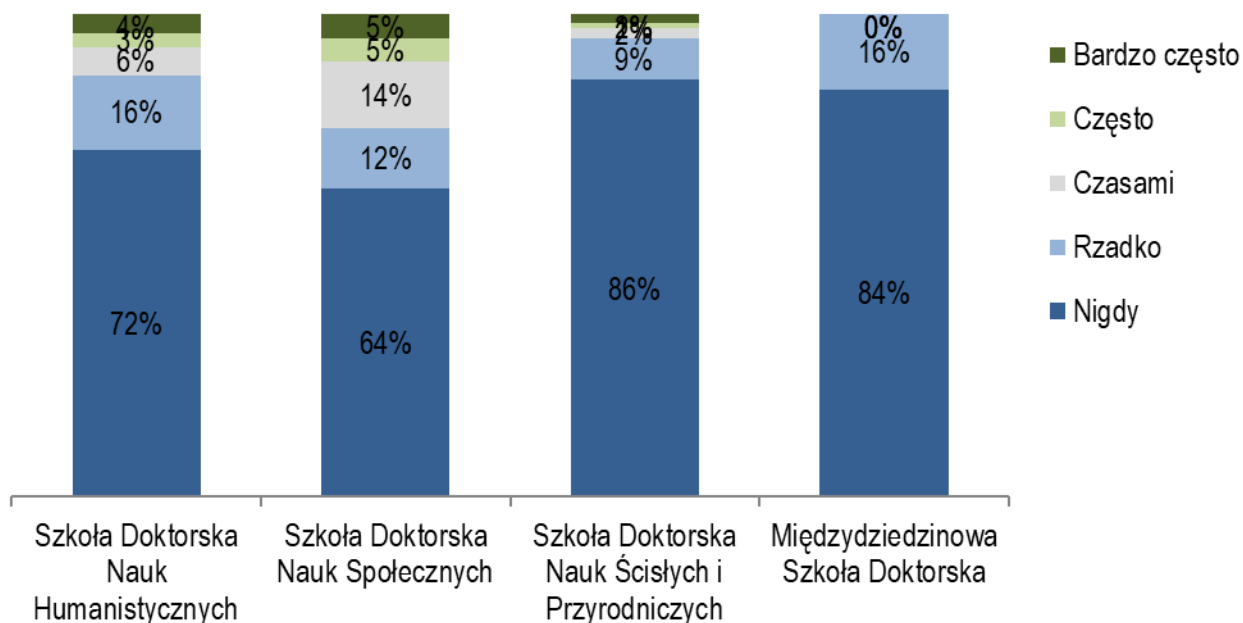
Rysunek 6.12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często w roku akademickim 2024/2025 pracował(a) Pan(i) w BUW-ie w godzinach nocnych?*



Zdecydowana większość – ponad trzy czwarte badanych – wcale nie korzystało z tej możliwości, a jedynie 6% stwierdziło, że zdarza im się to często lub bardzo często.

Najchętniej w godzinach nocnych w BUW-ie pracowali doktoranci i doktorantki z obszaru nauk społecznych – choć i w przypadku tych osób aż dwie trzecie nie korzystały z tej możliwości.

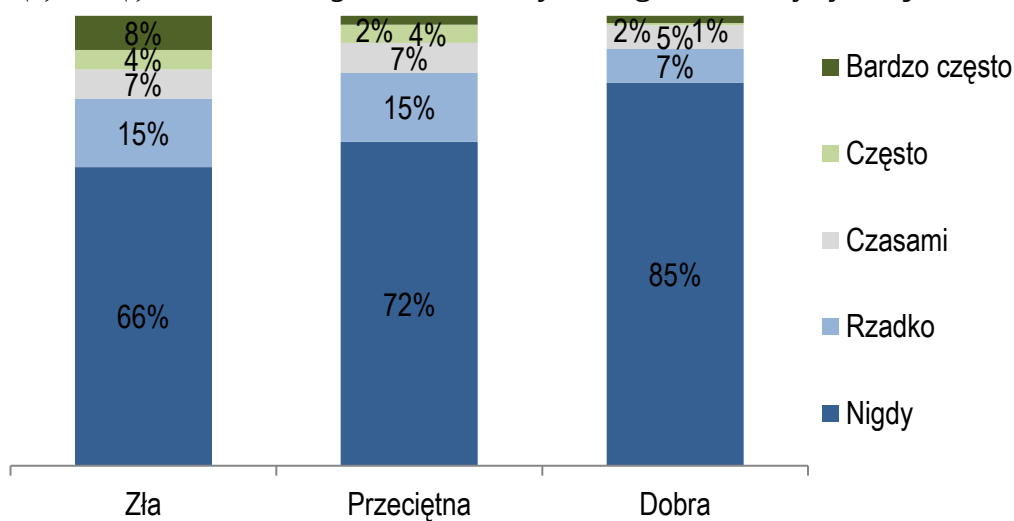
Rysunek 6.13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często w roku akademickim 2024/2025 pracował(a) Pan(i) w BUW-ie w godzinach nocnych? wg szkoły doktorskiej*



Zaś najrzadziej w godzinach nocnych w BUW-ie pracowały osoby ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.

Okazało się, że sytuacja finansowa badanych stanowiła zauważalne uwarunkowanie pracy nocnej w BUW-ie – wyniki przedstawiono na poniższym wykresie.. Najczęściej nocną pracę w BUW-ie deklarowały osoby, które oceniły swoją sytuację finansową jako złą, a najrzadziej osoby dobrze oceniające swoje położenie finansowe.

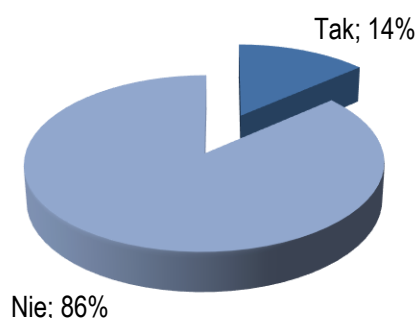
Rysunek 6.14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często w roku akademickim 2024/2025 pracował(a) Pan(i) w BUW-ie w godzinach nocnych? wg samooceny sytuacji finansowej*



Można także zauważyć, że nieco częściej korzystały z tej możliwości osoby wykonujące pracę zarobkową, niż te, które nie pracowały – dane zostały zamieszczone w aneksie (zob. Tabela A.6.2.).

Badanych pytaliśmy także o to, czy w trakcie kształcenia w szkole doktorskiej składali wniosek o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego. Na to pytanie twierdząco odpowiedziała zdecydowana mniejszość – jedynie 14%.

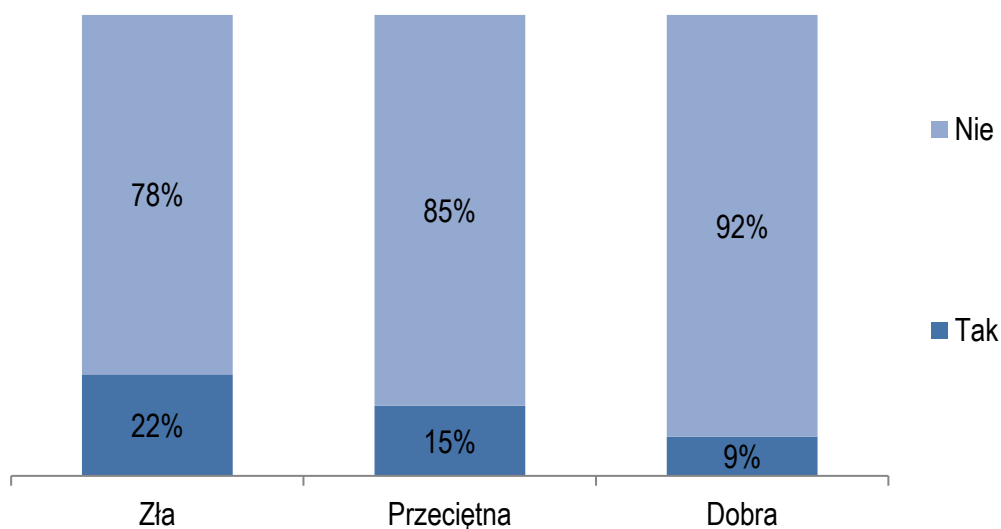
Rysunek 6.15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej składał(a) Pan(i) wniosek o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego?*



Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić, że czynnikiem różnicującym wnioskowanie o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego była sytuacja finansowa respondentów. Osoby, które oceniały swoją sytuację finansową jako złą najczęściej

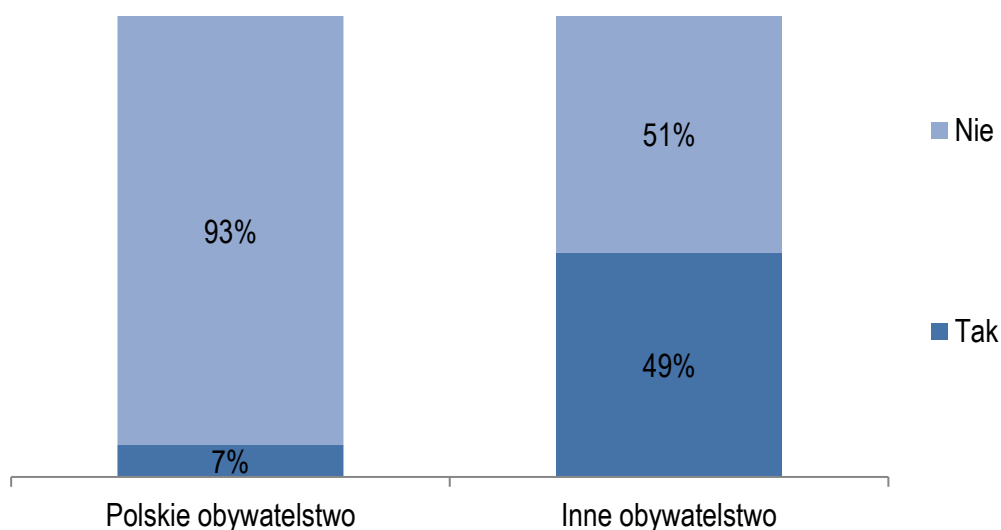
wnioskowały o takie zakwaterowanie, a najrzadziej wnioski składały osoby, które oceniały swoją sytuację finansową jako dobrą.

Rysunek 6.16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej składał(a) Pan(i) wniosek o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego?* wg samooceny sytuacji finansowej



Cechą bardzo wyraźnie różnicującą badanych pod względem składania wniosku o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego było obywatelstwo.

Rysunek 6.17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej składał(a) Pan(i) wniosek o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego?* wg obywatelstwa



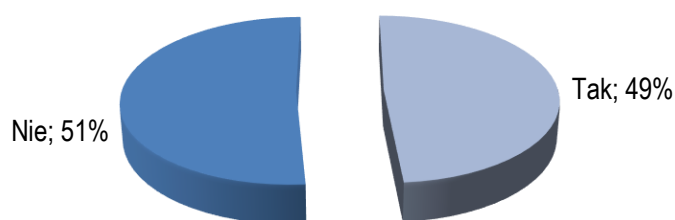
Cudzoziemcy zdecydowanie częściej składali wnioski o zakwaterowanie w Domu Pracownika Naukowego niż osoby z polskim obywatelstwem.

6.3. Działalność na rzecz społeczności akademickiej

W ankiecie znalazły się pytania dotyczące aktywności akademickiej doktorantek i doktorantów. Pierwsze pytanie miało na celu orientacyjne określenie tego, jaka część spośród badanych angażowała się w jakąkolwiek – zarówno formalną, jak i nieformalną – działalność na rzecz społeczności UW. W następnym pytaniu, wymieniając konkretne organizacje akademickie, prosiliśmy badanych o wskazanie tych, w których działalności brali udział⁸.

Mniej niż połowa (49%) osób kształcących się w szkołach doktorskich zadeklarowała swoje zaangażowanie w formalne bądź nieformalne działania na rzecz społeczności akademickiej UW.

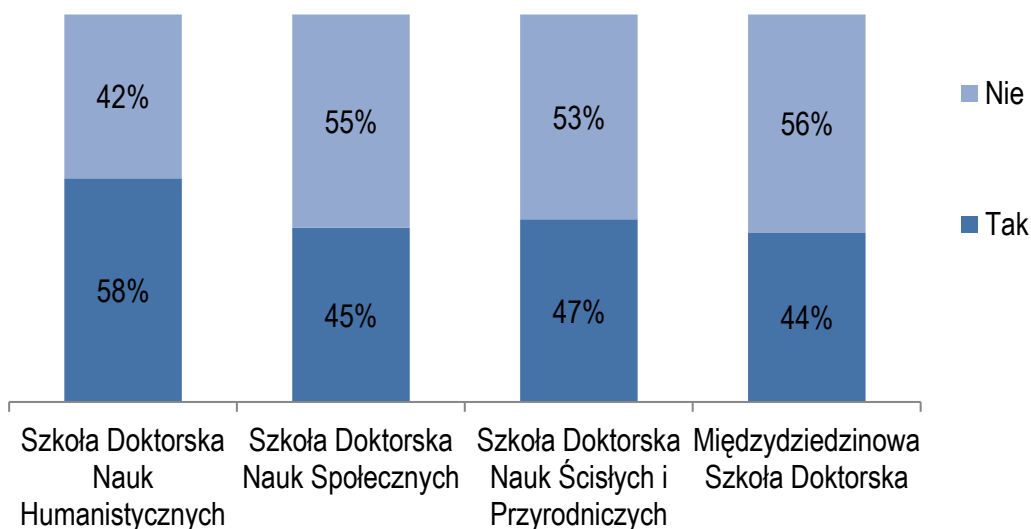
Rysunek 6.18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy kiedykolwiek w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej angażował(a) się Pan(i) w formalne lub nieformalne działania na rzecz społeczności akademickiej UW?*



Przedstawione na poniższym wykresie wyniki analizy wskazują, że pewnym uwarunkowaniem podejmowania aktywności na rzecz społeczności akademickiej UW jest obszar kształcenia. **W działalności takiej bardziej aktywne niż pozostałe, były osoby ze Szkoły Nauk Humanistycznych.**

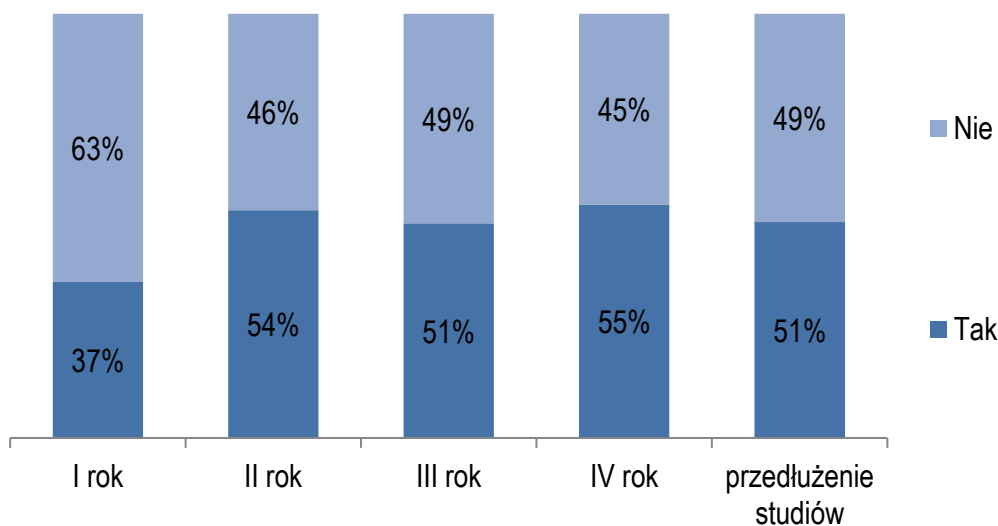
⁸ Kategorie odpowiedzi pozwalały określić tych spośród badanych, którzy uczestniczyli w organizacjach akademickich, nie uczestniczyli, ale wiedzą o ich istnieniu oraz tych, którzy nie wiedzieli o istnieniu tych organizacji na uczelni.

Rysunek 6.19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy kiedykolwiek w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej angażował(a) się Pan(i) w formalne lub nieformalne działania na rzecz społeczności akademickiej UW? wg szkoły doktorskiej*



Ponadto można stwierdzić, że osoby kształcące się na I roku w szkołach doktorskich zauważalnie rzadziej niż ich koledzy i koleżanki z wyższych lat, deklarowały swoje zaangażowanie w działania na rzecz społeczności akademickiej.

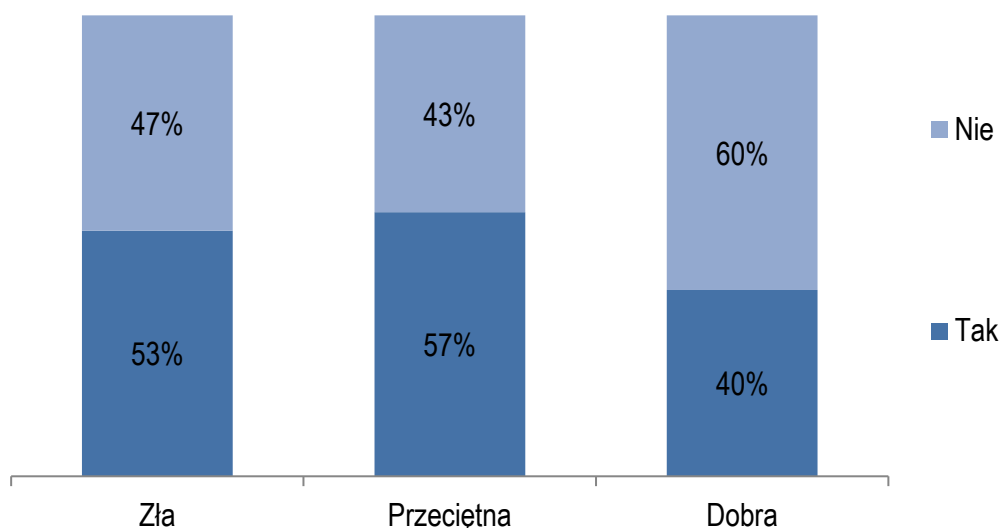
Rysunek 6.20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy kiedykolwiek w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej angażował(a) się Pan(i) w formalne lub nieformalne działania na rzecz społeczności akademickiej UW? wg roku kształcenia*



Choć zaznaczyć należy, że na kolejnych latach kształcenia doktoranci i doktorantki angażują się w działalność na rzecz społeczności akademickiej w sposób raczej umiarkowany – jedynie nieco ponad połowa podejmuje takie aktywności.

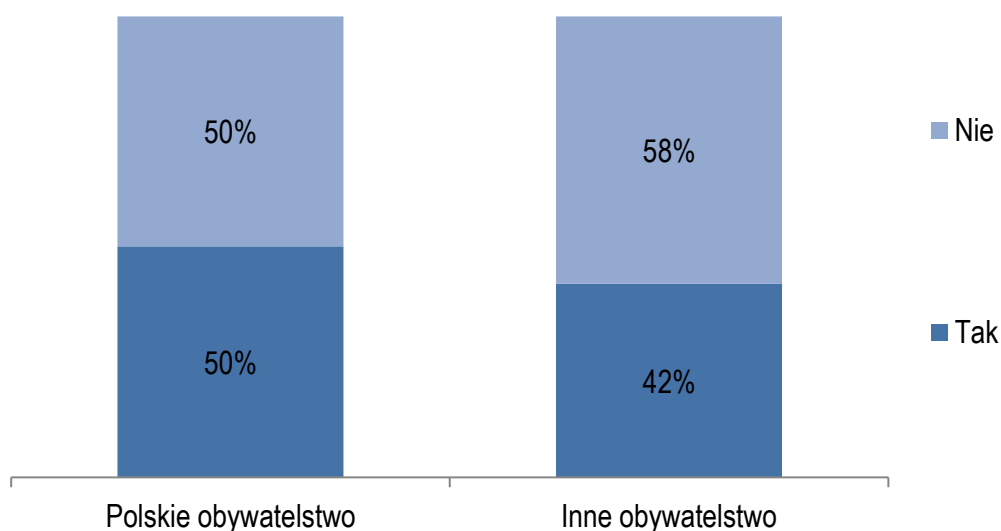
Można dostrzec także pewne różnice we frakcjach osób zaangażowanych w działalność służącą społeczności uczelni wśród badanych odmiennie oceniających swoją sytuację finansową. Osoby oceniające tę sytuację dobrze, wyraźnie rzadziej niż pozostałe podejmowały takie działania.

Rysunek 6.21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy kiedykolwiek w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej angażował(a) się Pan(i) w formalne lub nieformalne działania na rzecz społeczności akademickiej UW? wg samooceny sytuacji finansowej*



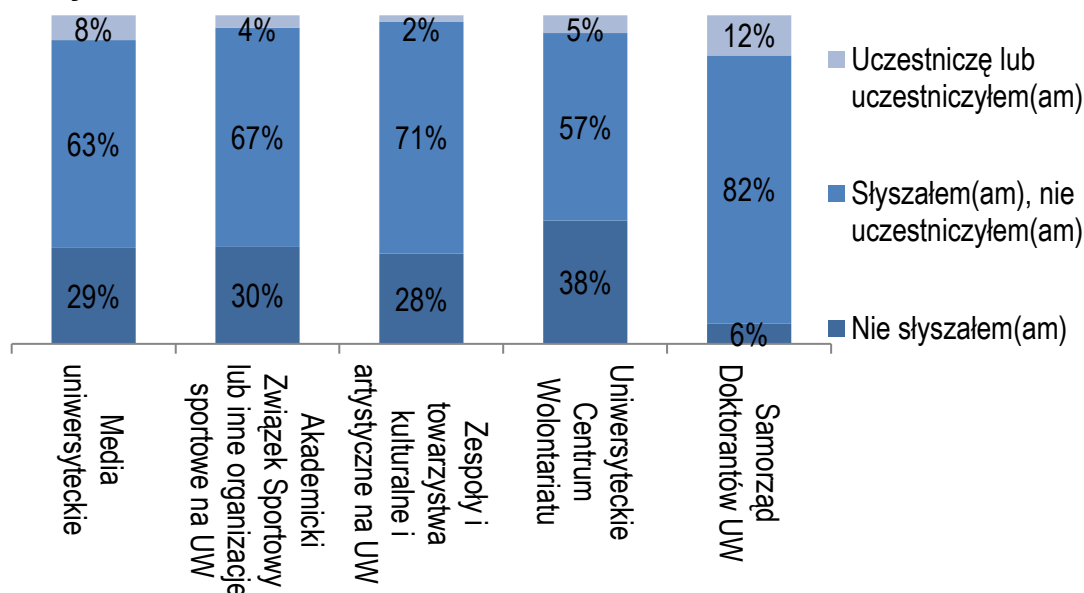
Zauważalnie częściej niż pozostali, w formalne bądź nieformalne działania na rzecz społeczności uczelni angażowali się badani z polskim obywatelstwem

Rysunek 6.22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy kiedykolwiek w trakcie kształcenia w Szkole Doktorskiej angażował(a) się Pan(i) w formalne lub nieformalne działania na rzecz społeczności akademickiej UW? wg obywatelstwa*



Na podstawie analizy odpowiedzi na pytanie o uczestnictwo w konkretnych organizacjach akademickich można stwierdzić, że osoby kształcące się w szkołach doktorskich w niewielkim stopniu angażują się w ich działalność.

Rysunek 6.23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Proszę wskazać, w których z niżej wymienionych form działalności Pan(i) uczestniczył(a) w trakcie kształcenia w szkole doktorskiej*



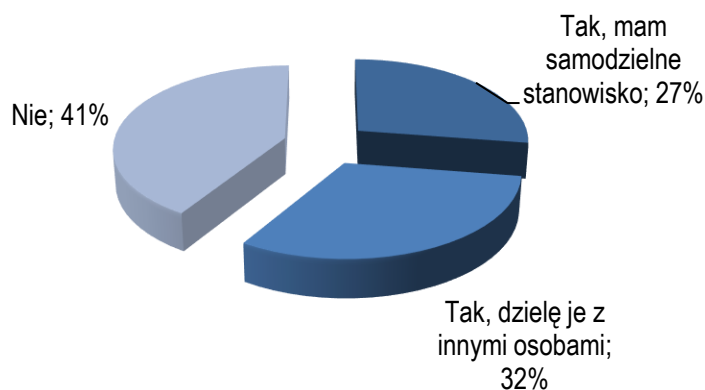
Największy odsetek wskazań uzyskał Samorząd Doktorantów UW – 12% badanych zadeklarowało swoje zaangażowanie w działalność tej organizacji, a tylko 6% nie wiedziało o jej istnieniu. Stosunkowo często osoby badane deklarowały także zaangażowanie w działalność mediów uniwersyteckich (8%), jednak aż 29% w ogóle o nich nie słyszało. Natomiast uczestnictwo w Uniwersyteckim Centrum Wolontariatu, Akademickim Związku Sportowym (lub innych sportowych organizacjach), czy w końcu w zespołach i towarzystwach kulturalnych bądź artystycznych, deklarowało nie więcej niż 5% doktorantek i doktorantów.

6.4. Miejsce pracy

Kolejnym zagadnieniem podjętym w ramach problematyki uczestnictwa w życiu społeczności akademickiej była obecność osób kształcących się w szkołach doktorskich w przestrzeni uczelni. W ramach tej problematyki interesowało nas to, czy badani mają swoje miejsce – stanowisko pracy – na uczelni, a także to, gdzie pracują nad doktoratem oraz czy korzystają z pomieszczenia udostępnionego doktorantom i doktorantkom tzw. Przestrzeni Doktoranckiej.

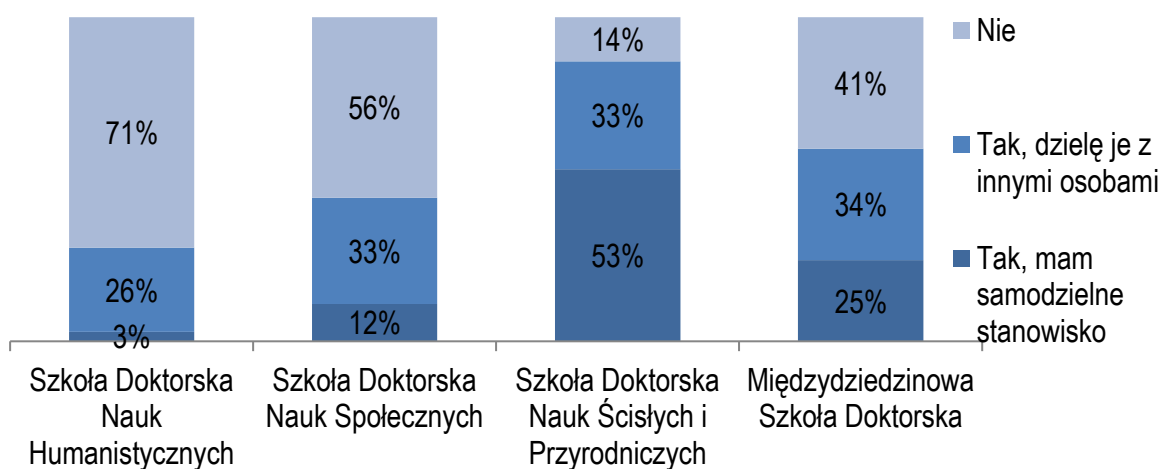
Okazało się, że **większość badanych posiada stanowisko pracy na uczelni**. Co prawda ponad połowa osób mających do dyspozycji takie stanowisko współdzieli je z innymi pracownikami, ale jedna czwarta ogółu badanych stwierdziła, że dysponuje stanowiskiem samodzielnym.

Rysunek 6.24. Rozkład odpowiedzi na pytanie? Czy ma Pan(i) stanowisko pracy na UW?



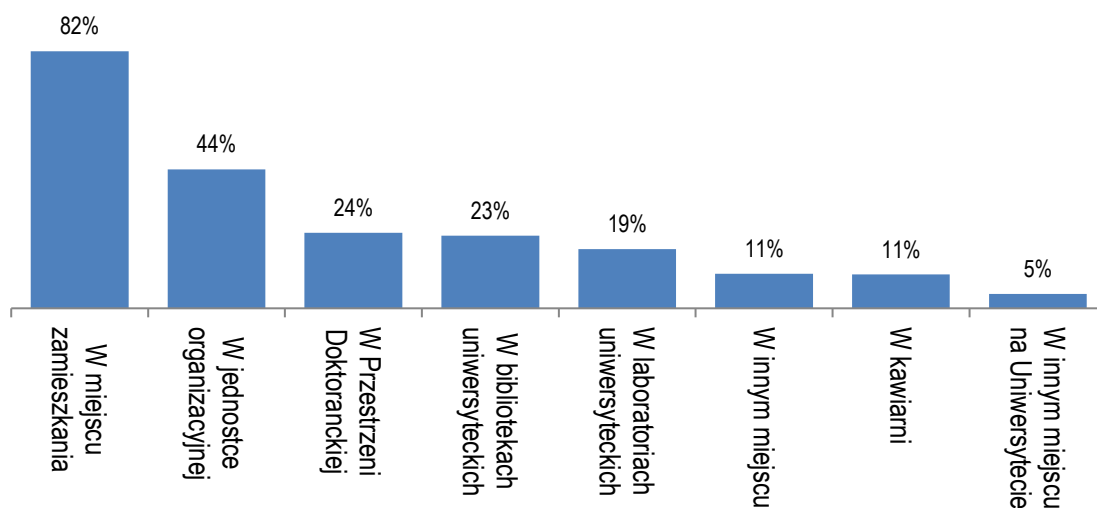
Posiadanie stanowiska pracy na uczelni jest wyraźnie zróżnicowane wśród badanych w zależności od szkoły doktorskiej. Najlepszą sytuację pod tym względem mają osoby kształące się w obszarze nauk ścisłych i przyrodniczych, gdzie ponad połowa ma samodzielne stanowisko pracy, a tylko 14% nie ma go wcale. Relatywnie często stanowiska pracy na UW mają także osoby kształące się w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej – w sumie 59%. Natomiast wyraźnie gorzej przedstawia się sytuacja doktorantek i doktorantów w dyscyplinach nauk społecznych i humanistycznych. Wśród osób kształących się w obszarze nauk społecznych już tylko 44% miało swoje stanowisko pracy, a w przypadku badanych ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych posiadanie własnego stanowiska pracy potwierdziło zaledwie 29% respondentów. Szczegółowe dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Rysunek 6.25. Rozkład odpowiedzi na pytanie? Czy ma Pan(i) stanowisko pracy na UW? wg szkoły doktorskiej



W celu określenia miejsc pracy nad doktoratem poprosiliśmy badanych o wybranie z listy trzech miejsc, w których zazwyczaj pracują. Wyniki badania są jednoznaczne – **osoby kształcące się w szkołach doktorskich najczęściej pracują nad dysertacją w miejscu zamieszkania.**

Rysunek 6.26. Procent wskazań na miejsca pracy nad doktoratem

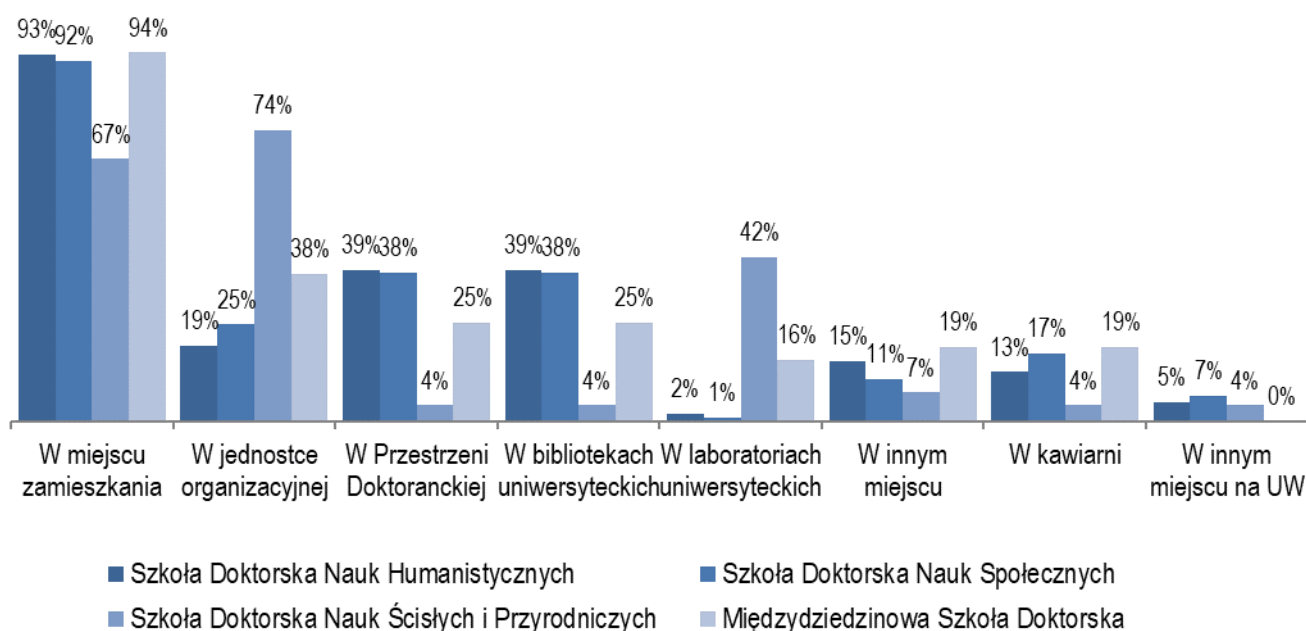


Stosunkowo często jako miejsce pracy nad doktoratem badani wymieniali jednostkę organizacyjną UW. Dość często wskazywano także jako miejsca pracy Przestrzeń Doktorancką oraz biblioteki uniwersyteckie.

Okazało się, że **miejsce pracy nad doktoratem jest wyraźnie uwarunkowane przez uprawianą dyscyplinę naukową.** W przypadku osób ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych

i Przyrodniczych najczęściej wymieniano jednostkę organizacyjną, a także relatywnie często wskazywano laboratoria uniwersyteckie.

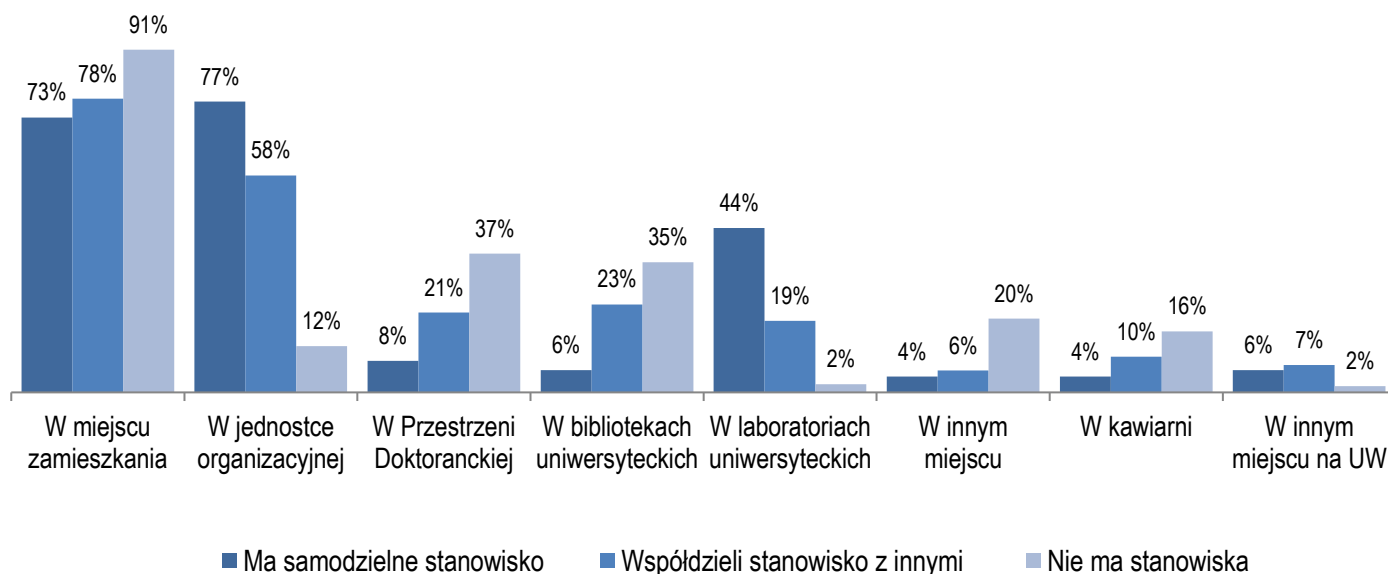
Rysunek 6.27. Procent wskazań na miejsca pracy nad doktoratem wg szkoły doktorskiej



Z kolei osoby kształcące się w obszarze nauk społecznych i humanistycznych stosunkowo często w porównaniu do pozostałych badanych wskazywały, że pracują nad rozprawą doktorską w bibliotekach uniwersyteckich oraz Przestrzeni Doktoranckiej.

Można także stwierdzić, że miejsce pracy nad doktoratem jest uwarunkowane przez posiadanie własnego stanowiska pracy na UW. Osoby, które mają samodzielne stanowisko pracy na UW jako miejsce pracy nad doktoratem najczęściej wskazywały jednostkę organizacyjną, a w dalszej kolejności miejsce zamieszkania. Współdzielący stanowisko najczęściej jako miejsce pracy nad doktoratem wymieniali miejsce zamieszkania, a w dalszej kolejności jednostkę organizacyjną. Natomiast ci badani, którzy nie mają na uczelni stanowiska pracy najczęściej deklarowali, że pracują nad rozprawą w miejscu zamieszkania, a w dalszej kolejności wskazywali na Przestrzeń Doktorancką oraz biblioteki uniwersyteckie. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 6.28. Procent wskazań na miejsca pracy nad doktoratem wg posiadania miejsca pracy na UW

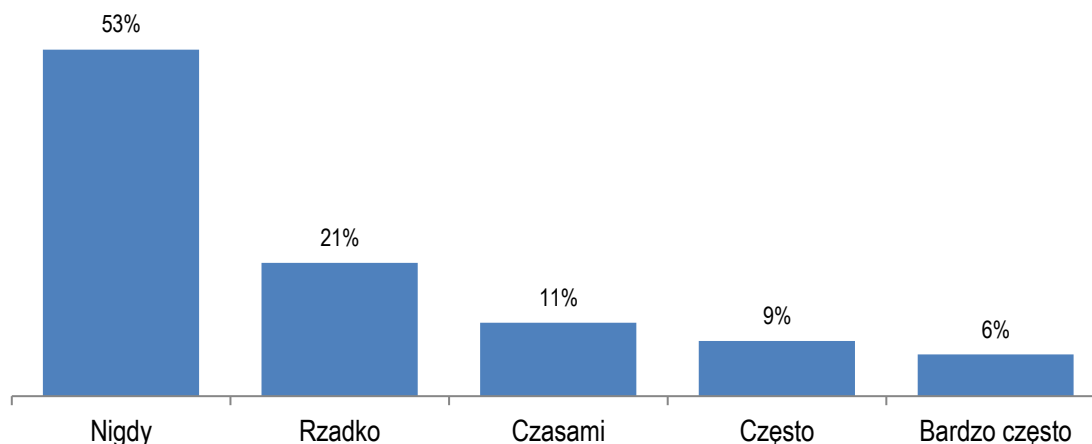


Szczegółowe wyniki analiz pokazały, że obywatelstwo także w pewien sposób różnicowało miejsce pracy nad rozprawą – dane zostały zamieszczone w aneksie (zob. Tabela A.6.3.). Osoby bez polskiego obywatelstwa zauważalnie częściej niż badani z polskim obywatelstwem jako miejsce pracy wymieniali Przestrzeń Doktorancką oraz biblioteki uniwersyteckie. Rzadziej zaś wskazywali na miejsce zamieszkania oraz jednostki organizacyjne UW.

W badaniu staraliśmy się także poznać opinie badanych na temat Przestrzeni Doktoranckiej – specjalnie wydzielonego miejsca na uczelni dla osób kształcących się w szkołach doktorskich. Przede wszystkim interesowało nas to, jaka część badanych korzystała z możliwości pracy w tym miejscu, a dodatkowo chcieliśmy się dowiedzieć jak Przestrzeń Doktorancka jest oceniana przez jej użytkowników.

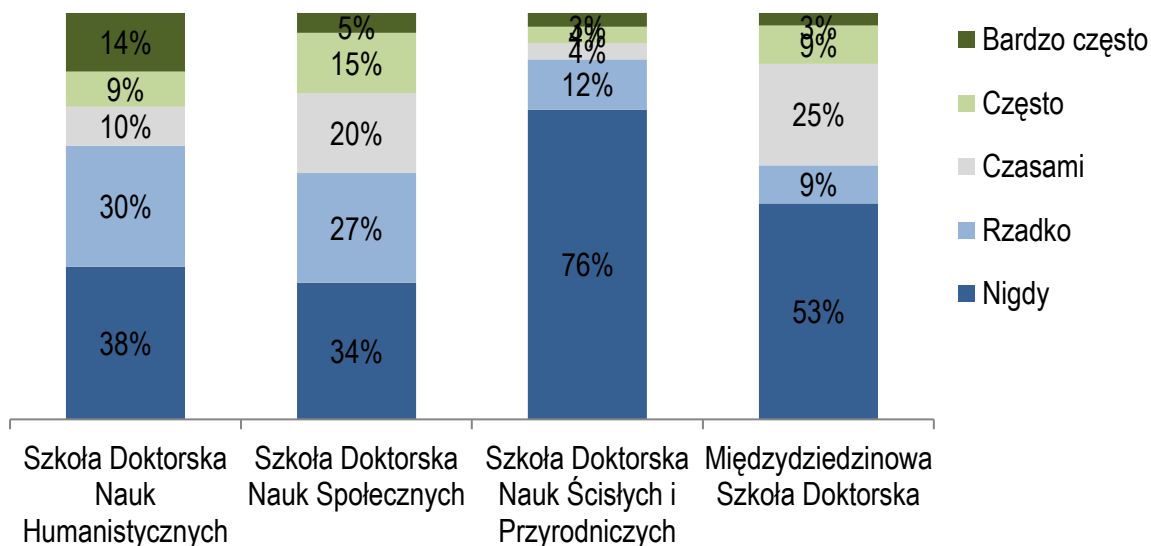
W świetle uzyskanych wyników – dane zostały przedstawione na wykresie poniżej - należy stwierdzić, że **niedługo ponad połowa badanych stwierdziła, że nigdy nie korzysta z Przestrzeni Doktoranckiej, zaś 15% korzysta z niej często bądź bardzo często.**

Rysunek 6.29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często Pan(i) korzysta z Przestrzeni Doktoranckiej?*



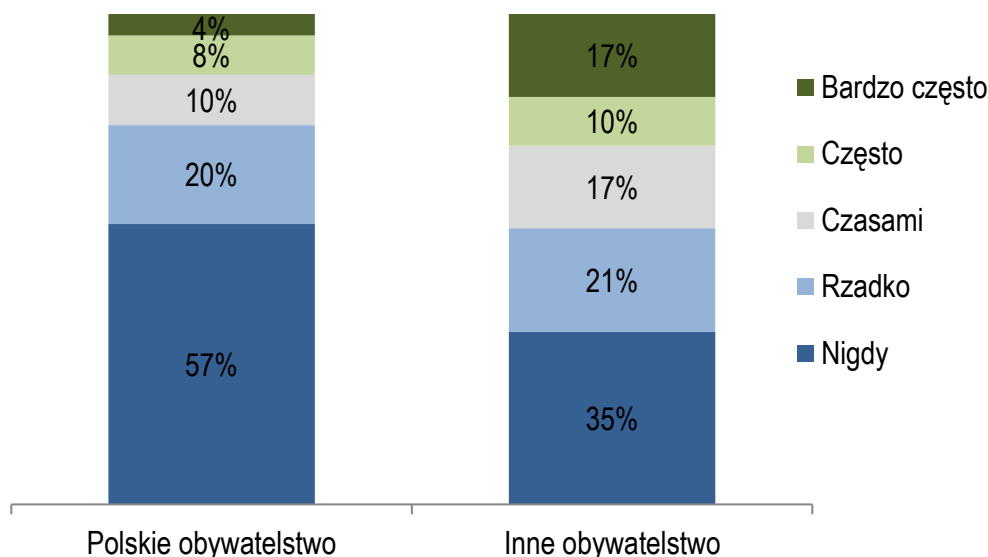
Najczęściej z Przestrzeni Doktoranckiej korzystają osoby kształcące się w obszarach **nauk społecznych oraz humanistycznych** – aż dwie na trzy; najrzadziej zaś badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych – $\frac{3}{4}$ stwierdziło, że nigdy z niej nie korzysta.

Rysunek 6.30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często Pan(i) korzysta z Przestrzeni Doktoranckiej?* wg szkoły doktorskiej



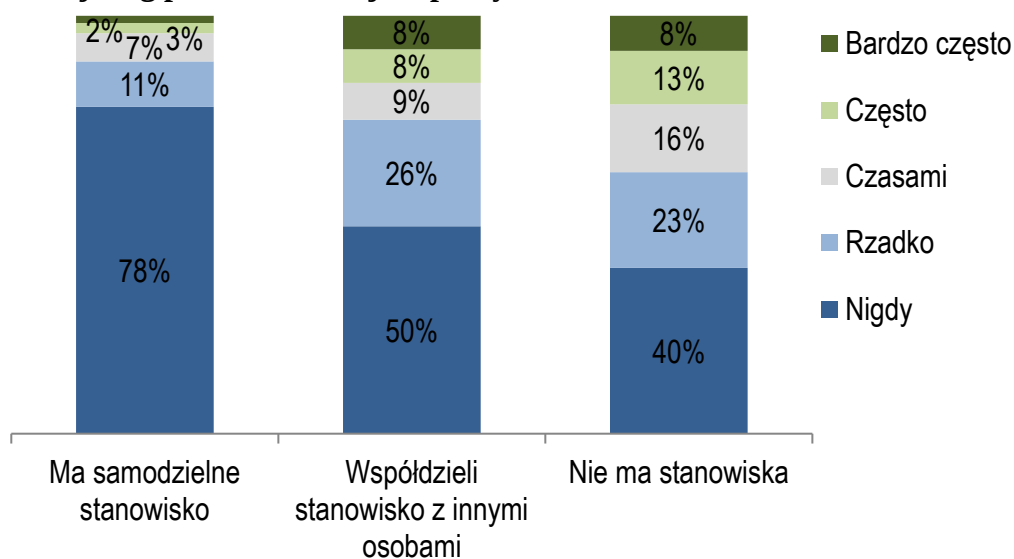
Szczegółowa analiza pokazała ponadto, że osoby z polskim obywatelstwem korzystają wyraźnie rzadziej z Przestrzeni Doktoranckiej niż badani, którzy nie posiadają polskiego obywatelstwa. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 6.31. Rozkład odpowiedzi na pytanie? *Jak często Pan(i) korzysta z Przestrzeni Doktoranckiej?* wg obywatelstwa



Jak można było przypuszczać, posiadanie własnego stanowiska pracy na UW także różnicowało częstość korzystania z Przestrzeni Doktoranckiej.

Rysunek 6.32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często Pan(i) korzysta z Przestrzeni Doktoranckiej?* wg posiadania miejsca pracy na UW



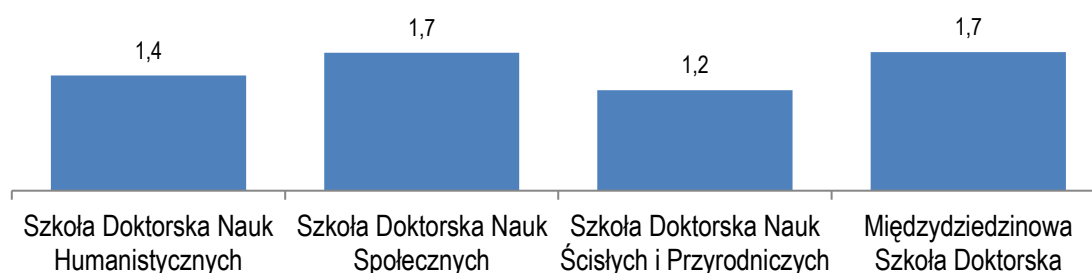
Osoby, które mają samodzielne stanowisko pracy najrzadziej użytkują to miejsce – 78% nie robi tego wcale. Wśród doktorantek i doktorantów współdzielących miejsce pracy z innymi pracownikami częstość korzystania z Przestrzeni Doktoranckiej jest wyraźnie wyższa niż wśród mających samodzielne stanowiska pracy – jednak wciąż połowa nigdy w tym miejscu nie bywa. Natomiast najczęstsze użytkowanie tej wydzielonej dla doktorantów przestrzeni można stwierdzić wśród badanych, którzy nie mają na uczelni stanowiska pracy.

Dla osób, które deklarowały korzystanie z Przestrzeni Doktoranckiej skierowaliśmy dodatkowe pytania – o ocenę komfortu przebywania w tym miejscu oraz o to, jak często zdarza się, że jest ono przepełnione.

Ogólna ocena komfortu przebywania w Przestrzeni Doktoranckiej była mierzona na skali od -3 – co oznaczało „bardzo źle” do 3 – co oznaczało „bardzo dobrze”. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że **badani pozytywnie ocenili komfort przebywania w Przestrzeni Doktoranckiej** - średnia wyniosła 1,52, a więc wyraźnie powyżej środka skali pomiarowej.

Ponadto wyniki analizy pokazują pewne zróżnicowanie ocen komfortu przebywania w Przestrzeni Doktoranckiej pomiędzy osobami kształcącymi w poszczególnych szkołach doktorskich.

Rysunek 6.33. Oceny* komfortu przebywania w Przestrzeni Doktoranckiej wg szkoły doktorskiej

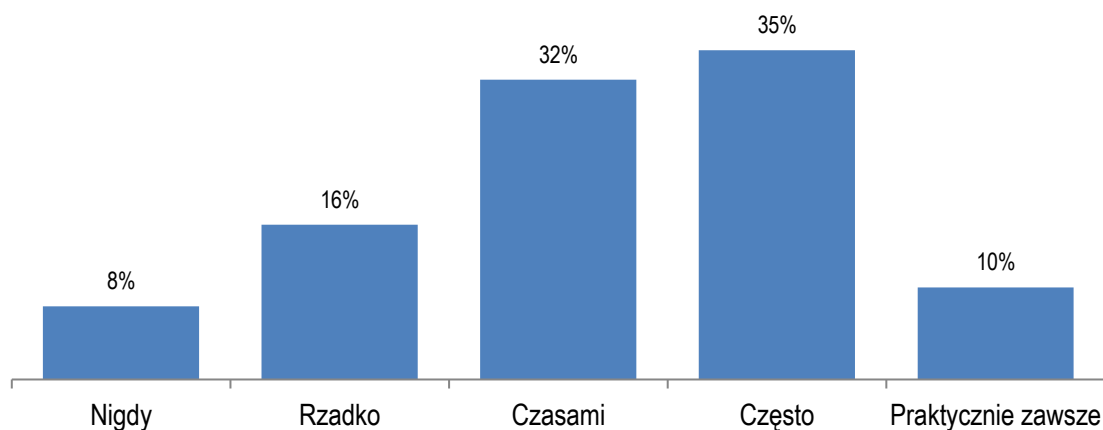


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której -3 oznaczało „bardzo źle”, zaś 3 oznaczało „bardzo dobrze”

Najwyższe oceny wystawiły osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych i Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej, a najniższe – badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.

Na podstawie opinii użytkowników można także stwierdzić, że problemem jest niedostatek miejsca w Przestrzeni Doktoranckiej.

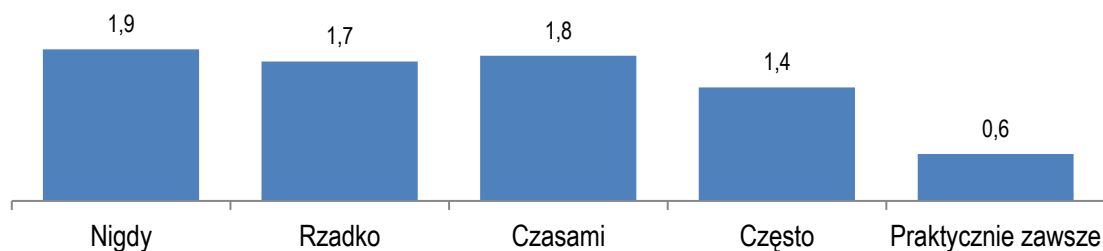
Rysunek 6.34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak często zdarza się, że Przestrzeń Doktorancka jest przepelniona?*



Badani uważają, że to miejsce jest zazwyczaj zatłoczone - blisko połowa badanych wyraziła taki pogląd (połączone kategorie odpowiedzi często i praktycznie zawsze).

Problem braku miejsca w Przestrzeni Doktoranckiej rzutuje bardzo wyraźnie na oceny komfortu przebywania w tym pomieszczeniu.

Rysunek 6.35. Oceny* komfortu przebywania w Przestrzeni Doktoranckiej wg odpowiedzi na pytanie o częstość przepelnienia Przestrzeni Doktoranckiej



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której -3 oznaczało „bardzo źle”, zaś 3 oznaczało „bardzo dobrze”

Osoby, które nie dostrzegają tego problemu oceniają wyraźnie wyżej komfort przebywania w tym miejscu niż badani uznający, że jest ono zatłoczone.

6.5. Budżet czasu

Kształcenie w szkołach doktorskich wymaga od osób przygotowujących rozprawy doktorskie dobrej organizacji pracy i systematyczności. Doktorantki i doktoranci muszą znaleźć czas nie tylko na uczestnictwo w zajęciach, pracę przy przygotowaniu dysertacji, lecz często także na prowadzenie zajęć dydaktycznych, czy działań na rzecz jednostki dydaktycznej. Ponadto znaczna część osób stara się aktywność naukowo-dydaktyczną pogodzić z działalnością zarobkową poza UW. Nasuwa się zatem ważne pytanie o to, w jaki sposób osoby kształcące się w szkołach doktorskich na UW zarządzają swoim czasem.

Badanym zadaliśmy pytanie: *Proszę określić, ile godzin w typowym tygodniu ostatniego semestru poświęcał(a) Pan(i) na: pracę nad doktoratem, prace organizacyjne związane z pracą naukową, przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, działalność organizacyjną na rzecz uczelni, działalność naukową niezwiązaną bezpośrednio z doktoratem, pracę zarobkową poza uczelnią oraz opiekę nad dziećmi.*

Pomimo tego, że uzyskane dane – z uwagi na sposób pomiaru – mają jedynie charakter orientacyjny, to jednak pozwalają dość dobrze scharakteryzować osoby kształcące się w szkołach doktorskich pod względem obciążenia, różnego rodzaju obowiązkami. Należy podkreślić, że wyniki poniższych analiz obejmują tylko podzbiorowość respondentów, którzy rzetelnie odnosili się do pytań na temat budżetu czasu.

Charakteryzując budżet czasu należy przede wszystkim stwierdzić, że **osoby kształcące się w szkołach doktorskich średnio najwięcej swojego czasu poświęcają na pracę nad doktoratem. Znaczące miejsce w budżecie czasu doktorantek i doktorantów zajmuje praca zarobkowa poza uczelnią. Najmniej czasu poświęcają zaś na działalność organizacyjną na rzecz uczelni.**

Rysunek 6.36. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na:



Łączny przeciętny tygodniowy czas poświęcany na uwzględnione w badaniu aktywności wyraźnie różnicował osoby badane w zależności od obszaru kształcenia – dane zamieszczono w aneksie (zob. Tabela A.6.4.). Przeciętnie najmniej czasu na wyżej wymienione działania poświęcały osoby przygotowujące doktorat w obszarze nauk ścisłych i przyrodniczych – 49,9 godziny, wówczas gdy wśród badanych z pozostałych szkół doktorskich średni tygodniowy czas poświęcony na działania ujęte w ankiecie oscylował wokół 56 godzin.

Należy także podkreślić wyraźne różnice w budżecie czasu między osobami z różnych obszarów nauki. **Osobom kształcącym się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej, najwięcej czasu zajmowała praca nad doktoratem. Natomiast doktorantki i doktoranci ze Szkół Doktorskich Nauk Społecznych oraz Nauk Humanistycznych najwięcej czasu poświęcali pracy zarobkowej poza uczelnią.** Różnice te były bardzo znaczące, szczególnie wówczas gdy porównamy osoby ze Szkół Doktorskich Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz Nauk Społecznych. Badani z dyscyplin nauk ścisłych i przyrodniczych poświęcali na pracę nad doktoratem aż o 14 godzin więcej w tygodniu niż ich koledzy i koleżanki z obszaru nauk społecznych. Ci ostatni za to ponad 16 godzin tygodniowo więcej spędzali na pracy zarobkowej poza uczelnią. Szczegółowe dane przedstawiono na poniższym wykresie.

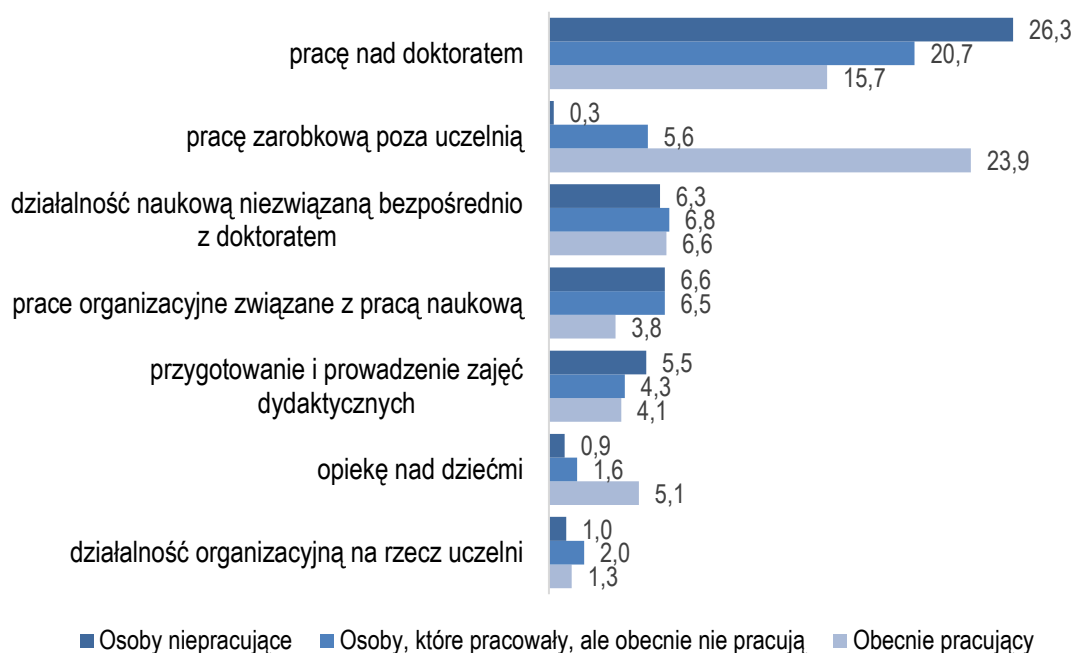
Rysunek 6.37. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na aktywności wg szkoły doktorskiej



Wyraźnym **czynnikiem różnicującym budżet czasu osób ze szkół doktorskich okazała się także aktywność zawodowa** – dane zamieszczono w aneksie (zob. Tabela A.6.4.). Osoby pracujące w okresie badania poświęcały przeciętnie ponad 60 godzin na sprostanie wszystkim zobowiązaniom, podczas gdy pozostali badani tylko około 47 godzin.

Jak można było przypuszczać, główna różnica pomiędzy pracującymi a niepracującymi przejawiała się w ilości czasu spędzanego na pracy nad doktoratem oraz działalności zarobkowej poza uczelnią. **Osoby niepracujące przeznaczały więcej czasu na pracę nad doktoratem niż osoby pracujące** – różnica sięgała aż 11 godzin tygodniowo więcej. W oczywisty sposób osoby pracujące poświęcały znacznie więcej czasu na pracę zarobkową poza uczelnią niż niepracujący – różnica wyniosła ponad 23 godziny. Warto także odnotować fakt, że doktorantki i doktoranci wykonujący pracę zarobkową w okresie badania, poświęcali zauważalnie mniej czasu na prace organizacyjne związane z pracą naukową niż pozostali badani. I w końcu warto także zauważyć, że wśród pracujących czas poświęcany na opiekę nad dziećmi były kilka razy wyższy niż w pozostałych kategoriach badanych.

Rysunek 6.38. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na aktywności wg aktywności zarobkowej



Sytuacja finansowa osób kształcących się w szkołach doktorskich także w pewnym stopniu różnicowała budżet czasu badanych.

Rysunek 6.39. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na aktywności wg samooceny sytuacji finansowej



W szczególności należy zauważyć, że **im lepsza sytuacja finansowa badanych, tym mniej przeciętnie czasu poświęcali na pracę nad doktoratem**, ale także na prace organizacyjne związane z pracą naukową. W przypadku czasu przeznaczanego na pracę zarobkową zależność ta miała przeciwny kierunek, czyli **im lepsza sytuacja finansowa badanych, tym więcej przeciętnie czasu poświęcali na pracę zarobkową poza uczelnią**. Analogiczny kierunek zależności występował także między sytuacją finansową oraz opieką nad dziećmi.

Przeprowadzone analizy ujawniły także odmienności w budżecie czasu doktorantów i doktorantek różniących się obywatelstwem. Badani bez polskiego obywatelstwa przeznaczali wyraźnie więcej czasu na pracę nad doktoratem niż osoby z polskim obywatelstwem – różnica wyniosła ponad 7 godzin w tygodniu. Także na prace organizacyjne związane z pracą naukową oraz na przygotowanie i prowadzenia zajęć dydaktycznych osoby bez polskiego obywatelstwa poświęcały więcej czasu niż pozostali respondenci. Z kolei osoby z polskim obywatelstwem poświęcały ponad 8 godzin więcej tygodniowo na pracę zarobkową poza uczelnią niż osoby bez polskiego obywatelstwa.

Rysunek 6.40. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na aktywności wg obywatelstwa



Kolejną cechą różnicującą budżet czasu osób kształcących się w szkołach doktorskich okazała się płeć – **doktoranci poświęcają przeciętnie więcej swojego czasu na pracę nad doktoratem niż doktorantki** – różnica wynosi blisko 2 godziny w tygodniu. Także na

działalność naukową niezwiązaną z doktoratem mężczyźni przeznaczają zauważalnie więcej czasu niż kobiety.

Rysunek 6.41. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na aktywności wg płci



Z kolei doktorantki poświęcają średnio więcej czasu na opiekę nad dziećmi niż doktoranci – różnica wyniosła 1,4 godziny tygodniowo.

7. Sytuacja zawodowa i bytowa oraz różnorodność kulturowa

Tematyka niniejszego rozdziału obejmuje szeroko rozumiane socjalne aspekty funkcjonowania osób kształcących się na Uniwersytecie Warszawskim w szkołach doktorskich. Podjęte w nim zagadnienia odnoszą się do następujących kwestii:

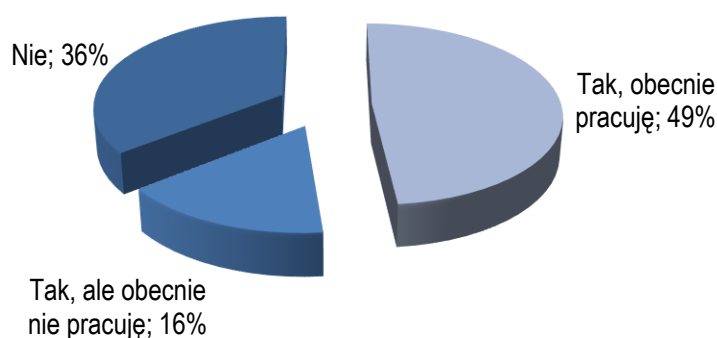
- zatrudnienia, stypendiów i grantów
- związków podejmowanej pracy z kształceniem doktorskim,
- wynagrodzeń oraz dochodów ze stypendiów i grantów,
- cech gospodarstwa domowego,
- sytuacji mieszkaniowej,
- sytuacji zawodowej i bytowej ze względu na stan zdrowia,
- sytuacji obcokrajowców.

7.1. Zatrudnienie, stypendia i granty

7.1.1. Zatrudnienie

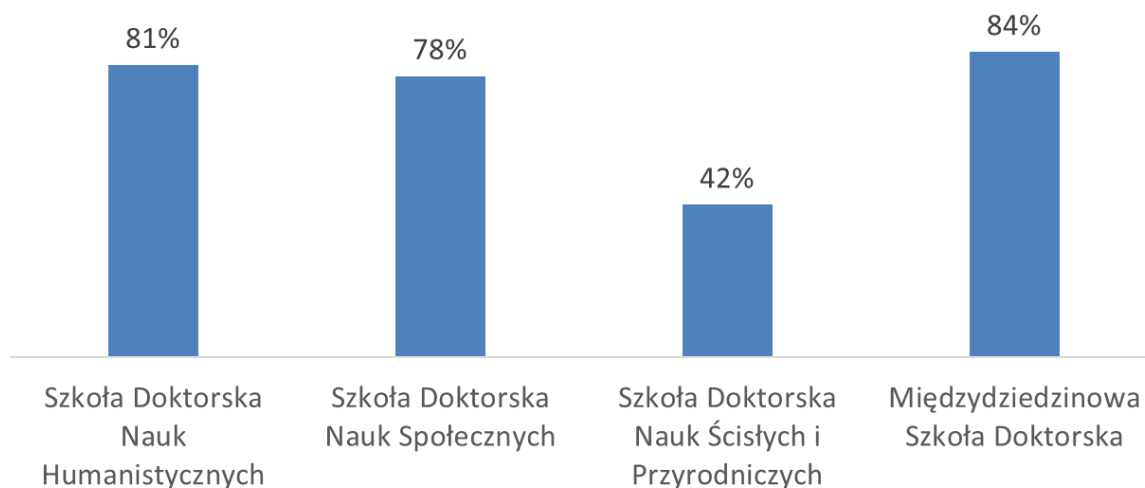
Jak widać na poniższym wykresie, przeważająca część badanych pracowała w roku akademickim 2024/2025. Płeć nie różnicowała badanych pod względem aktywności zawodowej.

Rysunek 7.1. Praca zawodowa osób kształcących się w szkołach doktorskich UW w roku akademickim 2024/2025



Udział pracujących był zdecydowanie najmniejszy wśród badanych ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.

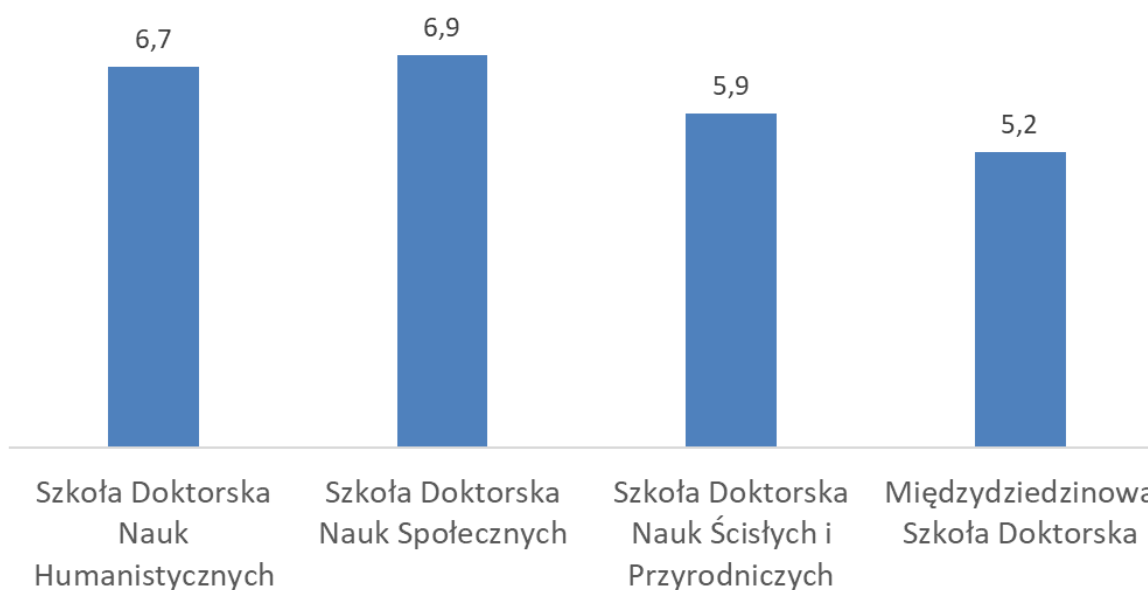
Rysunek 7.2. Procent osób pracujących w roku akademickim 2024/2025 według szkoły doktorskiej



W pozostałych szkołach doktorskich udział pracujących był dość podobny.

Za miarę intensywności aktywności zarobkowej przyjęliśmy długość okresu wykonywania pracy zarobkowej w roku akademickim. Poniższy wykres przedstawia średnią liczbę miesięcy przepracowanych zarobkowo przez badanych, którzy zadeklarowali aktywność zarobkową w roku akademickim 2024/2025.

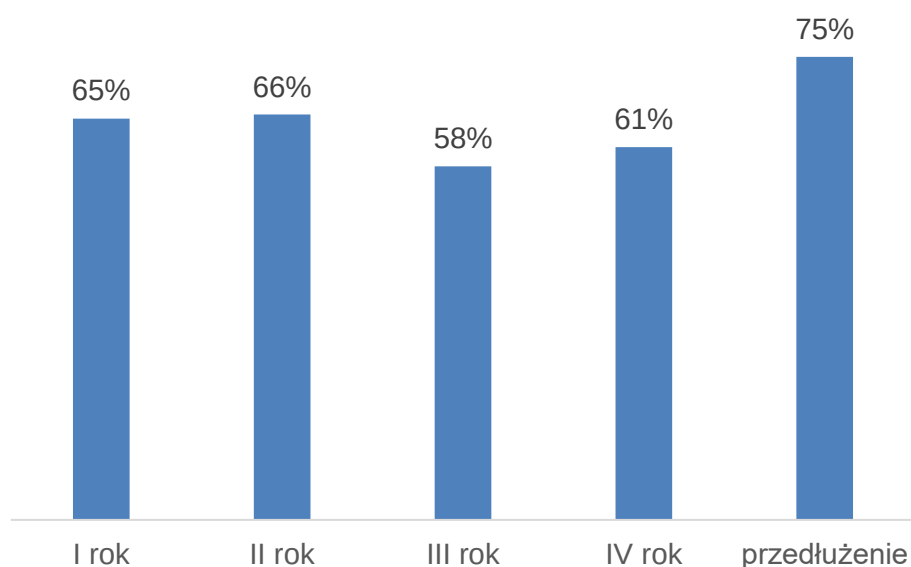
Rysunek 7.3. Średnia liczba miesięcy przepracowanych zarobkowo w roku akademickim 2024/2025 według szkoły doktorskiej



Średnia liczba miesięcy przepracowanych zarobkowo w ciągu roku akademickiego przez badane osoby, to 6,4 miesiąca, czyli wyraźnie blisko 2/3 roku akademickiego (należy pamiętać, że badanie było prowadzone między czerwcem a lipcem 2025 r.). Oznacza to znaczną aktywność zarobkową doktorantów i doktorantek. Jak widać na wykresie, **najdłuższy okres przepracowały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych**, zaś najkrótszy – doktoranci i doktorantki z Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej.

W całym okresie kształcenia zaangażowanie w pracę zarobkową nie było równomierne. Poniższy rysunek przedstawia dynamikę udziału osób pracujących zarobkowo w kolejnych latach kształcenia w szkołach doktorskich na UW.

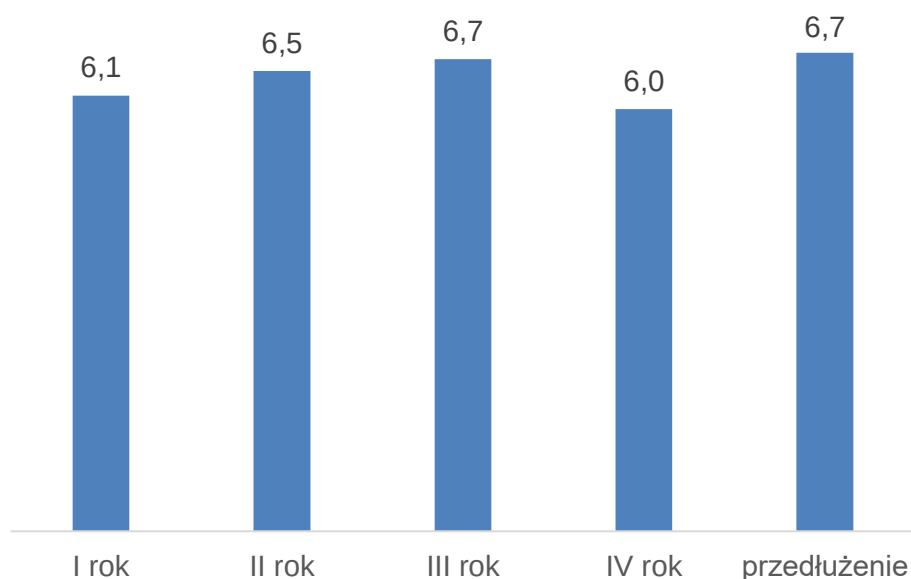
Rysunek 7.4. Procent pracujących w roku akademickim 2024/2025 według roku kształcenia



W drugiej połowie kształcenia aktywność zarobkowa doktorantów maleje. Nie powinno to dziwić. Po pierwsze, jest to okres intensywniejszej pracy nad rozprawą, po ocenie śródkresowej. Po drugie, w tym okresie osoby kształcące się w szkołach doktorskich otrzymują wyższe stypendium. Redukuje to ewentualne luki finansowe. Jak widać, **w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej procent osób aktywnych zawodowo gwałtownie rośnie.** Tę wyższą skłonność do podejmowania dodatkowych aktywności zarobkowych można powiązać z brakiem konieczności uczęszczania w tym okresie na zajęcia w szkole doktorskiej.

Uzupełnieniem tego wskaźnika jest średnia liczba miesięcy przepracowanych w kolejnych latach kształcenia doktorskiego. Powyższe obserwacje znajdują potwierdzenie i rozszerzenie w kolejnym wykresie.

Rysunek 7.5. Średnia liczba miesięcy przepracowanych zarobkowo w roku akademickim 2024/2025 według roku kształcenia

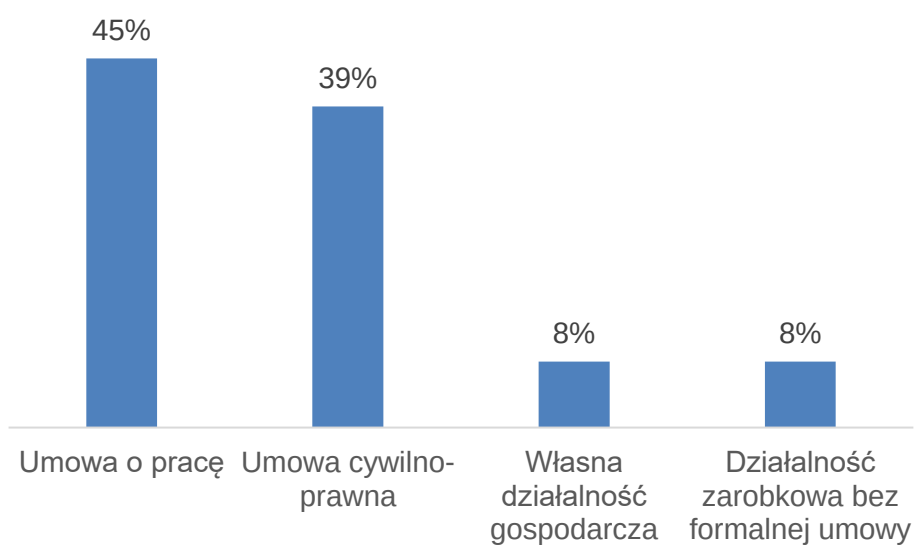


Jak widać, pracujący doktoranci i doktorantki angażują się w pracę zarobkową w mniejszym stopniu w czwartym roku kształcenia. Intensywność pracy wzrasta jednak w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej.

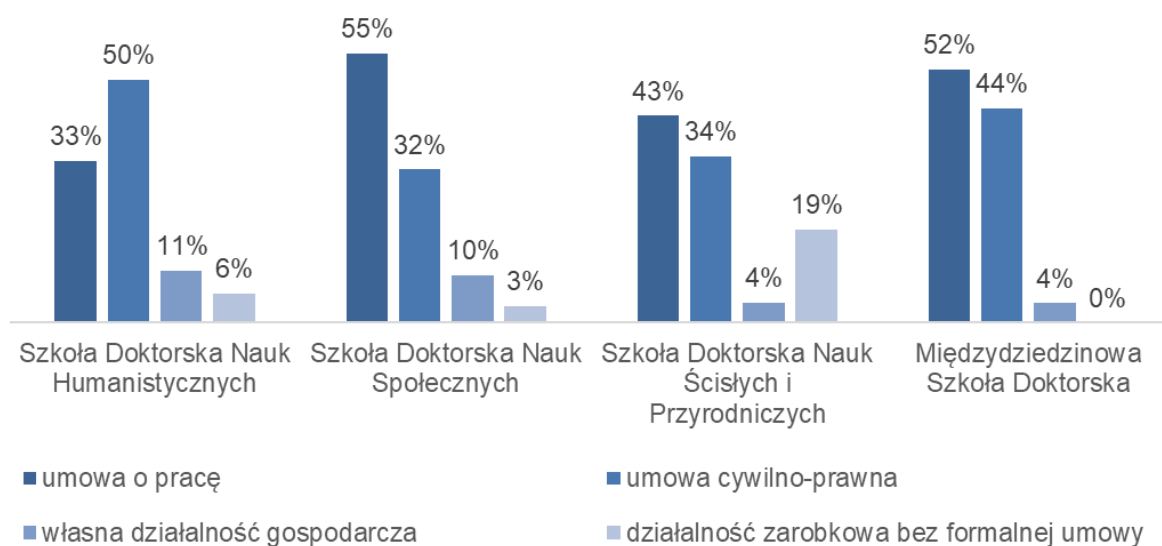
Kolejne wykresy charakteryzują główne formy zatrudnienia osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW.

W całej zbiorowości dominowało zatrudnienie etatowe i nieznacznie przeważało nad umowami cywilno-prawnymi (45% vs 39%; rys. 7.6). Szkoły doktorskie różniły się strukturą formy zatrudnienia (rys. 7.7). Tylko **wśród osób ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych dominowało zatrudnienie na umowy cywilno-prawne. Wśród osób kształcących się w pozostałych szkołach doktorskich wyraźnie przeważało zatrudnienie etatowe** (w przypadku Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych i Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej ponad połowa badanych zadeklarowała pracę na umowę o pracę). Zwraca uwagę, że największy odsetek (jedna piąta) pracujących osób ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych nie miał formalnej umowy.

Rysunek 7.6. Główna forma zatrudnienia

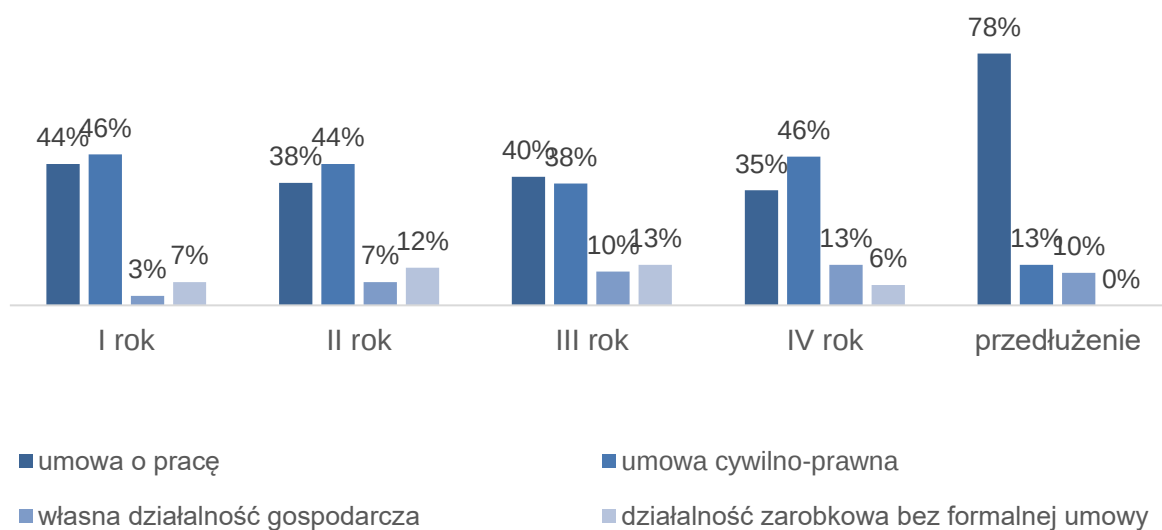


Rysunek 7.7. Główna forma zatrudnienia według szkoły doktorskiej



Następny wykres (rys. 7.8) przedstawia procenty osób zatrudnionych w poszczególnych formach w kolejnych latach kształcenia w szkołach doktorskich na UW.

Rysunek 7.8. Główna forma zatrudnienia według roku kształcenia

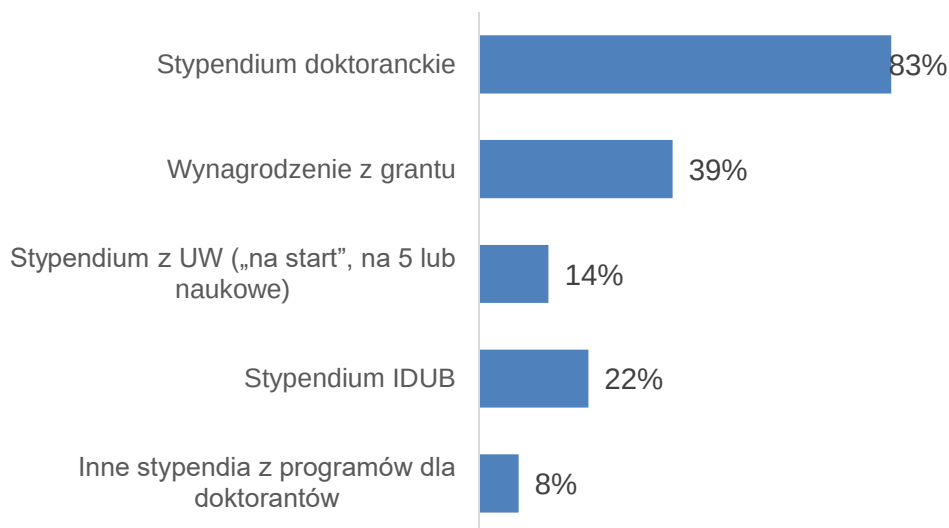


Jak widać, **doktoranci i doktorantki pracę etatową najbardziej masowo (78%) podejmowali w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej**. To jedyny okres, gdy jedna forma zatrudnienia całkowicie dominuje pozostałe. To ważna obserwacja - oznacza bowiem, że finalizacja kształcenia doktorskiego na UW wiąże się ze znajdowaniem stabilnych form zatrudnienia. **Umowy cywilno-prawne przeważają nad umowami etatowymi tylko w dwóch okresach: na drugim roku (przed oceną śródkresową) i na czwartym roku (ostatni rok standardowego kształcenia - okres intensywnych prac nad rozprawą doktorską)**. W kolejnych latach kształcenia coraz większy procent osób kształcących się w szkołach doktorskich prowadzi własną działalność gospodarczą.

7.1.2. Stypendia i granty

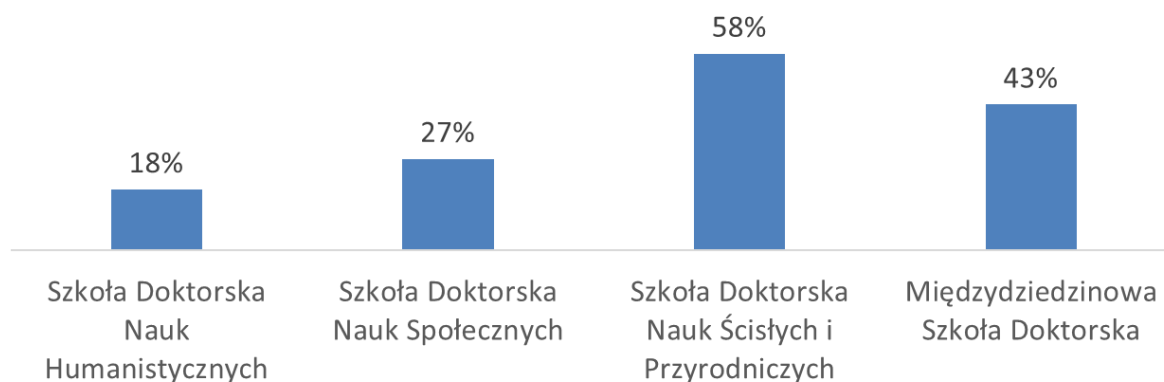
Poniższy wykres przedstawia udziały osób otrzymujących poszczególne rodzaje stypendiów oraz wynagrodzenia z grantów.

Rysunek 7.9. Stypendia i granty w roku akademickim 2024/2025



Nie dziwi powszechne deklarowanie stypendium doktoranckiego. Zdecydowanie rzadziej deklarowano stypendium IDUB i stypendia z UW. Te trzy rodzaje stypendiów nie różnicowały szkół doktorskich. Wynagrodzenia uzyskiwane z grantu zadeklarowało 2/5 badanych. Udział osób z takim wynagrodzeniem znacznie różnicował szkoły doktorskie. Wynik ten przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 7.10. Procent osób uzyskujących wynagrodzenia z grantu w roku akademickim 2024/2025



Jak widać, **badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych najczęściej (ponad połowa) deklarowali otrzymywanie wynagrodzenia z grantu.** Na drugim miejscu (43%) znalazła się Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska. Wynik ten wyjaśnia obserwowaną niższą aktywność zarobkową deklarowaną przez osoby ze Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (zob. rys. 7.2) zapewne spowodowaną większym zaangażowaniem w granty będące równocześnie ważnym źródłem ich dochodów. Potwierdzenie tego przewidywania przedstawimy w dalszej części raportu (podrozdział 7.3), przy okazji analizy wynagrodzeń.

7.2. Związki podejmowanej pracy z kształceniem doktorskim

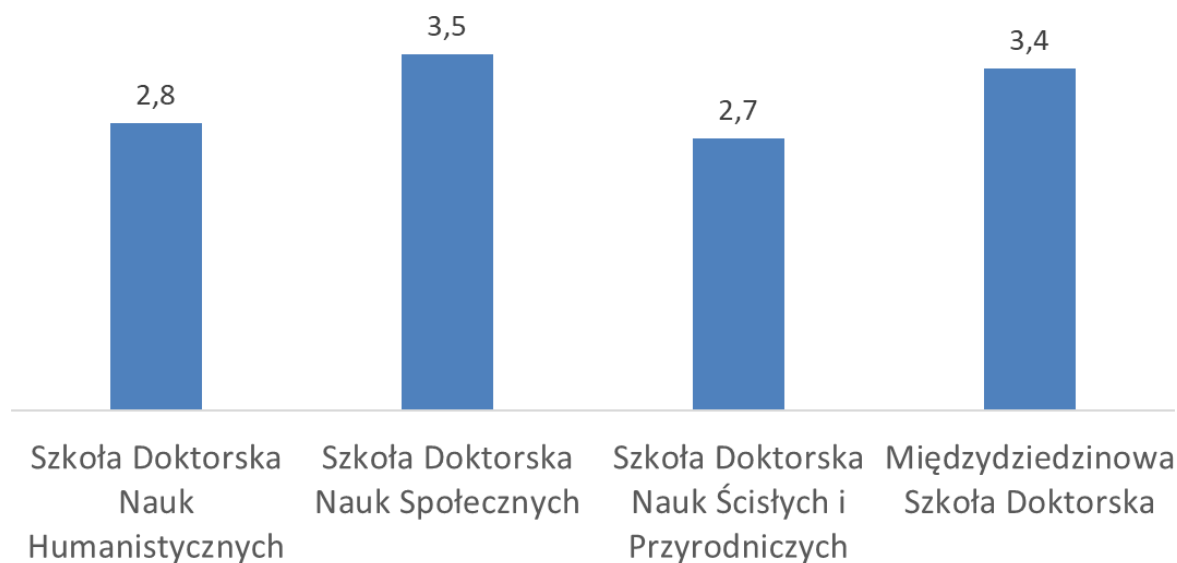
Badani zostali zapytani o relacje między podejmowaną przez nich pracą zarobkową a kształceniem w szkole doktorskiej:

- związek podejmowanej pracy zarobkowej z przedmiotem rozprawy doktorskiej,
- możliwość godzenia pracy zarobkowej z kształceniem w szkole doktorskiej i realizacją Indywidualnego Planu Badawczego.

Odpowiedzi na pytania dotyczące tych kwestii różnicowały badanych ze względu na szkołę doktorską i główną formę pracy zarobkowej. Wyniki przedstawiamy poniżej.

Średnia wartość wskaźnika oceny związku podejmowanej pracy zarobkowej z przedmiotem rozprawy doktorskiej w całej zbiorowości okazała się niska, wyraźnie poniżej środka skali: 3,1 na skali od 1 do 7. Również średnia oceny w jakim stopniu udaje się godzić pracę zarobkową z kształceniem doktorskim wśród wszystkich badanych znalazła się poniżej środka 7-punktowej skali i wynosiła 3,9.

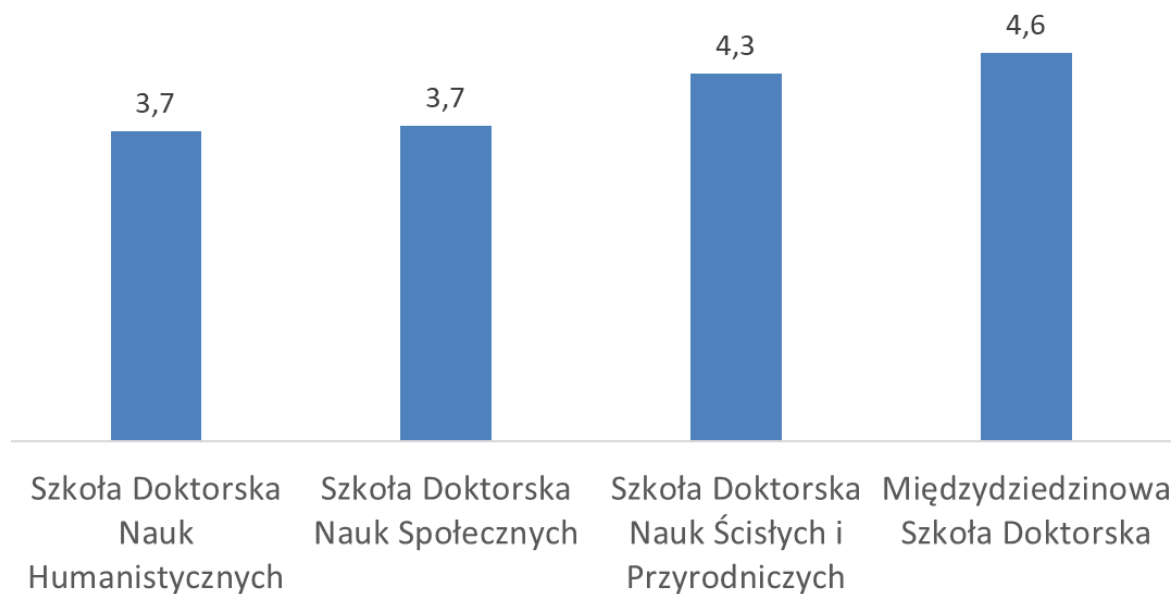
Rysunek 7.11. Związek wykonywanej pracy z przedmiotem rozprawy doktorskiej według szkoły doktorskiej



* – skala ocen od 1 – w bardzo małym stopniu do 7 – w bardzo dużym stopniu

Jak widać powyżej, najsilniejszy związek wykonywanej pracy z rozprawą doktorską zadeklarowali badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych i Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej. **Niezależnie od szkoły doktorskiej, oceny zgodności wykonywanej pracy z przedmiotem rozprawy doktorskiej były niskie – poniżej środka skali, który wynosił 4.**

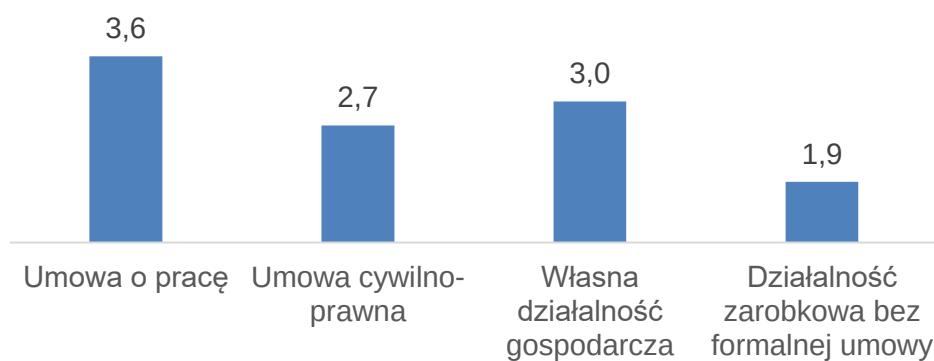
Rysunek 7.12. Możliwość godzenia pracy z kształceniem w szkole doktorskiej i realizacją Indywidualnego Planu Badawczego według szkoły doktorskiej



* – skala ocen od 1 – w bardzo małym stopniu do 7 – w bardzo dużym stopniu

Podobnie, oceny, w jakim stopniu udaje się godzić pracę zarobkową z kształceniem doktorskim, nie należały do wysokich, jednak różnicowały szkoły doktorskie – wartości średniej oceny nieznacznie powyżej środka skali (równej 4) odnotowały jedynie dwie szkoły doktorskie: Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska (4,6) oraz Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych (4,3).

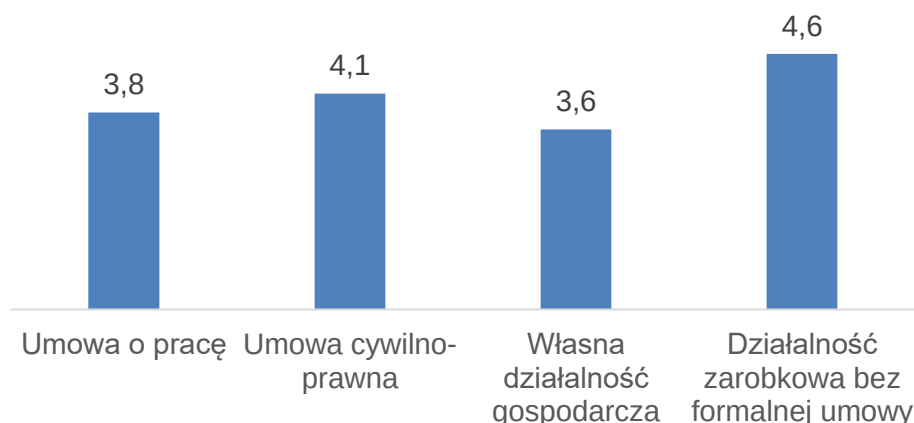
Rysunek 7.13. Związek wykonywanej pracy z przedmiotem rozprawy doktorskiej według głównej formy zatrudnienia



* – skala ocen od 1 – w bardzo małym stopniu do 7 – w bardzo dużym stopniu

Jak widać, **najsilniejszy związek wykonywanej pracy z rozprawą doktorską zadeklarowali badani zatrudnieni na umowę o pracę, zaś najsłabszy – osoby pracujące bez formalnej umowy.**

Rysunek 7.14. Możliwość godzenia pracy z kształceniem w szkole doktorskiej i realizacją Indywidualnego Planu Badawczego według głównej formy zatrudnienia



* – skala ocen od 1 – w bardzo małym stopniu do 7 – w bardzo dużym stopniu

Jak widać, najłatwiej przychodziło godzić pracę zarobkową z kształceniem doktorskim osobom pracującym bez formalnej umowy zaś najtrudniej osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą.

7.3. Wynagrodzenia oraz dochody ze stypendiów i grantów

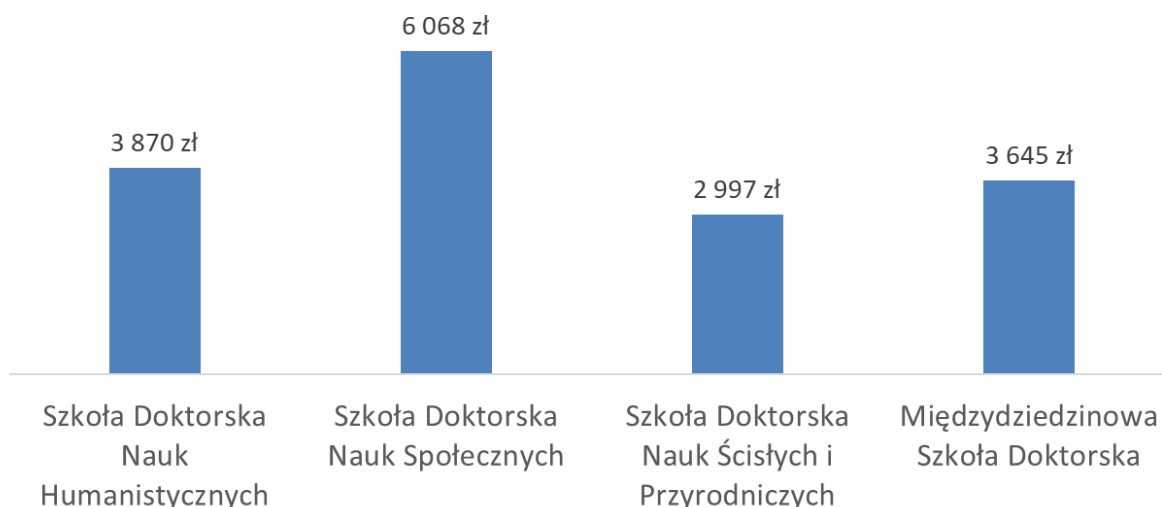
W tym podrozdziale przybliżamy sytuację finansową doktorantów i doktorantek. Przedstawiamy ich:

- przeciętne zarobki netto („na rękę”) z ostatnich trzech miesięcy,
- przeciętne miesięczne dochody netto ze stypendiów i grantów,
- łączne dochody netto.

Na podstawie informacji o dwóch źródłach dochodów: o zarobkach uzyskiwanych przez badanych z ich zatrudnień niezależnych od kształcenia doktorskiego oraz dochodach ze stypendiów i grantów wyznaczyliśmy na użytek niniejszych analiz ich sumę uzyskując w ten sposób trzeci z wymienionych wyżej wskaźników.

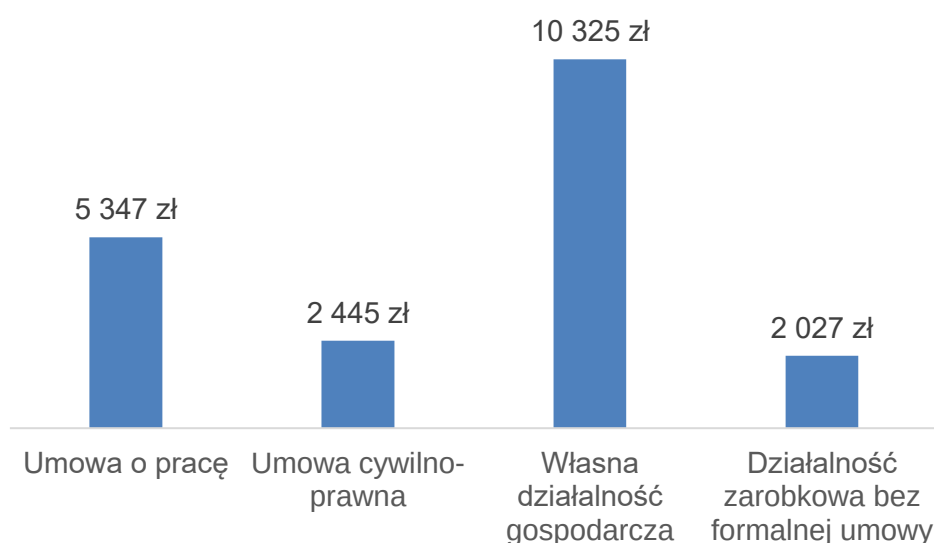
Zaprezentujemy porównania zarobków ze względu na główną formę zatrudnienia, poszczególnych kategorii dochodów ze względu na szkołę doktorską, a także różnice dochodowe według płci.

Rysunek 7.15. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy według szkoły doktorskiej



Wyraźnie najwyższe wynagrodzenia z wykonywanej pracy zarobkowej odnotowały osoby ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych: 6068 zł netto miesięcznie. Były one o ponad 2000 zł wyższe od zarobków osób kształcących się w pozostałych szkołach doktorskich. Najniższe zarobki odnotowały osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych – poniżej 3000 zł miesięcznie. Przy analizie wyników warto zwrócić uwagę, że od 1 stycznia 2025 r. płaca minimalna wynosi 4666 zł brutto, czyli około 3511 zł netto.

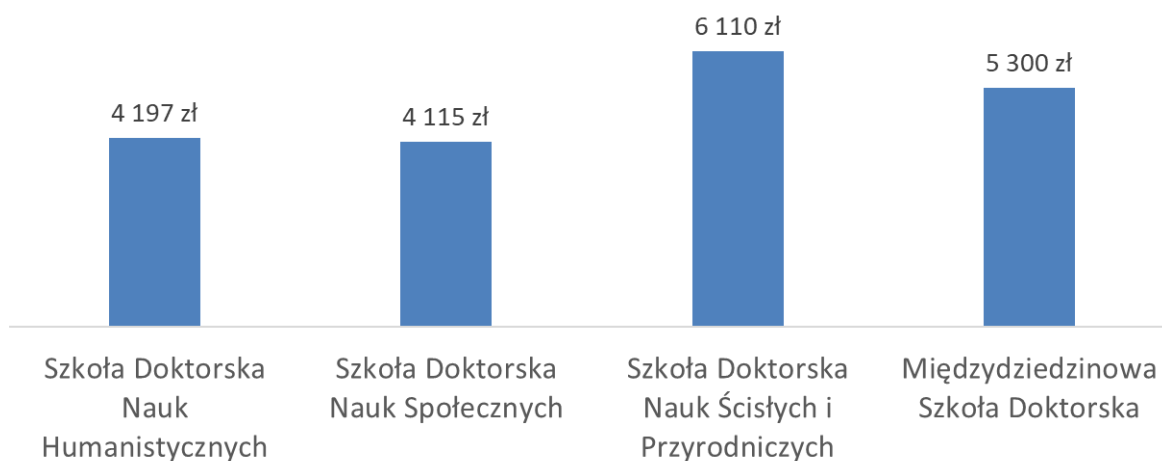
Rysunek 7.16. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy według głównej formy zatrudnienia



Główna forma zatrudnienia bardzo silnie różnicowała zarobki osób kształcących się w szkołach doktorskich. **Najwyższe średnie zarobki osiągały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (10 325 zł netto miesięcznie), zaś najniższe – osoby pracujące bez formalnej umowy (2 027 zł). Umowa o pracę przynosi ponad dwukrotnie wyższe dochody niż tzw. „zatrudnienie śmieciowe” (umowy cywilno-prawne lub praca bez umowy).**

Ważnym źródłem utrzymania osób kształcących się w szkołach doktorskich UW są stypendia i granty. Skala i zróżnicowanie uzyskiwania dochodów z poszczególnych rodzajów stypendiów oraz z grantów zostały przedstawione w podrozdziale 7.1. Poniższy wykres uzupełnia przedstawione tam obserwacje o wysokość dochodów z tych źródeł wśród osób z poszczególnych szkół doktorskich.

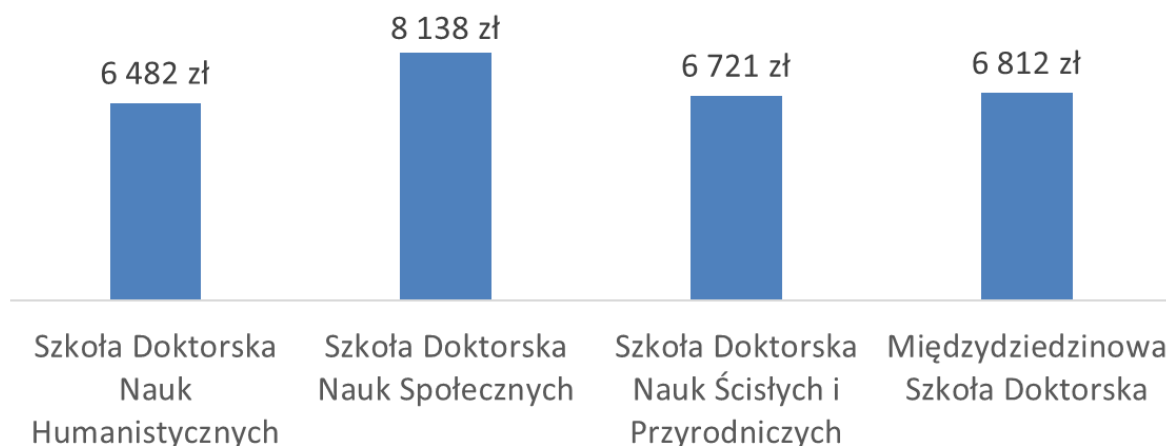
Rysunek 7.17. Średnia przeciętnych dochodów netto („na rękę”) pochodzących ze stypendiów i grantów w roku akademickim 2024/2025 według szkoły doktorskiej



Jak widać, **szkołami doktorskimi o najwyższych wynagrodzeniach ze stypendiów i grantów deklarowanych przez badanych były Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska.** Warto przypomnieć, że badani z tych szkół doktorskich deklarowali najrzadszą aktywność zarobkową niezależną od kształcenia doktorskiego i najniższe zarobki.

Poniższy wykres przedstawia średnie łączne dochody netto badanych z poszczególnych szkół doktorskich.

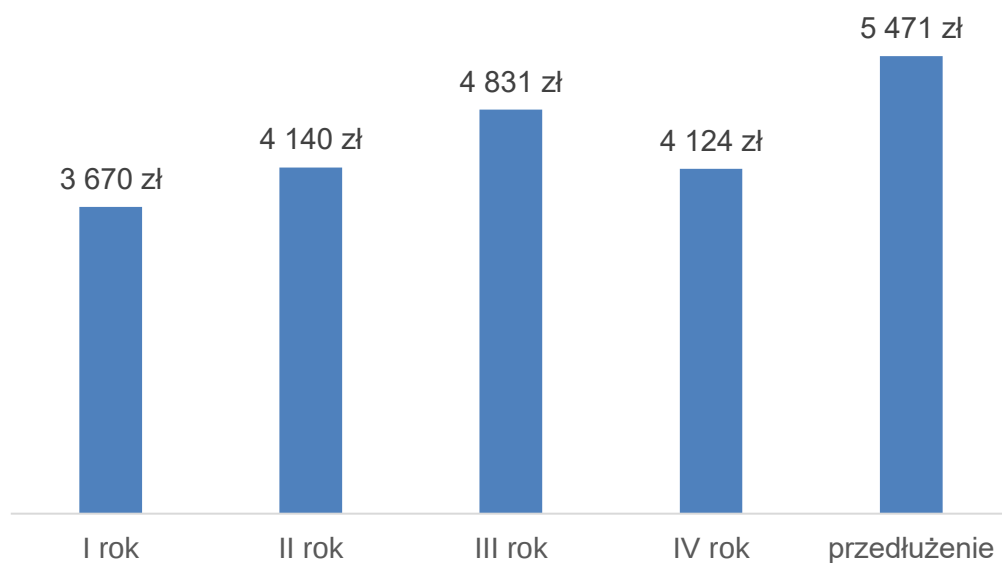
Rysunek 7.18. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto według szkoły doktorskiej



Uwzględnienie, oprócz wynagrodzeń z pracy zarobkowej, również stypendiów i grantów wykazało zbliżony poziom dochodów w większości szkół doktorskich. W szczególności warto zauważyć, że osoby kształcące się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych, pomimo najniższych zarobków, nie mają wcale najniższej pozycji ekonomicznej. Równocześnie widać, że **badani ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych uzyskują nie tylko najwyższe zarobki, ale również najwyższe łączne dochody netto.**

Poniżej przedstawimy dynamikę średnich zarobków netto z zatrudnienia oraz łącznych dochodów netto w kolejnych latach kształcenia.

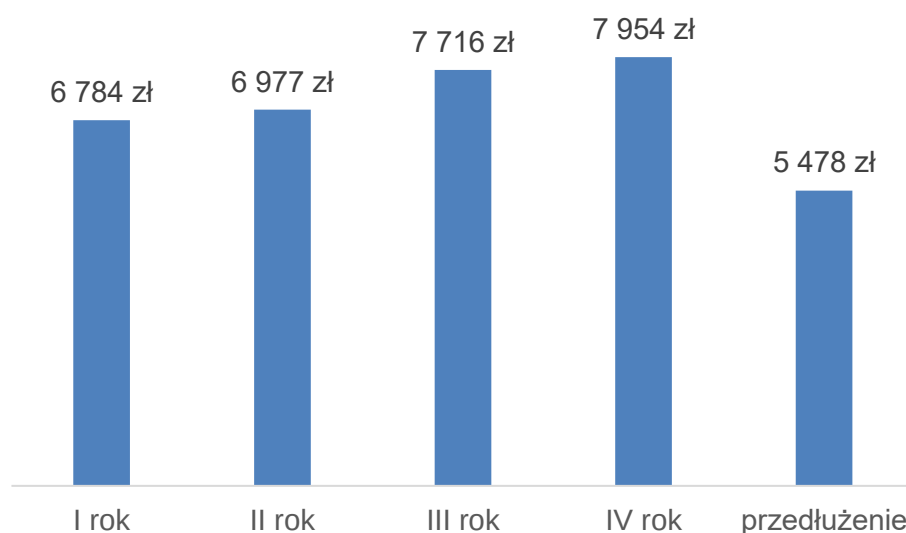
Rysunek 7.19. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy według roku kształcenia



Systematyczny wzrost zarobków w trzech pierwszych latach kształcenia doktorskiego ulega, jak widać, załamaniu w czwartym roku – w czasie intensywnych prac

nad rozprawą doktorską. **W okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej zarobki wyraźnie rosły i okazują się zauważalnie wyższe niż we wcześniejszych okresach kształcenia doktorskiego.** Można to interpretować jako próby zrekompensowania utraconych środków ze stypendium doktoranckiego.

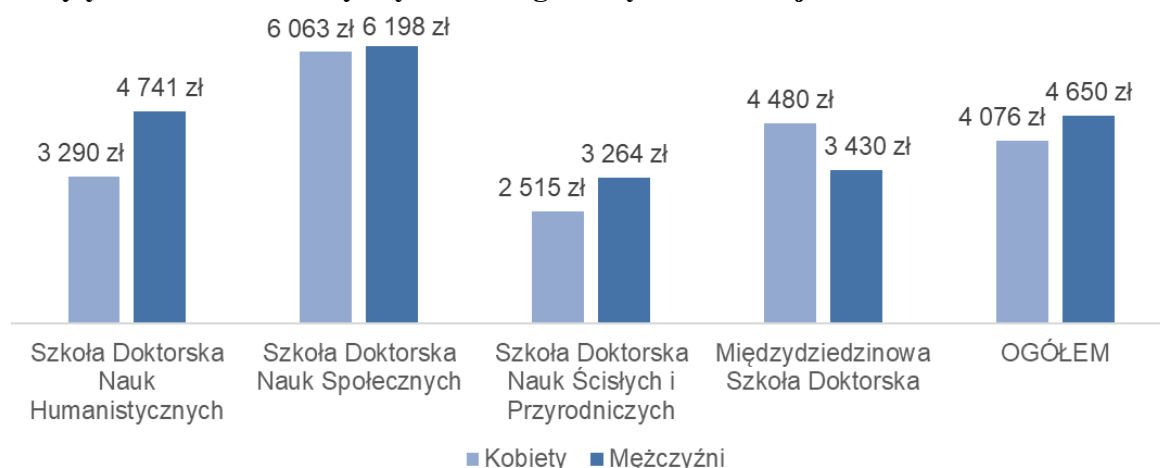
Rysunek 7.20. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto według roku kształcenia



Jak widać na powyższym wykresie, **średnie łączne dochody doktorantów uzyskiwane w kolejnych latach kształcenia są coraz wyższe.** Sytuacja zmienia się w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej. **Pomimo wzrostu zarobków i intensywniejsze aktywności zawodowej doktorantów, łączne dochody osób kształcących się w szkołach doktorskich na UW w okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej okazały się zauważalnie niższe niż we wcześniejszych okresach kształcenia doktorskiego.** Jest to konsekwencją utraty stypendium doktoranckiego. Jak widać, znacząco wyższa aktywność zarobkowa i wynikające stąd wyższe zarobki (zob. rys. 7.19) doktorantek i doktorantów w tym okresie nie rekompensują braku stypendium doktoranckiego.

Kolejne wyniki ilustrują kwestię luki płacowej ze względu na płeć. Poniżej przedstawiamy trzy ujęcia tego zagadnienia: średnie wynagrodzenia netto z pracy zarobkowej oraz średnie łączne dochody netto uzyskiwane przez kobiety i mężczyzn prezentowane osobno dla poszczególnych szkół doktorskich, a także średnie wynagrodzenia netto z pracy zarobkowej uzyskiwane przez kobiety i mężczyzn prezentowane według głównej formy zatrudnienia.

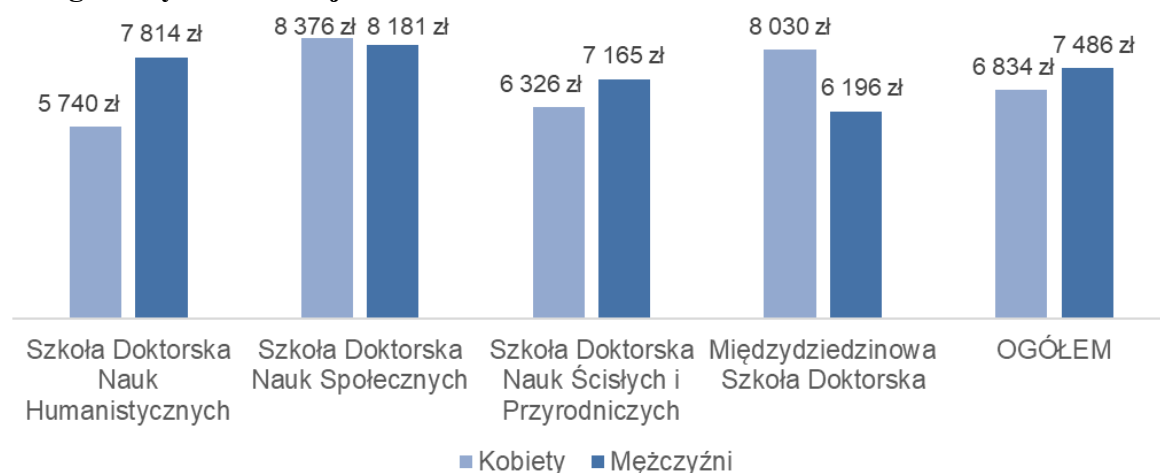
Rysunek 7.21. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy wśród kobiet i mężczyzn według szkoły doktorskiej



Najmniejsza luka płacowa zarobków ze względu na płeć występuje wśród osób kształcących się w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych, a największa – wśród doktorantów i doktorantek ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych.

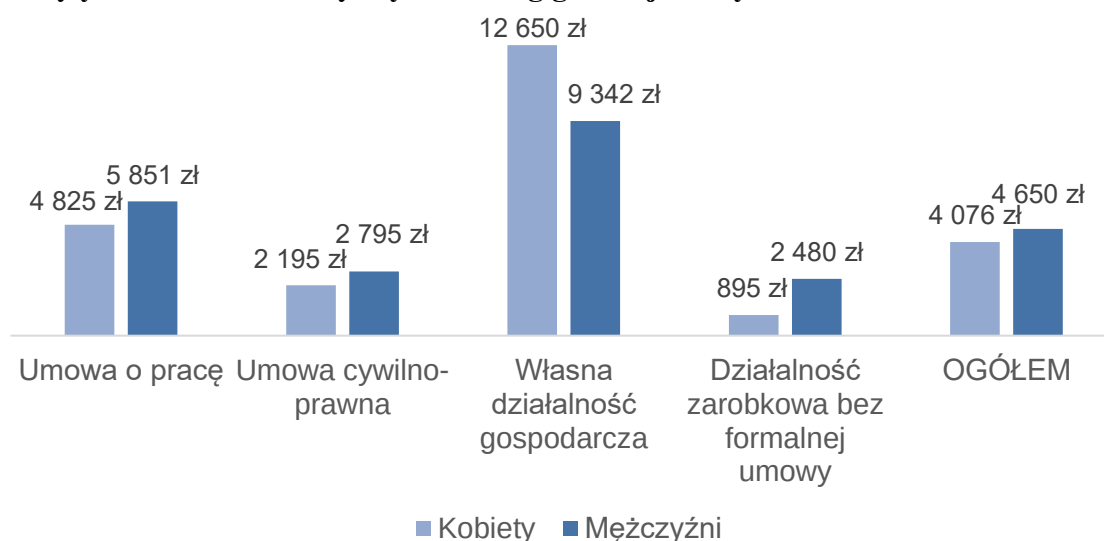
Średnie wynagrodzenia netto kobiet kształcących się w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej było wyższe niż średnie wynagrodzenia mężczyzn.

Rysunek 7.22. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto wśród kobiet i mężczyzn według szkoły doktorskiej



Po uwzględnieniu dodatkowo dochodów ze stypendiów i grantów obraz luki płacowej wśród osób kształcących się w szkołach doktorskich jest podobny jak w przypadku samych wynagrodzeń z pracy zarobkowej (zob. rys. 7.21). Najmniejsza luka łącznych dochodów ze względu na płeć występuje w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych, zaś największa – w Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych.

Rysunek 7.23. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy wśród kobiet i mężczyzn według głównej formy zatrudnienia

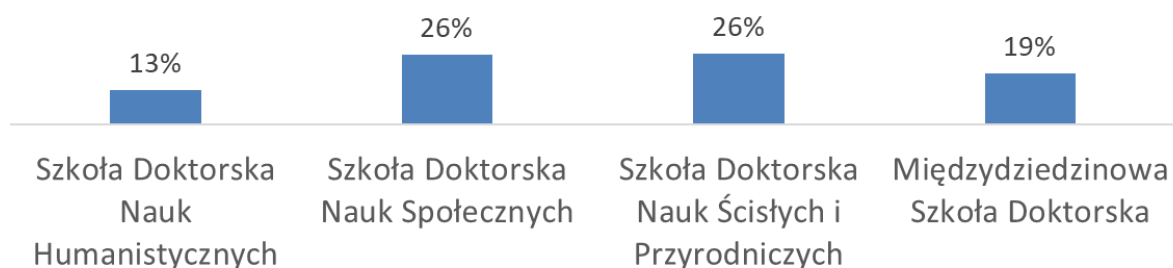


Jak widać, w przypadku większości form zatrudnienia obserwujemy lukę płacową ze względu na płeć na korzyść mężczyzn. Jedynie w grupie osób prowadzących własną działalność gospodarczą (8% pracujących) średnie zarobki netto kobiet okazały się wyższe niż mężczyzn.

Badani byli także proszeni o zadeklarowanie, jak oceniają swoją sytuację finansową. Do dyspozycji mieli odpowiedzi: „bardzo źle”, „raczej źle”, „przeciętnie”, „raczej dobrze” oraz „bardzo dobrze”. Byli także proszeni o wskazanie, jak ich sytuacja finansowa zmieniła się w ostatnim roku. Do wyboru mieli następującą kafeterię odpowiedzi: „zdecydowanie się pogorszyła”, „raczej się pogorszyła”, „nie zmieniła się”, „raczej się poprawiła” oraz „zdecydowanie się poprawiła”. W celu ułatwienia porównań odpowiedzi pomiędzy grupami, podzieliliśmy odpowiedzi na negatywne („bardzo źle”, „raczej źle” oraz „zdecydowanie się pogorszyła”, „raczej się pogorszyła”), neutralne („przeciętnie” oraz „nie zmieniła się”) i pozytywne („raczej dobrze”, „bardzo dobrze” oraz „raczej się poprawiła”, „zdecydowanie się poprawiła”). Następnie przygotowaliśmy bilans odpowiedzi – od procentu ocen pozytywnych odjęliśmy procent odpowiedzi negatywnych. Bilans przyjmuje zatem wartości dodatnie, gdy ocen pozytywnych było więcej niż negatywnych, a ujemne – gdy negatywnych było więcej niż pozytywnych.

Na poniższym wykresie przedstawiony jest bilans ocen aktualnej sytuacji finansowej osób kształcących się w poszczególnych szkołach doktorskich UW.

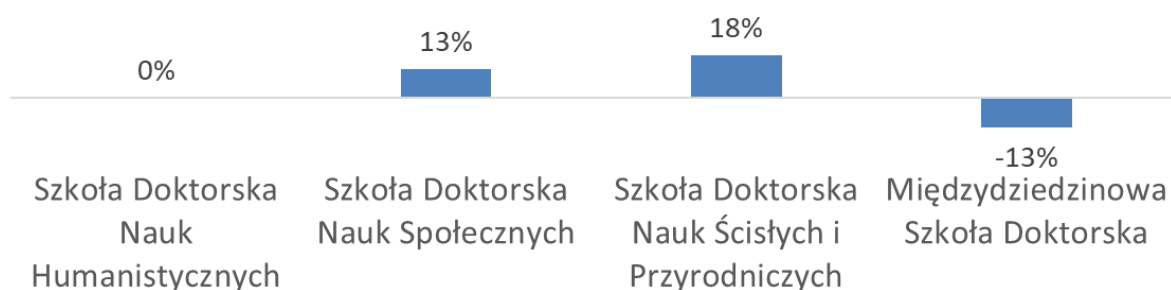
Rysunek 7.24. Bilans oceny aktualnej sytuacji finansowej według szkoły doktorskiej



Jak widać, we wszystkich szkołach doktorskich osoby oceniające swoją sytuację finansową jako dobrą przeważają nad osobami, które oceniają ją jako złą. Bilans ten wypada najkorzystniej wśród osób ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych i Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych.

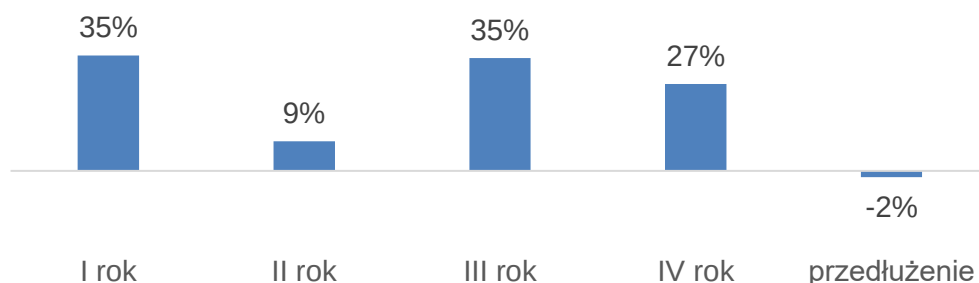
Poniższy wykres przedstawia bilans oceny zmiany sytuacji finansowej doktorantek i doktorantów w ostatnim roku. Tylko w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych i Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych więcej osób deklarowało poprawę sytuacji finansowej w ostatnim roku niż jej pogorszenie. Doktoranci i doktorantki z Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej częściej deklarowali pogorszenie sytuacji finansowej niż jej poprawę.

Rysunek 7.25. Bilans oceny zmiany sytuacji finansowej według szkoły doktorskiej



Kolejne wykresy przedstawiają analogiczne bilanse – tym razem według roku kształcenia.

Rysunek 7.26. Bilans oceny aktualnej sytuacji finansowej według roku kształcenia

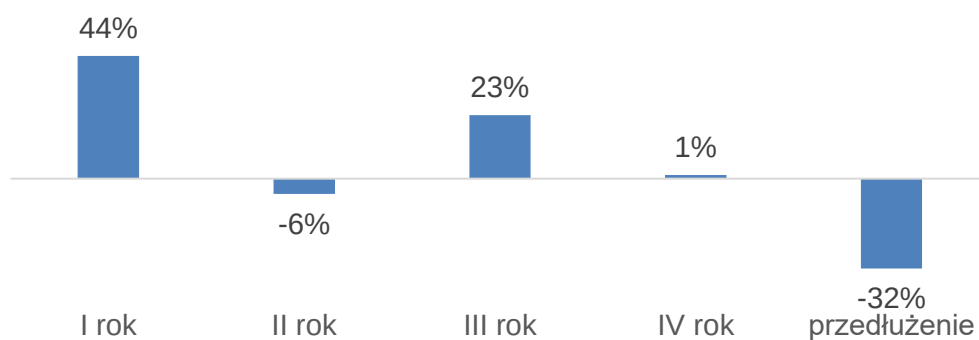


Generalnie, na obu wykresach (rys. 7.26 i 7.27) widać znaczenie stypendium doktoranckiego dla oceny własnej sytuacji finansowej.

Poprawa własnej sytuacji finansowej między II i III rokiem kształcenia zapewne wiąże się z wyższym stypendium doktoranckim po otrzymaniu oceny śródkresowej (warto przypomnieć, że w tym samym czasie nie obserwujemy wzrostu aktywności zarobkowej wśród doktorantów).

W okresie przedłużenia terminu złożenia rozprawy doktorskiej negatywne oceny przeważają zarówno w odniesieniu do aktualnej sytuacji finansowej, jak i jej zmiany w ostatnim czasie. W tym okresie doktoranci i doktorantki nie otrzymują już stypendium doktoranckiego.

Rysunek 7.27. Bilans oceny zmiany sytuacji finansowej według roku kształcenia



Kolejne dwa podrozdziały uzupełniają obraz sytuacji socjalno-bytowej osób kształcących się w szkołach doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim. Charakteryzujemy w nich osobiste

aspekty życia doktorantów i doktorantek – cechy ich gospodarstw domowych i sytuację mieszkaniową – stanowiące wszakże ważne zaplecze ich funkcjonowania w społeczności akademickiej. W kolejnym podrozdziale znajdują się opisy zdrowotnych uwarunkowań aktywności osób odbywających na UW kształcenie doktorskie.

7.4. Charakterystyka gospodarstw domowych

Czas kształcenia doktorskiego to nie tylko czas intensywnego rozwoju naukowego i wyzwań intelektualnych. To również czas budowania swojej przyszłości osobistej – tworzenia związków, zakładania rodziny. Ponad połowa (58%) doktorantów i doktorantek objętych badaniem zadeklarowała pozostawanie w stałym związku (formalnym lub nieformalnym), zaś 45% ogółu badanych pozostawało w związku i prowadziło wspólne gospodarstwo domowe z bliską osobą. Oznacza to, że 77% osób pozostających w związkach podejmuje wspólne wyzwania związane z budowaniem wspólnego gospodarstwa domowego.

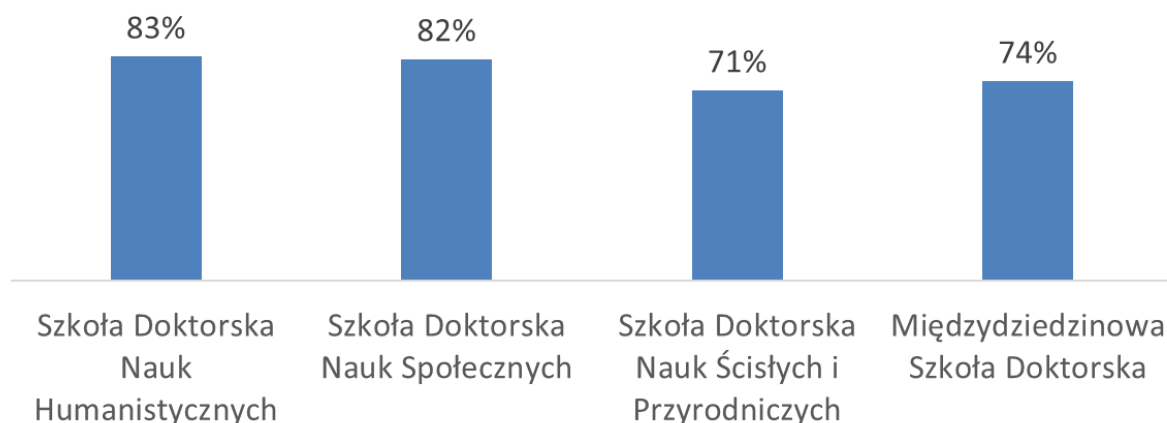
Rysunek 7.28. Pozostawanie w stałym związku i wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego według szkoły doktorskiej



Jak widać, ponad połowa osób kształcących się w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej (55%) i Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych (54%) pozostaje w związku i prowadzi wspólne gospodarstwo domowe z bliską osobą.

Poniższy wykres pokazuje jak duża część osób pozostających w związkach prowadzi z osobami bliskimi wspólne gospodarstwo domowe, osobno dla poszczególnych szkół doktorskich.

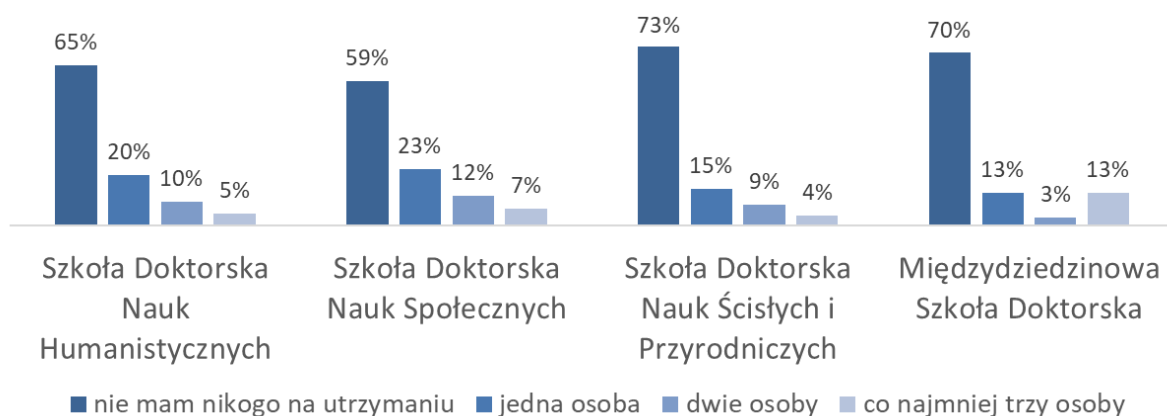
Rysunek 7.29. Udział osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe z mężem / żoną / partnerem / partnerką według szkoły doktorskiej



Wśród osób pozostających w stałym związku, wspólne gospodarstwo domowe z mężem/żoną/partnerem/partnerką najczęściej prowadzą doktoranci i doktorantki ze Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych.

Ważnym aspektem socjalnym sytuacji doktorantów i doktorantek jest liczba osób pozostających na ich utrzymaniu lub zależnych od ich systematycznego wsparcia finansowego. Zazwyczaj dotyczy to dzieci, jednak niejednokrotnie są to inni bliscy, np. rodzice.

Rysunek 7.30. Liczba osób na utrzymaniu według szkoły doktorskiej



We wszystkich szkołach doktorskich większość osób nie ma nikogo na utrzymaniu. Najczęściej mają kogoś na utrzymaniu doktoranci i doktorantki ze Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych. Warto przy tym pamiętać, że są to osoby najbardziej aktywne zawodowo, a zarazem o najwyższych dochodach.

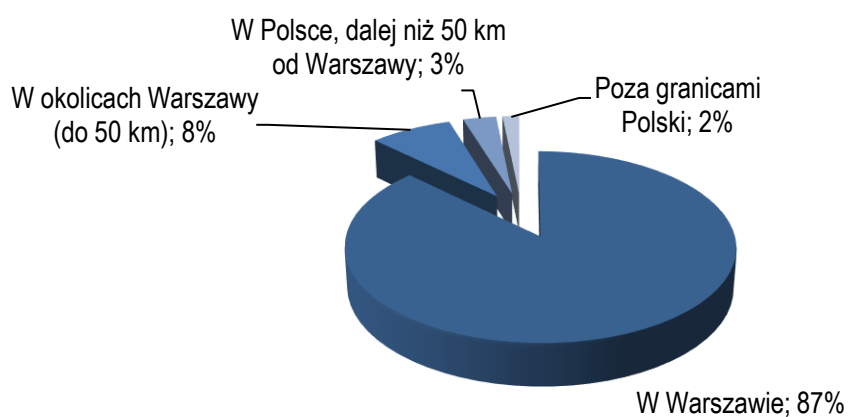
7.5. Sytuacja mieszkaniowa

Pytania o sytuację mieszkaniową odnosiły się do następujących aspektów uzupełniających opis sytuacji socjalno-bytowej doktorantek i doktorantów:

- usytuowania miejsca zamieszkania względem Warszawy,
- klasyfikacji zamieszkania: wynajmowane mieszkanie lub pokój, własne mieszkanie, obiekty UW,
- liczby współlokatorów,
- kosztów ponoszonych w związku z wynajmowaniem mieszkania lub pokoju.

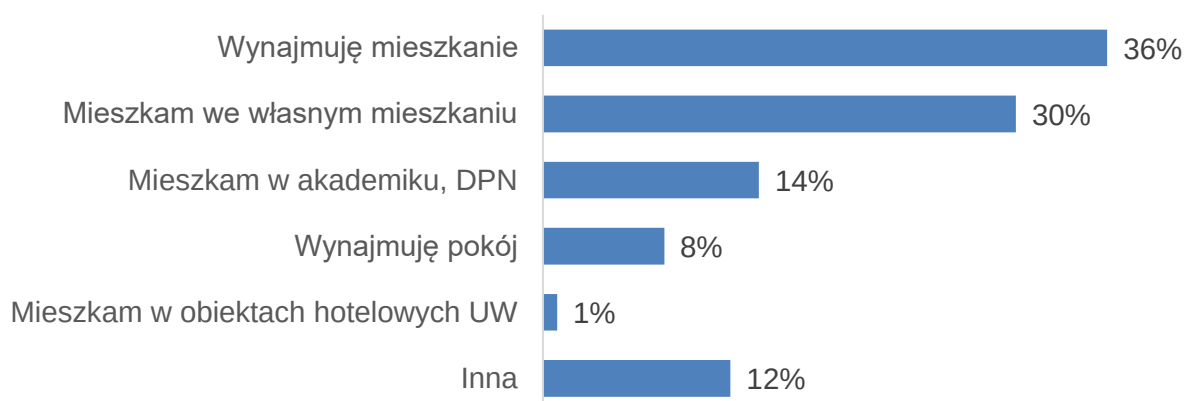
Większość odpowiedzi badanych na powyższe kwestie nie była znacząco zróżnicowana ze względu na szkołę doktorską, rok kształcenia, płeć ani obywatelstwo.

Rysunek 7.31. Miejsce zamieszkania



Niemal wszystkie (95%) osoby objęte badaniem mieszkają w Warszawie lub w jej okolicach. Z tego powodu nie analizowaliśmy szczegółowo przekrojów tej zmiennej.

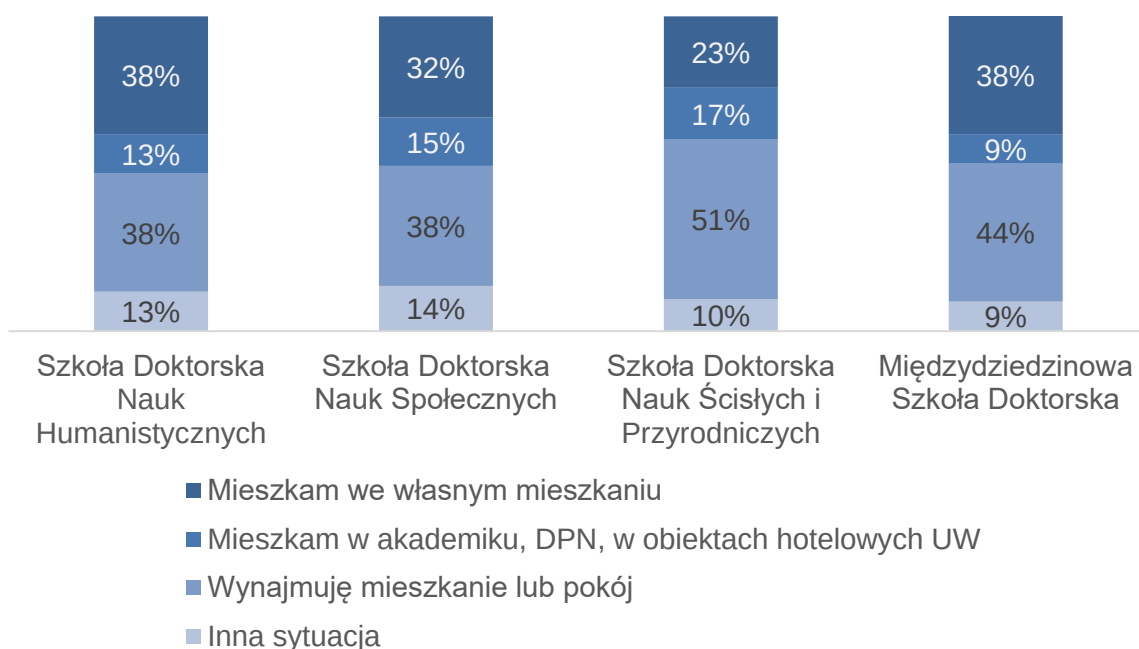
Rysunek 7.32. Sytuacja mieszkaniowa – klasyfikacja zamieszkania



Doktoranci i doktorantki ze wszystkich szkół doktorskich najczęściej wynajmują mieszkanie lub mieszkają we własnym mieszkaniu. Osoby wynajmujące mieszkanie lub pokój rzadziej robią to samodzielnie (41%) niż wspólnie z kimś (59%). W dużej mierze zależy to od tego, czy prowadzą z bliską osobą wspólne gospodarstwo domowe. Pięć na sześć osób pozostających w związku i prowadzących wspólne gospodarstwo domowe w wynajmowanym lokum ponosi koszty wynajmu wspólnie z inną osobą.

Klasyfikacja zamieszkania okazała się nieco zróżnicowana ze względu na szkołę doktorską. Ilustruje to poniższy wykres, w którym pogrupowaliśmy wyniki według własności miejsca zamieszkania.

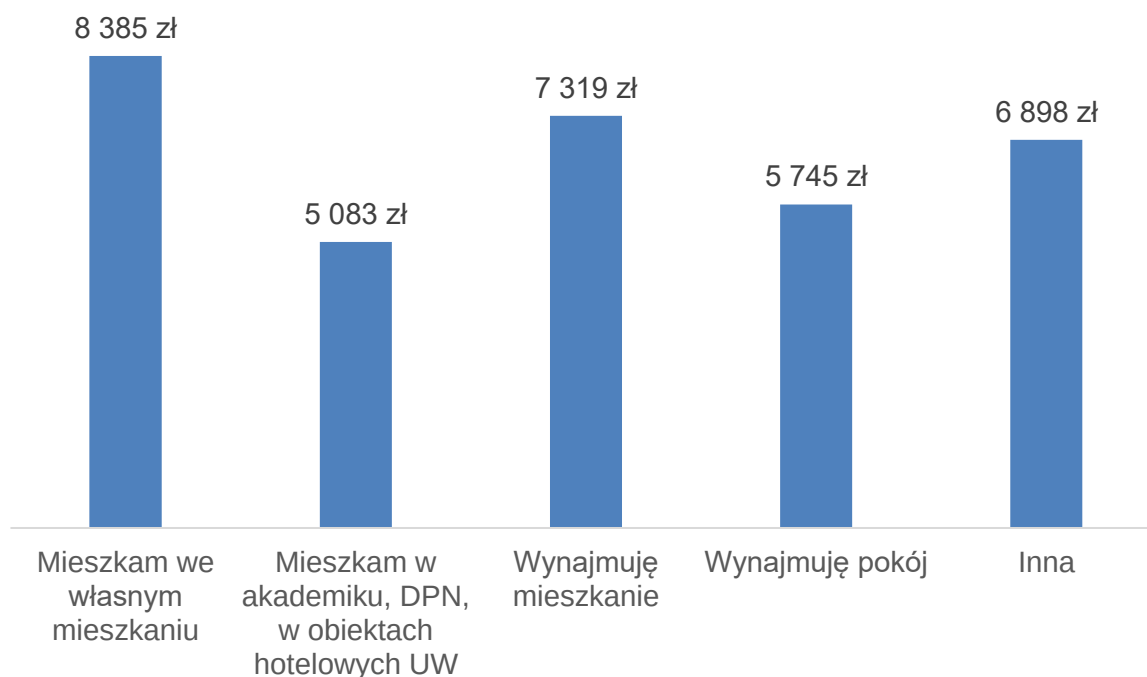
Rysunek 7.33. Sytuacja mieszkaniowa – klasyfikacja zamieszkania według szkoły doktorskiej



Jak widać, **doktoranci i doktorantki ze Szkoły doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych nieco rzadziej mieszkają we własnym mieszkaniu i nieco częściej wynajmują pokój lub mieszkanie niż osoby kształące się w innych szkołach doktorskich.**

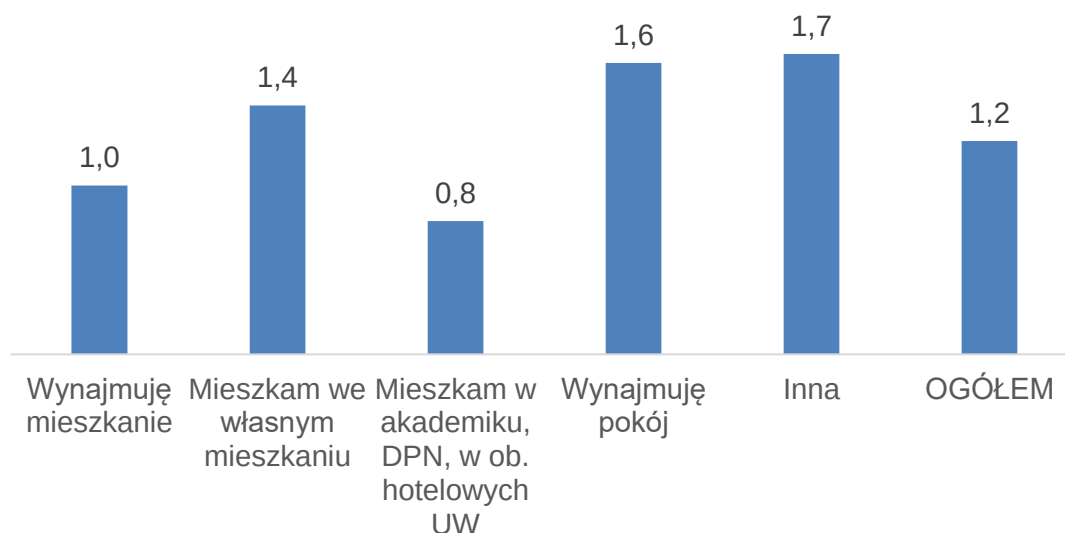
Przyjrzelśmy się również dochodom doktorantek i doktorantów w zależności od ich sytuacji mieszkaniowej. Jak widać na poniższym wykresie, największe dochody miały osoby mieszkające we własnym mieszkaniu, zaś najniższe – te które mieszkają w obiektach UW i osoby wynajmujące pokój. Widać wyraźnie, że osoby nieposiadające własnego mieszkania wybierają wynajmowane lokum kierując się możliwościami finansowymi – opłaty za wynajmowanie pokoju lub opłaty związane z mieszkaniem w obiektach UW są niższe niż koszt wynajmowania mieszkania.

Rysunek 7.34. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto według sytuacji mieszkaniowej



Poniższy wykres przedstawia informację o liczbie współlokatorów w zależności od sytuacji mieszkaniowej. To kwestia istotna ze względu na komfort życia i prowadzenia pracy naukowej.

Rysunek 7.35. Średnia liczba współlokatorów według sytuacji mieszkaniowej



Jak widać, najmniejszą liczbę współlokatorów miały osoby korzystające z obiektów UW, zaś największą liczbę współlokatorów miały osoby wynajmujące pojedynczy pokój lub mieszkające we własnym mieszkaniu.

7.6. Sytuacja zawodowa i bytowa ze względu na stan zdrowia

Badani udzielali odpowiedzi na zestaw pytań odnoszących się do ich stanu zdrowia. Na ich podstawie wyróżniliśmy trzy główne kategorie, które pozwoliły na odróżnienie osób posiadających trwałe dysfunkcje związane ze stanem zdrowia od osób nieposiadających trwałych dysfunkcji:

- osoby z niepełnosprawnościami (niezależnie od posiadania lub nieposiadania odpowiedniego orzeczenia),
- osoby bez niepełnosprawności, ale deklarujące specyficzne potrzeby związane ze stanem zdrowia, które wpływają na ich życie codzienne i pracę naukową,
- pozostałe osoby (bez niepełnosprawności i specyficznych potrzeb opisanych powyżej).

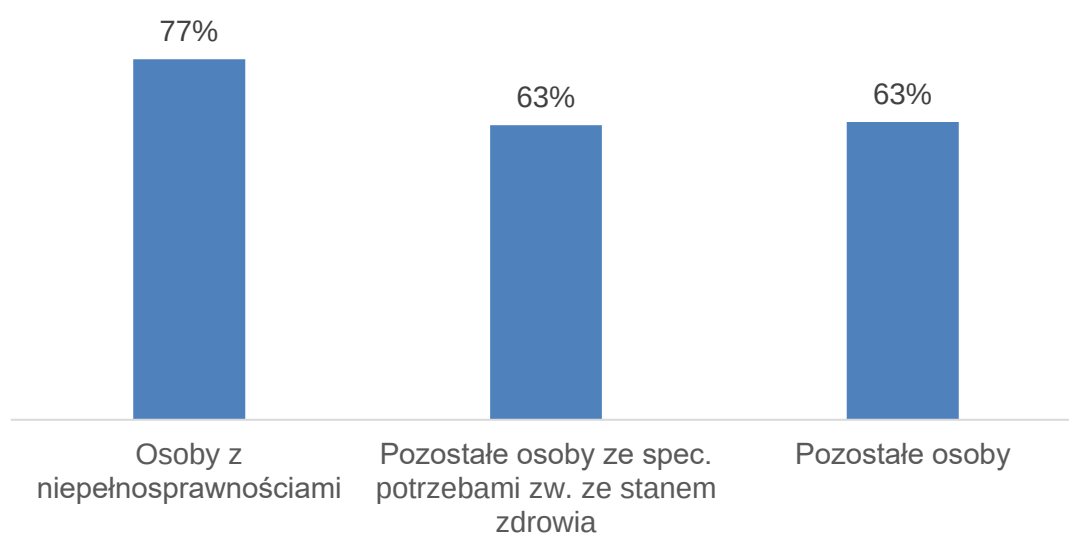
Niepełnosprawność zadeklarowało 7% badanych (30 osób). Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności posiadało 11 osób w badanej próbie - stanowili oni 2,5% wszystkich badanych, a 37% badanych z niepełnosprawnościami. Wobec tak małej liczebności osób z orzeczeniami nie prowadziliśmy analiz wewnątrz tej grupy - jedynie wśród wszystkich osób z niepełnosprawnościami, niezależnie od posiadania orzeczenia.

Specyficzne potrzeby związane ze stanem zdrowia, które wpływają na życie codzienne i pracę naukową zgłosiły 134 osoby badane (31% ogółu badanych). Spośród nich 26 osób (19%) ubiegało się o wsparcie ze strony UW w związku z tymi potrzebami. Większość (65%) ubiegających się uzyskało to wsparcie.

Stan zdrowia nie był zróżnicowany ze względu na szkołę doktorską.

Poniższe analizy charakteryzują aktywność zawodową ze względu na stan zdrowia.

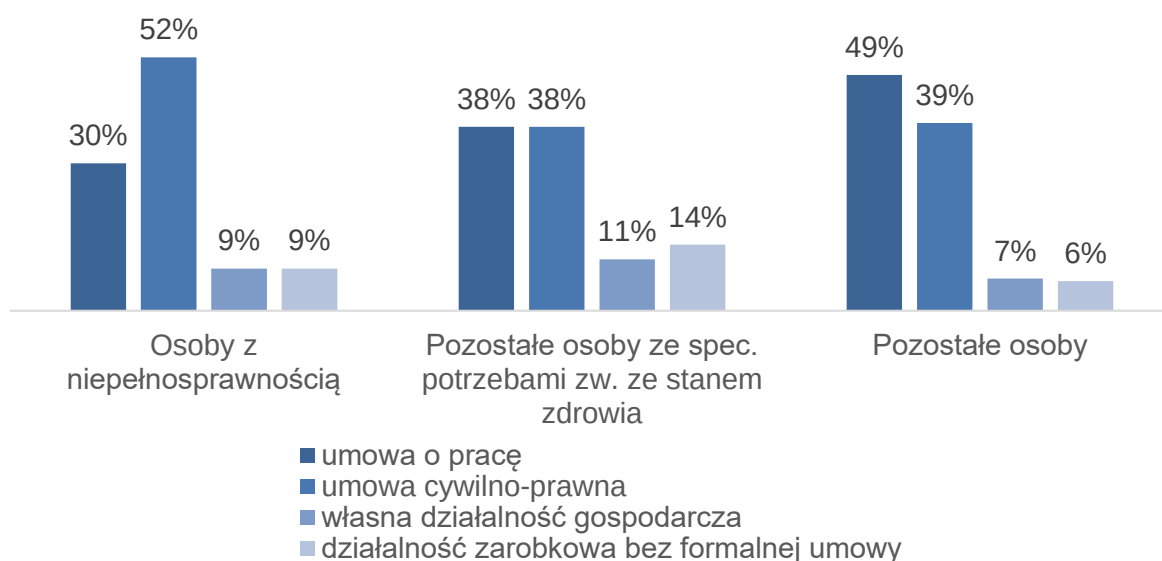
Rysunek 7.36. Procent pracujących w roku akademickim 2024/2025 według stanu zdrowia



Jak widać na powyższym wykresie, osoby z niepełnosprawnościami okazały się bardziej aktywne zarobkowo od pozostałych osób kształcących się w szkołach doktorskich.

Kolejny wykres przedstawia główne formy zatrudnienia podejmowanego przez badanych w zależności od stanu zdrowia.

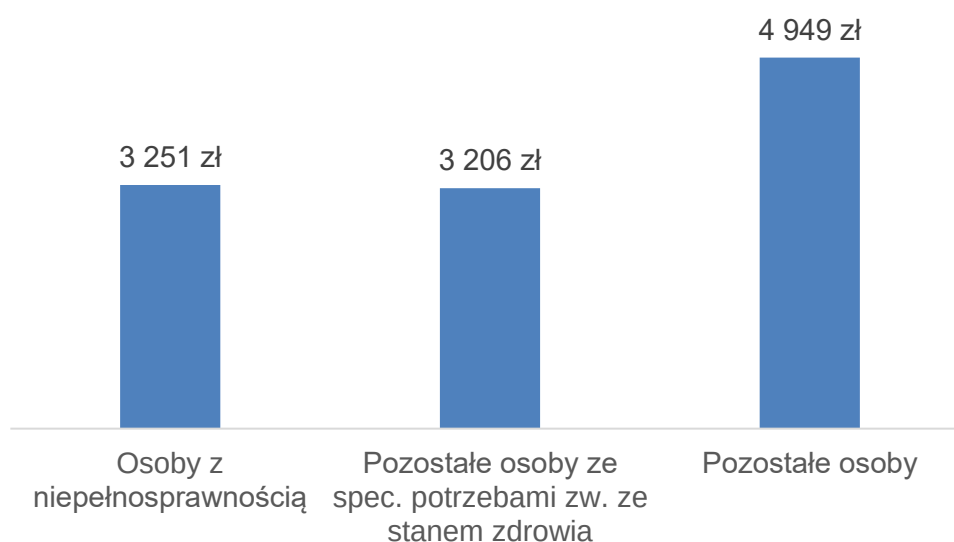
Rysunek 7.37. Główna forma zatrudnienia według stanu zdrowia



U pracujących osób z niepełnosprawnościami (najbardziej aktywnych zarobkowo) najczęstszą formą zatrudnienia okazała się umowa cywilno-prawna. U pracujących osób bez niepełnosprawności najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę.

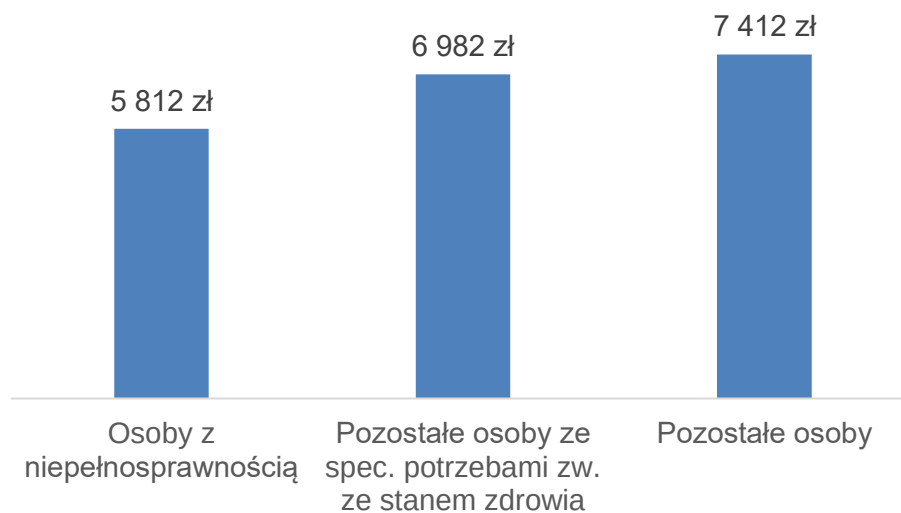
Osoby bez niepełnosprawności i specyficznych potrzeb osiągały przy tym najwyższe wynagrodzenia. Ilustruje to kolejny wykres.

Rysunek 7.38. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy według stanu zdrowia



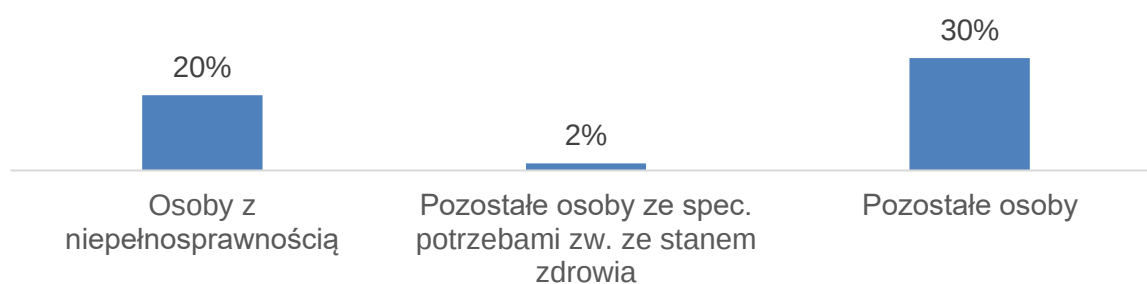
Jak widać powyżej, **wynagrodzenia osób z dysfunkcjami zdrowia były zbliżone i wyraźnie niższe od zarobków osób bez dysfunkcji zdrowotnych.**

Rysunek 7.39. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto według stanu zdrowia



Różnice dochodów między osobami z niepełnosprawnościami a osobami bez dysfunkcji zdrowotnych nie zmniejszają się po uwzględnieniu dochodów ze stypendiów i grantów. Dochody osób bez niepełnosprawności, ale ze specyficznymi potrzebami wynikającymi ze stanu zdrowia zbliżają się do łącznych dochodów osób bez dysfunkcji.

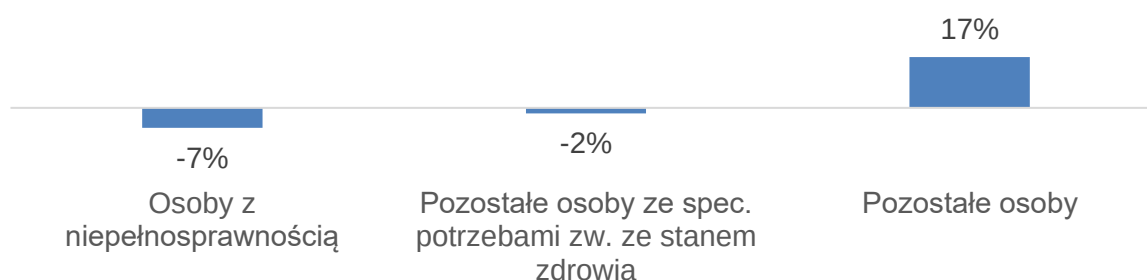
Rysunek 7.40. Bilans oceny aktualnej sytuacji finansowej według stanu zdrowia



Osoby bez dysfunkcji zdrowotnych najlepiej oceniały swoją sytuację finansową. Pomimo najniższych dochodów, **osoby z niepełnosprawnościami wyraźnie lepiej oceniały swoją sytuację finansową niż osoby ze specyficznymi potrzebami wynikającymi ze stanu zdrowia.**

Z drugiej jednak strony, osoby z niepełnosprawnościami w największym stopniu wskazywały na pogorszenie ich sytuacji finansowej w ciągu ostatniego roku. Ilustruje to poniższy wykres.

Rysunek 7.41. Bilans oceny zmiany sytuacji finansowej według stanu zdrowia



Mamy zatem do czynienia z sytuacją, w której osoby z niepełnosprawnościami – aktywne zarobkowo i względnie dobrze oceniające swoją sytuację finansową – wskazują przy tym na jej pogorszenie w ostatnim czasie. Może to wskazywać na skalę wyzwań, przed którymi stają te osoby – starające się swoją aktywnością sprostać rosnącym obciążeniom finansowym.

Ostatni podrozdział poświęcony jest ważnej i rosnącej grupie w naszej społeczności akademickiej – obcokrajowcom. Podrozdział ten koncentruje się na analizie znaczenia problemów i barier napotykanych przez nich w trakcie kształcenia doktorskiego na UW. Analizy te są początkiem dalszych, pogłębionych badań sytuacji obcokrajowców na Uniwersytecie Warszawskim.

7.7. Sytuacja obcokrajowców

W celu wyróżnienia obcokrajowców w badanej zbiorowości, zadaliśmy osobom badanym pytanie o posiadanie polskiego obywatelstwa oraz o to, czy wychowywały się w Polsce. Co szósta osoba badana nie miała polskiego obywatelstwa, a co piąta osoba badana nie wychowywała się w Polsce. Cechy te były, zgodnie z intuicjami, silnie ze sobą powiązane – wszystkie osoby wychowane w Polsce miały też polskie obywatelstwo.

Rozpoznanym na tej podstawie cudzoziemcom zadawaliśmy dodatkowy zestaw pytań, obejmujący bliskość rodzimej kultury do kultury polskiej, czas zamieszkania w Polsce,

utrzymywanie kontaktów z osobami tego samego pochodzenia, znajomość języka polskiego i chęć nauczenia się go, ocenę szans na rozwój kariery zawodowej w porównaniu do obywateli polskich, doświadczanie problemów wynikających z różnic kulturowych czy przejawów dyskryminacji.

Większość (58%) osób, które nie wychowywały się w Polsce, uważa kulturę polską za odległą od swojej rodzimej kultury, przy czym połowa osób, które nie wychowywały się w Polsce, mieszka w Polsce od 2022 roku lub krócej, zaś 90% – od 2015 roku lub krócej. **Dwie trzecie obcokrajowców deklarowało, że miało problemy z dotarciem do Polski – na przykład z uzyskaniem wizy czy pozwolenia na pobyt. Ponad ¾ osób, które nie wychowywały się w Polsce, utrzymuje w Polsce kontakt z osobami tego samego pochodzenia.**

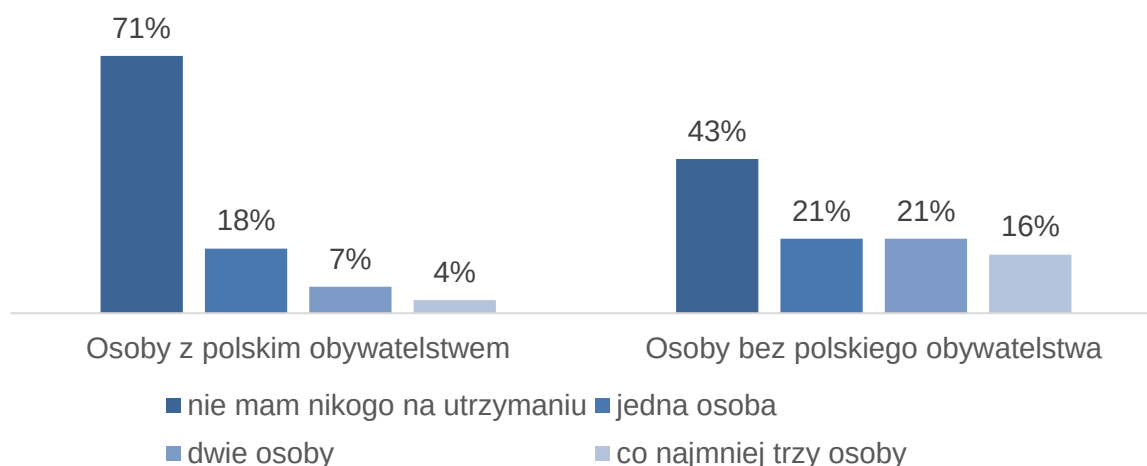
Rysunek 7.42. Znajomość języka polskiego wśród obcokrajowców



Jak widać powyżej, największa grupa (1/3) spośród osób, które nie wychowywały się w Polsce, zna język polski na poziomie podstawowym. Co czwarta osoba, która nie wychowywała się w Polsce, nie zna języka polskiego.

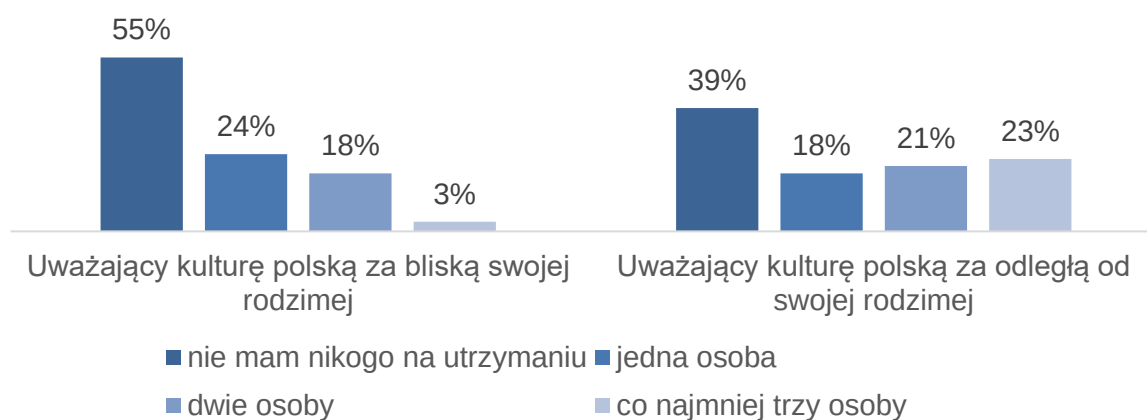
Warto przy tym podkreślić, że **większość (65%) spośród osób nieznających języka polskiego zamierza się go nauczyć. Obcokrajowcy masowo korzystają z dedykowanej oferty UW – 60% z nich brało udział w kursach, szkoleniach lub warsztatach dla obcokrajowców organizowanych na UW.**

Rysunek 7.43. Liczba osób na utrzymaniu według obywatelstwa



Liczba osób na utrzymaniu jest ważną miarą wyzwań finansowych. Jak widać powyżej, **osoby bez polskiego obywatelstwa mają na swoim utrzymaniu więcej osób niż obywatele polscy**. Prawidłowość ta jest bardziej widoczna, jeśli uwzględnić kwestie bliskości kulturowej obcokrajowców względem kultury polskiej. Ilustruje to poniższy wykres.

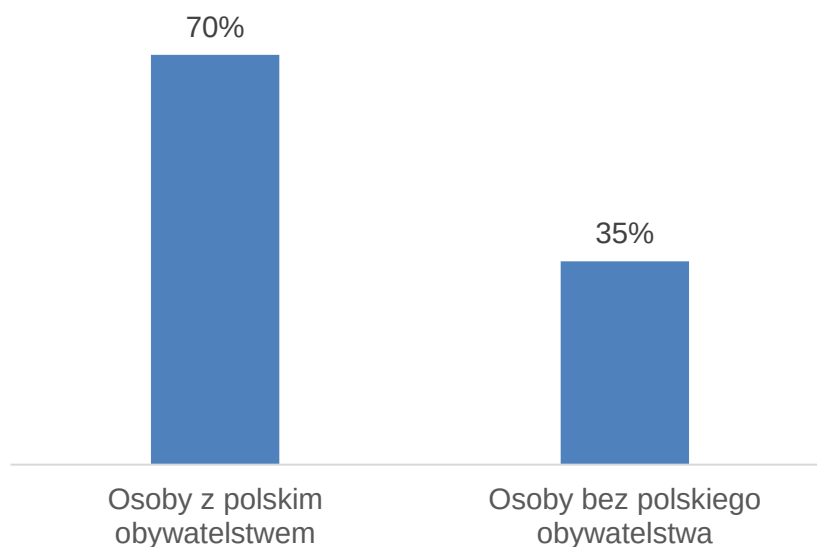
Rysunek 7.44. Liczba osób na utrzymaniu według bliskości kultury



Obcokrajowcy uważający swoją rodzimą kulturę za odległą od kultury polskiej mają więcej osób na swoim utrzymaniu niż pozostali.

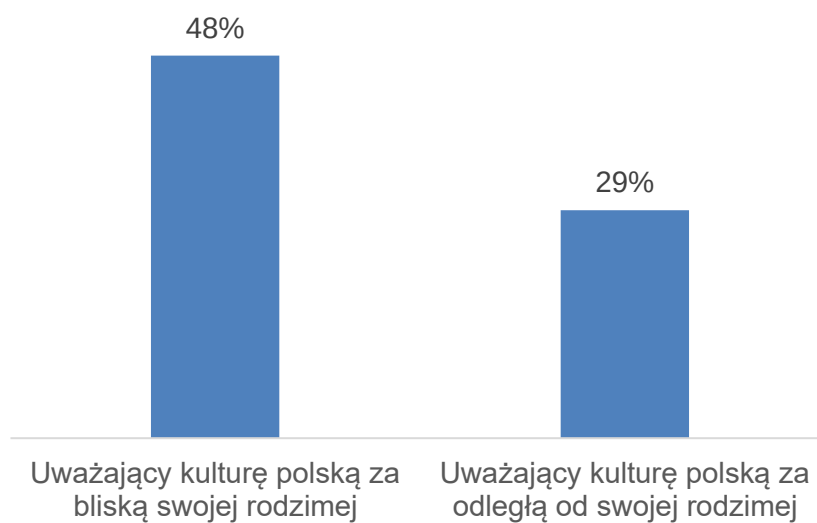
Kolejne wyniki wskazują na znaczne odmienności w profilu aktywności zawodowej obcokrajowców. **Wszystkie uwzględnione w badaniu aspekty dystansu kulturowego wiązały się z wyraźnie niższą aktywnością zawodową obcokrajowców względem pozostałych doktorantów i doktorantek.**

Rysunek 7.45. Procent pracujących w roku akademickim 2024/2025 według obywatelstwa



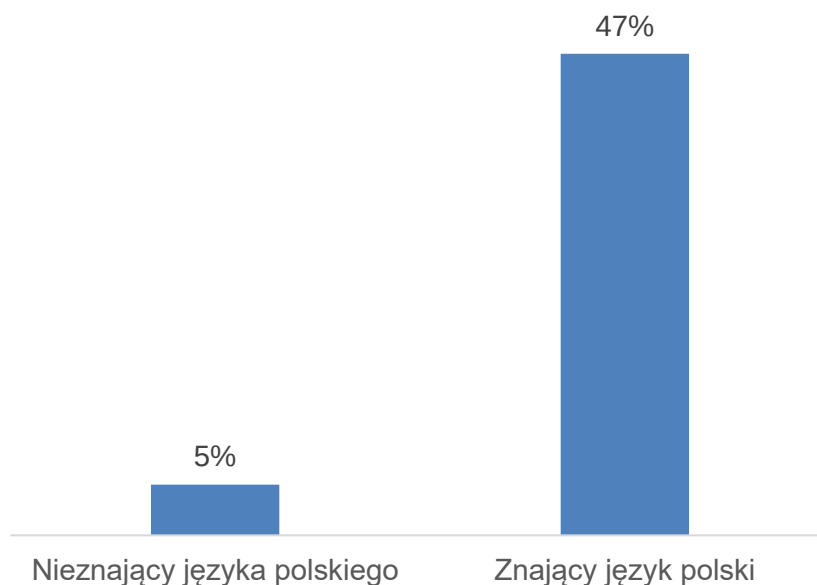
Osoby bez polskiego obywatelstwa pracują dwukrotnie rzadziej niż polscy obywatele.

Rysunek 7.46. Procent pracujących w roku akademickim 2024/2025 wśród obcokrajowców według bliskości kultury



Obcokrajowcy uważający polską kulturę za bliską swojej rodzimej pracują wyraźnie częściej niż pozostali.

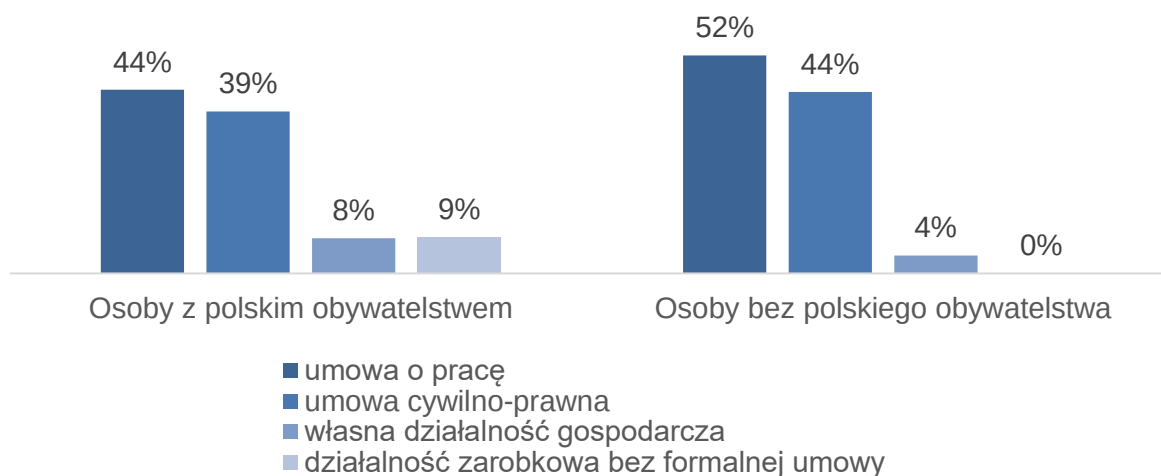
Rysunek 7.47. Procent pracujących w roku akademickim 2024/2025 wśród obcokrajowców według znajomości języka polskiego



Można powiedzieć o faktycznym braku aktywności zawodowej obcokrajowców nieznających języka polskiego – zaledwie 5% z nich pracowało zarobkowo.

Jednakże niezbyt liczna **zbiorowość obcokrajowców, którzy podjęli pracę zarobkową, okazała się wyjątkowo skuteczna w znajdowaniu stabilnych form zatrudnienia.**

Rysunek 7.48. Główna forma zatrudnienia według obywatelstwa



Pracujący obcokrajowcy byli zatrudnieni na umowę o pracę częściej niż obywatele polscy.

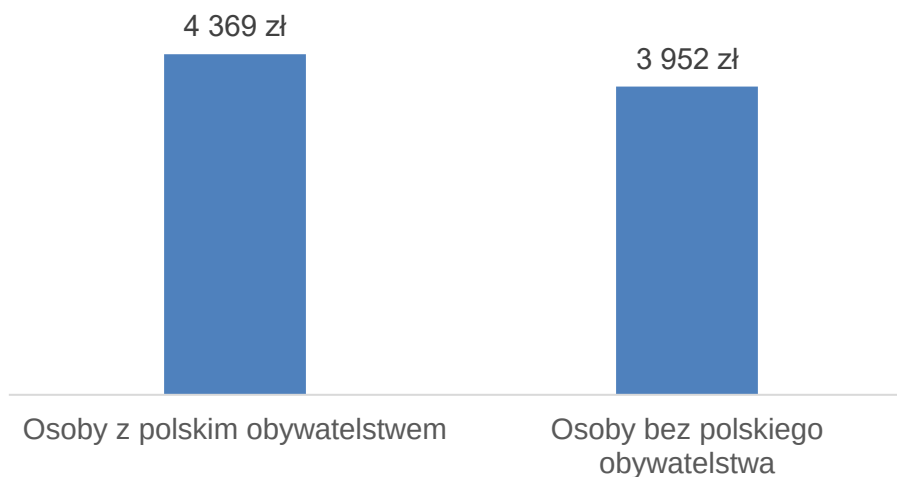
Przewaga ta była szczególnie widoczna w przypadku obcokrajowców uważających kulturę polską za bliską swojej rodzimej (63% vs 44%, zob. rys. 7.49 vs rys. 7.48).

Rysunek 7.49. Główna forma zatrudnienia wśród obcokrajowców według bliskości kultury

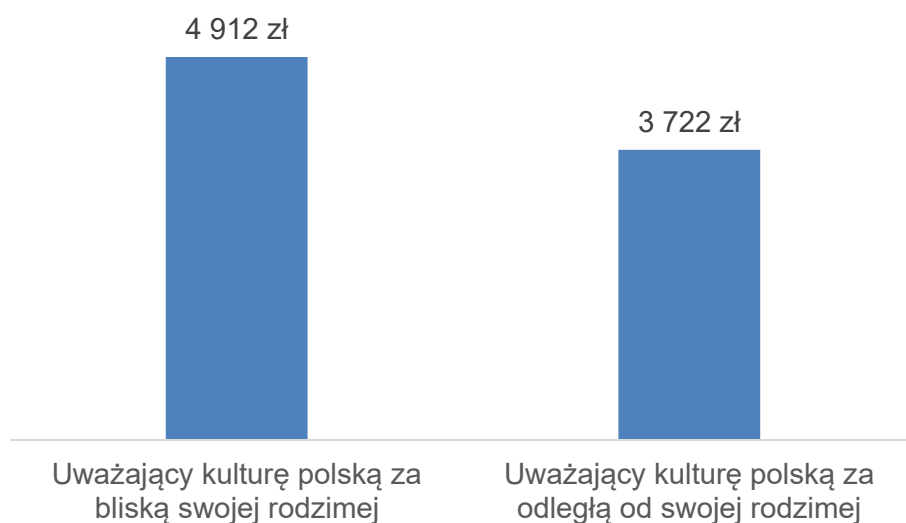


Wynagrodzenia z pracy zarobkowej ilustrują dwa kolejne wykresy. Zarobki uzyskiwane przez obcokrajowców były wprawdzie niższe niż zarobki obywateli polskich (rys. 7.50), jednakże obcokrajowcy deklarujący bliskość swojej rodzimej kultury względem kultury polskiej zarabiali wyraźnie więcej niż obywatele polscy (rys. 7.51).

Rysunek 7.50. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy według obywatelstwa

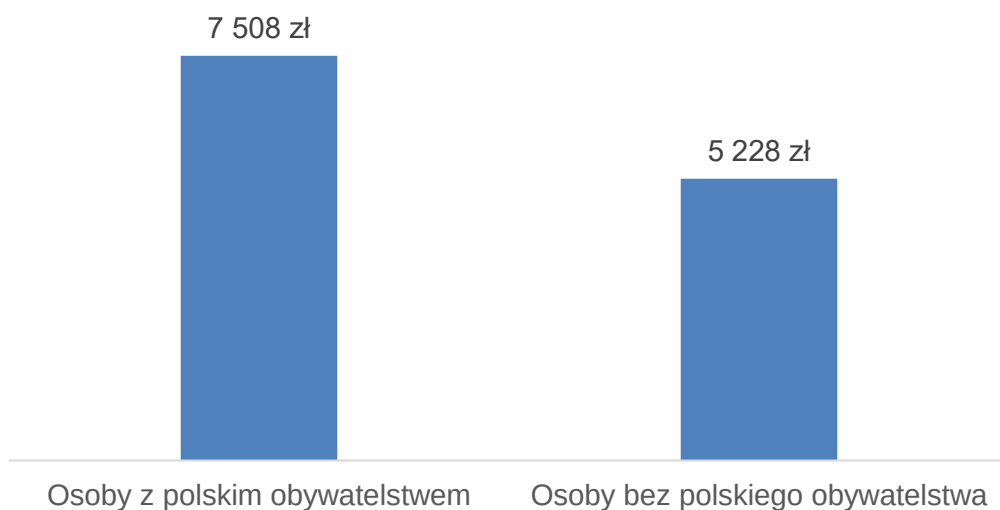


Rysunek 7.51. Średnia przeciętnych miesięcznych zarobków netto z ostatnich trzech miesięcy wśród obcokrajowców według bliskości kultury



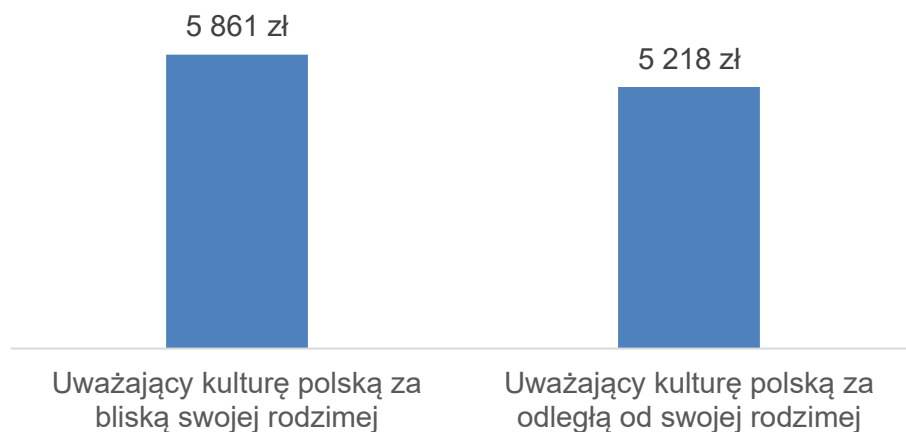
Jednakże wspomniana powyżej prawidłowość znika, gdy wziąć pod uwagę łączne dochody uwzględniające również dochody ze stypendiów i grantów. Ilustrację tego zjawiska przedstawiają kolejne dwa wykresy.

Rysunek 7.52. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto według obywatelstwa



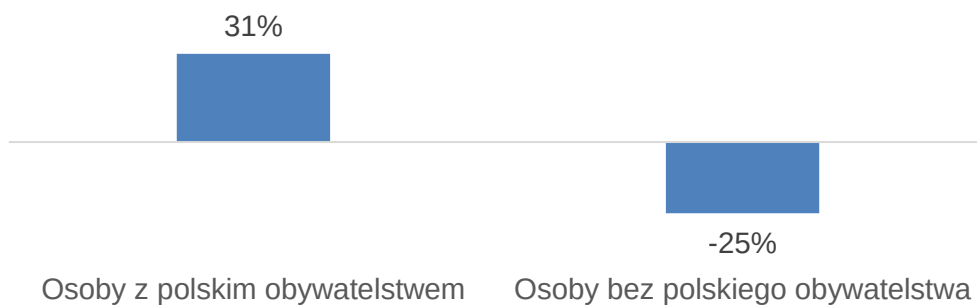
Jak widać, łączne dochody obywateli polskich okazały się wyraźnie wyższe od dochodów obcokrajowców, w tym również tych, których rodzima kultura jest bliska kulturze polskiej.

Rysunek 7.53. Średnia przeciętnych łącznych dochodów netto wśród obcokrajowców według bliskości kultury

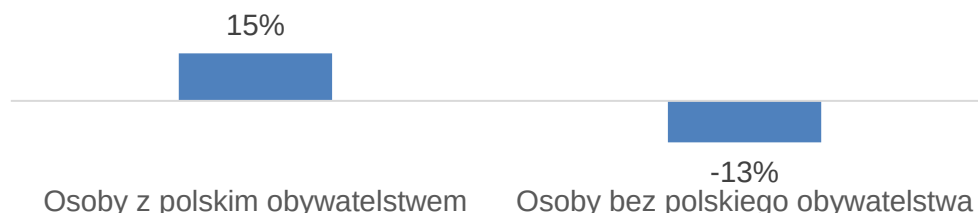


Obserwacje te korespondują z wnioskami z analizy bilansu oceny własnej sytuacji finansowej.

Rysunek 7.54. Bilans oceny aktualnej sytuacji finansowej według obywatelstwa



Rysunek 7.55. Bilans oceny zmiany sytuacji finansowej według obywatelstwa

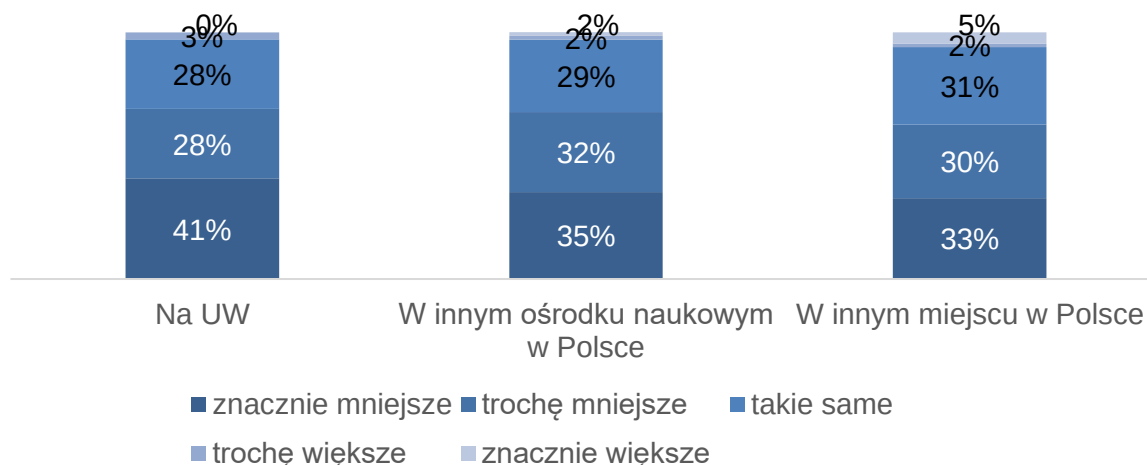


Jak widać powyżej, **obcokrajowcy wyraźnie częściej negatywnie niż pozytywnie oceniają zarówno swoją aktualną sytuację finansową, jak i jej zmianę w ciągu ostatniego roku**. W przypadku obywateli polskich obserwujemy odwrotną prawidłowość.

Poniższy wykres przedstawia rozkłady odpowiedzi badanych obcokrajowców na pytanie o to jak oceniają swoje szanse na rozwój kariery zawodowej w porównaniu z obywatelami polskimi. Badani udzielali odpowiedzi w odniesieniu do potencjalnej kariery:

- na UW,
- w innym ośrodku naukowym w Polsce,
- w innym miejscu w Polsce.

Rysunek 7.56. Oceny szans na rozwój kariery zawodowej obcokrajowców w porównaniu z polskimi obywatelami

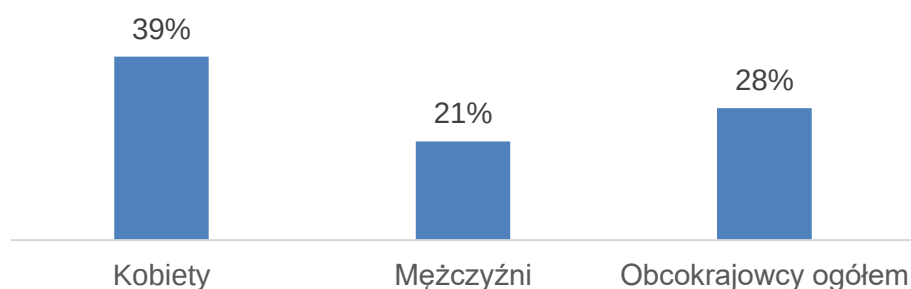


Jak widać powyżej, **zdecydowana większość badanych doktorantów i doktorantek bez polskiego obywatelstwa ocenia swoje szanse na rozwój kariery zawodowej jako**

mniejsze w porównaniu z obywatelami polskimi. Nieco bardziej pesymistycznie oceniają swoje szanse w odniesieniu do potencjalnego zatrudnienia na UW niż na potencjalną karierę w pozostałych ośrodkach. Na mniejsze szanse na pracę na UW wskazywało 69% badanych wobec 67% w odniesieniu do innego ośrodka naukowego w Polsce i 63% – innego miejsca w Polsce.

Kolejne prezentowane poniżej wyniki odnoszą się do dwóch pokrewnych grup zagadnień: problemów obcokrajowców na UW wynikających z różnic kulturowych oraz doświadczania przez nich dyskryminacji na UW.

Rysunek 7.57. Procent obcokrajowców, którzy doświadczyli na UW problemów wynikających z różnic kulturowych według płci



Wielej niż co czwarty obcokrajowiec zadeklarował, że doświadczył na UW problemów wynikających z różnic kulturowych, przy czym niemal dwukrotnie częściej dotyczyło to kobiet niż mężczyzn.

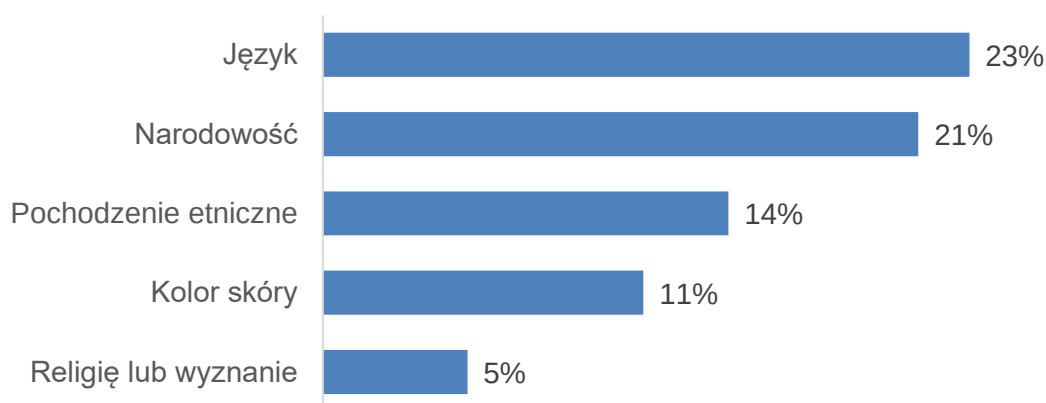
Rysunek 7.58. Procent obcokrajowców, którzy doświadczyli na UW problemów wynikających z różnic kulturowych według bliskości kultury



Również odmienności kulturowe okazały się, zgodnie z intuicją, źródłem problemów deklarowanych przez obcokrajowców.

Blisko 1/3 (31%) badanych obcokrajowców zgłosiło doświadczenie dyskryminacji w swojej szkole doktorskiej ze względu na co najmniej jedną z pięciu wymienionych poniżej cech.

Rysunek 7.59. Procent obcokrajowców, którzy doświadczyli na UW dyskryminacji ze względu na poszczególne cechy



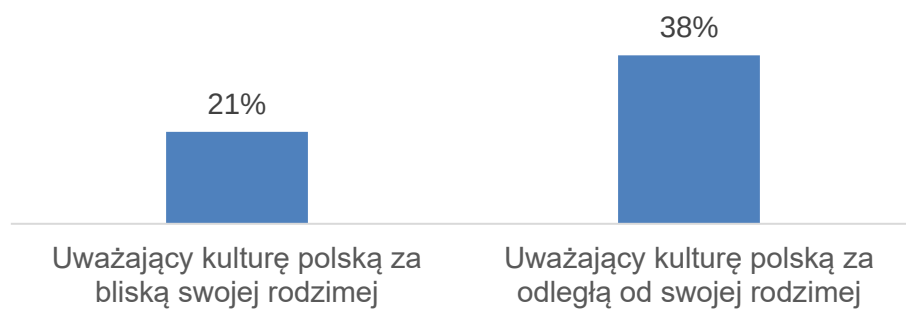
Najczęściej (ponad 20%) zgłaszano dyskryminację ze względu na język i narodowość, zaś najrzadziej – ze względu na religię lub wyznanie.

W gronie obcokrajowców częściej na dyskryminację (generalnie, ze względu na którąkolwiek w pięciu wymienionych cech) wskazywały kobiety niż mężczyźni.

Rysunek 7.60. Procent obcokrajowców, którzy doświadczyli na UW dyskryminacji według płci



Rysunek 7.61. Procent obcokrajowców, którzy doświadczyli na UW dyskryminacji według bliskości kultury



Odmienność kulturowa oraz nieznamość języka również okazały się czynnikami narażającymi na dyskryminację.

Rysunek 7.62. Procent obcokrajowców, którzy doświadczyli na UW dyskryminacji według znajomości języka polskiego



Podsumowując wyłaniający się z powyższych wyników obraz obcokrajowców kształcących się w szkołach doktorskich UW, można powiedzieć, że są to osoby relatywnie mało aktywne zawodowo, uzyskujące mniejsze dochody i nisko oceniające swoją sytuację finansową. Jednakże te osoby spośród nich, które podejmują pracę zarobkową, znajdują ponadprzeciętnie często prace w stabilnych formach. Kwestie finansowe są w tej grupie szczególnie ważne ze względu na znaczne obciążenia finansowe wynikające z większej liczby osób pozostających na ich utrzymaniu niż w przypadku obywateli polskich.

Główne problemy dotyczące obcokrajowców ze szkół doktorskich na UW – zarówno związane z pracą zarobkową, jak i doświadczaniem dyskryminacji – występują w większym natężeniu wśród osób z kultur odległych od kultury polskiej.

Tabela A.4.1. Średnie oceny koncepcji kształcenia w szkole doktorskiej w podziale według szkół doktorskich oraz programu kształcenia

	Czas rozpoczęcia kształcenia	Średnia ocena	Liczba osób
Szkola Doktorska Nauk Humanistycznych	program kształcenia przed zmianą	0.61	56
	nowy program kształcenia	0.73	48
	Ogółem SDNH	0.66	104
Szkola Doktorska Nauk Społecznych	program kształcenia przed zmianą	0.00	53
	nowy program kształcenia	-0.19	69
	Ogółem SDNS	-0.11	122
Szkola Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	program kształcenia przed zmianą	0.13	95
	nowy program kształcenia	0.29	83
	Ogółem SDNSiP	0.20	178
Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska	program kształcenia przed zmianą	-0.25	24
	nowy program kształcenia	0.86	7
	Ogółem MDSP	0.00	31
Ogółem wszystkie szkoły doktorskie	program kształcenia przed zmianą	0.18	228
	nowy program kształcenia	0.25	207
	Ogółem wszystkie osoby badane	0.21	435

Tabela A.4.2. Średnie oceny* różnych kategorii zajęć w podziale według czasu rozpoczęcia kształcenia i szkoły doktorskiej

Szkola Doktorska	czas rozpoczęcia kształcenia	Zestaw zajęć obowiązkowych	Oferta zajęć do wyboru	Obowiązkowe zajęcia metodologiczne	Metodologiczne zajęcia do wyboru
Nauk Humanistycznych	przed zmianą	0.34	0.52	0.34	0.44
	nowy program	0.46	0.37	0.17	0.25
Nauk Społecznych	przed zmianą	-0.04	0.45	0.36	0.55
	nowy program	-0.33	-0.46	-0.25	-0.28
Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	przed zmianą	-0.36	0.11	-0.18	0.10
	nowy program	-0.37	0.11	-0.28	-0.01
Międzydziedzinowa	przed zmianą	-0.42	-0.42	-0.58	-0.37
	nowy program	0.75	0.43	0.88	0.29

* – w Międzydziedzinowej Szkole Doktorskiej jedynie 7 osób kształciło się według nowego programu.

Tabela A.4.3. Współczynniki regresji liniowej, w której zmienną zależną była ogólna ocena koncepcji kształcenia

	B	Błąd Std.	Beta	t	p	Korelacja cząstkowa
(Stała)	-1,104	0,335		-3,295	0,001	
Ocena zestawu zajęć obowiązkowych	0,370	0,083	0,383	4,478	<,001	0,291
Zadowolenie z jakości zajęć w języku angielskim	0,165	0,059	0,181	2,792	0,006	0,186
Ocena zestawu obowiązkowych zajęć metodologicznych	0,174	0,086	0,177	2,024	0,044	0,136
Ocena przydatności zajęć do wyboru z punktu widzenia doktoratu	0,159	0,108	0,152	1,473	0,142	0,100
Zadowolenie z oferty zajęć w języku angielskim	0,106	0,078	0,111	1,357	0,176	0,092
Ocena oferty zajęć do wyboru	0,068	0,071	0,068	0,949	0,344	0,064
Płeć (1 = M)	0,124	0,158	0,035	0,781	0,435	0,053
Program kształcenia (1 = nowy)	0,108	0,160	0,031	0,675	0,500	0,046
Ocena przydatności zajęć do wyboru z punktu widzenia prowadzenia badań	0,045	0,109	0,044	0,414	0,679	0,028
Ocena przydatności zajęć obowiązkowych z punktu widzenia doktoratu	0,031	0,117	0,03	0,268	0,789	0,018
Ocena przydatności zajęć obowiązkowych z punktu widzenia prowadzenia badań	-0,050	0,114	-0,049	-0,441	0,659	-0,03
Ocena zestawu zajęć metodologicznych do wyboru	-0,056	0,091	-0,053	-0,614	0,540	-0,042
Zadowolenie z dostępności zajęć w języku angielskim	-0,106	0,067	-0,12	-1,583	0,115	-0,107

R²=0,597

Uwaga: Zmienne niezależne zostały posortowane od najwyższych do najniższych wartości współczynników korelacji cząstkowej. Wyróżnione zostały czynniki o najwyższych współczynnikach korelacji cząstkowej, czyli mające największe znaczenie dla ogólnej oceny koncepcji kształcenia.

Tabela A.6.1. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania z wybranych elementów infrastruktury uczelni wg obywatelstwa

	kategoria odpowiedzi				
	Nie korzystam	Rzadko	Czasami	Często	Bardzo często
	Polskie obywatelstwo				
Stołówka uczelni	58%	15%	12%	8%	7%
Inne punkty gastronomiczne na uczelni	39%	26%	16%	12%	7%
Obiekty sportowe na UW	78%	13%	7%	2%	1%
Ośrodki wypoczynkowe UW	91%	5%	4%	1%	0%
Dofinansowania do wczasów	90%	3%	4%	2%	2%
Biblioteki uczelni	19%	19%	27%	17%	18%
	Inne obywatelstwo				
Stołówka uczelni	37%	25%	25%	9%	4%
Inne punkty gastronomiczne na uczelni	34%	30%	18%	16%	3%
Obiekty sportowe na UW	69%	19%	10%	1%	1%
Ośrodki wypoczynkowe UW	80%	14%	3%	1%	1%
Dofinansowania do wczasów	81%	9%	7%	1%	1%
Biblioteki uczelni	16%	25%	30%	18%	11%

Tabela A.6.2. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania z BUW w godzinach nocnych wg aktywności zawodowej

	kategoria odpowiedzi				
	Nie korzystam	Rzadko	Czasami	Często	Bardzo często
Osoby obecnie pracujące	70%	15%	8%	4%	3%
Osoby, które pracowały, ale obecnie nie pracują	75%	15%	6%	0%	4%
Osoby niepracujące	87%	5%	4%	2%	2%

Tabela A.6.3. Procent wskazań na miejsca pracy nad doktoratem wg obywatelstwa

Miejsce pracy	Polskie obywatelstwo	Inne obywatelstwo
Miejsce zamieszkania	85%	70%
Jednostka organizacyjna	46%	37%
Przestrzeń Doktorancka	22%	34%
Biblioteki uniwersyteckie	22%	28%
Laboratoria uniwersyteckie	19%	17%
Inne miejsce	11%	11%
Kawiarnia	11%	13%
Inne miejsce na UW	5%	3%

Tabela A.6.4. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na wszystkie aktywności wg szkoły doktorskiej

Szkoła Doktorska	Średnia
Nauk Humanistycznych	56,1
Nauk Społecznych	56,5
Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	49,9
Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska	57,8

Tabela A.6.5. Przeciętna liczba godzin w tygodniu poświęcana na wszystkie aktywności wg aktywności zawodowej

Czy pracuje zarobkowo	Średnia
Osoby obecnie pracujące	60,5
Osoby, które pracowały, ale obecnie nie pracują	47,5
Osoby niepracujące	46,7