

**OCENA WEWNĘTRZNA - INTERNAL REVIEW**

Nazwa instytucji ocenianej: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Dane kontaktowe: adlugolecka@swps.edu.pl

Adres URL do opublikowanej przez instytucję Strategii HR i Planu Działań: [https://www.swps.pl/images/HR-Excellence-in-Research/HR\\_Excellence\\_raport\\_polski\\_05\\_05\\_2016.pdf](https://www.swps.pl/images/HR-Excellence-in-Research/HR_Excellence_raport_polski_05_05_2016.pdf)Adres URL do instytucjonalnej polityki rekrutacyjnej (zasady OTM-R):<sup>45</sup>  
.....**DATA ZŁOŻENIA DOKUMENTU DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ:** .....**1. DANE O INSTYTUCJI**

Proszę zaktualizować kluczowe dane dotyczące Państwa instytucji. Pozycje oznaczone \* są obowiązkowe.

| <b>PRACOWNICY &amp; STUDENCI</b>   | <b>Odpowiednik pełnego etatu</b> |
|--|----------------------------------|
| Całkowita liczba pracowników naukowych = pracownicy etatowi, stypendyści, doktoranci prowadzący badania w wymiarze pełnym lub niepełnym  | 672                              |
| Ilu z nich to obcokrajowcy?  | 11                               |
| Ilu z nich jest finansowanych ze źródeł zewnętrznych (tj. Instytucja jest dla nich tzw. host institution – instytucją goszczącą)?  | 35                               |
| Ile z nich to kobiety?   | 416                              |
| Ilu z nich to samodzielni pracownicy naukowcy (tzw. R3 researchers) oraz pracownicy naukowcy wiodący w swoich dziedzinach (tzw. R4 researchers), czyli naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj będący kierownikami projektów lub z tytułem profesora? | 130                              |
| Ilu z nich to naukowcy ze stopniem doktora przed habilitacją (tzw. R2 researchers)?  | 155                              |
| Ilu z nich to początkujący naukowcy (tzw. R1 researchers), czyli doktoranci?   | 324                              |
| Całkowita liczba studentów   | 13570                            |
| Całkowita liczba personelu (w tym personel zarządzający, administracyjny, dydaktyczny oraz naukowy)  | 716+ 1036 osób współpracujących  |
| <b>FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni zamknięty rok obrotowy - 2017)</b>  | <b>w tys. zł</b>                 |
| Całkowity roczny budżet  | 29937,3                          |
| Suma rocznego bezpośredniego finansowania ministerialnego (dotacja na dydaktykę, na badania, na infrastrukturę itd.)   | 2135,3                           |

|  |        |
|--|--------|
| Suma środków pozyskanych na badania naukowe w drodze konkursowej ze źródeł zewnętrznych takich jak NCN, NCBiR, FNP, Programy Ramowe UE itd.  | 6727,1 |
| Suma środków na badania naukowe pochodzących z sektora prywatnego  | 40,5   |
| <b>PROFIL INSTYTUCJI</b> (krótki opis instytucji, maks. 100 słów)  |        |
| SWPS Uniwersytet humanistycznospołeczny jest pierwszym niepublicznym uniwersytetem w Polsce. W 2017 roku przyjęta została strategia na lata 2017-2022. Misja naszego uniwersytetu wypełniana jest w czterech obszarach, które rozwijamy w zrównoważony sposób by łączyć badania z edukacją, aktywnie uczestniczyć w zmianie społecznej i realnie wpływać na jakość życia. W interdyscyplinarnych zespołach realizujemy ważne projekty badawcze, których wyniki znajdują zastosowanie w różnych obszarach gospodarki i życia społecznego. Systematycznie rozbudowujemy nowoczesną infrastrukturę, aby zapewnić naukowcom i studentom dobre warunki rozwoju. Tworzymy centra badań i innowacji współpracujące z partnerami naukowymi, gospodarczymi i społecznymi w kraju i zagranicą. Prezentujemy nowoczesne podejście do kształcenia, poprzez rozwijanie umiejętności praktycznych przy wykorzystaniu najnowszej wiedzy. Na uczelni działa kilkadziesiąt zespołów badawczych realizujących zaawansowane projekty o międzynarodowym zasięgu. Powstają nowe pracownie i laboratoria umożliwiające naukowcom prowadzenie badań na najwyższym poziomie. Chcąc pomóc studentom naszego uniwersytetu w zdobywaniu wiedzy i doświadczenia w wielokulturowym środowisku realizujemy szereg działań służących umiędzynarodowieniu. |        |

## 2. CZĘŚĆ OPISOWA (MAKS. 2 STRONY)

Uniwersytet SWPS w 2016 roku otrzymał wyróżnienie HR Excellence potwierdzające spełnienie wymagań Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, które określają zasady zatrudnienia naukowców, warunki pracy, jakie należy im zagwarantować i możliwości rozwoju, jakie powinno się im zapewnić. Oba dokumenty stanowią podstawę polityki Unii Europejskiej, mającej na celu promowanie badań naukowych oraz uatrakcyjnienie naukowej kariery zawodowej. W 2016 roku został przyjęty plan zakładający szereg działań zakładający wzmocnienie i rozwinięcie obszarów objętych zakresem tematycznym Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

Plan obejmował obszary: finansowanie i wynagrodzenie, rozwój kariery zawodowej i dostęp do doradztwa zawodowego, nauczanie, skargi i apelacje oraz opieka naukowa.

Uniwersytet SWPS stawia na rozwój nauki i upowszechnianie wiedzy zgodnie z przyjętymi praktykami etycznymi. Uczelnia stara się tworzyć stymulujące środowisko do prowadzenia badań – wspierać inicjatywy naukowców, prowadzić politykę równych szans, sprzyjać mobilności, dofinansowywać zakup sprzętu i oprogramowania, zapewniać szkolenia sprzyjające podnoszeniu kwalifikacji. Założenia te przekładają się na konkretne wyniki, czego potwierdzeniem są czołowe miejsca w rankingach pozyskiwania grantów oraz wysokie oceny ewaluacji działalności naukowo-badawczej prowadzonej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Należymy do najbardziej aktywnych ośrodków badawczych w Polsce.

Dofinansowanie z Narodowego Centrum Nauki, MNiSW, Fundacji na rzecz Nauki Polskiej oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju pozwoliło w 2016 roku na realizację 240 projektów na kwotę 38 mln zł. W roku 2017 nasi badacze pozyskali 24 granty (na kwotę około 6 728 000 złotych), w tym 21 grantów z Narodowego Centrum Nauki. W roku 2018 nasi pracownicy zdobyli finansowanie dla kolejnych ponad 31 projektów (na kwotę przekraczającą 20,5 mln złotych), w tym dla 25 grantów NCN i dla dwóch grantów Horyzont 2020. Dodatkowo, nasi badacze aktywnie pozyskują finansowanie z nowej agencji promujące mobilność naukowców (NAWA).

Jesteśmy w grupie elitarnych uczelni wyróżnionych kategorią A+. Według oceny Ministerstwa Nauki i szkolnictwa Wyższego II Wydział Psychologii we Wrocławiu jest najlepszym ośrodkiem nauk społecznych w Polsce. Natomiast Wydział Psychologii w Warszawie jest 3 w kolejności najwyższej ocenianą placówką prowadzącą badania w tym zakresie.

Ze środków publicznych finansowane są etaty o charakterze wyłącznie badawczym (etaty typu: kierownik projektu, post-doc, asystenckie) oraz stypendia doktorskie w ramach uzyskanych krajowych grantów zewnętrznych oraz programów europejskich. Etaty badawczo-dydaktyczne finansowane są z budżetu operacyjnego uczelni.

W oparciu o zespoły realizujące granty, konsekwentnie rozwijamy aktywność centrów badawczych i innowacji. W strukturze uczelni funkcjonuje około 25 takich jednostek, dwie z nich powstały w ostatnim roku akademickim. Trwają prace nad utworzeniem kolejnych sześciu.

W 218 roku powołano Centrum Transferu Wiedzy, które ma wspierać naukowców we współpracy z biznesem oraz w komercjalizacji wyników badań naukowych.

W roku 2018 przyjęliśmy korzystny dla twórców regulamin zarządzania własnością intelektualną i komercjalizacji. Utworzyliśmy też spółkę celową "SWPS Innowacje", poprzez którą będziemy prowadzić komercjalizację pośrednią i wspierać rozwój uczelnianych startupów.

### 1. Aspekty etyczne i zawodowe

Chcąc poprawić przestrzeganie zasad i uznanych praktyk oraz fundamentalnych zasad etycznych wprowadziliśmy szereg regulacji. Społeczność uczelni wypracowała procedurę zarządzania konfliktem interesów i zobowiązań. W ramach procedury powołano funkcję Rzecznika ds. konfliktu interesów, który wspiera pracowników w rozwiązywaniu konfliktów. W styczniu 2018 roku została w drodze wyborów powołana Rada Pracowników Uczelni. Do zadań Rady należy w szczególności reprezentowanie interesów i potrzeb pracowników, udział w konsultacjach dotyczących istotnych procedur i dokumentów, przedstawianie propozycji dotyczących poprawy warunków pracy i rozwoju pracowników. W skład Rady wchodzi pracownicy naukowo dydaktyczni reprezentujący każdy Wydział. Zgodnie z obowiązującym prawodawstwem, w uczelni działają także komisje etyczne dotyczące pracowników, studentów oraz komisje etyczne dopuszczające do realizacji projekty badawcze naszych pracowników.

### 2. Rekrutacja

Uniwersytet SWPS, mając na uwadze doskonalenie standardów w zakresie rekrutowania kadry naukowej i dydaktycznej podejmuje kroki wspierające działania projąkociowe. Należą do nich: zatrudnienie w lipcu 2017 roku Dyrektora ds Zarządzania Kapitałem ludzkim, którego zadaniem jest realizacja działań zapisanych w strategii - w zakresie rozwoju pracowników, tworzenia optymalnych warunków pracy oraz wdrażania zapisów Europejskiej Karty Naukowca.

W 2018 roku został zatrudniony doświadczony ekspert - specjalista ds rekrutacji, który po określeniu zapotrzebowania na wsparcie w obszarze rekrutacji na stanowiska akademickie zaktualizował procedury i zasady rekrutacji. Będą one wdrażane w kolejnych miesiącach roku akademickiego. Został opisany proces rekrutacji uwzględniający różne tryby wyboru oraz szczegółowe zasady obowiązujące na każdym etapie. Do wewnętrznych procedur są wprowadzane zapisy z Procedury "Open transparent merit-based recruitment" OTM-R. Planowane są szkolenia dotyczące standardów prowadzenia rozmów i postępowań konkursowych. Specjalista ds rekrutacji lub Dyrektor ds Zarządzania Kapitałem Ludzkim będzie obecny na obradach komisji rekrutacyjnych. Zespół HR dba o przestrzeganie standardów a także jest wsparciem dla komisji rekrutacyjnych. Gromadzi aplikacje, dokonuje wstępnej oceny i selekcji a także wspiera merytorycznie w procesie podejmowania decyzji odnośnie wyboru kandydata/kandydatki.

### 3. Warunki pracy i świadczenia społeczne

W ramach Strategii HR Excellence z 2016 roku planowane było opracowanie i wdrożenie ogólnodostępnego informatora zawierającego szczegółowe informacje w zakresie gwarantowanych świadczeń finansowych oraz pozafinansowych dla pracowników uczelni. Na stronie intranetowej Uniwersytetu - do której mają dostęp wszyscy pracownicy - została opublikowana informacja o benefitach z których mogą korzystać pracownicy. Wdrożono zarządzenie Rektora dotyczące reguł rozliczania oraz wysokości stawek za godziny nadliczbowe dla poszczególnych kategorii stanowisk. Najbardziej aktywni naukowcy otrzymują premie za publikacje. Został opracowany regulamin dotyczący realizacji projektów badawczych i stawek obowiązujących w tych projektach. Zgodnie z propozycjami Narodowego Centrum Nauki, część przychodów związanych z kosztami pośrednimi realizacji projektów badawczych uczelnia przeznacza na finansowanie aktywności wskazywanych przez kierowników projektów.

Mając na celu poprawę warunków pracy i płacy podjęta została decyzja o uruchomieniu projektu opisów i wartościowania stanowisk, którego efektem końcowym ma być nowy system wynagradzania. Projekt został zapoczątkowany w październiku 2017 r. Realizowany był przy wsparciu międzynarodowej firmy doradczej Korn Ferry Hay Group. Na każdym etapie projektu - począwszy od grup focusowych poprzez opisy stanowisk, a zakończywszy na wartościowaniu stanowisk - zaangażowani byli pracownicy akademicy. Dziekani, Prorektorzy oraz Rektor przygotowali szczegółowe opisy stanowisk dla dwóch ścieżek - badawczo dydaktycznej i dydaktycznej. Zespół wspólnie określał oczekiwania wobec Instruktorów, Asystentów, Adiunktów, Profesorów i Profesorów Uczelni. Na kolejnym etapie stanowiska zostały zwartościowane według metodologii KFHG, tej samej, którą zastosowano do wartościowania stanowisk akademickich na kilku zachodnich uczelniach. Pozyskaliśmy wiedzę dotyczącą praktyk wynagradzania na uczelniach wyższych poza Polską. Wypracowane zostały założenia dotyczące modelu wynagradzania - zakładające możliwości awansu finansowego - w zależności od między innymi osiągnięć naukowych i dydaktycznych. Założenia te stawiają nacisk na kryteria niezależne od płci czy innych potencjalnie dyskryminujących czynników, ściśle realizując tym samym postulat równości szans. Trwają prace nad definicją nowej struktury - wynikającej zarówno z wymogów określonych przez nową ustawę o szkolnictwie wyższym i nauce, jak i przez potrzeby Uczelni. Zespół zadaniowy składający się z osób pełniących funkcje kierownicze w obszarze akademickim oraz Dyrektora ds Zarządzania Kapitałem Ludzkim opracowuje listę i opis wymagań wobec funkcji, które będą potrzebne na uczelni po zmianie struktury zarządzania. Trwają konsultacje dotyczące planowanych zmian z udziałem Rady Pracowników Uczelni oraz Pracowników Wydziałów. '

Określone zostaną kryteria awansów na poszczególne poziomy zaszerogowania - co umożliwi planowanie ścieżek karier

Wdrożenie zmian związanych z nowym systemem planowane jest w 1 i 2 kwartale 2019 roku. Wszyscy pracownicy akademicy będą mogli wziąć udział w szkoleniach mających na celu wyjaśnienie założeń modelu i systemu. Naszym celem jest wdrożenie rozwiązań, które będą transparentne, ogólnie dostępne, zrozumiałe oraz motywujące dla najbardziej aktywnych pracowników, którzy manifestują postawy zgodne z wartościami akademickimi.

Naukowcy, którzy pozyskują granty dla uczelni i realizują je na SWPS Uniwersytecie mają zagwarantowane wsparcie Biura ds. Badań Naukowych.

W styczniu 2017 roku zostały wdrożone nowe zasady i regulaminy dotyczące realizacji projektów badawczych. Powstał Regulamin dodatkowych wynagrodzeń w projektach badawczych oraz procedura dotycząca dysponowania kosztami pośrednimi / ogólnymi związanymi z realizacją projektów badawczych. Procedura ułatwia realizację badań dzięki temu, że badacze mają do dyspozycji dodatkowe środki oraz mają większą dowolność w ich wydatkowaniu.

Dbając o polepszenie warunków pracy władze uczelni podjęły decyzję o wprowadzeniu Pracowniczego Programu Emerytalnego. Jest on w procesie rejestracji w Komisji Nadzoru Finansowego. Główną zaletą tego świadczenia jest możliwość gromadzenia przez naszych pracowników dodatkowych funduszy na przyszłą emeryturę oraz opłacanie składek emerytalnych przez Pracodawcę. Planujemy, że program zostanie uruchomiony na początku 2019 roku.

#### 4. Szkolenia

W ramach zespołu HR powołane zostało stanowisko Specjalisty ds Szkoleń. Prorektor ds Dydaktyki wraz z zespołem ekspertów wewnętrznych wywodzących się z obszaru nauki i dydaktyki opracowali plan projektu rozwoju kompetencji dydaktycznych, który jest realizowany w ramach Zintegrowanego Programu Rozwoju Uczelni (POWER). Projekt będzie trwał do 2022 roku. Uczelnia wspiera rozwój zawodowy pracowników naukowo dydaktycznych zapewniając szkolenia podnoszące kompetencje dydaktyczne, współfinansując udział również w konferencjach naukowych. W minionym roku akademickim z programu Erasmus skorzystało 30 pracowników dydaktycznych, w tym 18 w krajach EU i 12 w krajach partnerskich.

W ramach oferty rozwojowej pracownicy naukowo dydaktyczni mogą korzystać z szerokiej oferty rozwojowej, począwszy od corocznych edycji Tygodni Kompetencji Dydaktycznych poprzez udział w stażach zagranicznych, naukę od ekspertów zagranicznych w ramach szkoleń Masterclasses, indywidualnych konsultacji metodycznych a skończywszy na szkoleniach doskonalących prowadzenia zajęć i porozumiewania się w języku angielskim. Do dyspozycji naukowców jest Biuro ds. Badań Naukowych, które wspiera naukowców w pozyskiwaniu, prowadzeniu, rozliczaniu i raportowaniu projektów badawczych finansowanych zarówno ze środków publicznych jak i prywatnych. W ramach swoich zadań pracownicy Biura prowadzą indywidualne konsultacje z kierownikami projektów oraz wspomagają ich w sprawach formalnych i finansowych związanych z realizacją projektów. Prowadzone są również regularne szkolenia i prezentacje dla doktorantów Uniwersytetu SWPS dotyczące zasad pozyskiwania i rozliczania środków na projekty badawcze. W miarę potrzeb podobne szkolenia organizowane są również dla pracowników Naukowych.

### 3. DZIAŁANIA

Tworzenie najlepszych warunków do pracy i rozwoju zawodowego naszych pracowników oraz doskonalenie systemu zarządzania uczelnią przyjęliśmy jako kluczowe cele strategii „My, Uniwersytet” na lata 2017-2022. W tę strategię wpisuje się doskonalenie i utrzymanie działań określonych w Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Poniżej przedstawiono wyniki działań doskonalących, które zostały zaplanowane w 2016 roku i których realizacja gwarantuje lepsze i pełniejsze stosowania zasad określonych w Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W czerwcu 2018 roku przeprowadziliśmy wśród pracowników naukowo dydaktycznych anonimową ankietę dotyczącą 40 obszarów. Do udziału w badaniu zaprosiliśmy wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych tj. 320 osób, na wszystkich etapach kariery zawodowej: od stanowiska asystenta po profesora zwyczajnego. Analiza udzielonych odpowiedzi pokazała, że podobnie jak w badaniu przeprowadzonym w 2016 roku większość ocen była wysoka, to znaczy wynosiła powyżej 3,5 w skali od 1 do 5. W roku 2016 średnia ocena wynosiła 3,37, w czerwcu 2018 wyniosła 3,97, co oznacza wzrost o 17,8 %.

Istotnym jest, że wszystkie obszary, które zostały określone jako strategiczne w 2016 roku zostały w 2018 roku ocenione wyżej co oznacza, że działania które podjęliśmy oraz rozwiązania wdrożone przez ostatnie dwa lata przyniosły dobre rezultaty.

Jest jednak parę kryteriów, które zostały niżej ocenione i z pewnością w planach na najbliższe lata należy poświęcić im szczególną uwagę.

| Obszary   | Działania planowane w 2016 roku   | Status realizacji 09 2018r. Oraz dalsze działania.   | Odpowiedzialność                           | Termin realizacji  | Status realizacji Tak/Nie/W trakcie |
|---|---|--|--|--|-------------------------------------|
| Finansowanie i wynagrodzenie                              | Opracowanie i wdrożenie ogólnodostępnego informatora zawierającego szczegółowe informacje w zakresie gwarantowanych świadczeń finansowych oraz pozafinansowych dla pracowników uczelni. | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b> Opracowano i zamieszczono na stronie Wirtualnej Uczelni (intranet) informacje o stosowanych w uczelni świadczeń finansowych i pozafinansowych takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zarządzenie dotyczące stawek i reguł określania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,</li> <li>• zasad premiowania naukowców za publikacje wysoko punktowane,</li> <li>• informacje o korzystaniu do 30% kosztów pośrednich dla kierowników projektu,</li> <li>• regulaminy dotyczące realizacji projektów badawczych (BBN),</li> <li>• benefitów pracowniczych (opieka medyczna ubezpieczenia, zajęcia sportowe, kultura, edukacja)</li> </ul> <p><b>Plan działań:</b></p> <p>Uaktualnienie zasad prowadzenia projektów badawczych. Zmiany będą ukierunkowane na jak najbardziej efektywną współpracę z naukowcami związaną z ograniczeniem biurokracji.</p> | Prorektor Nauki<br><br>Dyrektor Personalny | ds. od 12.2016 do 05.2018<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>06 2018 | Tak                                 |
| 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.                   | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b></p> <p>W 2017 roku trwały prace nad określeniem zasad oceny pracowników akademickich. W styczniu 2018 roku Senat uczelni przyjął nowy Regulamin Oceny Pracowników Akademickich. Ocena została uproszczona i obejmuje obszary oraz wymagania uzgodnione ze środowiskiem naukowo dydaktycznym. Dokonywana jest przez bezpośredniego przełożonego, a następnie akceptowana przez Dziekana (dwustopniowość oceny). W przypadku nie zgodzenia się z oceną istnieje jasna procedura odwoławcza.</p>  | Prorektor Nauki                            | ds. 01.2018  | Tak                                 |

|                  |   |  |   |                              |                  |
|------------------|---|--|---|------------------------------|------------------|
|                  | <p>Upowszechnienie informacji w wewnętrznej sieci uczelni na temat ścieżek kariery pracowników naukowo-dydaktycznych oraz zasad awansów akademickich.</p> | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b><br/> W ramach tworzenia Strategii My, Uniwersytet określił potrzeby co najmniej dwóch ścieżek rozwoju akademickiego. Działania te zostały wzmocnione przez nową ustawę o szkolnictwie wyższym. Na wydziałach odbywały się spotkania przedstawiające nowe możliwości i wymagania związane z Ustawą.<br/> Niezależnie od wprowadzenia nowej ustawy w uczelni przeprowadzono proces opisu stanowisk akademickich i wartościowania dla dwóch ścieżek rozwoju badawczo dydaktycznej i dydaktycznej. W proces zaangażowani byli reprezentanci wszystkich wydziałów uczelni oraz władze uczelni.</p> <p><b>Planowane działania:</b><br/> Trwają prace (powiązane z Ustawą 2.0, która weszła w życie od 01.10.2018r.) nad określeniem i dodefiniowaniem kształtu ścieżek rozwoju. Określone zostaną kryteria awansu na każdej ze ścieżek rozwoju.<br/> Trwają prace nad zdefiniowaniem koniecznych funkcji w obszarze naukowym i dydaktycznym oraz określeniem dla nich wymagań i odpowiedzialności.<br/> Opracowane zasady będą umieszczone w wewnętrznej sieci uczelni. Pracownicy będą z nimi zapoznawani podczas szkoleń, które są zaplanowane na 1 kwartał 2019 roku.</p> | <p>Prorektor ds. Nauki<br/> Prorektor ds. Dydaktyki<br/> Dyrektor ds. Zarządzania Kapitałem Ludzkim</p> | <p>Od 01.2017 do 03.2019</p> | <p>W trakcie</p> |
| <p>Nauczanie</p> | <p>Wprowadzenie cyklu szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników naukowo-dydaktycznych w zakresie prowadzenia zajęć</p>                                | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b><br/> Nauczanie i upowszechnianie wiedzy jest istotnym elementem rozwoju zawodowego naukowców. Zapewnienie wysokich kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich należy do priorytetowych zadań zarządzania jakością studiów w Uniwersytecie SWPS. Polityka kadrowa uczelni w odniesieniu do nauczycieli akademickich opiera się na założeniu, że specyfika kształcenia akademickiego polega na ścisłym powiązaniu nauczania z najnowszymi wynikami i metodami w danej dyscyplinie, a więc na kompetencje dydaktyczne składa się naukowy dorobek oraz umiejętności związane z przekazaniem wiedzy.<br/> Od 2016 roku w Uniwersytecie SWPS prowadzone są cykliczne warsztaty i szkolenia pod nazwą Tydzień Kompetencji Dydaktycznych (TKD) skierowane do pracowników dydaktycznych.</p>  | <p>Prorektor ds. Dydaktyki<br/> Dyrektor ds. Zarządzania Kapitałem Ludzkim</p>                          | <p>Od 01.2017 do 07.2022</p> | <p>Tak</p>       |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>W dniach 26-30 września 2016 r. w Uniwersytecie Humanistycznospołecznym SWPS odbyła się pierwsza edycja TKD. W ramach wydarzenia we wszystkich kampusach zostały zorganizowane warsztaty dla pracowników dydaktycznych, w których wzięło udział 228 osób.</p> <p>Wydarzenie zostało zorganizowane w skali całej Uczelni po raz pierwszy. Przed uruchomieniem oferty szkoleniowej Pracownicy mieli możliwość wypowiedzenia się nt. własnych potrzeb szkoleniowych i wskazania obszarów, w których najbardziej potrzebują wsparcia i doskonalenia. W oparciu o wyniki badania ankietowego została przygotowana oferta warsztatów o zróżnicowanej tematyce (12 tematów) takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Emisja głosu</li> <li>· Coaching motywacyjny studentów</li> <li>· Innowacyjne umiejętności dydaktyczne – Design Thinking</li> <li>· Metody aktywizujące w dydaktyce akademickiej</li> <li>· Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami na zajęciach ze studentami różnych kultur, osobami z niepełnosprawnością</li> </ul> <p>W marcu 2017 roku odbyła się II edycja TKD. W ofercie znalazło się kilkanaście propozycji tematycznych, z czego zrealizowano 11 warsztatów cieszących się największym zainteresowaniem pracowników naukowo dydaktycznych. W warsztatach wzięło udział 190 osób ze wszystkich wydziałów:</p> <p>Centrum e-Learningu prowadzi cykliczne szkolenia dla wszystkich Wykładowców (bez względu na formę zatrudnienia) z platformy Moodle. Szkolenia odbywają się zarówno w formie stacjonarnej (1-dniowe), jak i kursów online trwających kilka tygodni Warsztaty są skierowane zarówno do początkujących, jak i bardziej zaawansowanych technologicznie osób. Tematyka szkoleń obejmuje zasoby i aktywności platformy Moodle, inne narzędzia wspierające dydaktykę online (np. służące do tworzenia własnych nagrań audio czy screencastów, narzędzia kompatybilne z Moodle) dobre praktyki nauczania online.</p> <p>Ponadto pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniach zawodowych dotyczących metodologii lub statystyki</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|



|  |   |  |                                    |                |            |
|--|---|--|------------------------------------|----------------|------------|
|  |   | <p><b>Planowane działania:</b><br/> W sierpniu 2017 roku opracowany został kompleksowy program szkoleniowy mający na celu rozwój kompetencji pracowników akademickich w okresie od 2018 do 2022 roku.<br/> Program obejmuje odbywające się w każdym roku Tygodnie Kompetencji Dydaktycznych, staże międzynarodowe, szkolenia realizowane przez zagranicznych ekspertów, indywidualne konsultacje metodyczne realizowane na każdym wydziale, szkolenia z autoprezentacji i wystąpień publicznych, wymianę wiedzy i doświadczeń oraz szkolenia doskonalące kompetencje językowe. Trwają prace nad udoskonaleniem oferty szkoleniowej aby w jeszcze większym stopniu odpowiadała rzeczywistym potrzebom pracowników. Informacje na temat szkoleń są przekazywane poprzez wewnętrzny newsletter. Szkolenia są i będą dostępne dla wszystkich pracowników naukowo dydaktycznych.</p>  |                                    |                |            |
|  | <p>Wprowadzenie programu dzielenia się dobrymi praktykami dydaktycznymi między pracownikami uczelni</p> | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b><br/> Od początku roku akademickiego 2016/2017 roku zainicjowana została przez Prorektora ds. dydaktycznych nowa praktyka, regularnych spotkań z kierownikami poszczególnych kierunków studiów ze wszystkich kampusów Uniwersytetu SWPS. Pracownicy zatrudnieni w kampusie warszawskim uczestniczą w spotkaniach osobiście, z kolei pracownicy kampusów pozawarszawskich uczestniczą on-line. Głównym celem tych spotkań jest wymiana dobrych praktyk pomiędzy pracownikami podejmującymi działania organizacyjne na uczelni (organizacja dydaktyki), konsultowanie działań Prorektora oraz Dyrektora ds. studiów wyższych ukierunkowanych na ulepszenie organizacji dydaktyki na uczelni oraz integracja pracowników zatrudnionych na różnych kampusach. Od listopada 2016 roku spotkania odbywają się regularnie co 4-6 tygodni. Wymiana doświadczeń, do której dochodzi w czasie tych spotkań, jest ważnym sposobem wspierania pracowników w codziennej pracy oraz podnoszenia ich kompetencji w radzeniu sobie z problemami organizacyjnymi. Można również zauważyć, że w wyniku tych spotkań nastąpiło zdecydowane polepszenie przepływu informacji pomiędzy Prorektorem i jego biurem, a organizatorami dydaktyki na poszczególnych kierunkach.</p> | <p>Prorektor ds. dydaktycznych</p> | <p>11.2016</p> | <p>Tak</p> |

|                 |  |  |                     |                   |     |
|-----------------|--|--|---------------------|-------------------|-----|
| Skargi/Apelacje | Powołanie „męża zaufania” – mediatora, osoby niezależnej od struktury zarządzania Uczelnią, która rozpatrywać będzie skargi i apelacje naukowców | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b></p> <p>W czerwcu 2017 roku Senat uczelni powołał Komisję ds. opracowania uczelnianych zasad zarządzania konfliktem interesów i zobowiązań. Zespół wypracował rozwiązania, które koncentrując się na rozwoju aktywności pracowników, pozwalają równocześnie na zindywidualizowaną i niezależną ocenę występowania potencjalnego konfliktu interesów. Procedura zarządzania konfliktem interesów i zobowiązań została wypracowana przez społeczność uczelni – z zaangażowaniem Rady Pracowników Uczelni i weszła w życie w marcu 2018r. W ramach tej procedury powołano funkcję Rzecznika ds. konfliktu interesów, który wspiera pracowników w rozwiązywaniu konfliktów.</p>   |                     | 03.2018           | Tak |
|                 |  | <p>Z myślą o budowaniu dialogu, wzajemnego zaufania i współpracy a także mając na celu doskonalenie istniejących oraz współtworzenie nowych rozwiązań w styczniu 2018 r powołano – wybieraną w drodze wyborów Radę Pracowników Uczelni. Do zadań Rady należy:</p> <p>reprezentowanie interesów i potrzeb pracowników, udział w konsultacjach dotyczących istotnych procedur i dokumentów, przedstawianie propozycji dotyczących poprawy warunków pracy i rozwoju pracowników.</p> <p>Rada pracowników min. przyczynia się do propagowania sprawiedliwego i równego traktowania pracowników oraz do poprawy ogólnej jakości środowiska pracy.</p> <p>Trwają prace nad procedurą przeciwdziałania mobbingowi na uczelni.</p> |                     | 01.2018           | Tak |
|                 |  | <p><b>Plan działań:</b></p> <p>Wzmocnienie roli Rady Pracowników Uczelni poprzez zaangażowanie w pracę nad nowym Statutem, Regulaminem Organizacyjnym i innymi Regulaminami mającymi wpływ na warunki pracy pracowników.</p> <p>Wdrożenie procedury przeciwdziałania mobbingowi na uniwersytecie.</p>  |                     | 12.2018 – 10.2018 |     |
| Opieka naukowa  | Ewaluacja systemu ocen kadry naukowo-dydaktycznej w zakresie współpracy naukowców ze swoimi przełożonymi   | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b></p> <p>Od listopada 2017 roku rozpoczęła praca grupa robocza pod kierunkiem Prorektora ds. nauki, w której składzie byli przedstawiciele wszystkich wydziałów Uniwersytetu SWPS w celu opracowania nowego, uproszczonego Regulaminu Oceny Akademickiej. Wyniki prac tej komisji i</p>  | Prorektor ds. Nauki | 01.2018           |     |

|  |   |   |                     |         |     |
|--|---|---|---------------------|---------|-----|
|  |   | <p>dalsze konsultacje na wydziałach pozwoliły na zmniejszenie liczby składanych dokumentów, uproszczenie skali ocen i wypracowanie wspólnych kryteriów oceny dorobku naukowego w ramach poszczególnych dyscyplin naukowych oraz kryteriów oceny dorobku dydaktycznego i dorobku organizacyjnego wspólnego dla wszystkich dyscyplin. Nowa wersja Regulaminu Oceny Nauczycieli Akademickich została przyjęta uchwałą Senatu Uniwersytetu SWPS w dniu 26 stycznia 2018. Nowy Regulamin zachowuje zasadę bezpośredniej oceny nauczyciela akademickiego przez przełożonego oraz odbywanie corocznej rozmowy podsumowującej osiągnięcia nauczyciela akademickiego w poprzednim roku akademickim.</p> <p><b>Plan działań:</b></p> <p>- Uaktualnienie i dopracowanie zasad i procedur oceny w powiązaniu z nową strukturą oraz wymogami określonymi przez Ustawę 2.0.</p>   |                     | 10.2019 |     |
|  | <p>Szkolenia dotyczące formalnych i nieformalnych aspektów rozwoju akademickiego (np. awansów naukowych, publikowania, składania i realizacji grantów).</p> | <p><b>Działania zrealizowane do 09 2018r.</b></p> <p>Biuro ds Badań Naukowych regularnie organizuje szkolenia dla pracowników Uczelni. Najczęściej organizowane są szkolenia na temat możliwości pozyskiwania środków na projekty badawcze. Szkolenia te adresowane są przede wszystkim do młodych naukowców, nie posiadających jeszcze dużego doświadczenia w pozyskiwaniu środków zewnętrznych na badania.</p> <p>Organizowane są też szkolenia dotyczące poszczególnych programów lub źródeł finansowania, oraz przygotowywania aplikacji grantowych do konkretnych konkursów. Szkolenia i zajęcia dotyczące pisania wniosków grantowych - prowadzone są także na studiach doktoranckich.</p> <p>Szkolenia z zakresu merytorycznych aspektów przygotowywania aplikacji grantowych prowadzone są przez naukowców z dużym dorobkiem naukowym dla pracowników z mniejszym doświadczeniem lub specjalistów w innej dziedzinie. Przykładem mogą być tu "Warsztaty z zakresu metodologii nauk społecznych" przeprowadzone w maju 2018 dla naukowców reprezentującego nauki prawne Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej we Wrocławiu.</p> <p>Oprócz szkoleń i warsztatów organizowanych przez pracowników Uniwersytetu, organizowane są szkolenia i warsztaty prowadzone przez</p> | Prorektor ds. Nauki | 02.2017 | Tak |

|  |  |   |  |         |  |
|--|--|---|--|---------|--|
|  |  | <p>osoby reprezentujące instytucje finansujące np. Narodowe Centrum Nauki oraz instytucje wspierające pozyskiwanie środków na badania naukowe jak: Biuro Doskonałości Naukowej PAN - szkolenie informacyjne dla osób rozważających składanie wniosków do konkursów ERC.</p> <p>Regionalne Punkty Kontaktowe - szkolenie z możliwości pozyskiwania środków z programu Horyzont 2020 oraz stypendiów indywidualnych dla naukowców w ramach programu Marie Skłodowska-Curie Actions.</p> <p>W zakresie programu studiów doktoranckich realizowane są zajęcia z zakresu pozyskiwania środków na projekty badawcze oraz przygotowywania aplikacji grantowych.</p> <p>W ramach Interdyscyplinarnej Szkoły Doktoranckiej realizowany jest coaching dla doktorantów.</p> <p>Doskonalcę funkcjonujące w uczelni praktyki dotyczące wspierania naukowców na drodze rozwoju zawodowego został powołany mentor. Jest to profesor o bardzo wysokich osiągnięciach naukowych również w środowisku międzynarodowym, który dzieli się najlepszymi praktykami wspierając młodych naukowców, monitorując postępy i udzielając konstruktywnej informacji zwrotnej.</p> <p>Ponadto, kadra zarządzająca w obszarze akademickim korzysta z zewnętrznego wsparcia profesjonalnych coachów. Procesy coachingowe służą rozwijaniu kompetencji kierowniczych a także wzmacniania poczucia pewności w pełnieniu roli.</p> <p><b>Plan działań:</b></p> <p>Nawiązana została współpraca z Fundacją Vitae <a href="https://www.vitae.ac.uk/membership/vitae-membership-subscribers">https://www.vitae.ac.uk/membership/vitae-membership-subscribers</a> Wraz z którą realizowane będą SZKOLENIA MISTRZ - z zakresu planowania i realizacji rozwoju zawodowego dla opiekunów i promotorów na Interdyscyplinarnych Studiach Doktoranckich (ISD).</p> <p>Powołanie Rady Młodych Naukowców jako organu doradczego. W skład Rady wejdą młodzi naukowcy reprezentujący każdy wydział. Rada będzie pełnić funkcje doradcze w zakresie rozwoju zawodowego, współtworzyć działania mające na celu integrację środowiska młodych naukowców na</p> |  | 11.2019 |  |
|--|--|---|--|---------|--|

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  |  | uczelni, proponować działania likwidujące bariery w rozwoju karier naukowych i wspierać w realizacji HR strategy for researchers. |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|

Proszę odnieść się do listy wszystkich działań, które zostały opisane w złożonej wcześniej Strategii HR. Proszę opisać obecny status tych działań, jak również status wskaźników. Jeśli jakiegokolwiek działania uległy zmianie, zostały pominięte lub dodane, proszę uzasadnić każdy z takich przypadków stosownym komentarzem.

W związku z tym, że Otwarta Polityka Rekrutacyjna (Open Recruitment Policy) jest kluczowym elementem Strategii Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), proszę wskazać jakie działania podejmuje Państwa instytucja w kierunku wdrożenia Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Polityki rekrutacyjnej (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy – OTM-R) lub jakie działania Państwa instytucja już opracowała celem wdrożenia OTM-R. Mimo, że może to oznaczać zdublowanie niektórych działań z powyższej tabeli, proszę krótko opisać procedurę wdrażania OTM-R.

W przypadku, gdy Państwa instytucja rozpoczęła wdrażanie Strategii HRS4R przed opublikowaniem dokumentacji dot. OTM-R oraz zaleceń Komisji Europejskiej, proszę uzupełnić "OTM-R checklist"<sup>45</sup>, dołączyć ją do niniejszego formularza oraz opisać w jaki sposób będą Państwa wdrażać (kontynuować wdrażanie) zasad OTM-R w przyszłości.

#### **Opis dot. procedury wdrożenia OTM-R:**

Procedury OTM-R są sukcesywnie wprowadzane do procedur rekrutacyjnych.

Do rozwiązań, które zostały zaimplementowane w okresie od 2016 do 2018 roku należą:

1. Ogłoszenia konkursowe publikowane są na platformach umożliwiających aplikowanie kandydatom spoza Uniwersytetu.
2. Dbałość o stworzenie atrakcyjnych warunków zatrudnienia.
3. Członkowie komisji konkursowych weryfikują napływające aplikacje i czuwają, nad tym aby w konkursie uczestniczyli kandydaci w najwyższym stopniu spełniający kryteria merytoryczne.
4. Ogłoszenia konkursowe publikowane są na stronach Euraxess zgodnie z szablonem i wymaganiami.
5. Ogłoszenia konkursowe publikowane są na stronach NCN i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
6. Regulaminy konkursów na stanowiska akademickie jasno określają kryteria selekcji kandydatów oraz procedurę dokonywania wyboru.
7. Regulaminy konkursów na stanowiska akademickie zawierają wytyczne dotyczące składu komisji konkursowych.
8. Regulaminy konkursów są publikowane on-line wraz ogłoszeniami o konkursach rekrutacyjnych zamieszczonymi na stronie internetowej Uniwersytetu.
9. Trwają prace nad aktualizacją procedury rekrutacyjnej co również wpisuje się w wytyczne OTM-R.
10. Ochrona danych osobowych w zgodzie ze znowelizowanymi przepisami RODO.

#### **Planowane działania :**

Nowa procedura rekrutacji, która zostanie wdrożona do 1 kwartału 2019 roku poza utrzymaniem wdrożonych już rozwiązań, uwzględnią:

1. Zastosowanie systemu eRecruiter do zarządzania aplikacjami.
2. Zrównoważenie składu komisji konkursowych pod względem płci.
3. Wprowadzenie wzorów wniosków rekrutacyjnych pozwalających na łatwą publikację ogłoszeń o konkursach.

4. Wprowadzenie Karty kandydata, która pozwala na obiektywizację oceny kandydatów.
5. Ograniczenie ilości przesłanych dokumentów, do których zobowiązujemy aplikujących kandydatów.
6. Opis porządku spotkań komisji konkursowej.
7. Informowanie wszystkich kandydatów, którzy przesłali aplikację o zakończeniu rekrutacji.
8. Wprowadzenie obowiązku informowania wszystkich osób biorących udział w konkursie o jego wyniku wraz z krótkim uzasadnieniem decyzji komisji rekrutacyjnej.
9. Wdrożenie procedury odwoławczej.
10. Dedykowanie pracownika działu HR do czuwania nad przestrzeganiem wytycznych OTM-R na każdym etapie rekrutacji (system kontroli procesu).
11. Stworzenie regulaminów konkursowych dla każdego z czterech typów stanowisk akademickich wymienionych w dokumentach OTM-R.
12. Zaprezentowanie procedury rekrutacyjnej przedstawicielom Uniwersytetu zaangażowanych w dobór kadry naukowej.
13. Szkolenie dotyczące procedury rekrutacyjnej przeprowadzone przez pracowników działu HR dedykowanych do nadzoru nad przebiegiem konkursów.
14. Każdorazowe krótkie szkolenie dotyczące standardów rekrutacji dla członków Komisji Konkursowych.

Ponadto w dyrektywy UE dotyczące podnoszenia atrakcyjności wynagradzania wpisują się zmiany w systemie wynagradzania pracowników akademickich.

Działania planowane w dalszej kolejności:

1. Publikacja stosowanych przez Uniwersytet wytycznych OTM-R na stronie internetowej.
2. Stworzenie systemu oceny wewnętrznej pozwalającego na określenie, czy polityka OTM-R spełnia swoje cele i jak są realizowane zapisy określone w nowej procedurze.

#### 4. WDROŻENIE

W celu przeprowadzenia analizy wewnętrznej zostało przeprowadzone badanie ankietowe. Do udziału w badaniu zaprosiliśmy wszystkich zatrudnionych na etacie pracowników naukowo-dydaktycznych tj. 320 osób, na wszystkich etapach kariery zawodowej: od stanowiska asystenta po profesora zwyczajnego. Badanie poprzedzone było listem Rektora zachęcającym do udziału w analizie wewnętrznej.

Wskaźnik udziału w badaniu wyniósł **28,4 %**. Wyniki badania zostały zaprezentowane w szerokim gronie osób wchodzących w skład Kolegium Rektorskiego oraz przedyskutowane w gronie osób wchodzących w skład zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca składającym się z 8 osób - Rektor, Prorektor ds. nauki, Prorektor ds. dydaktyki, Dyrektor Generalny, Dyrektor Biura Badań Naukowych, Dyrektor ds. Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Dyrektor Centrum Transferu Wiedzy, Dyrektor ds. Personalnych.

Zespół dokonał analizy podjętych działań. Zebrane informacje posłużyły do oceny, które działania zostały zrealizowane poprawnie i które przyniosły zakładane rezultaty a które wymagają dalszych prac i wdrażania kolejnych rozwiązań.

W proces wdrożenia działań w latach 2016 - 2018 zaangażowani byli pracownicy wszystkich wydziałów. Powstało wiele roboczych zespołów, wszystkie rozwiązania ( np system oceny, regulaminy itp.) były opracowywane we współpracy i w dialogu z interesariuszami.

Planujemy wprowadzić praktykę systematycznych spotkań zespołu wdrażającego działania w obszarze strategii HR - raz na kwartał - w celu weryfikacji i oceny skuteczności podejmowanych działań.

Działania Uczelni w obszarze HR w latach 2018 - 2021 powinny być ukierunkowane na:

- wdrożenie nowych procedur rekrutacyjnych oraz najlepszych praktyk rekrutacyjnych oraz w konsekwencji zatrudnianie najlepszych kandydatów.
- wdrażanie rozwiązań mających na celu zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia na Uniwersytecie. Wdrożenie ścieżek karier, możliwości awansu finansowego, udoskonalenie systemu premiowania i nagradzania, zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego.
- budowanie zaangażowania oraz wspieranie naukowców i dydaktyków w rozwoju kompetencji.
- systematyczne monitorowanie i analiza skuteczności podejmowanych działań.

Główne zadania do zrealizowania w latach 2018 - 2021

- wdrożenie nowych procedur rekrutacyjnych.
- wdrożenie nowego systemu wynagradzania oraz ścieżek karier.
- kontynuacja szkoleń realizowanych przez Biuro ds Badań Naukowych oraz Centrum Transferu Wiedzy.
- realizacja szkoleń i działań rozwojowych zaplanowanych w ramach Zintegrowanego Programu Rozwoju Uczelni - Zadanie 5 Rozwój kompetencji dydaktycznych.
- opracowanie modyfikacji i wdrożenie systemu ocen pracowników naukowych i dydaktycznych.

## 5. PORÓWNANIE WYNIKÓW 2016 I 2018

### 1. Zmiana respondentów

W obu edycjach badania wśród respondentów **najliczniejszą grupę stanowili adiunkci** (49,6% w 2016 i 38,5%), choć w 2018 roku znaczącą grupę stanowili również **profesorowie nadzwyczajni** (30,1%).

W 2016 roku respondentami byli głównie pracownicy Wydziału Psychologii w Warszawie (28,1%). Tymczasem w 2018 roku tak samo liczną grupę (po 17,6%) stanowili pracownicy **Wydziału Psychologii w Warszawie i Wydziału Psychologii we Wrocławiu oraz Wydziału Nauk Społecznych i Humanistycznych w Warszawie**.

### 2. Wzrost ocen

Analiza udzielonych odpowiedzi pokazała, że w obu przeprowadzonych badaniach większość ocen była wysoka. W roku 2016 średnia ocena wynosiła 3,37, a w 2018 roku 3,97, co oznacza **wzrost o 17,8 %**.

### 3. Mocne strony

Przy okazji badań prowadzonych po raz pierwszy zespół zadaniowy przyjął, że działania ocenione na poziomie 4 i powyżej (na sześciostopniowej skali: od 0 do 5) należy zaliczyć do mocnych stron natomiast działania ocenione na poziomie 3,5 i poniżej to wyzwania, przed którym stoi uczelnia.

**W 2016 siedem kryteriów stanowiło mocną stronę Uczelni. W 2018 jest ich już 17.** Jednocześnie dwa kryteria spośród mocnych stron w 2016 roku, w kolejnym straciło na znaczeniu, a jedno spośród nich wypadło z rankingu (Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników).

**Opisane zmiany mieszczą się jednak w granicy błędu statystycznego.**

| Kryterium (ocena > 4.00) |  | 2017 | 2018        | +/-    |
|--------------------------|--|------|-------------|--------|
| 1                        | Zasady etyczne                               | 4,39 | 4,49        | + 0,10 |
| 2                        | Zasada niedyskryminacji                      | 4,33 | 4,47        | + 0,14 |
| 3                        | Wolność badań naukowych                      | 4,31 | 4,46        | + 0,15 |
| 4                        | Odpowiedzialność zawodowa                    | 4,30 | 4,23        | - 0,07 |
| 5                        | Profesjonalne podejście                      | 4,13 | 4,26        | + 0,13 |
| 6                        | Odpowiedzialność                             | 4,11 | 4,18        | + 0,07 |
| 7                        | Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników    | 4,00 | <b>3,92</b> | - 0,08 |
| 8                        | Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych | 3,90 | 4,24        | + 0,34 |
| 9                        | Współautorstwo                               | 3,92 | 4,18        | + 0,26 |



|    |   |      |      |        |
|----|---|------|------|--------|
| 10 | Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie  | 3,80 | 4,16 | + 0,36 |
| 11 | Równowaga płci  | 3,92 | 4,16 | + 0,24 |
| 12 | Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)      | 3,81 | 4,13 | + 0,32 |
| 13 | Staż pracy (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)   | 3,82 | 4,08 | + 0,26 |
| 14 | Uznawanie kwalifikacji (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                             | 3,76 | 4,02 | + 0,26 |
| 15 | Prawa własności intelektualnej  | 3,66 | 4,02 | + 0,36 |
| 16 | Kontynuacja rozwoju zawodowego  | 3,83 | 4,01 | + 0,18 |
| 17 | Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania) | 3,62 | 4,00 | + 0,38 |
| 18 | Uznanie zawodu  | 3,82 | 4,00 | + 0,18 |

Tab1.Mocne strony uczelni 2016 vs. 2018

Kryteria, które pozostały najmocniejsze w obu badaniach znajdują się w tabeli poniżej.

| Kryterium                 | 2016 | 2018 | +/-    |
|---------------------------|------|------|--------|
| 1 Zasady etyczne          | 4,39 | 4,49 | + 0,10 |
| 2 Zasada niedyskryminacji | 4,33 | 4,47 | + 0,14 |
| 3 Wolność badań naukowych | 4,31 | 4,46 | + 0,15 |

|   |                           |      |      |        |
|---|---------------------------|------|------|--------|
| 4 | Odpowiedzialność zawodowa | 4,30 | 4,23 | - 0,07 |
| 5 | Profesjonalne podejście   | 4,13 | 4,26 | + 0,13 |

Tab.2 Najmocniejsze strony 2016 i 2018

Kryterium, które dodatkowo pojawiło się, jako szczególnie lepiej ocenione w 2018 to Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych:

|  | 2017 | 2018 |        |
|--|------|------|--------|
| Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych | 3,90 | 4,24 | + 0,34 |

#### 4. Obszary wymagające dalszych prac i rozwoju

Zespół zadaniowy przyjął, że działania ocenione na poziomie 3,5 i poniżej to wyzwania, przed którym stoi uczelnia. W 2016 roku ocena 6 kryteriów spełniała ten warunek. W 2018 już tylko ocena jednego kryterium: Dostęp do doradztwa zawodowego.

| Kryterium (ocena <3,5) |                                | 2016        | 2018        | +/-    |
|------------------------|--------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 1.                     | Finansowanie i wynagrodzenie   | 3,47        | 3,62        | + 0,15 |
| 2.                     | Opieka naukowa                 | 3,47        | 3,66        | + 0,19 |
| 3.                     | Rozwój kariery zawodowej       | 3,46        | 3,78        | + 0,32 |
| 4.                     | Nauczanie                      | 3,44        | 3,82        | + 0,38 |
| 5.                     | Skargi/apelacje                | 3,37        | 3,80        | + 0,43 |
| 6.                     | Dostęp do doradztwa zawodowego | <b>3,06</b> | <b>3,29</b> | + 0,23 |

Tab.3 Słabe strony uczelni 2016 vs. 2018

#### 4. Spadki i wzrosty

Warto przyjrzeć się kryteriom, które odnotowały w 2018 niższe oceny. Spadki te mieszczą się jednak w granicach błędu statystycznego.

| Kryterium |                           | 2016 | 2018 |        |
|-----------|---------------------------|------|------|--------|
| 1.        | Systemy oceny pracowników | 3,93 | 3,72 | - 0,21 |

|   |   |      |      |        |
|---|---|------|------|--------|
| 2 | Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów | 3,98 | 3,87 | - 0,11 |
| 3 | Zaangażowanie społeczne                       | 3,98 | 3,89 | - 0,09 |
| 4 | Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników     | 4,00 | 3,92 | - 0,08 |
| 5 | Odpowiedzialność zawodowa                     | 4,30 | 4,23 | - 0,07 |
| 6 | Warunki pracy                                 | 3,98 | 3,92 | - 0,06 |
| 7 | Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania     | 3,84 | 3,82 | - 0,02 |

Tab.4 Kryteria, których ocena obniżyła się w 2018

Przytłaczająca większość kryteriów (33) odnotowała wzrosty ocen. Jednak tylko pierwszych 9 wymienionych w tabeli poniżej można traktować jako istotne.

| Kryterium |   | 2017 | 2018 |        |
|-----------|---|------|------|--------|
| 1.        | Skargi/apelacja   | 3,37 | 3,80 | + 0,43 |
| 2.        | Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania) | 3,62 | 4,00 | + 0,38 |
| 3.        | Nauczanie   | 3,44 | 3,82 | + 0,38 |
| 4.        | Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie  | 3,8  | 4,16 | + 0,36 |
| 5.        | Prawa własności intelektualnej  | 3,66 | 4,02 | + 0,36 |
| 6.        | Dostęp do szkoleń oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego   | 3,58 | 3,94 | + 0,36 |
| 7.        | Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych  | 3,90 | 4,24 | + 0,34 |

|     |  |      |      |        |
|-----|--|------|------|--------|
| 8.  | Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania) | 3,81 | 4,13 | + 0,32 |
| 9.  | Rozwój kariery zawodowej   | 3,46 | 3,78 | + 0,32 |
| 10. | Wpływ na organy decyzyjne  | 3,67 | 3,96 | + 0,29 |
| 11. | Wartość mobilności   | 3,54 | 3,82 | + 0,28 |
| 12. | Uznawanie kwalifikacji (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                        | 3,76 | 4,02 | + 0,26 |
| 13. | Staż pracy (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                                    | 3,82 | 4,08 | + 0,26 |
| 14. | Współautorstwo   | 3,92 | 4,18 | + 0,26 |
| 15. | Rekrutacja (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                                    | 3,67 | 3,92 | + 0,25 |
| 16. | Równowaga płci   | 3,92 | 4,16 | + 0,24 |
| 17. | Dostęp do doradztwa zawodowego   | 3,06 | 3,29 | + 0,23 |
| 18. | Relacje z opiekunem naukowym   | 3,65 | 3,85 | + 0,20 |
| 19. | Dobór kadr (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                                    | 3,59 | 3,78 | + 0,19 |
| 20. | Przejrzystość, Transparentność (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                | 3,57 | 3,76 | + 0,19 |
| 21. | Opieka naukowa   | 3,47 | 3,66 | + 0,19 |
| 22. | Uznanie zawodu   | 3,82 | 4,00 | + 0,18 |
| 23. | Kontynuacja rozwoju zawodowego   | 3,83 | 4,01 | + 0,18 |
| 24. | Rekrutacja   | 3,75 | 3,91 | + 0,16 |

|     |   |      |      |        |
|-----|---|------|------|--------|
| 25. | Wolność badań naukowych   | 4,31 | 4,46 | + 0,15 |
| 26. | Ocena zasług (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania)                                 | 3,72 | 3,87 | + 0,15 |
| 27. | Finansowanie i wynagradzanie  | 3,47 | 3,62 | + 0,15 |
| 28. | Zasada niedyskryminacji   | 4,33 | 4,47 | + 0,14 |
| 29. | Profesjonalne podejście   | 4,13 | 4,26 | + 0,13 |
| 30. | Stanowiska dla pracowników z tytułem doktora (Ogólne zasady i wymagania Kodeksu Postępowania) | 3,67 | 3,78 | + 0,11 |
| 31. | Zasady etyczne  | 4,39 | 4,49 | + 0,10 |
| 32. | Odpowiedzialność  | 4,11 | 4,18 | + 0,07 |
| 33. | Środowisko badań naukowych  | 3,87 | 3,92 | + 0,05 |

Tab 5. Kryteria, których ocena wzrosła w 2018

Opracowanie: Mariola Matusiewicz – Dyrektor ds. Personalnych, Anna Długołęcka – Dyrektor ds. Zarządzania Kapitałem Ludzkim.