



ANALIZA BADANIA ANKIETOWEGO W RAMACH DZIAŁAŃ MONITORUJĄCYCH WDRAŻANIE ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Spis treści

WPROWADZENIE	2
METRYKA GRUPY BADAWCZEJ	4
FILAR 1 : ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	6
FILAR 2: Rekrutacja i Ocena	10
FILAR 3: Warunki Pracy i Ubezpieczenia Społeczne	15
FILAR 4: Szkolenia	20
PODSUMOWANIE	22



WPROWADZENIE

Europejska Karta Naukowca (EKN) opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy, instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych (grantodawcy). Celem wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jest potwierdzenie, że relacja między naukowcami a pracodawcami sprzyja prowadzeniu badań naukowych na najwyższym poziomie oraz rozwojowi kariery naukowców.

Zasady Europejskiej Karty i Kodeksu Naukowca dedykowane są wszystkim naukowcom w Unii Europejskiej na wszystkich etapach kariery naukowej (R1-R4) i obejmują swoim zakresem wszystkie dziedziny badań naukowych w sektorze państwowym i prywatnym, niezależnie od charakteru stanowiska i zatrudnienia, statusu prawnego pracodawcy lub typu organizacji bądź instytucji, w której prowadzone są badania.

Politechnika Wroclawska (PWr) w 2016 r. otrzymała możliwość posługiwania się prestiżowym wyróżnieniem HR Excellence in Research w uznaniu profesjonalizmu i zaangażowania Uczelni we wdrażanie zasad Europejskiej Karty oraz Kodeksu Naukowca. Zobowiązanie naszej Uczelni do wdrażania Zasad Europejskiej Karty i Kodeksu Naukowca było dobrowolne.

Posługiwanie się Logo "HR Excellence in Research" to znak jakości i potwierdzenie stosowania najwyższych standardów europejskich przy zatrudnianiu pracowników naukowych na Politechnice Wroclawskiej.

Uczelnia na bieżąco monitoruje realizację założeń EKN, analizuje mocne i słabe strony obecnych praktyk i oczekiwania społeczności akademickiej, podejmuje wysiłek na rzecz doskonalenia procesów i wdrażania działań w obszarach, które wymagają wsparcia.

Proces ankietyzacji pracowników naukowych stanowi część strategii HRS4R w ramach kolejnych etapów tworzenia przyjaznego i stymulującego środowiska do prowadzenia badań naukowych.

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych w latach wcześniejszych znajdują się:

a) 2016

LINK PL: STRATEGIA HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH (HRS4R) (pwr.edu.pl)

LINK EN: HR STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R) (pwr.edu.pl)

b) 2022

LINK PL:

https://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDC0RGSn9SFVZpCFghUHcKVigEQUw/1/public/2023/docs/analiza_ankiety_ekn_pl.pdf

LINK ENG

https://pwr.edu.pl/fcp/kGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDC0RBS3VVG1gnBVcoFW8SETZKHg/1/public/2023/docs/1_analysis_survey_en.pdf

Słuchamy i jesteśmy wdzięczni za Twoją opinię. Wykorzystamy ją, aby poprawić warunki pracy pracowników naukowych Politechniki Wroclawskiej.



Badanie ankietowe zostało przeprowadzone między 17 listopada 2025 roku a 11 stycznia 2026 roku. Badania były przeprowadzone z wykorzystaniem narzędzia Limesurvey, na którego użytkowanie Uczelnia posiada licencję. Pozyskane w badaniu dane stanowią wyłączną własność Politechniki Wrocławskiej. Ankieta miała charakter anonimowy i dobrowolny. Do badania zaproszono pracowników Politechniki Wrocławskiej, zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców; dla osób nieposługujących się językiem polskim przygotowano anglojęzyczną wersję ankiety.

Przygotowana metryczka identyfikacyjna miała charakter ogólny, a jej celem było jedynie przeprowadzenie wnioskowania statystycznego zgodnie z wymaganiami Europejskiej Karty Naukowca (EKN).

Badanie było poprzedzone kampanią informacyjną w mediach społecznościowych z wykorzystaniem stron www. Dodatkowo przygotowano dedykowaną prezentację i przeprowadzono cykl spotkań z pracownikami na Wydziałach, w trakcie których przedstawiciel Zespołu ds. monitorowania wdrożenia EKN poinformował o założeniach i celach przeprowadzanych badań ankietowych.

Naukowcy zatrudnieni na Politechnice Wrocławskiej na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych oraz naukowcy ze Szkoły Doktorskiej, otrzymali zaproszenie do udziału w badaniu za pośrednictwem wiadomości mailowej na adresy pracownicze (@pwr.edu.pl) wraz z podaniem indywidualnego linku do ankiety.

Ankieta przeprowadzana była wyłącznie on-line i składała się z 40 pytań zamkniętych odnoszących się do czterech filarów Europejskiej Karty Naukowca:

Filar 1: Aspekty Etyczne i Zawodowe (10 pytań);

Filar 2: Rekrutacja i Ocena (11 pytań);

Filar 3: Warunki Pracy i Ubezpieczenia Społeczne (14 pytań);

Filar 4: Szkolenia (5 pytań).

Dodatkowo przewidziano 4 pytania otwarte (do swobodnej wypowiedzi), które podsumowywały każdy z filarów.

Jednym z głównych celów ankiety było pozyskanie informacji o aktualnej sytuacji Uczelni, zgromadzenie danych pozwalających ocenić skuteczność wprowadzonych zmian po ostatniej ankietyzacji oraz wymaganych kierunkach zmian oraz konieczności wprowadzenia działań doskonalących obecne procesy realizowane przez Uczelnię. Aby usprawnić te obszary zostaną zaproponowane działania naprawcze i samodoskonalące w ramach planu działania HRS4R na lata 2026-2029.

Dobrowolny udział w badaniu ankietowym potwierdził Państwa zaangażowanie i jest dużym wkładem w proces doskonalenia Uczelni oraz w wyróżnienie "HR Excellence in Research" dla Politechniki Wrocławskiej.

Serdecznie dziękujemy

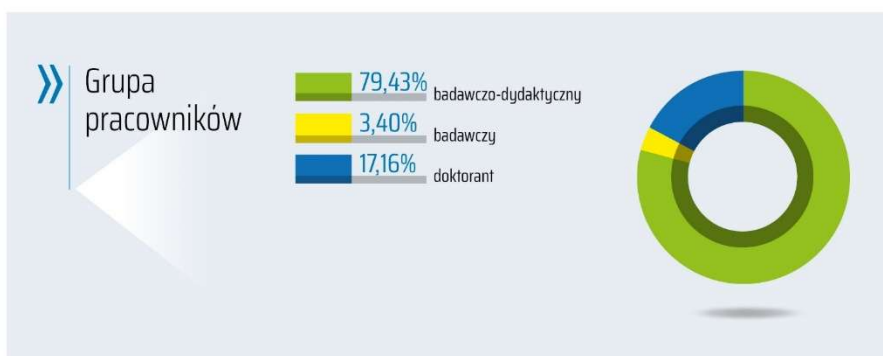
wszystkim Naukowcom, którzy zaangażowali się w wypełnienie ankiety i przebrnęli cierpliwie przez 40 pytań;

Dzieszanom Wydziałów oraz Dyrektorom jednostek za wsparcie administracyjne oraz aktywność promującą zasady Europejskiej Karty Naukowca na PWr.

Zespół ds. monitorowania procesu wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w PWr

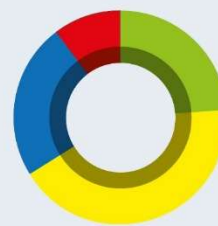


METRYKA GRUPY BADAWCZEJ

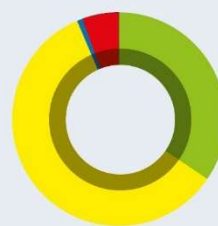




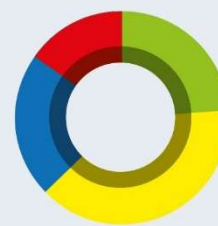
» Twój tytuł zawodowy / stopień naukowy / tytuł naukowy



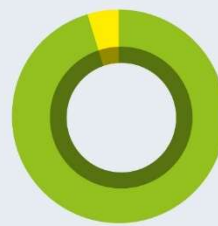
» Twoja płeć



» Twoje stanowisko naukowe



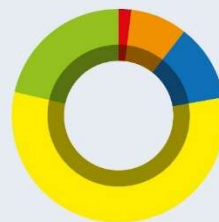
» Jesteś respondentem / respondentką pochodzącym / pochodzącą z



FILAR 1 ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

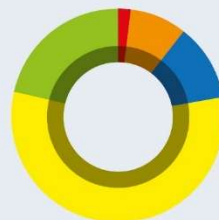
» 1. Na PWr badacz ma swobodę w wyrażaniu swoich poglądów naukowych.

zdecydowanie NIE	0,77%
raczej NIE	2,62%
nie wiem	5,40%
raczej TAK	51,85%
zdecydowanie TAK	39,35%



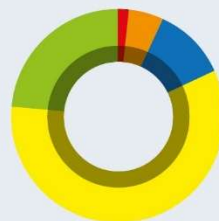
» 2. Na PWr przestrzegane są zasady i praktyki etyczne związane z rzetelnością i odpowiedzialnością w pracy naukowej.

zdecydowanie NIE	2,01%
raczej NIE	8,81%
nie wiem	11,44%
raczej TAK	56,41%
zdecydowanie TAK	21,33%



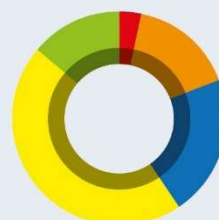
» 3. Przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności wyników badań.

zdecydowanie NIE	1,85%
raczej NIE	5,10%
nie wiem	11,13%
raczej TAK	58,58%
zdecydowanie TAK	23,34%



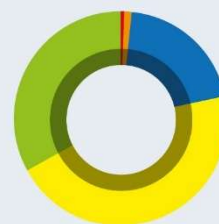
» 4. Pracownikom naukowym znana jest strategia uczelni/PWr.

zdecydowanie NIE	3,40%
raczej NIE	15,92%
nie wiem	21,33%
raczej TAK	45,60%
zdecydowanie TAK	13,76%



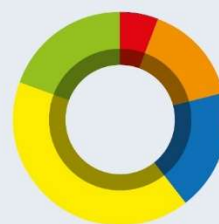
» 5. Współpraca z podmiotami zewnętrznymi (sponsorami, grantodawcami i ośrodkami szkoleniowymi) odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

zdecydowanie NIE	0,77%
raczej NIE	1,08%
nie wiem	19,91%
raczej TAK	45,37%
zdecydowanie TAK	32,87%



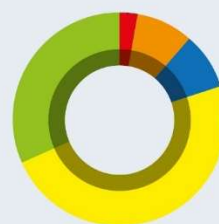
» 6. Zasady i mechanizmy finansowania oraz zarządzania środkami na badania są przejrzyste i stosowane w praktyce.

zdecydowanie NIE	5,86%
raczej NIE	15,28%
nie wiem	18,36%
raczej TAK	41,20%
zdecydowanie TAK	19,29%



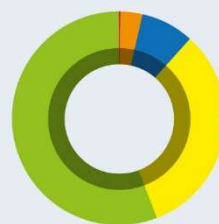
» 7. W miejscu pracy przestrzegane są zasady bezpieczeństwa BHP, przepisy ochrony danych osobowych oraz procedury odzyskiwania utraconych informacji.

zdecydowanie NIE	2,78%
raczej NIE	8,66%
nie wiem	8,81%
raczej TAK	48,22%
zdecydowanie TAK	31,53%

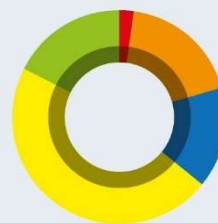


» 8. Pracownicy PWr są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań.

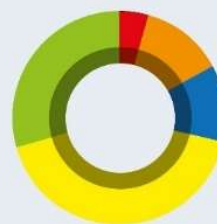
zdecydowanie NIE	0,46%
raczej NIE	3,40%
nie wiem	8,04%
raczej TAK	32,30%
zdecydowanie TAK	55,80%



» 9. Wyniki prowadzonych badań są popularyzowane i promowane wśród ogółu społeczeństwa.



» 10. Na PWr obowiązują i są przestrzegane zasady równego traktowania naukowców, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność, przekonania czy sytuację społeczną.



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pozytywne	91,2	77,7	81,9	59,4	78,2	60,4	79,8	88,1	64,0	71,3
Nie wiem	5,4	11,4	11,1	21,3	20	18,4	8,8	8,0	15,4	11,7
Negatywne	3,4	10,8	6,9	19,3	1,8	21,2	11,4	3,9	20,6	17,0

CYTATY z ankiet



Przewyciężenie wykluczenia osób nieznających języka polskiego - upowszechnienie języka angielskiego.

Działania dotyczące parytetów są podejmowane, jednak wciąż brakuje przekonania co do profesjonalizmu kobiet (szczególnie wśród mężczyzn >50 roku życia).

Dyskryminacja osób niewidzących, niedowidzących – wsparcie w tym zakresie.

Zasady dotyczące etyki i poufności w pomysłach badawczych powinny być bardziej rygorystyczne i praktycznie wdrożone.

Propagowanie zachowań etycznych poprzez przykłady pozytywne i negatywne, przeciwdziałanie kultowi cytowań i punktów.

Brak systemowej ochrony pracowników przez mobbingiem oraz mechanizmów ochronnych dla pracowników, które zapobiegałyby i piętnowały mobbing.

Ukształtowanie jasnych procedur awansowych oraz wyboru osób na stanowiskach kierowniczych.

Bardzo potrzebne jest popularyzowanie, osiągnięć naukowych i sylwetek naukowców.

Moim zdaniem nie ma wiele do usprawnienia. Warto jeszcze bardziej popularyzować strategię uczelni, badania naukowe.

Mocniejsza walka z publikowaniem w drapieżnych czasopismach.

Nadal istnieją wyzwania związane z pełną implementacją zasad FAIR (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) dla danych badawczych.

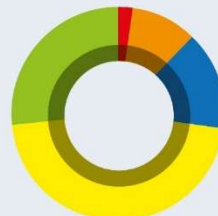
Podsumowanie wypowiedzi:

- Szkolenia z zasad etycznych dla pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem kadry zarządzającej;
- Wprowadzenie procedur i aktywnych działań w zakresie przeciwdziałania: zachowaniom dyskryminacyjnym, przemocy i mobbingowi, nieuczciwości naukowej (plagiat, kradzież własności intelektualnej);
- Szersze upowszechnianie osiągnięć naukowych, wyników badań i sylwetek naukowców;
- Potrzebę identyfikowania wszelkich nieprawidłowości związanych z rzetelnością naukową na wczesnym etapie;
- Zwiększenie działań przeciw publikowaniu w „drapieżnych” (pseudo-naukowych) czasopismach;
- Obszar otwartej nauki (Open Science) wciąż wymaga poprawy;
- Elastyczność w zarządzaniu budżetem projektu dopuszczana przez agencję zewnętrzną jest blokowana przez system administracyjny uczelni;

FILAR 2 REKRUTACJA I OCENA

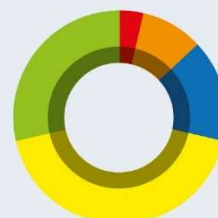
» 11. Na PWr obowiązuje procedura regularnej oceny pracy naukowców przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną i kompetentną komisję.

zdecydowanie NIE	2,26%
raczej NIE	10,16%
nie wiem	14,84%
raczej TAK	46,29%
zdecydowanie TAK	26,45%



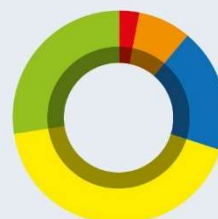
» 12. W procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy na PWr obowiązują jasno określone standardy.

zdecydowanie NIE	3,87%
raczej NIE	9,35%
nie wiem	15,65%
raczej TAK	42,74%
zdecydowanie TAK	28,39%



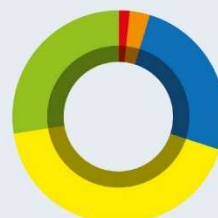
» 13. Procedury rekrutacji są otwarte i przejrzyste oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Zawierają informacje niezbędne dla kandydata i są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym.

zdecydowanie NIE	3,23%
raczej NIE	8,06%
nie wiem	18,71%
raczej TAK	42,74%
zdecydowanie TAK	27,26%

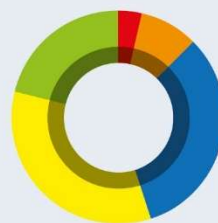


» 14. Członkowie komisji rekrutacyjnych oceniający kandydatów posiadają odpowiednie kompetencje i doświadczenie.

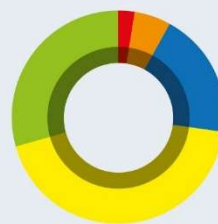
zdecydowanie NIE	1,94%
raczej NIE	2,90%
nie wiem	25,16%
raczej TAK	42,58%
zdecydowanie TAK	27,42%



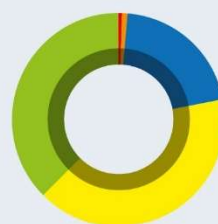
» 15. PWr informuje kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk. Kandydaci są informowani o swoich mocnych i słabych stronach oraz perspektywach rozwoju zawodowego.



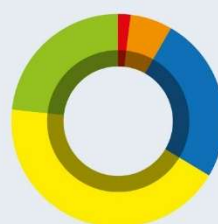
» 16. PWr w procesie doboru kadr wykorzystuje metody oceny ilościowej i jakościowej dorobku (publikacje, cytowania, patenty, wybitne wyniki naukowe).



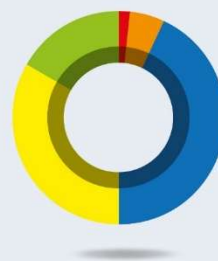
» 17. PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku (np. staże badawcze, doświadczenie w przemyśle).



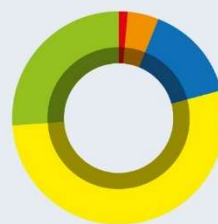
» 18. PWr wspiera swobodną mobilność geograficzną, międzyinstytucjonalną, międzysektorową, interdyscyplinarną i wirtualną oraz umożliwia zmianę dyscypliny.



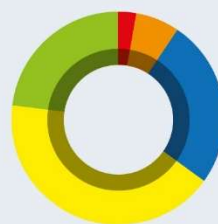
» 19. PWr zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji i kompetencji zawodowych uzyskanych w wyniku mobilności.



» 20. PWr określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.



» 21. PWr posiada przejrzyste zasady w zakresie rekrutacji i zatrudnienia naukowców ze stopniem doktora.



	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Pozytywne	72,8	71,1	70,0	70,0	54,8	72,6	77,9	66,1	50,0	79,0	64,8
Nie wiem	14,8	15,7	18,7	25,2	32,6	19,2	20,5	25,5	42,9	14,9	25,7
Negatywne	12,4	13,2	11,3	4,8	12,6	8,2	1,6	8,4	7,1	6,1	9,5

CYTATY z ankiet



Awans zawodowy jest zrozumiały i przejrzysty do poziomu doktoratu.

Stworzenie ogólnodostępnych "map drogowych" wyraźnie wskazujących możliwości rozwoju kariery.

Dobór członków komisji i ich kompetencje oraz przeszkolenie wymaga poprawy.

Uczelnia ocenia pracowników głównie poprzez publikacje naukowe. Współpraca z przemysłem jest praktycznie niedoceniana.

Na stanowiskach badawczo-dydaktycznych często zakres dydaktyczny jest pomijany, a stanowi dużą część pracy takiej osoby.

System ewaluacji i oceniania na poziomie Uczelni jest jawny.

Wysoki dorobek naukowy (publikacje, projekty) nie ma przełożenia na dodatkowe wynagrodzenie pracownika.

Rekrutujemy naukowców po stażach naukowych bo to dobra perspektywa dla Uczelni.

Instrumenty wspierające mobilność istnieją i nie ma barier do ich wykorzystywania. Urlopy naukowe związane z mobilnością powinny być szerzej stosowane.

I believe the current recruitment and evaluation processes are transparent and fair. I have no suggestions for improvement.

Generally it's OK, the only thing I'd change is to publicise proposed wages for open positions.

Rekrutacja do Szkoły Doktorskiej przebiegła sprawnie, wszystko było jasne.

Oferty pracy powinny zawierać również informację o kwocie wynagrodzenia.

Nadal istnieją bariery w pełnym wdrożeniu procedur selekcji, co wpływa na mobilność badaczy i różnorodność zespołów naukowych.

Podstawą rekrutacji jest głównie działalność naukowa z pominięciem umiejętności dydaktycznych. Etat badawczo-dydaktyczny powinien uwzględniać kwestie badawcze i dydaktyczne.

Młodzi naukowcy powinni mieć możliwość dłuższego urlopu bezpłatnego na odbycie stażu utrzymując związek z uczelnią.

Podsumowanie wypowiedzi:

- Niejednoznaczność kryteriów oceny pracy naukowo-dydaktycznej na różnych stanowiskach, subiektywność opinii przełożonego;
- Brak symetrii w ocenie dorobku naukowo-dydaktycznego; główny nacisk na publikacje,

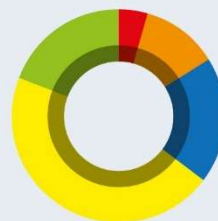


- Proporcje podziału zaangażowania pracownika na zadania badawcze/ dydaktyczne / organizacyjne nie powinny być takie same.
- Braku powiązania oceny pracowniczej z wynagrodzeniem;
- Brak przejrzystego, ustrukturyzowanego systemu awansu zawodowego, kryteriów przyjęcia na poszczególne stanowiska;
- Realne wsparcie i promowanie mobilności przez przełożonych, którzy nie powinni tego traktować jako "problemu";
- Ocena kandydatów oparta jest o wybrane parametry (głównie wskaźniki publikacyjne),
- Wprowadzenie obowiązkowej informacji o zarobkach do ogłoszeń rekrutacyjnych;
- Digitalizacja i uproszczenie formularzy – w ocenie pracowniczej i rekrutacji;
- Poprawa obiektywności ocen, nagród i wyróżnień dla pracowników naukowych;
- Opracowanie przejrzystych procedur awansowych i powoływania na stanowiska kierownicze;
- Redukcja biurokracji związanej z mobilnością akademicką.

FILAR 3 WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

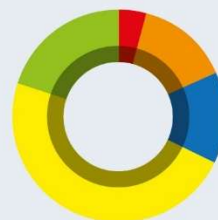
» 22. PWr jako organizacja uznaje wszystkich naukowców na każdym etapie kariery naukowej za profesjonalistów.

zdecydowanie NIE	4,64%
raczej NIE	11,61%
nie wiem	19,24%
raczej TAK	45,61%
zdecydowanie TAK	18,91%



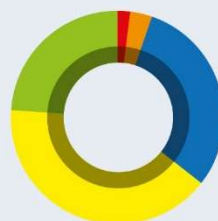
» 23. PWr stwarza stymulujące środowisko pracy naukowej, tj. zapewnia odpowiednią infrastrukturę oraz możliwości współpracy w sieciach badawczych.

zdecydowanie NIE	4,31%
raczej NIE	14,26%
nie wiem	13,76%
raczej TAK	47,76%
zdecydowanie TAK	19,90%



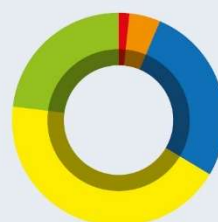
» 24. PWr zapewnia naukowcom, w tym osobom z niepełnosprawnościami, elastyczne warunki pracy sprzyjające osiągnięciu jak najlepszych wyników badań naukowych.

zdecydowanie NIE	2,16%
raczej NIE	3,15%
nie wiem	30,51%
raczej TAK	40,30%
zdecydowanie TAK	23,88%



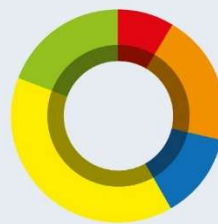
» 25. PWr zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym zatrudnionym na czas określony.

zdecydowanie NIE	1,82%
raczej NIE	4,64%
nie wiem	27,36%
raczej TAK	43,12%
zdecydowanie TAK	23,05%



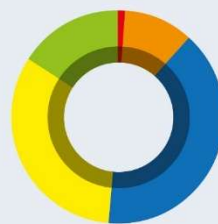
» 26. PWr zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

zdecydowanie NIE	8,62%
raczej NIE	20,23%
nie wiem	12,94%
raczej TAK	39,30%
zdecydowanie TAK	18,91%



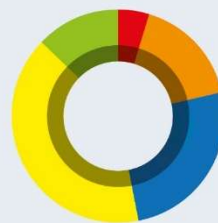
» 27. PWr czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci wśród kadry.

zdecydowanie NIE	1,16%
raczej NIE	10,78%
nie wiem	39,64%
raczej TAK	32,67%
zdecydowanie TAK	15,75%



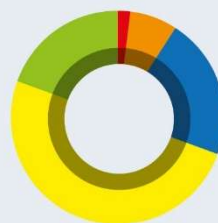
» 28. Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju zawodowego dla naukowców.

zdecydowanie NIE	4,98%
raczej NIE	16,42%
nie wiem	25,70%
raczej TAK	40,13%
zdecydowanie TAK	12,77%



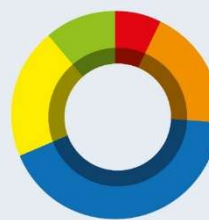
» 29. PWr uznaje wartość wszelkiej mobilności jako ważny sposób poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.

zdecydowanie NIE	2,16%
raczej NIE	7,13%
nie wiem	21,39%
raczej TAK	50,08%
zdecydowanie TAK	19,24%



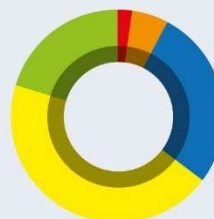
» 30. PWr zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy.

zdecydowanie NIE	7,46%
raczej NIE	18,91%
nie wiem	42,29%
raczej TAK	20,23%
zdecydowanie TAK	11,11%



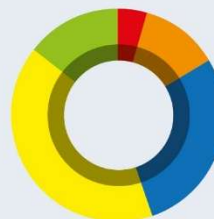
» 31. PWr zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, dając możliwość czerpania korzyści z wyników swoich badań.

zdecydowanie NIE	2,32%
raczej NIE	5,47%
nie wiem	27,69%
raczej TAK	44,44%
zdecydowanie TAK	20,07%



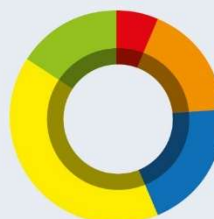
» 32. PWr posiada procedury, które zapewniają naukowcom, zwłaszcza na początku kariery (profile R1 i R2), odpowiednie warunki do uznania ich wkładu w prace naukowe jako współautorów, niezależnie od roli ich opiekunów.

zdecydowanie NIE	4,48%
raczej NIE	12,11%
nie wiem	28,36%
raczej TAK	40,80%
zdecydowanie TAK	14,26%

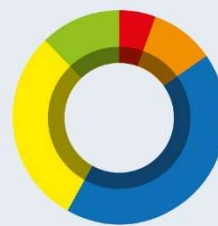


» 33. Na PWr obowiązki związane z nauczaniem są wynagradzane i uwzględniane w systemach oceny pracowników (włączając w to szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym).

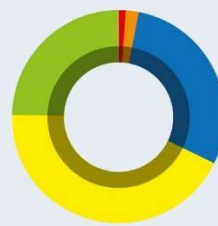
zdecydowanie NIE	6,48%
raczej NIE	17,44%
nie wiem	19,93%
raczej TAK	40,37%
zdecydowanie TAK	15,78%



» 34. PWr zapewnia odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg, w tym kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.



» 35. PWr uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych do reprezentowania i ochrony ich interesów.



	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
Pozytywne	64,5	67,7	64,2	66,1	58,2	48,4	52,9	69,3	31,3	65,5	55,0	56,2	41,7	67,8
Nie wiem	19,2	13,8	30,5	27,4	12,9	39,6	25,7	21,4	42,3	27,7	28,4	19,9	43,0	28,9
Negatywne	16,3	18,5	5,3	6,5	28,9	12,0	21,4	9,3	26,4	7,8	16,6	23,9'	15,3	3,3

CYTATY z ankiet



Warunki pracy na Uczelni są elastyczne, stabilne i adekwatne (jak na sektor publiczny) wynagrodzenie, przyjazne dla naukowców z niepełnosprawnościami, ale nie uwzględniają równowagi życia zawodowego i prywatnego i istnieje duże obciążenie godzinami dydaktycznymi.

Trudna jest komercjalizacja badań i współpraca z biznesem - skomplikowane procesy tworzenia umów.

Większe wsparcie i nadzór nad badaniami, które mogłyby zostać skomercjalizowane.

W ostatnich latach uczelnia znacząco przyspieszyła, oferując możliwość rozwoju we wszystkich trzech obszarach – dydaktyce, nauce i organizacji.

Stanowiska badawcze mogłyby pozwolić naukowcom na rozwój własnego zespołu.

Uczelnia docenia osoby, które uzyskały projekty badawcze, i podejmuje działania mające na celu obniżenie obciążenia dydaktycznego.

Częściowe zwolnienie z dydaktyki osób zaangażowanych w przygotowywanie projektów.

Organizacja studiów (np. programy studiów) należy przenieść na osoby zatrudnione na etatach dydaktycznych.

Praca w komisjach dyplomowych, nad programem studiów nie są wliczane do pensum.

Wyjazdy nie powinny powodować konieczności odpracowania zajęć.

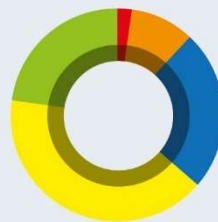
Podsumowanie wypowiedzi:

- Niepewność zatrudnienia pracowników grantowych i post-doców (umowy krótkoterminowe) oraz niepewność po zakończeniu projektu;
- Uwzględnianie w pensum lub dodatkowym wynagrodzeniu prac w komisjach dyplomowych, egzaminów;
- Nadmierne pensum dydaktyczne ograniczające możliwość prowadzenia badań naukowych;
- Przypisanie obowiązków organizacyjnych studiów do etatów dydaktycznych;
- Wprowadzenie zróżnicowania kryteriów oceny pracowników na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych;
- Brak spójnej i długofalowej strategii rozwoju kariery naukowców na wszystkich etapach;
- Nieskuteczność i fasadowość procedur rozwiązywania sporów oraz mechanizmów ochrony pracowników;
- Brak możliwości zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym (szczególnie profil R2);
- Pomoc dla pracowników-obcokrajowców w zakresie organizacji życia akademickiego i wsparcia edukacyjnego;
- Wdrożenie programu wsparcia publikacji open access, w tym szkolenia.

FILAR 4 SZKOLENIA

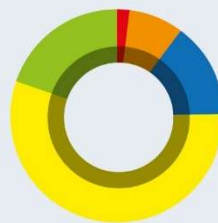
» 36. Na PWr są ustalone zasady i formy kontaktów doktorantów (R1) z opiekunami naukowymi i przedstawicielami dyscyplin / wydziałów.

zdecydowanie NIE	2,36%
raczej NIE	9,78%
nie wiem	24,28%
raczej TAK	40,81%
zdecydowanie TAK	22,77%



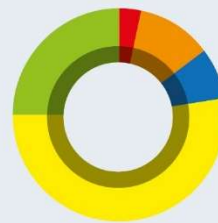
» 37. Doświadczeni pracownicy naukowcy, pełniący różnorodne role (opiekun, mentor, koordynator projektu) wykonują swoje obowiązki zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi naukowcami.

zdecydowanie NIE	2,19%
raczej NIE	8,09%
nie wiem	14,67%
raczej TAK	55,48%
zdecydowanie TAK	19,56%



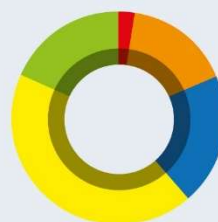
» 38. PWr wspiera ciągły rozwój naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.

zdecydowanie NIE	3,37%
raczej NIE	11,47%
nie wiem	7,93%
raczej TAK	52,45%
zdecydowanie TAK	24,79%



» 39. PWr oferuje naukowcom, niezależnie od etapu kariery i rodzaju zawartej umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zwiększających ich konkurencyjność na rynku pracy.

zdecydowanie NIE	2,53%
raczej NIE	16,19%
nie wiem	20,07%
raczej TAK	43,00%
zdecydowanie TAK	18,21%





	36	37	38	39	40
Pozytywne	63,6	75,0	77,3	61,2	56,6
Nie wiem	24,3	14,7	7,9	20,1	20,1
Negatywne	12,1	10,3	14,8	18,7	23,3

CYTATY z ankiet



Szkolenia obowiązkowe i regularne to BHP, żadne inne nie są wymagane ale są dostępne.

Szkolić przełożonych w zarządzaniu zespołami ludzkimi.

Osoby na stanowiskach kierowniczych - nie są obligowane do wzmacniania umiejętności zarządczych.

Programy szkoleniowe i mentoringowe dla R3-R4, aby mogli wspierać młodych.

Programy Tutoringowe wymagają jeszcze wzmocnienia.

I am satisfied with the supervision and training opportunities currently provided.

Systemy mentoringu są fragmentaryczne, co wpływa na retencję młodych talentów w nauce.

Nadmiar dydaktyki ogranicza możliwość korzystania ze szkoleń.

Podsumowanie wypowiedzi:

- Wzmocnienia systemowego mentoringu i kompetencji kadry kierowniczej;
- Promowanie dobrych praktyk mentoringu, rozwijanie kompetencji osób pełniących funkcje opiekuńcze, które w praktyce wspierają rozwój młodszych naukowców;
- Ograniczyć bariery organizacyjne, zwiększyć dostępność udziału w konferencjach i szkoleniach;
- Rozszerzenie oferty o szkolenia z zarządzaniem projektami, współpracą z przemysłem i przygotowaniem do alternatywnych ścieżek kariery;
- Wsparcie mentorskie dla początkujących naukowców (R2) nie ma w pełni systemowego charakteru.



PODSUMOWANIE

- Rozesłanych zostało 2596 indywidualnych linków do naukowców na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych oraz słuchaczy Szkoły Doktorskiej, wszystkich profili R1-R4.
- W badaniu ankietowym wzięło udział 738 naukowców. Kompletnych odpowiedzi udzieliło 593 osób.
- W badaniu udział wzięło 672 (95%) osób pochodzących z Polski oraz 33 (5%) pochodzących z innych krajów;
- Dla porównania, w badaniu ankietowym w 2016 r. wzięło udział 435 osób, w 2021 r. pozytywnie odpowiedziało na zaproszenie 943 naukowców pochodzących z Polski oraz 42 obcokrajowców.
- Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wieku 31-45 lata (44%) co przekłada się na wyniki pytania związanego z grupą zawodową oraz tytułem (adiunkci 40%, dr / dr inż. 42%);
- W badaniu udział wzięło 417 mężczyzn (59%) oraz 245 kobiety (34%);
- Profil R1 był reprezentowany przez 169 naukowców (24%), R2 to 274 naukowców (39%), R3 to 156 naukowców (22%) a profil R4 to 106 naukowców (15%);
- Warto podkreślić udział naukowców o statusie profesora wizytującego oraz badacza wizytującego (4 osoby, 0,5%).
- W ankiecie wzięli udział naukowcy zatrudnieni na 14 Wydziałach, udział liczby naukowców z poszczególnych Wydziałów przedstawia Tabela poniżej:

W1 Wydział Architektury	27
W2 Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego	39
W3 Wydział Chemiczny	102
W4 Wydział Informatyki i Telekomunikacji	79
W5 Wydział Elektryczny	31
W6 Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	70
W7 Wydział Inżynierii Środowiska	22
W8 Wydział Zarządzania	39
W9 Wydział Mechaniczno-Energetyczny	45
W10 Wydział Mechaniczny	60
W11 Wydział Podstawowych Problemów Techniki	84
W12 Wydział Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów	45
W13 Wydział Matematyki	38
W14 Wydział Medyczny	24
Brak odpowiedzi	2
Nieukończone lub niepokazane	30
Ogółem (łącznie)	738



PODSUMOWANIE POZYTYWNYCH OCEN

Jako wskaźnik sukcesu przyjęto poziom 60 % sumy odpowiedzi: zdecydowanie Tak+ raczej Tak.

Filar 1 ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

Rozkład odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę wskazań twierdzących na 9 pytań z pośród 10, co świadczy o dobrym samopoczuciu naukowców na PWr uwzględniając aspekty etyczne i zawodowe pracy. Pytania 1-3, 5, 7-8 oraz 10 uzyskały poziom około 80% lub wyższy pozytywnych odpowiedzi.

- Naukowcy mają wolność wyboru kierunku badań oraz swobodę ich realizacji oraz upowszechniania (pytanie 1: 91%).
- Pracownicy PWr są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań (pytanie 8: 88 %).

Powyższe wyniki sugerują, że naukowcy w dużej mierze odczuwają możliwość swobodnego prezentowania własnych opinii, wyników badań oraz stanowisk naukowych bez obawy o konsekwencje formalne. Istnieje również silnie zakorzenione przekonanie o istnieniu instytucjonalnego oczekiwania w zakresie publikowania rezultatów badań. Świadczy to o wysokiej świadomości wymogów ewaluacyjnych oraz roli dorobku publikacyjnego w rozwoju kariery naukowej.

Filar 2 REKRUTACJA I OCENA

Rozkład odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę wskazań twierdzących na 8 pytań z pośród 11, co świadczy o dobrym postrzeganiu Uczelni uwzględniając aspekty rekrutacji i oceny. Pytania 11-14, 16-17, 20 uzyskały poziom około 70 % lub wyższy pozytywnych odpowiedzi.

- PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku (np. staże badawcze, doświadczenie przemysłowe) (pytanie 17: 78 %).
- PWr określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy (pytanie 20: 79 %).

Powyższe wyniki wskazują na wysoką świadomość działań w zakresie procedur oceny okresowej / rekrutacji oraz reguł obowiązujących przy zatrudnianiu określonych na poziomie uczelni. Naukowcy dostrzegają i doceniają określone przez uczelnię otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji oparte na ocenie osiągnięć i dorobku. Choć z komentarzy wynika, że zmiany dostrzegane są w obszarze formalnym, które jednak są odległe od praktyki i nie są bez wad.

Filar 3 WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Pytania 22-25 oraz 35 uzyskały poziom około 60% lub wyższy odpowiedzi pozytywnych.

- PWr stwarza stymulujące środowisko pracy naukowej, tj. zapewnia odpowiednią infrastrukturę oraz możliwości współpracy w sieciach badawczych (pytanie 23: 68 %).
- PWr uznaje wartość wszelkiej mobilności jako ważny sposób poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery (pytanie 29: 69 %).
- PWr uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych do reprezentowania i ochrony ich interesów (pytanie 35: 68 %).

Powyższe wyniki wskazują, że badacze doceniają wartość stymulującego środowiska pracy w zakresie



użytkowanej aparatury i możliwości współpracy międzyinstytucjonalnej. Pozytywnie zostało ocenione podejście uczelni w zakresie mobilności naukowej - ważny aspekt rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery. Dostrzeżone zostały również działania na uczelni związane z prawem naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych do reprezentowania i ochrony ich interesów

Filar 4 SZKOLENIA

Rozkład odpowiedzi pokazuje wyraźną przewagę wskazań pozytywnych Pytania 36-39 uzyskały poziom około 60% lub wyższy pozytywnych odpowiedzi. Warto podkreślić, że:

- Doświadczeni pracownicy naukowcy, pełniący różnorodne role (opiekun, mentor, koordynator projektu) wykonują swoje obowiązki zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi naukowcami (pytanie 37: 75%)
- PWr wspiera ciągły rozwój naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia (pytanie 38: 77%).

Powyższe wyniki wskazują na przykłady bardzo dobrego wsparcia, ale wypowiedzi respondentów pokazują, że jakość realizacji ról mentorskich i opiekuńczych jest silnie zróżnicowana i w dużej mierze zależna od indywidualnych kompetencji osób pełniących te funkcje. Naukowcy mają świadomość możliwości rozwoju naukowego i szkoleniowego, jednak ich dostępność jest w znacznym stopniu uzależniona od sytuacji finansowej jednostek czy obciążenia dydaktycznego.

OBSZARY WYMAGAJĄCE USPRAWNIENÍ

Jako wskaźnik przyjęto poziom poniżej 60% sumy odpowiedzi: zdecydowanie Tak + raczej Tak.

Filar 1 ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

- Pracownikom naukowym znana jest strategia Uczelni (pytanie 4: 59%).

Obserwowany jest wzrost świadomości naukowców w zakresie strategicznych celów działalności uczelni (2021 r. pozytywne odpowiedzi - 48%). Mimo to, warto wzmocnić działania związane ze budowaniem świadomości w tym zakresie.

- Zasady i mechanizmy finansowania oraz zarządzania środkami na badania są przejrzyste i stosowane w praktyce (pytanie 6: 60 %).

Obserwowana jest przewaga ocen pozytywnych oraz ogólny lekki trend wzrostowy (2016 r. - 54% / 2021 - 59%), co może świadczyć o ogólnym poczuciu transparentności zasad finansowania badań. Jednak wyniki sugerują, że część pracowników nie posiada wystarczającej wiedzy o mechanizmach podziału środków lub nie jest bezpośrednio zaangażowana w zarządzanie budżetami projektowymi. Taki rozkład odpowiedzi częściej wskazuje na lukę informacyjną niż na realny brak przejrzystości.



Filar 2 REKRUTACJA I OCENA

- PWr informuje kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk. Kandydaci są informowani o swoich mocnych i słabych stronach oraz perspektywach rozwoju zawodowego (pytanie 15: 55 %).

Widoczny jest tren poprawy ponieważ w 2016 r. wskaźnik wynosił 45,3% a w 2021 r. 44,8%. Duża grupa naukowców (42%) udzieliło odpowiedzi "nie wiem", co wskazują iż nie uczestniczyli w procesie rekrutacji. Opinie zawierały indywidualne uwagi krytyczne i sugestie dotyczące zarówno rekrutacji i oceny pracowniczej. Od 2016r. Uczelnia podjęła działania m.in. w zakresie zwiększenia dostępności aktualnych ofert pracy na stronie domowej uczelni, portalu Euraxess. Opracowane założenia, wytyczne procedury polityki OTM-R należy bardziej osadzić w praktyce.

- PWr zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji i kompetencji zawodowych uzyskanych w wyniku mobilności (pytanie 19: 50 %).

Widoczny jest tren poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 36%. Uczelnia podjęła działania związane z promowaniem mobilności wprowadzając jako element oceny okresowej naukowca aktywność związaną z podnoszeniem kompetencji zawodowych oraz wliczając mobilność (krajową, międzynarodową, wirtualną) w procesie rekrutacji. Działania naprawcze będą nakierowane na wzmocnienie uznawalności mobilności oraz na spójne podejście do zdefiniowania mobilności naukowców na Uczelni na wielu płaszczyznach (wyjazdy zagraniczne, konferencje/sympozja, udziałem w międzynarodowych projektach/grupach badawczych, tworzeniem interdyscyplinarnych międzyuczelnianych zespołów).

Filar 3 WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Rozkład odpowiedzi pokazuje iż obszary z zakresu warunków pracy i ubezpieczeń społecznych są mniej pozytywnie oceniane w porównaniu z obszarami filarów 1, 2 oraz 4.

- PWr zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami (pytanie 26: 58 %).

Widoczny jest tren poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 46%. Uczelnia zapewnia adekwatne (jak na sektor publiczny) wynagrodzenie zgodnie z wytycznymi krajowymi jednak wynagrodzenia są mało konkurencyjne w odniesieniu do warunków płacowych obowiązujących w przemyśle. Postrzeganie przez naukowców pakietu wynagrodzeń i świadczeń jako niewystarczający wynika w głównej mierze z uregulowań krajowych a nie bezpośrednio instytucjonalnych. W obrębie uczelni główne kwestie dotyczą zróżnicowania premiowania w zależności od stopnia zaangażowania pracownika na rzecz wydziału lub uczelni jako całości. Uczelnia wprowadziła szereg programów motywujących (Primus, Secundus i Tertius, Akademii Iuvenum oraz Academia Iuniorum) zapewniając również dodatkowe środki finansowe na indywidualne dodatki pieniężne.

- PWr czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci wśród kadry (pytanie 27: 48 %).

Widoczny jest tren poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 36%. Pamiętajmy, iż PWr jest uczelnią techniczną na której z powodów naturalnych liczba mężczyzn jest większa względem liczby kobiet. Uczelnia posiada opracowaną kompleksową długofalową Politykę Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028 w której zaplanowano działania wspierające zapewnienie równości i przejrzystości w awansach i rozwoju zawodowym na uczelni. Przyjęte założenia i działania pozwolą zapewnić jeszcze większą dbałość o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu w strukturze kadry Uczelni uwzględniając kompetencje jako główne kryterium. Realizacja zadań ujętych w Polityce Równości, Różnorodności i Dobrostanu na lata 2025-2028 będzie



przebiegała równoległe i zgodnie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca.

- Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju zawodowego dla naukowców (pytanie 28: 52 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 41%. Naukowcy wskazali na brak spójnej, długofalowej i jasno komunikowanej strategii rozwoju karier naukowych na każdym etapie (R1-R4), na brak wsparcia i mentoringu przy doborze/wyborze ścieżki kariery a rozwój jest w dużej mierze uzależniony od bezpośrednich przełożonych.

- PWr zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy (pytanie 30: 31 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 21%, tym niemniej jest to obszar najbardziej krytycznie oceniony przez naukowców. W 2018 roku powołane zostało Biuro Karier w celu zapewnienia naukowcom doradztwa zawodowego. Niewielka jednak część naukowców ma świadomość tej formy wsparcia i istnieje konieczność lepszego upublicznienia informacji o doradztwie zawodowym i możliwościach kreacji ścieżek kariery. Podjęte działania uwzględnią uzupełnienie informacji o ofercie doradztwa zawodowego dla pracowników uczelni w pakiecie informacyjnym dla nowych pracowników oraz stronie Uczelni w zakładce "strefa pracownika", uzupełnienie informacji na stronie Biura Karier – wyodrębnienie zakładki dla pracowników, przesyłanie informacji o planowanych dla doktorantów szkoleniach przez maile oraz eBIP, organizację spotkań informacyjnych z naukowcami w jednostkach organizacyjnych Uczelni oraz z osobami, które rozwinęły swoją ścieżkę naukową i mogą tę wiedzę przekazać naukowcom młodszym stażem.

- PWr posiada procedury, które zapewniają naukowcom, zwłaszcza na początku kariery (profile R1 i R2), odpowiednie warunki do uznania ich wkładu w prace naukowe jako współautorów, niezależnie od roli ich opiekunów (pytanie 32: 55 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 37%. Na Uczelni zostały podjęte działania polegające m.in. na opracowaniu Kodeksu Etyki Pracowników PWr oraz Kodeksu Dobrych praktyk Promotora i Opiekuna Naukowego. Badanie ankietowe wskazało na ograniczoną wiedzę części ankietowanych w tym obszarze. Uczelnia będzie kontynuować działania ukierunkowane na zwiększenie świadomości zachowań etycznych w codziennej pracy oraz dobrych praktyk przy publikowaniu prac wieloautorских (np. szkolenia z etyki wspólnych publikacji).

- Na PWr obowiązki związane z nauczaniem są wynagradzane i uwzględniane w systemach oceny pracowników (włączając w to szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym) (pytanie 33: 56 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 27%. Na Uczelni opracowane oraz wdrożone zostały nowe Zasady zlecania zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego. Zwiększona została w pensum dydaktycznym liczba godzin z tytułu opieki na słuchaczami Szkoły Doktorskiej oraz uregulowano liczbę godzin dydaktycznych wliczanych do pensum dydaktycznego dla naukowców z tytułu prowadzonych kursów badawczych ze studentami. W 2021 r. Respondenci wskazali również konieczność podniesienia znaczenia obowiązków w zakresie nauczania w ocenie okresowej, dlatego w ankiecie aktualnej oceny nauczyciela akademickiego (za okres 1 marca 2023 roku - 28 lutego 2026 roku) poszerzono zakres kompetencji zawodowych związanych z nauczaniem w obszarach: doskonalenie oferty dydaktycznej, realizacja procesu kształcenia, realizacja procesu dyplomowania, współpraca ze studentami inna niż zajęcia dydaktyczne, współpraca krajowa i międzynarodowa w obszarze kształcenia, nagrody i wyróżnienia za działalność dydaktyczną, (w tym nagrody za



prace dyplomowe).

- PWr zapewnia odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg, w tym kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami (pytanie 34: 41 %).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 31%. Na Uczelni od 2016 roku obowiązuje Kodeks Etyki Pracowników PWr, Kodeks Promotora i Opiekuna Naukowego oraz powołani są Rzecznicy Dyscyplinarni (ds. Nauczycieli Akademickich, ds. Doktorantów, ds. Studentów) i Mediator. Stosunkowa mała liczba zgłoszeń do Rzeczników Dyscyplinarnych ds. Nauczycieli Akademickich (Rok 2022- liczba zgłoszeń 7 / Rok 2023-liczba zgłoszeń 4 / Rok 2024-liczba zgłoszeń 5 /Rok 2025- liczba zgłoszeń 4) może potwierdzać, iż wielu pracowników nie wie, że określone są odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg/apelacji, w tym także kwestie dotyczące konfliktu między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Obszar ten wymaga dalszych prac samodoskonalących, szczególnie informacyjnych.

Filar 4 SZKOLENIA

- PWr wyznacza opiekuna naukowego o odpowiednich kompetencjach, który wspiera początkujących naukowców w realizacji obowiązków, monitoruje ich postępy i udziela informacji zwrotnych, wspierając ich rozwój zawodowy. (pytanie 40: 57%).

Widoczny jest trend poprawy ponieważ w 2021 r. wskaźnik wynosił 42%.

Naukowcy profilu R1

Na uczelni są wdrożone instrumenty systemowe w Szkole Doktorskiej dotyczących procedur i zakresu: wyznaczania promotorów, zadań i obowiązków promotorów, kodeksu dobrych praktyk promotora, opracowania indywidualnych planów badawczych (IPB), monitorowania postępów prac w formie indywidualnych planów badawczych doktoranta oraz oceny śródkresowej doktorantów (IPK), niezbędnych mechanizmów udzielania informacji zwrotnej a także sytuacji konfliktowych.

Naukowcy profilu R2

Wsparcie mentorskie dla początkujących naukowców R2, nie ma w pełni systemowego charakteru i często opiera się na rozwiązaniach nieformalnych. Przyjmij się, iż opiekę nad naukowcem R2 sprawuje kierownik katedry / Instytutu lub lider grupy badawczej. Respondenci sygnalizują potrzebę większej spójności w zakresie planowania rozwoju zawodowego oraz jasnego określenia roli mentora jako osoby wspierającej rozwój, a nie wyłącznie nadzorującej realizację zadań. Rekomenduje się rozważenie wdrożenia prostych, praktycznych form mentoringu dla pracowników na etapie kariery R2 oraz promowanie planowego podejścia do rozwoju naukowego w jednostkach, przy zachowaniu elastyczności i ograniczeniu nadmiernej biurokratyzacji.

Uczelnia stawia sobie za cel dalsze działania podnoszące świadomość pracowników o posiadaniu przez Politechnikę Wrocławską wyróżnienia HR Excellence in Research, osadzenie zasad Europejskiej Karty Naukowca w strategii i kulturze Uczelni.

Zasygnalizowane w badaniu ankietowym zagadnienia zostały uwzględnione w Planie Działań na lata 2026-2029 jako działania naprawcze i samodoskonalące.