



Human Resources Excellence w badaniach naukowych

Wewnętrzna analiza luki i plan działania na lata
2015 - 2017

Mariola Matusiewicz

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Spis treści

1.	INFORMACJE O UNIWERSYTECIE SWPS	3
2.	METODOLOGIA.....	8
2.1.	Wewnętrzna analiza dokumentacji.....	8
2.2.	Badania ankietowe	8
2.3.	Analiza wyników i planowanie działań	9
3.	WYNIKI ANALIZY WEWNĘTRZNEJ	10
3.1.	Wolność Badań Naukowych (M=4,31)	12
3.2.	Zasady Etyczne (M=4,39).....	12
3.3.	Odpowiedzialność zawodowa (M=4,3)	13
3.4.	Profesjonalne podejście (M=4,13)	14
3.5.	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (M=3,98)	14
3.6.	Odpowiedzialność (M=4,11).....	15
3.7.	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (M=3,9).....	16
3.8.	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (M=4).....	16
3.9.	Zaangażowanie społeczne (M=3,98)	18
3.10.	Relacje z opiekunem naukowym (M=3,65)	18
3.11.	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (M=3,84).....	19
3.12.	Kontynuacja rozwoju zawodowego (M=3,83).....	19
3.13.	Uznanie zawodu (M=3,82)	20
3.14.	Zasada niedyskryminacji (M=4,33).....	21
3.15.	Środowisko badań naukowych (M=3,87)	21
3.16.	Warunki pracy (M=3,98).....	22
3.17.	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (M=3,8)	23
3.18.	Finansowanie i wynagrodzenie (M=3,47).....	24
3.19.	Równowaga płci (M=3,92).....	25
3.20.	Rozwój kariery zawodowej (M=3,46) / Dostęp do doradztwa zawodowego (M=3,06)....	25
3.21.	Wartość mobilności (M=3,54)	26
3.22.	Dostęp do szkoleń naukowych oraz stałego rozwoju zawodowego (M=3,58)	29
3.23.	Prawa własności intelektualnej (M=3,66)	30
3.24.	Współautorstwo (M=3,92)	30

3.25.	Opieka naukowa (M=3,47)	31
3.26.	Nauczanie (M=3,44)	32
3.27.	Systemy oceny pracowników (M=3,93)	33
3.28.	Skargi/apelacje (M=3,37)	33
3.29.	Wpływ na organy decyzyjne (M=3,67)	34
3.30.	Rekrutacja (M=3,75)	34
3.31.	Rekrutacja (M=3,67)	35
3.32.	Dobór kadr (M= 3,59)	35
3.33.	Przejrzystość (M=3,57)	36
3.34.	Ocena zasług (M=3,72)	37
3.35.	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (M=3,62).....	38
3.36.	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (M=3,81)	38
3.37.	Uznawanie kwalifikacji (M=3,76).....	39
3.38.	Staż pracy (M=3,82).....	39
3.39.	Stanowiska dla pracowników z tytułem doktora (M=3,67).....	39
3.40.	Podsumowanie	40
4.	PLAN DZIAŁANIA.....	41
5.	WNIOSKI	43

1. INFORMACJE O UNIwersYTECIE SWPS

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny (do czerwca 2015 Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej) to pierwsza polska uczelnia niepubliczna, która uzyskała status niepublicznego uniwersytetu przymiotnikowego. Pierwsi studenci rozpoczęli edukację w 1996 roku na kierunku psychologia. W ciągu 19 lat funkcjonowania Uniwersytet SWPS znacząco się rozwinął i oprócz wydziałów powstałych w Warszawie (Wydział Psychologii, Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych oraz Wydział Prawa) otwarte zostały wydziały zamiejscowe w Sopocie, Wrocławiu, Katowicach i Poznaniu.

Obecnie na Uniwersytecie SWPS studiuje ponad 15 tys. studentów na wszystkich poziomach edukacji wyższej, tj. na studiach I stopnia, II stopnia, jednolitych magisterskich, doktoranckich oraz podyplomowych. W ramach studiów I i II stopnia uczelnia oferuje 18 kierunków, 4 kierunki na studiach doktoranckich oraz 94 kierunki i 55 szkoleń na studiach podyplomowych, wszystkie w ramach następujących dziedzin nauki: psychologia, socjologia, prawo, nauki społeczne i humanistyczne.

Celem strategicznym uczelni jest umocnienie jej pozycji w wybranych dziedzinach nauk społecznych i humanistycznych jako ośrodka naukowego i dydaktycznego liczącego się w Polsce i na świecie. Fundamentem wysokiego poziomu kształcenia jest solidna praca wykładowców nad własnym rozwojem naukowym. Uczelnia zabiega o realizację tego celu poprzez:

- prowadzenie badań naukowych – podstawowych i stosowanych – wnoszących wkład w rozwój krajowej i światowej nauki i kultury, a także pomocnych w zaspokajaniu bieżących potrzeb społecznych;
- utrzymanie i rozwój pozycji akademickiego ośrodka kształcenia kadr w Polsce;
- znaczący wzrost komercjalizacji wyników badań.

W efekcie realizacji celów strategicznych, Uniwersytet SWPS otrzymał uprawnienia do nadawania stopni naukowych przyznanych przez Centralną Komisję ds. Stopni i Tytułów. Obecnie uczelnia posiada uprawnienia doktorskie na kierunkach psychologia (w ośrodku warszawskim i wrocławskim), kulturoznawstwo, socjologia, prawo i literaturoznawstwo oraz uprawnienia habilitacyjne na kierunkach psychologia (w ośrodku warszawskim i wrocławskim) i kulturoznawstwo.

Ponadto uczelnia prowadzi stałą współpracę międzynarodową, zarówno w ramach programów wymian studenckich i pracowniczych (Erasmus Plus, Atlantis), jak i międzynarodowych programów badawczych. Uniwersytet SWPS brał udział w realizacji międzynarodowych projektów badawczych, m.in. w ramach Szóstego i Siódmego Programu Ramowego Unii Europejskiej, Programu Uczenie się Przez Całe Życie (LLP), Programów tematycznych Unii Europejskiej (np. JUSTICE), jak również realizował projekty finansowane przez Deutsch-Polonische Wissenschaftsstiftung. Każdego roku na uczelni realizowanych jest około 300 projektów badawczych finansowanych przez publiczne i niepubliczne instytucje krajowe, Unię Europejską, instytucje międzynarodowe oraz z dotacji MNiSW na działalność statutową.

Wyniki oceny parametrycznej cyklicznie prowadzonej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego potwierdzają wysoki poziom naukowy Uniwersytetu SWPS. W ocenie

przeprowadzonej w 2013 roku Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu zajął pierwsze miejsce wśród wszystkich instytucji naukowych w dziedzinie nauk społecznych uzyskując prestiżową kategorię A+. Na trzecim miejscu w dziedzinie nauk społecznych znalazł się również Wydział Psychologii z kategorią A. Żadna jednostka Uniwersytetu SWPS nie uzyskała kategorii poniżej B.

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny co roku zajmuje miejsca w czołówkach polskich rankingów uczelni niepublicznych takich jak ranking Perspektyw, ranking Narodowego Centrum Nauki, ranking Wprost itp. Ranking Szkół Wyższych Perspektywy to najważniejsza w Polsce klasyfikacja jednostek akademickich, biorąca pod uwagę w swej ocenie efektywność naukową, prestiż, potencjał naukowy, umiędzynarodowienie studiów, warunki kształcenia oraz innowacyjność. Od pięciu lat niezmiennie uczelnia plasuje się w pierwszej trójce rankingu niepublicznych uczelni magisterskich oraz w pierwszej dziesiątce w kategorii wybranych kierunków humanistycznych i społecznych. Wśród wszystkich polskich uniwersytetów, Uniwersytet SWPS zajął 14 miejsce w 2015 roku (ze względu na zmianę rangi uczelni, w poprzednich latach nie była brana pod uwagę w tej kategorii).

Rys. 1 Ranking Niepublicznych Uczelni Magisterskich Perspektywy 2015 wraz z pozycjami zajmowanymi w poprzednich latach

Ranking Niepublicznych Uczelni Magisterskich						
2015	Nazwa uczelni	'14	'13	'12	'11	WSK
1	Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie	1	1	1	1	100
2	SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny	2	3	2	2	86.2
3	Polsko-japońska Akademia Technik Komputerowych	3	2	3	3	74.0
4	Uczelnia Łazarskiego w Warszawie	4	4	5	5	64.0
5	Akademia Finansów i Biznesu Vistula	5	6	12	11	61.9

Ranking Szkół Wyższych prezentowany przez tygodnik Wprost ocenia uczelnie pod kątem kształcenia najlepszych pracowników. Co roku badane jest 500 największych polskich firm, których przedstawiciele odpowiadają na pytanie, jakich specjalistów najbardziej potrzebują i absolwentów jakich uczelni cenią najwyżej. Wśród uczelni niepublicznych Uniwersytet SWPS znalazł się na drugim miejscu. W klasyfikacji generalnej uczelnia znalazła się w pierwszej 50 zajmując 18. miejsce, wyprzedzając przy tym wiele uniwersytetów i uczelni technicznych. Jednocześnie należy podkreślić, że pozycja Uniwersytetu SWPS w klasyfikacji ogólnej niniejszego rankingu znacząco wzrosła od poprzedniego roku – z miejsca 41 nastąpił awans na miejsce 18.

Rys. 2 Ranking Wprost najbardziej cenionych przez pracodawców uczelni niepublicznych

 **10 niepublicznych szkół wyższych najbardziej cenionych przez pracodawców**

1	Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa	6	Collegium Civitas, Warszawa
2	Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa	7	Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów
3	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	8	Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki, Kraków
4	Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych	9	Akademia Finansów i Biznesu Vistula, Warszawa
5	Uczelnia Łazarskiego, Warszawa	10	Społeczna Akademia Nauk, Warszawa

Rys. 3 Ranking Wprost najbardziej cenionych przez pracodawców uczelni, klasyfikacja generalna

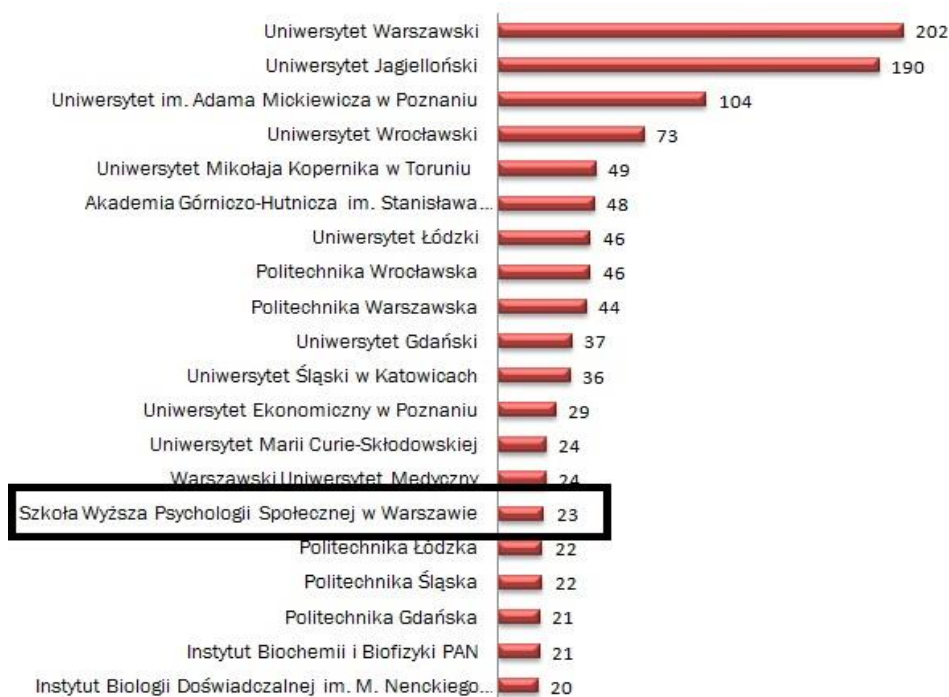
Ranking szkół wyższych WPROST

 **50 szkół wyższych, których absolwenci są najczęściej poszukiwani przez pracodawców**

1	Politechnika Warszawska	26	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
2	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	27	Politechnika Opolska
3	Uniwersytet Warszawski	28	Politechnika Rzeszowska
4	Politechnika Śląska	29	Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu
5	Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie	30	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
6	Politechnika Wrocławska	31	Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
7	Politechnika Gdańska	32	Akademia Sztuk Pięknych w Gdańsku
8	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	33	Akademia Sztuk Pięknych w Łodzi
9	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	34	Uniwersytet Łódzki
10	Politechnika Łódzka	35	Uniwersytet Wrocławski
11	Politechnika Poznańska	36	Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
12	Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu	37	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
13	Uniwersytet Jagielloński	38	Politechnika Lubelska
14	Akademia Leona Koźmińskiego	39	Politechnika Szczecińska
15	Wojkowska Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie	40	Uniwersytet Zielonogórski
16	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	41	Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kollątaja w Krakowie
17	Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	42	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
18	Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie	43	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
19	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	44	Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy
20	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	45	Akademia Morska w Gdyni
21	Politechnika Białostocka	46	Uniwersytet Rzeszowski
22	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	47	Akademia Morska w Szczecinie
23	Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych	48	Politechnika Częstochowska
24	Uniwersytet Śląski w Katowicach	49	Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie
25	Uniwersytet Gdański	50	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Co roku Narodowe Centrum Nauki publikuje rankingi jednostek badawczych ze względu na aktywność pozyskiwania dofinansowania na działalność badawczą. W ostatnich latach Uniwersytet SWPS zajmuje wysokie pozycje w tych rankingach, ze względu na liczbę wniosków uzyskujących dofinansowanie oraz ze względu na kwotę dofinansowań.

Rys. 4 Ranking instytucji badawczych ze względu na liczbę wniosków dofinansowanych przez NCN



Aktywność badawcza pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych uczelni, zaplecze badawcze oraz administracja i zarządzanie projektami są doceniane przez NCN od lat, co sprawia, że Uniwersytet SWPS zajmuje wysokie pozycje w ich rankingach. Wśród 185 ośrodków badawczych z całego kraju, które w 2014 roku zdobyły fundusze z Narodowego Centrum Nauki, uczelnia zajęła piętnastą pozycję (pod kątem liczby dofinansowań) oraz dwudziestą pozycję (pod kątem wysokości dofinansowania), skutecznie konkurując z wieloma znacznie większymi jednostkami naukowymi. Również ranking uczelni zrzeszonych w ramach Konferencji Rektorów Uczelni Warszawskich klasyfikuje jednostki badawcze ze względu na liczbę wniosków dofinansowanych oraz kwotę dofinansowań. W tej kwalifikacji uczelnia zajmuje czwarte miejsce.

Rys. 5 Ranking instytucji badawczych ze względu na wysokość uzyskanych dofinansowań



Rys. 6 Ranking instytucji badawczych zrzeszonych w ramach Konferencji Rektorów Uczelni Warszawskich

Konkursy NCN rozstrzygnięte w 2014 r.
Wyniki poszczególnych uczelni KR UW
wg. liczby przyznanych grantów

L.p.	Wnioskodawca	Liczba wniosków zakwalifikowanych do finansowania	Kwota przyznana ogółem [zł]
1.	Uniwersytet Warszawski	202	70,5 mln zł
2.	Politechnika Warszawska	44	18 mln zł
3.	Warszawski Uniwersytet Medyczny	24	14,2 mln zł
4.	Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej	23	9,5 mln zł
5.	Szkoła Główna Handlowa	16	4,1 mln zł
6.	Akademia Leona Koźmińskiego	7	1,4 mln zł
7.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego	7	6,4 mln zł
8.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego	7	862 tys. zł
9.	Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego	3	1 mln zł
10.	Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej	2	650 tys. zł
11.	Akademia Sztuk Pięknych	2	777 tys. zł

 NARODOWE CENTRUM NAUKI

Ponadto co roku Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego nagradza studentów uczelni wyższych dofinansowaniem na badania naukowe w ramach programu „Diamentowy Grant”. Wśród laureatów wielokrotnie pojawiają się studenci Uniwersytetu SWPS, którzy dzięki zdobytej nagrodzie mogą realizować swoje badania. Najczęściej dofinansowywane są projekty z dziedziny psychologii.

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny jest nie tylko wybitną jednostką akademicką, kształtującą umysły wielu młodych ludzi w dziedzinach nauk humanistycznych i społecznych, ale również przygotowującą ich do wymagań rynku pracy. Ponadto uczelnia ta jest znakomitym ośrodkiem badawczym o czym świadczą nie tylko nagrody i zdobyte wysokie pozycje w ogólnopolskich i międzynarodowych rankingach. W ciągu 19 lat funkcjonowania uczelnia otrzymała liczne uprawnienia doktorskie (pierwsze uczelnia uzyskała trzy lata po utworzeniu) i habilitacyjne, nagrody i wyróżnienia w dziedzinie nauki i dydaktyki, otworzyła laboratoria, które nie tylko kształcą studentów, ale również prowadzą badania naukowe. Osiągnięcia Uniwersytetu SWPS są imponujące nie tylko ze względu na ich rozmiar, ale również czas, w którym były zdobywane kolejne cele strategiczne.

2. METODOLOGIA

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny wyraził swoje poparcie dla „Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych” (w skrócie Karta i Kodeks) poprzez podpisanie przez Rektora, prof. Andrzeja Eliasza, Deklaracji Poparcia Karty i Kodeksu w październiku 2014 roku. Ponadto uczelnia utworzyła wewnętrzny Zespół Zadaniowy HR Excellence for Research składający się z: pani Angeliki Łakomskiej, koordynatora projektu, pani Marioli Matuszewicz, Dyrektora Personalnego, prof. Romana Cieślaka, Prorektora ds. Nauki. Zespół zadaniowy przyjął strategię (2) przeprowadzenia analizy rozbieżności między zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych a aktualnymi praktykami Uniwersytetu SWPS a także (2) przygotowania planu działania opartego na zidentyfikowanych rozbieżnościach.

2.1. Wewnętrzna analiza dokumentacji

Zespół zadaniowy przystąpił do realizacji zadania analizując zapisy Karty i Kodeksu oraz porównując je z obowiązującymi w Uniwersytecie SWPS aktami prawnymi oraz dokumentami wewnętrznymi takimi, jak:

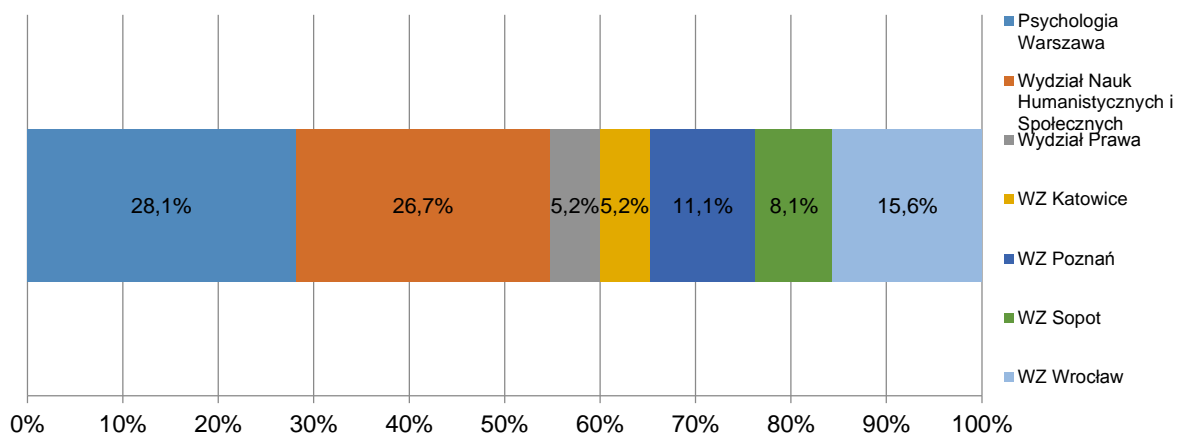
- Statut uczelni,
- Strategia uczelni,
- Regulamin pracy,
- Regulamin organizacyjny,
- Regulamin działania Rad Wydziałów,
- Regulamin oceny pracowników,
- Zarządzenia Rektora,
- Inne spisane procedury wewnętrzne dotyczące prowadzenia badań, zatrudniania, wynagradzania i premiowania pracowników.

2.2. Badania ankietowe

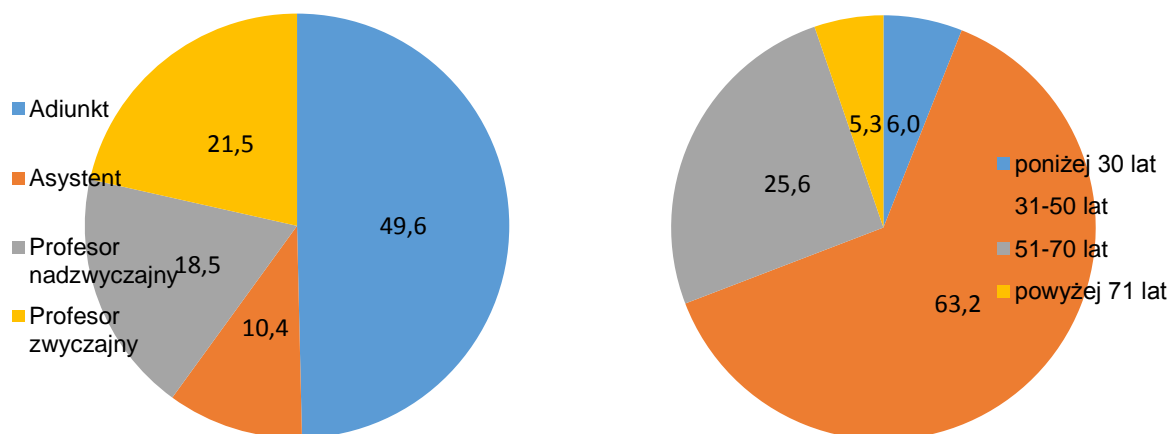
Kolejnym krokiem w ramach analizy wewnętrznej było przeprowadzenie anonimowego badania ankietowego wśród naukowców pracujących w Uniwersytecie SWPS. Ankietowani otrzymali kwestionariusz, który zawierał 40 kryteriów, których spełnienie wymagane jest przy ubieganiu się o przyznanie logo „HR Excellence in Research”. Pracownicy mieli za zadanie określenie, w jakim stopniu ich zdaniem spełniane są przez Uczelnię poszczególne kryteria. Odpowiedzi udzielano na skali 0 - w ogóle, 1 - w bardzo małym, 2 - małym, 3 - w przeciętnym / nie mam zdania, 4 - w dużym, 5 w bardzo dużym. Ankietowani wymienili również działania, które w ich opinii mogłyby być podjęte w przyszłości, w celu usprawnienia realizacji kryteriów Karty i Kodeksu. Kwestionariusz zawierał pełne definicje parametrów zawarte w Karcie i Kodeksie tak, by respondenci nie tylko dokładnie rozumieli treść poszczególnych pytań, ale przy okazji badań mieli możliwość zapoznania się z zapisami Karty i Kodeksu. Do udziału w badaniu zaprosiliśmy wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych tj. 320 osób, na wszystkich etapach kariery zawodowej: od stanowiska asystenta po profesora zwyczajnego. Wskaźnik udziału w badaniu (response rate) wyniósł 42,8% co oznacza, że na prośbę zespołu odpowiedziało 137 osób.

Wśród respondentów najliczniejszą grupę stanowili adiunkci (49,6%) oraz pracownicy Wydziału Psychologii w Warszawie (28,1%). Najczęściej udział w badaniu brały osoby w wieku

Wykres 1. Udział pracowników poszczególnych wydziałów Uniwersytetu SWPS w badaniu do 50 lat (69,2%).



Wykres 2. Stanowiska pracy i wiek ankietowanych pracowników naukowo-dydaktycznych



2.3. Analiza wyników i planowanie działań

Wyniki analizy dokumentacji oraz badań ankietowych zostały podsumowane przez Zespół Zadaniowy oraz przedstawione i szczegółowo omówione podczas specjalnego warsztatu, w którym uczestniczyli: Rektor, Prorektorzy, Dyrektor Generalna, Dziekani Wydziałów i kluczowi dyrektorzy administracyjni. Rezultatem warsztatu było zaproponowanie planu działań, które przyczynią się do ograniczenia rozbieżności między zasadami funkcjonowaniem Uniwersytetu SWPS a zasadami Kodeksu i Karty.

3. WYNIKI ANALIZY WEWNĘTRZNEJ

Analiza dokumentacji wewnętrznej wykazała, że Uniwersytet SWPS przestrzega wszystkich regulacji i zaleceń uwzględnionych w Kodeksie i Karcie. Należy natomiast doprowadzić do: (1) upowszechnienia wśród kadry naukowej i dydaktycznej znajomości istniejących uregulowań oraz do (2) ich systematycznego uaktualniania w odpowiedzi na zmieniające się zewnętrzne uwarunkowania prawne (np. Prawa o Szkolnictwie Wyższym) oraz potrzeby i ambicje samej kadry naukowej i dydaktycznej. W tym celu zaplanowano: (1) stworzenie internetowej bazy wewnętrznych uregulowań i procedur, (2) uruchomienie systemu zgłaszania przez pracowników propozycji zmian w istniejących uregulowaniach. Ponadto wszystkie nowe wewnętrzne regulacje będą wprowadzane po ocenie ich zgodności z zapisami Kodeksu i Karty, włącznie z nową strategią uczelni, która będzie obowiązywała od 2017 roku.

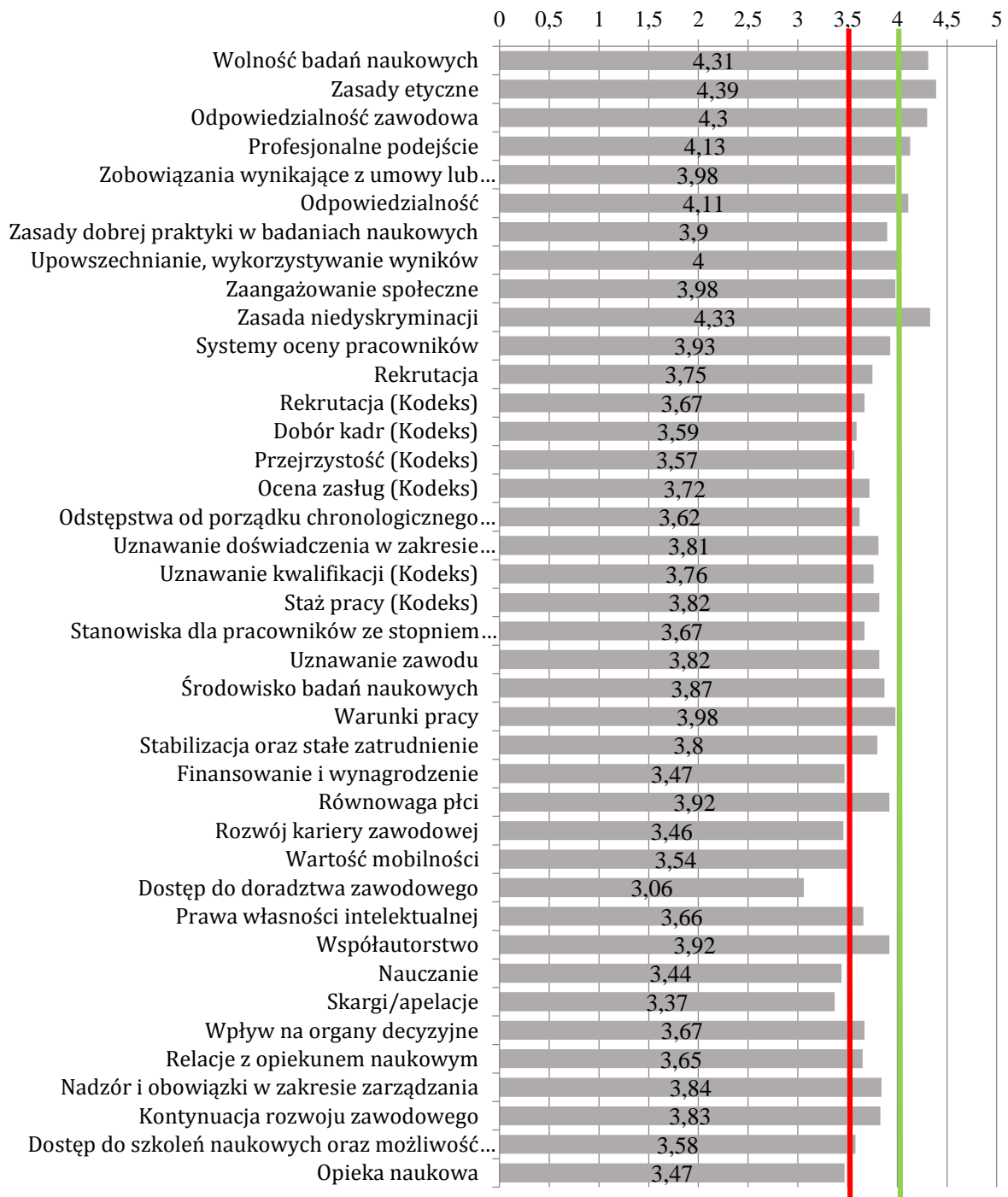
Badanie ankietowe wykazało, jak pracownicy naukowcy ocenili aktualne wypełnianie przez Uczelnię poszczególnych zapisów Kodeksu i Karty. Szczegółowa analiza udzielonych odpowiedzi pokazała, że większość ocen była wysoka. Ogólnie można wyróżnić dwie kategorie rezultatów: *mocne strony* oraz *wyzwania*. Zespół zadaniowy przyjął, że działania ocenione na poziomie 4 i powyżej (na sześciostopniowej skali: od 0 do 5) są naszymi mocnymi stronami, natomiast działania ocenione na poziomie 3,5 i poniżej to wyzwania, przed którym stoi uczelnia.

Mocne strony uczelni to: Wolność badań naukowych (4,31), Zasady etyczne (4,39), Odpowiedzialność zawodowa (4,30), Profesjonalne podejście (4,13), Odpowiedzialność (4,11), Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników (4,00) oraz Zasada niedyskryminacji (4,33).

Natomiast wyzwaniem dla uczelni okazały się obszary w następujących kategoriach: Finansowanie i wynagrodzenie (3,47), Rozwój kariery zawodowej (3,46), Dostęp do doradztwa zawodowego (3,06), Nauczanie (3,44), Skargi/apelacje (3,37) oraz Opieka naukowa (3,47).

Dalsza część niniejszego dokumentu zawiera (a) dokładny opis kryteriów, których realizacja wymaga wsparcia i ulepszenia na poziomie instytucjonalnym, (b) szczegóły aktualnych rozwiązań a także (c) plan działań Uniwersytetu SWPS w celu pełnej realizacji założeń Kodeksu i Karty.

Wykres 1. Wyniki kwestionariusza „HR Excellence w badaniach naukowych”



Skala odpowiedzi: 0 - w ogóle, 1 - w bardzo małym, 2 - małym, 3 - w przeciętnym / nie mam zdania, 4 - w dużym, 5 w bardzo dużym.

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców

3.1. Wolność Badań Naukowych (M=4,31)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać w kierunku poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod, które służą do rozwiązania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą być wynikiem określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa / doradztwo / zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Takie ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS traktuje wolność badań naukowych w sposób priorytetowy i odpowiedzialny. Wolność badań naukowych jest zagwarantowana *Ustawą o szkolnictwie wyższym*. Te zapisy respektują uczelnie w Polsce. W *Strategii* uczelni stwierdzamy, że prowadzona przez nas działalność badawcza i edukacyjna jest wypełnieniem powinności wobec społeczeństwa. Wolność badaczy przejawia się na wiele sposobów, począwszy od wolności wypowiedzi a skończywszy na możliwości kształtowania obszarów badań i doboru adekwatnej do problemu metodologii badań. Ograniczenia tych wolności wynikają z poszanowania praw innych ludzi oraz związanych z tym procedur. Jednym z przejawów dbałości o prawa innych ludzi jest funkcjonowanie *Komisji ds. Etyki Badań Empirycznych z Udziałem Ludzi jako Osób Badanych*. Komisja wspiera wysiłki badaczy na rzecz zabezpieczenia dobra osób badanych i opiniuje projekty badawcze pod względem przestrzegania zasad etyki. Komisja działa w Uniwersytecie SWPS na podstawie Uchwały Senatu z dnia 20 czerwca 2006 roku. Komisja i jej odpowiedniki funkcjonujące na wydziałach opiniują pod względem etycznym wszystkie sponsorowane projekty badawcze, w tym Narodowego Centrum Nauki, Komisji Europejskiej.

Działania do wdrożenia: brak

3.2. Zasady Etyczne (M=4,39)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Pracownicy naukowo dydaktyczni są zobowiązani do przestrzegania zasad etycznych w przyjętym przez Uniwersytet SWPS *Kodeksie Etyki Pracowników Naukowych*. Kodeks ten powstał na podstawie dokumentu pt. *The European Code of Conduct for Research Integrity*, który został ogłoszony wspólnie przez European Science Foundation (ESF) i All European Academies

(ALLEA). Kodeks adresowany jest do wszystkich pracowników naukowych. „Podstawowe, uniwersalne zasady i wartości etyczne, na których opiera się integralność i wiarygodność nauki odnoszą się do przedstawicieli wszystkich bez wyjątku dyscyplin naukowych”. Uczelnia uznaje uniwersalność takich zasad jak, sumiennosc w prezentowaniu celów i intencji prowadzonych badań, krytycyzm wobec własnych rezultatów, opieranie interpretacji i wniosków wyłącznie na faktach, bezstronność w podejściu do badanego problemu, niezalezność od zewnetrznych wpływów na prowadzenie badań. **Działania do wdrożenia:** brak

3.3. Odpowiedzialność zawodowa (M=4,3)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia inwestuje w rozwój nauki. Prowadzi badania, które odpowiadają na rzeczywiste potrzeby ludzi. Pracownicy naukowo dydaktyczni mają realny wpływ na rozwój wielu dziedzin nauki. Wyniki prowadzonych przez nich badań znajdują zastosowanie w różnych obszarach gospodarki i życia społecznego np. neurokognitywiści badają rozwój mózgu, językoznawcy tłumaczą język urzędniczy, wrocławscy badacze angażują się w walkę z otyłością, psychologowie społeczni eliminują dyskryminację w szkołach, psychologowie biznesu odkrywają mroczną stronę pieniądza, politolodzy i socjolodzy badają stan polskiej demokracji.

Kwestia oryginalności i standardów prowadzenia badań poza *Kodeksem Etyki Pracowników Naukowych* jest także regulowana prawem polskim min. w *Ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych* oraz *Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym*. Wszyscy pracownicy naukowo dydaktyczni podpisując umowę o pracę zobowiązują się do przestrzegania wyżej wymienionych przepisów dotyczących poszanowania praw własności intelektualnej. Poniżej znajduje się zapis z umowy o pracę:

§ 3

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

Z dniem rozpoczęcia zatrudnienia w Uniwersytecie SWPS, pracownik podejmuje się udziału w realizacji naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej misji i strategii uczelni.

Działalność naukowa

1. Prowadzenia aktywności naukowej z poszanowaniem praw własności, praw autorskich, zasad etycznych, obowiązujących w uczelni nom i procedur oraz z poszanowaniem obowiązującego w Polsce prawa.

Prawem wewnętrznym na Uniwersytecie SWPS regulującym kwestię plagiatów w stosunku do studentów i doktorantów jest *Zarządzenia Rektora z dnia 30 kwietnia 2010 r oraz 2 kwietnia*

2014r w sprawie procedury antyplagiatowej oraz wprowadzenia systemu Plagiat.pl. Naruszenie przepisów dotyczących wyżej wymienionych ustaw i procedur skutkuje dotkliwymi sankcjami prawnymi i społecznymi.

Działania do wdrożenia: brak

3.4. Profesjonalne podejście (M=4,13)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W uczelni funkcjonuje Biuro ds. Badań Naukowych (BDBN), które jest centralną jednostką administracyjną wspierającą działalność badawczą pracowników naukowych Uniwersytetu SWPS. Biuro ds. Badań Naukowych funkcjonuje w modelu stałego i bieżącego wsparcia pracowników naukowych w realizacji projektów. Każdy kierownik projektu otrzymuje wsparcie dedykowanego pracownika pionu administracyjnego, począwszy od etapu wniosku, poprzez realizację, po zakończenie projektu. BDBN wypełnia misję i strategię Uczelni w zakresie pozyskiwania oraz prawidłowego wykorzystywania środków na realizację badań naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych i wewnętrznych. Do podstawowych zadań Biura ds. Badań Naukowych należy min: upowszechnianie informacji o strukturze i celach krajowych i międzynarodowych programów badawczych oraz źródłach finansowania działalności badawczej, pomoc w poszukiwaniu partnerów i tworzeniu konsorcjów naukowych; przygotowanie polskich zespołów do podejmowania roli koordynatorów międzynarodowych konsorcjów badawczych, gromadzenie informacji o zgłaszanych wnioskach i projektach realizowanych, opracowywanie raportów, statystyk na temat udziału pracowników Uniwersytetu SWPS w projektach badawczych, koordynowanie oraz nadzór nad prawidłowością procesu raportowania realizacji projektów zgodnie z wymaganiami instytucji finansujących.

Działania do wdrożenia: brak

3.5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (M=3,98)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Pracownicy uczelni są zapoznawani z przepisami krajowymi i wewnętrznymi za pośrednictwem Wirtualnej Uczelni w której zmieszczone są zarządzenia, uchwały oraz procedury dotyczące min. praw własności intelektualnej. Wsparciem jest także Biuro Badań ds. Naukowych, którego zadaniem jest min. organizacja seminariów i szkoleń poświęconych praktycznym aspektom zarządzania projektami badawczymi i wymianie dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie. Ponadto każdy pracownik w indywidualnych umowach o pracę ma zawarte zapisy zobowiązujące do przestrzegania zasad *Regulaminu własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych*. Poniżej zapis z umowy o pracę:

§ 7

WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA

Pracownik zobowiązuje się do zapoznania i przestrzegania regulaminu zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.

Aspekt ochrony własności intelektualnej przejawia się także w Regulaminie Oceny Nauczycieli Akademickich w par.2 pkt.8: *„Ocena nauczycieli akademickich powinna uwzględniać przestrzeganie przez nauczycieli akademickich praw autorskich i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej”*

Działania do wdrożenia: brak

3.6. Odpowiedzialność (M=4,11)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne.

Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Kwestia odpowiedzialności i sprawozdawczości z badań naukowych jest regulowana poprzez Zarządzenie Rektora z dnia 6 listopada 2012 r. w sprawie *Zasad realizacji projektów badawczych*. Ponadto Biuro ds. Badań Naukowych koordynuje oraz nadzoruje prawidłowość procesu realizacji oraz raportowania projektów zgodnie z wymaganiami instytucji finansujących. Biuro ds. Badań Naukowych jest również odpowiedzialne za proces podpisywania umów z instytucjami zewnętrznymi finansującymi realizowane w uczelni badania oraz weryfikację rzetelności wykorzystania przyznanych środków. W Uczelni cyklicznie, na zlecenie instytucji finansujących bądź w ramach wewnętrznych procedur, przeprowadzane są

niezależne audyty mające na celu ocenę prawidłowości wydatkowania i rozliczenia przyznanych Uczelni środków na badania. Dokumentacja dotycząca realizacji projektów jest przechowywana w ujednoliconej formie, pozwalającej na łatwy do niej dostęp. Wsparcie procesów kontroli zapewniają funkcjonujące w Uczelni systemy informatyczne wspierające zarządzanie finansowymi oraz zasobami kadrowymi. **Działania do wdrożenia:** brak

3.7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (M=3,9)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Pracodawca jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym celu wszyscy pracownicy uczelni przechodzą obowiązkowe szkolenia wynikające z *Kodeksu Pracy*. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed rozpoczęciem pracy przechodzi szkolenie wstępne oraz instruktaż stanowiskowy. Szkolenie okresowe z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadza się nie rzadziej niż raz na 6 lat. W celu zapewnienia bezpiecznych warunków i przeprowadzenia szkoleń w uczelni jest zatrudniony Specjalista ds. BHP. Ponadto w ramach funkcjonującego w uczelni programu wdrożenia nowego pracownika, w pierwszym miesiącu pracy naukowcy dodatkowo zapoznają się z krajowymi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. W celu ochrony danych osobowych i poufności w uczelni funkcjonuje *Polityka Bezpieczeństwa* oraz *Instrukcja Zarządzania Systemem Informatycznym*. Powołano także stanowisko pacy: Administratora Bezpieczeństwa Informacji, którego celem jest zapewnienie przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych zgodnie z obowiązującą ustawą o ochronie danych osobowych.

Działania do wdrożenia: brak

3.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (M=4)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W ramach działalności uczelni zachęcamy naszych pracowników do rozpowszechniania i wykorzystywania wyników badań naukowych. W tym celu zostało powołane do życia *Wydawnictwo Uniwersytetu SWPS*. Od momentu powstania zadaniem uczelnianego wydawcy jest publikowanie podręczników, monografii, skryptów, czasopism, prac habilitacyjnych i doktorskich autorstwa pracowników dydaktycznych uczelni. Dzięki szerokiej współpracy z uznanymi edytorami rynku książki akademickiej, wydawnictwo pomaga w zaprezentowaniu dorobku naukowego, inicjując wydania koedycyjne oraz wspierając merytorycznie i organizacyjnie wszystkie wartościowe projekty. Dzięki temu od wielu lat do rąk czytelników trafia bogata i różnorodna oferta obejmująca publikacje z wielu dziedzin nauk humanistycznych i społecznych – psychologii, socjologii, kulturoznawstwa, wiedzy o języku i literaturze, filozofii, edukacji, etyki, a także seksuologii czy historii. W swojej ofercie Wydawnictwo Uniwersytetu SWPS oprócz publikacji książkowych ma również periodyki:

„Kultura Popularna” – publikuje artykuły dotyczące najciekawszych zjawisk kulturalnych we współczesnym świecie.

„Acta Sueco-Polonica” – przedstawia najrozmaitsze aspekty stosunków polsko-skandynawskich w dziedzinie kultury, języka i historii oraz dokonania badawcze ze Skandynawii, Polski i innych krajów europejskich.

„Themis Polska Nova” – to przedsięwzięcie wydawnicze Wydziału Prawa Uniwersytetu SWPS. Tytuł nawiązuje do najlepszych tradycji polskich czasopism prawniczych, co jest zobowiązaniem do zachowania kojarzonego z nim poziomu.

Rozpowszechnianie informacji o realizowanych w Uczelni badaniach odbywa się za pomocą strony internetowej uczelni, gdzie na bieżąco zamieszczane są informacje o ciekawych osiągnięciach i dorobku pracowników uczelni. (<http://www.swps.pl/warszawa/nauka-i-rozwoj/warszawa-badania-i-projekty-doniesienia-ze-swiata-nauki>)

Informacje o projektach badawczych realizowanych w Uczelni dostępne są on-line w Bazie danych projektów badawczych (<http://www.swps.pl/warszawa/nauka-i-rozwoj/warszawa-biuro-badan-naukowych/baza-projektow-badawczych>) a dorobek publikacyjny prezentowany jest w repozytorium Baza Wiedzy (<http://bw.swps.edu.pl/index.seam>).

W uczelni funkcjonuje Centrum Prasowe Uniwersytetu SWPS, które działa na rzecz popularyzacji wyników badań naukowych realizowanych na Uczelni. Wspieramy kadrę naukową w promocji projektów badawczych w mediach. Dostarczamy rzetelnych i atrakcyjnych treści popularnonaukowych dziennikarzom i pomagamy redakcjom w uzyskaniu komentarzy od naszych naukowców jako ekspertów w swoich dziedzinach.

Poza tym Uniwersytet SWPS aktywnie współpracuje przy realizacji badań i ich wdrożeniu z licznymi instytucjami nauki i kultury, administracją publiczną, instytucjami finansowymi oraz przedsiębiorcami. Stałe umowy o współpracy z instytucjami w kraju i zagranicą (np. Centrum Nauki Kopernik, Necki Institute of Experimental Biology, Santander Universidades, University of Colorado etc) dowodzą ciągłości i użyteczności prowadzonych Badań Naukowych. Realizowane wspólnie z przedsiębiorcami oraz na ich zlecenie projekty wdrożeniowe są przykładem skutecznej komercjalizacji badań prowadzonych przez naukowców Uniwersytetu SWPS.

Działania do wdrożenia: Uczelni zależy na tym aby wyniki badań naukowców były rozpowszechniane, udostępniane i komercjalizowane. Takie działania będą przedmiotem tworzonej strategii na lata 2017-20120.

3.9. Zaangażowanie społeczne (M=3,98)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS, podobnie jak wiele Uczelni na świecie, rozwija współpracę z otoczeniem społecznym i biznesowym. Stara się wykorzystywać potencjał i specyfikę uczelni, aby nie tylko przyczynić się do rozwoju wiedzy, ale także do praktycznego jej wykorzystania. Aby zapewnić udostępnienie działań naukowych ogółowi społeczeństwa i upowszechnić naukę uczelnia prowadzi min. następujące projekty: *Strefa Psyche*, *Strefa Rodzica* oraz *Strefa Młodzieży*. Celem projektu *Strefa Psyche* jest popularyzowanie wiedzy psychologicznej na najwyższym merytorycznym poziomie, w bardzo szerokim zakresie oraz odkrywanie możliwości działania, jakie daje psychologia w różnych sferach życia zarówno prywatnego, jak i zawodowego. *Strefa Rodzica* to kolejny projekt Uniwersytetu SWPS skierowany do dzieci i rodziców. Wybitni naukowcy oraz eksperci zajmujący się tematyką wychowawczą poruszają problemy związane z psychologią dziecka, psychodietetyką, seksualnością, wspomaganie rozwoju dzieci i młodzieży. *Strefa Młodzieży* to nowatorskie przedsięwzięcie profilaktyczno-edukacyjne, którego celem jest wspieranie rozwoju młodych ludzi w wieku licealnym, a także ich rodziców i nauczycieli w budowaniu codziennych relacji z podopiecznymi. Podczas spotkań psychologicznych poruszana jest tematyka związana z okresem dorastania, problemami oraz zaburzeniami występującymi właśnie w tym momencie życia. Omawiane są także tematy tabu, różnice między ludźmi i możliwe drogi rozwiązywania często bardzo poważnych problemów. Naukowcy Uniwersytetu SWPS dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem z szerokim gronem odbiorców na łamach najbardziej poczytnych dzienników w Polsce, w tym także w ramach cyklu *Objąć rozumem* realizowanym wspólnie z *Gazetą Wyborczą*. Komentują aktualne wydarzenia i tłumaczą zjawiska społeczne.

.Działania do wdrożenia: brak

3.10. Relacje z opiekunem naukowym (M=3,65)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W ramach wprowadzonej oceny nauczycieli akademickich, bezpośredni przełożony ma za zadanie wraz z pracownikiem naukowym lub dydaktycznym opracować *Plan Aktywności Akademickiej*. Dokument ten określa nie tylko cele i zadania, ale także harmonogram ich realizacji. Plan jest wypracowywany z bezpośrednim przełożonym i akceptowany przez Dziekana. Postęp w realizacji Planu jest monitorowany systematycznie a Dziekan i przełożony będący opiekunem naukowym przyjmując Plan zobowiązują się do wspieranie pracownika w realizacji zaplanowanych zadań.

Funkcjonująca w uczelni *Baza wiedzy* jest narzędziem, które umożliwia młodym naukowcom kontakt do dorobku naukowego naszych pracowników ale również służy rejestracji ich dokonań i wyników badań w obszarze nauki.

Działania do wdrożenia: brak

3.11. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (M=3,84)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Istotnym elementem zarządzania w uczeniu jest budowanie relacji między starszymi, bardziej doświadczonymi pracownikami a młodymi pracownikami naukowymi i dydaktycznymi. Starsi pracownicy nie tylko prowadzą zajęcia dla studentów, ale aktywnie działają na rzecz środowiska akademickiego prowadząc na przykład warsztaty dla doktorantów i młodych pracowników dotyczące publikowania, pisania grantów, doskonalenia warsztatu badawczego. Informacje o tego typu inicjatywach są przekazywane regularnie do pracowników za pomocą oficjalnych kanałów komunikacji oraz przez media społecznościowe – np. grupę dyskusyjną dla naukowców uniwersytetu. Również działające *Centrum prasowe* umożliwia pracownikom naukowo dydaktycznym spełnianie się w roli popularyzatorów nauki. Dowodem na dobre praktyki w zakresie kształtowania relacji mistrz-uczeń, jest otrzymanie przez czterech badaczy Uniwersytetu SWPS prestiżowej nagrody *Mistrz* przyznawanej przez Fundację na Rzecz Nauki Polskiej za skuteczne kształcenie młodej kadry. Funkcjonujący w uczelni system ocen okresowych wspiera budowanie relacji w których przełożony pełni funkcję opiekuna, mentora i doradcy w celu zapewnienia rozwoju kariery zawodowej oraz osiągnięcia zamierzonych celów.

Działania do wdrożenia: brak

3.12. Kontynuacja rozwoju zawodowego (M=3,83)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego

rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS kształtuje politykę personalną, w której wysokiej jakości kadra naukowo-dydaktyczna to najważniejszy element potencjału uczelni, który ma decydujący wpływ na jakość prowadzonych badań naukowych oraz proces dydaktyczny. Uczelni zależy na stałym podnoszeniu poziomu nauczania, badań naukowych i rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej. Uniwersytet SWPS zapewnia nauczycielom akademickim warunki do rozwoju naukowego i dydaktycznego. Uczelnia przeznacza corocznie środki na działalność naukowo-badawczą, udział w konferencjach naukowych, system premiowania pracowników za publikacje oraz system motywowania do pozyskiwania grantów badawczych we współpracy międzynarodowej. Nauczyciele akademicy mają możliwość udziału w organizowanych przez wyspecjalizowane instytucje szkoleniach, warsztatach i konferencjach poświęconych problematyce kształcenia w szkolnictwie wyższym. Uczelnia wspiera zdobywanie przez nauczycieli akademickich kompetencji praktycznych w obszarze zgodnym z prowadzonymi zajęciami umożliwiając korzystanie na preferencyjnych warunkach z oferty studiów podyplomowych i szkoleń Centrum Studiów Podyplomowych i Szkoleń. Uczelnia umożliwia także kontynuację bądź rozwój zawodowy poprzez możliwość podjęcia studiów 1 i 2 stopnia, studiów jednolitych na bardzo dogodnych warunkach finansowych. Naszym pracownikom pokrywamy koszty przewodów doktorskich i habilitacyjnych zarówno w naszej uczelni jak poza nią.

Obecnie trwają prace nad wdrożeniem utworzonego ze środków uczelni *Funduszu Doskonalenia Dydaktycznego*, którego celem jest zapewnienie systematycznych szkoleń i doradztwa dydaktycznego o tematyce i formach specyficznie dostosowanych do zadań wynikających ze strategii rozwoju uczelni w zakresie kształcenia oraz odpowiadających na potrzeby identyfikowane na podstawie oceny efektów kształcenia i opinii środowiska uczelni. Od kilku lat funkcjonuje też uczelniany *Fundusz Rozwoju Badań Naukowych*, którego beneficjentami w drodze otwartego konkursu są badacze, którzy chcą zainicjować nowe kierunki badań lub którzy chcą rozszerzyć swój warsztat badawczy.

Działania do wdrożenia: brak

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców

3.13. Uznanie zawodu (M=3,82)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia wspiera pracowników naukowo dydaktycznych na wszystkich etapach kariery w tym młodych doktorów (adiunktów) i doktorantów. Pracownicy naukowo dydaktyczni są traktowani jako profesjonalisci oraz wybitni specjaliści w różnych obszarach dyscypliny naukowej, mającymi udział w tworzeniu światowego zasobu nauki. Doktoranci otrzymują wsparcie merytoryczne, logistyczne oraz finansowe przy organizacji konferencji oraz innych przedsięwzięć naukowych istotnych z punktu widzenia przygotowywanego doktoratu. Mogą także liczyć na pomoc w zakresie współpracy z zagranicznymi ośrodkami naukowymi, do których wyjeżdżają na staże naukowe, międzynarodowe konferencje i sympozja.

Działania do wdrożenia: brak

3.14. Zasada niedyskryminacji (M=4,33)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS przestrzega zasady niedyskryminacji. Zasada ta jest wyrażona w obowiązującym wszystkich pracowników *Regulaminie Pracy*:

ROZDZIAŁ XVI

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

§ 91

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 92

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 91.

W polskich realiach zasada niedyskryminacji jest rozumiana przede wszystkim w odniesieniu do płci. Uczelnia zapewnia równe szanse kobietom poprzez umożliwianie im powrotu do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Ta sama zasada dotyczy mężczyzn korzystających z urlopów ojcowskich.

Działania do wdrożenia: brak

3.15. Środowisko badań naukowych (M=3,87)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej

stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Na Uniwersytecie SWPS działa 12 ośrodków badawczych prowadzących międzynarodowe projekty na światowym poziomie. Wykładowcy i studenci mogą także liczyć na zaangażowanie jednostek wspierających, takich jak Biuro ds. Badań, które udziela kompleksowego wsparcia na każdym etapie przygotowania i realizacji programu badawczego czy laboratoria, które oferują nowoczesną aparaturę oraz specjalistyczne oprogramowanie do przeprowadzania eksperymentów i analizy wyników.

Tworzenie optymalnych warunków i stymulującego środowiska badań realizowane jest przez:

- rozbudowę i udostępnianie infrastruktury badawczej, również w ramach konkursów Funduszu Rozwoju Badań Naukowych, w którym wnioskodawcy ubiegają się o środki na realizację planów rozbudowy infrastruktury,
- przez umowy zawierane z zewnętrznymi ośrodkami, budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych przedsięwzięć naukowych oraz wzajemnego wykorzystywania aparatury badawczej stron,
- zapewnienie wsparcia w zakresie szkoleń i obsługi projektów badawczo-rozwojowych przez Biuro ds. Badań Naukowych,
- zapewnienie zakupu sprzętu, jego utrzymania oraz zapewnienia komunikacji na odległość przez dział IT,
- przeznaczenie części środków z kosztów pośrednich realizowanych projektów na działania wspomagające pracę realizujących projekty, zgodnie ze wskazaniem kierownika projektu,
- zapewnianie przez uczelnię zasobów potrzebnych do organizacji/prowadzenia spotkań przez jednostki organizacyjne uczelni, otwarte dla innych środowisk (np. przez udostępnianie bazy lokalowej).
- wsparcie stałego rozwoju naukowców i stymulowania ich do rozwijania swojego potencjału badawczego

Poza tym Uniwersytet SWPS w celu zapewnienia komfortu pracy zawodowej i badawczej inwestuje fundusze w rozwój infrastruktury budynków oraz laboratoriów a także zachęca i wspiera pracowników w ubieganiu się o projekty, które w swoich założeniach posiadają fundusze na rozwój infrastruktury badawczej.

Działania do wdrożenia: brak

3.16. Warunki pracy (M=3,98)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i / lub grantodawcy powinni zapewnić, że warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie

takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i pracy, posiadanie dzieci i kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia zapewnia swoim pracownikom takie warunki pracy, które pozwalają osiągać wysokie wyniki naukowe i dydaktyczne. Pracownicy naukowo dydaktyczni wykonują swoje obowiązki w ramach ustalonego pensum dydaktycznego, uregulowanego zapisami w *Statucie* Uniwersytetu SWPS i umowach o pracę. Ze względu na prowadzone prace badawcze uczelnia stosuje elastyczny czas pracy poprzez obniżenie wymiaru pensum dydaktycznego, obniżenie etatu lub udzielanie płatnych urlopów naukowych. Istotnym dla uczelni jest aby pracownicy mogli zachować balans pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Działania do wdrożenia: brak

3.17. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (M=3,8)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W interesie uczelni jest zapewnienie pracownikom stabilnych warunków zatrudnienia. Prawo polskie wyrażone w *Kodeksie Pracy* dopuszcza zawieranie umów o pracę na czas określony bez limitu czasowego. Natomiast uczelnia wprowadziła korzystniejsze zasady wewnętrzne określone w *Zasadach zatrudniania i zwalniania nauczycieli akademickich*:

III. 1. Zawieranie umów o pracę.

- 1. Umowa o pracę na stanowisku profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego jest zawierana na czas określony w wymiarze 2. lat. Po tym okresie kolejna umowa jest zawierana na czas nieokreślony. W szczególnych przypadkach, spowodowanych potrzebami wydziału, umowa o pracę może być zawarta bezpośrednio na czas nieokreślony.*
- 2. Umowa o pracę na stanowisku profesora wizytującego może być zawarta na czas określony z osobą posiadającą tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego. Szczegółowe zasady zatrudnienia zawiera załącznik nr 1 do niniejszej procedury.*
- 3. Umowa o pracę na stanowisku adiunkta jest zawierana na czas określony w maksymalnym wymiarze 8 lat.*

Chcąc zapewnić pracownikom naukowo dydaktycznym stabilne warunki zatrudnienia i finansowania, po zakończonym projekcie badawczym uczelnia wypłaca wynagrodzenie przez kolejne 6 m-cy umożliwiając w ten sposób pozyskanie kolejnego grantu badawczego.

Działania do wdrożenia: brak

3.18. Finansowanie i wynagrodzenie (M=3,47)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi.

Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS zatrudnia pracowników naukowo-dydaktycznych w ramach umowy o pracę wraz z wynikającymi z tego tytułu świadczeniami (ubezpieczenia społeczne, urlopy rodzicielskie, świadczenia socjalne) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz europejskimi. Pracownicy mogą również korzystać z następujących przywilejów: dofinansowanie prywatnej opieki medycznej, dofinansowanie udziału w zajęciach sportowych i kulturze oraz bony świąteczne. Uczelnia corocznie przeznaczona 2% budżetu wynagrodzeń na docenienie najlepszych pracowników w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Ponadto uczelnia zachęca i udziela wsparcia administracyjnego pracownikom na pozyskiwanie środków na realizację projektów badawczych i dodatkowego wynagrodzenia z funduszy zewnętrznych.

Z analizy wysokości wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych (profesorowie, doktorzy habilitowani, doktorzy, asystenci) wynikała jednak duża rozbieżność między poziomami wynagrodzeń poszczególnych grup.

Podjęte i planowane działania

Przygotowano i wdrożono procedury *Polityka Zatrudnienia i Zwalniania Nauczycieli Naukowych w SWPS*, który zaleca odpowiedni poziom wynagrodzeń odpowiednio do poziomu kwalifikacji i zakresu obowiązków.

Uniwersytet SWPS, mając na uwadze zwiększenie świadomości kadry naukowej w kwestii finansów i polityki zatrudnienia, podejmuje kroki wspierające komunikację w tym zakresie. W tym celu zostanie opracowany i wdrożony ogólnodostępny informator (dokument zostanie zamieszczony w wewnętrznej sieci komunikacyjnej) zawierający szczegółowe informacje w zakresie gwarantowanych świadczeń finansowych i pozafinansowych dla pracowników uczelni. Zawarte w dokumencie dane umożliwią budowanie świadomości oraz pełny przepływ informacji dotyczących zagadnień związanych z finansami i zatrudnieniem na Uniwersytecie SWPS.

W związku z tym, że poprawa warunków finansowych pracowników Uniwersytetu SWPS wynika w dużej mierze z ich awansów naukowych (doktorat, habilitacja, profesura) wzmocnione zostaną działania wspierające awans naukowy młodej kadry.

3.19. Równowaga płci (M=3,92)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia popiera ideę równowagi płci min. poprzez równe szanse w procesie rekrutacji kadry a także dostępu do uzyskiwania kolejnych etapów kariery naukowo dydaktycznej oraz administracyjnej. Zarówno w trakcie rekrutacji jak i awansów zawodowych kluczowymi kryteriami są aspekty merytoryczne takie, jak kompetencje, doświadczenie, osiągnięcia naukowo dydaktyczne, zdolności organizacyjne. Stosunek zatrudnionych pracowników uczelni wynosi 51% mężczyzn i 49% kobiet.

Działania do wdrożenia: brak

3.20. Rozwój kariery zawodowej (M=3,46) / Dostęp do doradztwa zawodowego (M=3,06)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym, Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym z dnia 14.03.2003r. (z późn. zm.) oraz dokumenty wewnętrzne Uniwersytetu SWPS (np. Statut

SWPS) przewiduje następujący rozwój kariery zawodowej: asystent, adiunkt, doktor habilitowany, profesor. Jednocześnie uczelnia przyjmuje 3 ścieżki rozwoju:

1. Ścieżka naukowo-dydaktyczna: łączy w sobie realizację ścieżki naukowej i ścieżki dydaktycznej; w ramach tej drogi pracownik może zdobywać kolejne stopnie i tytuły naukowe i awansować na kolejne stanowiska w ramach hierarchii akademickiej (od asystenta do profesora);
2. Ścieżka naukowa: osoby, które uzyskują wybitne osiągnięcia naukowe mogą wnioskować o powołanie centrum badawczego, w ramach, którego mogą stworzyć własny zespół badawczy. Wraz z zespołem pracownik prowadzi badania w ramach zdobytych grantów. Wiąże się to ze zmniejszeniem wymiaru zajęć dydaktycznym lub też całkowitego zwolnienia z pensum;
3. Ścieżka dydaktyczna: pracownik może poświęcić się tej ścieżce co daje mu możliwość uzyskania stanowiska wykładowcy i starszego wykładowcy; dostęp takiego pracownika do stanowisk administracyjnych jest ograniczony do tych związanych z organizacją dydaktyki, czyli np.: pełnomocnik dziekana ds. praktyk, prodziekan ds. studenckich, opiekun studentów itp.

Uniwersytet SWPS daje również szanse rozwoju osobom, które wykazują zdolności organizacyjne w zakresie zarządzania zespołami, powołując ich na stanowiska kierowników lub dyrektorów poszczególnych jednostek takich jak zakład, katedra, instytut.

Przełożony lub wyznaczony opiekun naukowy pracownika znajdującego się na wczesnym etapie kariery akademickiej (asystenta, adiunkta) zobowiązany jest obserwować i wspierać jego rozwój zawodowy. Zgodnie z Prawem o Szkolnictwie Wyższym kolejny awans powinien nastąpić w ciągu 8 lat. Czas ten jest wykorzystywany nie tylko na rozwój naukowy, ale także na rozpoznanie, która ścieżka rozwoju zawodowego jest najbardziej optymalna, włączając w to także karierę pozaakademicką.

Podjęte i planowane działania

W ramach polityki kadrowej Uniwersytet SWPS w 2015 wdrożył nowy system oceny dla kadry naukowo-dydaktycznej. Istotą systemu jest położenie nacisku na planowanie aktywności akademickiej i na osiąganie, uzgodnionych ze swoim przełożonym, celów zawodowych. Cały system nawiązuje do idei zarządzania przez cele. Przełożony wspólnie z pracownikiem ustala cele oraz termin ich realizacji, udziela wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju pracownika. To też pozwala indywidualizować ścieżki kariery pracownika w zależności od osobistych i zawodowych uwarunkowań. Ten system przyczynia się do zwiększenia motywacji pracownika akademickiego w realizacji celów. Wszyscy pracownicy mają wgląd do obowiązujących dokumentów przez ogólnodostępny portal. Formalny monitoring postępów w realizacji planów akademickich odbywa się corocznie.

3.21. Wartość mobilności (M=3,54)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między

sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia wspiera mobilność swoich pracowników uznając iż odgrywa ona znaczącą rolę w budowaniu europejskiego wymiaru szkolnictwa wyższego. Prowadzenie zajęć ze studentami w zagranicznych uczelniach umożliwia wykładowcom zapoznanie się z innymi metodami nauczania i uczenia się oraz innymi strukturami organizacji. Wyjazdy są także okazją do sprawdzenia i rozwijania własnych umiejętności dydaktycznych. Doświadczenie to otwiera możliwości nawiązywania nowych kontaktów, podejmowania wspólnych działań i projektów.

Uniwersytet SWPS nawiązał współpracę z Uniwersytetem Marshalla (MU), Uniwersytetem w Debreczynie (DU) oraz California State University Stanislaus (CSUS) i Bangor University (BU). Uczelnie realizowały wspólny program kształcenia studentów w zakresie psychologii o nazwie Atlantis. W ramach projektu miała miejsce także wymiana kadry akademickiej w celach dydaktycznych. Wykładowcy z MU prowadzili zajęcia na SWPS i DU a wykładowcy z SWPS i DU na MU. Uczelnia nawiązała także współpracę akademicką z trzema uczelniami koreańskimi. Istniejąca wymiana studentów możliwa jest dzięki grantowi europejskiemu Współpraca Dwustronna: UE – Kraje Wysoko Rozwinięte wygranemu przez Europejskie Konsorcjum Uniwersyteckie, którego członkami są Uniwersytet SWPS, Uniwersytet Florencki we Włoszech, Haaga Helia w Finlandii oraz Södertörn University w Szwecji. Grant ten umożliwił wysłanie do Korei – na Uniwersytet Hanyang, Uniwersytet Konkuk oraz Uniwersytet Ajou – 20 studentów i 7 profesorów w ciągu trzech lat (2010-2013). Studenci odbywają jeden semestr studiów na jednym z trzech renomowanych koreańskich uniwersytetów oraz mogą wziąć udział dodatkowo w Szkole Letniej.

Uczelnia uznaje wartość mobilności jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej i wsparcia rozwoju zawodowego poczynając od najmłodszej kadry naukowo dydaktycznej. Doktoranci Uniwersytetu SWPS w ramach rozwoju naukowego uczestniczą w zagranicznych konferencjach naukowych, szkoleniach naukowych, stażach wyjazdowych. Doktorant może ubiegać się o dofinansowanie swojego udziału z budżetu Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich SWPS w wyżej wymienionych formach aktywności. Środki finansowe na pokrycie kosztów wyjazdów przyznawane są w drodze konkursu na najlepsze projekty szkoleniowo-stażowe realizowane w zagranicznych ośrodkach uniwersyteckich lub badawczych, tj. udział w realizacji naukowych projektów badawczych i seminariach naukowych, oraz udział w kursach odpowiadających poziomowi kształcenia doktoranckiego. Od roku akademickiego 2013/2014 z takiej formy wyjazdu skorzystało 23 doktorantów. Wyjazdy odbywały się do najlepszych Uniwersytetów i zespołów badawczych na całym świecie, m.in. University of London (Wielka Brytania); Osaka University, Institute of Social

and Economic Research (Japonia); University of Southern California (USA), Uniwersytet Leuven (Belgia); University of New South Wales, School of Psychology (Australia), Biomedical Imaging Research Institute, Cedars-Sinai Medical Center (USA). Dofinansowanie udziału doktorantów w konferencjach otwiera możliwość wprowadzenia wybijających się doktorantów w świat nauki o zasięgu międzynarodowym. Tylko w 2015 roku na konferencje zagraniczne wyjechało 20 doktorantów. Kontakt z nauką światową staramy się też zapewniać doktorantom organizując dla nich spotkania z wybitnymi postaciami naukowymi z zagranicy. Uczelnia stwarza także warunki młodym naukowcom uczestniczenia w krajowych i międzynarodowych projektach takich, jak:

Konkurs FUGA - przeznaczony jest dla młodych doktorów, jest konkursem na staż krajowy. Osoba ubiega się o sfinansowanie zatrudnienia w innej jednostce niż jej macierzysta oraz o finansowanie badań. Jest to konkurs, który na czas trwania stażu pozwala w całym wymiarze zatrudnienia poświęcić się pracy naukowej w jednostce o najbardziej uznanym dorobku w danej dziedzinie. Pozwala przyspieszyć rozwój kariery naukowej. Jednostka zaś zyskuje pełny etat badawczy realizowany przez osoby o uznanym już dorobku w danej dziedzinie. Na Uniwersytecie SWPS aktualnie realizowane są 3 projekty z programu FUGA.

Konkurs Harmonia - jest to konkurs adresowany do badaczy realizujących projekt we współpracy międzynarodowej. Oprócz finansowania samych badań pozwala konsultować je z największymi specjalistami na światowej arenie. Aktualnie na Uniwersytecie SWPS realizowane są 4 projekty z konkursu Harmonia.

Polonez - jest konkursem, w którym osoba zza granicy stara się o finansowanie jej zatrudnienia i badań w polskiej jednostce naukowej, niestety nie mamy jeszcze laureatów, ponieważ pierwszy konkurs nie został jeszcze rozstrzygnięty. Zostały złożone 2 wnioski przez osoby, które chcą swoją pracę badawczą realizować na Uniwersytecie SWPS, oba są w drugim etapie konkursu, który nie jest jeszcze rozstrzygnięty.

Konkurs Etiuda - jest konkursem adresowanym do doktorantów, którzy mają otwarty już przewód doktorski i obejmuje roczne stypendium dla doktoranta, oraz finansowanie jego pobytu w zagranicznym ośrodku badawczym na czas od 3 do 6 miesięcy. Ośrodek badawczy musi być tematycznie związany z tematem pracy doktorskiej. Na Uniwersytecie SWPS realizowane były 4 tego typu projekty.

Mobilność plus - uczelnia umożliwia młodym naukowcom, w tym uczestnikom studiów doktoranckich, udział w badaniach naukowych prowadzonych w renomowanych zagranicznych ośrodkach naukowych pod opieką wybitnych naukowców o międzynarodowym autorytecie w danej dziedzinie nauki. Kandydaci mają szansę na zdobycie finansowania trwającego od 6 do 36 miesięcy. W ramach programu finansowane są: pobyt uczestnika w zagranicznym ośrodku naukowym, pobyt za granicą małżonka i/lub niepełnoletnich dzieci oraz koszty ich podróży między miejscem zamieszkania a miejscowością, w której znajduje się zagraniczny ośrodek naukowy. Uczelnia zrealizowała dwa takie projekty.

W ramach współpracy międzynarodowej uczelnia zrealizowała kilkadziesiąt projektów naukowo dydaktycznych. Opis tych działań znajduje się w załączniku nr. 1.

Uczelnia współpracuje również z podmiotami zewnętrznymi uznając poszerzanie wiedzy jako ważny element rozwoju kadry naukowej. W ramach wzajemnej umowy z Instytutem Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego Polskiej Akademii Nauk (IBD) jednostki prowadzą wspólne badania naukowe oraz publikują wyniki tych badań w czasopismach o zasięgu międzynarodowym. Ponadto współpraca dotyczy prowadzenia 5-ciu prac doktorskich pod opieką promotorów z obu instytucji, organizowania wspólnych posiedzeń naukowych oraz imprez popularyzujących naukę. We współpracy uczestniczą osoby zatrudnione w obu instytucjach jak również osoby zatrudnione tylko w IBD lub tylko w Uniwersytecie SWPS oraz doktoranci, nad którymi sprawują opiekę promotorzy z obu instytucji. Zasadnicze korzyści polegają na możliwości prowadzenia prac badawczych z obszaru leżącego na styku psychologii i biologii: czyli neuropsychologii i neurokognitywistyki. Dzięki tej współpracy możliwa jest również realizacja programów studiów na SWPS dotyczących w. wym. kierunków i pogłębienie wiedzy studentów o nowoczesną wiedzę w zakresie funkcjonowania mózgu w normie i patologii. Współpraca w zakresie organizowania wspólnych imprez naukowych i popularnonaukowych ułatwia przenikanie wiedzy pomiędzy różnymi kierunkami i stanowi zaczątek do powstawania nowych ciekawych pomysłów badawczych.

Uczelnia stara się stymulować współpracę pomiędzy nauką i biznesem poprzez prowadzenie wspólnych projektów badawczych tak aby wzrosła wiedza i kapitał intelektualny wynikający z tej współpracy. Istotą tych projektów jest aktywne wspieranie naukowców w zbieraniu doświadczeń i rzeczywistych problemów. Wówczas w pracach badawczych naukowcy mogą szukać rozwiązań dla zidentyfikowanych problemów (np. biznesowych, społecznych) w swoich kolejnych badaniach naukowych. Dzięki temu mogą budować swoje know-how a jednocześnie mogą dostarczać studentom kompleksowej, aktualnej i rzeczywistej wiedzy. Przykładowy projekt „Motywator” realizowany dla Urzędu Miasta st. Warszawy w wyniku którego nauczyciele otrzymują narzędzie do diagnozy motywacji uczniów i nauczycieli.

Działania do wdrożenia: W celu wzmocnienia centrów badawczych i zespołów międzynarodowych w uczelni zostaną stworzone dodatkowe stanowiska pracy takie, jak „postdoc” i „profesor wizytujący”. W ramach tworzonej strategii na lata 2017 -2020 jednym z celów strategii w obszarze „Udział w Życiu gospodarczym” będzie prowadzenie badań naukowych we współpracy z biznesem lub na bazie rzeczywistych potrzeb i problemów biznesu a także podniesienie kwalifikacji pracowników w zakresie współpracy z biznesem.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz stałego rozwoju zawodowego (M=3,58)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS zapewnia pracownikom naukowo dydaktycznym na każdym etapie kariery zawodowej udział w szkoleniach, seminariach, poświęconych praktycznym aspektom zarządzania projektami badawczymi i wymianie dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie. Przygotowuje do pozyskiwania środków na badania ze źródeł zewnętrznych i możliwości zatrudniania w projektach badawczo-rozwojowych. Wsparcie to jest oferowane poprzez udział w szkoleniach min. w ramach pozyskanych środków unijnych, grantów, udział w konkursach a także ze środków własnych uczelni.

Działania do wdrożenia: brak

3.22. Prawa własności intelektualnej (M=3,66)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia dążąc do społecznego wykorzystania i komercjalizacji wyników badań, przestrzega zasad partnerstwa dotyczących przestrzegania praw własności intelektualnej i praw autorskich. Korzystanie z potencjału pracowników naukowych i dydaktycznych do realizacji projektów doradczych, eksperckich i badawczych odbywa się z poszanowaniem tych praw. Uczelnia opracowała *Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych*, który określa min. zakres uprawnień uczelni i twórców w zakresie praw pokrewnych, praw własności przemysłowej oraz know how, a także zasady postępowania w sprawie komercjalizacji badań. Uczelnia oczekuje od swoich pracowników poszanowania praw własności intelektualnej i uwzględnia ten aspekt w okresowej ocenie pracowników.

Działania do wdrożenia: brak

3.23. Współautorstwo (M=3,92)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako

współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Przy ocenie kadry naukowo dydaktycznej uczelnia pozytywnie odnosi się do współautorstwa. W okresowej ocenie pracowników, publikacje wieloautorskie traktowane są na równi z pracami indywidualnymi. To jeden z przejawów promowania zespołów badawczych, które efektywnie i interdyscyplinarnie podchodzą do rozwiązywania problemów badawczych. Przy określaniu zasad współautorstwa stosujemy się do kryteriów określonych przez uznane międzynarodowe stowarzyszenia (np. standardy określone przez American Psychological Association, APA), branżowe kodeksy etyki zawodowej (np. psychologów); zasady dobrych praktyk akademickich opracowane przez Konwent Rzeczników przy Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Działania do wdrożenia: brak

3.24. Opieka naukowa (M=3,47)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W ramach systemu okresowej oceny pracowników akademickich, który opiera się na metodzie zarządzania przez cele, naukowcy Uniwersytetu SWPS w porozumieniu z bezpośrednimi przełożonymi planują rozwój swojej aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Wybór celów dopasowany jest do typu i etapu realizowanej ścieżki zawodowej. Zadaniem przełożonych jest określenie, w jaki sposób indywidualne cele zawodowe pracowników wpisują się w realizację obowiązującej Strategii danego wydziału i uczelni. Przełożony/opiekun jest zobowiązany do zapewnienia wsparcia w realizacji planu, nadzorowania postępów i rozwoju. Dziekan – na wniosek pracownika i samodzielnie - może wyznaczyć do pełnienia roli opiekuna inną osobę niż bezpośredni przełożony.

Struktura uczelni składa się z zakładów, katedr i instytutów i wydziałów, których członkowie zajmują się podobnymi obszarami nauki. Taka struktura umożliwia uzyskanie wsparcia również od innych pracowników w ramach tej samej jednostki. Statut SWPS określa minimalne warunki merytoryczne do powołania osoby na stanowisko kierownika zakładu, kierownika katedry i dyrektora instytutu. W zakres obowiązków tych kierowników włączona jest również opieka naukowa.

Podjęte i planowane działania

System oceny pracowników akademickich został wypracowany przez pracowników w porozumieniu z władzami Uczelni, a następnie zatwierdzony przez Senat. Wdrażanie programu rozpoczęto w 2015 roku i stanowi istotną zmianę w kulturze organizacyjnej. Plany akademickie i ich osiąganie dyskutowane są z bezpośrednimi przełożonymi lub wyznaczonymi opiekunami naukowymi. W kolejnych latach planowany jest monitoring efektów wprowadzonych działań oraz prowadzenie szkoleń dotyczących formalnych i nieformalnych aspektów rozwoju akademickiego (np. awansów naukowych, publikowania, składania i realizacji grantów).

3.25. Nauczanie (M=3,44)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia w ramach swoich ścieżek kariery jako preferowaną proponuje ścieżkę naukowo-dydaktyczną. Zgodnie ze Statutem SWPS, obowiązują maksymalne liczby godzin i zajęć prowadzonych przez pracownika akademickiego. Pensum to wynosi 180-210 godzin rocznie, co umożliwia łączenie pracy naukowej z dydaktyczną. Statut również określa swoimi przepisami możliwość maksymalnego zwiększania pensum. Elementem składowym pensji pracownika naukowo-dydaktycznego jest wynagrodzenie za prowadzenie zajęć dydaktycznych. Dodatkowo opłacane są zajęcia realizowane ponad pensum. Realizacja zajęć poza ustalonym pensum dydaktycznym jest możliwa tylko i wyłącznie po uzyskaniu zgody pracownika naukowo-dydaktycznego.

Pracownicy naukowo-dydaktyczni oceniani są w ramach systemu oceny dla kadry naukowo-dydaktycznej w trzech obszarach: naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym. Ocena pracy dydaktycznej uwzględnia m.in. wyniki ankiet studenckich i hospitały zajęć.

Podjęte i planowane działania

Uniwersytet SWPS zamierza wprowadzić cykl szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników naukowo-dydaktycznych w zakresie prowadzenia zajęć. Ponadto najlepszym wykładowcom uczelnia umożliwi prowadzenie szkoleń z zakresu dzielenia się dobrymi praktykami naukowo-dydaktycznymi. Od 2015 roku działa nowa komisja ds. wysokiej jakości studiów, której celem jest nie tylko monitorowanie procesu dydaktycznego, ale także zapewnienie wsparcia dla pracowników wykonujących działalność dydaktyczną.

3.26. Systemy oceny pracowników (M=3,93)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W roku 2013 został wprowadzony nowy system okresowej oceny nauczycieli akademickich umożliwiający weryfikację zaangażowania i skuteczności w zakresie zadań naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych. System ten oparty na zarządzaniu przez cele poprzez regularne planowanie aktywności zawodowej oraz konsekwentnym monitorowaniu realizacji tych planów, co nie tylko daje podstawę do oceny aktywności pracownika, ale stanowi narzędzie ukierunkowywania jego rozwoju zawodowego.

Działania do wdrożenia: brak

3.27. Skargi/apelacje (M=3,37)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet SWPS w ramach kultury organizacyjnej preferuje otwartą politykę komunikacji. W związku z tym wszyscy pracownicy mają możliwość zwracania się w kwestiach spornych i

wątpliwych do regularnie dyżurujących dziekanów, prorektorów i/lub rektora. Wszelkie uwagi pracowników Uniwersytetu SWPS wysłuchiwane są z dużą uwagą, a rozwiązania wypracowywane są na drodze wspólnej dyskusji.

W regulaminie obowiązkowej oceny aktywności akademickiej zapewniono pracownikom możliwość składania odwołania od ocen wyznaczonych przez przełożonego i zaakceptowanych przez Dziekana.

Podjęte i planowane działania

Od roku 2015/2016 uczelnia powoła „męża zaufania” – mediatora, osobę niezależną od struktury zarządzania Uczelnią, która rozpatrywać będzie skargi i apelacje pracowników akademickich w sposób bezstronny. Osoby kierujące się do „męża zaufania” będą miały gwarancję poufności i nieformalnego sposobu rozwiązania sporów i skarg. Dalsze kroki postępowania zostaną określone z osobami zainteresowanymi w zależności od okoliczności. W przypadku stwierdzonych nieprawidłowości, „mąż zaufania” będzie wydawał zalecenia do odpowiednich organów uczelni w celu zapobiegania procederom i poprawy istniejącej sytuacji.

3.28. Wpływ na organy decyzyjne (M=3,67)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Zgodnie z *Ustawą o szkolnictwie wyższym i Statutem Uniwersytetu SWPS* w uczelni funkcjonują organy kolegialne takie jak: Senat, Rada Powiernicza, Rada Wydziału. W skład tych organów wchodzi przedstawiciele pracowników naukowo dydaktycznych, w tym młodych naukowców i doktorantów, którzy pełnią w tych strukturach funkcje doradcze, konsultacyjne, opiniotwórcze oraz reprezentują interesy pracowników naukowo dydaktycznych.

Działania do wdrożenia: brak

3.29. Rekrutacja (M=3,75)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Pracownicy naukowo dydaktyczni zatrudniani są w Uniwersytecie SWPS wyłącznie w drodze otwartych konkursów, co zapewnia staranny dobór kadry naukowo dydaktycznej pod względem dorobku naukowego, doświadczenia i osiągnięć w zakresie nauczania akademickiego.

I. Ogólne zasady rekrutacji.

1. Rekrutacja pracowników na stanowiska naukowo-dydaktyczne następuje w drodze ogłoszenia konkursu po przedstawieniu przez Dziekana polityki kadrowej wydziału.
2. Komisję konkursową powołuje Rektor.
3. Wybór i zatwierdzenie kandydata następuje zgodnie z Wydziałowym regulaminem przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowo-dydaktyczne.

Działania do wdrożenia: brak

Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

3.30. Rekrutacja (M=3,67)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Pracodawcy i / lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenie powinno zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, a nie powinno być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawca powinien zawierać opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Co więcej, czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do składania wniosków i terminu odpowiedzi powinny być realistyczne.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Zgodnie z przyjętymi przez Uniwersytet SWPS *Zasadami rekrutacji* publikowane ogłoszenia zawierają następujące wymagania: nazwę stanowiska, miejsce wykonywanej pracy, niezbędne kryteria i kwalifikacje, miejsce pracy, wymagane dokumenty, termin przesyłania aplikacji. Do każdego ogłoszenia zamieszczony jest *Regulamin Konkursu*. Uczelnia wykorzystuje różne kanały dystrybucji ogłoszeń, głównie oparte na sieci internetowej min. na stronie Uniwersytetu SWPS, stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego a także na stronie Euraxess Researchers in Motion. Dodatkowo ogłoszenia o pracę są zamieszczane w prasie branżowej o zasięgu lokalnym i ogólnopolskim.

Działania do wdrożenia: brak

3.31. Dobór kadr (M= 3,59)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę

praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Dla Uniwersytetu SWPS bardzo istotny jest dobór kandydatów reprezentujących różnorodne doświadczenie i kwalifikacje. Wyboru kandydatów dokonuje Komisja rekrutacyjna powołana przez Rektora na podstawie *Regulaminu Konkursów*:

1. Konkurs przeprowadza wydziałowa Komisja konkursowa.
2. Komisję konkursową powołuje Rektor. W jej skład nie może wchodzić bezpośredni przełożony osoby zatrudnianej. Komisja składa się z co najmniej 3 osób będących pracownikami naukowymi lub naukowo-dydaktycznymi, w tym co najmniej 1 samodzielny pracownik naukowy, będący przewodniczącym komisji, oraz co najmniej 1 adiunkt, który pełni rolę sekretarza.
3. Komisja podejmuje decyzje w drodze głosowania. W przypadku równej ilości głosów decyduje głos przewodniczącego Komisji.
4. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności.

Członkowie Komisji rekrutacyjnej mają możliwość szkolenia z zakresu rekrutacji i selekcji na uczelnianej platformie e-learningowej.

Działania do wdrożenia: Uczelnia udoskonali proces rekrutacji i selekcji uwzględniając kandydatów międzynarodowych. Opracuje nowe procedury rekrutacji i selekcji z uwzględnieniem gender quality, przebiegu rozmów kwalifikacyjnych oraz przepisów prawnych. Ponadto w celu usprawnienia rekrutacji i przejrzystości uczelnia planuje wdrożyć narzędzie internetowe E-recruiter, które min. zapewni komunikację z kandydatem na każdym poziomie rekrutacji wraz z udzielaniem bieżącej informacji zwrotnej. Portal E-recruiter będzie dostępny w j.angielskim w celu sprawnego dotarcia do kandydatów międzynarodowych.

3.32. Przejrzystość (M=3,57)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W trakcie procesu rekrutacji i selekcji kandydaci są informowani o dostępnych stanowiskach pracy a także możliwościach rozwoju zawodowego. Do każdego ogłoszenia o pracę zamieszczony jest *Regulaminem konkursów*, który określa zasady rekrutacji i selekcji. Po zakończeniu procesu kandydaci otrzymują informację zwrotną o wynikach rekrutacji z uwzględnieniem mocnych i słabych stron aplikacji.

Działania do wdrożenia: patrz pkt.3.31

3.33. Ocena zasług (M=3,72)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W trakcie doboru kandydatów *Komisja Konkursowa* bierze pod uwagę cały zakres doświadczenia zdobyty w trakcie kariery zawodowej:

Regulamin konkursów

II. Kryteria oceny kandydatów

1. *Nabór kandydatów jest otwarty, konkurencyjny i wolny od dyskryminacji.*
2. *Ocena kandydatów dotyczy następujących obszarów ich doświadczenia i kompetencji:*
 - a) *osiągnięcia naukowe (50% oceny kandydata)*
 - b) *osiągnięcia dydaktyczne (30 % oceny kandydata)*
 - c) *osiągnięcia praktyczne (20 % oceny kandydata)*
3. *Ocena osiągnięć naukowych kandydata obejmuje w szczególności:*
 - a) *publikacje naukowe*
 - b) *udział w realizacji grantów krajowych i zagranicznych – jako kierownik i/lub wykonawca*
 - c) *nagrody i wyróżnienia za działalność naukową i/lub wyniki oceny za działalność naukową w poprzednich miejscach zatrudnienia*
 - d) *aktywny udział w krajowych i zagranicznych konferencjach naukowych*
 - e) *organizacja konferencji naukowych*
4. *Ocena osiągnięć dydaktycznych kandydata obejmuje w szczególności:*
 - a) *dotychczasowe doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w szkole wyższej – rodzaj i forma zajęć oraz ilość zrealizowanych godzin dydaktycznych*
 - b) *nagrody i wyróżnienia za działalność dydaktyczną i/lub wyniki oceny pracy dydaktycznej w poprzednich miejscach zatrudnienia*
 - c) *kompetencje dydaktyczne potwierdzone certyfikatami lub zaświadczeniami o ukończeniu kursów dla trenerów lub innych form kształcenia podnoszących kwalifikacje w zakresie prowadzenia szkoleń, warsztatów i zajęć dydaktycznych*
 - d) *doświadczenie w przygotowywaniu materiałów dydaktycznych, np. skryptów*
 - e) *doświadczenie w tworzeniu nowych programów kształcenia*
5. *Ocena osiągnięć praktycznych kandydata obejmuje w szczególności:*
 - a) *doświadczenie w opracowywaniu zastosowań wiedzy naukowej w praktyce społecznej lub biznesowej*

- b) *doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy poza uczelnią*
- c) *doświadczenie społeczne (organizacje pozarządowe, wolontariat itd.)*
- d) *doświadczenie w pozyskiwaniu środków na działalność organizacji i realizację projektów*
- e) *doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, warsztatów i treningów.*

Działania do wdrożenia: Przy dokonywaniu oceny kandydata zostaną uwzględnione powyżej wskazane kryteria. Zostaną one zamieszczone w nowej procedurze rekrutacji i selekcji.

3.34. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (M=3,62)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

W procesie rekrutacji i selekcji uczelnia bierze pod uwagę przerwy związane ze zróżnicowanym modelem kariery, w których praca w instytucjach akademickich przeplata się z pracą w innych sektorach. Przerwanie kariery naukowej na rzecz zdobycia praktycznych umiejętności, uczelnia postrzega jako ewolucje kariery uznając, że tacy pracownicy są przykładem wykorzystania nauki w praktyce. Tym samym stają się dla uczelni cennym zasobem którego wiedzę można wykorzystać w komercjalizacji wyników badań naukowych.

Uczelnia akceptuje także przerwy w karierze ze względu na wykorzystanie urlopów macierzyńskich, rodzicielskich czy wychowawczych.

Działania do wdrożenia: brak

3.35. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (M=3,81)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Mobilność jest ważnym elementem kariery naukowo dydaktycznej. Uczelnia docenia tego rodzaju doświadczenie w procesie doboru kandydatów oraz awansów wewnętrznych. Patrz pkt. 21.

Działania do wdrożenia: brak

3.36. Uznawanie kwalifikacji (M=3,76)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Celem komisji rekrutacyjnej jest staranna analiza kwalifikacji i doświadczeń kandydatów również z uwzględnieniem mobilności międzynarodowej. Prawo polskie reguluje kwestie uznawania kwalifikacji w zakresie nostryfikacji dyplomów *Ustawą o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki*. Patrz pkt. 35.

Działania do wdrożenia: brak

3.37. Staż pracy (M=3,82)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uczelnia zatrudnia pracowników naukowo dydaktycznych na różnych stopniach kariery zawodowej, również tych, którzy rozpoczynają drogę zawodową. W trakcie oceny kwalifikacji *Komisja rekrutacyjna* koncentruje się na indywidualnych osiągnięciach uwzględniając całościowy przebieg kariery zawodowej. Patrz pkt. 35.

Działania do wdrożenia: brak

3.38. Stanowiska dla pracowników z tytułem doktora (M=3,67)

Definicja Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Aktualne praktyki Uniwersytetu SWPS

Uniwersytet zatrudnia pracowników naukowo dydaktycznych posiadających stopień doktora na następujących stanowiskach;

1. adiunkt – ze stopniem doktor
2. profesor nadzwyczajny – ze stopniem doktor habilitowany

Zgodnie z *Ustawą o szkolnictwie wyższym* oraz *Statutem Uniwersytetu SWPS* określone są dopuszczalne okresy zatrudnienia do lat 8 na następujących stanowiskach:

- asystenta - dla osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora,
- adiunkta – dla osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego,

W trakcie trwania umowy zadaniem pracownika naukowo dydaktycznego jest rozwój naukowy, który doprowadzi do uzyskania stopnia doktora lub doktora habilitowanego.

Statut Art.37

1. *Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, następuje wyłącznie na czas określony i nie może trwać łącznie dłużej niż 8 lat.*

Działania do wdrożenia: brak

3.39. Podsumowanie

W wyniku analizy dokumentów wewnętrznych Uniwersytetu SWPS, Zespół Zadaniowy potwierdził spełnianie przez Uczelnię zasad włączonych do Kodeksu i Karty. Wiele z tych kryteriów regulowanych jest przez państwowe akty prawne takie jak Kodeks Pracy czy ustawy i rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, realizacja pozostałych wynika zaś z wewnętrznych rozporządzeń Uniwersytetu SWPS. Wyniki badania ankietowego wskazały, że uczelnia w większości spełnia kryteria Kodeksu i Karty. Uczelnia będzie przestrzegać wszystkich zasad zawartych w Kodeksie i Karcie, doskonalić swoje zasady, działania, procedury i regulaminy. Szczególną uwagę uczelnia zwróci na sześć aspektów, które otrzymały najniższą średnią ocenę (poniżej 3,5).

4. PLAN DZIAŁANIA

Na spotkaniu strategicznym Zespół Zadaniowy przedstawił Władzom uczelni oraz Dziekanom Wydziału wyniki badania ankietowego oraz cele krótkoterminowe i plan działania. W drodze wspólnej dyskusji omówiono działania, które należy podjąć w ramach wspierania idei prezentowanych w Karcie i Kodeksie.

Plan działania jest zaprezentowany poniżej:

Obszary	Planowane działania	Termin realizacji	Osoba odpowiedzialna
Finansowanie i wynagrodzenie	Opracowanie i wdrożenie ogólnodostępnego informatora zawierającego szczegółowe informacje w zakresie gwarantowanych świadczeń finansowych oraz pozafinansowych dla pracowników uczelni.	28.02.2016	Dyrektor Personalny
Rozwój kariery zawodowej / Dostęp do doradztwa zawodowego	Ewaluacja systemu oceniania kadry naukowo-dydaktycznej, w ramach którego pracownicy mogą skonsultować rozwój swojej ścieżki kariery z przełożonym/opiekunem naukowym.	30.06.2016	Prorektor ds. Nauki, Dziekani Wydziałów
	Upowszechnienie informacji w wewnętrznej sieci uczelni na temat ścieżek kariery pracowników naukowo-dydaktycznych oraz zasad awansów akademickich.		
Nauczanie	Wprowadzenie cyklu szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników naukowo-dydaktycznych w zakresie prowadzenia zajęć	30.09.2016	Prorektor ds. Dydaktyki
	Wprowadzenie programu dzielenia się dobrymi praktykami dydaktycznymi między pracownikami uczelni		
Skargi/Apelacje	Powołanie „męża zaufania” – mediatora, osoby niezależnej od struktury zarządzania Uczelnią, która rozpatrywać będzie skargi i apelacje naukowców	31.12.2015	Prorektor ds. Nauki
Opieka naukowa	Ewaluacja systemu ocen kadry naukowo-dydaktycznej w zakresie współpracy naukowców ze swoimi przełożonymi	30.09.2016	Prorektor ds. Nauki
	Szkolenia dotyczące formalnych i nieformalnych aspektów rozwoju akademickiego (np. awansów naukowych, publikowania, składania i realizacji grantów).		
Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników będzie jednym z celów operacyjnych w strategii uczelni na lata 2017 -2020	30.09.2018	Prorektor ds. Nauki

Wartość mobilności	Utworzenie nowych stanowisk pracy „post doc” i „profesor wizytujący”	30.09.2017	Dyrektor Personalny Prorektor ds. Nauki
Rekrutacja, Przejrzystość Ocena zasług	Usprawnienie procesu rekrutacji i selekcji, opracowanie nowych procedur	30.09.2017	Dyrektor Personalny

5. WNIOSKI

Praca nad projektem HR Excellence in Research udowodniła, że pomimo istniejących postanowień, zarządzeń i uchwał niektóre elementy wymagają wyjaśnienia i ulepszenia. Pierwszym celem zespołu projektowego była analiza obecnej sytuacji w zakresie jakości środowiska pracy, procedury zatrudniania i warunków pracy w Uniwersytecie SWPS. Rezultatem jest przygotowany raport z analizy wewnętrznej dokumentacji oraz badania ankietowego. Przeprowadzone analizy pozwoliły zespołowi projektowemu zidentyfikować spośród 40 obszarów zawartych w Karcie i Kodeksie, siedem silnych stron oraz sześć wyzwań, które należy podjąć. Ta stosunkowo niska liczba wyzwań pozwoliła na skupienie się na poszczególnych obszarach, dokonanie ich analizy oraz na koniec zaplanowanie rozwiązania dotyczącego każdego z nich. Natomiast wiedza na temat silnych stron uczelni pokazuje, że Uniwersytet już dziś stwarza odpowiednie warunki do pracy i będzie podążał w kierunku rozwoju przyjaznej naukowcom jednostki badawczej. W dalszym ciągu uczelnia będzie upowszechniać wśród kadry naukowo dydaktycznej informacje o strukturze, celach krajowych i międzynarodowych programów badawczych, źródłach finansowania badań naukowych, udzielać administracyjnego i merytorycznego wsparcia w przygotowywaniu wniosków, organizować seminaria i szkolenia na temat praktycznych aspektów zarządzania projektami badawczymi i własną karierą.

Jednym z celów długoterminowych jest rozwój nauki oraz zainteresowanie i zachęcenie najlepszych naukowców - nie tylko z Polski, ale również zagranicznych - do realizacji badań i własnego rozwoju naukowego w Uniwersytecie SWPS. Duża oferta m.in. w postaci liczby kursów języków obcych, współpraca z instytucjami międzynarodowymi (np. ERASMUS+) są czynnikami, które zwiększają zainteresowanie Uniwersytetem SWPS jako atrakcyjnym miejscem pracy, który sprzyja rozwojowi badań i nauki dla dobra publicznego.

Uczelnia jest w trakcie budowania strategii rozwoju na 2017 -2022 w której kluczowym obszarem będą badania naukowe. W związku z tym uczelnia będzie stwarzać warunki do pozyskiwania i rozwoju potencjału intelektualnego obecnych i przyszłych pracowników poprzez stwarzanie nowych rozwiązań organizacyjnych i inwestycje w rozwój kompetencji.