

Polityka

HR Excellence in Research

AKademii WSB

na lata 2021-2024

1. Opis Uczelni

Akademia WSB (do 15 kwietnia 2018 r. Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej) jest akademicką uczelnią wyższą, która posiada 4 uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego oraz 4 uprawnienia do nadawania stopnia doktora w dyscyplinach naukowych: nauki o zarządzaniu i jakości, pedagogika, nauki o bezpieczeństwie oraz inżynieria lądowa, geodezja i transport. Kształci w 5 lokalizacjach (w siedzibie w Dąbrowie Górniczej oraz w Wydziałach Zamiejscowych w Cieszynie, Żywcu, Olkuszu i Krakowie) na 24 kierunkach studiów I-go i II-go stopnia, jednolitych studiach magisterskich, prowadzi studia dualne, realizuje studia Executive MBA oraz Master of Business Administration (partner kierunku: EY Academy of Business), jest liderem w kształceniu podyplomowym (oferta ponad 100 kierunków studiów podyplomowych), prowadzi szkołę doktorską, studia doktoranckie oraz seminaria doktorskie.

Akademia WSB posiada międzynarodowe akredytacje oraz członkostwa: CEEMAN IQA - jedna z najbardziej prestiżowych i cenionych akredytacji w obszarze edukacji menedżerskiej przyznana przez International Association for Management Development in Dynamic Societies CEEMAN. Akredytację EUR-ACE® Label przyznaną przez Komisję Akredytacyjną Uczelni Technicznych (KAUT). Akredytacja została stworzona przez European Network for Engineering Accreditation (ENAE) zrzeszającą najważniejsze europejskie organizacje inżynierskie i potwierdza wysoką jakość programu studiów i jego realizację zgodnie z europejskimi zasadami i standardami w tym obszarze. Excellence in Research (LOGO HR), które przyznawane jest przez Komisję Europejską. Jest to prestiżowe wyróżnienie, mające na celu zwiększanie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Unii Europejskiej. The European University Association (EUA) - największa organizacja reprezentująca uniwersytety w Europie działająca na rzecz rozwoju szkolnictwa wyższego w Europie i reprezentujące sektor edukacji na forach społecznych i politycznych, które decydują o kształcie regulacji dotyczących przyszłości edukacji wyższej, a także Międzynarodowe Stowarzyszenie The European Foundation for Management Development (EFMD), które promuje i wzmacnia doskonałość w rozwoju zarządzania. ACCA to prestiżowa kwalifikacja zawodowa, firmowana przez brytyjskie stowarzyszenie Association of Chartered Certified Accountants. Stowarzyszenie skupia specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości. Dyplom Akademii WSB daje możliwość ubiegania się o zwolnienie z wybranych egzaminów ACCA, a kwalifikacje ACCA są powszechnie rozpoznawalne w środowisku międzynarodowym.

W prestiżowym Rankingu Szkół Wyższych – Perspektywy 2022 Akademia WSB zajęła 3 miejsce w Polsce w Rankingu Uczelni Niepublicznych 2022. W Rankingu Uczelni Akademickich 2022 - Akademia WSB znalazła się na 32. miejscu w Polsce wśród wszystkich Uczelni publicznych i niepublicznych posiadających uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora.

W prestiżowym Rankingu Programów MBA Perspektywy 2021 Akademia WSB zajęła 13. miejsce, trafiając tym samym do „Złotej Piętnastki”. W zestawieniu ogólnym oraz w każdej z kategorii znalazły się wszystkie oferowane przez Akademię WSB programy MBA. Uczelnia została doceniona szczególnie w kategorii „Jakość kadry”, uzyskując 4. miejsce za program Executive MBA.

Akademia WSB to nie tylko silne centrum naukowo-badawcze, to także prężny ośrodek kształcenia ustawicznego. Realizując ideę kształcenia się przez całe życie Akademia WSB prowadzi Uniwersytety Dziecięce i Uniwersytety Trzeciego Wieku. Kształci młodzież w ramach oferty „Otwartej Akademii Nauki” w szkołach średnich. Tworząc akademickie tradycje w regionie i mieście, gwarantując wysoki poziom oraz europejski wymiar kształcenia, Uczelnia stwarza społeczności regionu możliwość samorealizacji i szanse na awans cywilizacyjny w dobie szybko restrukturyzującej się gospodarki. Poza działalnością dydaktyczną Uczelnia realizuje badania naukowe oraz prowadzi działalność dotyczącą aktywizowania szeroko rozumianego społeczeństwa regionu.

Akademia WSB prowadzi działania wpisujące się w realizację 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju i związanych z nimi 169 działaniami zawartymi w dokumencie „Przekształcania naszego świata: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju – 2030”, ze szczególnym uwzględnieniem 7 z nich.

Akademia WSB jako pierwsza i jak dotychczas jedyna uczelnia w Polsce uzyskała międzynarodowy Certyfikat Responsible Management Education Partner wydany przez GPM Global.

Uczelnia wdrożyła standardy ekologiczne w obszarze administracji i zarządzania, czego potwierdzeniem jest otrzymany certyfikat ekologiczny Green Office przyznawany przez Fundację dla Edukacji Ekologicznej. Akademia WSB jest pierwszą uczelnią w Polsce, która otrzymała ten certyfikat.

2. Grupa Robocza

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.

2.2. Osoby zaangażowane w kształtowanie polityki HRS4R w Akademii WSB:

Osoba	Stanowisko	Dział
Katarzyna Szczepańska-Woszczyzna	Dziekan, Prorektor ds. Nauki i Kształcenia	Wydział Nauk Stosowanych
Michał Szyszka	Adiunkt, Koordynator ds. Badań Naukowych, Dyrektor	Wydział Nauk Stosowanych

	Biblioteki Akademickiej im. prof. Jerzego Altkorna	
Marek Lisiński	Profesor, Członek Katedry Zarządzania	Wydział Nauk Stosowanych
Katarzyna Chruzik	Profesor, Kierownik Katedry Transportu i Informatyki	Wydział Nauk Stosowanych
Maciej Witkowski	Profesor, Katedra Pedagogiki	Wydział Nauk Stosowanych
Paulina Polko	Adiunkt, Kierownik Katedry Nauk o Bezpieczeństwie	Wydział Nauk Stosowanych
Joanna Kurowska-Pysz	Profesor, Kierownik Katedry Zarządzania, Dyrektor Instytutu Studiów nad Współpracą Terytorialną i Międzynarodową; Dyrektor Centrum Transferu Technologii	Instytut Studiów nad Współpracą Terytorialną i Międzynarodową; Centrum Transferu Technologii
Rui Alexandre Castanho	Adiunkt, Członek Katedry Zarządzania	Wydział Nauk Stosowanych
Łukasz Mencner	Adiunkt	Wydział Nauk Stosowanych
Paweł Brzeziński	Wykładowca, doktorant	Wydział Nauk Stosowanych
Regina Bogaczyk	Prodziekan	Wydział Zamiejscowy w Cieszynie
Monika Nierychły	Wykładowca, doktorant	Wydział Nauk Stosowanych
Joanna Drózdź	Specjalista ds. Projektów, Badań i Analiz, Zastępca Dyrektora Działu Rozwoju Nauki	Dział Rozwoju Nauki
Agnieszka Piróg	Koordynator ds. Badań Naukowych, doktorant	Dział Rozwoju Nauki
Ewelina Widerska	Dyrektor Działu Rozwoju Nauki, doktorant	Dział Rozwoju Nauki
Sabina Ratajczak	Prorektor ds. Rozwoju Akademii WSB, Dyrektor Centrum Jakości i Innowacji	Centrum Jakości i Innowacji
Alicja Białogłowska	Specjalista ds. Projektów	Dział Rozwoju Nauki

2.1. Wewnętrzna analiza dokumentacji

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 strukturę 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 uzyskały ich aprobatę.

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 zostało 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.

Równocześnie z przygotowaniem strategii HRS4R i pracami Zespołu, od X 2019 prowadzona była kampania informacyjna wśród całej społeczności AWSB na rzecz 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.

3. Wyniki analizy wewnętrznej

Obszar I: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców

3.1 Wolność badań naukowych

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonania i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.

Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

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 przekonania i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów w większości udzielali odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się” (70,55%) oraz ‘zgadzam się’ (25,15%). Nie było odpowiedzi „nie zgadzam się” ani „zdecydowanie się nie zgadzam”.

Od początku starań AWSB w zakresie implementacji polityki HRS4R zintensyfikowane zostały działania informacyjne i popularyzacyjne dot. funkcjonujących standardów:

- <https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/logo-hr-excellence-in-research>
- <https://wsb.edu.pl/uczelnia/strategia>

3.2. Zasady etyczne (Ethical principles)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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)

3.3. Odpowiedzialność zawodowa

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami.

Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

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.

3.4 Profesjonalne podejście

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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.

Planowane działania:

Działania informacyjne oraz animacyjne, dotyczące rozwijania perspektywy współpracy (wspólnie przygotowywane i prowadzone badania, projekty, publikacje) pomiędzy poszczególnymi katedrami.

3.5 Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy.

Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

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.

3.6. Odpowiedzialność

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

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.

3.7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (M=4,10) Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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”.

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).

3.8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Akademia WSB prowadzi szerokie działania na rzecz rozwijania współpracy w otoczeniu instytucjonalnym i eksperckim. Obowiązują wytyczne dot. publikowania wyników badań nie tylko w czasopismach 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. Odpowiedzi: „zdecydowanie zgadzam się” oraz „zgadzam się” wybrane odpowiednio przez 53% oraz 34% respondentów.

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.

<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>

3.9 Zaangażowanie społeczne

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym

podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

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 InSite (Interreg).

<https://wsb.edu.pl/uczelnia/wydarzenia>

<https://wsb.edu.pl/nauka-i-badania/jednostki-naukowo-badawcze/centrum-transferu-technologii>

<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>

3.10 Relacje z opiekunem naukowym

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 zobjektywizowanej informacji zwrotnej, zastosowanie kart postępu pracy).

3.11 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Doświadczeni pracownicy naukowi 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).

3.12 Kontynuacja rozwoju zawodowego

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Niniejsza zasada jest w pełni realizowana, co potwierdzają działania i aktywności wspierające m.in. wyspecjalizowanych jednostek AWSB (Dział Rozwoju Nauki, Dział Projektów Międzynarodowych, Centrum Jakości i Innowacji) oraz same wyniki badania oraz spotkań fokusowych.

<https://wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=cnba,5002>

<https://wsb.edu.pl/centrum-jakosci-i-innowacji,m,ds,77,3603>

W AWSB funkcjonuje bardzo rozbudowany system szerokopasmowego 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.

Obszar II : Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców

3.13 Uznanie zawodu

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 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%.

Pomimo respektowania zaleceń w obszarze (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

3.14 Zasada niedyskryminacji

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

W Akademii WSB restrykcyjnie podchodzi się do zasad niedyskryminacji. W badaniu ankietowym dla pełnej diagnozy poświęcono temu problemowi aż 8 pytań (dotyczących dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, pochodzenie etniczne narodowe, społeczne lub językowe, religię lub wyznanie, orientację 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 „zgadzam 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%.

Badanie jednoznacznie wykazało brak luk w tym obszarze, jednakże warto podkreślić, iż z uwagi na strategię polityki kadrowej AWSB obszar podlega szczególnej uwadze. W 2019 r. przeprowadzony został przegląd procedur, dokumentów oraz kolejne działania informacyjne dot. przyjętych norm polityki antydyskryminacyjnej.

3.15 Środowisko badań naukowych

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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%. Odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło jedynie 6% respondentów.

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.

3.16. Warunki pracy

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

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.

<https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181661-62293428.pdf>

Wymagana jest implementacja (oraz promowanie) procedur dotyczących elastycznego zatrudnienia, możliwości wykonywania części zadań dydaktycznych i administracyjnych online oraz działania informujące, promujące dostępne rozwiązania.

3.17 Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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). Wymagane jest opracowanie i wdrożenie dokumentów określających transparentne zasady rekrutacji oraz dalszej ścieżki kariery.

3.18 Finansowanie i wynagrodzenie

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa

emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

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.

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.

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.

3.19 Równowaga płci

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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. 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%).

<https://wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=cnba,5004,5252>

Co istotne, na stanowiskach kierowniczych wszystkich szczebli, organach decyzyjnych oraz w organach kolegialnych Akademii WSB zachowana jest równowaga płci.

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.

3.20 Rozwój kariery zawodowej

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 Rozwoju Uczelni na lata 2014-20 w bieżącym roku dezaktualizuje się.

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.

3.21 Wartość mobilności

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 premiuwana. 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%).

Co istotne, wyjazdy zagraniczne pracowników są premiuwane, 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 administracyjnych (głównie Erasmus) oraz studentów. AWSB jest również instytucją goszczącą pracowników oraz studentów, obecnie studiuje ok 700 obcokrajowców. Pomimo respektowania zaleceń w obszarze *Value of mobility* planowane jest kontynuowanie działań na rzecz utrzymania korzystnych tendencji.

3.22 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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.

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.

Planowane jest rozbudowanie / aktualizacja strony Działu Rozwoju Nauki w języku polskim i angielskim.

3.23 Dostęp do doradztwa zawodowego

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 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).

3.24 Prawa własności intelektualnej

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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: 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%).

<https://www.e-bip.org.pl/upload/00530/21978/0181666-03663502.pdf>

Pomimo respektowania zaleceń w obszarze *Intellectual Property Rights* 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.

3.25 Współautorstwo

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 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.

Niezależnie od respektowania zaleceń w obszarze *Co-authorship* planowane jest kontynuowanie działań informacyjnych i organizacyjnych na rzecz utrzymania korzystnych tendencji w ramach aktywności zaproponowanych w Planie działania.

3.26 Opieka naukowa

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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. Konieczne jest dodanie do platformy intranet Uczelni informacji o dyżurach pracowników oraz o możliwości spotkań i kontaktu. Wskazane jest rozbudowanie / aktualizacja strony Działu Rozwoju Nauki w języku polskim i angielskim.

3.27 Nauczanie

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców

Obowiązki dydaktyczne pracowników są regulowane szeregiem wewnętrznych procedur, które mają zapewniać optymalne rozłożenie i dopasowanie 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”).

W Akademii WSB funkcjonuje szereg dokumentów i procedur dotyczących superwizji, wsparcia i ewaluacji jakości kształcenia. 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.

3.28 Systemy oceny pracowników

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

W AWSB funkcjonuje system regularnej oceny pracowników lecz założenia systemu oceniania nie są znane wszystkim pracownikom.

Propozycja zakłada udostępnienie: /zamieszczenia na stronie uczelni oraz w panelu pracowników szczegółowej charakterystyki i procedury oceny i ewaluacji pracy.

3.29 Skargi/apelacje

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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.

3.30 Wpływ na organy decyzyjne

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 udzieliło odpowiedzi 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.

Pomimo wdrożenia zaleceń w obszarze *Participation in decision making*, planowane jest kontynuowanie działań na rzecz utrzymania korzystnych tendencji i włączenie odpowiednich zapisów w Strategii.

3.31 Rekrutacja

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

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.

Rekomendacje: 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.

Obszar III: Ogólne zasady i wymagania kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

3.32 Rekrutacja (wg Kodeksu)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań

Jak wyżej, trwają obecnie prace nad implementacją sformalizowanych procedur rekrutacyjnych.

3.33 Dobór kadr

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni

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. Rekomendacje: Opracowanie i pełna implementacja procedur rekrutacji pracowników, jako elementu Strategii (Polityki) OTM-R. AWSB. Wymagane jest opracowanie i wdrożenie procedur rekrutacji pracowników, jako elementu Strategii (Polityki) OTM-R AWSB.

3.34 Przejrzystość

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 ogłoszeniach oraz jednolitej procedury udzielania informacji zwrotnej kandydatom.

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.

3.35 Ocena zasług

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.

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

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.

3.36 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 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”.

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.

3.37 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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.

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.

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

3.38 Uznawanie kwalifikacji

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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.

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”.

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.

3.39 Staż pracy

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

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 oceną. Połowa badanych udzieliła odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się”, a 41% - „zgadzam się”.

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.

3.40 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

W AWSB pracownicy z tytułem doktora zatrudniani są wg jednolitych umów i mają podobny przydział obowiązków. Jednakże ze względu na realizowania 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.).

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 zestawienie 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.

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNIE STOSOWANYCH ZASAD

Tematyczne obszary w K&K	Aspekty etyczne i zawodowe Mocne i słabe strony
<p>Aspekty etyczne i zawodowe</p>	<p>Analiza wewnętrzna wykonana przez Zespół m.in. w oparciu o wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników naukowych i doktorantów AWSB wyłoniła mocne i słabe strony w opisanych niżej obszarach.</p> <p>Mocne strony</p> <ul style="list-style-type: none"> - obszar <i>Aspekty etyczne i zawodowe</i> jest jednym z najlepiej ocenianych obszarów funkcjonowania AWSB; - zdecydowana większość badanych (95%) postrzega uczelnię jako miejsce dające pełną swobodę wypowiedzenia się i doboru kierunków badań oraz metod badawczych w ramach prowadzonej działalności naukowej; - zdecydowana większość pracowników i doktorantów postrzega Akademię jako instytucję gwarantującą wolność badań naukowych i poszanowanie odpowiedzialności zawodowej w działalności naukowej; - uczelnia jest oceniana jako zapewniająca warunki organizacyjne do prowadzenia badań, realizacji projektów oraz rozwoju zawodowego; - naukowcy są odpowiednio motywowani, a ich działania naukowe wspierane zgodnie z zasadami zawodowymi i etycznymi wymienionymi w Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania; - w uczelni przestrzegane są przepisy krajowe, sektorowe oraz instytucjonalne, regulujące warunki pracy, dostępność szkoleń, możliwości awansu oraz dostęp do narzędzi; - w uczelni funkcjonują jednostki wspierające badaczy w stosowaniu etycznych i zawodowych standardów, m.in. Komisja ds. Etyki, Centrum Jakości, Dział Rozwoju Nauki, Komisja Etyki oraz takie narzędzia jak: supervizja, system antyplagiacyjny, regulacje wewnętrzne dotyczące ochrony własności intelektualnej, bazy bibliograficzne dostępne online; - pracownicy zobowiązani do przestrzegania i przestrzegają krajowych oraz branżowych przepisów dotyczących zarządzania funduszami badań, w tym zakresie mogą również liczyć na wsparcie Działu Rozwoju Nauki oraz Działu Finansowego; - uczelnia dużą wagę przywiązuje do wolności badań naukowych, wolności publikacji ich wyników, wspiera dyskursywność oraz różnorodność poglądów i stanowisk badawczych; - duży nacisk kładzie się na zasady niedyskryminowania oraz równego traktowania pracowników. <p>Reasumując, ankietowani bardzo pozytywnie ocenili praktyki i regulacje obowiązujące w Uczelni w aspekcie etycznym i zawodowym.</p> <p>Zgodnie z opiniami kadry akademickiej i wynikami wewnętrznej analizy przeprowadzonej przez Zespół obszar ten nie wymaga zmian i dodatkowych działań, a jedynie intensyfikacji działań informacyjnych oraz wzmocnienia przyjętych rozwiązań i działań informacyjnych na rzecz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich pracowników.</p>

<p>Rekrutacja</p>	<p>Zasady rekrutacji w Akademii WSB są regulowane poprzez:</p> <p>1. Przepisy krajowe:</p> <p>Ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zastępuje cztery ustawy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; - Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopnie naukowe i tytuły w dziedzinie sztuki; - Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki. <p>2. Przepisy wewnętrzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statut Akademii WSB - Regulamin pracy AWSB <p>3. Wytyczne zawarte w Strategii Akademii WSB na lata 2014-2020 (dokument ten obecnie jest aktualizowany)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zalecenia Komisji. <p>Przepisy regulują rekrutację naukowców na wszystkich etapach ich rozwoju naukowego (R1-R4). Akademia WSB jest jednostką niepubliczną, dlatego nie obowiązuje jej <i>in senso</i> wymóg prowadzenia postępowania konkursowego zgodnie z wytycznymi określonymi w ustawie. Jednakże zgodnie z przyjętymi założeniami oraz strategią Uczelni, podejmowane są wszelkie działania, aby postępowania rekrutacyjne były maksymalnie transparentne, stąd m.in. plan opracowania i wdrożenia Strategii OTM-R, uwzględniającej wszystkie zasady i wytyczne Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania. Mimo, że informacje konkursowe publikowane są na stronie internetowej uczelni oraz w przeznaczonych do tego celu serwisach internetowych i zawierają kluczowe informacje (oczekiwany profil i kompetencje kandydata, informacje o jednostce zatrudnienia i oczekiwania dotyczące realizowanych obowiązków), analiza wewnętrzna ujawniła, że system rekrutacji pracowników w AWSB nie jest do końca jasny dla naukowców. Do tej pory nie wykorzystywano również w tym celu serwisu EURAXESS (https://euraxess.ec.europa.eu/).</p> <p>Zasadniczą słabością procesu rekrutacji AWB jest obecnie ograniczony zakres umocowania zasad OTM-R w wewnętrznych przepisach uczelnianych. Pochodną ww. luki jest także brak szczegółowych i ujednoliconych kryteriów naboru oraz oceny kandydatów: skodyfikowanego procesu przeprowadzania procesu rekrutacji (w tym powoływania komisji rekrutacyjnych) jako ogólnouczelnianej procedury.</p> <p>Analiza wykazała jednoznacznie, że właśnie przejrzystość jest najsłabszym elementem polityki zatrudnienia AWSB. Dotyczy to procedur rekrutacyjnych, ale przede wszystkim wynagrodzeń. Wyzwaniem dla organizacji powinna być poprawa transparentności polityki organizacyjnej w zakresie rekrutacji, selekcji oraz wynagradzania. Według ankietowanych procedury kwalifikacji pracowników nie są wystarczająco jasne, dotyczy to także progów finansowych na poszczególnych stanowiskach.</p> <p>Ankietowani pracownicy AWSB gorzej oceniają sam przebieg procesu rekrutacji (powoływanie komisji rekrutacyjnych, transparentność procesu), choć dobrze oceniają sam kształt i zakres kryteriów rekrutacji. Badanie wykazało, w działaniach rekrutacyjnych AWSB zdecydowanie docenia się takie kryteria oceny kandydatów jak np. różnorodność ścieżki kariery w tym łącznie dorobku naukowego i praktycznego, mobilność międzynarodową, niestandardowy przebieg kariery, doświadczenia w działalności publicznej i społecznej, kwalifikacje nieformalne etc. Społeczność akademicka postuluje jednak by proces rekrutacji był bardziej precyzyjny i oparty o jednolite kryteria, w szczególności w odniesieniu do zatrudnienia w różnych Katedrach AWSB i odnośnie różnych grup naukowców. Zauważono ponadto, że słabą stroną jest oparcie wytycznych rekrutacyjnych o rozproszone dokumenty i wytyczne, a nie o jednolity ogólnouczelniany dokument.</p> <p>Celem ogólnym będzie zatem pełne wdrożenie zasad OTM-R, czyli Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Merytorycznej Ocenie Zasad Rekrutacji na poziomie organizacyjnym. Celem operacyjnym jest opracowanie i wdrożenie skodyfikowanej polityki (strategii) OTM-R,</p>
--------------------------	--

	<p>obejmującej szczegółowe wytyczne dot. procesów rekrutacyjnych. Będzie to szczegółowy opis polityki rekrutacyjnej, obejmujący takie elementy jak: zasady wyboru członków komisji rekrutacyjnych, sposobu ich pracy, możliwości włączenia specjalistów z innych jednostek do prac komisji oraz indywidualne kryteria wyboru kandydatów. W ramach strategii planuje się ponadto wdrożenie elektronicznego, ustandaryzowanego formularza dla naukowców aplikujących o pracę w wersji polskiej i angielskiej. Takie działanie umożliwi dostarczenie kandydatom informacji o rekrutacji w przystępny sposób oraz metodyczne ustrukturalizowanie i dostosowanie do Euraxess niezbędnych informacji i wymogów rekrutacji.</p> <p>Działania naprawcze włączone zostaną nie tylko do Strategii OTM-R ale i do opracowywanej Strategii Rozwoju Akademii WSB. Akademia będzie nadal monitorować potrzeby związane z obszarem doszkalania, wsparcia metodycznego i metodologicznego oraz profesjonalnej superwizji. a w razie potrzeby dalej je optymalizować w celu zapewnienia wszelkich możliwości rozwoju doktorantom, naukowcom na wszystkich szczeblach kariery. Strategia obejmie procedurę określania wymogów kompetencyjnych dot. poszczególnych stanowisk.</p>
<p>Warunki pracy</p>	<p>Akademia WSB jest wiodącym w południowej Polsce ośrodkiem dydaktyczno-naukowym, wdrażającym projekty R&D&I. Strategia Uczelni zakłada oparcie dalszego rozwoju o ścisłą współpracę z krajowymi i zagranicznymi partnerami, realizację krajowych i międzynarodowych badań, udział w krajowych i międzynarodowych projektach naukowo-wdrożeniowych oraz zatrudnianie najwyższej klasy specjalistów, którym stwarza się możliwość rozwoju, wsparcia badań oraz pracy w wysoce wyspecjalizowanych zespołach naukowych i dydaktycznych.</p> <p>Uczelnia i jej pracownicy obecni są w najbardziej renomowanych międzynarodowych Stowarzyszeniach i Towarzystwach Naukowych, gremiach, organizacjach i zespołach badawczych, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ARAM Research Group, University of Extremadura, Hiszpania, • Research Centre for Endogenous Resource Valorization VALORIZA, • Obserwatorium Procesów Miejskich i Metropolitalnych, • Polska Akademia Nauk, Komisja ds. Stosunków Polsko-Czeskich i Polsko-Słowackich, • TEIN Network - Transfrontier Euro-Institut Network, • European Academy of Management, • American Marketing Association, • Stowarzyszenie European Regional Science Association – Sekcja Polska, • Stowarzyszenie American Management Association (Philadelphii, USA), • European network on cultural management and Policy (ENCATC), z siedzibą w Brukseli. <p>Przykładem może być działalność jednego z centrów badawczych uczelni tj. Research Institute on Territorial and Inter-Organizational Cooperation. W ramach projektu "Perfect- Regionalna Inicjatywa Doskonałości w Akademii WSB", rozwinął on kilkanaście agend badawczych, w które zaangażowanych jest kilkudziesięciu naukowców z Europy, Ameryki Północnej, Ameryki Południowej oraz Afryki. Są to m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sustainable inter-organizational cooperation in the process of the renewable energy sources' implementation</i> (wspólnie z Madeira University, Portugalia); • <i>Microprojects and microfunds as a tools for the public management</i> (wspólnie z Rochester University of Technology, USA); • <i>The perspectives of borderlands development – the key factors</i> (wspólnie z University of Extremadura, Hiszpania; Instituto Politecnico de Portalegre, Portugalia); • <i>Polish-Czech and Polish-Slovak cross border cooperation – different aspects</i> (wspólnie z Vysoka Skola Banska, VSB Ostrava oraz Moravian Business Collage Olomouc, Czechy; Uniwersytet Mateja Bela w Banskiej Bystrzycy, Słowacja; Uniwersytet Jagielloński oraz Uniwersytet Śląski); • <i>Cross-border cooperation in the area of public services</i> (wspólnie z University of the Andes, Kolumbia, Technological Educational Institute of Crete, Grecja oraz Taiwan, National Taiwan, University of Arts, Tajwan).

Akademia WSB w 2020 r. uzyskała pozytywną rekomendację w ramach akredytacji międzynarodowej CEEMAN.

Pracownicy naukowcy mają możliwość realizacji badań naukowych w międzynarodowych konsorcjach. Część badań realizowana jest w ramach Programów międzynarodowych tj. Horyzont 2020 (Akcje COST), Erasmus + (Sojusze na rzecz wiedzy oraz Partnerstwa Strategiczne), Międzynarodowy, Fundusz Wyszehradzki, Interreg Europa Środkowa, Programy Współpracy Transgranicznej min. Interreg V-A PL- SK 2014-2020, czy Interreg V-A CZR-PL 2014-2020.

Ponadto pracownicy uczelni wykorzystują swoje kompetencje naukowe pracując na rzecz podmiotów zewnętrznych m.in. Azoty SA, Katowice Airport, KONRTAK, Katowicka SSE, GPW SA., Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia.

Ogromne znaczenie w rozwoju działalności naukowej kadry AWSB ma dostęp do specjalistycznych szkoleń, zasobów i narzędzi. Są to m.in.:

- kurs j. angielskiego pod kątem swobodnej konwersacji oraz opracowywania artykułów naukowych o tej tematyce,
- szkolenia: „Praca z danymi i obiektami wynikowymi”, „Wizualizacja informacji z użyciem raportów tabelarycznych i wykresów”, „Analiza statystyczna wyników badań naukowych”, „Menedżer projektu B+R”, „Efektywne wykorzystanie portali internetowych dla naukowców”
- pracownia statystycznej analizy danych, pracownia badań jakościowych, licencje na oprogramowanie udostępniane naukowcom, m.in. Atlas, SPSS, EndNote, dostęp zdalny do baz EBSCO i innych.

Istotnym motywatorem mobilizującym kadrę AWSB do intensyfikacji badań są: system stypendialny, granty przyznawane na indywidualne oraz zespołowe badania, możliwość korzystania z wsparcia metodologicznego oraz finansowanie przez AWSB publikacji, finansowanie tłumaczeń oraz wyjazdów konferencyjnych. 6 maja 2020 roku został przyjęty Regulamin specjalnego systemu przyznawania nagród rektorskich pracownikom akademickim zatrudnionym w akademii WSB premiujący aktywność naukową.

Jak wynika z badania wewnętrznego, naukowcy bardzo wysoko oceniają infrastrukturę badawczą w uczelni oraz zapewniane warunki do prowadzenia badań. Jak wynika z przeprowadzonego sondażu, naukowcy AWSB (R1-R4) zasadniczo traktowani sprawiedliwie i postrzegani jako profesjonaliści na każdym poziomie kariery. Obciążenia pracą w zasadniczym stopniu są zbalansowane, pracodawca gwarantuje właściwe warunki pracy osobom niepełnosprawnym. AWSB zapewnia odpowiednie warunki ochrony praw własności intelektualnej, brakuje jednak usankcjonowanej, zatwierdzonej polityki publikacyjnej wspierania Otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.

Słabe strony

Według ankietowanych obowiązki dydaktyczne realizowane w Akademii WSB nie są odpowiednio doceniane. W badaniu zwrócono ponadto uwagę na niewystarczającą przejrzystość i konsekwencję w zakresie systemów wynagradzania oraz obciążania dodatkowymi zadaniami dydaktycznymi i administracyjnymi pracowników na różnych szczeblach kariery. Dotyczy to w szczególności młodszych i mniej doświadczonych pracowników, którzy wskazują, iż naukowcy z grup R-3 i R-4 znajdują się w sytuacji uprzywilejowanej i zasadniczo ich pozanaukowe obciążenia są mniejsze, a możliwości dostępu do narzędzi rozwoju naukowego są na wyższym poziomie. Pracownicy grup R-1 i R-2 zdecydowanie słabiej oceniają AWSB jako pracodawcę gwarantującego stabilizację.

Przeciwdziałanie temu problemowi (który jest nota bene uwarunkowany sytuacją na polskim rynku pracy) wpisane będzie w strategię OTM-R Uczelni.

Istotnym problemem okazuje się również wewnętrzna polityka informacyjna uczelni. Analiza wykazała, że nie cała kadra ma wiedzę na temat dostępnych możliwości oraz warunków, także

	<p>wzmacniania stabilizacji zawodowej (np. system stypendialny). Wyzwaniem jest zatem udrożnienie kanałów komunikacyjnych i podniesienie efektywności działań komunikacyjnych, m.in. rozbudowa serwisu internetowego uczelni kierowanego na interesariusza wewnętrznego: dostęp do platformy wsparcia badań naukowych, systematyczna i efektywna polityka informacyjna oparta o intranet uczelni, mailing, spotkania wewnętrzne oraz dedykowaną naukowcom podstronę www w wersji polskiej i angielskiej.</p>
<p>Szkolenia i rozwój</p>	<p>Mocne strony</p> <p>Podobnie ta płaszczyzna polityki kadrowej Akademii WSB odzwierciedla wskazane wyżej tendencje: wysokiej ocenie aspektów etycznych i wolności badań oraz dostępu do infrastruktury wspierającej badania towarzyszy wskazywanie na luki w polityce informacyjnej oraz w obszarze wsparcia młodych pracowników przez bardziej doświadczoną kadre.</p> <p>W Akademii WSB podejmowane są liczne działania na rzecz wspierania badaczy oraz towarzyszą im szerokie działania informacyjne. Uczelnia zapewnia stały dostęp do informacji o wszystkich wydarzeniach i możliwościach współpracy, w tym międzynarodowej. Uczelnia organizuje liczne szkolenia (m.in. z zakresu warsztatu naukowego; prowadzenia badań, wykorzystania ilościowych i jakościowych narzędzi badawczych, stosowania nowoczesnych metod dydaktycznych) oraz zapewnia dostęp do narzędzi i aplikacji wspierających badania (np. IBM SPSS, serwis ankietowy, program Atlas). Wszyscy badacze mają zapewniony dostęp do mechanizmów finansowania badań (granty, stypendia) oraz finansowania publikacji, tłumaczeń artykułów, udziału w konferencjach oraz stażach zagranicznych. Starsi naukowcy i przełożeni w AWSB zobowiązani są do zapewnienia odpowiedniej wiedzy i dzielenia się dobrymi praktykami z początkującymi badaczami, w tym włączania ich do realizowanych projektów.</p> <p>Słabe strony</p> <p>Przeprowadzona diagnoza wskazała, że niektóre z obowiązujących w AWSB rozwiązań i możliwości nie są znane wszystkim pracownikom, a ich wykorzystywanie nie jest wystarczająco powszechne. Dotyczy to zarówno możliwości korzystania z doświadczenia starszych pracowników przez młodą kadre, jak również w zakresie podnoszenia świadomości wśród przełożonych i mentorów na temat znaczenia superwizji, współpracy oraz działań szkoleniowych.</p> <p>Ankietowani zwrócili uwagę na konieczność podniesienia standardów dobrej współpracy w relacjach pomiędzy młodymi pracownikami (nie posiadającymi bogatego dorobku naukowego) a pracownikami bardzo doświadczonymi oraz bezpośrednimi przełożonymi. Zachodzi tu dychotomia, bowiem jednocześnie zdecydowana większość ankietowanych doktorantów wysoko lub bardzo wysoko ocenia kwalifikacje i doświadczenie starszych pracowników. Istotnym zjawiskiem jest niekorzystny balans: deficyt młodych naukowców w wieku 24-35 lat mimo przewagi doktorantów. Wynika nie tylko z uwarunkowań strukturalnych, ale i z priorytetów polityki kadrowej AWSB. Ponieważ uczelnia jest na rynku edukacyjnym rozpoznawalna jako ośrodek naukowy kształcący praktycznie, przyciąga starszych, bardziej doświadczonych kandydatów. Jednocześnie wysokie wymagania kwalifikacyjne stawiane rekrutowanym kandydatom do zatrudnienia na stanowiskach dydaktyczno-naukowych powodują, że są je w stanie spełnić głównie naukowcy dojrzały, posiadający ugruntowane doświadczenie badawcze i projektowe. Tym samym występuje nierównowaga pomiędzy doświadczonymi naukowcami i doktorantami na stanowiskach kierowniczych, a młodą kadre naukową w wieku 24-35 lat oraz doktorantami w tym wieku, nie posiadającymi jeszcze znaczącego doświadczenia badawczego bądź zawodowego.</p>

	<p>Zauważone kwestie mają charakter strukturalny, niemniej do słabych stron obecnych rozwiązań uznać należy niewystarczające wykorzystanie narzędzi wspierania rozwoju kariery przez część naukowców, doradztwa zawodowego, nierównomiernie rozkładane obowiązki (grupy R-3 i R-4 są uprzywilejowane) oraz niewystarczające korzystanie z opieki naukowej przez młodych pracowników oraz z takich możliwości jak: włączanie do grantów i projektów badawczych, włączanie do zespołów badawczych. Diagnoza ponadto wskazała na nieproporcjonalnie duże obciążenie dodatkowymi obowiązkami tych pracowników, którzy wykazują inicjatywę i operatywność w stopniu wyższym aniżeli średnia.</p>
--	---

3. DZIAŁANIA

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
A1. Stworzenie Strategii HR, obejmującej zasady HRS4R oraz polityki OTM-R – Polityki rekrutacyjnej i procesu rekrutacji w jednolitym dokumencie.	4. Profesjonalne podejście 12. Rekrutacja 13. Rekrutacja (Karta) 14. Dobór kadr (Karta) 15. Przejrzystość (Karta) 16. Ocena zasług 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Karta) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Karta) 19. Uznawanie kwalifikacji (Karta) 20. Staż pracy (Karta) 21. Stanowiska dla pracowników ze st. Dra 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	II kwartał 2021	Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Jakości i Innowacji oraz Działem Kadr i Płac.	IA1: Zatwierdzenie przez Senat AWSB jednolitej strategii (polityki). IA1.2: Publikacja Strategii online w j. polskim i angielskim – link do strony internetowej. IA1.3: Udział procentowy nowych postępowań rekrutacyjnych zgodnie z przyjętą polityką (obecnie niemonitorowane). IA1.4: Udział procentowy aplikantów z zagranicy (obecnie niemonitorowany) IA1.5: Udział procentowy aplikantów z grup niewystarczająco reprezentowanych (zidentyfikowane przez pełnomocnika ds. równouprawnienia) (obecnie niemonitorowany). TA1: wdrożenie w uczelni wszystkich zasad polityki OTM-R jako sformalizowanej procedury postępowania.

<p>A2. Opracowanie Strategii Rozwoju Uczelni na lata 2021-2026, obejmującej stosowanie zasad HRS4R oraz polityki OTM-R.</p>	<p>4.Profesjonalne podejście 10.Zasada niedyskryminacji 12. Rekrutacja 13.Rekrutacja(Karta) 14.Dobór kadr (Karta) 15.Przejrzystość (Karta) 23.Środowisko badań naukowych 24.Warunki pracy 26. Finansowanie i wynagrodzenie 28. Rozwój kariery zawodowej 33. Nauczanie 36.Relacje z opiekunem naukowym 37.Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania 40. Opieka naukowa</p>	<p>IV kwartał 2020</p>	<p>Centrum Jakości i Innowacji</p>	<p>IA2: Przyjęcie Strategii uczelni w postaci uchwały Senatu AWSB. TA: Aktualizacja strategii rozwoju uczelni. TA2: Poprawa o co najmniej 10 pkt. proc. w ponowionym w 2023 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytanie dot. znajomości przez naukowców celów strategicznych AWSB.</p>
<p>A3. Opracowanie przewodnika dobrych praktyk w zakresie rekrutacji i zatrudniania</p>	<p>12. Rekrutacja 13.Rekrutacja(Karta) 14.Dobór kadr (Karta) 15.Przejrzystość (Karta) 21.Stanowiska dla pracowników ze st. dra 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</p>	<p>II kwartał 2021</p>	<p>Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Jakości innowacji oraz Działem Kadr i Płac.</p>	<p>IA3: przewodnik dobrych praktyk w zakresie rekrutacji i zatrudniania dostępny w formie online (pdf). TA3: Naukowcom zatrudnionym w AWSB znane są zasady rekrutacji i zatrudniania - poprawa o co najmniej 10 pkt. proc. w ponowionym w 2023 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytanie dot. znajomości przez naukowców reguł i zasad rekrutacji w AWSB.</p>
<p>A4: Opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego zgodnego z standardem Euraxess.</p>	<p>12. Rekrutacja 13. Rekrutacja (Karta) 14. Dobór kadr (Karta) 15. Przejrzystość (Karta)</p>	<p>I kwartał 2021</p>	<p>Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Działem Kadr.</p>	<p>IA4: wzór ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy w wersji polskojęzycznej i anglojęzycznej opublikowana na stronie kariera.wsb.edu.pl TA4: Szablon ogłoszenia rekrutacyjnego zgodny z standardem Euraxess stosowany jest w postępowaniu rekrutacyjnym AWSB.</p>

<p>A5. Publikowanie ogłoszeń o naborach w serwisie: https://euraxess.ec.europa.eu/</p>	<p>12. Rekrutacja 13. Rekrutacja (Karta) 14. Dobór kadr (Karta) 15. Przejrzystość (Karta)</p>	<p>II kwartał 2021</p>	<p>Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Działem Kadr.</p>	<p>IA5: Link przekierowujący na stronę internetową: https://euraxess.ec.europa.eu/ TA5: Naukowcy mają możliwość składania aplikacji za pośrednictwem serwisu w języku angielskim.</p>
<p>A6. Stworzenie serwisu rekrutacyjnego na stronie internetowej Uczelni umożliwiającego elektroniczne składanie aplikacji online (w tym w języku angielskim) zgodnie z standaryzowanym formularzem rekrutacyjnym.</p>	<p>12. Rekrutacja 13. Rekrutacja (Karta) 14. Dobór kadr (Karta) 15. Przejrzystość (Karta) 19. Uznawanie kwalifikacji (Karta) 21. Stanowiska dla pracowników ze st. dra</p>	<p>II kwartał 2021</p>	<p>Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Działem Kadr.</p>	<p>IA6: Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego. TA6: Wdrożenie serwisu dotyczącego procesu rekrutacji na stronie internetowej www.kariera.wsb.edu.pl</p>
<p>A7. Szkolenia dla pracowników AWSB dot. możliwości wspierania działalności naukowej, zasad finansowania projektów naukowo-badawczych oraz obowiązujących procedur wewnętrznych</p>	<p>23. Środowisko badań naukowych 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 26. Finansowanie i wynagrodzenie 30. Dostęp do doradztwa</p>	<p>Od IV kwartał 2020</p>	<p>Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Jakości i Innowacji</p>	<p>IA7: Realizacja minimum 3 szkoleń z przedmiotowego zakresu. Przeszkolenie przynajmniej 50 pracowników naukowych, udostępnienie części szkoleń oraz materiałów szkoleniowych online - na platformie e-learningowej. TA7: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.</p>
<p>A8. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród doktorantów i opiekunów naukowych z zakresu dobrych praktyk we wzajemnych relacjach mistrz-uczeń (dostosowanych do nowych warunków instytucjonalnych kształcenia na poziomie studiów III stopnia).</p>	<p>34. Skargi/apelacje 36. Relacje z opiekunem naukowym</p>	<p>Od IV kwartał 2020</p>	<p>Biuro ds. kształcenia doktorskiego i awansów naukowych we współpracy z Działem Rozwoju Nauki.</p>	<p>IA8: Min. raz na rok rozsyłanie informacji za pomocą newslettera oraz wiadomości mailowych do wszystkich pracowników i doktorantów uczelni. TA8: Wszyscy pracownicy naukowcy oraz doktoranci są powiadomieni o dobrych praktykach oraz stosują je we wzajemnych relacjach mistrz-uczeń.</p>
<p>A9. Szkolenie dla pracowników AWSB w zakresie budowania efektywnej współpracy w</p>	<p>24. Warunki pracy 30. Dostęp do doradztwa zawodowego</p>	<p>Od I kwartał 2021</p>	<p>Biuro ds. kształcenia doktorskiego i awansów naukowych</p>	<p>IA9: Zorganizowanie przynajmniej 3 szkoleń z zakresu tutoringu/mentoringu. Udział</p>

ramach relacji uczeń-mistrz w kontekście przygotowywania i prowadzenia działalności naukowo-badawczej	36. Relacje z opiekunem naukowym 28. Rozwój kariery zawodowej 40. Opieka naukowa		we współpracy z Działem Rozwoju Nauki oraz Centrum Jakości i Innowacji.	przynajmniej 50 pracowników naukowych oraz minimum połowy doktorantów. Udostępnienie części szkoleń oraz materiałów szkoleniowych online - na platformie e-learningowej. TA9: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.
A10: Opracowanie informatora dla pracowników nowo zatrudnionych zawierających informacje o funkcjonujących procedurach aplikowania o środki na badania, możliwościach rozwoju, o przysługujących uprawnieniach, obowiązkach, zawierających istotne dla procesu adaptacji nowego pracownika (on-boarding).	24. Warunki pracy 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 28. Rozwój kariery zawodowej 21. Stanowiska dla pracowników ze st. dra 40. Opieka naukowa	II kwartał 2021	Dział Kadr i Płac we współpracy z działem Rozwoju Nauki	IA10: Stworzenie informatora, który będzie dostępny dla wszystkich pracowników (przede wszystkim nowo zatrudnionych) w formie elektronicznej w języku polskim i angielskim. TA10: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.
A11: Opracowanie polityki badań AWSB obejmującej operacyjne zasady wdrażania i promowania działalności naukowej i tworzenie środowiska motywującego do aktywności naukowej.	4. Profesjonalne podejście 22. Uznanie zawodu	I kwartał 2021	Instytut Studiów nad Współpracą Terytorialną i Międzyorganizacyjną we współpracy z Działem Rozwoju Nauki i Centrum Jakości i Innowacji	IA11: Zatwierdzenie polityki przez władze uczelni: TA: Zredukowanie o co najmniej 10% w ponownym w 2023 r. badaniu ankietowym odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć” w pyt. Dot. znajomości założeń strategicznych AWSB. TA11: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. strategicznych celów AWSB.
A12: Opracowanie systemu raportowania działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej zsynchronizowany z systemem oceny okresowej nauczycieli akademickich (obsługiwany przez serwis www).	28. Rozwój kariery zawodowej 33. Nauczanie 11. Systemy oceny pracowników 33. Nauczanie 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	II kwartał 2021	Dział rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii	IA12: Nowy arkusz systemu oceny okresowej. Stworzenie aplikacji internetowej do obsługi Systemu Oceny Okresowej Pracowników. TA12: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp efektywnego,

				wygodnego narzędzia raportującego online.
A13: Opracowanie zasad cyfrowego, gromadzenia, przechowywania udostępniania oraz udostępniania publikacji naukowych i wyników badań w repozytorium.	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych 3. Odpowiedzialność zawodowa	III kwartał 2021	Dział rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii	IA13:Zatwierdzenie dokumentu przez władze uczelni. TA13: Pracownicy naukowci stosują zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych publikując wyniki badań w otwartym repozytorium, stosując się do obowiązujących norm prawnych.
A14:Publikacja (praktyczny przewodnik) dla pracowników naukowych nt. Dobrych Praktyk w zakresie publikowania / udostępniania publikacji w wolnym dostępie (repozytorium)	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych 3. Odpowiedzialność zawodowa	IV kwartał 2020	Dział rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii	IA14: Publikacja dostępna w wersji pdf i udostępniona w serwisie dla pracowników AWSB TA14: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do specjalistycznej i aktualnej informacji nt. udostępniania własnych publikacji zewnętrznym ekspertom i środowisku społecznemu.
A15: Rozbudowanie wewnętrznego kanału informacyjnego skierowanego do naukowców. Rozbudowanie serwisu aby w jednym miejscu były dostępne wszystkie informacje dotyczące wspierania badań, ścieżki kariery, przysługujących prawach i istniejących procedurach, doradztwa zawodowego, źródeł finansowania, staży i wymian międzynarodowych oraz innych narzędzi wspierania kariery. Serwis ma obejmować informacje na temat możliwości włączania się naukowców w funkcjonowanie instytucji, realizowane aktywności. Serwis będzie zawierał odnośniki do odpowiednich portalów	28. Rozwój kariery 30. Dostęp do doradztwa zawodowego 4. Profesjonalne podejście 5. Zobowiązania wynikające z umowy 6. Odpowiedzialność 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania 37. Kontynuacja rozwoju zawodowego 39. Dostęp do szkoleń naukowych	II kwartał 2021	Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Promocji i Informacji oraz Biurem Rektora	IA15: Wskaźnikiem będzie zakładka intranetowa, zawierająca wszystkie niezbędne informacje dla naukowców TA15: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.

krajowych (MNISW, KPK) oraz europejskich: https://euraxess.ec.europa.eu/ w tym do bieżących postępowań konkursowych.				
A16: Rozbudowanie wewnętrznego kanału informacyjnego: prowadzenie regularnego mailingu (newslettera) dotyczącego wspierania działalności badawczej oraz możliwości rozwoju naukowców.	4.Profesjonalne podejście 28. Rozwój kariery zawodowej 30. Dostęp do doradztwa zawodowego	II kwartał 2021	Centrum Promocji i Informacji we współpracy z Działem Rozwoju Nauki oraz z Biurem Rektora	IA16: Wskaźnikiem będzie prowadzenie newslettera: wysyłka minimum 2 maili informacyjnych do wszystkich naukowców zatrudnionych w AWSB. TA16: Naukowcy AWSB na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.
A17: Aktualizacja regulaminu wynagradzania pracowników naukowych, który precyzowałby zasady i mechanizmy finansowania naukowców. Będzie on regulował zarówno proces ustalania poziomu wynagrodzenia nowozatrudnianych osób, jak również zmiany poziomu wynagrodzeń osób już pracujących.	26. Finansowanie i wynagrodzenie 11. Systemy oceny pracowników 21. Stanowiska dla pracowników ze st. dra 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 33. Nauczanie	III kwartał 2021	Dział Kadr i Płac we współpracy z Biurem Rektora	IA17: wewnętrzny dokument zatwierdzony przez władze AWSB TA17: Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają zapewniony dostęp do informacji nt. preferowanej ścieżki rozwoju naukowego i zawodowego oraz do zasad wynagradzania i poziomu wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach.
A18: Opracowanie Przewodnika Ścieżki Rozwoju Kariery Naukowej obejmującego zestawienia przydatnych informacji o ścieżkach kariery, 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 pracownikom.	11. Systemy oceny pracowników 26. Finansowanie i wynagrodzenie 28. Rozwój kariery zawodowej 40. Opieka naukowa 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 34. Skargi/apelacje	IV kwartał 2021	Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii	IA18:Wewnętrzny dokument zatwierdzony przez władze AWSB i opublikowany na stronie uczelni. TA18: Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego oraz do zasad wynagradzania na poszczególnych stanowiskach.
A19: Organizacja spotkań, kierowanych do nowych pracowników naukowych i doktorantów (otwartych	8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	Od IV kwartał 2020	Dział Rozwoju Nauki, Biuro ds. kształcenia doktorskiego	IA19: Przynajmniej jedno spotkanie rocznie. IA7.2: Udział co najmniej 70%

dla wszystkich chętnych) na temat możliwości upowszechniania, popularyzowania i promowania wyników B+R.	9. Zaangażowanie społeczne		i awansów naukowych oraz Centrum Jakości i Innowacji	nowoprzyjętych pracowników i doktorantów. TA19: Nowoprzyjęci pracownicy i doktoranci znają zasady upowszechniania i promowania wyników B+R.
A20: Opracowanie regulaminu rozwiązywania konfliktów pracowniczych.	34. Skargi/apelacje 40. Opieka naukowa	III kwartał 2021	Katedra Zarządzania we współpracy z Katedrą Pedagogiki	IA20: Przyjęcie Zarządzenia Rektora AWSB. IA8.2: Utworzenie Rejestru skarg. TA20: AWSB posiada procedury rozwiązywania konfliktów pracowniczych, o których informuje pracowników naukowych.
A21: Organizacja szkoleń dla członków komisji z zakresu dobrych praktyk stosowanych w procesach rekrutacyjnych	14. Dobór kadr	Od III kwartał 2021	Centrum Jakości i Innowacji we współpracy z Działem Rozwoju Nauki.	IA20: Min. jedno spotkanie rocznie. TA20: Co najmniej 90% członków komisji rekrutacyjnych, którzy byli uczestnikami szkoleń w okresie dwóch lat poprzedzających prowadzenie procesu rekrutacji.
A22: Opracowanie i rozesłanie pakietów informacyjnych dotyczących polityki bezpieczeństwa i przetwarzania informacji do pracowników naukowych i doktorantów AWSB	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	I kwartał 2021	Centrum Promocji i Informacji we współpracy z Działem Rozwoju Nauki oraz z Biurem Rektora	IA22: Rozesłanie informacji pocztą e-mail w postaci załącznika oraz udostępnienie ich w serwisie internetowym. TA22: Zwiększenie świadomości pracowników akademickich w zakresie polityki bezpieczeństwa danych. TA: Poprawa w ponownym w 2023 r. badaniu ankietowym wskazań wyniku odpowiedzi na pytanie dot. stosowanych procedur ochrony danych.
A23: Aktualizacja zamieszczonego na stronie internetowej uczelni zbioru ogólnokrajowych i europejskich przepisów i wytycznych dotyczących zagadnień etycznych w obszarze B+R. Udostępnienie kluczowych dokumentów w języku angielskim.	3. Odpowiedzialność zawodowa	I kwartał 2021	Centrum Promocji i Informacji we współpracy z Działem Rozwoju Nauki	IA23: Aktualizacja dedykowanej podstrony w serwisie internetowym uczelni. TA23: Naukowcy i doktoranci AWSB mają zapewniony dostęp do zbioru aktualnych przepisów i norm dotyczących zagadnień etycznych w obszarze B+R.

<p>A24: Stworzenie systemu kontroli jakości polityki OTM-R, opartego na sprawozdaniach oraz ankiecie online (system obejmować będzie analizę przekazywanych Rektorowi raportów komisji rekrutacyjnych oraz informacje zwrotne dotyczące procesu, uzyskane od kandydatów - uczestników rekrutacji).</p>	<p>15. Przejrzystość 34. Skargi/apelacje</p>	<p>IV kwartał 2021</p>	<p>Dział Rozwoju Nauki we współpracy z Działem Kadr i Płac.</p>	<p>IA24: Raport roczny OTM-R w formie elektronicznej pozwalający na ocenę systemu OTM-R w AWSB. TA24: Uzyskanie informacji zwrotnych w obszarze realizacji polityki OTM-R, umożliwiających jego ocenę i podjęcie ewentualnych działań naprawczych.</p>
<p>A25: Opracowanie zasad profesjonalnej superwizji w zakresie wspierania pracy dydaktycznej oraz naukowej młodych pracowników i doktorantów przez bardziej doświadczonych pracowników nauki. Włączenie ww zasad do opracowywanego Przewodnika Ścieżki Rozwoju Kariery Naukowej oraz w informatorze dla pracowników nowo zatrudnionych (A10).</p>	<p>11. Systemy oceny pracowników 36. Relacje z opiekunem naukowym 24. Warunki pracy 30. Dostęp do doradztwa zawodowego 34. Skargi/apelacje 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</p>	<p>IV kwartał 2021</p>	<p>Centrum Jakości i Innowacji we współpracy z Działem Rozwoju Nauki.</p>	<p>IA25: Jednolity dokument obejmujący m.in. zasady relacji superwizyjnych, wytyczne dot. konsultacji, stosowania kart postępu pracy, publikowania harmonogramów oraz stosowania narzędzi ewaluacyjnych celem uzyskania zobiektywizowanej informacji zwrotnej. TA25: TA3: Naukowcom zatrudnionym w AWSB znane są zasady profesjonalnej superwizji w wsparcia przez bardziej doświadczonych pracowników. Poprawa o co najmniej 10 pkt. proc. w ponowionym w 2023 r. badaniu ankietowym wyniku odpowiedzi na pytania dot. dostępu do doradztwa zawodowego oraz efektywności współpracy z opiekunem naukowym.</p>

Otwarta polityka rekrutacji: OTM-R

Akademia WSB, doceniając wpływ założeń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników na zapewnienie wysokiej jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań naukowych, a także podkreślając wartość pracowników jako kluczowego zasobu organizacji, będzie realizować politykę OTM-R jako integralną część Strategii HRS4R oraz Strategii Rozwoju.

Procesy określone w OTMR korespondują z dotychczasową Strategią Rozwoju, której jednym z obszarów kluczowych jest podnoszenie jakości i efektywności kapitału ludzkiego. Z uwagi na powyższe opracowanie i wdrożenie Strategii OTM-R – Polityki rekrutacyjnej i procesu rekrutacji w jednolitym dokumencie. Należy podkreślić, że AWSB już od kilku lat implementuje elementy z obszaru polityki określonej w OTM-R, przestrzegając znacznej części zasad, a proces ten został wzmocniony wraz z podjęciem starań Logo HR i rozpoczęciem prac komisji.

W oparciu o powiązania pomiędzy proponowanymi działaniami (A), zasadami OTM-R oraz wskaźnikami określonymi wskaźnikami i celami. Poniżej zestawiono kluczowe zadania wraz z przyporządkowanymi im obszarami polityki OTM-R.

A1: Opracowanie kompleksowej strategii polityki OTM-R i jej implementacja w procesach rekrutacyjnych Akademii WSB.

A3. Opracowanie przewodnika dobrych praktyk w zakresie rekrutacji i zatrudniania

A21. Organizacja szkoleń dla członków komisji z zakresu dobrych praktyk stosowanych w procesach rekrutacyjnych

Realizacja tego zadania umożliwi:

- [1] opublikowanie polityki OTM-R w Internecie w języku polskim i angielskim
- [2] Opracowanie i wdrożenie wewnętrznego przewodnika określającego jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk.
- [4] wykorzystywanie w stopniu wystarczającym narzędzia e-rekrutacji.
- [6, 7] Podniesienie atrakcyjności (poprzez realizację polityki OTM-R-u) oferty dla kandydatów zewnętrznych oraz z zagranicy.
- [10] Opracowanie i wdrożenie środków do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy.
- [16, 17] Opracowanie i wdrożenie jasnych zasad dotyczących mianowania oraz składu komisji rekrutacyjnych.
- [19] Opracowanie i wdrożenie jasnych wytycznych dla komisji rekrutacyjnych, które pomagają ocenić "zasługi" w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata.
- [21] Opracowanie i wdrożenie procedury udzielania respondentom (kandydatom) odpowiednich informacji zwrotnych w języku polskim i angielskim.
- [22] Opracowanie i wdrożenie odpowiednich mechanizmów składania skarg.

A4: Opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego zgodnego z standardem Euraxess

A6. Stworzenie serwisu rekrutacyjnego na stronie internetowej Uczelni umożliwiającego elektroniczne składanie aplikacji online (w tym w języku angielskim) zgodnie z standaryzowanym formularzem rekrutacyjnym.

- [4] wykorzystywanie w stopniu wystarczającym narzędzia e-rekrutacji.
- [6, 7] Podniesienie atrakcyjności (poprzez realizację polityki OTM-R-u) oferty dla kandydatów zewnętrznych oraz z zagranicy.
- [10] Opracowanie i wdrożenie środków do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy.
- [11] Opracowanie i wdrożenie wytycznych oraz szablonów (m.in. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk.
- [12] Uwzględnianie w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi.
- [13] Wykorzystywanie w pełni możliwości serwisu EURAXESS.
- [21] Opracowanie i wdrożenie procedury udzielania respondentom (kandydatom) odpowiednich informacji zwrotnych.

- [22] Opracowanie i wdrożenie odpowiednich mechanizmów składania skarg.

A18. Opracowanie Przewodnika Ścieżki rozwoju kariery naukowej obejmującego zestawienia przydatnych informacji o ścieżkach kariery, mechanizmach finansowania działalności badawczej, upowszechniającej, możliwościach, podnoszenia swoich kompetencji na uczelni i poza nią oraz o jednostkach uczelni oferujących wsparcie pracownikom.

A10. Opracowanie informatora dla pracowników nowo zatrudnionych zawierających informacje o funkcjonujących procedurach aplikowania o środki na badania, możliwościach rozwoju, o przysługujących uprawnieniach, obowiązkach, zawierających istotne dla procesu adaptacji nowego pracownika (on-boarding).

- [6, 7] Podniesienie atrakcyjności (poprzez realizację polityki OTM-R-u) oferty dla kandydatów zewnętrznych oraz z zagranicy.

- [9] Zapewnienie polityki zapewniającej naukowcom atrakcyjne warunki pracy.

- [10] Opracowanie i wdrożenie środków do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy.

A24. Stworzenie systemu kontroli jakości polityki OTM-R, opartego na sprawozdaniach oraz ankiecie online (system obejmować będzie analizę przekazywanych Rektorowi raportów komisji rekrutacyjnych oraz informacje zwrotne dotyczące procesu, uzyskane od kandydatów - uczestników rekrutacji).

- [5] Wdrożenie systemu kontroli jakości dla OTM-R-u.

- [10] Opracowanie i wdrożenie środków do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy.

- [21] Opracowanie i wdrożenie procedury udzielania respondentom (kandydatom) odpowiednich informacji zwrotnych.

-[23] Opracowanie i wdrożenie systemu, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele.

4. WDROŻENIE

Organizacja procesu wdrażania, wspierania i nadzorowania strategii HRS4R opiera się na trypoziomowej strukturze, obejmującej: Zespół Wdrażający (Zespół ds. Wdrożenia Strategii HRS4R oraz polityki OTM-R w Akademii WSB), Zespół Monitorujący oraz włączenie – poprzez proces konsultacji – całego środowiska pracowników AWSB. Tym samym w proces wdrożeniowy zaangażowani są reprezentanci badaczy wszystkich poziomów (R1-R4), doktoranci, pracownicy administracyjni, a także zewnętrzni interesariusze.

Prace i działania prowadzone są bezpośrednio przez Zespół Wdrażający, który koordynuje również proces badań i konsultacji w środowisku akademickim oraz ma możliwość tworzenia zespołów zadaniowych, do których delegowani są również inni pracownicy. *Zespół Monitorujący* opiniuje i weryfikuje ich realizację. Prace wdrożeniowe nadzoruje bezpośrednio przewodnicząca Zespołu Wdrożeniowego: Prorektor ds. nauki i kształcenia, Dziekan Wydziału Nauk Stosowanych.

Strategia HRS4R stanowi integralny element aktualizowanej obecnie Strategii Rozwoju Uczelni. Równolegle ze Strategią HRS4R wdrożony zostanie system oceny jakości OTM-R, oparty o narzędzia ewaluacyjne i wykaz wskaźników. Horyzontalnym założeniem Planu działań jest utrwalenie i pełna realizacja zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji we wszystkich wewnętrznych procedurach Akademii WSB.