

FORMULARZ 1 – GAP ANALYSIS

Numer sprawy: 2019PL460368

Nazwa organizacji: **Akademia WSB**

Dane kontaktowe (adres): Cieplaka 1c, Dąbrowa Górnicza, 41-300

TERMIN ZŁOŻENIA: 11/09/2020

DATA WYSŁANIA POPARCIA: 7/11/2019

Opis procesu

Informacje, jak grupy naukowców były zaangażowane w analizę luk

W celu przeprowadzenia diagnozy oraz opracowania planu działania w Akademii WSB podjęte zostały następujące działania:

- a) Powołanie Zespołu Wdrażającego, prowadzącego i koordynującego działania na rzecz implementacji założeń Europejskiej Karty Naukowca oraz Polityki OTM-R;
- b) Analiza wewnętrzna obowiązujących procedur oraz kluczowych dokumentów w AWSB;
- c) Badanie ankietowe zbieżności i odchyleń procedur wewnętrznych od zasad określonych w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz w *Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* uzupełnione o trzy badania fokusowe w grupach doktorantów, pracowników administracyjnych oraz pracowników badawczoOdydaktycznych;
- d) Opracowanie założeń strategii (polityki OTM-R) oraz zarysu planu działania (Action Plan);

e) przeprowadzenie konsultacji opracowanych założeń i wstępnych dokumentów w grupie pracowników, doktorantów oraz interesariuszy uczelni: konsultacje prowadzone były w formie otwartych spotkań zespołów zadaniowych, w ramach prezentacji (i dyskusji) w trakcie zebrań pracowników katedr oraz w formie konsultacji online (z wykorzystaniem komunikacji mailowej oraz platformy Moodle);

f) opracowanie finalnej wersji Action Plan.

Równocześnie z przygotowaniem strategii HRS4R i pracami Zespołu, od X 2019 prowadzona była kampania informacyjna pośród całej społeczności AWSB na rzecz upowszechnienia działań oraz włączenia środowiska w proces konsultacji. Wykorzystane zostały tradycyjne kanały oraz elektroniczne kanały komunikacyjne. Powstała podstrona w serwisie Akademii WSB dedykowana procesowi HRS4R (która zawiera: kartę i regulamin w języku angielskim i polskim, statut AWSB, Regulaminy i kluczowe dokumenty jak np. kryteria oceny pracowników, poszczególne dokumenty i Rekomendacje Zespołu Wdrażającego, regulaminy i zarządzenia Rektora dotyczące polityki kadrowej i wspierania działalności badawczej pracowników, obowiązujące akty prawne etc.). Każdemu działaniu towarzyszył mailing do wszystkich pracowników, ponadto odbyły się spotkania z przedstawicielami Zespołu Wdrażającego z pracownikami w ramach zaplanowanych wcześniej zebrań pracowników katedr AWSB. Działania komunikacyjne koordynowane były przez koordynatora Zespołu Wdrażającego z udziałem pracowników Działu Rozwoju Nauki oraz Prorektora ds. Nauki.

Informacje, w jaki sposób powołano Zespół nadzorujący proces i jak on funkcjonował (spotkania, decyzje)

Grupa robocza została powołana w wrześniu 2019, w jej skład wchodzi przedstawiciele nauczycieli akademickich, pracowników administracyjnych oraz doktorantów AWSB. W zespole reprezentowane są wszystkie grupy badaczy: od doktorantów i pracowników naukowych z krótkim stażem do bardzo doświadczonych pracowników z tytułem profesora. W skład zespołu weszli pracownicy wszystkich Katedr funkcjonujących w strukturze Akademii, w tym przedstawiciel obcokrajowców.

Spotkania Zespołu Wdrożeniowego odbywały się regularnie w każdym miesiącu (IX 2019 – V 2020). W część spotkań oraz prac Zespołu zostały włączone zewnętrzne grupy zadaniowe oraz pracownicy administracyjni (w tym kierownicy katedr, dyrektorzy i kierownicy jednostek uczelni), odpowiedzialni za analizowane procesy i procedury. Przedstawiciele Zespołu ściśle współpracowali z pracownikami i kierownikami kluczowych jednostek organizacyjnych uczelni: Działu Rozwoju Nauki, Centrum Jakości i Innowacji, Biurem Rektora oraz Działem Kadr i Płac.

W ramach zespołowej pracy przeprowadzono pełną analizę zgodności i rozbieżności procedur stosowanych w Akademii WSB z zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Zatrudnienia. Prace Zespołu przebiegały w sposób bezproblemowy, jego członkowie wykazywali duże zaangażowanie w podejmowane aktywności. Niezależnie od włączenia przedstawicieli władz uczelni z strukturą Zespołu Wdrożeniowego, dopełniona została zasada jego pełnej autonomii oraz samoorganizowania pracy. Wszystkie decyzje Zespołu Wdrażającego podejmowane były w sposób demokratyczny, w drodze głosowania. Część opracowanych dokumentów i rekomendacji poddawana była konsultacjom zewnętrznym (odpowiedzialne jednostki Uczelni, służby prawne, interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni, kadra akademicka). Wszystkie opracowane dokumenty, procedury i rekomendacje przed przekazaniem władzom uczelni podlegały wewnętrznym konsultacjom oraz zostały poddane głosowaniu i na tej podstawie

uzyskały aprobatę Zespołu. Organizacją pracy zespołu zajmował się jego koordynator, a sprawozdania z prowadzonych prac były regularnie raportowane były władzom uczelni i każdorazowo uzyskiwały ich aprobatę.

Informacje, w jaki sposób funkcjonował Zespół Roboczy realizujący badanie

W ramach prac Zespołu Wdrożeniowego przeprowadzona została analiza zgodności aktów prawnych i procedur wewnętrznych obowiązujących w Uczelni z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie. We wstępnym etapie przeprowadzone zostało badanie oparte o wtórną analizę danych. Przeanalizowane zostały wszystkie procedury wewnętrzne w kontekście obowiązujących w Polsce aktów prawnych: m.in. Ustawa o stopniach i tytule naukowym, Ustawa o szkolnictwie wyższym, Przepisy BHP, Kodeks Pracy, Ustawa o finansowaniu nauki, Ustawa o finansach publicznych itd.

Następnie przygotowano badanie oparte o strategię ilościową: analiza dotycząca wszystkich 40 punktów (problemów) zawartych w *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Zatrudnienia Naukowców*. Wstępna koncepcja badania (w tym narzędzie diagnostyczne: formularz ankiety online) poddana została procesowi konsultacji metodologicznej. Realizacja badania ankietowego poprzedzona została ponadto konsultacją społeczną w środowisku pracowników Akademii. Finalnie Badanie zostało przeprowadzone w okresie XII 2019 – III 2020 wśród wszystkich grup nauczycieli akademickich AWSB, zarówno wśród pracowników dydaktycznych, naukowo-dydaktycznych, naukowych i doktorantów (poziomy R1 do R4). W badaniu wzięło udział 163 nauczycieli akademickich AWSB, co stanowi większość zatrudnionych pracowników naukowych. Ankieta dotyczyła opinii pracowników co do zgodności regulacji i praktyk obowiązujących w Akademii z regulacjami zawartymi w Karcie i Kodeksie. Sumaryczny Raport z wynikami badania został przesłany do wszystkich nauczycieli akademickich. Badanie zostało uzupełnione o wywiady fokusowe zrealizowane w grupach: doktorantów, naukowców oraz pracowników administracyjnych AWSB. W wyniku badania Zespół Wdrożeniowy opracował raport – zestawienie dotyczące zgodności oraz rozbieżności z procedurami AWSB wszystkich 40 punktów (problemów) zawartych w *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Zatrudnienia Naukowców*. W miejscach, gdzie wykryto rozbieżności, wyznaczono odpowiednie zadania do realizacji.

W końcowym etapie badania zestawiono wyniki analiz, wyznaczono mocne i słabe strony oraz opracowano wstępny plan działania (**action plan**), który poddano procesowi konsultacji. W wyniku konsultacji powstała finalna wersja dokumentu, uwzględniająca przesłane sugestie i uwagi. Ostateczna wersja dokumentu została zaakceptowana przez władze uczelni 28 czerwca 2020.

**Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych:
zestawienie wyników przeprowadzonej analizy**

<p>Zasada i jej deskrypcja, szerszy opis i wyjaśnienie zasad w osobnym dokumencie</p>	<p>Status: w jakim stopniu organizacja spełnia następujące zasady?</p> <p>++ = w pełni zaimplementowane +/- = prawie, lecz nie w pełni - / + = częściowo zrealizowane - = niewystarczająco zaimplementowane</p>	<p>W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji. W razie potrzeby proszę wskazać na krajowe / regionalne przepisy lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie</p>	<p>Podjęte inicjatywy i / lub propozycje ulepszeń</p>
<p>1. Wolność badań naukowych (Research Freedom)</p>	<p>++</p>	<p>Wolność i rzetelność prowadzenia badań naukowych stanowi jeden z filarów funkcjonowania Akademii WSB, wpisana jest w strategię rozwoju oraz inne dokumenty o znaczeniu strategicznym. Pozytywną tendencję potwierdzają badanie w grupie pracowników i doktorantów (pytanie 5). Respondenci, zapytani o kwestie etyczne oraz zawodowe /o wpływ na problematykę badań prowadzonych na uczelni, wolności przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów w większości udzielali odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” (70,55%) oraz ‘zgadzam się’ (25,15%). Nie było odpowiedzi</p>	<p>Od początku starań AWSB w zakresie implementacji polityki HRS4R zintensyfikowane zostały działania informacyjne i popularyzacyjne dot. funkcjonujących standardów:</p> <p>https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/logo-hr-excellence-in-research</p> <p>https://wsb.edu.pl/uczelnia/strategia</p>

		„nie zgadzam się” ani „zdecydowanie się nie zgadzam”.	
2. Zasady etyczne (Ethical principles)	++	Podobnie do zagadnień zawodowych (wolność badań), również kwestie przestrzegania w Akademii WSB fundamentalnych praktyk, zasad i norm etycznych określonych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki, zostały przez ankietowanych naukowców ocenione szczególnie wysoko – 84% dla odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i 15% dla „zgadzam się”. Nie było odpowiedzi nie zgadzam się ani zdecydowanie się nie zgadzam.	Od początku starań AWSB w zakresie implementacji polityki HRS4R położono szczególny nacisk, na realizowaną już wcześniej Politykę Antykorupcyjną i Etyczną w AWSB. W 2019 r. przeprowadzony został przegląd procedur oraz kolejne działania informacyjne dot. funkcjonujących standardów, w tym dot. zaznajomienia się pracowników z najważniejszymi dokumentami (m.in. Polityka Antykorupcyjna i Etyczna, komisja ds. Etyki, Kodeks Etyki AWSB): https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0281754-51031698.pdf https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0231636-83797606.pdf https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181662-25957324.pdf
3 Odpowiedzialność zawodowa (Professional responsibility)	++	Równie wysoko ocenione zostały kwestie odpowiedzialności zawodowej, w tym poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych/wyników w prowadzeniu badań razem z opiekunem i/lub innymi naukowcami. Respondenci niemal w 100% udzielili odpowiedzi pozytywnej, odpowiednio „zdecydowanie zgadzam się” (74%) lub „zgadzam się” (24%).	Realizacja niniejszych założeń znajduje potwierdzenie w opiniach respondentów, jednak planowane są działania (organizacyjne i informacyjne) na rzecz systemowego utrwalenia dobrych praktyk.

4 Profesjonalne podejście (Professional attitude)	+/-	Naukowcy zatrudnieni w AWSB, jak wynika z badania i konsultacji w zdecydowanej większości mają świadomość strategicznych celów własnego środowiska, zauważono jednak, że zawodzi koordynacja i współpraca pomiędzy grupami pracowników reprezentujących różne dyscypliny naukowe.	Działania informacyjne oraz animacyjne, dotyczące rozwijania perspektywy współpracy (wspólnie przygotowywane i prowadzone badania, projekty, publikacje) pomiędzy poszczególnymi katedrami.
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (Contractual and legal obligations)	++	Zasada 5, 6 oraz 7 ze względu na swoją obszerność zostały w badaniu ankietowym rozbite na pytania szczegółowe, na które uzyskano twierdzące odpowiedzi, wskazujące, że zasady są znane i przestrzegane w środowisku naukowców, a polityka Akademii WSB wspiera ich realizację. Pewne niezrozumienie budzą jedynie częste zmiany w konieczności stosowania rozwiązań szczegółowych, często wysoce skomplikowanych, co z kolei wynika z zmieniającego się prawa lub stosowania (implementowania) nowych rozwiązań i technologii (np. procedury ubiegania się o granty i rozliczanie ich, wymogi dot. ochrony danych, procedury RODO itd.).	Realizacja wytycznych w obszarze 5 znajduje potwierdzenie w opiniach respondentów, jednak z uwagi na ich kluczowe znaczenie, planowane są działania (organizacyjne i informacyjne) na rzecz systemowego utrwalenia dobrych praktyk w Akademii WSB.
6. Odpowiedzialność (Accountability)	++	Jak wyżej.	Wytyczne z obszaru 6 w opiniach respondentów są w pełni realizowane, jednak z uwagi na ich kluczowe znaczenie, planowane są systemowe działania organizacyjne na rzecz systemowego utrwalenia dobrych praktyk w Akademii WSB.

<p>7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (Good practice in research).</p>	<p>++</p>	<p>Zasady dobrych praktyk w badaniach naukowych, podobnie do przestrzegania przepisów dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy, również przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i poufności informacji podczas prowadzenia badań naukowych, są w Akademii WSB zaimplementowane, a ich realizacja jest wysoko oceniana przez badaczy. W pytaniu dot. niniejszej zasady większości ankietowanych potwierdziła stosowanie w AWSB właściwych standardów: „zdecydowanie zgadzam się” i „zgadzam się” wybrało odpowiednio 73,62% i 22,09 badanych. Jedynie 4,29% (7 respondentów) zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”.</p>	<p>Pomimo wysokiej oceny stanu realizacji działań w tym obszarze planowane jest utrwalenie i promowanie dobrych praktyk poprzez zapewnienie naukowcom dostępu do bezpiecznych rozwiązań (narzędzi) online oraz działania informacyjne (szklenia, przewodniki).</p>
<p>8.Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników badań naukowych (Dissemination, exploitation of results)</p>	<p>++</p>	<p>Akademia WSB prowadzi szerokie działania na rzecz rozwijania współpracy w otoczeniu instytucjonalnym i eksperckim. Obowiązują wytyczne dot. publikowania wyników badań nie tylko w czasopiśmie ale i otwartych repozytoriach o zasięgu międzynarodowym (m.in. CEON, Academia.edu, Researchgate). Akademia WSB przygotowuje ponadto własne repozytorium. Idea udostępniania i rozpowszechniania rezultatów badań innym naukowcom oraz środowiskom eksperckim, jak i wsparcie Uczelni w tym zakresie zostało bardzo wysoko ocenione przez badaczy.</p>	<p>Akademia WSB w szerokim zakresie wspiera pracowników stwarzając szerokie perspektywy upowszechniania wyników badań naukowych (finansowanie publikacji i udziałów w konferencjach), jednak w tym zakresie planowana jest intensyfikacja działań ukierunkowanych na promowanie publikacji w wolnym dostępie.</p> <p>https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/aktualnosci https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/wydawnictwo/aktualnosci https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/perfect-regionalna-inicjatywa-doskonalosci-w-akademii-wsb</p>

		Odpowiedzi: „zdecydowanie zgadzam się” oraz „zgadzam się” wybrane odpowiednio przez 53% oraz 34% respondentów.	
9. Zaangażowanie społeczne (Public engagement)	++	Akademia WSB prowadzi szerokie działania na rzecz rozwijania współpracy w otoczeniu społecznym, w tym popularyzacji nauki, wyników badań oraz realizowania projektów i inicjatyw społecznych (m.in. Festiwal Nauki, Otwarta Akademia Umiejętności, Uniwersytet Trzeciego Wieku, Uniwersytet Dziecięcy). Badanie wykazało, że także obowiązek rozpowszechnienia wyników ogółowi społeczeństwa spotyka się z szeroką aprobatą środowiska naukowców i wzmocniony jest instytucjonalnym wsparciem. W sumie 89% respondentów wskazało, iż odczuwa wsparcie Uczelni w realizacji obowiązku upowszechniania wyników badań („zdecydowanie zgadzam się” wybrało 53% respondentów, a „zgadzam się” – 36%). Niezdecydowani udzielający odpowiedzi „trudno powiedzieć” stanowili 10% wszystkich badanych. Negatywnie wypowiedziała się zaledwie jedna respondentka/jeden respondent.	Akademia WSB wspiera pracowników w szerokim zakresie stwarzając różnorodne perspektywy upowszechniania wyników badań naukowych (organizowanie wydarzeń popularyzujących, uczestnictwo w konsultacjach społecznych, prezentacje i wypowiedzi w przestrzeni mediów, udział w konferencjach popularno-naukowych, udział w gremiach i komisjach dot. polityki społecznej, edukacyjnej etc.). Planowana jest w tym zakresie kontynuacja oraz intensyfikacja działań. Jedną z inicjatyw wdrażanych od 2020 roku jest Hub Innowacji Społecznych powołany we współpracy z władzami samorządowymi w ramach projektu InSitu (Interreg). https://wsb.edu.pl/uczelnia/wydarzenia https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/jednostki-naukowo-badawcze/centrum-transferu-technologie https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/projekty-naukowe/obszary-badawcze https://wsb.edu.pl/en/research/conferences https://wsb.edu.pl/en/research/news
10. Zasady niedyskryminacji (Non-discrimination)	++	W Akademii WSB restrykcyjnie podchodzi się do zasad niedyskryminacji. W badaniu ankietowym dla pełnej diagnozy poświęcono	Badanie jednoznacznie wykazało brak luk w tym obszarze, jednakże warto podkreślić, iż z uwagi na strategię polityki kadrowej AWSB obszar podlega szczególnej uwadze. W

		<p>temu problemowi aż 8 pytań (dotyczących dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, pochodzenie etniczne narodowe, społeczne lub językowe, religię lub wyznanie, orientacje seksualną, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. Na każde z ośmiu pytań o dyskryminację respondenci zdecydowanie potwierdzili, iż nie zauważyli jej przejawów. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzielało od 80% do 85% respondentów. Od 12% do 17% wszystkich respondentów udzielało odpowiedzi „Zgadza się”. Liczba niezdecydowanych we wszystkich pytaniach oscyluje w granicy od 1% do 5%. Odpowiedzi negatywnej udzielono jedynie w 3 pytaniach (płeć, wiek, pochodzenie etniczne narodowe, społeczne lub językowe oraz status społeczny bądź materialny) w liczbie zaledwie od 1% do 2%.</p> <p>https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0231636-83797606.pdf</p>	<p>2019 r. przeprowadzony został przegląd procedur, dokumentów oraz kolejne działania informacyjne dot. przyjętych norm polityki antydyskryminacyjnej.</p>
<p>11. Systemy oceny pracowników (Evaluation/ appraisal systems)</p>	<p>++</p>	<p>W AWSB funkcjonuje system regularnej oceny pracowników lecz założenia systemu oceniania nie są znane wszystkim pracownikom.</p>	<p>Propozycja zakłada udostępnienie: /zamieszczenia na stronie uczelni oraz w panelu pracowników szczegółowej charakterystyki i procedury oceny i ewaluacji pracy.</p>

12. Rekrutacja (Recruitment)	-/+	W AWSB ze względu na specyfikę funkcjonowania uczelni niepublicznej, dynamicznie rozwijającej się rekrutacja prowadzona jest zgodnie z zasadami KRP, lecz zasady nie zostały jeszcze w pełni sformalizowane.	Sformalizowanie procesu rekrutacji w zakresie wdrożenia procedur opartych o regulamin rekrutacji pracowników – jako elementu Strategii (Polityki OTM-R) AWSB. Strategia będzie regulować procedury rekrutacyjne oraz obejmować mechanizm ewaluacji procesu rekrutacji.
13. Rekrutacja wg Kodeksu (Recruitment (Code))	-/+	Jak wyżej, trwają obecnie prace nad implementacją sformalizowanych procedur rekrutacyjnych.	Opracowanie i pełna implementacja procedur rekrutacji pracowników, jako elementu Strategii (Polityki) OTM-R. AWSB.
14. Dobór kadr wg Kodeksu (Selection (Code))	+/-	W AWSB realizowane są założenia i wytyczne opisane w Kodeksie (skład komisji, wymagania stawiane pracownikom, uznanie wartości/cech opisanych w dyrektywie) jednakże ww. wymagają sformalizowania / określenia ścisłych procedur procesu rekrutacji i umocowania w wewnętrznej legislacji Uczelni.	Wymagane jest opracowanie i wdrożenie procedur rekrutacji pracowników, jako elementu Strategii (Polityki) OTM-R AWSB.
15. Przejrzystość wg Kodeksu (Transparency - Code)	-/+	W AWSB informacje dotyczące procesu rekrutacyjnego (charakter stanowiska, oczekiwania, kryteria doboru) podawane są w ogłoszeniach konkursowych, informacje jednak nie zawsze mają charakter kompleksowy i wyczerpujący; brakuje jednolitej procedury określającej minimum informacji, jakie muszą znaleźć się w	Wymagana jest standaryzacja procesu rekrutacji (regulująca m.in. skład komisji, wymagania stawiane pracownikom, uznanie wartości/cech opisanych w dyrektywie) i umocowanie jej w wewnętrznej legislacji Uczelni.

		ogłoszeniach oraz jednolitej procedury udzielania informacji zwrotnej kandydatom.	
16. Ocena zasług wg Kodeksu (Judging merit - Code)	++	W procesie rekrutacji w AWSB ocenia się dorobek kandydatów zarówno w sposób ilościowy (ilość publikacji, patentów), jak i jakościowy (różnorodne osiągnięcia). Wymagania konkursowe uwzględniają zróżnicowane doświadczenia (takie jak mobilność zawodowa czy niestandardowa ścieżka kariery, kreatywność, poziom niezależności). Stosowanie tych wytycznych potwierdzają wyniki badania ankietowego: Ocena dorobku naukowego (jakościowy i ilościowy) oraz wymagania konkursowe, uwzględniające zróżnicowane doświadczenia, spotkały się z aprobatą 82% badanych (54% respondentów udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” i 28% - „zgadzam się”).	Pomimo spełniania wymogów w tym obszarze, planowane jest sformalizowanie kryteriów uznania zasług i doświadczeń kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów wg Kodeksu (Variations in the chronological order of CVs - Code)	++	W procesie rekrutacji w AWSB wielowymiarowa ścieżka kariery kandydatów oraz jej zróżnicowana dynamika jest postrzegana jako atut i potencjalnie cenny wkład, jeśli osiągnięcia kandydatów rzeczywiście odzwierciedlają kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę. Odstępstwa od typowej ścieżki kariery nie są	Pomimo spełniania wymogów w obszarze uznania odstępstw od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) planowane jest sformalizowanie kryteriów oceny kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.

		<p>postrzegane jako czynnik negatywny. Tendencję tą potwierdzają wyniki rekrutacji oraz badanie: respondenci w większości udzielili odpowiedzi pozytywnych: 49,69% dla odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” oraz 36,20% dla „zgadzam się”.</p>	
<p>18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności wg Kodeksu (Recognition of mobility experience - Code)</p>	<p>++</p>	<p>W Akademii WSB zwraca się bardzo dużą uwagę na potencjał wynikający z mobilności. Wszelkie doświadczenia w zakresie mobilności (np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym, praca w innym sektorze) postrzegane są w AWSB, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca. Mobilność stanowi atut na etapie rekrutacji oraz w ramach oceny pracowników.</p> <p>Zdecydowana większość respondentów udzieliło pozytywnej odpowiedzi na pytanie o postrzeganie mobilności i zdobytego w ten sposób doświadczenia na AWSB jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca. 61% badanych „zdecydowanie zgodziło się”, a 33 „zgodziło się” ze stwierdzeniem w pytaniu, co razem stanowi 94% wszystkich udzielonych odpowiedzi. 5% badanych udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”, a niespełna 1% „nie zgodziła się” ze stwierdzeniem.</p>	<p>Pomimo spełniania wymogów w obszarze uznania mobilności (Kodeks) kandydatów planowane jest sformalizowanie kryteriów oceny w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.</p>

<p>19. Uznawanie kwalifikacji wg Kodeksu (Recognition of qualifications - Code)</p>	<p>++</p>	<p>Akademia WSB zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych wszystkich zatrudnionych naukowców. Szerokie i zdywersyfikowane kwalifikacje stanowią atut w procesie rekrutacji oraz ocenie pracowników.</p> <p>Pozytywną tendencję potwierdziło badanie ankietowe (pytanie 24). O właściwej ocenie kwalifikacji akademickich i zawodowych, wliczając w to kwalifikacje nieformalne zatrudnionych naukowców z aprobatą wypowiedziała się większość badanych. 51% respondentów udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się”, a 34% „zgadzam się”.</p>	<p>Pomimo spełniania wymogów w obszarze uznania kwalifikacji (wg Kodeksu) planowane jest sformalizowanie kryteriów oceny kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.</p>
<p>20. Staż pracy wg Kodeksu (Seniority - Code)</p>	<p>++</p>	<p>W procesie rekrutacji w Akademii WSB wymagany poziom kwalifikacji określany jest pod kątem potrzeb danego stanowiska pracy w ogłoszeniach o pracę. W badaniu potwierdzone zostały obowiązujące standardy. Pytanie o określenie wymaganego poziomu kwalifikacji na potrzeby danego stanowiska w AWSB uzyskało bardzo wysoką pozytywną ocenę. Połowa badanych udzieliła odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się”, a 41% - „zgadzam się”.</p>	<p>Pomimo respektowania zaleceń w obszarze 20 (staż pracy wg Kodeksu) planowane jest sformalizowanie kryteriów oceny kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.</p>

<p>21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora wg Kodeksu (Postdoctoral appointments - Code).</p>	<p>-/+</p>	<p>W AWSB pracownicy z tytułem doktora zatrudniani są wg jednolitych umów i mają podobny przydział obowiązków. Jednakże ze względu na realizowanie wielu projektów, różne możliwości zaangażowania w działania naukowe i organizacyjne, realne obciążenia pracowników z tytułem doktora nie są równomierne, a ścieżka awansu (uzyskania habilitacji) warunkowana jest indywidualnymi możliwościami pracowników, ich zaangażowaniem oraz wyborem priorytetów w pracy. W efekcie ścieżki kariery pracowników a z tytułem doktora są zdywersyfikowane, mają różną dynamikę i sam proces awansu postrzegany jest jako mało czytelny. Istotną determinantą obecnego stanu rzeczy jest kluczowy warunek awansu, tj. przejście zewnętrznej procedury habilitacji, a tym samym uzyskanie statusu samodzielnego pracownika naukowego (dr hab.).</p>	<p>AWSB prowadzi różnorodne formy wsparcia rozwoju naukowego oraz wspiera i premiuje awanse pracowników z tytułem doktora. Planowane jest opracowanie przewodnika ścieżki rozwoju kariery naukowej obejmującego zestawienia przydatnych informacji możliwościach awansu, mechanizmach finansowania działalności badawczej, upowszechniającej, możliwościach, podnoszenia swoich kompetencji na uczelni i poza nią (np. w ramach procesu komercjalizacji) oraz o jednostkach uczelni oferujących wsparcie w procesie habilitacji.</p>
<p>22. Uznanie zawodu (Recognition of the profession)</p>	<p>++</p>	<p>W AWSB doktoranci i nauczyciele akademicki na każdym szczeblu kariery postrzegani są jako profesjonalści i traktowani są zgodnie z tym faktem. Spełnianie tej zasady potwierdziło badanie ankietowe oraz wywiady fokusowe z doktorantami. Blok pytań związanych z warunkami pracy otwiera pytanie o postrzeganiu doktorantów oraz nauczycieli akademickich jako</p>	<p>Pomimo respektowania zaleceń w obszarze 22 (Recognition of the profession) wymagane jest kontynuowanie działań informacyjnych i szkoleniowych sformalizowanie kryteriów oceny kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.</p>

		<p>profesjonalistów i traktowaniu ich w taki sposób. Znacząca większość respondentów (w sumie 91%) udzieliła odpowiedzi pozytywnej odpowiednio 63% dla odpowiedzi „Zdecydowanie zgadzam się” i 28% dla „zgadzam się”. Odpowiedzi ‘trudno powiedzieć’ udzieliło jedynie 7% badanych, a „nie zgadzam się” niespełna 2%.</p>	
<p>23 Środowisko badań naukowych (Research environment)</p>	<p>++</p>	<p>Akademia WSB poprzez tworzenie i rozwijanie środowiska badawczego (laboratoria, infrastruktura, szkolenia, działania informacyjne, fundowanie grantów i stypendiów) zdecydowanie sprzyja i stymuluje prowadzenie badań naukowych, w tym współpracę przy pomocy sieci badawczych. Ta tendencja potwierdzona jest przez wymienione we wniosku narzędzia wsparcia, a także badanie ankietowe oraz fokusowe. W pytaniu o warunki pracy badawczej, rozwijanie środowiska badawczego przez AWSB oraz stymulowanie do przeprowadzania badań naukowych, włączając w to prace na odległość, zdecydowana większość respondentów udzieliła odpowiedzi pozytywnej – zdecydowanie zgadzam się 55% oraz „zgadzam się” 39% wszystkich ankietowanych, co w sumie stanowi 94%.</p>	<p>Od początku starań AWSB w zakresie implementacji polityki HR3R dokonano przeglądu istniejących procedur oraz forma wsparcia naukowców / tworzenia przyjaznego środowiska. Zintensyfikowane zostały działania informacyjne i popularyzacyjne dot. funkcjonujących standardów: przyznawania środków na badania statutowe, pokrywanie kosztów udziału w konferencjach, publikacji naukowych etc. W tym celu powstał dedykowany serwis internetowy (strona działu nauki) oraz prowadzony jest mailing.</p> <p>https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/aktualnosci</p>

		<p>Odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło jedynie 6% respondentów.</p> <p>https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0190547-73133187.pdf</p>	
24. Warunki pracy (Working conditions)	+/-	<p>Bardzo pozytywnie lub pozytywnie warunki pracy oceniło 82% badanych, przy czym duży odsetek (17%) odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazuje na brak powszechności w wykorzystywaniu dostępnych możliwości.</p> <p>https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181661-62293428.pdf</p>	<p>Wymagana jest implementacja (oraz promowanie) procedur dotyczących elastycznego zatrudnienia, możliwości wykonywania części zadań dydaktycznych i administracyjnych online oraz działania informujące, promujące dostępne rozwiązania.</p>
25. Stability and permanence of employment	-/+	<p>Obszar (Stability and permanence of employment) został bardzo pozytywnie oceniony przez 48% badanych a pozytywnie przez 34%, co wskazuje na dominujący trend w AWSB. Jednak aż 17% odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazuje, że nie wszyscy pracownicy dostrzegają lub mają dostęp do przyjętych rozwiązań i benefitów (np. umowa na czas nieokreślony, granty na badania, możliwość dodatkowego zaangażowania w projektach).</p>	<p>Wymagane jest opracowanie i wdrożenie dokumentów określających transparentne zasady rekrutacji oraz dalszej ścieżki kariery.</p> <p>Planowane jest określenie w Strategii (Polityki) OTM-R kryteriów i wskaźników warunkujących stabilizację zatrudnienia oraz określenie ścieżki kariery w jednolitym, upowszechnionym dokumencie (przewodniku).</p>

<p>26. Finansowanie i wynagrodzenie (Funding and salaries)</p>	<p>-/+</p>	<p>System wynagrodzeń w AWSB jest regulowany przez wewnętrzny Regulamin Wynagradzania. Dokument ten nie jest wszystkim znany, ponadto informacje o widełkach wynagrodzenia nie stanowią zawsze stałego elementu w informacji o konkursie, co wynika m.in. z uwarunkowań polskiego prawa.</p> <p>Badanie wskazało, że młodzi pracownicy naukowcy (R-1) są najmniej zadowoleni z poziomu płac. Warunki finansowe jako satysfakcjonujące oceniło 37% badanych, jako w pełni satysfakcjonujące 35%. 4 % badanych nie jest zadowolonych z finansowych warunków zatrudnienia a aż co czwarta osoba wskazała „trudno powiedzieć”. Istotną konkluzją jest brak powszechnej wiedzy na temat motywacyjnego systemu wynagradzania w AWSB, dostępność stypendiów oraz grantów indywidualnych i zbiorowych, a także możliwość podjęcia dodatkowej pracy w zakresie realizowania zajęć na studiach podyplomowych oraz w realizowanych projektach międzynarodowych.</p>	<p>Wymagane jest sformalizowanie i podniesienie poziomu transparentności procesu rekrutacji; wdrożenie odpowiednich, powszechnych procedur w ramach strategii (polityki) OTM-R. Wymagane są ponadto działania informacyjne dotyczące dostępnych ścieżek kariery, możliwości awansu oraz możliwości dodatkowego finansowania rozwoju i pracy naukowców.</p>
<p>27. Równowaga płci (Gender balance)</p>	<p>++</p>	<p>Akademia WSB podejmuje stale działania na rzecz zachowania i promowania równowagi płci oraz niedyskryminacji w tym zakresie. W badaniu ankietowym w pytaniu 19 dot. komisji rekrutacyjnych, w tym równowagi płci w ich składzie, uzyskano potwierdzenie tej tendencji: bardzo pozytywna ocena w tym zakresie wyniosła 43,56 % a pozytywna 33,13.</p>	<p>Pomimo respektowania zaleceń w obszarze Gender Balance planowane jest kontynuowanie działań na rzecz utrzymania korzystnych tendencji i włączenie odpowiednich zapisów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.</p>

		<p>Z kolei w pytaniu 35, dotyczącym bezpośrednio zasad równości ze względu na płeć, łącznie 90 % ankietowanych potwierdziło, że AWSB, jako pracodawca stwarza kobietom i mężczyznom takie same warunki do rozwoju kariery naukowej; uczelnia zapewnia politykę równości i równowagi płci oraz politykę równych szans na każdym etapie kariery zawodowej, w tym na poziomie opieki naukowej i zarządzania (zdecydowanie zgadzam się 65,03%; zgadzam się 24,54%; trudno powiedzieć 9,82%; nie zgadzam się 0,61%; zdecydowanie się nie zgadzam 0,00%).</p> <p>https://wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=cnba,5004,5252</p> <p>Co istotne, na stanowiskach kierowniczych wszystkich szczebli, organach decyzyjnych oraz w organach kolegialnych Akademii WSB zachowana jest równowaga płci.</p>	
28. Rozwój kariery zawodowej (Career development)	-/+	<p>AWSB realizuje szerokopasmowe działania na rzecz wspierania i promowania kariery i działalności naukowej pracowników, nie mają one jednak formy spisanej (sformalizowanej) strategii oraz oparcia w spójnych, wewnętrznych, dostępnych powszechnie dokumentach. Z kolei obecna Strategia</p>	<p>Zasady zarządzania zasobami ludzkimi gwarantujące sprawiedliwe i szerokie zasady wspierania rozwoju kariery zawodowej muszą stanowić część Strategii Rozwoju Akademii WSB na lata 2021-26, która jest obecnie tworzona i konsultowana w środowisku pracowników w wymiarze partycypacyjnym.</p>

		Rozwoju Uczelni na lata 2014-20 w bieżącym roku dezaktualizuje się.	
29. Wartość mobilności (Value of mobility)	++	<p>W Akademii WSB, m.in. ze względu na horyzontalny dezyderat internacjonalizacji, prowadzenia międzynarodowych badań i projektów oraz orientacji na działania innowacyjne, mobilność pracowników i studentów jest szeroko i aktywnie promowana oraz premiowana. Potwierdzają to odpowiedzi w badaniu na pytanie 36. Na pytanie czy AWSB wspiera mobilności naukowców; uznaje 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 łącznie ponad 90% respondentów wypowiedziało się pozytywnie (zdecydowanie się zgadzam - 58,90%, zgadzam się - 31,90%).</p> <p>Co istotne, wyjazdy zagraniczne pracowników są premiowane, umożliwia się z ich powodu przesuwanie w czasie innych obowiązków, wspiera się mobilność nie tylko naukowców (głównie Erasmus, COST, wyjazdy konferencyjne, mobilność w ramach visiting profesor), ale i pracowników</p>	Pomimo respektowania zaleceń w obszarze <i>Value of mobility</i> planowane jest kontynuowanie działań na rzecz utrzymania korzystnych tendencji i włączenie odpowiednich zapisów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.

		administracyjnych (głównie Erasmus) oraz studentów. AWSB jest również instytucją goszczącą pracowników oraz studentów, obecnie studiuje ok 700 obcokrajowców.	
30. Dostęp do doradztwa zawodowego (Access to career advice)	-/+	Doświadczeni pracownicy naukowcy AWSB – jak wynika z badania oraz konsultacji pełnią funkcję mentorów, doradców, opiekunów lub koordynatorów, nie wszyscy jednak z młodych pracowników mają świadomość możliwości korzystania w wsparcia.	Wymagane są działania komunikacyjne na rzecz lepszej komunikacji i upowszechnienia wiedzy na temat dostępnych rozwiązań i możliwości (mailing, aktualizacja strony Uczelni oraz panelu pracowników).
31. Prawa własności intelektualnej (Intellectual Property Rights)	++	Ze względu na realizację badań naukowych finansowanych ze środków publicznych i prywatnych oraz przyjęte zasady etyczne, zachowanie norm w zakresie stosowania i ochrony praw własności intelektualnej jest standardem w funkcjonowaniu Akademii. Przyjęte zostały odpowiednie regulacje (dokumenty wewnętrzne). Potwierdzają to wyniki badania ankietowego: W na pytanie 38 (czy AWSB zapewnia warunki i rozwiązania, by naukowcy (na każdym etapie kariery zawodowej) mogli czerpać korzyści z wykorzystywania swoich wyników badań poprzez ochronę prawną oraz poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich łącznie 87% respondentów wypowiedziało się twierdząco (zdecydowanie pozytywna ocena:	Pomimo respektowania zaleceń w obszarze <i>Intellectual Property Rights</i> planowane jest kontynuowanie działań informacyjnych i organizacyjnych na rzecz utrzymania korzystnych tendencji, m.in. w formie promowania dobrych praktyk, rzetelnej informacji oraz (w razie potrzeby) szkoleń.

		<p>49,69%, pozytywna ocena: 37,42%). Również na pytanie 7: (czy W AWSB podczas prowadzenia badań we współpracy z opiekunem/opiekunami lub/i innymi naukowcami spotykam się z przestrzeganiem się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych/wyników) uzyskano bardzo wysokie noty (zdecydowanie się zgadzam - 74,23%, zgadzam się - 23,93%, nie zgadzam się lub zdecydowanie się nie zgadzam – 0%).</p> <p>https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181666-03663502.pdf</p>	
32. Współautorstwo (Co - authorship)	++	<p>W Akademii WSB, m.in. z uwagi na dezyderat promowania młodych naukowców, budowania interdyscyplinarnych zespołów badawczych oraz wspierania doktorantów w prowadzonych badaniach i publikacjach przywiązuje się dużą wagę do poszanowania zasad współautorstwa. Potwierdziły to wyniki badania ankietowego, konkretnie odpowiedzi na pytanie 39, dotyczące promowania i wdrażania przez AWSB procedur ułatwiających naukowcom kontakt z innymi badaczami, udział w projektach, możliwości współautorstwa i cytowania oraz prawa do publikacji wyników. Zdecydowana większość respondentów udzieliła</p>	<p>Niezależnie od respektowania zaleceń w obszarze <i>Co-authorship</i> planowane jest kontynuowanie działań informacyjnych i organizacyjnych na rzecz utrzymania korzystnych tendencji w ramach aktywności zaproponowanych w Planie działania.</p>

		<p>odpowiedzi pozytywnej, w sumie 91%. Odpowiednio 52% dla „zdecydowania zgadzam się” i 39% dla „zgadzam się”. Osoby niezdecydowane stanowiły 7% wszystkich badanych. Jedynie 3 respondentów (1,84%) nie zgodziło się z twierdzeniem.</p>	
33. Nauczanie (Teaching)	+/-	<p>Obowiązki dydaktyczne pracowników są regulowane szeregiem wewnętrznych procedur, które mają zapewniać optymalne rozłożenie i dopasowania pracy adekwatnie do preferencji, możliwości i profilu zainteresowań dydaktyków. Badanie jednak wskazało, że rozkład obowiązków dydaktycznych, zasady ich wynagradzania oraz uwzględnianie ich w systemach ocen pracowników, wymagają przeglądu i korekt. Badani wskazali, że obowiązki dydaktyczne nie są wystarczająco doceniane w ogólnej ocenie osiągnięć i zaangażowania pracowników, a zasady przydziałów w wymiarze ilościowym nie zawsze są adekwatne do preferencji (negatywnie system przydziałów obowiązków oceniło 4,29% respondentów, pozytywnie 73%, aż 21,47% wybrało opcję „Trudno powiedzieć”.</p> <p>W Akademii WSB funkcjonuje szereg dokumentów i procedur dotyczących</p>	<p>Niezbędny jest przegląd i aktualizacja procedur dotyczących przydziałów i ewaluacji obowiązków dydaktycznych oraz określenie ich zbalansowanych zasad w Strategii Rozwoju Uczelni na lata 2021-26, a także Strategii (polityce) OTM-R AWSB. Istotne będzie ponadto podniesienie poziomu transparentności zasad ewaluacji i oceny jakości pracy dydaktycznej poprzez aktualizację procedury oceny pracownika i zapewnienie informacji zwrotnej, którym towarzyszą w AWSB szerokie możliwości korzystania z narzędzi i szkoleń ulepszania warsztatu dydaktycznego. Wymagane jest w tym zakresie także podjęcie działań na rzecz wzmocnienia relacji superwizyjnych uczeń-mistrz.</p>

		superwizji, wsparcia i ewaluacji jakości kształcenia:	
34. Skargi/apelacje (Complains/appeals)	-/+	W Akademii WSB funkcjonuje procedura antymobbingowa oraz urząd pełnomocnika. Z badania i konsultacji wynika jednak, że nie wszyscy pracownicy mają świadomość możliwości zwrócenia się do takiej instancji np. w kontekście ewentualnych konfliktów, w sprawie jakości czy środowiska pracy.	Wskazane jest powołanie urzędu rzecznika pracowników, wybieranego przez samych pracowników oraz opracowanie procedur ws. skarg i apelacji pracowników/badaczy.
35. Wpływ na organy decyzyjne (Participation in decisionmaking)	++	W Akademii WSB wdrożone są idee turkusowego zarządzania, opartego w dużej mierze o zasady partycypacji i samoorganizacji zespołów pracowniczych, co powoduje, że zalecenia w tym obszarze zgodne są z strategią funkcjonowania Uczelni. Znalazło to potwierdzenie w badaniu (pyt. 43 – czy w AWSB uznaje się 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). Ponad 80% respondentów udzieliła odpowiedzi	Pomimo wdrożenia zaleceń w obszarze <i>Participation in decision making</i> , planowane jest kontynuowanie działań na rzecz utrzymania korzystnych tendencji i włączenie odpowiednich zapisów w Strategii (Polityce) OTM-R AWSB w celu utrwalenia dobrych praktyk.

		pozytywnej w równych proporcjach zdecydowanie zgadzam się” (40,49%) i „zgadzam się” również (40,49%). Neutralnej odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło 18% wszystkich ankietowanych, z kolei odpowiedzi „nie zgadzam się” udzieliła tylko jedna badana osoba.	
36. Relacje z opiekunem naukowym (Relation with supervisors)	+/-	W ramach funkcjonowania wszystkich jednostek AWSB odbywają się regularne i różne formy spotkań umożliwiających rozwijanie relacji superwizyjnych, jednak nie zawsze mają one charakter sformalizowany, a informacja o ww. nie zawsze dociera do wszystkich zainteresowanych, efektem czego stałe i poprawne relacje uczeń-mistrz nie stanowią standardu.	Wymagane są działania informacyjne na rzecz lepszej komunikacji (mailing, aktualizacja strony Uczelni oraz panelu pracowników, szkolenia dla kadry) na rzecz upowszechniania i sformalizowania procesu komunikacji z opiekunem (m.in. publikowanie ustalonych harmonogramów i dyżurów, zastosowanie narzędzi ewaluacyjnych celem uzyskania zobiektywizowanej informacji zwrotnej, zastosowanie kart postępu pracy).
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (Supervision and managerial duties)	+/-	Doświadczeni pracownicy naukowci AWSB – jak wynika z badania oraz konsultacji pełnią funkcję mentorów, doradców, opiekunów lub koordynatorów, nie wszyscy jednak z młodych pracowników mają świadomość możliwości korzystania ze wsparcia.	Propozycja działań informacyjnych na rzecz lepszej komunikacji (mailing, aktualizacja strony Uczelni oraz panelu intranet pracowników nauki).
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (Continuing Professional Development)	++	Niniejsza zasada jest w pełni realizowana, co potwierdzają działania i aktywności wspierające m.in. wyspecjalizowanych jednostek AWSB (Dział Rozwoju Nauki, Dział Projektów Międzynarodowych, Centrum	W AWSB funkcjonuje bardzo rozbudowany system szerokopasmowego wspierania rozwoju zawodowego pracowników lecz nie wszyscy pracownicy są o nim poinformowani. Propozycja rozbudowania i dalszej

		<p>Jakości i Innowacji) oraz same wyniki badania oraz spotkań fokusowych.</p> <p>https://wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=cnb a,5002</p> <p>https://wsb.edu.pl/centrum-jakosci-i-innowacji,m,ds,77,3603</p>	<p>aktualizacji strony dotyczącej nauki AWSB, regularny mailing do pracowników naukowych.</p>
<p>39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (Access to research training and continuous development)</p>	++	<p>Niniejsza zasada jest w pełni realizowana, co potwierdzają – jak wyżej - działania i aktywności wspierające m.in. jednostek AWSB (Dział Rozwoju Nauki, Dział Projektów Międzynarodowych, Centrum Jakości i Innowacji) oraz same wyniki badania oraz spotkań fokusowych.</p>	<p>W AWSB funkcjonuje bardzo rozbudowany system szerokiego wspierania rozwoju zawodowego pracowników, lecz nie wszyscy pracownicy są o nim poinformowani. Propozycja rozbudowania i dalszej aktualizacji strony dotyczącej nauki AWSB, regularny mailing do pracowników naukowych.</p> <p>Rozbudowanie / aktualizacja strony Działu Rozwoju Nauki w języku polskim i angielskim.</p>
<p>40. Opieka naukowa (Supervision)</p>	+/-	<p>Doświadczeni pracownicy AWSB prowadzą wsparcie, doradztwo metodologiczne oraz konsultacje dla młodszych pracowników, jednak nie wszyscy młodzi naukowcy są świadomi możliwości korzystania z tego rodzaju wsparcia.</p>	<p>Konieczne jest dodanie do platformy intranet Uczelni informacji o dyżurach pracowników oraz o możliwości spotkań i kontaktu.</p> <p>Wskazane jest rozbudowanie / aktualizacja strony Działu Rozwoju Nauki w języku polskim i angielskim.</p>