

Uniwersytet Medyczny w Łodzi

RAPORT Z BADANIA ILOŚCIOWEGO „HR EXCELLENCE IN RESEARCH” 2024



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Magdalena Wieczorkowska
2025-01-31

Spis treści

Wstęp	2
Cele badania.....	2
Nota metodologiczna	2
Charakterystyka grupy badanej.....	3
FILAR I - ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA.....	5
FILAR II – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE	6
FILAR III – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI	16
FILAR IV – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW.....	20
WNIOSKI I REKOMENDACJE	33

WSTĘP

Niniejszy raport jest efektem wdrożonej na Uniwersytecie Medycznym w Łodzi strategii HR Excellence in Research. Wyróżnienie to przyznawane jest przez Komisję Europejską instytucjom działającym w sferze B+R, które przestrzegają zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Uzyskanie wyróżnienia wiąże się z procesem systematycznego monitorowania doskonałości w obszarach określonych przez wspomniane wyżej dokumenty. Pierwsze badanie przeprowadzono na przełomie marca i kwietnia 2021 roku. Druga edycja badania odbyła się w czasie dwóch ostatnich miesięcy 2024 roku i oparta była na znowelizowanej Karcie Naukowca¹.

CELE BADANIA

Celem badania była ewaluacja wdrożonych dotychczas rozwiązań będących efektem wyników poprzedniego badania z 2021 roku oraz kontrola obszarów strategicznych określonych w znowelizowanej Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Pytania w badaniu zostały skonstruowane w ten sposób, by jednocześnie zbadać wszystkie obszary wynikające z założeń Karty i uwzględnić specyfikę polskiego systemu szkolnictwa wyższego.

NOTA METODOLOGICZNA

Badanie zostało zaprojektowane przez interdyscyplinarny zespół złożony z pracowników administracji, naukowców, badaczy oraz metodologów. Badanie miało charakter ilościowy i zostało zrealizowane z wykorzystaniem ankiety online i techniki CAWI (Computer-Assisted Web Interview). Przyjęto definicję naukowca za Europejską Kartą Naukowca, w świetle której naukowcem jest nie tylko osoba prowadząca badania, ale także osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne. Również działalność naukowa rozumiana jest szeroko - jako prowadzenie badań, udział w konferencjach, prowadzenie zajęć dydaktycznych, kursów, szkoleń.

Kwestionariusz ankiety składał się z 41 pytań, w tym 5 pytań metryczkowych, które dotyczyły: płci, wieku, stażu pracy, w latach, tytułu lub stopnia naukowego oraz grupy pracowniczej. Ankieta składała się pytań dotyczących 4 obszarów tematycznych, uwzględnionych w Karcie: 1/Etyka, rzetelność, aspekt płci i otwarta nauka, 2/ Ocena i rekrutacja naukowców oraz postęp w karierze, 3/ warunki pracy i praktyki, 4/ Kariera naukowa i rozwój talentów. W poprzedniej wersji Karty były to odpowiednio: 1/ Aspekty etyczne i zawodowe, 2/ Rekrutacja, 3/ Warunki pracy, 4/ Szkolenia i rozwój. Kwestionariusz udostępniono pracownikom online w okresie listopad-grudzień 2024

¹ Dziennik Urzędowy Komisji Europejskiej, Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (C/2023/1640)

roku. Badanie miało charakter anonimowy i dobrowolny, o czym osoby wypełniające kwestionariusze były poinformowane. Kwestionariusz wypełniło 276 pracowników. Zakładano zwrotność na poziomie 30%, ale niestety nie udało się tego celu osiągnąć, mimo intensywnej promocji badania wśród pracowników oraz zachęt płynących ze strony władz uczelni.

CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADANEJ

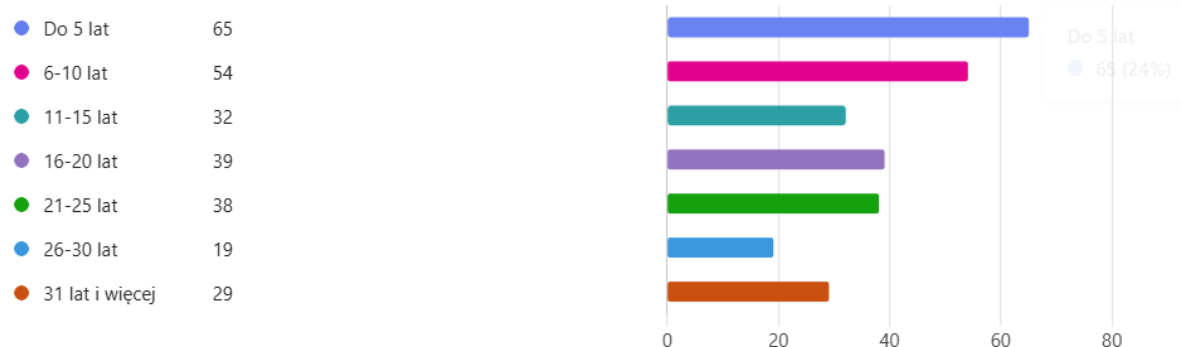
W badaniu wzięło udział 276 osób, z czego 64% stanowiły kobiety, zaś 36% mężczyźni. Najwięcej badanych było w wieku 36-45 lat (29%) oraz w wieku do 35 lat (26%), zatem dominowały osoby młodsze (Wykres 1).

WYKRES 1. WIEK BADANYCH



Jeśli chodzi o staż pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi to najliczniejszą grupę stanowiły osoby z najkrótszym stażem (do 10 lat) – prawie połowa badanych (Wykres 2).

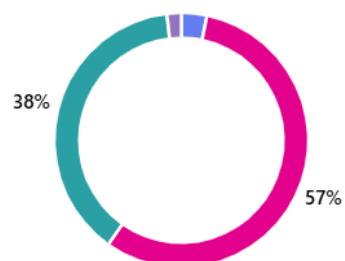
WYKRES 2. STAŻ PRACY W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI



57% badanych to pracownicy grupy badawczo-dydaktycznej, zaś 38% to dydaktycy. Pracownicy naukowo-techniczni oraz pracownicy z grupy badawczej stanowili łącznie 5% (Wykres 3).

WYKRES 3. GRUPA ZATRUDNIENIA

● Badawcza	9
● Badawczo-dydaktyczna	156
● Dydaktyczna	106
● Naukowo-techniczna	5



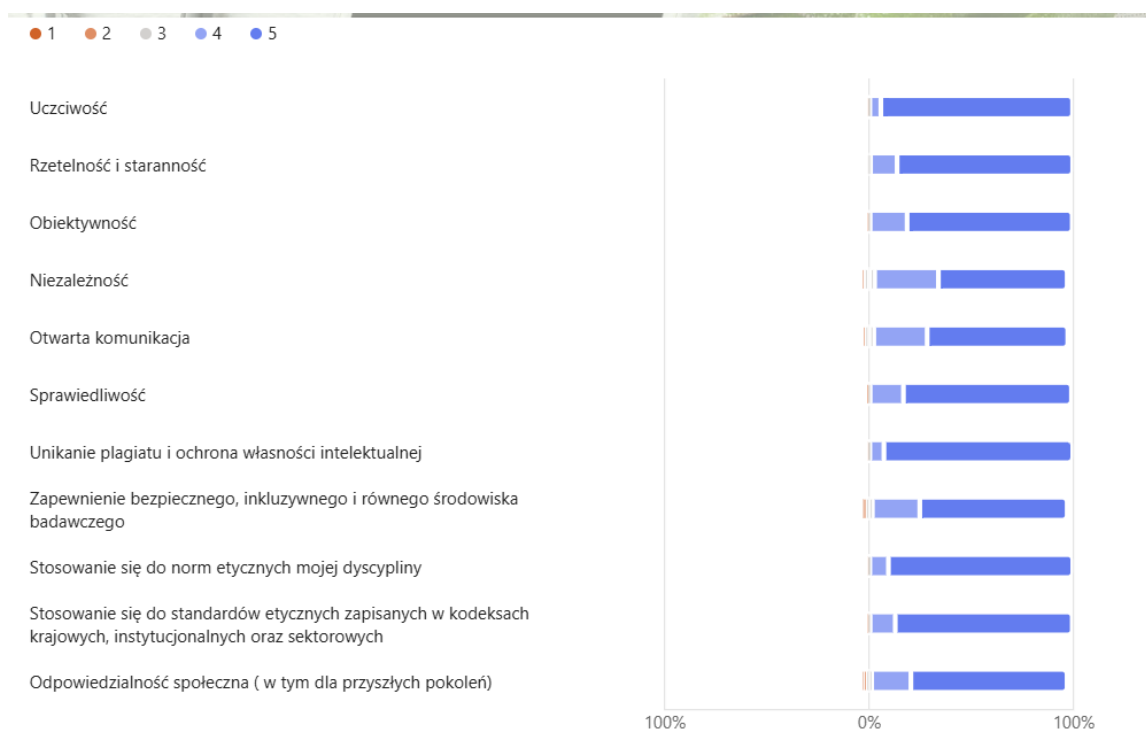
Prawie 2/3 badanych (67%) posiadało umowę na czas nieokreślony, zaś 23% umowę na czas określony. Niecałe 10% stanowili doktoranci.

FILAR I - ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

Pierwszy blok pytań był najobszerniejszy i dotyczył kwestii etycznych w prowadzeniu działalności naukowej, zachowania równowagi płci w zespołach badawczych a także kwestii związanych z otwartością nauki, zarządzaniem danymi badawczymi i stosowaniem AI w działalności badawczej.

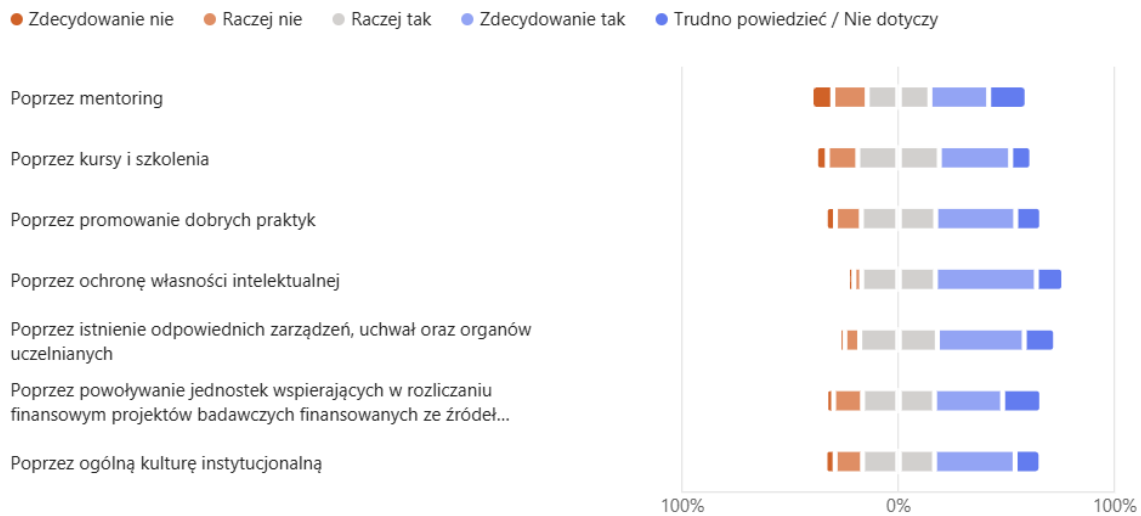
Badani zostali poproszeni o ocenę stopnia przestrzegania w swojej działalności naukowej takich zasad jak uczciwość, rzetelność, obiektywność, niezależność, czy sprawiedliwość. Samoocena wypadła bardzo dobrze. Najwięcej osób przestrzega uczciwości i rzetelności. Badanych pytano także o normy etyczne i prawne. Badani unikają plagiatu, chronią własność intelektualną oraz przestrzegają norm etycznych swojej dyscypliny, jak i tych, które zawarte są w kodeksach (Wykres 4).

WYKRES 4. PRZESTRZEGANIE OKREŚLONYCH ZASAD W DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ (1 - WCALE NIE PRZESTRZEGAM, 5 - CAŁKOWICIE PRZESTRZEGAM)



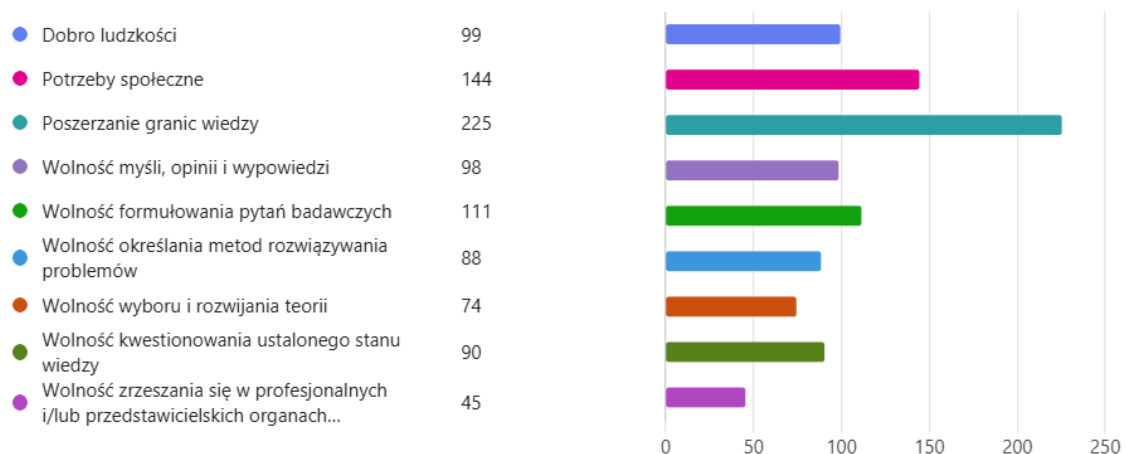
Badani oceniali także, w jakim stopniu uczelnia wspiera etyczność i rzetelność ich działalności badawczej. Ta ocena wypadła nieco gorzej – wskazywano na niedostateczny mentoring, brak odpowiednich kursów i szkoleń a także brak odpowiedniej kultury instytucjonalnej. Najlepiej zostało ocenione wsparcie w obszarze ochrony własności intelektualnej (Wykres 5). Niepokojące jest to, iż ponad połowa badanych (56%) nie wie, czy w uczelni istnieją organy, do których można zgłaszać przypadki nierzetelności badawczej.

WYKRES 5. WSPARCIE UCZELNI W PROWADZENIU ETYCZNYCH I RZETELNYCH BADAŃ



W swych badaniach ankietowani kierują się przede wszystkim chęcią poszerzania granic wiedzy (23%), potrzebami społecznymi (15%) oraz wolnością formułowania pytań badawczych (11%) (Wykres 6).

WYKRES 6. IDEE, KTÓRYM I KIERUJĄ SIĘ BADANI W SWOJEJ DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ (pytanie wielokrotnego wyboru)



Jednym z kluczowych obszarów, na który kładzie nacisk Europejska Karta Naukowca jest otwarta nauka. W związku z tym zapytano badanych, w jakim stopniu kierują się zasadami otwartej nauki w czasie swej działalności naukowej. Najwięcej osób wskazało: podejmowanie działań zapewniających odtwarzalność wyników (ponad 77% badanych), rozwój własnych umiejętności w zakresie otwartej nauki poprzez udział w szkoleniach, kursach, warsztatach a także publikowanie w otwartym dostępie (w obu przypadkach ponad 76%). Najstąbiej oceniono możliwość korzystania z otwartych modeli i algorytmów (nieco ponad 51%) oraz z otwartego oprogramowania (64%) (Wykres 7).

WYKRES 7. KIEROWANIE SIĘ ZASADAMI OTWARTEJ NAUKI W DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ

(1- nigdy się nie kieruję, 5- zawsze się kieruję, 6- nie dotyczy)



Ocena wsparcia realizacji zasad otwartej nauki przez uczelnię wypadła nieco gorzej niż samoocena pracowników. Istnieje grupa pracowników, którzy nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat działań uczelni w tym obszarze (od 14 do prawie 37% w zależności od kategorii odpowiedzi). Wśród tych, którzy taką wiedzę posiadają, najgorzej wypadła ocena zapewniania niezbędnej infrastruktury i narzędzi do realizacji otwartej nauki (ponad 15%), korzystania z otwartego oprogramowania (14%) oraz korzystania z otwartych modeli i algorytmów (13%). Najlepiej oceniono możliwość publikowania w otwartym dostępie (ponad 63%) oraz prowadzenia otwartej nauki w kontaktach międzynarodowych (ponad 52%) (Wykres 8).

WYKRES 8. OCENA WSPARCIA REALIZACJI ZASAD OTWARTEJ NAUKI PRZEZ UCZELNIĘ

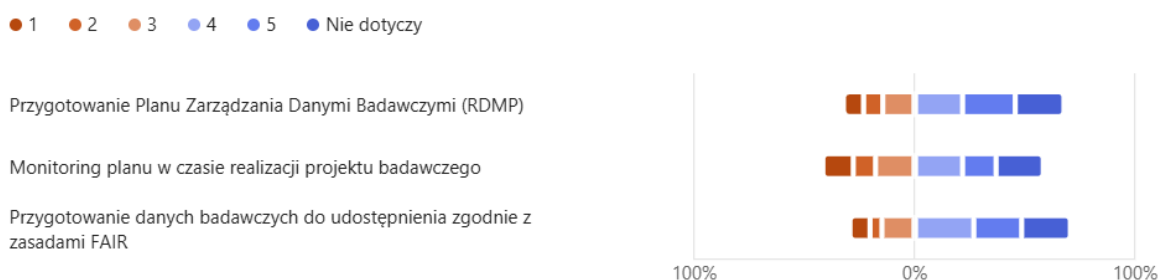
(1- wcale nie wspiera, 5- całkowicie wspiera, 6- nie wiem / trudno powiedzieć)



Ważnym elementem pracy naukowej jest Zarządzanie Danymi Badawczymi (RDM), dlatego też kolejne pytanie dotyczyło stopnia, w jakim ankietowani potrzebują wsparcia ze strony uczelni w tym zakresie. Badani są najbardziej samodzielni w zakresie monitoringu planu w czasie realizacji badania (prawie 24%). Jednak potrzebują wsparcia Data Stewarda w przygotowaniu Planu Zarządzania Danymi a także podczas przygotowania danych do udostępnienia zgodnie z zasadami FAIR (odpowiednio ponad 45% i 48%) (Wykres 9).

WYKRES 9. OBSZARY ZARZĄDZANIA DANymi BADAWCZYMI, W KTÓRYCH POTRZEBNE JEST WSPARCIE UCZELNI

(1- nie potrzebuję wsparcia, wszystko robię samodzielnie, 5-oczekuję opieki Data Stewarda z uczelni, 6 – nie dotyczy)

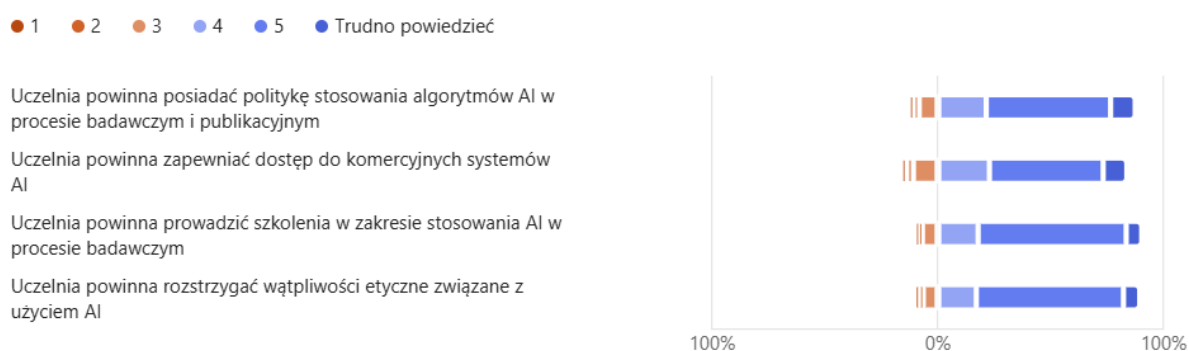


Jedna z osób w odniesieniu do tego pytania napisała następujący komentarz: *Sformułowanie "oczekuję opieki Data Stewarda z uczelni" wydaje mi się trochę niefortunne. Oczekuję, że ta osoba efektywnie przejmie część zadań. Tak naprawdę z pozycji mojego stanowiska mam bardzo ograniczoną wiedzę jak rzeczy mają się w Uczelni ogólnie. Znam tylko swoje podwóreczko. Dla mnie ciekawa byłaby ankieta pozwalająca na uchwycenie różnic między wizerunkowymi deklaracjami Uczelni a codzienną praktyką w różnych wspomnianych tutaj obszarach (A60).*

Sztuczna Inteligencja (AI) staje się coraz ważniejszym elementem pracy w różnych dziedzinach, w tym także w pracy naukowej. W naszej uczelni nie ma dotychczas wprowadzonej polityki stosowania algorytmów AI, ani zasad etycznego wykorzystania Sztucznej Inteligencji w pracy naukowej. Zapytano respondentów, czy takie rozwiązania są potrzebne. Ponad 83% przyznało, iż uczelnia powinna prowadzić szkolenia w zakresie stosowania AI w procesie badawczym, zaś ponad 82%, że uczelnia powinna rozstrzygać wątpliwości etyczne związane z użyciem AI. Ponadto, 76% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że uczelnia powinna posiadać politykę stosowania algorytmów AI w procesie badawczym i publikacyjnym, zaś ponad 73%, że uczelnia powinna zapewniać dostęp do komercyjnych systemów AI. Zatem badania pokazują, iż ten obszar powinien stać się priorytetowym, jeśli chodzi o wdrażanie stosownych regulacji i rozwiązań (Wykres 10).

WYKRES 10. STOPIEŃ, W JAKIM UCZELNIA POWINNA UDZIELAĆ WSPARCIA W ZAKRESIE STOSOWANIA ALGORYTMÓW OPARTYCH NA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

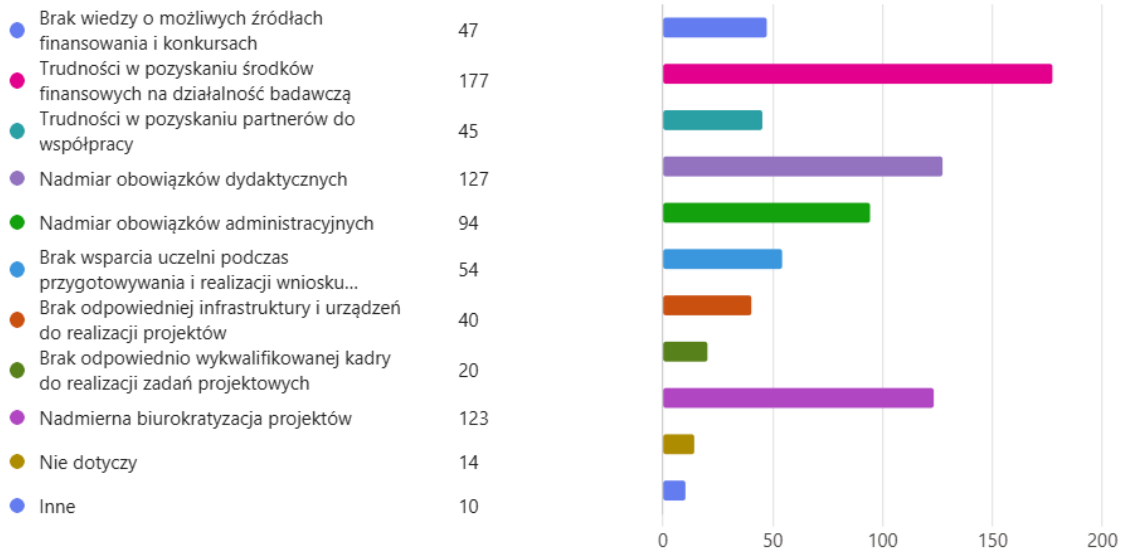
(1-nie musi wspierać, 5-powinna całkowicie wspierać, 6 – trudno powiedzieć)



Praca naukowca napotyka trudności, które wpływają zarówno na tempo realizacji projektów, ich jakość, oraz uzyskiwane rezultaty. Zapytano ankietowanych o to, jakie trudności napotykają najczęściej. Badanie pokazało, że największa przeszkoda pojawia się na samym początku i jest związana z trudnością w pozyskaniu środków na badania (24% wskazań; w 2021 roku było to 64%). Drugą najczęstszą barierą jest nadmiar obowiązków dydaktycznych (17%; w 2021 roku było to aż 59%), zaś trzecią - nadmierna biurokratyzacja projektów (16%) (Wykres 11).

WYKRES 11. NAJWIĘKSZE TRUDNOŚCI W ROZPOCZĘCIU I REALIZACJI BADAŃ

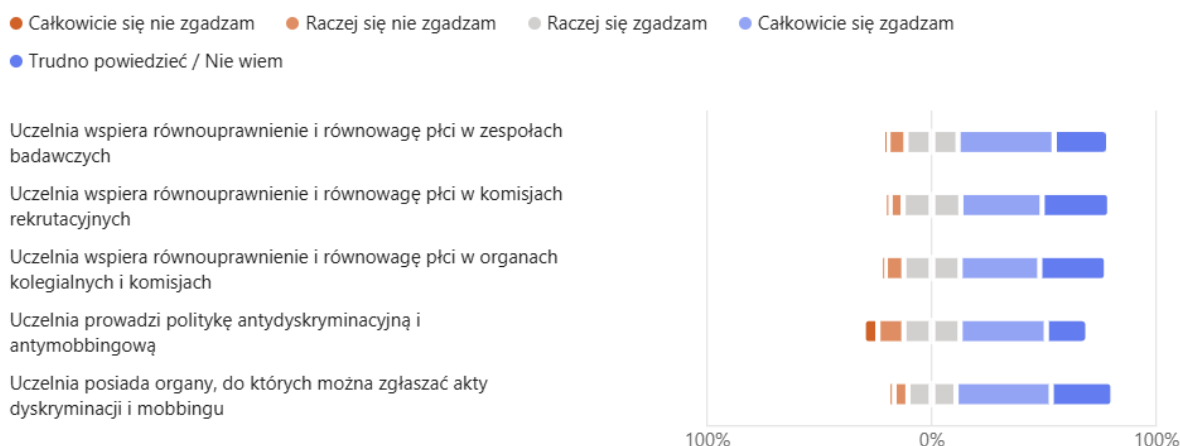
(pytanie wielokrotnego wyboru)



W tym kontekście pojawił się także komentarz jednej z osób uczestniczących w badaniu: *Istotnym problemem uczelni jest "trybalizm", który przekłada się już nie tylko na usilne promowanie osób związanych z własną grupą, ale niestety również na utrudniania pracy osób z potencjalnie konkurencyjnych zespołów, gdzie już na porządku dziennym jest wykorzystywanie do tego pełnionych funkcji. Najczęstsze mechanizmy to niestety pomawianie, opóźnianie decyzji czy też zatwierdzania kroków w procedowaniu wniosków grantowych. Jest to szczególnie bolesny, gdyż pomysły czy wyniki przestały się już de facto liczyć, a najważniejszym czynnikiem jest to z którym Profesorem jest się związany i jak dobre ma on relację z Rektorem, a w szczególności z Panią Prorektor, co często przekłada się na to czy pozwolą wyjść wnioskowi grantowemu czy też nie (mechanizm "nie robienia konkurencji swoim").*

Niezwykle ważną kwestią, na którą Europejska Karta Naukowca kładzie duży nacisk jest równouprawnienie i równowagę płci zarówno w pracy zespołów badawczych, jak i działalności komisji, rad, organów kolegialnych, a także na prowadzenie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej. Najlepiej została oceniona praca uczelni w zakresie równouprawnienia i równowagi płci w zespołach badawczych (66%; w 2021 roku było to 74%). Większość badanych (64%) dostrzega, iż uczelnia posiada organy, do których można zgłaszać akty dyskryminacji i mobbingu, niestety 18% przyznało, iż UMED nie prowadzi polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej (Wykres 12). Badani zgłosili przypadki dyskryminacji ze względu na płeć (15%), wiek (12%), przekonania ponad (9%), a także pojedyncze przypadki dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (3,6%) oraz religię (ponad 3%). W badaniu zrealizowanym w 2021 roku było to odpowiednio: 14,8%; 13,1%; 9,4%; 5,6; 4,2%.

WYKRES 12. OCENA DZIAŁAŃ UCZELNI W ZAKRESIE RÓWNOUPRAWNIENIA I RÓWNOWAGI PŁCI



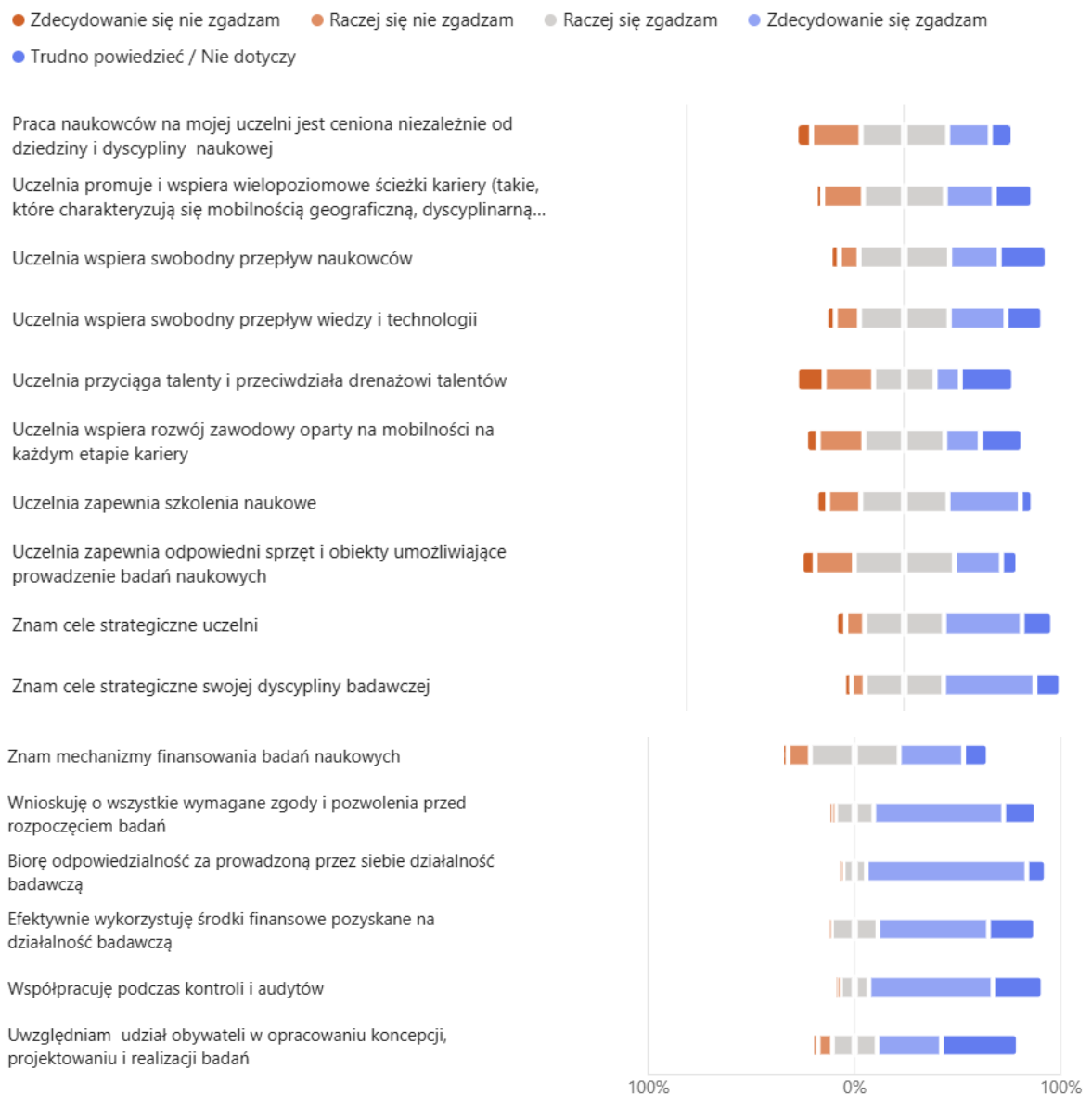
W odniesieniu do równowagi płci i równouprawnienia pojawiły się dwa komentarze: *Po pierwsze - przy doborze składów komisji czy zespołów badawczych należy brać pod uwagę WYŁĄCZNIE kompetencje pracowników. Uwzględnianie nieistotnych charakterystyk, takich jak płeć, rasa, orientacja seksualna itp., będzie prowadzić do obniżenia jakości pracy. Jeśli mam do dyspozycji zespół 4 zdolnych kobiet, to nie będę na siłę wymieniać 2 z nich na potencjalnie mniej kompetentnych mężczyzn, żeby zachować jakąś arbitralną "różnorodność". Na uczelniach medycznych, szczególnie na takich kierunkach jak pielęgniarstwo, mamy wyraźną przewagę studentek nad studentami i nie widzę w tym żadnego problemu. Czy uczelnia ma zamiar dyskryminować studentki płci żeńskiej, żeby osiągnąć "równość płci"? Mam nadzieję, że nie. Po drugie - badania naukowe dają szansę na faktyczne rozwiązanie globalnego kryzysu klimatycznego i nie powinny być utrudniane przez pseudo-ekologiczne założenia "zrównoważonego rozwoju" itp.. Korzyści dla środowiska wynikające z takich inicjatyw są znikome, a potencjalne straty spowodowane spowalnianiem postępów w nauce – ogromne (A46);*

W zakresie równouprawnienia płci - Rektorem ani nawet kandydatem na Rektora w UM nigdy nie była kobieta, więc chyba jeszcze wiele do zrobienia ;) (A61).

Poproszono badanych o to, by określili swój stosunek do kilkunastu stwierdzeń dotyczących funkcjonowania różnych obszarów uczelni. Wśród mocnych stron badań wskazali szkolenia zapewniane przez uczelnię (73%) oraz dostęp do sprzętu i obiektów umożliwiających prowadzenie badań (67%). Najgorzej oceniono wsparcie uczelni w zakresie przyciągania talentów i przeciwdziałania ich drenażowi (35% odpowiedzi negatywnych), a także wskazano, iż praca naukowców w uczelni jest odmiennie ceniona zależnie od dziedziny i dyscypliny naukowej (30%). W tym pytaniu badani oceniali także swoją znajomość celów strategicznych uczelni i własnej dyscypliny – zna je odpowiednio 72,5% i 66% (w 2021 roku cele strategiczne uczelni znało 90%). Ponad 74% zna mechanizmy finansowania badań (ponad 82% w 2021), ponad 81% wnioskuje o wszystkie

wymagane zgody i pozwolenia przed rozpoczęciem badań, aż 89% bierze odpowiedzialność za prowadzoną przez siebie działalność badawczą, 76% efektywnie wykorzystuje środki finansowe pozyskane na działalność badawczą (98% w 2021), prawie 74% współpracuje podczas kontroli i audytów (ponad 82% w 2021), zaś nieco ponad 50% uwzględnia udział obywateli w opracowaniu koncepcji, projektowaniu i realizacji badań (Wykres 13).

WYKRES 13. OCENA STWIERDZEŃ DOTYCZĄCYCH DZIAŁALNOŚCI UCZELNI ORAZ DZIAŁALNOŚCI WŁASNEJ



Prowadzenie badań powinno uwzględniać nie tylko aspekty etyczne, ale także kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, zapytano zatem ankietowanych, w jaki sposób uczelnia promuje realizację badań według tych zasad i zachęca do tego naukowców. Badanie pokazało, że pracownicy nie wiedzą lub nie potrafią odpowiedzieć na to pytanie – tak wskazało 53% badanych w odniesieniu do

uwzględnienia w strategii uczelni takich dokumentów jak Europejski Zielony Ład, Agenda 2030, cele zrównoważonego rozwoju ONZ, karta zielonych działań „Maria Skłodowska – Curie”. Prawie 41% nie potrafiła stwierdzić, czy uczelnia zapewnia mentoring w zakresie zrównoważonego prowadzenia badań, zaś prawie 35% nie potrafiła udzielić odpowiedzi, czy uczelnia zapewnia szkolenia w zakresie zrównoważonego prowadzenia badań. W przypadku dwóch ostatnich stwierdzeń pojawiały się także oceny negatywne, wskazujące na brak takich działań ze strony uczelni (Wykres 14).

WYKRES 14. SPOSOBY PROMOWANIA PRZEZ UCZELNIĘ REALIZACJI BADAŃ WEDŁUG ZASAD ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



FILAR II – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

Drugi blok pytań dotyczył Systemu Okresowej Oceny Nauczycieli (SOON) oraz rozwoju kariery naukowej. Kwestie dotyczące zasad rekrutacji i oceny składu zespołów rekrutujących nie były poddane badaniu. Wynika to z faktu, iż pracownicy byli zatrudniani w różnych okresach, zatem ich doświadczenia rekrutacyjne są odmienne. Dodatkowo, nowo przyjmowany pracownik nie jest w stanie ocenić, czy powołana komisja rekrutacyjna składa się z osób posiadających odpowiednie kompetencje.

W przypadku Oceny Pracowniczej zaskakujący jest dość duży odsetek odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć” przy każdym ze stwierdzeń (Wykres 15). Może to wskazywać na słabą znajomość zasad oceny, mimo iż została ona wdrożona kilka lat temu. Ponadto, według 28% ocena nie uwzględnia jakości wpływu naukowców na społeczeństwo, naukę, innowacje, różnorodność prowadzonych działań, otwartość nauki; dla ponad 23% ocena nie uwzględnia wartości zmiany dyscypliny (nie jest to postrzegane jako cenny wkład w rozwój zawodowy). 21% ankietowanych twierdzi, iż ocena nie uwzględnia wartości mobilności (nie jest ona postrzegana jako cenny wkład w rozwój zawodowy). Ponad 17% dostrzega także, iż stosowane podczas oceny kryteria nie uwzględniają różnorodności dyscyplin badawczych ocenianych naukowców ani kontekstu krajowego prowadzenia badań w tych dyscyplinach. Najlepiej oceniono kryterium różnorodności efektów działań naukowca (patenty, publikacje, mobilność, modele, algorytmy, komercjalizacja nauki, mentoring, pracę na rzecz uczelni i środowiska itp.) – ponad 70% wskazało, iż to kryterium jest brane pod uwagę w SOON. Dodatkowo, ponad 71% dostrzega, iż ocena uwzględnia funkcje pełnione w organach uczelni (komisje, rady, zespoły).

WYKRES 15. OCENA KRYTERIÓW UWZGLĘDNIONYCH W SYSTEMIE OKRESOWEJ OCENY NAUCZYCIELI

- Zdecydowanie się nie zgadzam
- Raczej się nie zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Zdecydowanie się zgadzam
- Trudno powiedzieć / Nie wiem

Ocena ma charakter jakościowy i jest wspierana przez dodatkowe wskaźniki ilościowe

Ocena uwzględnia jakość wpływu naukowców na społeczeństwo, naukę, innowacje, różnorodność prowadzonych działań, otwarto...

Ocena pracownicza uwzględnia wartość mobilności traktując ją jako cenny wkład w rozwój zawodowy

Ocena pracownicza uwzględnia wartość zmiany dyscypliny traktując ją jako cenny wkład w rozwój zawodowy

Ocena jest bezstronna

Ocena jest prowadzona przez wewnętrznych ekspertów w danej dziedzinie i innych naukowców

Ocena uznaje i uwzględnia różnorodność efektów działań naukowca (patenty, publikacje, mobilność, modele, algorytmy,...

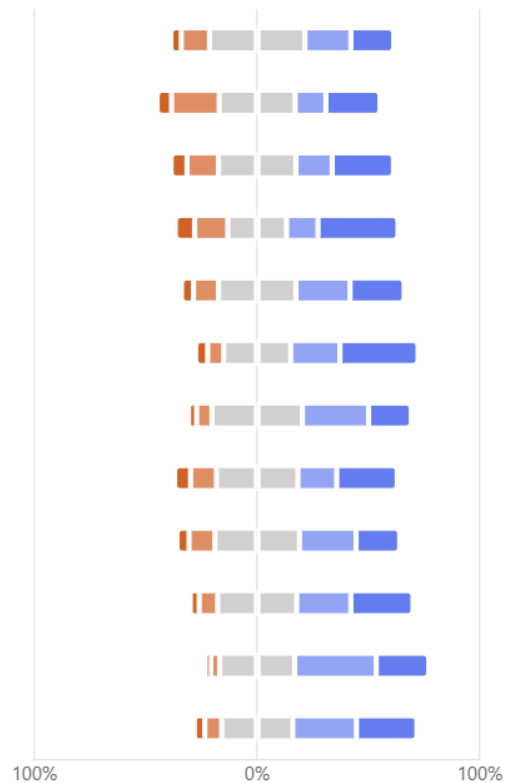
Stosowane podczas oceny kryteria uwzględniają różnorodność dyscyplin badawczych ocenianych naukowców i kontekst krajow...

Ocena pracownicza umożliwia śledzenie postępu w karierze naukowca

Ocena pracownicza jest instrumentem uwzględnianym przy awansach

Ocena pracownicza uwzględnia funkcje pełnione w organach uczelni (komisje, rady, zespoły)

Podczas oceny współautorstwo publikacji jest oceniane pozytywnie jako przejaw konstruktywnego podejścia do...



Kolejne pytanie dotyczyło jednego z elementów działalności naukowej, jakim są publikacje. Badani oceniali praktyki publikacyjne dotyczące początkujących jak i doświadczonych naukowców. 25% badanych stwierdziło, iż uczelnia nie zapewnia młodym naukowcom na początkowym etapie kariery odpowiednich warunków umożliwiających im korzystanie z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od ich opiekunów, zaś 18% przyznała, że uczelnia nie promuje dobrych praktyk w zakresie współautorstwa wśród doświadczonych naukowców. Ponad 61% badanych stwierdziła jednocześnie, że Uniwersytet Medyczny w Łodzi oferuje młodym naukowcom szkolenia i warsztaty na temat etycznych aspektów autorstwa i współautorstwa (Wykres 16).

WYKRES 16. OCENA PRAKTYK W ZAKRESIE PUBLIKACJI

● Zdecydowanie się nie zgadzam ● Raczej się nie zgadzam ● Raczej się zgadzam ● Zdecydowanie się zgadzam
● Trudno powiedzieć

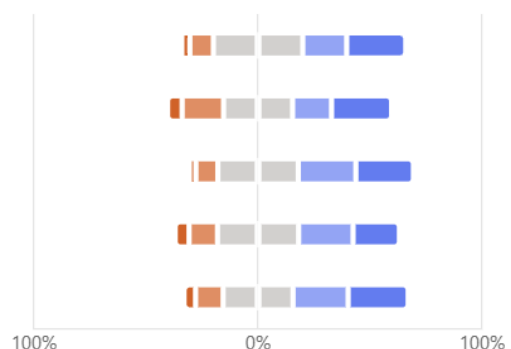
Uczelnia zapewnia młodym naukowcom na początkowym etapie kariery odpowiednie warunki umożliwiające im korzystanie z...

Uczelnia zapewnia młodym naukowcom na początkowym etapie kariery odpowiednie warunki umożliwiające im korzystanie z...

Uczelnia oferuje młodym naukowcom szkolenia i warsztaty na temat etycznych aspektów autorstwa i współautorstwa

Uczelnia promuje dobre praktyki w zakresie współautorstwa wśród doświadczonych naukowców

Uczelnia zapewnia szkolenia i warsztaty na temat etycznych aspektów autorstwa i współautorstwa dla doświadczonych...

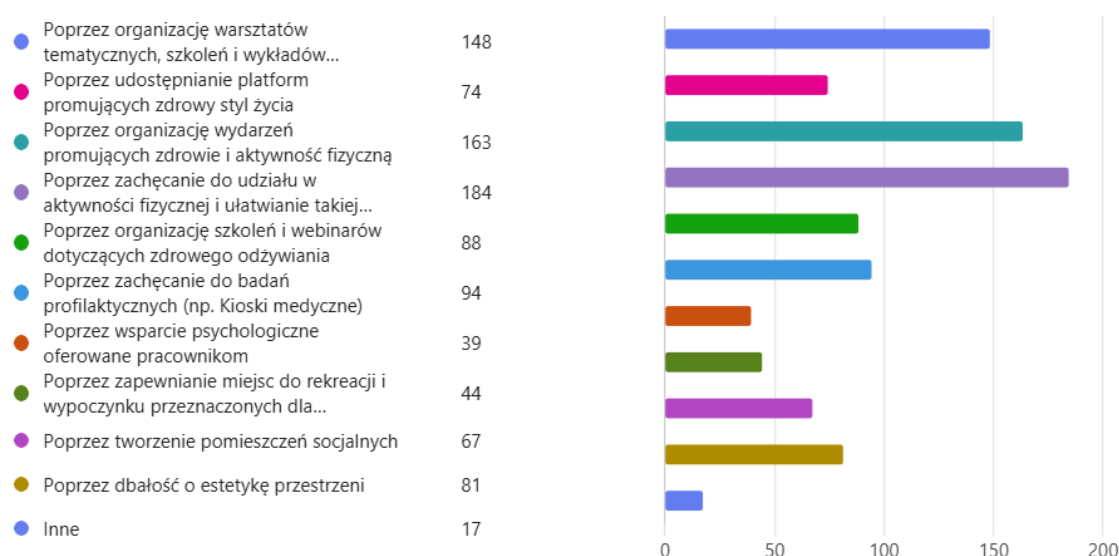


FILAR III – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

Kolejna część pytań związana była z oceną warunków pracy i praktykami. Badani wskazywali, w jaki sposób Uniwersytet Medyczny w Łodzi wspiera zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników. Najczęściej wybierano zachęcanie do udziału w aktywności fizycznej i ułatwianie takiej aktywności (system kart do fitness klubów) – 18%, organizację wydarzeń promujących zdrowie i aktywność fizyczną - 16% oraz organizację warsztatów tematycznych, szkoleń i wykładów otwartych dotyczących zdrowia psychicznego i dobrostanu – 15%. Najrzadziej wskazywano na wsparcie psychologiczne oraz zapewnienie miejsc do rekreacji i wypoczynku dla pracowników (po 4%) (Wykres 17).

WYKRES 17. SPOSOBY DBANIA O ZDROWIE PSYCHICZNE I DOBROSTAN PRACOWNIKÓW PODEJMOWANE PRZEZ UNIWERSYTET MEDYCZNY W ŁODZI

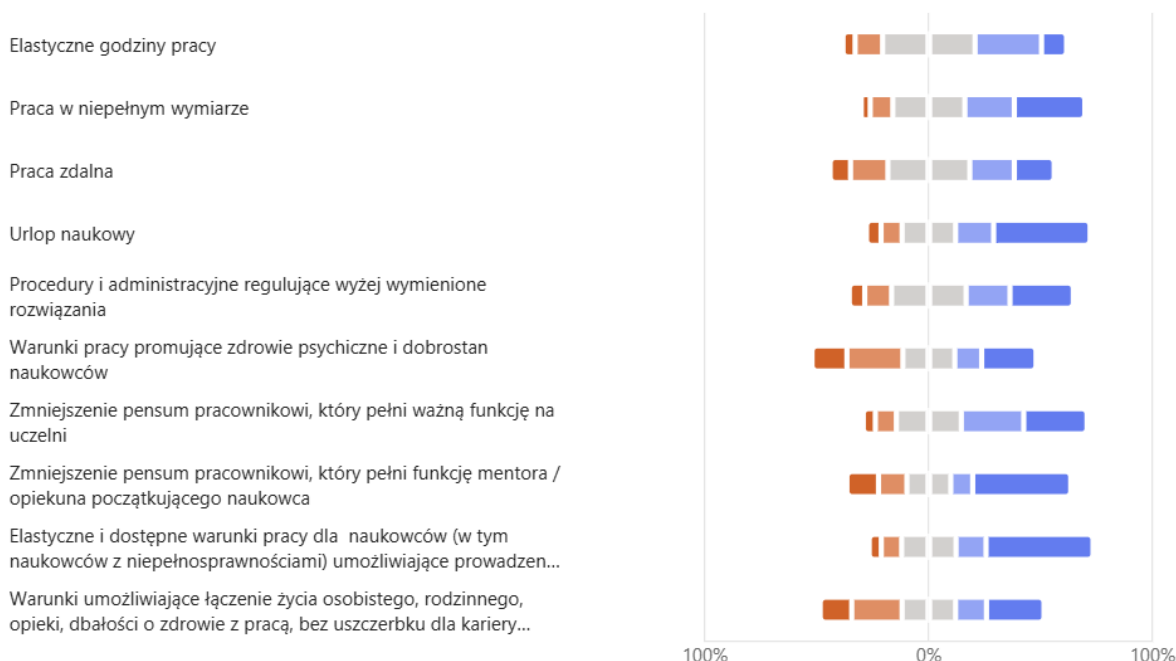
(pytanie wielokrotnego wyboru)



Elementem wspierania zdrowia i dobrostanu jest zapewnienie odpowiednich warunków pracy. Ponad 40% ankietowanych zauważa, że warunki pracy nie promują zdrowia psychicznego i dobrostanu naukowców, 36% wskazuje na trudności w osiągnięciu *work-life balance*, zaś 28% wskazuje na niemożność pracy zdalnej. Z drugiej strony, najlepiej oceniono elastyczne godziny pracy – 71% oraz możliwość zmniejszenia pensum pracownikowi, który pełni pensum pracownikowi, który pełni ważną funkcję na uczelni – prawie 57% (Wykres 18).

WYKRES 18. STOPIEŃ, W JAKIM UCZELNIA ZAPEWNIŁA WARUNKI PRACY WSPIERAJĄCE ZDROWIE I DOBROSTAN PRACOWNIKÓW

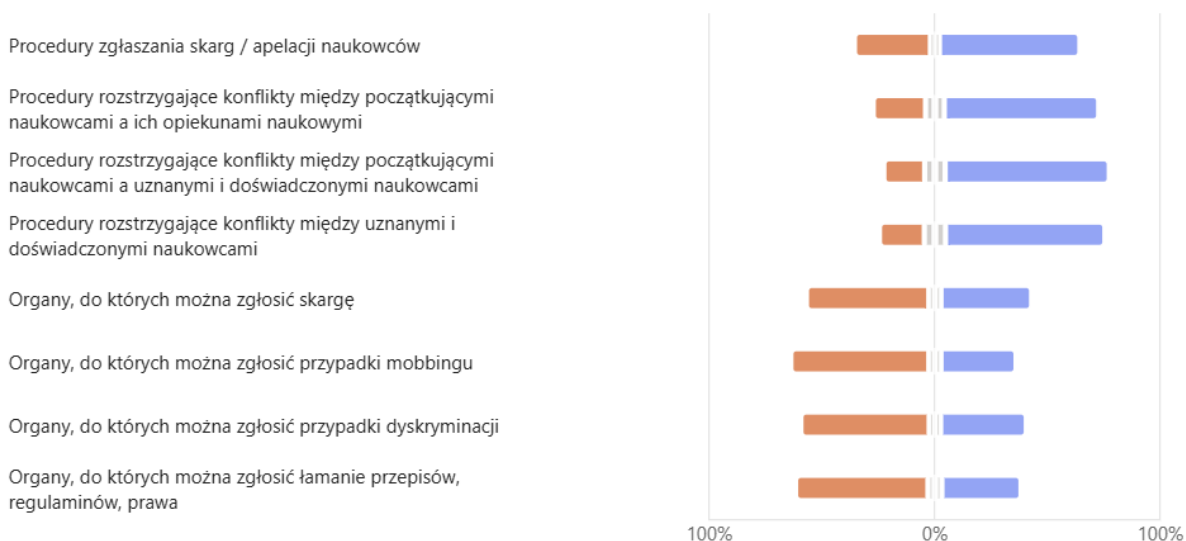
● W bardzo małym stopniu ● W małym stopniu ● W dużym stopniu ● W bardzo dużym stopniu ● Trudno powiedzieć / Nie wiem



Praca zawodowa rodzi napięcia i konflikty, dlatego ważne jest istnienie odpowiednich procedur oraz organów, do których można zwrócić się w sytuacji konfliktu. Ankietowanych zapytano o ich wiedzę na temat istnienia w uczelni procedur oraz organów, gdzie można zgłaszać skargi, apelacje, czy rozwiązywać konflikty. Jeśli chodzi o znajomość procedur to jest ona zdecydowanie niewystarczająca – od 60 do 70% badanych nie zna ich. Nieco lepiej wypada wiedza na temat organów, do których można zgłosić problem (ponad 50% zna takie organy w uczelni), jednak nadal odsetek osób nie posiadających tej wiedzy jest duży (Wykres 19).

WYKRES 19. WIEDZA NA TEMAT PROCEDUR I ORGANÓW POWOŁANYCH DO SKŁADANIA SKARG, APELACJI I ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

● Tak ● Nie ● Nie wiem



Satysfakcja z pracy ma także wymiar materialny i jest mierzona wysokością wynagrodzenia. Niemal wszyscy badani zgodzili się, iż ich wynagrodzenie jest zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz regulaminem wynagrodzeń w uczelni, jednak dla 77% nie jest ono satysfakcjonujące, dla 65% nie jest wystarczające, zaś dla nieco ponad połowy nie jest także adekwatne do wykonywanych obowiązków (Wykres 20).

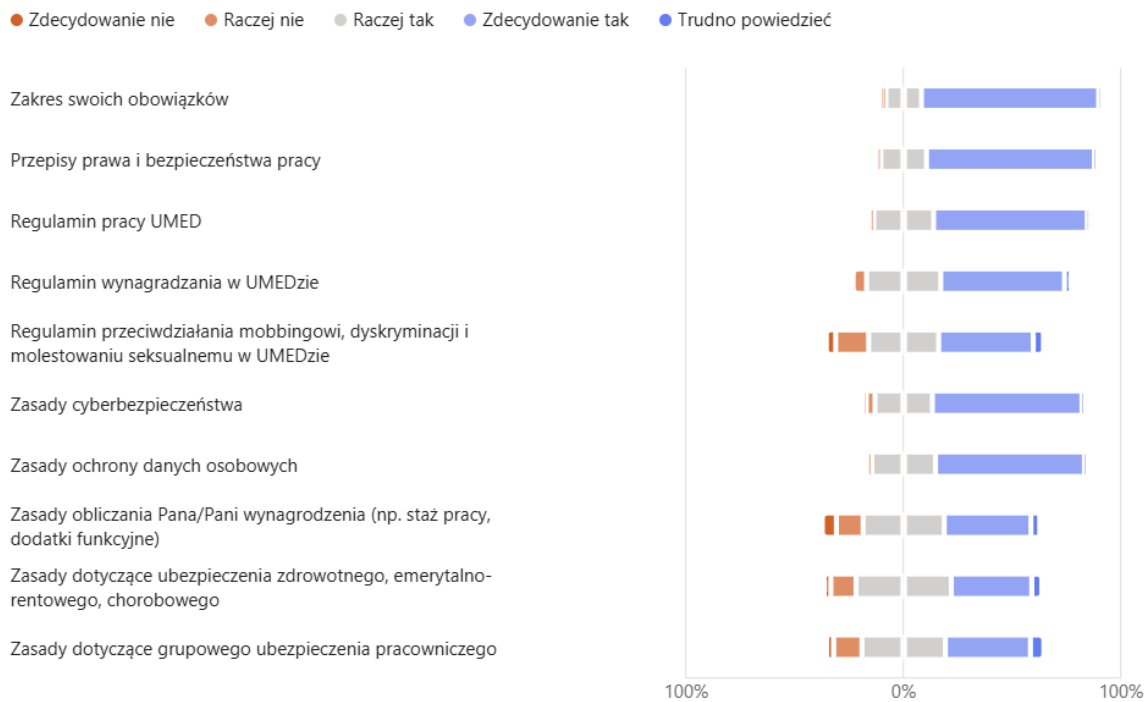
WYKRES 20. OCENA WYNAGRODZENIA

● Tak ● Nie



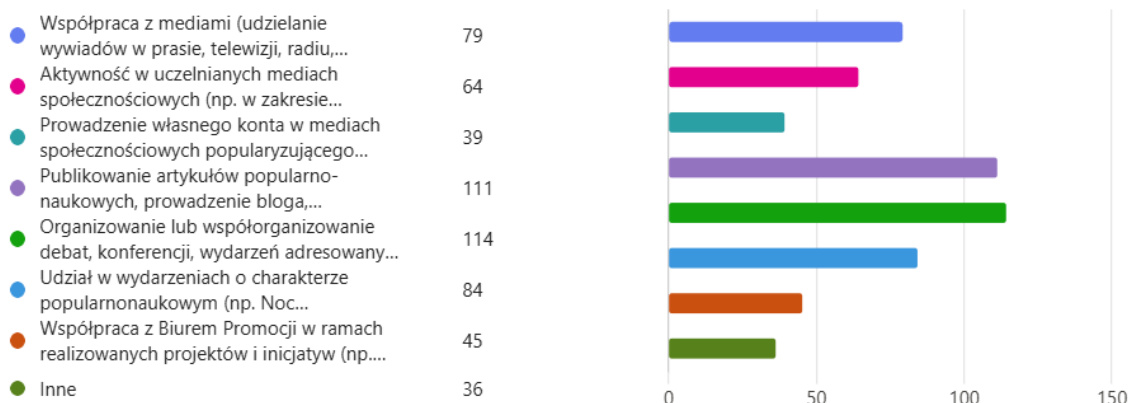
Zdecydowana większość pracowników zna swoje obowiązki, przepisy BHP, regulamin pracy w uczelni, zasady cyberbezpieczeństwa oraz ochrony danych osobowych. Obszary, które wymagają edukacji to zasady wyliczania wynagrodzeń, zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji a także zasady wyliczania składek na ubezpieczenie (Wykres 21).

WYKRES 21. ZNAJOMOŚĆ PRZEPISÓW ZWIĄZANYCH Z WYKONYWANĄ PRACĄ



Ankietowani chętnie popularyzują wyniki swojej działalności naukowej. Najczęściej robią to poprzez organizowanie lub współorganizowanie debat, konferencji, wydarzeń adresowanych do szerokiego grona odbiorców (20%), publikowanie artykułów popularno-naukowych, prowadzenie bloga, nagrywanie podcastów (19%), udział w wydarzeniach o charakterze popularnonaukowym (np. Noc Naukowców, pikniki i festiwale naukowe, Senioralia) – 15% oraz współpracę z mediami (udzielanie wywiadów w prasie, telewizji, radiu, mediach społecznościowych) – 14% (Wykres 22).

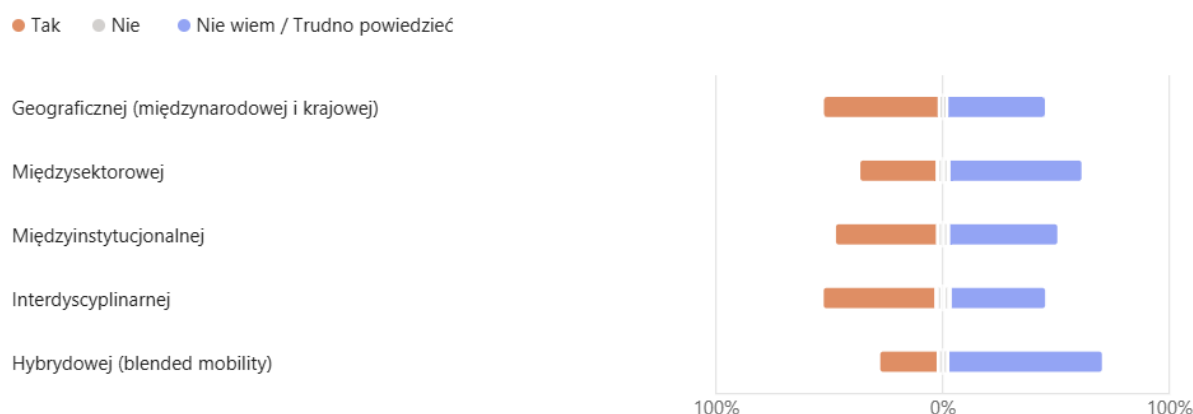
WYKRES 22. FORMY I SPOSOBY POPULARYZACJI NAUKI



FILAR IV – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

Ostatni obszar Europejskiej Karty Naukowca dotyczy rozwoju kariery naukowej i talentów. Jednym z elementów, na który kładzie się nacisk w nowej wersji dokumentu jest wartość mobilności, zapytano po raz kolejny o tę kwestię, tym razem w sposób pogłębiony. Niestety wciąż istnieje duża grupa pracowników, która nie wie lub nie potrafi powiedzieć, czy uczelnia uznaje wartość mobilności geograficznej (45%), międzysektorowej (60%), międzyinstytucjonalnej (50%), interdyscyplinarnej (43%) i hybrydowej (70%). Jednocześnie istnieje równie liczna grupa, która dostrzega wagę, jaką uczelnia przywiązuje do tych rodzajów mobilności (Wykres 23). Brak wiedzy w tym zakresie może wynikać z faktu, iż 77% ankietowanych nigdy nie brała udziału w spotkaniu dotyczącym mobilności, organizowanym przez uczelnię. Osoby te, zapytane o preferowaną formę spotkań wskazywały najczęściej spotkania grupowe online 41%, szkolenie na platformie Moodle (21%) oraz spotkania grupowe stacjonarne (20%).

WYKRES 23. OCENA, CZY UCZELNIA UZNAJE WARTOŚĆ RÓŻNYCH TYPÓW MOBILNOŚCI



W kolejnym pytaniu badani oceniali, w jakim stopniu uczelnia wspiera ich rozwój zawodowy i ścieżkę kariery. Najgorzej oceniono wsparcie w zakresie indywidualnej ścieżki kariery – ponad 41% badanych przyznało, że uczelnia nie udziela im wsparcia w tym zakresie. 29% nie odczuwa także wsparcia w rozwoju zawodowym i tyle samo twierdzi, iż uczelnia nie zapewnia strategii rozwoju kariery zawodowej na każdym szczeblu kariery. Wiele osób nie potrafiło wypowiedzieć się na temat oferty poradnictwa zawodowego (prawie 36%). Zdecydowanie najlepiej badani ocenili dostęp do szkoleń i kursów (74% przyznało, iż uczelnia udziela wsparcia w tym zakresie), zaś 66% dostrzega także wsparcie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia (Wykres 24).

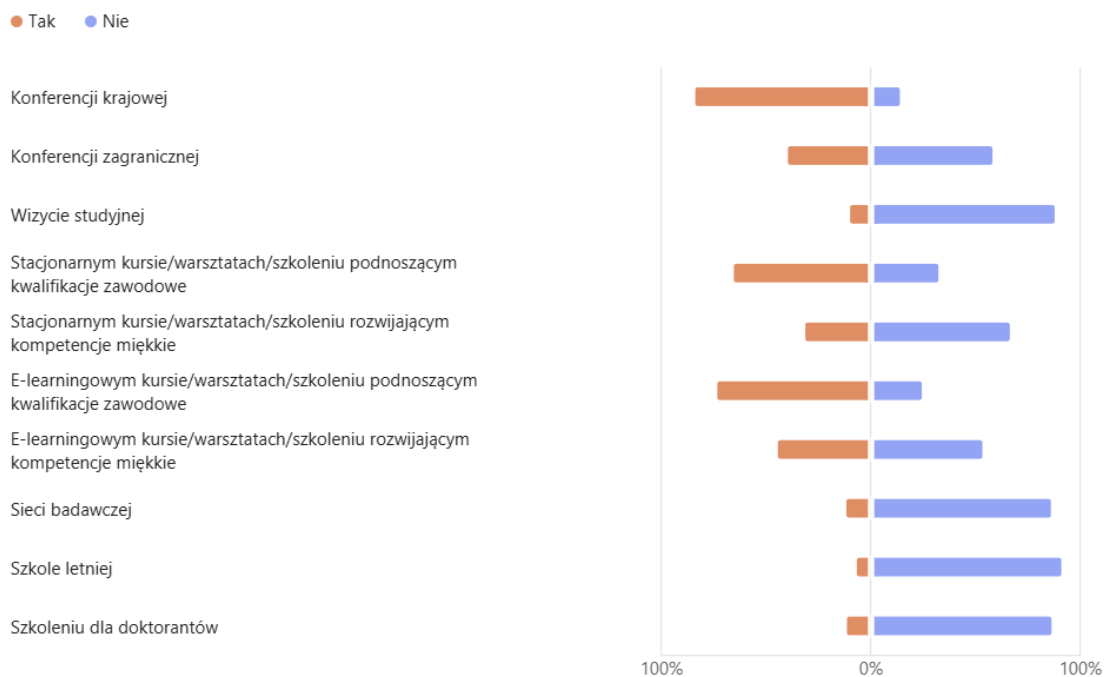
WYKRES 24. WSPARCIE ZE STRONY UCZELNI W ROZWOJU ZAWODOWYM I ŚCIEŻCE KARIERY



W tym kontekście pojawił się komentarz jednej z osób uczestniczących w badaniu: *W ostatnim czasie coraz bardziej odczuwalny jest brak wsparcia i rzeczywistego zaangażowania uczelni w rozwój pracowników naukowo-dydaktycznych. Decyzje dotyczące awansów czy możliwości rozwoju są uznaniowe, co budzi frustrację i poczucie niesprawiedliwości. Choć procedury i działy uczelni formalnie istnieją, w praktyce nie wspierają pracowników, a problemy zamiast być rozwiązywane, są ignorowane. Taki sposób działania negatywnie wpływa na motywację i atmosferę w pracy (A52).*

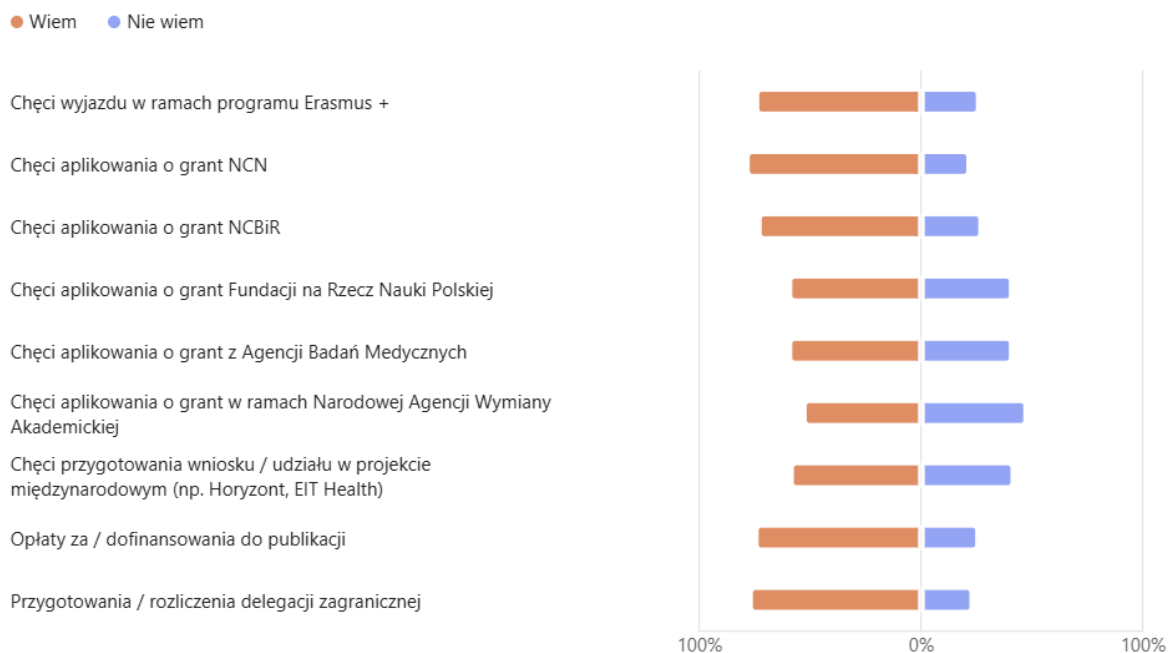
Ankietowanych zapytano także o to, jakie aktywności podejmują, by podnosić swoje kompetencje i rozwijać się zawodowo. Najczęściej wskazywano udział w konferencji krajowej (85%), udział w e-learningowym (prawie 75%) lub stacjonarnym (prawie 67%) kursie/warsztatach/szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe, udział w konferencji zagranicznej (41%). Tylko 8% wzięło udział w szkole letniej, 11% w wizycie studyjnej, zaś 13% w sieci badawczej (Wykres 25). W 2021 roku 40,5% badanych nie wzięło udziału w żadnej formie mobilności naukowo-dydaktycznej.

WYKRES 25. UDZIAŁ W AKTYWNOŚCIACH PODNOSZĄCYCH KOMPETENCJE I ROZWIJAJĄCYCH ZAWODOWO



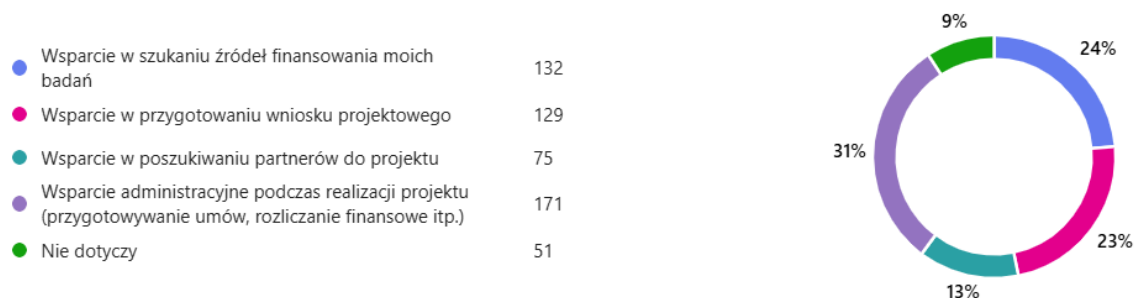
Naukowcy prowadząc swoje badania pozyskują finansowanie ze źródeł zewnętrznych, a także korzystają z delegacji zagranicznych, czy dofinansowania do publikacji. Zapytano ich, czy wiedzą, do jakiej jednostki w uczelni mogą się zgłosić w przypadku chęci uzyskania dofinansowania lub pomocy w rozliczeniu. Większość pracowników wie, które jednostki wspierają te procesy. Ponad 78% wie, gdzie się zwrócić w celu aplikowania o grant NCN, 77% wie, która jednostka pomaga w przygotowaniu / rozliczeniu delegacji zagranicznej. Po 74% zadeklarowało, że wie, do kogo zwrócić się w przypadku chęci wyjazdu w ramach programu Erasmus+ oraz w celu opłaty za / dofinansowania do publikacji (Wykres 26). Jedna z osób badanych zwróciła uwagę na problem braku współpracy między działami administracyjnymi a naukowcami: *Bardzo dużym problemem na uczelni jest brak współpracy pomiędzy poszczególnymi Działami Administracyjnymi (Biuro realizacji zamówień Publicznych , Dział Aparatury) z kadra naukowo-badawczą. Pracownicy administracyjny bardzo często nie posiadają wiedzy merytorycznej dotyczącej kategorizacji zakupów oraz przepisów prawnych dotyczących zamówień publicznych i rozwiązywania problemów. Pracownicy naukowo- badawczy są obciążeni obowiązkami administracyjnymi, muszą znać się na przepisach i są wielokrotnie obarczani odpowiedzialnością za obowiązki administracyjne (A54).*

WYKRES 26. ZNAJOMOŚĆ JEDNOSTEK WSPIERAJĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWO-BADAWCZĄ W UCZELNI



Okazuje się jednak, że naukowcy potrzebują wsparcia podczas przygotowania wniosku projektowego oraz podczas realizacji projektu badawczego. 31% potrzebuje wsparcia administracyjnego podczas realizacji projektu (przygotowywanie umów, rozliczanie finansowe itp.), 24% w czasie poszukiwania źródeł finansowania, zaś 23% potrzebuje pomocy w przygotowaniu wniosku projektowego. Najlepiej badani radzą sobie z poszukiwaniem partnerów do projektu (Wykres 27).

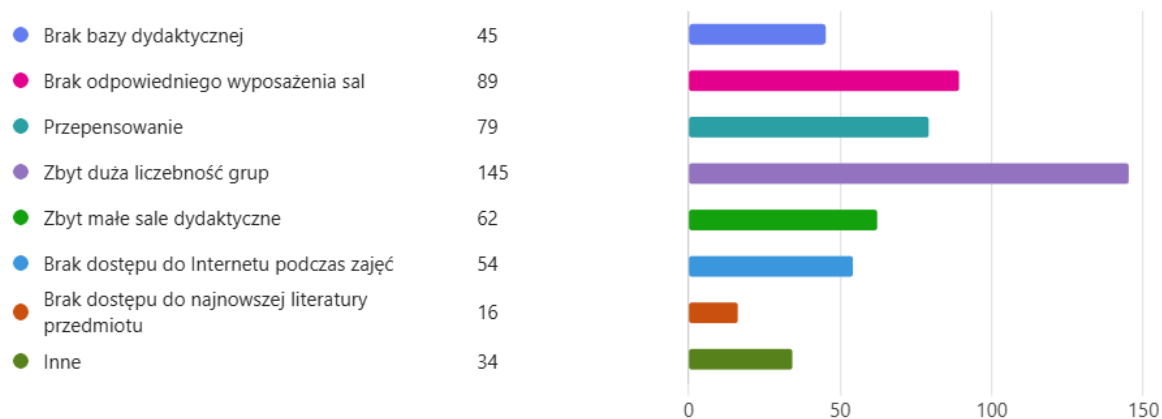
WYKRES 27. POTRZEBY W ZAKRESIE WSPARCIA W DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ



Zdecydowana większość uczestniczek i uczestników badania to osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych i prowadzące zajęcia dydaktyczne (95%). Kolejne pytania dotyczyły doświadczeń związanych z kształceniem studentów. Ankietowani wskazali na kilka istotnych problemów wpływających na jakość kształcenia (a tym samym na oceny pracowników i jednostek). Przede wszystkim, najistotniejszym problemem jest zbyt duża liczebność grup. Wynika to z przyjętej w uczelni dolnej granicy dla grupy seminaryjnej (24 osoby) i braku górnego limitu, co prowadzi do sytuacji, w których seminaria przypominają wykłady, gdyż grupy często liczą po 40 osób i więcej (28% badanych doświadcza tego problemu). Ta kwestia była również poruszana w wypowiedziach badanych na końcu

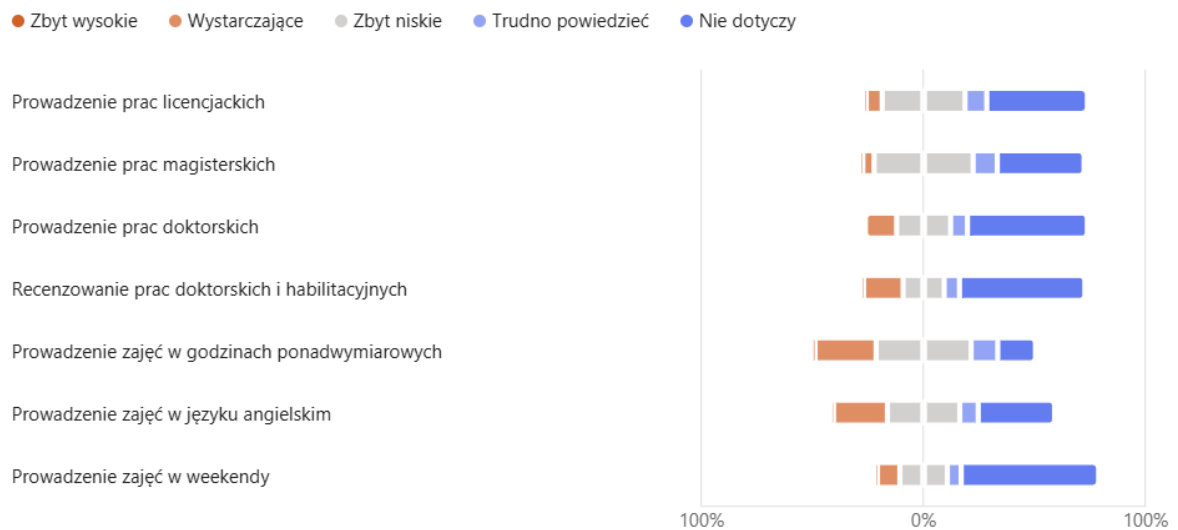
kwestionariusza, w pytaniu otwartym. Drugim problemem jest brak odpowiedniego wyposażenia sal – wskazało na niego 17% badanych oraz przepensowanie – ten problem zasygnalizowało 15% (Wykres 28). Ta ostatnia kwestia była także poruszona przez badanych w ostatnim pytaniu. Ankietowani sygnalizowali, iż w uczelni dochodzi do sytuacji, w których jednostka A jest przepensowana i zatrudnia nowego pracownika, podczas gdy jednostka B, której pracownicy mają odpowiednie kompetencje, by prowadzić zajęcia jednostki B, jest niedopensowana. Pojawiła się sugestia, by w uczelni powołać koordynatora, który będzie monitorował proces racjonalnego i gospodarnego dysponowania godzinami, co zapobiegłoby tarciom i napięciom między jednostkami, które zaczynają konkurować o godziny dydaktyczne: *Brak współpracy pomiędzy jednostkami w zakresie prowadzonych zajęć. Podbieranie zajęć innym jednostkom. W Uczelni powinno być centralne biuro, które zajmowałoby się koordynowaniem w zakresie przekazywania zajęć do jednostek naukowych, aby nie było tak, że jedne jednostki o podobnym profilu są nadmiernie przepensowane a inne niedopensowane, tylko dlatego, że kierownik danej jednostki ma większą pozycję na Uczelni i gromadzi zajęcia dla swojej jednostki. W dalszej kolejności wykazuje u siebie braki w kadrze i zatrudnia kolejne osoby, w sytuacji gdy zajęcia z tej samej tematyki mógłby z powodzeniem prowadzić niedopensowany zakład. Brakuje jednak woli współpracy w tym zakresie w ramach uczelni (A24).*

WYKRES 28. NAJWIĘKSZE TRUDNOŚCI PODCZAS REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH



Badani ocenili także wysokość wynagrodzenia za promotorstwo prac, recenzje oraz prowadzenie zajęć ponadwymiarowych, w weekendy i w języku angielskim. Za zbyt niskie badani uznali wynagrodzenie za: prowadzenie zajęć w godzinach ponadwymiarowych (43% badanych), prowadzenie prac licencjackich (37%) i magisterskich (ponad 44%) (Wykres 29). W 2021 roku badani oceniali sprawiedliwość wynagradzania aktywności promotorskiej. Ponad 62% uznało, że promotorstwo prac licencjackich i magisterskich nie jest wynagradzane sprawiedliwie. Jedynie promotorstwo prac doktorskich spotkało się z przychylniejszymi ocenami – 62% przyznało, że są wynagradzane sprawiedliwie.

WYKRES 29. OCENA WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA ZA PROMOTORSTWO PRAC, RECENZJE ORAZ PROWADZENIE ZAJĘĆ PONADWYMIAROWYCH, W WEEKENDY I W JĘZYKU ANGIELSKIM

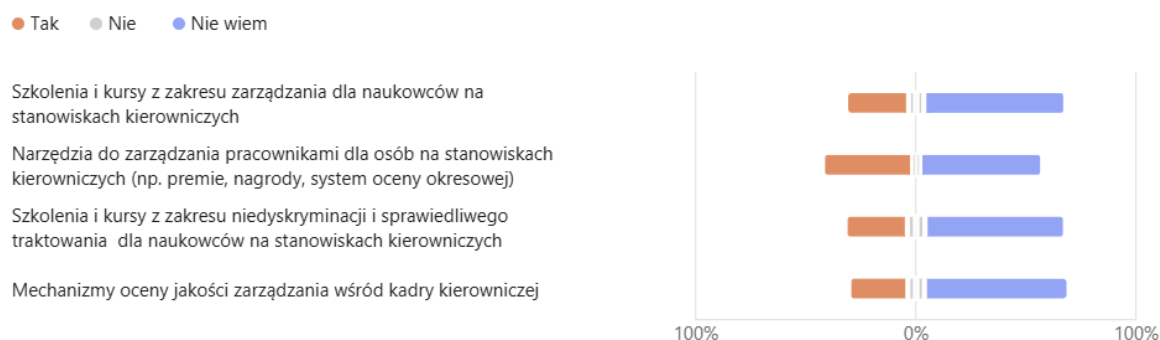


Aby praca zespołowa przebiegała efektywnie a napięcia i konflikty były na bieżąco i konstruktywnie łagodzone potrzebne jest dobre zarządzanie. W związku z tym w badaniu zapytano uczestników także o to, czy uczelnia wspiera rozwój kadry kierowniczej. Jak pokazują wyniki większość badanych nie ma wiedzy na ten temat: ponad 65% nie wie, czy istnieją w uczelni mechanizmy oceny jakości zarządzania wśród kadry kierowniczej, prawie 65% nie posiada wiedzy na temat szkoleń i kursów z zakresu zarządzania dla naukowców na stanowiskach kierowniczych, zaś 64% nie wie, czy kadrze kierowniczej oferowane są szkolenia i kursy z zakresu niedyskryminacji i sprawiedliwego traktowania (Wykres 30). W pytaniu otwartym pojawiła się wypowiedź wskazująca na niski poziom kompetencji kadry kierowniczej: (...) brak oceny kierowników Katedr i zakładów, większość nie ma pojęcia jak kierować ludźmi i ich wspierać, realizowanie własnych partykularnych interesów (...) (A50).

Chciałbym/chciała dodać, że los doktoranta na UM jest zawieszony w próżni- nie ma on/ona ani pełni praw pracownika, ani studenta. Nie ma prawa do żadnych dodatków, bo nie jest pracownikiem, pomimo, że często prowadzi więcej zajęć dydaktycznych od pracowników. Nie należy mu/jej się za to więc dodatek przyznawany klinice. Nie można dać mu również dodatku badawczego, choć często są to osoby najwięcej publikujące w jednostce, najdłużej pracujące w skali miesiąca. Nie należy im się nawet fartuch, pomimo, że wykonują prace laboratoryjne. Biurko które zajmuje doktorant nie musi spełniać żadnych norm bhp, ani wspierać dobrych praktyk, jak wygoda siedzenia, podnózek, odpowiedni monitor. Nie musi mieć zapewnionego komputera, butów, ani niczego, co w jakikolwiek sposób wspiera byt zwykłego pracownika- bo on/ona sam(a) nie jest pracownikiem. Często są to osoby, ze względu na swoje zaangażowanie, najbardziej efektywne, a jednocześnie najbardziej pomijane gdy chodzi o jakiekolwiek benefity, prawa pracownika czy prawa studenta. W jednostkach pracownicy zatrudnieni na stanowiskach technicznych robią doktoraty nie wykonując jakichkolwiek swoich obowiązków

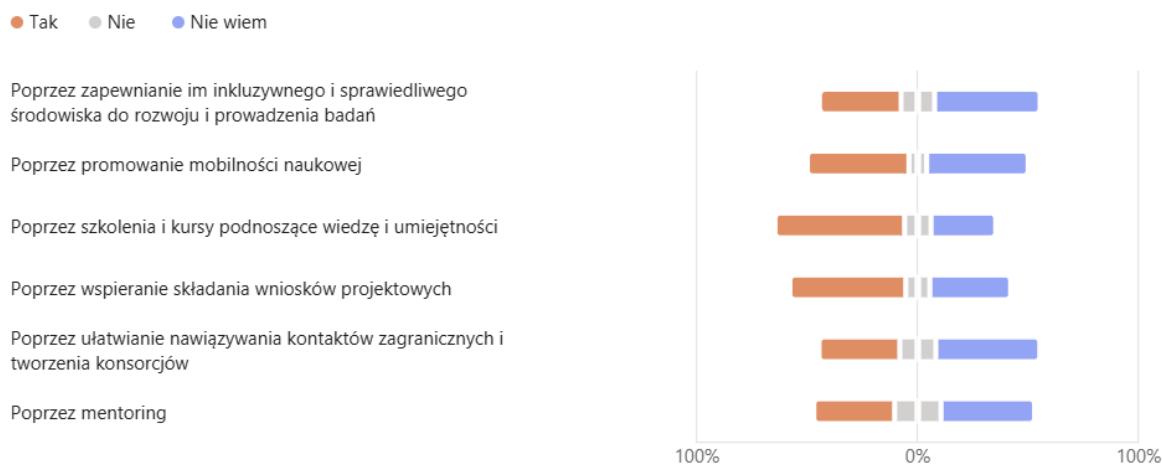
w czasie krótszym, aniżeli przewidziane jest to w szkole doktorskiej, gdzie doktoranci muszą uczęszczać na zajęcia, sami prowadzić zajęcia często w zakresie ponadwymiarowym, dodatkowo pracować naukowo i jeszcze ze wszystkiego rok rocznie są rozliczani. W tym samym czasie w 2-3 lata pracownicy techniczni pracując tylko naukowo dochodzą do tego samego stopnia naukowego nie spełniając żadnego z powyższych wymagań tylko z tego powodu, że nie dostali się do szkoły doktorskiej na warunkach, które konwencjonalny doktorant MSD musiał spełnić. Nie przechodząc odpowiedniego kształcenia taki pracownik nie nabywa żadnych wartości ani wiedzy o świecie nauki, a jest najczęściej bezrefleksyjnym odtwórcą wykonującym powierzone mu zadania. Stąd, jeżeli w powyższej ankiecie oceniamy warunki pracy na poszczególnych stanowiskach, warunki pracy i zatrudnienia doktoranta względem normalnego pracownika ocenia się raczej negatywnie (A10).

WYKRES 30. OCENA WSPARCIA ROZWOJU KADRY KIEROWNICZEJ



Rozwój uczelni to także inwestowanie i wspieranie młodych naukowców. Najgorzej badani ocenili mentoring - 21% przyznało, że uczelnia nie wspiera w ten sposób młodych naukowców. Jednocześnie prawie 59% wskazało, iż uczelnia zapewnia im dostęp do szkoleń i kursów a także wspiera w składaniu wniosków projektowych (ponad 52%). Spora grupa respondentów nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie, co może wynikać z braku zainteresowania tymi kwestiami (Wykres 31). Może to jednak być wskaźnikiem niskiej kultury organizacyjnej („mnie nie dotyczy, więc mnie nie interesuje”).

WYKRES 31. WIEDZA NA TEMAT FORM WSPARCIA MŁODYCH NAUKOWCÓW



W tym kontekście warto przywołać komentarze dotyczące sytuacji młodych naukowców i doktorantów, które pojawiły się w ostatnim pytaniu ankiety: *Brak zdefiniowanej funkcji (roli) mentora starszego doświadczeniem naukowca względem młodszych naukowców (A5);*

Przeszkodą dla młodych naukowców jest brak wystarczającego wsparcia grantowego ze strony uczelni (A9);

Brak odpowiedniego wspierania młodych naukowców w przypadku mobbingu - stronnicze ocenianie postępowania naukowców, którzy od dawna pracują na Uczelni i "mają znajomości". Problem dyskryminacji ze względu na płeć jest problemem mało aktualnym, w przeciwieństwie do zachowań o charakterze mobbingu, zwłaszcza przejawianych przez kobiety naukowczynie (A17);

Chciałbym/chciała dodać, że los doktoranta na UM jest zawieszony w próżni- nie ma on/ona ani pełni praw pracownika, ani studenta. Nie ma prawa do żadnych dodatków, bo nie jest pracownikiem, pomimo, że często prowadzi więcej zajęć dydaktycznych od pracowników. Nie należy mu/jej się za to więc dodatek przyznawany klinice. Nie można dać mu również dodatku badawczego, choć często są to osoby najwięcej publikujące w jednostce, najdłużej pracujące w skali miesiąca. Nie należy im się nawet fartuch, pomimo, że wykonują prace laboratoryjne. Biurko które zajmuje doktorant nie musi spełniać żadnych norm bhp, ani wspierać dobrych praktyk, jak wygoda siedzenia, podnóżek, odpowiedni monitor. Nie musi mieć zapewnionego komputera, butów, ani niczego, co w jakikolwiek sposób wspiera byt zwykłego pracownika- bo on/ona sam(a) nie jest pracownikiem. Często są to osoby, ze względu na swoje zaangażowanie, najbardziej efektywne, a jednocześnie najbardziej pomijane gdy chodzi o jakiegokolwiek benefity, prawa pracownika czy prawa studenta. W jednostkach pracownicy zatrudnieni na stanowiskach technicznych robią doktoraty nie wykonując jakichkolwiek swoich obowiązków w czasie krótszym, niżeli przewidziane jest to w szkole doktorskiej, gdzie doktoranci muszą uczęszczać na zajęcia, sami prowadzić zajęcia często w zakresie ponadwymiarowym, dodatkowo pracować naukowo i jeszcze ze wszystkiego rok rocznie są rozliczani. W tym samym czasie w 2-3 lata pracownicy techniczni pracując tylko naukowo dochodzą do tego samego stopnia naukowego nie spełniając żadnego z powyższych wymagań tylko z tego powodu, że nie

dostali się do szkoły doktorskiej na warunkach, które konwencjonalny doktorant MSD musiał spełnić. Nie przechodząc odpowiedniego kształcenia taki pracownik nie nabywa żadnych wartości ani wiedzy o świecie nauki, a jest najczęściej bezrefleksyjnym odtwórcą wykonującym powierzone mu zadania. Stąd, jeżeli w powyższej ankiecie oceniamy warunki pracy na poszczególnych stanowiskach, warunki pracy i zatrudnienia doktoranta względem normalnego pracownika ocenia się raczej negatywnie (A10);

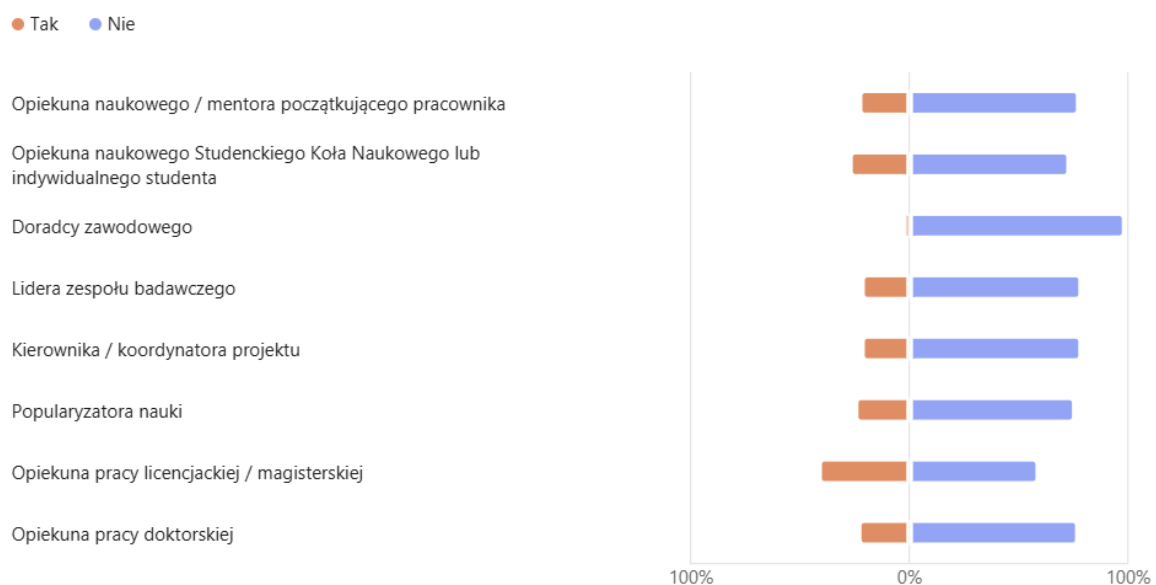
Oczekiwania wobec doktoranta to pełny wymiar pracy (pełny etat). Warunkiem przyjęcia do szkoły doktorskiej jest okazanie pewnego poziomu kompetencji doktoranta. Doktorant jest osobą, która studiowała kilka lat, osiągając wysokie stopnie i przejawiając dodatkową aktywność. Doktorant musi także składać regularne raporty z pracy (już po pierwszym roku), mierząc się z krytyką godną doświadczonego badacza, mimo iż jest to dopiero początek jego kariery naukowej. Doktorant rozliczany jest przede wszystkim z postępów pracy doktorskiej, jednak w przypadku czasowych problemów z jej realizacją, komisja albo wcale, albo w znikomym stopniu uznaje inne osiągnięcia doktoranta. Presja psychiczna i tzw. "learning-curve" czy też "próg wejścia" dla doktoranta jest ogromny, w porównaniu z pracą w innych sektorach. Doktorant traktowany jest tak, jakby miał na wejściu znać doskonale nie tylko daną tematykę, ale także wszelkie zagadnienia projektowania badań, statystyczne, metodyczne. Jednocześnie poziom zajęć szkoły doktorskiej nie jest wysoki, a darmowych szkoleń jest niewiele i trzeba na nie wyczekać. Niestety wbrew stawianym wymogom, praca doktoranta to praca płatna poniżej minimalnej krajowej, co w przypadku doktorantów nie będących także lekarzami, jest ogromnym ciosem finansowym. Z nowym rokiem płaca minimalna wzrasta, inflacja nie stoi w miejscu, a więc obecne wynagrodzenia doktorantów z 3100zł netto spadną realnie o 200-300zł. Przy tak niskiej płacy każde 500zł to ogromna różnica, ważąca na tym, czy doktorant będzie musiał prosić rodzinę/partnera o pomoc finansową, lub zamiast myśleć o doktoracie, będzie szukać dodatkowej pracy. Granty nie są w stanie wesprzeć doktoranta na 1-szym roku. Naprawdę nieliczni są gotowi i otrzymają wystarczającą pomoc od opiekuna naukowego, aby złożyć grant, a jeszcze mniej osób przejdzie próg sukcesu dla NCN wynoszący 10-20%. Wielkim bonusem byłoby, gdyby dla doktorantów zastosowano tzw. "Dodatek motywacyjny" jak dla pracowników, aby chociażby wraz z pisaniem publikacji, oprócz renomy, szła też jakaś realna pomoc finansowa. Trudno jest godnie reprezentować Polską naukę, kiedy zamiast skupiać się na rozwoju, doktoranci toną dociążani zmartwieniami finansowymi, rygiem ram czasowych, widmem kolejnej sesji sprawozdawczej (do której nie mają pojęcia jak odpowiednio wypełnić dokumenty), dodatkowo przytłoczeni niepowodzeniami eksperymentów, oraz brakiem czasu i/lub odpowiedniej ekspertyzy ze strony opiekuna. Nawet zmniejszenie rygoru sesji sprawozdawczych na 1-szym roku doktoratu, wyrównanie stypendium z nowym rokiem o inflacyjne do poziomu 3300-3400zł netto, czy wprowadzenie dodatków motywacyjnych za publikacje dla doktorantów byłby nieopisanym wsparciem, które znacząco podniosłoby efektywność doktorantów i przyczyniło się do wzrostu sukcesu uczelni (A23);

Wszelkie poruszone w pytaniach sprawy wymagają sumiennego oraz starannego pochylenia się nad nimi. Doktoranci prowadzą swoje badania, opiekują się studentami

prowadzącymi badania w ramach np. magisterki, prowadzą dydaktykę i muszą mieć pracę dodatkową aby mogli się godnie utrzymać (nie dotyczy to doktorantów lekarzy - którzy mają prawo do realizacji doktoratów po zakończeniu etatu w szpitalu) Załatwianie spraw administracyjnych związanych z wyjazdami zagranicznymi jest tragiczne. Jeśli doktorant chce skorzystać z urzędnika, które na uniwersytecie stoi i się kurzy musi za to zapłacić sic! na własnym uniwersytecie! Mobbing jest również zjawiskiem spotykanym na tej uczelni (A32).

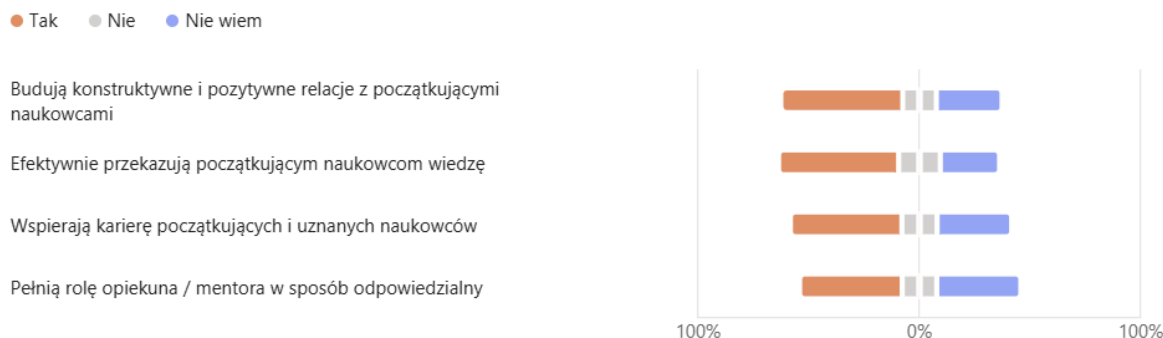
Praca w uczelni to nie tylko prowadzenie badań i zajęć dydaktycznych. Naukowcy są lub powinni być także aktywni na innych polach związanych z działalnością uczelni, gdyż jest to także element rozwoju ich kompetencji. Badanych zapytano, jakie funkcje pełnią w bieżącym roku akademickim. Wyniki pokazują, iż praca na rzecz uczelni nie jest powszechna. Najczęściej jest to promotorstwo prac dyplomowych (ponad 41%), opieka nad Studenckim Kołem Naukowym lub indywidualnym studentem (27%) oraz popularyzacja nauki (ponad 24%) (Wykres 32).

WYKRES 32. FUNKCJE PEŁNIONE W BIEŻĄCYM ROKU AKADEMICKIM PRZEZ BADANYCH



Na koniec badanych poproszono o ocenę doświadczonych naukowców, którzy mogą być potencjalnie wzorcami dla osób dopiero rozpoczynających karierę w uczelni. Ponad połowa uznała, iż doświadczeni naukowcy budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi badaczami, a także iż efektywnie przekazują początkującym naukowcom wiedzę (Wykres 33).

WYKRES 33. OCENA DOŚWIADCZONYCH NAUKOWCÓW JAKO POTENCJALNYCH WZORCÓW



Ostatnie pytanie w ankiecie było pytaniem otwartym, w którym badani mogli wpisać swoje komentarze i przemyślenia, które nie zostały uwzględnione w kwestionariuszu. Łącznie pojawiły się 64 wpisy, jednak tylko 35 nich to komentarze zawierające merytoryczną treść. Pozostałe przyjęły w większości formę odpowiedzi to pytanie „Czy jest coś, co chciałby Pan/chciałaby Pani dodać?” i brzmiały „Nie”, „Nic”, „Nic do dodania”.

Pozostałe komentarze, poza tymi, które zostały wykorzystane w raporcie jako ilustracja określonych kwestii, dotyczyły pracy dydaktyków oraz miały charakter ogólnych uwag.

UWAGI OGÓLNE:

Ankieta nie umożliwia rzetelnej i wszechstronnej oceny działań uczelni, szczególnie w zakresie identyfikacji potencjalnych nieprawidłowości. Przykładem może być punkt 40 powyżej ankiety, w którym pytania i odpowiedzi są sformułowane w sposób nieprawidłowy, ponieważ odnoszą się do ogółu przypadków, trudnych do oceny przez szeregowego pracownika będącego doświadczonym naukowcem. Dodatkowo wiele pytań wymusza odpowiedź „nie wiem”, co uniemożliwia pełną ocenę działań uczelni. Jest to efektem tego, że ankietowany pracownik na stanowisku poniżej funkcji Dziekana, nie ma wystarczającego dostępu do informacji o funkcjonowaniu całej instytucji i jej oceny. Może oprzeć się jedynie na zastyszczanej opinii co w tym przypadku było by nie rzetelnym podejściem do podejmowanej kwestii. Uwagi: Pomimo istnienia organów odpowiedzialnych za rozpatrywanie zgłoszeń, ich skuteczność pozostawia wiele do życzenia. Procesy te zazwyczaj ograniczają się do rejestracji zgłoszenia, bez podejmowania konkretnych działań naprawczych lub przedstawienia rozwiązań. Uczelnia często utrudnia, a nawet uniemożliwia rozwój zawodowy pracowników, traktując ich w sposób instrumentalny. Problemy zgłaszane przez kadrę pozostają nierozwiązane. Ponadto zadania, które wykraczają poza kompetencje lub zakres obowiązków pracowników, są na nich przerzucane. Mimo że brakuje im realnych narzędzi do poradzenia sobie z tymi kwestiami, są oni rozliczani z wyników, pomimo że pozostają one poza ich kontrolą. Uczelnia więc wręcz utrudnia a nie ułatwia wykonywanie pracy. Działy administracyjne i pozanaukowe często działają nieprawidłowo, a skutki ich błędów są przerzucane na pracowników naukowych, co zwiększa obciążenie tych ostatnich. Brak odpowiedzialności za powtarzające się błędy sprawia, że problemy te są bagatelizowane i pozostawiane bez rozwiązania. W ostatnim czasie można zaobserwować nasilenie działań o charakterze pozornym i nieskutecznym, co prowadzi

do wzrostu frustracji wśród pracowników. Niskie wynagrodzenia oraz niewielkie różnice płacowe między stanowiskami o różnym stopniu odpowiedzialności dodatkowo zniechęcają do rozwoju zawodowego. Brak przejrzystych zasad i tolerowanie nierzetelności w niektórych zespołach negatywnie wpływa na morale pracowników. Faworyzowanie wybranych grup kosztem innych pogłębia poczucie niesprawiedliwości. W rezultacie osoby zaangażowane w rozwój naukowy i dydaktyczny są często marginalizowane, co skutkuje brakiem motywacji do dalszego rozwoju i inwestowania w swoje kompetencje (A3);

brak odpowiednich sal i wyposażenia (głównie przestarzałe) 2. niskie wynagrodzenie 3. niedocenianie np. w formie premii co ma miejsce na innych uczelniach za publikacje naukowe i inną działalność naukową 4. brak inicjatyw na rzecz integracji akademickiej/kadrowej...itp. 5. Konserwatywne, staroświeckie metody zarządzania uczelniami i postrzegania pracy naukowca oraz dydaktyka (A11);

1.Poziom zbiurokratyzowania pracy jest coraz bardziej absurdalny 2.Trudności w komunikowaniu się z osobami decyzyjnymi (brak odpowiedzi na wysłane maile) (A12);

Uczelnia to nie korporacją - brak wsparcia w każdej dziedzinie działalności pracownika, powszechność mobbingu, brak oceny kierowników Katedr i zakładów, większość nie ma pojęcia jak kierować ludźmi i ich wspierać, realizowanie własnych partykularnych interesów - bo dostęp do pieniędzy, pracownik pozostawiony sam sobie, jak się nie podoba to można odejść, powszechna korupcja publikacyjna i kuriozum pracownik dydaktyczny nie może dostać nagrody za działalność naukowo-publicacyjną, nagrody dydaktyczne to tylko na wniosek kierowników zakładów - lepsi i bardziej lepsi wg uznania itp. i itd. (A50).

Należałoby wprowadzić: -Wynagrodzenia za recenzje prac mgr i lic -Podwajanie godzin dydaktycznych prowadzonych w języku obcym i mnożnik 1,5 dla zajęć w weekendy - Normalizację rozliczeń za seminaria lic i mgr (albo godziwe wynagrodzenie albo adekwatna liczba godzin wliczana do pensum zawsze, niezależnie od stopnia dopensowania innych pracowników jednostki) -Zniesienie/zmniejszenie wymogu 80% wkładu studenta w artykuł naukowy, który ma być formą obrony mgr lub lic -Określić jasne i uzasadnione merytorycznie limity max studentów w grupach seminaryjnych dla całej Uczelni -Otworzyć możliwość swobodnej i rzeczywistej konkurencji przy tworzeniu fakultetów dla wszystkich jednostek uczelnianych (zniesienie fakultetów obowiązkowych itp.) Umed jest dobrym pracodawcom, może jednak być lepszym, a nawet swoistym pionierem w kreowaniu rozwiązań przyjaznych i konstruktywnych dla kadry i studentów (A63);

Odpowiedzi dot. wynagrodzeń wynikają np. z braku wiedzy, jakie będzie i kiedy nastąpi wynagrodzenie za pracę projektową. Jeśli chodzi o wyposażenie stanowisk, to uczelnia wspiera ten temat, jednak ze względu na procedury jest on bardzo rozciągnięty w czasie, wskutek czego np. w przypadku braku lub zepsucia się jakiegoś sprzętu pracownik musi radzić sobie bez niego przez ileś miesięcy. Dużą wartością są szkolenia organizowane dla pracowników i współpraca pomiędzy różnymi działami (A59).

KOMENTARZE DOTYCZĄCE PRACY DYDAKTYKÓW:

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku dydaktycznym nie są wspierani w działalności naukowej. Nauczyciel, który jest zatrudniony na takim stanowisku nie ma możliwości dofinansowania publikacji ponieważ nie jest w tzw liczbie N. Pracownicy dydaktyczni posiadający publikacje naukowe nie mogą ubiegać się o niektóre nagrody jak np pracownicy naukowy. Pracownik dydaktyczny powinien mieć możliwość rozwoju naukowego (A18);

chciałabym zwrócić uwagę na system nagradzania pracowników dydaktycznych, gdzie nagroda dla najlepszego nauczyciela UMED jest nieosiągalna, w sytuacji mniejszej liczby studentów (niz np na kierunku lekarskim). Na niektórych kierunkach przy wielu godzinach dydaktycznych nie sposób zebrać ilości ankiet wystarczających do zakwalifikowania do wspomnianej nagrody. Uważam, że system ten powinien być ulepszony, np. o udział procentowy ankiet w stosunku do liczby studentów na danym kierunku/ przedmiocie (A21);

Nagroda naukowa za publikację od strony finansowej powinna być uwzględniona także dla pracowników na stanowiskach dydaktycznych. Bez tego adiunkt dydaktyczny nie ma tak dużej motywacji do pisania publikacji a jednocześnie się tego od niego wymaga, podobnie jak udziału w badaniach naukowych (A53);

Brak wynagrodzenia lub uznania do pensum dydaktycznego prowadzenia Studenckiego Koła Naukowego. np. jeśli po roku (sprawozdanie SKN) jest publikacja naukowa to Opiekun SKN powinien dostawać albo dodatek finansowy jak za pracę licencjacką/magisterską lub wynagrodzenie jak za nadgodziny lub godziny dydaktyczne. Jest to naprawdę bardzo duży wkład czasu jaki poświęca Opiekun na Koło Naukowe (A22);

OCENA STUDENTÓW BRAK ANKIET EWALUACYJNYCH OCENIAJĄCYCH PRACĘ STUDENTÓW ALBO CHOCIAŻ GRUP DZIEKAŃSKICH NA POSZCZEGÓLNYCH PRZEDMIOTACH. STUDENCI MOGĄ OCENIAĆ ANONIMOWO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH W ANKIETACH, NATOMIAST NIE DZIAŁA TO W DRUGĄ STRONĘ (A57).

POZOSTAŁE KOMENTARZE:

Za mało jest szkoleń dla pracowników, młodych naukowców z obsługi i zastosowania programu Statistica (A8);

Na niektóre pytanie nie można szczerze odpowiedzieć gdyż w dużej mierze wiele tematów naukowo-dydaktycznych zależy od Wydziału uczelni i od ludzi tam pracujących. Istnieją bowiem duże różnice międzywydziałowe o których się głośno nie mówi (A14);

Brak informacji o sposobie i miejscu przekazania efektów przeprowadzenia ankiety (A51);

Ogólnie oceniam bardzo pozytywnie naszą Uczelnię w zakresie diskutowanych w ankiecie kwestii (A56).

WNIOSKI I REKOMENDACJE

FILAR I ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA	
Wniosek	Rekomendacje
Pracownicy wymagają wsparcia w zakresie etyczności i rzetelności działalności naukowej	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Program mentoringowy – powinien być wyróżnieniem, ale powinien wiązać się z jakąś formą gratyfikacji (dodatkowe godziny do pensum, zmniejszenie pensum)</i> • <i>Kursy i szkolenia</i> • <i>Wsparcie w rozliczaniu projektów (przez jednostki kompetentne lub mentorów)</i> • <i>Wzmocnienie kultury instytucjonalnej Uczelni (poprzez promowanie norm i wartości w mediach społecznościowych, promowanie dobrych praktyk w zakresie współautorstwa publikacji, organizację imprez integrujących środowisko wokół określonych wartości – np. spotkanie, podczas którego pracownicy wraz z władzami przygotowują coś na cele dobroczynne)</i>
Niedostateczna wiedza o organach, do których można zgłaszać przypadki nierzetelności badawczej	<i>Przybliżenie pracownikom profilu jednostki oraz prezentacja pracowników (mailing, Intranet, social media)</i>
Trudności w stosowaniu zasad otwartej nauki Brak wsparcia Uczelni w tym obszarze	<i>Szkolenia z zakresu dostępności do otwartego oprogramowania, otwartych modeli i algorytmów, korzystania z nich oraz kwestii etycznych związanych z ich używaniem</i>
Potrzeba wsparcia w obszarze Zarządzania Danymi Badawczymi (RDM)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizacja szkoleń z tego zakresu dla osób zainteresowanych</i> • <i>Wymiana doświadczeń z osobami, które mają w tym obszarze doświadczenie</i> • <i>Zatrudnienie/powołanie Data Stewardów</i>
Potrzeba wsparcia w stosowaniu AI	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Szkolenia</i> • <i>Utworzenie strategii w zakresie używania AI w pracy naukowej, badawczej, dydaktycznej i administracyjnej</i>
Trudności w rozpoczęciu i realizacji badań - trudności w pozyskaniu środków, nadmiar dydaktyki, nadmierna biurokratyzacja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Wsparcie administracyjne w realizacji i rozliczaniu projektów</i> • <i>Stworzenie możliwości rozliczenia np. 20% pensum (48h/240h) na podstawie</i>

	<i>działalności badawczej dla pracowników badawczo-dydaktycznych</i>
Problem z przyciąganiem i utrzymaniem talentów.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Promowanie atrakcyjnych warunków zatrudnienia</i>
Nierówne traktowanie pracy zależnie od dyscypliny	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formy integracji międzywydziałowej</i>
Niedostateczna infrastruktura do prowadzenia badań (sprzęt i obiekty do prowadzenia badań)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analiza braków w tym zakresie oraz możliwości doposażenia</i>
Niedostateczne wsparcie w mobilności	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analiza obecnych działań</i>
Niedostateczna wiedza dotycząca celów strategicznych uczelni i swojej dyscypliny i mechanizmów finansowania badań	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Strategia – konkurs wiedzy</i>
Niedostateczna wiedza dotycząca promowania przez UMED realizacji badań wg zasad zrównoważonego rozwoju	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mailing + krótkie szkolenie</i>
FILAR II	
OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE	
Niedostateczne wsparcie młodych naukowców w zakresie publikowania	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Program mentorski</i>
Niedostateczna wiedza na temat SOON	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Przy okazji kolejnej edycji – szersza informacja na temat procedur, kryteriów itp.</i>
FILAR III	
WARUNKI PRACY I PRAKTYKI	
Dostrzegają działania na rzecz wsparcia dobrostanu i zdrowia psychicznego, ale są one niewystarczające. Niedostateczna dbałość o zapewnienie odpowiednich warunków pracy w zakresie zdrowia psychicznego, <i>work-life balance</i>, pracy zdalnej, zmniejszenia pensum dla mentora	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Spotkania i warsztaty z psychologami i psychoterapeutami</i>
Niedostateczna wiedza na temat: <ul style="list-style-type: none"> • procedur zgłaszania skarg / apelacji naukowców, • procedur rozstrzygających konflikty między początkującymi naukowcami a ich opiekunami naukowymi, 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Edukacja – mailing, prezentacja procedur w atrakcyjny sposób</i>

<ul style="list-style-type: none"> • procedur rozstrzygających konflikty między początkującymi naukowcami a uznanymi i doświadczonymi naukowcami, • procedur rozstrzygających konflikty między uznanymi i doświadczonymi naukowcami, • procedur antymobbingowych, • wyliczania wynagrodzenia, • ubezpieczeń 	
FILAR IV KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW	
Niedostateczna wiedza na temat możliwości mobilności związana z brakiem udziału w spotkaniach tematycznych. Preferowana forma – spotkania online grupowe	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Spotkania grupowe online z udziałem „ambasadorów”</i>
Niedostateczne wsparcie w rozwoju kariery zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Spotkania z doradcą zawodowym</i>
„Zachowawczość” w zakresie uczestnictwa w eventach naukowo-badawczych	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tworzenie i promowanie oferty wizyt studyjnych, szkół letnich, sieci badawczych i szkoleń dla doktorantów</i>
Niedostateczne wsparcie prowadzeniu projektów (sprawy administracyjne, szukanie źródeł finansowania)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analiza szczegółowych potrzeb i możliwości bardziej efektywnego wsparcia</i>
Problemy dotyczące działalności dydaktycznej - zbyt duża liczebność grup, brak wyposażenia sal, przepensowanie	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Negocjacje z władzami w celu zmniejszenia liczebności grup seminaryjnych</i> • <i>Zachęcanie do współpracy w zakresie racjonalnej dystrybucji godzin między jednostkami</i>
Niedostateczna wiedza na temat szkoleń i kursów dla naukowców na stanowiskach kierowniczych, narzędzi do zarządzania pracownikami dla osób na stanowiskach kierowniczych, mechanizmów oceny jakości zarządzania wśród kadry kierowniczej	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Edukacja – szkolenia dla kadry kierowniczej</i>

Niskie zaangażowanie pracowników w dodatkowe role i obowiązki uczelniane

- *Działania integrujące, programy zachęcające do podejmowania nowych obowiązków (ważne, by te osoby były doceniane przez przełożonych)*

MOCNE STRONY ZIDENTYFIKOWANE W BADANIU:

1. Szkolenia naukowe – są ważne, dostrzegane i pracownicy z nich korzystają.
2. Popularyzacja wyników swojej pracy – z badania wynika, że pracownicy chętnie to robią.
3. Ocena pracy i roli doświadczonych naukowców jest dobra.