

# **HR EXCELLENCE IN RESEARCH**

**UNIwersYTET OPOLSKI**

**RAPORT Z BADAŃ**

Opole, marzec 2024

Autorki raportu oraz osoby odpowiedzialne za zaprojektowanie i realizację badania:

- dr hab. inż. Dominika Malchar-Michalska, prof. UO,
- dr Agnieszka Tłuczak,
- mgr Agnieszka Piestrak,
- dr Małgorzata Mitrus,
- dr Laura Płatkowska-Prokopczyk.

Wsparcie techniczne przy realizacji badania:

- mgr Ewelina Zalas, Centrum Nowoczesnych Technologii UO.

Podziękowania za wszelkie krytyczne uwagi wyrażone zarówno na etapie projektowania narzędzia, jak i opracowania raportu z badań, kierowane są do członków Zespołu ds. aplikacji i wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (zob. Zarządzenie Nr 44/2023 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dn. 5 czerwca 2023 r.), oraz dr hab. Katarzynie Molek-Kozakowskiej, prof. UO, dr Barbarze Curyło, dr Marii Buckiej.

## SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. METODYKA BADAŃ</b> .....	<b>7</b>
1.1. Cel badań .....	7
1.2. Harmonogram prac.....	8
1.3. Techniki i narzędzia badawcze .....	12
1.4. Charakterystyka populacji generalnej i uzyskanej próby badawczej.....	13
1.4.1. Nauczyciele akademicy w Uniwersytecie Opolskim .....	16
1.4.2. Próba badawcza .....	25
<b>2. WYNIKI BADAŃ</b> .....	<b>35</b>
2.1. Nauczyciele akademicy Uniwersytetu Opolskiego .....	37
2.2. Doktoranci Uniwersytetu Opolskiego .....	44
<b>PODSUMOWANIE</b> .....	<b>51</b>
Literatura .....	53
Wykaz tabel i rysunków .....	53
Załączniki .....	56

## WPROWADZENIE<sup>1</sup>

W lipcu 2023 roku Uniwersytet Opolski (UO) oficjalnie rozpoczął procedurę aplikacyjną o uzyskanie **Wyróżnienia HR Excellence in Research**. Komisja Europejska zaakceptowała podpisany przez **JM Rektora prof. dr. hab. Marka Masnyka** *List poparcia dla zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* wraz z zobowiązaniem do wdrożenia strategii HRS4R oraz polityki otwartych, przejrzystych i merytorycznych procesów rekrutacji (OTM-R) w Uniwersytecie Opolskim. Tym samym Uniwersytet został umieszczony w wykazie instytucji, które wyraziły swoje poparcie dla Karty i Kodeksu<sup>2</sup>.

**Wyróżnienie HR Excellence in Research** nadaje Komisja Europejska. Otrzymują je instytucje naukowe, które popierają i wdrażają Strategię na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych (*The Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R*). Instytucje te przestrzegają zasad i wytycznych zawartych w<sup>3</sup>:

- **Europejskiej Karcie Naukowca** (*European Charter for Researchers*), która zawiera prawa i obowiązki jakim podlegają naukowcy, jak i instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych,
- **Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*), który zawiera zasady rekrutacji naukowców, których instytucje-pracodawcy powinny przestrzegać, zapewniając równe traktowanie pracownikom naukowym zatrudnianym w Europie.

Wdrożenie Strategii HRS4R zobowiązuje jednostki naukowe do zapewnienia sprzyjających warunków pracy, rozwoju kariery, mobilności oraz przejrzystych, otwartych i merytorycznych

---

<sup>1</sup> Ilekroć w raporcie mowa o pracownikach, naukowcach, badaczach, nauczycielach, studentach i doktorantach czy też respondentach ma się na myśli osoby wszystkich płci.

<sup>2</sup> [https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/declaration-endorsement#show\\_Poland](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/declaration-endorsement#show_Poland) (10.1.2024)

<sup>3</sup> [www.euraxess.pl/pl/poland/pracodawcy/karta-i-kodekspracodawcy](http://www.euraxess.pl/pl/poland/pracodawcy/karta-i-kodekspracodawcy) (10.1.2024).

---

procesów rekrutacji pracowników naukowych. Do innych wymiernych korzyści związanych z uzyskaniem wyróżnienia zalicza się premiowanie jednostki w międzynarodowych konkursach grantowych Komisji Europejskiej.

Uzyskanie i utrzymanie wyróżnienia wymaga od uczelni spełnienia określonych warunków i przejścia skomplikowanej procedury akredytacyjnej. Ogólny harmonogram składa się z trzech faz: początkowej (12 miesięcy), implementacji (5 lat) oraz odnowienia (6 lat). Do realizacji pierwszej fazy powołany został Zespół ds. aplikacji i wdrożenia w UO Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (dalej Zespół HRS4R). Przewodniczącym Zespołu został Prorektor ds. rozwoju i finansów, dr hab. inż. Rafał Matwiejczuk, prof. UO.

W związku z ubieganiem się Uniwersytetu Opolskiego o uzyskanie Wyróżnienia HR Excellence in Research, wyznaczono następujące działania celem opracowania dokumentacji aplikacyjnej i przygotowania Strategii HRS4R dla UO:

- a) przegląd aktów prawnych obowiązujących w Uniwersytecie Opolskim i określenie ich zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
- b) badanie opinii nauczycieli akademickich (na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych) zatrudnionych w UO oraz jej doktorantów w zakresie zgodności zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z praktykami uczelni.

Niniejszy raport prezentuje wyniki badań empirycznych przeprowadzonych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety w okresie październik-listopad 2023 roku, w zakresie poznania opinii nauczycieli akademickich co do zgodności zasad wskazanych w dokumentach HRS4R z praktykami UO. Na ich podstawie dokonano identyfikacji obszarów, które w ocenie respondentów działają relatywnie dobrze oraz tych, które wymagają poprawy, jak i podjęcia działań popularyzacyjnych lub uświadamiających. Natomiast w zakresie charakterystyki populacji generalnej wykorzystano dane wewnętrzne UO gromadzone i przetwarzane przez Biuro Spraw Pracowniczych UO (BSP UO).

---

Raport składa się z następujących części: metodyka badań, w tym wskazanie celu badań, procedury badawczej, technik i narzędzi badawczych oraz charakterystyki populacji generalnej, jak i uzyskanej próby; wyniki badań oraz podsumowania.

## 1. METODYKA BADAŃ

### 1.1. Cel badań

Na potrzeby realizacji procedury aplikacyjnej, w tym zidentyfikowania obszarów wymagających szczególnej uwagi przy projektowaniu działań strategicznych i operacyjnych oraz sformułowania zaleceń dla wdrożenia w UO zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, wyznaczono trzy główne cele badania:

- **poznanie opinii nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Opolskim**, ze szczególnym uwzględnieniem tych na stanowiskach w badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów studiujących w Szkole Doktorskiej UO, w zakresie zgodności zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z praktykami UO,
- **identyfikacja obszarów** (rozumianych jako zestawy praktyk UO), które w opinii nauczycieli akademickich UO, ze szczególnym uwzględnieniem opinii tych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów UO, **działają relatywnie dobrze, oraz tych wymagających poprawy**, w zakresie zgodności praktyk z zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
- **identyfikacja obszarów, które wymagają podjęcia działań popularyzacyjnych i zwiększających świadomość wśród badanej populacji** w zakresie zgodności (wybranych) praktyk z zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W badaniu przyjęto, że praktyki występujące/obowiązujące w Uniwersytecie Opolskim, rozumie się jako wszelkie sformalizowane (m.in. w drodze statutu, zarządzeń, uchwał, regulaminów, strategii, stanowisk) i niesformalizowane (m.in. zwyczaje, dobre praktyki) zasady funkcjonowania zarówno uczelni, jak i nauczycieli akademickich i doktorantów w zakresie

---

warunków pracy, rozwoju kariery, mobilności oraz procesów rekrutacji pracowników naukowych zgodnej z polityką otwartych, przejrzystych i merytorycznych procesów rekrutacji.

## 1.2. Harmonogram prac

Badanie zostało zaprojektowane przez tzw. zespół roboczy koordynujący pracami Zespołu HRS4R przy wykorzystaniu infrastruktury Centrum Nowoczesnych Technologii UO. Prace nad badaniem podzielono na cztery główne etapy (zob. rys. 1), które były realizowane od lipca 2023 do kwietnia 2024 roku.

Pierwszy etap prac polegał głównie na przeglądzie materiałów i źródeł zastanych (*desk research*) odnoszących się do doświadczeń (dobrych praktyk) polskich uczelni wyższych w aplikacji o Wyróżnienie HRS4R (m.in. Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach czy Politechniki Warszawskiej<sup>4</sup>), jak i zaleceń/przykładów/dostępnych formularzy Komisji Europejskiej<sup>5</sup>. Następnie przystąpiono do wyboru narzędzia i techniki badawczej oraz jego zaprojektowania. Ze względu na brak odpowiednich danych, badań oraz innych doświadczeń w UO odnoszących się do oceny warunków pracy, rozwoju naukowego, jak i rekrutacji wśród nauczycieli akademickich, podjęto decyzję o zastosowaniu techniki badań z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety: narzędzia ankiety CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*).

Mając na uwadze powyższe, przy projektowaniu badania zdecydowano, że będzie dotyczyło każdego obszaru/zasady, która została ujęta w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zdecydowano, że ze względu na ochronę danych osobowych, zabezpieczenia i przechowywanie zebranego materiału badawczego, badanie zostanie zrealizowane z wykorzystaniem wewnętrznej infrastruktury informatycznej UO (za co było odpowiedzialne Centrum Nowoczesnych Technologii UO).

---

<sup>4</sup> Zob. *Logo HR Excellence Research w Politechnice Warszawskiej. Raport z badań*, Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii, Politechnika Warszawska, Warszawa 2020.

<sup>5</sup> [www.euraxess.pl](http://www.euraxess.pl), (10.2.2024).



Następnie dokonano wyboru badanej populacji i uzyskano zgodę na wykorzystanie w badaniu wewnętrznej bazy teleadresowej.

Po wstępnym opracowaniu narzędzia, zostało ono przesłane do konsultacji członkom Zespołu ds. HRS4R (czerwiec/lipiec 2023). Po naniesieniu poprawek zgłoszonych przez członków Zespołu, we wrześniu 2023 roku przystąpiono do prac technicznych związanych z opracowaniem narzędzia. We wrześniu/październiku 2023 roku odbyło się badanie pilotażowe wśród wybranej w sposób celowy grupy 10-ciorga ekspertów UO. We wrześniu 2023 roku rozesłano drogą mailową informację do wszystkich nauczycieli akademickich, czym jest Wyróżnienie HRS4R oraz umieszczono na stronie głównej UO najważniejsze wiadomości odnoszące się do strategii HRS4R<sup>6</sup>. Celem tego działania było zwiększenie świadomości wśród badanej populacji, czym jest Wyróżnienie HRS4R. Biuro Marketingu i PR UO zaprojektowało również akcję zachęcającą nauczycieli akademickich do udziału w badaniu.

Realizacja badania głównego (etap II) rozpoczęła się 20 października 2023 roku i zakończyła 30 listopada 2023 roku. Za pośrednictwem wewnętrznego systemu ankietyzacji w UO Ankieter, została udostępniona ankieta nauczycielom akademickim i doktorantom UO. Podczas realizacji badania monitorowano udział nauczycieli akademickich w badaniu, z uwagi na relatywnie niskie zainteresowanie, 6 listopada 2023 roku zdecydowano o przedłużeniu tego badania do końca listopada 2023 roku. W tym czasie zachęcano potencjalnych respondentów do wzięcia udziału w badaniu poprzez monity mailowe, informację Rektora o badaniu podczas posiedzenia Senatu UO 9 listopada 2023 roku oraz poprzez Dyrektorów Instytutów i Dziekanów Wydziałów.

Z początkiem grudnia 2023 roku przystąpiono do prac (etap III) związanych z porządkiem i kodowaniem uzyskanych danych. Następnie opracowano graficznie i tabelarycznie wyniki badań i dokonano wstępnej analizy otrzymanych wyników na potrzeby przygotowania raportu z badań i dokumentacji aplikacyjnej. Dodatkowo na potrzeby charakterystyki zatrudnionych nauczycieli akademickich w UO wykorzystano dane źródłowe opracowane przez Biuro Spraw Pracowniczych UO. Do analizy wykorzystano proste metody analizy statystycznej, a tam gdzie to było uzasadnione i możliwe, zastosowano analizę zależności z wykorzystaniem testu niezależności chi-kwadrat (nie zaprezentowano ich w raporcie; wykorzystano w opracowaniu

---

<sup>6</sup> <https://uni.opole.pl/page/5996/logo-hr>, (10.2.2024).

---

dokumentacji aplikacyjnej). Nadmienić należy, że wyniki badań są prezentowane w podziale na nauczycieli akademickich i doktorantów. W przypadku tej pierwszej badanej grupy dokonano podziału na stanowiska badawczo-dydaktyczne (w tym badawcze) oraz dydaktyczne, co podyktowane było cechami populacji generalnej (zob. rozdział 1.4).

IV etap obejmował prace związane z opracowaniem struktury raportu, finalizacją prac nad raportem, konsultacją wyników badań w Zespole ds. HRS4R, jak i wśród celowo dobranych ekspertów UO. Wyniki badań po ich prezentacji i akceptacji podczas Kolegium Rektorskiego zostały udostępnione w formie niniejszego raportu nauczycielom akademickim oraz doktorantom UO, a także omówione podczas posiedzenia Senatu UO.

Rysunek 1. Harmonogram prac związanych z realizacją badania



Źródło: opracowanie własne.

---

### 1.3. Techniki i narzędzia badawcze

Materiał empiryczny poddany analizie w niniejszym raporcie zebrano przy wykorzystaniu metody ankietowej z zastosowaniem techniki zbierania danych on-line w formie elektronicznej CAWI. Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety, który został zbudowany w oparciu o zasady wskazane w dokumentach Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Przyjęto, że z uwagi na brak danych i doświadczeń w UO w zakresie badania opinii nauczycieli akademickich dla warunków pracy, czy procesów rekrutacyjnych naukowców, konieczne było zaprojektowanie narzędzia, które szczegółowo odnosiło się do każdej z 40 zasad, wskazanych w dokumentach. Podzielono je na 3 moduły: **moduł 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców”, moduł 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” i moduł 3: „Zasady wskazane w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”** (zob. załącznik: 1, 2, 3).

Ankieta była anonimowa, a udział w badaniu był dobrowolny. Ankieta zawierała ogółem 75 pytań, w tym 64 obowiązkowych (dla nauczycieli akademickich: 9 pytań metryczkowych, 42 pytania dotyczące oceny warunków pracy i możliwości rozwoju kariery naukowej: zasad pracodawców, jak i dotyczących naukowców, a 13 pytań – oceny procesów rekrutacji nauczycieli akademickich w UO). Kwestionariusz skierowany do doktorantów różnił się w pytaniach metryczkowych<sup>7</sup> (zawierał 6 pytań). W ankiecie wykorzystano pytania ze skalą TAK/NIE/NIE WIEM, dominowały jednak pytania ze skalą Likerta (Zdecydowanie TAK, Raczej TAK; Trudno powiedzieć; Raczej NIE; Zdecydowanie NIE). Przedmiotem badań były zaś subiektywne opinie na temat warunków pracy, mobilności, zatrudniania nauczycieli akademickich, jak i praktyk stosowanych w tych obszarach w UO. Ostatnie pytanie w kwestionariuszu miało charakter pytania otwartego i dobrowolnego, a respondenci mogli wskazać obszary wymagające szczególnej w ich ocenie poprawy. Czas potrzebny na udzielenie

---

<sup>7</sup> Dodać należy, że na potrzeby niniejszego raportu nie prowadzono analizy wyników badań/ocen, które nadali doktoranci w obszarze procesów rekrutacji nauczycieli akademickich. Osoby te nie są jeszcze zatrudnione w UO, nie przeszły procesu rekrutacji. Natomiast zebrane dane w tej grupie zostały wykorzystane wyłącznie na potrzeby własne Zespołu roboczego HRS4R.

odpowiedzi na pytania ankietowe wynosił ok. 30 minut, co ważne – ankietę można było przerwać w każdym momencie (nie ukończyć lub wrócić do dalszego wypełniania). Dostęp do ankiety był możliwy po zalogowaniu do uczelnianego systemu ankietowego.

#### 1.4. Charakterystyka populacji generalnej i uzyskanej próby badawczej

Ze względu na przedmiot badań do populacji generalnej zdecydowano się włączyć wszystkie osoby będące zatrudnione jako nauczyciele akademicki, niezależnie od tego czy zostały one zatrudnione do prowadzenia badań naukowych (stanowiska badawczo-dydaktyczne i badawcze), jak i pracowników dydaktycznych oraz studentów studiów doktoranckich w Szkole Doktorskiej UO.

Należy mieć jednak na uwadze, że dokumenty odnoszące się do Wyróżnienia HRS4R dedykowane są początkującym, jak i doświadczonym naukowcom. Zalecenia zawarte w tych opracowaniach odnoszą się zatem do wszystkich osób: *(...) zawodowo zajmujących się badaniami i rozwojem na każdym etapie kariery niezależnie od przyjętej klasyfikacji. Obejmuje to wszelką działalność związaną z „badaniami podstawowymi”, „badaniami strategicznymi”, „badaniami stosowanymi”, rozwojem eksperymentalnym oraz „transferem wiedzy” obejmującym możliwości w zakresie: innowacji, doradztwa, opieki naukowej oraz nauczania, zarządzania wiedzą oraz prawami własności intelektualnej, wykorzystywania wyników badań naukowych lub dziennikarstwa naukowego (...)*<sup>8</sup>.

Uzasadnieniem tak szerokiego, wydawać się może, zdefiniowania populacji generalnej w badanej uczelni, była chęć poznania opinii nauczycieli akademickich UO w zakresie zdefiniowanego przedmiotu badań. Ponadto krajowe i wewnątrzuczelniane regulacje odnoszą się głównie do podziału na pracowników będących nauczycielami akademickimi, jak i pozostałych (niebędących nauczycielami akademickimi), choćby w zakresie tzw. oceny pracowniczej czy rekrutacji. Dodatkowo specyfika zmian w polityce zatrudniania naukowców

<sup>8</sup> Europejska Karta Naukowca. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, s. 28, [www.euraxess.pl](http://www.euraxess.pl) (10.1.2024).

na stanowiska związane z prowadzeniem badań naukowych (stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne) oraz dydaktyczne, a także przeszerogowaniem ze stanowisk badawczo-dydaktycznych na dydaktyczne, była zdeterminowana wprowadzeniem w 2018 roku Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>9</sup>, uruchomieniem w UO kierunku lekarskiego (2017 rok) oraz włączeniem w struktury uczelni Państwowej Medycznej Wyższej Szkoły Zawodowej w Opolu (w 2020 roku). Wskazane zmiany po 2017 roku potencjalnie mogły mieć wpływ na strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich w UO, ze względu na stanowiska badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne (zob. charakterystykę populacji nauczycieli akademickich<sup>10</sup>).

Mając na uwadze powyższe populację generalną badania stanowili:

- nauczyciele akademicy zatrudnieni zarówno w grupach badawczo-dydaktycznych (i badawczych), jak i dydaktycznych niezależnie od formy zatrudnienia (umowa o pracę na czas określony czy nieokreślony; o kryterium włączenia do badania decydowało posiadanie adresu mailowego w domenie uni.opole.pl – jego posiadanie jest obowiązkowe dla nauczycieli akademickich),
- studenci studiów doktoranckich w Szkole Doktorskiej UO, dalej doktoranci (kryterium włączenia do populacji generalnej – posiadanie adresu mailowego w domenie uni.opole.pl, co jest obowiązkiem doktoranta/ki).

Dobór jednostek do badania miał zatem charakter celowy. Był realizowany do skutku, a pierwotnie dążono do realizacji badania pełnego i osiągnięcia jak najwyższego poziomu zwrotności ogólnej. Operatem włączenia do próby były wykazy adresów mailowych nauczycieli akademickich (etatowych i nieetatowych) oraz doktorantów w domenie uni.opole.pl.

Mając na uwadze powyższe populację generalną stanowiło **1 194 jednostek/podmiotów badania** (aktywnych rekordów w bazie adresów email w domenie uni.opole.pl), w tym 1 109 nauczycieli akademickich i 85 doktorantów.

**Liczba kwestionariuszy całkowicie wypełnionych wyniosła 316<sup>11</sup>**, a zatem **zwrotność ogólna (*response rate*) w badaniu wyniosła 26,5%**, co można określić jako relatywnie niski wskaźnik,

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2018 poz. 1668 z późn. zm..

<sup>10</sup> W raporcie nie dokonano charakterystyki studentów studiów doktoranckich.

<sup>11</sup> Jedna jednostka badania odmówiła udziału w badaniu.

---

pomimo zastosowanych bodźców zachęcających do udziału w badaniu. Wskaźnik zwrotności ogólnej wśród nauczycieli akademickich wyniósł ok. 27%; w grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku badawczo-dydaktycznym lub badawczym – ok. 41%, zaś na stanowisku dydaktycznym – ok. 13%. Zwrotność ogólna w grupie doktorantów ukształtowała się na poziomie ok. 25%<sup>12</sup>.

Potencjalnymi przyczynami relatywnie niskiego udziału w badaniu nauczycieli akademickich UO mogły być obawa przed brakiem anonimowości, relatywnie niskie zaufanie instytucji lub poczucie sprawczości, relatywnie niska świadomość nauczycieli istoty badanego obszaru, mało skuteczna kampania informacyjna, tzw. zmęczenie ankietą oraz inne<sup>13</sup>. Przed dokonaniem charakterystyki uzyskanej próby badawczej i analizą wyników badań, zaprezentowano cechy zatrudnionych nauczycieli akademickich w UO (stan na koniec października 2023 roku; nie prowadzono analizy danych historycznych), którzy stanowili ok. 93% badanej populacji<sup>14</sup>. W ocenie autorki raportu jest to jego istotny element, który jest niezbędny dla dobrego przygotowania strategii HRS4R dla UO.

---

<sup>12</sup> Dodać należy, że czterech respondentów było zarówno studentami Szkoły Doktorskiej UO, jak i nauczycielami akademickimi zatrudnionymi w UO (zostali przyporządkowani do grupy nauczycieli akademickich).

<sup>13</sup> Nie było to jednak przedmiotem badań. Są to nieformalnie zebrane informacje przez Zespół prowadzący badanie zarówno w trakcie badania pilotażowego, jak i po przeprowadzeniu kampanii informacyjnej.

<sup>14</sup> W raporcie nie dokonuje się oceny stanu zatrudnienia nauczycieli akademickich oraz nie wskazuje się na potencjalne przyczyny tego stanu. Nie było to przedmiotem badań, ani celem niniejszego badania. Niemniej jednak prezentacja cech zatrudnionych nauczycieli wydaje się istotna dla budowania zarówno polityki zatrudnienia nauczycieli akademickich, szczególnie na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, jak i zarządzania zasobami ludzkim. Konieczne w tym kontekście wydaje się stałe monitorowanie kluczowych wskaźników w zakresie zatrudnianych nauczycieli akademickich.

### 1.4.1. Nauczyciele akademicy w Uniwersytecie Opolskim

Liczba osób zatrudnionych w UO w okresie realizacji badania wynosiła 1 113 osób (stan na 31 października 2023 roku), niezależnie od rodzaju zatrudnienia (umowa o pracę: na czas określony/nieokreślony; pełny etat/niepełny etat), w przeliczeniu na etaty (zatrudnionych w pełnym wymiarze pracy) było to 909,4. **Udział pracowników z grupy stanowisk badawczo-dydaktycznych i badawczych w ogóle nauczycieli akademickich kształtował się na poziomie ok. 48% (w osobach) i 56% (w przeliczeniu na etaty)**, zob. rysunek 2 i 3. Z danych ogólnopolskich dotyczących nauczycieli akademickich zatrudnionych w szkołach wyższych (dane za rok 2019, opracowane na podstawie Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego na podstawie systemu POL-on) wynika, że **ogółem w Polsce udział (w przeliczeniu na etaty) pracowników z grupy stanowisk badawczo-dydaktycznych i badawczych w ogóle nauczycieli akademickich wynosił ok. 70%, natomiast dydaktycznych: 30%**<sup>15</sup>.

W UO na koniec października 2023 roku **relacja liczby (w osobach) nauczycieli akademickich z grupy stanowisk badawczo-dydaktycznych i badawczych do liczby (w osobach) nauczycieli akademickich w grupie dydaktycznych kształtowała się na poziomie ok. 0,9**<sup>16</sup>, przy czym w przeliczeniu na etaty wskaźnik ten wynosił ok. 1,3. **Relacja liczby (w osobach) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w UO do liczby nauczycieli akademickich ogółem (w osobach): 0,6, a w etatach – 0,7**<sup>17</sup>. Przy czym uwzględniając wyłącznie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w ramach takich działów jak administracja, biblioteka, inżynierjno-techniczni, wskaźnik ten wynosił odpowiednio, w osobach: 0,4 i w etatach: 0,5<sup>18</sup>. **Natomiast relacja liczby studentów I, II stopnia, jednolitych studiów magisterskich do liczby nauczycieli akademickich ogółem (w osobach)**

<sup>15</sup> W 2019 roku udział nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie stanowisk badawczo-dydaktycznych i badawczych (w etatach) wyniósł w innych wybranych uniwersytetach (akademickich) **Uniwersytet Warszawski: ok. 79%; Uniwersytet Wrocławski: 69%; Uniwersytet Śląski w Katowicach: 80%; Uniwersytet Opolski: ok. 74%**. Nauczyciele akademicy w 2019 roku, [https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele\\_akademicy\\_2019](https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademicy_2019), (5.2.2024).

<sup>16</sup> Niezależnie od formy (pełny/niepełny etat/umowa o pracę) zatrudnienia.

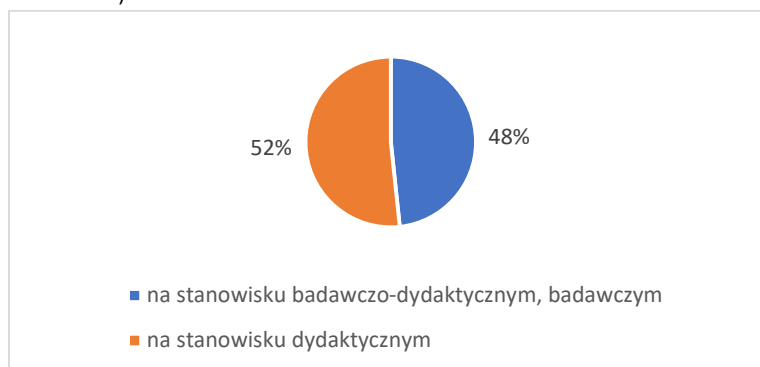
<sup>17</sup> Liczba zatrudnionych pracowników nie będących nauczycielami akademickimi w UO wyniosła 644, a w etatach – 613,35 (stan na 31.10.2023 r.; dane BSP UO).

<sup>18</sup> Liczba zatrudnionych w osobach wskazanej grupy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi: 473; a w etatach – 447,6.



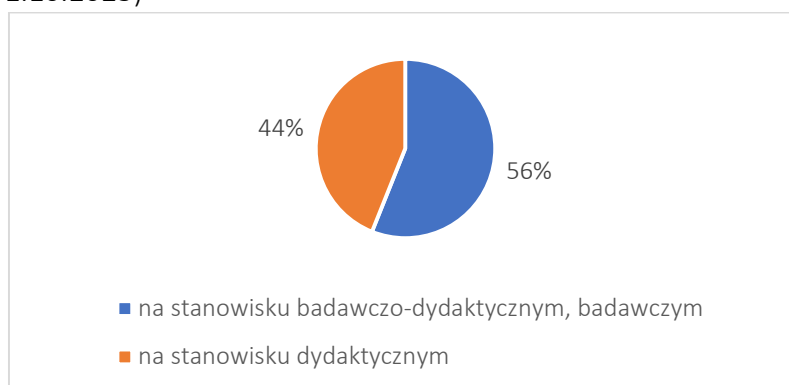
wyniosła 8,2, a w etatach – 10. Przy czym relacja liczby studentów studiów stacjonarnych I, II stopnia, jednolitych studiów magisterskich do liczby nauczycieli akademickich (w osobach) wyniosła – 7,0 (w osobach) i 8,6 (w etatach)<sup>19</sup>.

**Rysunek 2.** Nauczyciele akademicy ogółem zatrudnieni w Uniwersytecie Opolskim – w osobach (w %, stan na: 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

**Rysunek 3.** Nauczyciele akademicy ogółem zatrudnieni w Uniwersytecie Opolskim – w etatach (w %, stan na: 31.10.2023)



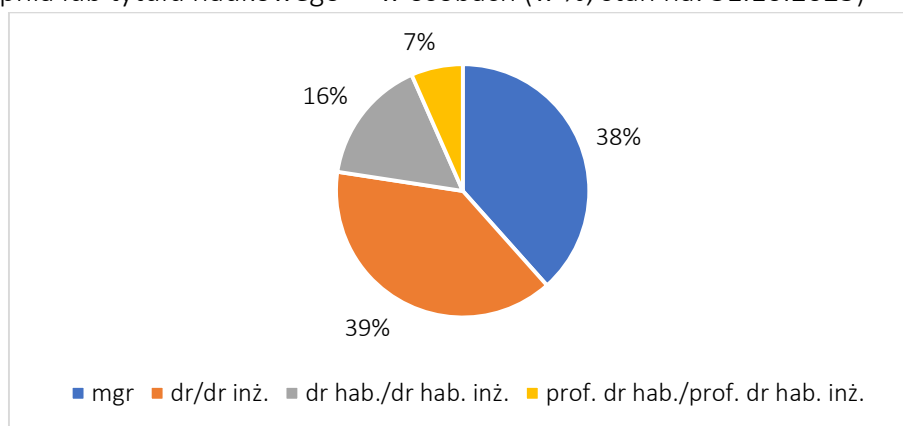
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

<sup>19</sup> Liczba studentów I, II stopnia, jednolitych studiów magisterskich to 9 079, natomiast na studiach stacjonarnych: 7 829 (stan na: 31.10.2023; dane udostępnione przez: Biuro Dydaktyki i Spraw Studenckich UO).

W UO ok. 68% nauczycieli akademickich pracuje w pełnym wymiarze (ok. 83% w przeliczeniu na etaty), przy czym jednocześnie ok. 64% było zatrudnionych na czas nieokreślony (ok. 73% w przeliczeniu na etaty, zob. załącznik: 4 i 5).

W analizowanym okresie w strukturze zatrudnienia dominowały dwie grupy nauczycieli akademickich, stosując kryterium stopnia lub tytułu naukowego. Doktorzy stanowili 39% ogółu (w osobach) i 43% w przeliczeniu na etaty. Z kolei osoby bez stopnia i tytułu naukowego (magister/magister inż.) stanowiły relatywnie dużą grupę nauczycieli, tj. 38% (w osobach) i 30% (w etatach), zob. rys. 4 i 5 (por. załącznik 6). W Polsce zaś w 2019 roku doktorzy stanowili ok. 48% ogółu nauczycieli akademickich, ok. 23 % doktorzy habilitowani, ok. 10% profesorowie, a 19% bez stopnia lub tytułu naukowego (dane podane w etatach)<sup>20</sup>.

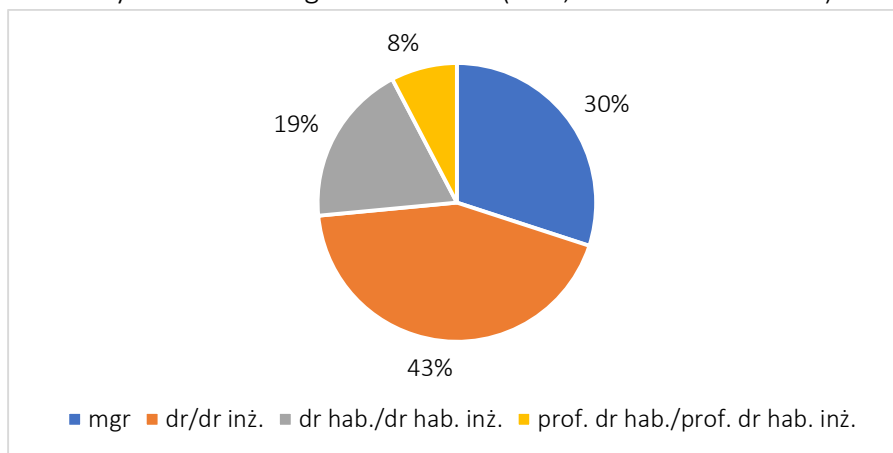
**Rysunek 4.** Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim według stopnia lub tytułu naukowego – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

<sup>20</sup> Dla wybranych uniwersytetów w danym roku było to (w etatach): Uniwersytet Warszawski: profesorowie: 14%, doktorzy habilitowani: 29%, doktorzy: 47%, bez stopnia lub tytułu naukowego: 10%; Uniwersytet Wrocławski: profesorowie: 11%, doktorzy habilitowani: 28%, doktorzy: 51%, bez stopnia lub tytułu naukowego: 10%; Uniwersytet Śląski w Katowicach: profesorowie: 11%, doktorzy habilitowani: 30%, doktorzy: 47%, bez stopnia lub tytułu naukowego: 12%; Uniwersytet Opolski: profesorowie: 10%, doktorzy habilitowani: 26%, doktorzy: 48%, bez stopnia lub tytułu naukowego: 16%. Nauczyciele akademicy w 2019 roku, [https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele\\_akademiccy\\_2019](https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademiccy_2019), (5.2.2024).

**Rysunek 5.** Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim według stopnia lub tytułu naukowego – w etatach (w %; stan na 31.10.2023)

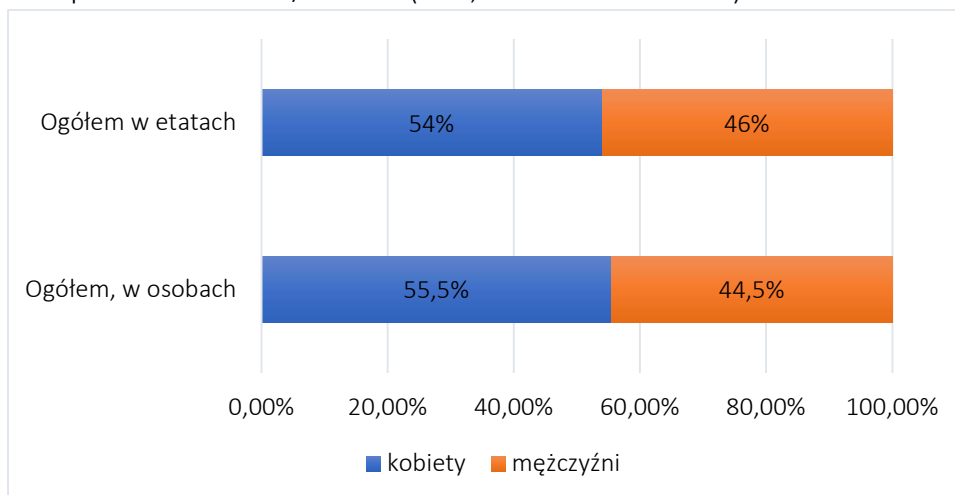


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

Strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich w UO ze względu na płeć zaprezentowano na rys. 6 (por. załącznik: 7). Zarówno w osobach, jak i w przeliczeniu na etaty **kobiety stanowiły ponad połowę wszystkich zatrudnionych nauczycieli akademickich**. W 2019 roku w Polsce mężczyźni stanowili ponad połowę wszystkich zatrudnionych nauczycieli akademickich (w przeliczeniu na etaty; ok. 53%)<sup>21</sup>. Z kolei analizując dane odnoszące się do zatrudnienia kobiet oraz ich strukturę ze względu na stopień i tytuł naukowy i porównując to do zatrudnienia mężczyzn (zob. rys. 7 i 8), można stwierdzić, że im wyższy stopień i tytuł naukowy, tym niższy udział kobiet. **W grupie tzw. pracowników samodzielnych (doktor habilitowany i profesor) zatrudnionych było w UO (w etatach) ok. 21% kobiet, a mężczyzn ok. 30%** (stan na 31.10.2023). Zauważyć należy **relatywnie wysoki udział w ogóle zatrudnionych kobiet – nauczycieli akademickich bez stopnia i tytułu naukowego (w etatach), tj. ok. 36%** (ten wskaźnik dla mężczyzn kształtował się na poziomie: ok. 23%).

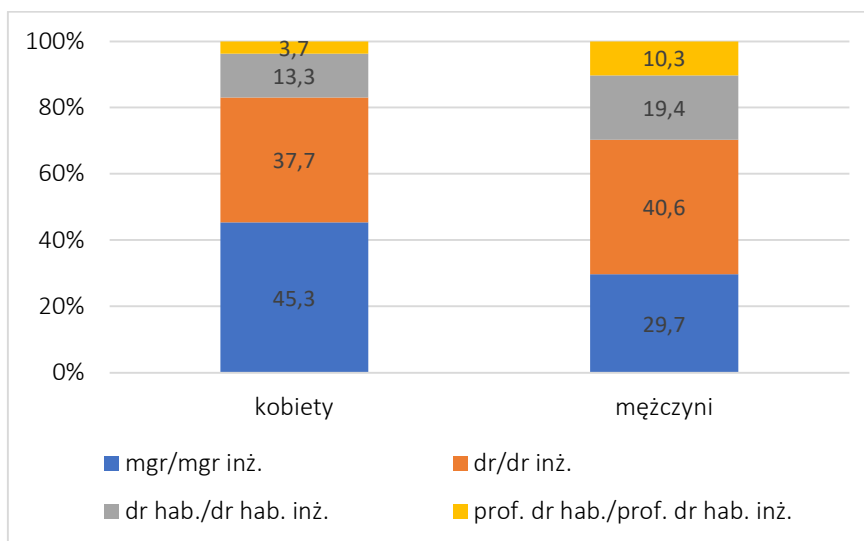
<sup>21</sup> W innych uniwersytetach było to: Uniwersytet Warszawski: kobiety: 49%, mężczyźni: 51%; Uniwersytet Wrocławski: kobiety: 49%, mężczyźni: 51%; Uniwersytet Śląski w Katowicach: kobiety: 57%; mężczyźni: 43%, Uniwersytet Opolski: kobiety: 47%, mężczyźni: 53%. Nauczyciele akademicy w 2019 roku, [https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele\\_akademiccy\\_2019](https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademiccy_2019), (5.2.2024).

**Rysunek 6.** Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na płeć – w osobach/etatach (w %; stan na 31.10.2023)



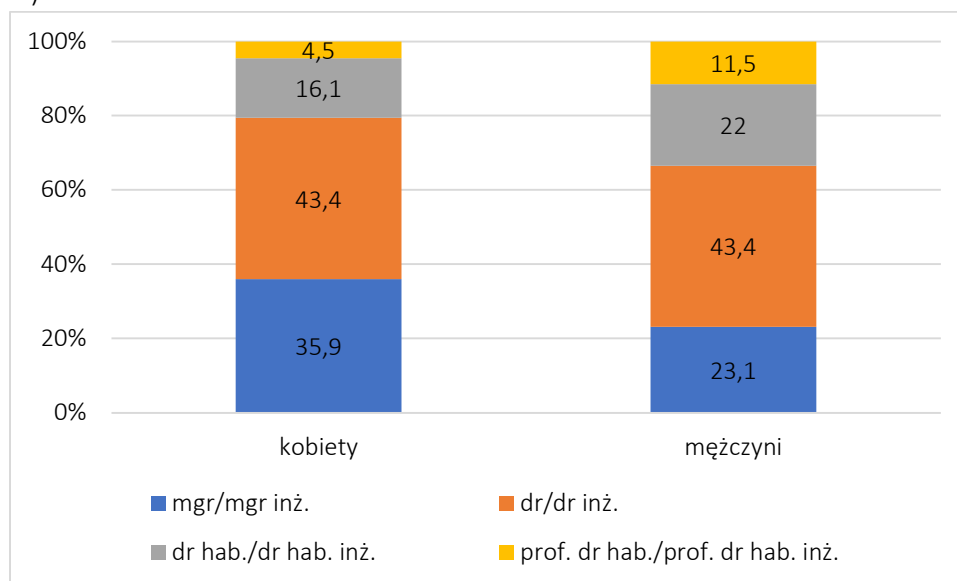
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

**Rysunek 7.** Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na płeć i według stopnia lub tytułu naukowego – w osobach (w %; stan na 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

**Rysunek 8.** Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na płeć i według stopnia lub tytułu naukowego – w etatach (w %; stan na 31.10.2023)

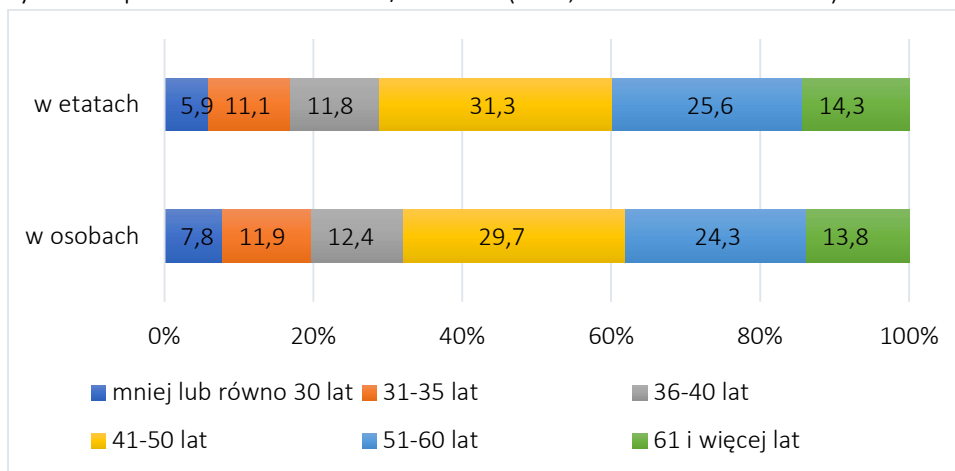


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

W UO ok. 38% zatrudnionych nauczycieli akademickich (w osobach) ma ponad 50 lat , ok. 40% w etatach (zob. rys. 9). W Polsce ten udział wyniósł ok. 39% w 2019 roku (w etatach). **Przy czym nauczyciele akademicy do 40 roku życia stanowili ok. 32% w osobach (28% w etatach) ogółu nauczycieli w Uniwersytecie Opolskim, a w Polsce było to ok. 28% w etatach w 2019 roku<sup>22</sup>.** Spoglądając z kolei na strukturę wiekową nauczycieli akademickich, ze względu na stopień i tytuł naukowy należy wskazać, że **relatywnie najstarszą grupą byli nauczyciele zatrudnieni z tytułem profesora, gdzie ok. 70% tej grupy miało 61 lat i więcej (w osobach i etatach).** Z kolei relatywnie najmłodszą grupą nauczycieli są ci bez tytułu i stopnia naukowego, blisko 38% (w etatach) z nich ma mniej lub równo 35 lat (zob. rys. 10 i 11).

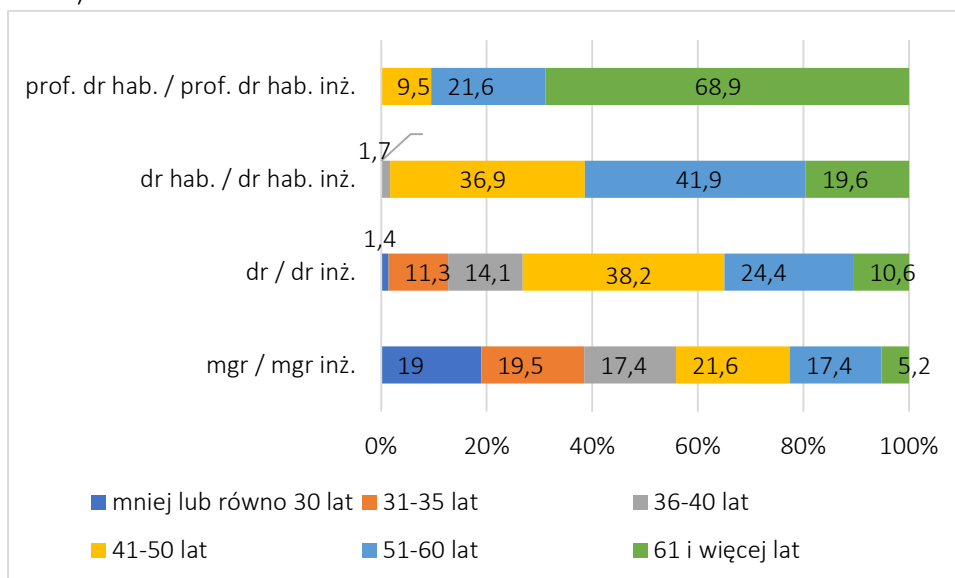
<sup>22</sup> Nauczyciele akademicy w 2019 roku, [https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele\\_akademiccy\\_2019](https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademiccy_2019), (5.2.2024).

**Rysunek 9.** Struktura wiekowa zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim – w osobach/etatach (w %; stan na 31.10.2023)



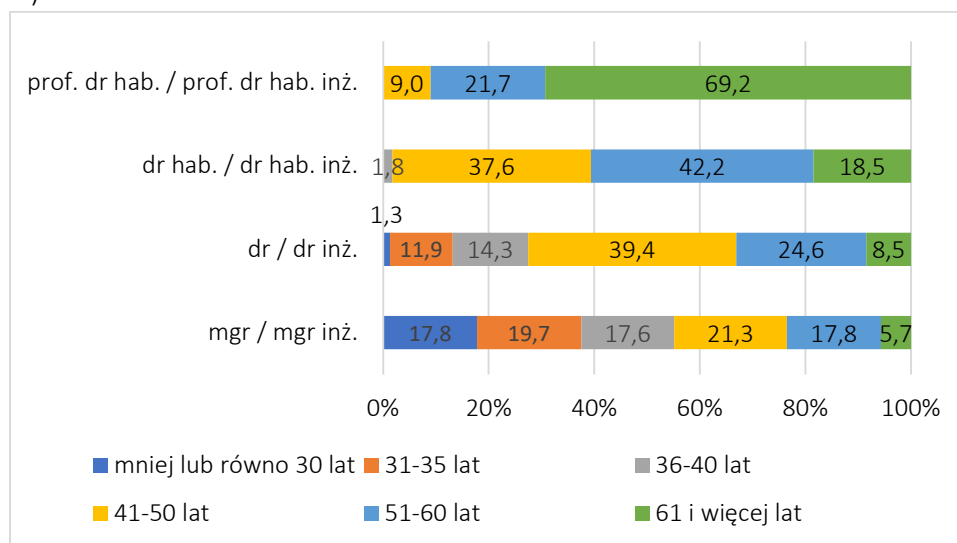
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

**Rysunek 10.** Struktura wiekowa zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na tytuł lub stopień naukowy – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

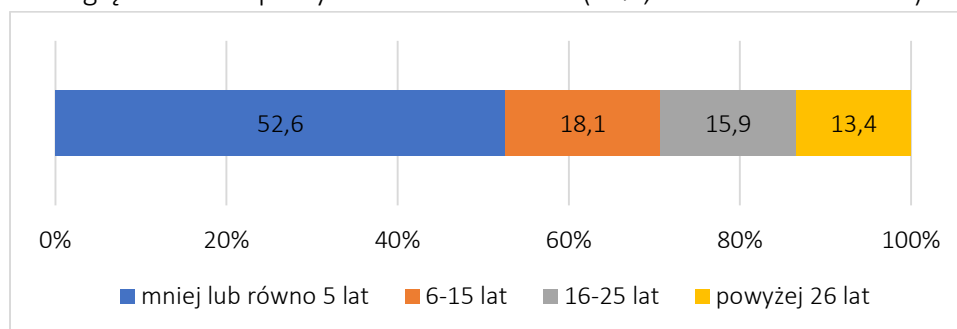
**Rysunek 11.** Struktura wiekowa zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na tytuł lub stopień naukowy – w etatach (w %; stan na: 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

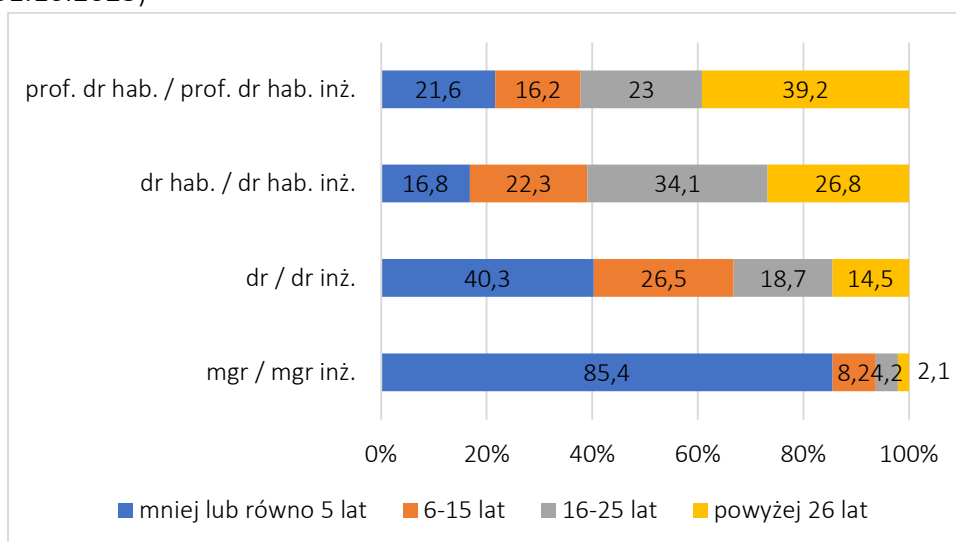
Rysunek 12 odnosi się do stażu pracy nauczycieli akademickich w UO. **Ponad połowa nauczycieli pracowała w tej uczelni krócej niż 5 lat** (w osobach; stan na 31.10.2023). Porównując to z danymi z rysunku 13, grupą, która relatywnie najkrócej pracowała w tej organizacji, były osoby bez tytułu i stopnia naukowego (mgr/mgr inż.), ok. 85% pracowało krócej niż 5 lat.

**Rysunek 12.** Struktura zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na staż pracy w UO – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

**Rysunek 13.** Struktura zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na tytuł lub stopień naukowy oraz staż pracy w UO – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Biura Spraw Pracowniczych UO.

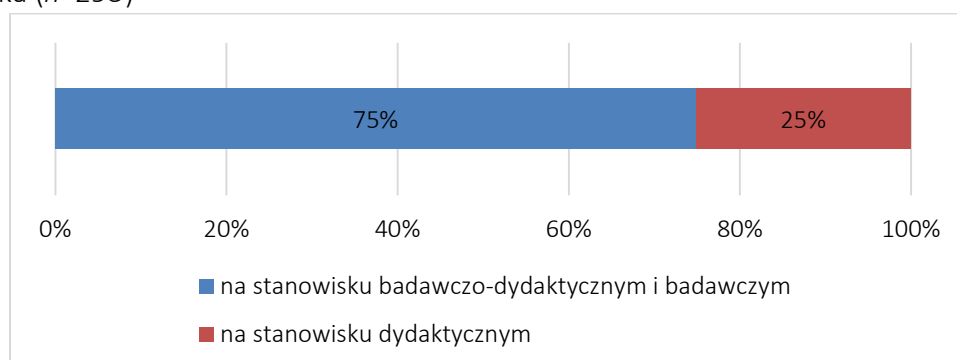


## 1.4.2. Próba badawcza

### Nauczyciele akademicki

W badaniu dominującą grupą (ok. 75%) nauczycieli akademickich stanowili zatrudnieni na stanowisku badawczo-dydaktycznym lub badawczym<sup>23</sup>. Nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowisku dydaktycznym stanowili 25% uzyskanej próby (zob. rys. 14). Nadmienić należy, że uzyskana próba nie odpowiada strukturze zatrudnienia ze względu na tę cechę (por. rys. 2 i 3).

**Rysunek 14.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na typ stanowiska ( $n=295$ )



Źródło: badania własne.

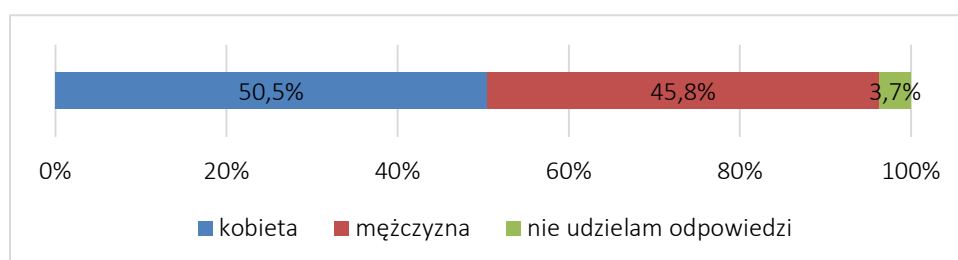
Respondenci, którzy brali udział w badaniu wskazali, że byli pracownikami 18-stu Instytutów naukowych Uniwersytetu Opolskiego (7% badanych nie udzieliło odpowiedzi w tym zakresie). Relatywnie najwyższym udziałem w badanych grupach (w uzyskanej próbie) wykazali się respondenci z Instytutu Językoznawstwa (nauczyciele akademicki ogółem: 17%, nauczyciele badawczo-dydaktyczni: 17%, nauczyciele dydaktyczni: 19%) oraz Nauk o Zdrowiu (12%, 6%, 28%). W poszczególnych Instytutach rozkład ten wyglądał następująco: Instytut Biologii (4%, 4%, 4%), Instytut Chemii (6%, 8%, 3%), Instytut Ekonomii i Finansów (6%, 8%, 1%), Instytut Fizyki (4%, 5%, 0%), Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej (1 osoba,

<sup>23</sup> Tylko jeden respondent zaznaczył, że jest zatrudniony na stanowisku badawczym, dlatego w dalszej części grupę tę określa się jako zatrudnieni na stanowisku badawczo-dydaktycznym.

1 osoba, 0<sup>24</sup>), Instytut Historii (3%, 3%, 1%), Instytut Informatyki (4%, 4%, 3%), Instytut Inżynierii Środowiska i Biotechnologii (6%, 6%, 4%), Instytut Nauk Medycznych (5%, 4%, 7%), Instytut Nauk o Literaturze (2%, 2%, 4%), Instytut Nauk o Polityce i Administracji (2%, 2%, 1%), Instytut Nauk Pedagogicznych (4%, 2%, 8%), Instytut Nauk Prawnych (7%, 9%, 1%), Instytut Nauk Teologicznych (6%, 9%, 0%), Instytut Psychologii (4%, 3%, 5%), Instytut Sztuk Wizualnych (1%, 2%, 0%).

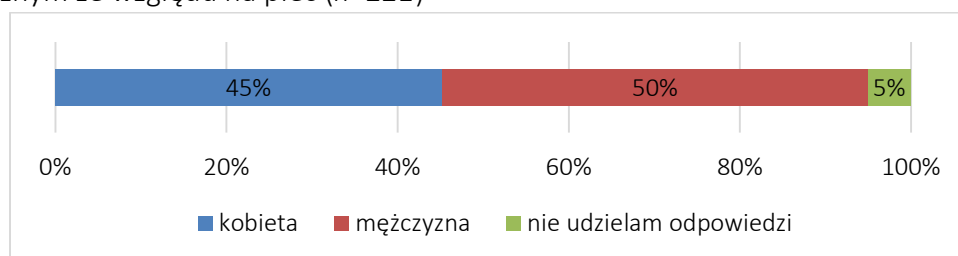
W badaniu przeważały respondentki (o ok. 5 punktów procentowych) w ogóle nauczycieli akademickich, co odpowiada proporcji jaka istnieje ze względu na tę cechę zatrudnionych nauczycieli akademickich w UO (por. rys. 15 i zał. 7). Z kolei w grupie nauczycieli na stanowiskach badawczo-dydaktycznych dominowali respondenci (zob. rys. 16), a wśród dydaktycznych znacząco dominowały respondentki (ok. 66% próby w tej grupie nauczycieli; zob. rys. 17).

**Rysunek 15.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na płeć ( $n=295$ )



Źródło: badania własne.

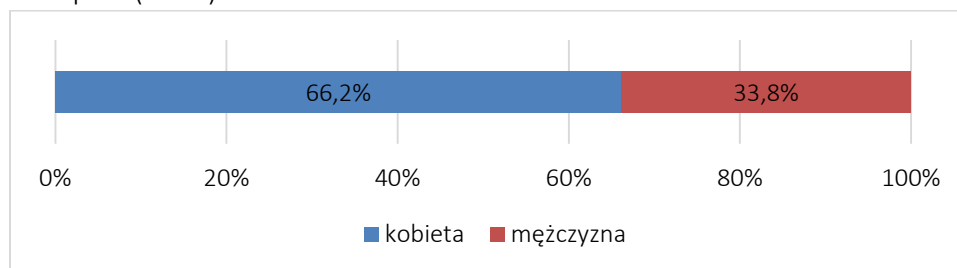
**Rysunek 16.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na płeć ( $n=221$ )



Źródło: badania własne.

<sup>24</sup> W przypadku tego Instytutu nie wskazano udziału (zbyt mała liczba respondentów).

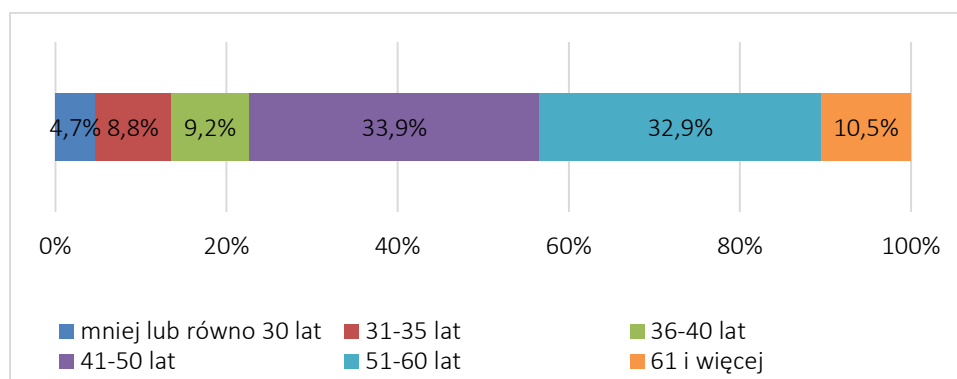
**Rysunek 17.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na płeć ( $n=74$ )



Źródło: badania własne.

Blisko 43% badanych nauczycieli akademickich miało 51 lat i więcej (rys. 18). Z kolei w grupie nauczycieli badawczo-dydaktycznych, ci po 51 roku życia stanowili ok. 44%. Zwrócić należy uwagę, że ok. 12% badanych w tej grupie stanowili respondenci do 35 roku życia, potencjalnie spełniający kryteria tzw. młodego naukowca (jest doktorantem lub nauczycielem akademickim i nie posiada stopnia doktora, lub ma stopień doktora, ale od jego uzyskania nie upłynęło 7 lat i jest zatrudniony w uczelni<sup>25</sup>; zob. rys. 19). Wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku dydaktycznym, ci po 51 roku życia stanowili 42%, natomiast respondenci do 35 roku życia stanowili ok. 18% (zob. rys. 20).

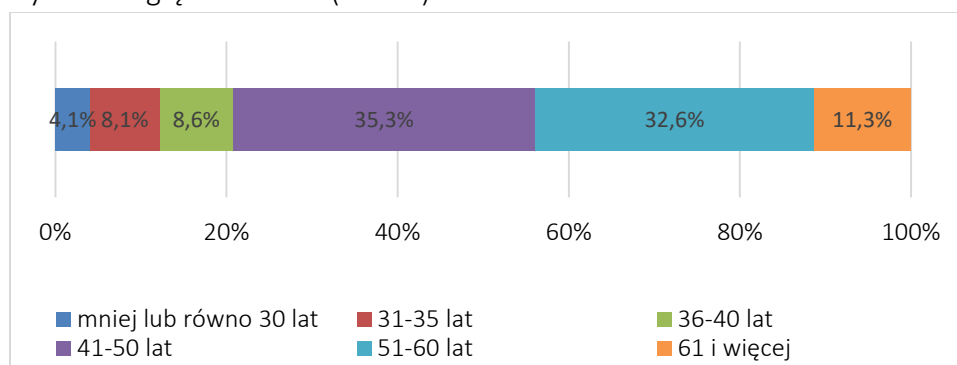
**Rysunek 18.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na wiek ( $n=295$ )



Źródło: badania własne.

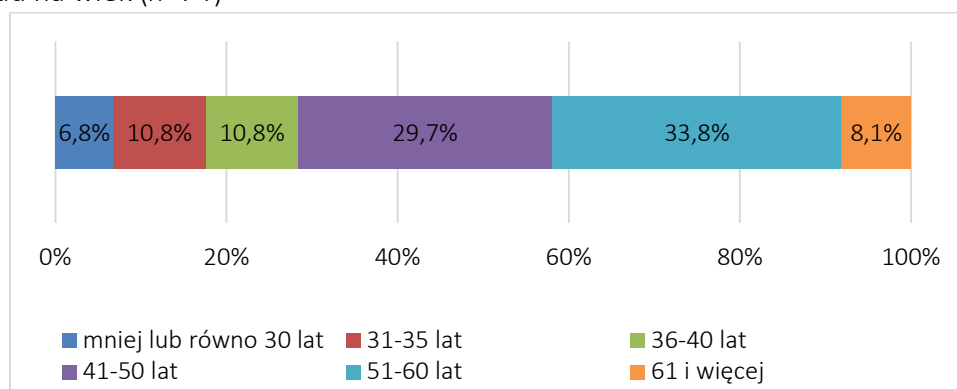
<sup>25</sup> <https://www.gov.pl/web/nauka/definicja-mlodego-naukowca>, 23.2.2024.

**Rysunek 19.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na wiek ( $n=221$ )



Źródło: badania własne.

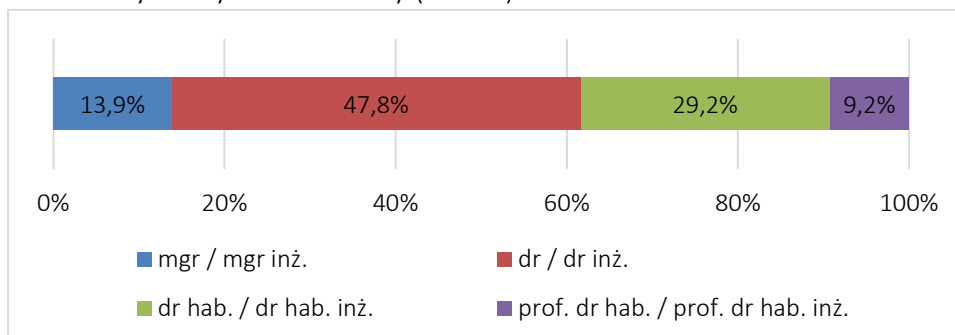
**Rysunek 20.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na wiek ( $n=74$ )



Źródło: badania własne.

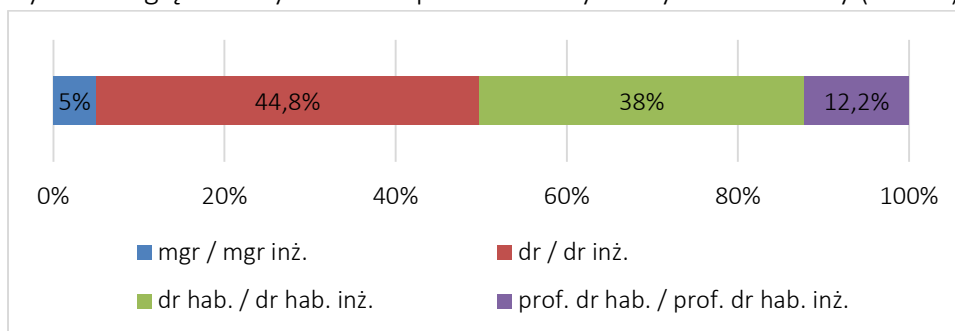
Wśród badanych nauczycieli akademickich ogółem, dominowali ci ze stopniem doktora (ok. 48%). Podobnie było w przypadku nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (ok. 45% udział w tej grupie). Natomiast w grupie pracowników dydaktycznych, odmiennie w porównaniu do badawczo-dydaktycznych, relatywnie duży udział stanowili nauczyciele z tytułem magistra / magistra inżyniera (ok. 40,5%), (zob. rys. 21, 22 i 23).

**Rysunek 21.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na tytuł lub stopień naukowy lub tytuł zawodowy ( $n=295$ )



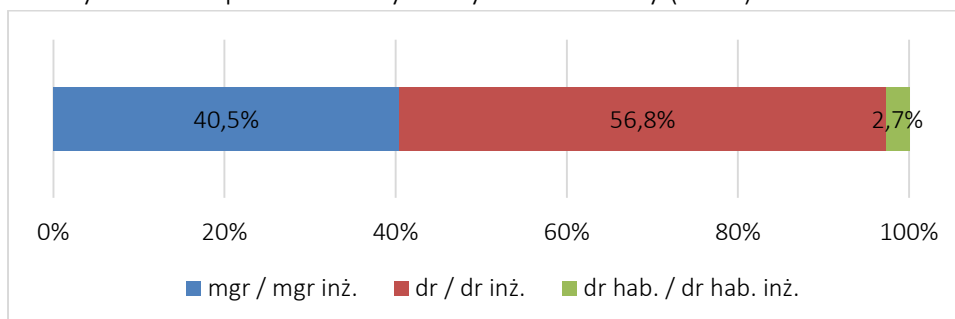
Źródło: badania własne.

**Rysunek 22.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na tytuł lub stopień naukowy lub tytuł zawodowy ( $n=221$ )



Źródło: badania własne.

**Rysunek 23.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na tytuł lub stopień naukowy lub tytuł zawodowy ( $n=74$ )



Źródło: badania własne.

W klasyfikacji naukowców ze względu na ich etap kariery naukowej oraz tzw. niezależność naukową, wyróżnia się:

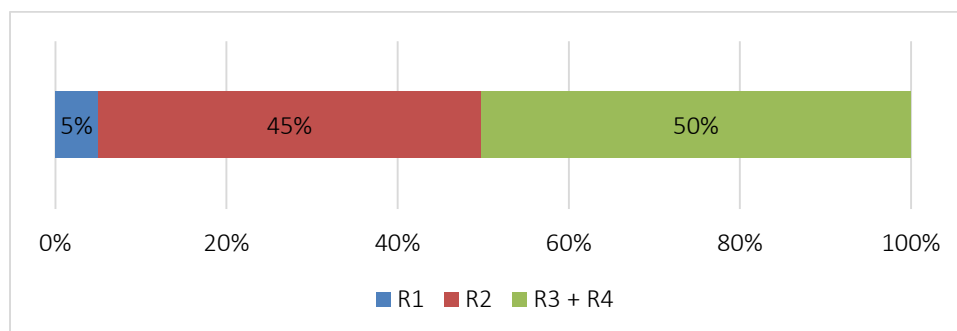
- **R1 – Początkujący naukowiec** (*First Stage Researcher*), naukowiec posiadający tytuł magistra, przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora (mgr, mgr inż.),
- **R2 – Rozpoznawalny naukowiec** (*Recognised Researcher*), naukowiec niebędący w pełni samodzielnym pracownikiem naukowym posiadający stopień doktora lub jego odpowiednik (przed habilitacją; dr, dr inż.),
- **R3 – Uznany naukowiec** (*Established Researcher*), naukowiec, który osiągnął samodzielność naukową (naukowiec posiadający stopień doktora habilitowanego lub jego odpowiednik; dr hab., dr hab. inż., prof.),
- **R4 – Wiodący naukowiec** (*Leading Researcher*), naukowiec będący liderem w swojej dziedzinie badawczej (kierownik grupy badawczej, naukowiec posiadający stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora; dr hab., dr hab. inż., prof.).

Wykorzystując powyższą klasyfikację scharakteryzowano uzyskaną próbę respondentów zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, ze względu na kryterium etapu kariery naukowej i stopnia niezależności naukowej. Przy czym wyróżniono tylko trzy grupy, tj. R1, R2 i R3+R4<sup>26</sup> wobec pierwotnych czterech. I tak w badanej próbie połowę respondentów stanowili naukowcy z grupy R3+R4, cechujący się wysokim stopniem niezależności naukowej (zob. rys. 24).

Dodać należy, że wykorzystując tę klasyfikację i grupując zatrudnionych w Uniwersytecie Opolskim na trzy wskazane powyżej grupy, to według stanu na 31.10.2023 roku **udział poszczególnych grup w ogóle nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych wynosił w osobach: R1: 7,6%, R2: 47,4%, R3+R4: 45%; zaś w etatach było to: R1: 6,5%, R2: 47,7%, R3+R4: 45,8%.**

<sup>26</sup> W UO nie istnieją kryteria umożliwiające wyodrębnienie wśród naukowców, którzy osiągnęli samodzielność naukową (dr hab., dr hab. i prof.), tzw. wiodących naukowców.

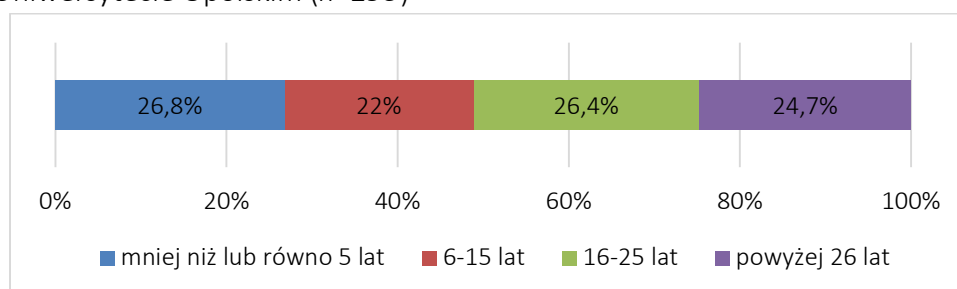
**Rysunek 24.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na stopień zaawansowania kariery naukowej i niezależność naukową ( $n=221$ )



Źródło: badania własne.

Połowa badanych respondentów (ok. 51%) pracuje ponad 16 lat w Uniwersytecie Opolskim, z czego ok. 25% dłużej niż 26 lat (rys. 25). Z kolei wśród zatrudnionych respondentów na stanowiskach badawczo-dydaktycznych 55% z nich pracowało 16 lat i dłużej (zob. rys. 26). Wśród respondentów na stanowiskach dydaktycznych relatywnie dużą grupę (ok. 40,5%) stanowili ci zatrudnieni w ostatnich 5-ciu latach (zob. rys. 27). Staż pracy w uczelni wydaje się o tyle interesującą cechą respondentów, że może mieć wpływ na ocenę warunków pracy naukowców, jak i ich procesów rekrutacji<sup>27</sup>.

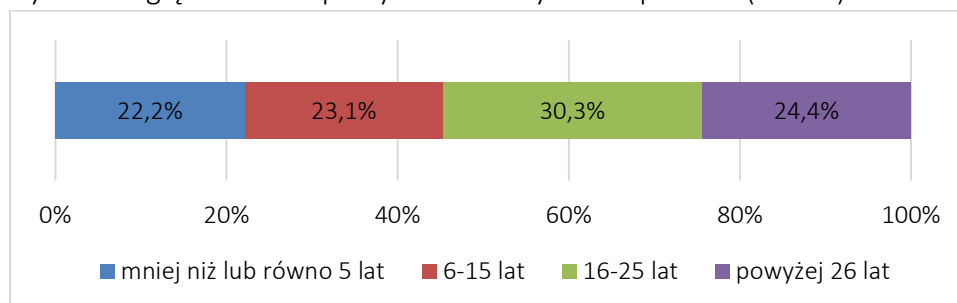
**Rysunek 25.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na staż pracy w Uniwersytecie Opolskim ( $n=295$ )



Źródło: badania własne.

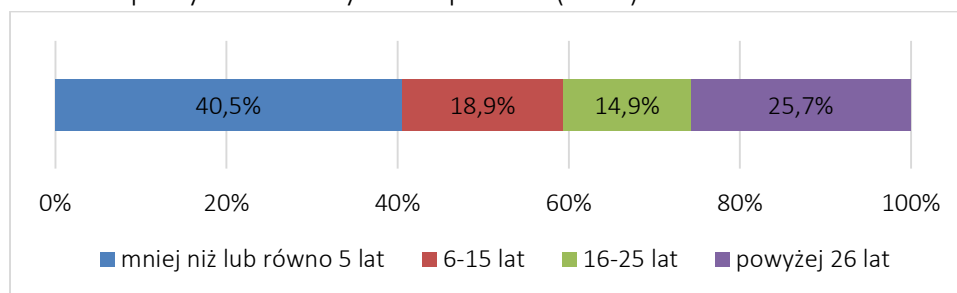
<sup>27</sup> Na potrzeby przygotowania dokumentacji aplikacyjnej, wykorzystano tę cechę do identyfikacji współzależności z wybranymi zmiennymi, jednak z uwagi na relatywnie duży zbiór otrzymanych danych, nie umieszczono szczegółowych wyników w tym raporcie.

**Rysunek 26.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na staż pracy w Uniwersytecie Opolskim ( $n=221$ )



Źródło: badania własne.

**Rysunek 27.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na staż pracy w Uniwersytecie Opolskim ( $n=74$ )

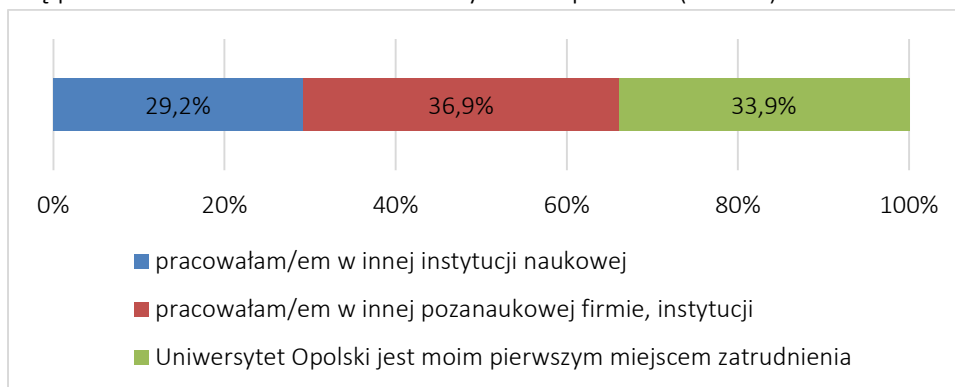


Źródło: badania własne.

Kolejną interesującą cechą badanej próby jest doświadczenie zawodowe badanych respondentów przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim. I tak ok. 66% badanych nauczycieli akademickich ogółem (zob. rys. 28) posiada doświadczenie w pracy w innej organizacji niż UO, z czego ok. 29% z nich pracowało (lub pracuje) w innej instytucji naukowej. Z kolei wśród nauczycieli na stanowiskach badawczo-dydaktycznych ten udział kształtował się na zbliżonym poziomie ok. 68%, zob. rys. 29 (wśród nauczycieli na stanowiskach dydaktycznych: ok. 61%, zob. rys. 30).

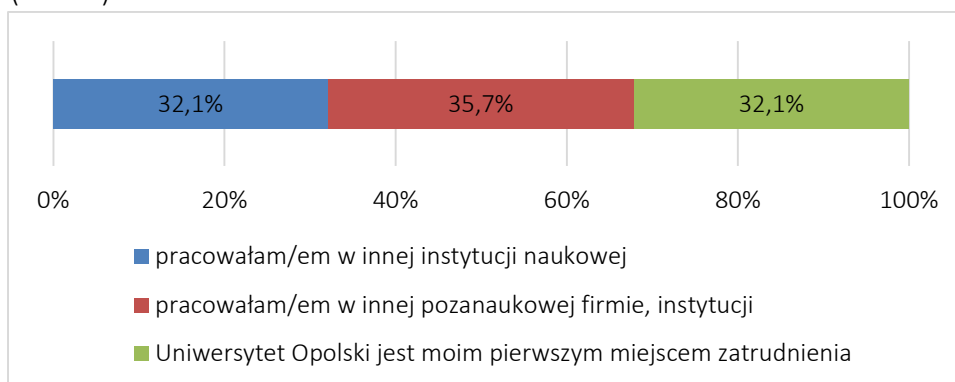


**Rysunek 28.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na pracę wykonywaną przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim ( $n=295$ )



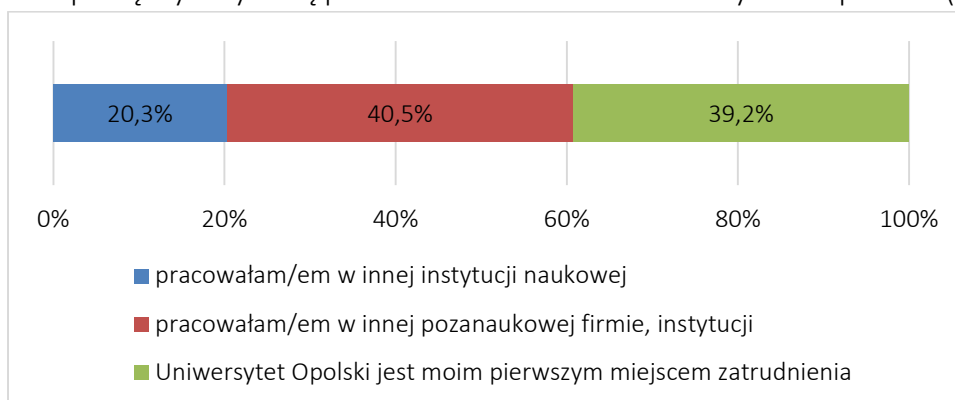
Źródło: badania własne.

**Rysunek 29.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na pracę wykonywaną przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim ( $n=221$ )



Źródło: badania własne.

**Rysunek 30.** Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na pracę wykonywaną przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim ( $n=74$ )



Źródło: badania własne.

## Doktoranci

W badaniu wzięło udział 21 doktorantów Szkoły Doktorskiej UO<sup>28</sup>, z czego 11-ście osób to kobiety. 13-stu respondentów wskazało, że ma mniej lub równo 30 lat. Zaledwie dwoje wskazało, że prowadzi prace badawcze na potrzeby przygotowania rozprawy doktorskiej w ramach grantu (jest kierownikiem/czką grantu, jest członkiem/nią zespołu badawczego). 16-ście osób wskazało, że jest absolwentem Uniwersytetu Opolskiego, 4 – innej uczelni wyższej z Polski, 1 – uczelni wyższej z zagranicy.

---

<sup>28</sup> Z uwagi na relatywnie niską liczbę respondentów, charakterystyka tej próby została dokonana w sposób opisowy, wyłącznie z podaniem liczebności.

## 2. WYNIKI BADAŃ

Wyniki przeprowadzonych badań zostały zaprezentowane w podziale na nauczycieli akademickich oraz doktorantów, zgodnie z wyznaczonymi celami badań:

- **poznanie opinii nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Opolskim**, ze szczególnym uwzględnieniem tych na stanowiskach w badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów studiujących w Szkole Doktorskiej UO, w zakresie zgodności zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z praktykami UO,
- **identyfikacja obszarów** (rozumianych jako praktyki UO), **które działają relatywnie dobrze<sup>29</sup>**, i **te wymagające poprawy**, w zakresie zgodności praktyk występujących/obowiązujących w badanej uczelni (w Uniwersytecie Opolskim) z zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, w opinii nauczycieli akademickich UO, ze szczególnym uwzględnieniem opinii nauczycieli na stanowiskach badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów UO,
- **identyfikacja obszarów, które wymagają podjęcia działań popularyzacyjnych/zwiększających świadomość wśród badanej populacji** w zakresie zgodności praktyk występujących/obowiązujących w badanej uczelni (w Uniwersytecie Opolskim) z zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Wyniki opinii respondentów zaprezentowano w układzie tabelarycznym przedstawiając udział pozytywnych wskazań dla poszczególnych zasad/zmiennych<sup>30</sup> pogrupowanych w trzy moduły:

<sup>29</sup> Co nie oznacza, że nie powinno się ich doskonalić i wzmacniać.

<sup>30</sup> Dokonano pogrupowania odpowiedzi respondentów na: pozytywne (Zdecydowanie TAK, Raczej TAK), neutralne (Trudno powiedzieć), negatywne (Raczej NIE; Zdecydowanie NIE). Autorzy raportu mają świadomość słabości i ułomności zastosowanej procedury grupowania danych i analizy wyników dla wyznaczonych celów. Mając jednak na uwadze zaprezentowanie wyników w raporcie w możliwie prosty i jednoznaczny sposób, ułomność zastosowanego narzędzia oraz konieczność identyfikacji obszarów wymagających doskonalenia, wydaje się to relatywnie dobrą procedurą.

- moduł 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” w Europejskiej Karcie Naukowca: w tab. 1 i 4 (por. załącznik 1),
- moduł 2: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców” w Europejskiej Karcie Naukowca: w tab. 2 i 5 (por. załącznik 2),
- moduł 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”: w tab. 3 i 6 (por. zał. 3).

Uszeregowania wyników badań wśród nauczycieli akademickich dokonano według sumy (jako %) pozytywnych wskazań nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych. Pogrupowanie w ten sposób wyników (w poszczególnych modułach) miało na celu określenie obszarów w Uniwersytecie Opolskim, które:

- działają/funkcjonują relatywnie **dobrze** (na tle innych ocenianych obszarów): **powyżej 85% pozytywnych wskazań respondentów** (w podziale: nauczyciele akademicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych; dydaktycznych; nauczyciele akademicy ogółem oraz doktoranci),
- **wymagają poprawy** (na tle innych ocenianych obszarów): **poniżej 85% pozytywnych wskazań** (w podziale: nauczyciele akademicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych; dydaktycznych; nauczyciele akademicy ogółem oraz doktoranci).

W dalszej części raportu zaprezentowano udział wskazań neutralnych: „Trudno powiedzieć” (zbiorczo dla trzech modułów i tylko dla zmiennych powyżej 20% udziału wskazań). Celem takiej prezentacji wyników była identyfikacja obszarów, które wymagają podjęcia działań popularyzacyjnych wśród nauczycieli akademickich i doktorantów UO. Wskazanie takich odpowiedzi przez respondentów traktowano bowiem jako potencjalny brak w zakresie ocenianych praktyk w Uniwersytecie Opolskim. W załącznikach: 8-18 do raportu umieszczono tabele, na podstawie których opracowano tabele 1-7.

## 2.1. Nauczyciele akademicki Uniwersytetu Opolskiego

Spośród 40 wskazanych zasad w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych najwięcej pozytywnych odpowiedzi dla ogółu wskazań nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych było:

- moduł 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców”: ok. 93% pozytywnych wskazań (dla nauczycieli na stanowiskach dydaktycznych ok. 95%, dla nauczycieli akademickich ogółem 92%): **obszar relatywnie dobrze działający w UO** w opinii badanych nauczycieli akademickich UO zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych,
- moduł 2: „Ogólne zasady dla pracodawców”: ok. 74% pozytywnych wskazań (ok. 72%, ok. 73%) – **obszar wymagający poprawy w UO** w opinii badanych nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych,
- moduł 3: „Postępowanie przy rekrutacji pracowników naukowych”: ok. 68% pozytywnych wskazań (ok. 64%, ok. 67%) – **obszar wymagający poprawy w UO** w opinii badanych nauczycieli akademickich UO zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych.

W tabeli 1 zaprezentowano udział wskazań pozytywnych dla modułu 1 dla poszczególnych zmiennych. Zwrócić należy uwagę, że trzy zmienne z tego obszaru: *Relacje z opiekunem naukowym* (regularne i zorganizowane formy kontaktu z opiekunem naukowym lub przedstawicielem dyscypliny), *Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne* (znam jako nauczyciel krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki pracy i podnoszenia kompetencji zawodowych, szkoleń) oraz *Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania* uzyskały poniżej 85% pozytywnych wskazań, stąd zaszeregowano je jako te wymagające poprawy. Wśród tych trzech zmiennych relatywnie najniższy odsetek pozytywnych wskazań (ok. 81%) w tym module wśród nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych miał obszar odwołujący się do kwestii, czy doświadczeni pracownicy naukowci UO pełniący funkcje m.in. opiekunów naukowych, mentorów, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów, realizują swe obowiązki zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W module 1, była to też zmienna, która uzyskała

relatywnie najwyższy udział wskazań neutralnych ok. 15% („Trudno powiedzieć”; por. załącznik 8, 9, 10).

**Tabela 1.** Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez nauczycieli akademickich UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań pozytywnych według nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych\*

Zasada	Nauczyciele akademicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych	Nauczyciele akademicy na stanowiskach dydaktycznych	Nauczyciele akademicy ogółem
Zasady etyczne (2)	99,55%	100,00%	99,66%
Odpowiedzialność zawodowa (2)	99,55%	97,26%	98,98%
Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	98,65%	87,67%	95,93%
Odpowiedzialność	98,65%	95,89%	97,97%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (1)	97,75%	100,00%	98,31%
Kontynuacja rozwoju naukowego	97,75%	98,63%	97,97%
Wolność badań naukowych	95,50%	91,78%	94,46%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (2)	95,50%	98,63%	96,27%
Zaangażowanie społeczne	95,05%	91,78%	94,24%
Odpowiedzialność zawodowa (1)	93,69%	90,41%	92,88%
Zasady etyczne (1)	88,74%	89,04%	88,81%
Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa	88,29%	75,34%	85,08%
Relacje z opiekunem naukowym	84,23%	78,08%	82,71%
Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne	82,88%	76,71%	81,36%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	81,08%	79,45%	80,68%

**Legenda**

	powyżej 85% pozytywnych wskazań
	powyżej 70% pozytywnych wskazań
	powyżej 50% pozytywnych wskazań
	50% i mniej pozytywnych wskazań

Powiązanie Zasad wskazanych w tabeli z pytaniami w ankiecie: załącznik 1.

Nauczyciele akademicy ogółem:  $n=295$ ; Nauczyciele akademicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych:  $n=221$ ; Nauczyciele akademicy na stanowiskach dydaktycznych:  $n=74$ .

\* uszeregowano według odsetka pozytywnych wskazań nauczyciela akademickiego na stanowisku badawczo-dydaktycznym.

Źródło: badania własne.

Z kolei w module 2 „Ogólne zasady dla pracodawców” (zob. tab. 2) najwięcej pozytywnych wskazań (ponad 85%) było dla pytań o *Finansowanie i wynagrodzenie 2* (w zakresie ubezpieczeń społecznych), *Warunki pracy 2* (w zakresie krajowych, sektorowych przepisów zdrowia i warunków bezpieczeństwa pracy), *Stabilizację i stałe zatrudnienie*, *Niedyskryminację 2, 3 i 9* ze względu na: *płeć, pochodzenie społeczne i niepełnosprawność* czy *Wpływ na organy decyzyjne* (posiadania przedstawicieli w organach decyzyjnych).

Zwrócić należy uwagę na względnie niską częstotliwość pozytywnych wskazań dla zmiennych *Nauczanie (2 i 3)*, zarówno w obszarze wynagradzania finansowego za prowadzenie dydaktyki, jak i uwzględniania jej w ocenie pracowniczej. Dodać należy, że w obu przypadkach występował relatywnie wysoki udział odpowiedzi negatywnych wśród nauczycieli na stanowiskach badawczo-dydaktycznych UO (dla zmiennej: *Nauczanie (2)*: ok. 39%; *Nauczanie (3)*: ok. 22%; zob. załącznik 12 i por. zał.: 13-14).

Względnie niski udział wskazań pozytywnych (70%-50%) nauczycieli akademickich (niezależnie od typu stanowiska) wskazywali dla następujących zmiennych: *Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego*, *Równowaga płci*, *Dostęp do doradztwa zawodowego*, *Skargi/apelacje*, *Rozwój kariery zawodowej*, *Opieka naukowa* czy *Rozwój kariery zawodowej*. Trzeba jednak w tym miejscu zaznaczyć, że są to jednocześnie oceniane obszary, przy których respondenci relatywnie często wskazywali na odpowiedź „Trudno powiedzieć” (zob. tab. 7 oraz załącznik: 12, 13, 14).

Należy nadmienić, że zmienne, które uzyskały względnie duży udział wskazań pozytywnych są w wysokim stopniu uwarunkowane kształtem krajowych przepisów w obszarze szkolnictwa wyższego, czy warunków pracy. Natomiast te posiadające relatywnie niski udział wskazań pozytywnych są raczej uwarunkowane tzw. normami, praktykami, formalnymi regulacjami wewnątrz instytucji. Wyjątkiem jest zmienna *Finansowanie i wynagrodzenie (1)* (atrakcyjne warunki wynagradzania) oraz *Nauczanie (2)*, która również zależna jest od krajowych regulacji w tym zakresie (w obu przypadkach uzyskały one poniżej 50% pozytywnych wskazań).

**Tabela 2.** Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez nauczycieli akademickich UO. Udział sumy wskaźników pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskaźników pozytywnych według nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych\*

Zasada	Nauczyciele akademicy na stanowisku badawczo-dydaktycznym	Nauczyciele akademicy na stanowisku dydaktycznym	Nauczyciele akademicy ogółem
Finansowanie i wynagrodzenie (2)	90,54%	89,04%	90,17%
Warunki pracy (2)	88,29%	87,67%	88,14%
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	87,84%	79,45%	85,76%
Zasada niedyskryminacji (2) ze względu na: płeć	85,59%	87,67%	86,10%
Zasada niedyskryminacji (5) ze względu na: pochodzenie społeczne	85,59%	86,30%	85,76%
Wpływ na organy decyzyjne	85,59%	75,34%	83,05%
Zasada niedyskryminacji (9) ze względu na: niepełnosprawność	85,14%	87,67%	85,76%
Zasada niedyskryminacji (1) ze względu na: wiek	84,68%	83,56%	84,41%
Zasada niedyskryminacji (11) ze względu na: status społeczny	84,68%	87,67%	85,42%
Zasada niedyskryminacji (3) ze względu na: pochodzenie etniczne	83,78%	87,67%	84,75%
Zasada niedyskryminacji (4) ze względu na: pochodzenie narodowe	83,78%	87,67%	84,75%
Zasada niedyskryminacji (12): ze względu na: status materialny	83,78%	84,93%	84,07%
Zasada niedyskryminacji (8) ze względu na: język	83,33%	86,30%	84,07%
Zasada niedyskryminacji (6) ze względu na: religię lub wyznanie	80,18%	86,30%	81,69%
Współautorstwo (1)	78,38%	69,86%	76,27%
Zasada niedyskryminacji (7) ze względu na: orientację seksualną	77,93%	83,56%	79,32%
System oceny pracowników (2)	77,03%	64,38%	73,90%
System oceny pracowników (1)	76,13%	68,49%	74,24%



Zasada	Nauczyciele akademicy na stanowisku badawczo-dydaktycznym	Nauczyciele akademicy na stanowisku dydaktycznym	Nauczyciele akademicy ogółem
Warunki pracy (3)	75,23%	78,08%	75,93%
Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne	74,32%	84,93%	76,95%
Wartość mobilności	74,32%	64,38%	71,86%
Prawa własności intelektualnej	73,42%	71,23%	72,88%
Warunki pracy (1)	72,52%	71,23%	72,20%
Współautorstwo (2)	70,72%	60,27%	68,14%
Uznanie zawodu	69,37%	73,97%	70,51%
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	67,12%	65,75%	66,78%
Środowisko badań naukowych	66,22%	69,86%	67,12%
Równowaga płci	65,77%	67,12%	66,10%
Dostęp do doradztwa zawodowego	60,81%	60,27%	60,68%
Nauczanie (1)	60,81%	57,53%	60,00%
Skargi/apelacje	58,56%	56,16%	57,97%
Nauczanie (3)	58,11%	52,05%	56,61%
Opieka naukowa	57,21%	52,05%	55,93%
Rozwój kariery zawodowej	56,31%	49,32%	54,58%
Finansowanie i wynagrodzenie (1)	49,10%	43,84%	47,80%
Nauczanie (2)	40,99%	36,99%	40,00%

#### Legenda

	powyżej 85% pozytywnych wskazań
	powyżej 70% pozytywnych wskazań
	powyżej 50% pozytywnych wskazań
	50% i mniej pozytywnych wskazań

Powiązanie Zasad wskazanych w tabeli z pytaniami w ankiecie: załącznik 2.

Nauczyciele akademicy ogółem:  $n=295$ ; Nauczyciele akademicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych:  $n=221$ ; Nauczyciele akademicy na stanowiskach dydaktycznych:  $n=74$ .

\* uszeregowano według odsetka pozytywnych wskazań nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym.

Źródło: badania własne.

W przypadku udziału wskazań (zob. tab. 3) dla poszczególnych zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji”, najwięcej pozytywnych wskazań było dla zmiennych: *Rekrutacja (1, 2)*, *Staż pracy*, *Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności*. Niemniej jednak relatywnie najmniej pozytywnych wskazań (ok. 41%) wśród nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych uzyskała zmienna *Przejrzystość (2)*, odnosząca się do uzyskania informacji zwrotnej przez kandydatów o swoich mocnych i słabych stronach, przy czym należy zaznaczyć, że blisko 43% badanych w tej grupie wskazało na odpowiedź „Trudno powiedzieć”. Do innych zmiennych cechujących się relatywnie niskim udziałem wskazań pozytywnych, należą: *Ocena zasług (2)*, *Dobór kadr (1 i 2)* czy *Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów*.

Przy analizie danych w module 3 podjęto również próbę określenia zależności statystycznie istotnej między płcią oraz stopniem lub tytułem naukowym (cechą respondentów) a wybranym wskazaniem (pozytywnym, neutralnym, negatywnym). Wykorzystano w tym celu test niezależności chi-kwadrat Pearsona. Zidentyfikowano zależność między płcią w przypadku zmiennych: *Rekrutacja (1)*, *Dobór kadr (1 i 2)* oraz *Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności*. Kolejną zależność określono między stopniem, tytułem naukowym a zmiennymi: *Dobór kadr (1 i 2)* oraz *Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności*.

Dodać należy, że moduł 3 uzyskał relatywnie najmniej wskazań pozytywnych i wszystkie badane obszary zostały zaklasyfikowane do poprawy. Znowo warto w tym miejscu podkreślić, że uzyskane wyniki mogą sugerować, że o ile, w opinii respondentów, procesy rekrutacji naukowców, nauczycieli akademickich odbywają się zgodnie z krajowymi przepisami, to ich słabością są elementy, które można zaklasyfikować jako współczesne standardy rekrutacji i selekcji pracowników będące kluczowym elementem zarządzania zasobami ludzkimi. Do takich właśnie kluczowych standardów zalicza się bowiem informacja zwrotna dla kandydatów, powody niezakwalifikowania, kontakt z potencjalnym pracodawcą, przejrzyste procedury rekrutacyjne, zdefiniowane wymagania wobec kandydatów czy warunki pracy.

**Tabela 3.** Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” przez nauczycieli akademickich UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań pozytywnych według nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych \*

Zasada	Nauczyciele akademicy na stanowisku badawczo-dydaktycznym	Nauczyciele akademicy na stanowisku dydaktycznym	Nauczyciele akademicy ogółem
Rekrutacja (1)	84,68%	79,45%	83,39%
Staż pracy	80,18%	72,60%	78,31%
Rekrutacja (2)	77,03%	79,45%	77,63%
Ocena zasług (1)	75,23%	76,71%	75,59%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	73,87%	65,75%	71,86%
Przejrzystość (1)	72,97%	68,49%	71,86%
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	71,62%	60,27%	68,81%
Uznawanie kwalifikacji	70,27%	65,75%	69,15%
Ocena zasług (2)	68,47%	53,42%	64,75%
Dobór kadr (1)	61,26%	67,12%	62,71%
Dobór kadr (2)	54,50%	52,05%	53,90%
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	54,05%	45,21%	51,86%
Przejrzystość (2)	40,99%	46,58%	42,37%

**Legenda**

	powyżej 85% pozytywnych wskazań
	powyżej 70% pozytywnych wskazań
	powyżej 50% pozytywnych wskazań
	50% i mniej pozytywnych wskazań

Powiązanie Zasad wskazanych w tabeli z pytaniami w ankiecie: załącznik 3.

Nauczyciele akademicy ogółem:  $n=295$ ; Nauczyciele akademicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych:  $n=221$ ; Nauczyciele akademicy na stanowiskach dydaktycznych:  $n=74$ .

\* uszeregowano według odsetka pozytywnych wskazań nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym.

Źródło: badania własne.

## 2.2. Doktoranci Uniwersytetu Opolskiego

Wśród doktorantów Uniwersytetu Opolskiego udział pozytywnych wskazań dla poszczególnych obszarów ukształtował się:

- moduł 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców”: ok. 96%: **obszar relatywnie dobrze działający w UO** w opinii badanych doktorantów,
- moduł 2: „Ogólne zasady dla pracodawców”: ok. 81% – **obszar wymagający poprawy w UO** w opinii badanych doktorantów,
- moduł 3: „Postępowanie przy rekrutacji pracowników naukowych”: ok. 56% pozytywnych wskazań, przy jednoczesnym relatywnie dużym udziale wskazań: „Trudno powiedzieć” (ok. 43%)<sup>31</sup> – **obszar wymagający poprawy w UO** w opinii badanych doktorantów.

W tabeli 4 zaprezentowano udział wskazań pozytywnych dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców”. Respondenci relatywnie pozytywnie wypowiedzieli się w kwestii badanych zasad. Relatywnie najmniej pozytywnych wskazań (ok. 76%) odnotowano dla zmiennych: *Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne* (podobnie jak nauczyciele akademicki) oraz *Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa* (znam strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań).

Z kolei analizując odsetek wskazań pozytywnych dla zmiennych w module 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” (zob. tab. 5) relatywnie niski udział (poniżej 60% wskazań pozytywnych) miały następujące zmienne: *Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie, Finansowanie i wynagradzanie, Nauczanie (2 i 3)*. Przy czym trzeba dodać, że blisko połowa badanych doktorantów UO

<sup>31</sup> Co wynika z początkowego etapu rozwoju kariery naukowca i braku doświadczenia w tym zakresie. Dlatego też wyniki badań tego modułu wśród tej grupy respondentów, były raczej traktowane jako rozpoznanie opinii tej grupy na procesy rekrutacyjne (często wynikające z poglądów zasłyszanych od opiekunów naukowych czy innych zatrudnionych nauczycieli akademickich – informacje zebrane wśród nieformalnych rozmów z doktorantami UO). Dodatkowo należy pamiętać o relatywnie niskiej liczebności próby badawczej wśród doktorantów UO. Autorki badania mają również świadomość potencjalnej wadliwości prezentowanych wyników w ujęciu procentowym. Zastosowano ten zabieg dla ujednoczenia prowadzonej analizy. Dlatego też wielkość próby w tej części populacji nie pozwoliła na przeprowadzenie pogłębionej analizy.

jednocześnie wskazała przy zmiennych *Nauczanie (1 i 2)* na odpowiedź „Trudno powiedzieć” (zob. zał. 15).

Relatywnie najmniej pozytywnych wskazań było dla zmiennych z modułu: 3 (zob. tab. 6). W tym jednak przypadku należy podkreślić, że takie udziały wskazań są wynikiem relatywnie dużej liczby wskazań odpowiedzi „Trudno powiedzieć” (zob. zał. 19).

**Tabela 4.** Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez doktorantów UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań

Zasada	Doktoranci
Zasady etyczne (1)	100,00%
Zasady etyczne (2)	100,00%
Odpowiedzialność zawodowa (1)	100,00%
Odpowiedzialność zawodowa (2)	100,00%
Odpowiedzialność	100,00%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (1)	100,00%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (2)	100,00%
Relacje z opiekunem naukowym	100,00%
Wolność badań naukowych	95,24%
Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	95,24%
Zaangażowanie społeczne	95,24%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	95,24%
Kontynuacja rozwoju naukowego	95,24%
Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa	80,95%
Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne	76,19%

#### Legenda

	powyżej 85% pozytywnych wskazań
	powyżej 70% pozytywnych wskazań
	powyżej 50% pozytywnych wskazań
	50% i mniej pozytywnych wskazań

Powiązanie Zasad wskazanych w tabeli z pytaniami w ankiecie: załącznik 1.  
Doktoranci:  $n=21$ .

Źródło: badania własne.

**Tabela 5.** Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez doktorantów UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań

Zasada	Doktoranci
Warunki pracy (2)	100,00%
Finansowanie i wynagrodzenie (2)	100,00%
Zasada niedyskryminacji (3) ze względu na: pochodzenie etniczne	95,24%
Zasada niedyskryminacji (4) ze względu na: pochodzenie narodowe	95,24%
Zasada niedyskryminacji (5) ze względu na: pochodzenie społeczne	95,24%
Wpływ na organy decyzyjne	95,24%
Uznanie zawodu	90,48%
Zasada niedyskryminacji (1) ze względu na: wiek	90,48%
Zasada niedyskryminacji (8) ze względu na: język	90,48%
Prawa własności intelektualnej	90,48%
Współautorstwo (1)	90,48%
Zasada niedyskryminacji (2) ze względu na: płeć	85,71%
Zasada niedyskryminacji (6) ze względu na: religię lub wyznanie	85,71%
Zasada niedyskryminacji (7) ze względu na: orientację seksualną	85,71%
Zasada niedyskryminacji (11) ze względu na: status społeczny	85,71%
Zasada niedyskryminacji (12): ze względu na: status materialny	85,71%
Rozwój kariery zawodowej	85,71%
Wartość mobilności	85,71%
Współautorstwo (2)	85,71%
Zasada niedyskryminacji (9) ze względu na: niepełnosprawność	80,95%
Środowisko badań naukowych	80,95%
Warunki pracy (1)	80,95%
Warunki pracy (3)	80,95%
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	80,95%
System oceny pracowników (2)	80,95%
Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne	76,19%
Równowaga płci	76,19%
Dostęp do doradztwa zawodowego	76,19%
Opieka naukowa	76,19%
System oceny pracowników (1)	76,19%
Nauczanie (1)	71,43%
Skargi/apelacje	71,43%
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	61,90%
Finansowanie i wynagrodzenie (1)	61,90%
Nauczanie (3)	42,86%
Nauczanie (2)	38,10%

**Legenda**

	powyżej 85% pozytywnych wskazań
	powyżej 70% pozytywnych wskazań
	powyżej 50% pozytywnych wskazań
	50% i mniej pozytywnych wskazań

Powiązanie Zasad wskazanych w tabeli z pytaniami w ankiecie: załącznik 2.

Doktoranci:  $n=21$ .

Źródło: badania własne.

**Tabela 6.** Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 3: „Postępowanie przy rekrutacji pracowników naukowych” przez doktorantów UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań

Zasada	Doktoranci
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	66,67%
Dobór kadr (1)	57,14%
Uznawanie kwalifikacji	52,38%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	52,38%
Ocena zasług (2)	47,62%
Dobór kadr (2)	47,62%
Przejrzystość (2)	42,86%
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	42,86%
Staż pracy	38,10%
Ocena zasług (1)	38,10%
Przejrzystość (1)	29,00%
Rekrutacja (1)	28,57%
Rekrutacja (2)	19,05%

#### Legenda

	powyżej 85% pozytywnych wskazań
	powyżej 70% pozytywnych wskazań
	powyżej 50% pozytywnych wskazań
	50% i mniej pozytywnych wskazań

Powiązanie Zasad wskazanych w tabeli z pytaniami w ankiecie: załącznik 3.

Doktoranci:  $n=21$ .

Źródło: badania własne.

Mając również na uwadze, że jednym z celów było określenie obszarów, które wymagają podjęcia działań przez Uniwersytet Opolski w zakresie poprawy świadomości na temat praktyk, regulacji obowiązujących w badanej jednostce, ale także w jej otoczeniu zewnętrznym, określono zmienne, jak i moduły, które wymagają podjęcia takich działań.

W tabeli 7 zaprezentowano zestawienie zmiennych o relatywnie dużym udziale wskazań „Trudno powiedzieć”, w podziale na nauczycieli akademickich ogółem oraz doktorantów. I tak z pewnością tego typu działania w obu grupach respondentów powinny być prowadzone w obszarze rekrutacji, a szczególnie jej przebiegu, doboru składu osobowego komisji konkursowych, oceny zasług kandydatów i innych.

W przypadku modułu 2. kluczowe wydaje się upowszechnianie zasad obowiązujących w uczelni w zakresie roli i dostępności opiekuna naukowego (szczególnie ważne w przypadku młodych

naukowców), oraz publikowanie procedur składania skarg i ich rozpatrywania przez niezależne komisje.



**Tabela 7.** Udział sumy wskaźników (w %) „Trudno powiedzieć” wśród nauczycieli akademickich ogółem i doktorantów UO w modułach 1, 2 i 3

Nauczyciele akademicki ogółem		Doktoranci	
Moduł pytań	Zasady/kryteria	Moduł pytań	Zasady/kryteria
<b>50% i więcej wskaźników "Trudno powiedzieć"</b>			
		"Ogólne zasady dla pracodawców" (zob. zał. 2)	Nauczanie (3)
		"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów Dobór kadr (1) Uznawanie kwalifikacji Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności
<b>40% i więcej wskaźników "Trudno powiedzieć"</b>			
		"Ogólne zasady dla pracodawców" (zob. zał. 2)	Nauczanie (2)
"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów Przejrzystość (2)	"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Ocena zasług (2) Dobór kadr (2) Przejrzystość (2) Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora
<b>30% i więcej wskaźników "Trudno powiedzieć"</b>			
"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Dobór kadr (2) Dobór kadr (1) Ocena zasług (2)	"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Staż pracy Ocena zasług (1)
"Ogólne zasady dla pracodawców" (zob. zał. 2)	Rozwój kariery zawodowej Opieka naukowa Skargi/apelacje		

Nauczyciele akademicy ogółem		Doktoranci	
Moduł pytań	Zasady/kryteria	Moduł pytań	Zasady/kryteria
<b>20% i więcej wskazań "Trudno powiedzieć"</b>			
"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Uznawanie kwalifikacji Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności Przejrzystość (1) Ocena zasług (1)	"Ogólne zasady dla pracodawców" (zob. zał. 2)	Skargi/apelacje Równowaga płci Dostęp do doradztwa zawodowego Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne System oceny pracowników (1) Nauczanie (1)
"Ogólne zasady dla pracodawców": (zob. zał. 2)	Współautorstwo Równowaga płci Dostęp do doradztwa zawodowego Prawa własności intelektualnej Wartość mobilności Uznanie zawodu Finansowanie i wynagrodzenie (1) Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego Nauczanie (3)	"Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych" (zob. zał. 3)	Przejrzystość (1) Rekrutacja (1)
"Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców" (zob. zał. 1)	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania		

Źródło: badania własne.

## PODSUMOWANIE

Analiza zarówno podstawowych cech i wskaźników w zakresie charakterystyk zatrudnionych nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Opolskim, jak i wyników badań pozwalają uznać, że wyznaczone cele zostały zrealizowane. Zidentyfikowano obszary w ramach badanych modułów, które funkcjonują w opinii badanych relatywnie dobrze, co nie oznacza, że nie powinny być doskonałe (głównie te przyporządkowane do modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców”). Nadmienić należy, że zmienne z tego obszaru można traktować jako fundament dla budowania kultury organizacyjnej uczelni. Na podstawie przeprowadzonych badań, dla modułu 1 rekomenduje się wzmocnienie roli opiekuna naukowego jako osoby będącej mentorem, liderem w zakresie prowadzenia badań, szczególnie dla naukowców zaliczanych do grupy R1 i R2. Zasadnym jest zwrócenie szczególnej uwagi na kwestię, czy doświadczeni pracownicy naukowcy UO pełniący funkcje m.in. opiekunów naukowych, mentorów, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów itp., realizują je zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi.

Natomiast co do głównych obszarów, które wymagają poprawy i wzmocnienia, to podkreślić trzeba te zaliczane do procesów rekrutacji pracowników naukowych i to głównie w obszarze dopracowania obowiązujących praktyk i procedur, zmierzając tym samym w kierunku budowania systemu nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. Wydaje się nieodzownym podjęcie działań w kontekście choćby zmiany struktury wiekowej nauczycieli akademickiej (ponad 40% zatrudnionych w UO nauczycieli akademickich – w etatach – ma 50 lat i więcej) i tym samym konieczność „wchodzenia” w struktury uczelni młodych pokoleń naukowców, mających być może inne oczekiwania wobec pracodawcy/uczelni wyższej, niż ci „dojrzałsi” nauczyciele akademicy. Ponadto konieczne wydaje się podnoszenie świadomości w zakresie rekrutacji wśród nauczycieli akademickich, jak i doktorantów UO. Dotyczy to szczególnie procedur/kryteriów doboru choćby członków komisji rekrutacyjnych, znaczenia poszczególnych zasług kandydatów, a także informacji zwrotnej o wynikach rekrutacji.

---

Innym ważnym obszarem, w opinii badanych, wymagającym poprawy, jest moduł 2: „Ogólne zasady dla pracodawców”, a szczególnie sprawy związane z wynagradzaniem naukowców, jak i uznaniem w systemie oceny pracowniczej (nie tylko poprzez odpowiednie wynagradzanie) prowadzonej przez nich dydaktyki. Trzeba mieć jednak w tym przypadku na uwadze, że są to obszary zależne od krajowej polityki w zakresie finansowania badań naukowych i publicznych uczelni wyższych.

W kontekście prowadzonej analizy w zakresie charakterystyki badanej populacji (zatrudnionych nauczycieli akademickich, ale także doktorantów w UO), konieczne jest prowadzenie okresowego monitoringu i analizy podstawowych wskaźników w tym zakresie a także zgodności z polityką naukową i zatrudniania nauczycieli akademickich w UO (opracowanie i wdrożenie tego typu polityki). Kluczowym w tym przypadku jest zastosowanie benchmarkingu, który umożliwi zestawienie i porównanie tego obszaru z innymi uczelniami wyższymi. Ze względu na specyfikę uczelni, autonomię poszczególnych Instytutów naukowych, rekomendowane jest, aby taki monitoring prowadzony był zarówno na poziomie ogólnouczelnianym, jak i poszczególnych Instytutów naukowych, a być może i Wydziałów.

## Literatura

*Logo HR Excellence Research w Politechnice Warszawskiej. Raport z badań*, Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii, Politechnika Warszawska, Warszawa 2020.

Nauczyciele akademicy w 2019 roku, [https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele\\_akademiccy\\_2019](https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczyciele_akademiccy_2019), (5.2.2024).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2018 poz. 1668.

[www.euraxess.ec.europa.eu](http://www.euraxess.ec.europa.eu), (10.1.2024).

[www.euraxess.pl](http://www.euraxess.pl), (10.1.2024).

[www.gov.pl/web/nauka/definicja-mlodego-naukowca](http://www.gov.pl/web/nauka/definicja-mlodego-naukowca), (23.2.2024).

[www.uni.opole.pl/page/5996/logo-hr](http://www.uni.opole.pl/page/5996/logo-hr), (10.2.2024).

Zarządzenie Nr 44/2023 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dn. 5 czerwca 2023 r.

## Wykaz tabel i rysunków

### Spis rysunków

<b>Rysunek 1.</b> Harmonogram prac związanych z realizacją badania .....	11
<b>Rysunek 2.</b> Nauczyciele akademicy ogółem zatrudnieni w Uniwersytecie Opolskim – w osobach (w %, stan na: 31.10.2023).....	17
<b>Rysunek 3.</b> Nauczyciele akademicy ogółem zatrudnieni w Uniwersytecie Opolskim – w etatach (w %, stan na: 31.10.2023).....	17
<b>Rysunek 4.</b> Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim według stopnia lub tytułu naukowego – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023) .....	18
<b>Rysunek 5.</b> Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim według stopnia lub tytułu naukowego – w etatach (w %; stan na 31.10.2023) .....	19
<b>Rysunek 6.</b> Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na płeć – w osobach/etatach (w %; stan na 31.10.2023) .....	20
<b>Rysunek 7.</b> Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na płeć i według stopnia lub tytułu naukowego – w osobach (w %; stan na 31.10.2023) .....	20
<b>Rysunek 8.</b> Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na płeć i według stopnia lub tytułu naukowego – w etatach (w %; stan na 31.10.2023) .....	21
<b>Rysunek 9.</b> Struktura wiekowa zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim – w osobach/etatach (w %; stan na 31.10.2023).....	22
<b>Rysunek 10.</b> Struktura wiekowa zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na tytuł lub stopień naukowy – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023).....	22
<b>Rysunek 11.</b> Struktura wiekowa zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na tytuł lub stopień naukowy – w etatach (w %; stan na: 31.10.2023) .....	23

<b>Rysunek 12.</b> Struktura zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na staż pracy w UO – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023).....	23
<b>Rysunek 13.</b> Struktura zatrudnionych nauczycieli akademickich ogółem w Uniwersytecie Opolskim ze względu na tytuł lub stopień naukowy oraz staż pracy w UO – w osobach (w %; stan na: 31.10.2023).....	24
<b>Rysunek 14.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na typ stanowiska (n=295).....	25
<b>Rysunek 15.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na płeć (n=295).....	26
<b>Rysunek 16.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na płeć (n=221).....	26
<b>Rysunek 17.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na płeć (n=74).....	27
<b>Rysunek 18.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na wiek (n=295).....	27
<b>Rysunek 19.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na wiek (n=221).....	28
<b>Rysunek 20.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na wiek (n=74).....	28
<b>Rysunek 21.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na tytuł lub stopień naukowy lub tytuł zawodowy (n=295).....	29
<b>Rysunek 22.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na tytuł lub stopień naukowy lub tytuł zawodowy (n=221).....	29
<b>Rysunek 23.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na tytuł lub stopień naukowy lub tytuł zawodowy (n=74).....	29
<b>Rysunek 24.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na stopień zaawansowania kariery naukowej i niezależność naukową (n=221).....	31
<b>Rysunek 25.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na staż pracy w Uniwersytecie Opolskim (n=295).....	31
<b>Rysunek 26.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na staż pracy w Uniwersytecie Opolskim (n=221).....	32
<b>Rysunek 27.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na staż pracy w Uniwersytecie Opolskim (n=74).....	32
<b>Rysunek 28.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich ogółem ze względu na pracę wykonywaną przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim (n=295).....	33
<b>Rysunek 29.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku badawczo-dydaktycznym ze względu na pracę wykonywaną przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim (n=221).....	33
<b>Rysunek 30.</b> Struktura próby badawczej nauczycieli akademickich na stanowisku dydaktycznym ze względu na pracę wykonywaną przed zatrudnieniem w Uniwersytecie Opolskim (n=74).....	33

## Spis tabel

<b>Tabela 1.</b> Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez nauczycieli akademickich UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań pozytywnych według nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych* .....	38
<b>Tabela 2.</b> Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez nauczycieli akademickich UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań pozytywnych według nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych* .....	40
<b>Tabela 3.</b> Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” przez nauczycieli akademickich UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań pozytywnych według nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczo-dydaktycznych* .....	43
<b>Tabela 4.</b> Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez doktorantów UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań .....	45
<b>Tabela 5.</b> Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez doktorantów UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań .....	46
<b>Tabela 6.</b> Wskazania pozytywne dla zmiennych z modułu 3: „Postępowanie przy rekrutacji pracowników naukowych” przez doktorantów UO. Udział sumy wskazań pozytywnych (w %) w uszeregowaniu od najwyższego do najniższego odsetka wskazań .....	47
<b>Tabela 7.</b> Udział sumy wskazań (w %) „Trudno powiedzieć” wśród nauczycieli akademickich ogółem i doktorantów UO w modułach 1, 2 i 3.....	49

# Załączniki



**Załącznik 1.** Powiązanie modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” w Europejskiej Karcie Naukowca\* z kwestionariuszem ankiety w badaniu realizowanym w Uniwersytecie Opolskim

Zasada w Europejskiej Karcie Naukowca		Pytanie w ankiecie
<b>Wolność badań naukowych</b>		Uniwersytet Opolski (UO) zapewnia mi jako nauczycielowi akademickiemu, doktorantowi wolność przekonań i wypowiedzi oraz wolność wyboru tematyki prowadzonych badań
<b>Zasady etyczne</b>	(1)	W Uniwersytecie Opolskim stosuje się uznane praktyki etyczne, przestrzega się fundamentalnych zasad etycznych właściwych dla danej dyscypliny oraz norm etycznych ujętych w kodeksach etycznych
	(2)	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego stosuję uznane praktyki etyczne, przestrzegam fundamentalnych zasad etycznych właściwych dla danej dyscypliny oraz norm etycznych ujętych w kodeksach etycznych
<b>Odpowiedzialność zawodowa</b>	(1)	Uniwersytet Opolski przestrzega zasad poszanowania praw własności intelektualnej, wspólnej własności danych przy prowadzeniu wspólnych badań (m.in. z opiekunem, promotorem itp.)
	(2)	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego przestrzegam zasad poszanowania praw własności intelektualnej, wspólnej własności danych przy prowadzeniu wspólnych badań (m.in. z opiekunem, promotorem itp.)
<b>Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa</b>		Jako nauczyciel akademicki, doktorant UO znam strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań
<b>Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne</b>		Jako nauczyciel akademicki, doktorant UO znam krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki pracy i podnoszenia kompetencji zawodowych (szkoleń)
<b>Odpowiedzialność</b>		Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego jestem świadomy odpowiedzialności wobec swoich pracodawców, grantodawców, organów publicznych lub prywatnych (m.in. badania finansowane ze środków publicznych: efektywne wykorzystanie środków podatnika), a także zobowiązań etycznych wobec społeczeństwa
<b>Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych</b>	(1)	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego znam i stosuję bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami
	(2)	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego znam przepisy w zakresie ochrony danych i ich poufności

Zasada w Europejskiej Karcie Naukowca	Pytanie w ankiecie
<b>Upowszechnianie, wykorzystanie wyników</b>	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego podejmuję działania, zgodnie z zapisami zawartych umów, w zakresie rozpowszechniania oraz wykorzystywania wyników prowadzonych badań
<b>Zaangażowanie społeczne</b>	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego podejmuję działania na rzecz popularyzacji nauki wśród społeczeństwa
<b>Relacje z opiekunem naukowym</b>	Jako nauczyciel akademicki, doktorant UO mogę liczyć na zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym lub innym przedstawicielem dyscypliny
<b>Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</b>	Jako nauczyciel akademicki, doktorant UO uważam, że doświadczeni pracownicy naukowcy UO pełniący funkcje m.in. opiekunów naukowych, mentorów, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów itp., realizują je zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi
<b>Kontynuacja rozwoju naukowego</b>	Jako nauczyciel akademicki, doktorant Uniwersytetu Opolskiego na każdym etapie swojej kariery zawodowej poszukuję możliwości rozwoju, poszerzania umiejętności i kwalifikacji

Zastosowana skala:

- 1) Zdecydowanie TAK
- 2) Raczej TAK
- 3) Trudno powiedzieć
- 4) Raczej NIE
- 5) Zdecydowanie NIE

\* zob. Europejska Karta Naukowca, [www.euraxess.ec.europa.eu](http://www.euraxess.ec.europa.eu), (10.1.2024).

Źródło: opracowanie własne.

**Załącznik 2.** Powiązanie modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” w Europejskiej Karcie Naukowca\* z kwestionariuszem ankiety w badaniu realizowanym w Uniwersytecie Opolskim

Zasada w Europejskiej Karcie Naukowca		Pytania w ankiecie
Uznanie zawodu		W Uniwersytecie Opolskim wszyscy pracownicy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, dydaktyczną, uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem
Zasada niedyskryminacji	(1)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>wiek</b>
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>płeć</b>
	(3)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>pochodzenie etniczne</b>
	(4)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>pochodzenie narodowe</b>
	(5)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>pochodzenie społeczne</b>
	(6)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>religię lub wyznanie</b>
	(7)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>orientację seksualną</b>
	(8)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>język</b>
	(9)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>niepełnosprawność</b>
	(10)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>przekonania polityczne</b>
	(11)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>status społeczny</b>
	(12)	W Uniwersytecie Opolskim pracodawca zabezpiecza pracownika przed dyskryminacją ze względu na: <b>status materialny</b>

Zasada w Europejskiej Karcie Naukowca*		Pytanie w ankiecie
<b>Środowisko badań naukowych</b>		Uniwersytet Opolski zapewnia nauczycielom akademickim, doktorantom stymulujące środowisko badań lub szkoleń naukowych oraz odpowiednią infrastrukturę do prowadzenia badań naukowych
<b>Warunki pracy</b>	(1)	Uniwersytet Opolski zapewnia nauczycielom akademickim, doktorantom stymulujące środowisko do prowadzenia dydaktyki, szkoleń z dydaktyki oraz odpowiednią infrastrukturę dydaktyczną
	(2)	Warunki pracy w Uniwersytecie Opolskim są zgodne z krajowymi, sektorowymi przepisami w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy
	(3)	Uniwersytet Opolski stwarza takie warunki pracy nauczycielom akademickim, doktorantom, które pozwalają na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej
<b>Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</b>		Uniwersytet Opolski zapewnia stabilne warunki zatrudnienia nauczycieli akademickich, przestrzegając zasad w sprawie zatrudnienia na czas określony, zgodnie z obowiązującymi przepisami
<b>Finansowanie i wynagrodzenie</b>	(1)	Uniwersytet Opolski zapewnia nauczycielom akademickim, doktorantom atrakcyjne warunki finansowania wynagradzania zgodnie z obowiązującymi przepisami
	(2)	Uniwersytet Opolski zapewnia nauczycielom akademickim, doktorantom świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami
<b>Równowaga płci</b>		Uniwersytet Opolski zachowuje/dba o równowagę płci we wszystkich organach funkcjonujących w strukturze organizacyjnej uczelni, jednocześnie nie obniżając kryteriów jakości i kwalifikacji (m.in. przy rekrutacji, kolejnych etapach kariery zawodowej)
<b>Rozwój kariery zawodowej</b>		W Uniwersytecie Opolskim wprowadzono zasady zobowiązujące opiekunów naukowych, mentorów do wspierania rozwoju osobistego i zawodowego pracowników
<b>Wartość mobilności</b>		Uniwersytet Opolski umożliwia i wspiera nauczycieli akademickich, doktorantów w mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, również z wykorzystaniem nowoczesnych technologii oraz mobilności między sektorem państwowym a prywatnym, uznając mobilność jako element rozwoju kariery naukowej i zawodowej
<b>Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</b>		Uniwersytet Opolski zapewnia nauczycielom akademickim, doktorantom na każdym etapie kariery zawodowej (niezależnie od posiadanej umowy) dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji
<b>Dostęp do doradztwa zawodowego</b>		Uniwersytet Opolski wspiera nauczycieli akademickich (niezależnie od umowy), doktorantów w rozwoju kariery zawodowej, m.in. poprzez dostęp do doradztwa zawodowego, organizację szkoleń itp.

Zasada w Europejskiej Karcie Naukowca*		Pytanie w ankiecie
<b>Prawa własności intelektualnej</b>		Uniwersytet Opolski zapewnia nauczycielom akademickim, doktorantom ochronę prawną prowadzonych badań oraz ich wyników, szczególnie w zakresie ochrony praw własności intelektualnej, praw autorskich
<b>Współautorstwo</b>	(1)	Uniwersytet Opolski pozytywnie odnosi się do współautorstwa, zespołowych prac badawczych przy ocenie kadry naukowej/pracowniczej
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim obowiązują regulacje (np. strategie, procedury) zapewniające nauczycielom akademickim, doktorantom, a szczególnie tym na początkowym etapie kariery, warunki umożliwiające korzystanie z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów oraz do uznania, wymieniania i cytowania rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą jako współautorzy prac, patentów np.
<b>Opieka naukowa</b>		W Uniwersytecie Opolskim obowiązują/istnieją procedury wyznaczania opiekuna/osób, do których mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych
<b>Nauczanie</b>	(1)	W Uniwersytecie Opolskim obowiązki dydaktyczne (związane z nauczaniem) nauczycieli akademickich, doktorantów nie są nadmiernie obciążające i nie stanowią przeszkody w prowadzeniu badań naukowych
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim obowiązki w zakresie nauczania (dydaktyki) są odpowiednio wynagradzane
	(3)	W Uniwersytecie Opolskim obowiązki w zakresie nauczania (dydaktyki) są odpowiednio uwzględniane w systemie oceny pracowników
<b>System oceny pracowników</b>	(1)	Uniwersytet Opolski przeprowadza ocenę wszystkich nauczycieli akademickich, doktorantów. System oceny cechuje się regularnością, transparentnością i jest prowadzony przez niezależną komisję
	(2)	System oceny pracowniczej w Uniwersytecie Opolskim uwzględnia różnorodność działań i osiągnięć pracowniczych odpowiednich dla grupy i stanowiska nauczyciela akademickiego, doktoranta, np. publikacje, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie zajęć, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową i międzynarodową, obowiązki organizacyjne, popularyzację nauki

Zasada w Europejskiej Karcie Naukowca*	Pytanie w ankiecie
<b>Skargi/apelacje</b>	W Uniwersytecie Opolskim obowiązują procedury (zgodne z krajowymi przepisami w tym zakresie) dotyczące składania przez nauczycieli akademickich, doktorantów skarg/apelacji do niezależnej komisji rozpatrującej różne konflikty m.in. między opiekunem naukowym a rozpoczynającym karierę naukową
<b>Wpływ na organy decyzyjne</b>	W Uniwersytecie Opolskim nauczyciele akademicy, doktoranci mają swoich przedstawicieli we wszystkich organach decyzyjnych, informacyjnych, konsultacyjnych, w których pracują (m.in. Senat, Rady Instytutów, Kolegia Dziekańskie, i innych uczelnianych komisjach)

Zastosowana skala:

- 1) Zdecydowanie TAK
- 2) Raczej TAK
- 3) Trudno powiedzieć
- 4) Raczej NIE
- 5) Zdecydowanie NIE

\* Zob. Europejska Karta Naukowca, [www.euraxess.ec.europa.eu](http://www.euraxess.ec.europa.eu), (10.1.2024).

Źródło: opracowanie własne.

**Załącznik 3.** Powiązanie modułu 3: zasady wskazane w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych\* z kwestionariuszem ankiety w badaniu w Uniwersytecie Opolskim

Zasady w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych		Pytanie w ankiecie
Przejrzystość	(1)	W Uniwersytecie Opolskim osoby ubiegające się o zatrudnienie w grupie nauczycieli akademickich są wcześniej informowane o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk, perspektywie rozwoju zawodowego
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim po zakończeniu procesu rekrutacji nauczycieli akademickich informuje się kandydatów o ich mocnych i słabych stronach
Rekrutacja	(1)	W Uniwersytecie Opolskim obowiązują jasno określone standardy i procedury przy rekrutacji nauczycieli akademickich
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim obowiązują otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji zatrudniania nauczycieli akademickich, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym oraz dostosowane do poszczególnych stanowisk (zawierają opis stanowisk, wymaganą wiedzę i kwalifikacje oraz są publikowane z odpowiednim wyprzedzeniem, aby kandydat mógł zgromadzić odpowiednią dokumentację)
Staż pracy		W procesie rekrutacji określa się wymagany poziom kwalifikacji dla kandydatów, który powinien odpowiadać potrzebom stanowiska oraz uznaje się przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego na każdym etapie jego kariery naukowej
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora		W Uniwersytecie Opolskim zatrudniając nauczycieli akademickich ze stopniem doktora ustala się jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie ich rekrutacji, w tym maksymalny okres zatrudnienia na danym stanowisku
Ocena zasług	(1)	W Uniwersytecie Opolskim przy doborze kandydatów do zatrudnienia jako nauczyciel akademicki uwzględnia się cały zakres doświadczenia, ich potencjał naukowy, kreatywność i poziom niezależności naukowej
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim oceny kandydatów do zatrudnienia jako nauczyciel akademicki dokonuje się zarówno w sposób jakościowy, jak i ilościowy, wskaźniki bibliometryczne są równoważone poprzez uwzględnianie szerszego zakresu kryteriów oceny
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów		Komisje rekrutacyjne w Uniwersytecie Opolskim nie postrzegają negatywnie przerw w karierze naukowej kandydata, a traktują je jako element rozwoju kariery zawodowej pod warunkiem, że zdobyte w tym czasie doświadczenia będą przydatne na danym stanowisku

Zasady w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych		Pytanie w ankiecie
Dobór kadr	(1)	W Uniwersytecie Opolskim powoływane Komisje rekrutacyjne dla zatrudniania nauczycieli akademickich reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci, a w razie konieczności w ich skład wchodzi eksperci zewnątrzni
	(2)	W Uniwersytecie Opolskim członkowie Komisji rekrutacyjnych dla zatrudniania nauczycieli akademickich są odpowiednio wcześniej przeszkoleni w zakresie obowiązujących procedur
Uznawanie kwalifikacji		Przy doborze kandydatów Komisje rekrutacyjne Uniwersytetu Opolskiego zapewniają właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych oraz mobilności międzynarodowej i zawodowej
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności		Komisje rekrutacyjne w Uniwersytecie Opolskim uznają i postrzegają doświadczenia w zakresie mobilności jako cenny element rozwoju zawodowego nauczyciela akademickiego (m.in. zmiana dyscypliny, mobilność międzynarodowa)

1) Zdecydowanie TAK

2) Raczej TAK

3) Trudno powiedzieć

4) Raczej NIE

5) Zdecydowanie NIE

\* Kodeks Postępowania przy rekrutacji naukowców, [www.euraxess.ec.europa.eu](http://www.euraxess.ec.europa.eu), (10.1.2024).

Źródło: opracowanie własne.



**Załącznik 4.** Zatrudnienie nauczycieli akademickich w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy w Uniwersytecie Opolskim (31.10.2023)

Cecha	W osobach zatrudnionych		W przeliczeniu na etaty*	
	Liczba	w %	liczba	w %
<b>Ogółem zatrudnieni</b>	<b>1113,0</b>	<b>100,0</b>	<b>909,4</b>	<b>100</b>
w tym w (a):				
<b>pełny wymiar zatrudnienia/1 etat</b>	<b>756</b>	<b>67,9</b>	<b>756</b>	<b>83,1</b>
w tym w (b):				
badawczo-dydaktyczni, badawczy	487	64,4	487	64,4
dydaktyczni	269	35,6	269	35,6
w tym w (a)				
<b>niepełny wymiar zatrudnienia</b>	<b>357,0</b>	<b>32,1</b>	<b>153,4</b>	<b>16,9</b>
w tym w (c):				
badawczo-dydaktyczni, badawczy	51	14,3	23,3	15,2
dydaktyczni	306	85,7	130,1	84,8

\* w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BSP UO.

**Załącznik 5.** Zatrudnienie nauczycieli akademickich w ramach umowy na czas nieokreślony/umowy na czas określony w Uniwersytecie Opolskim (31.10.2023)

Cecha	W osobach zatrudnionych		W przeliczeniu na etaty*	
	liczba	w %	liczba	w %
<b>Ogółem</b>	<b>1113</b>	<b>100</b>	<b>909,4</b>	<b>100</b>
w tym:				
<b>umowa na czas nieokreślony</b>	<b>714</b>	<b>64,2</b>	<b>661,6</b>	<b>72,7</b>
w tym:				
badawczo-dydaktyczni, badawczych	426	59,7	417,8	63,2
dydaktyczni	288	40,3	243,8	36,8
w tym:				
<b>umowa na czas określony</b>	<b>399</b>	<b>35,8</b>	<b>247,8</b>	<b>27,3</b>
w tym:				
badawczo-dydaktyczni	112	28,1	92,5	37,3
dydaktyczni	287	71,9	155,3	62,7

\* w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BSP UO.

**Załącznik 6.** Zatrudnienie nauczycieli akademickich według stopnia lub tytułu naukowego w Uniwersytecie Opolskim (w osobach/etatach; liczebność; stan na: 31.10.2023)

Cecha	Ogółem, w osobach	Ogółem, w etatach	Mgr/mgr inż., w osobach	Mgr/mgr inż., w etatach	Dr/dr inż., w osobach	Dr/dr inż., w etatach	Dr hab./dr hab. inż., w osobach	Dr hab./dr hab. inż., w etatach	Prof. dr hab./prof. dr hab. inż., w osobach	Prof. dr hab./prof. dr hab. inż., w etatach
Ogółem)	1113	909,45	427	272,8	434	395,0	178	171,25	74	70,4
w tym										
badawczo-dydaktyczni, badawczy	538	510,3	41	33,3	255	243,6	172	165,8	70	67,7
dydaktyczni	575	399,1	386	239,4	179	151,4	6	5,5	4	2,75
w tym										
umowa na czas nieokreślony	714	661,5	174	136,3	323	310,6	159	157,3	58	57,3
umowa na czas określony	399	247,9	252	135,4	112	85,5	19	13,9	16	13,1
w tym										
pełny wymiar zatrudnienia	756	756	159	159	362	362	166	166	69	69
niepełny wymiar zatrudnienia	357	153,5	267	112,8	72	33	12	5,26	6	2,4
w tym										
kobieta	618	491,0	280	176,2	233	213,3	82	79,3	23	22,3
mężczyzna	495	418,6	147	96,6	201	181,8	96	92	51	48,2

Źródło opracowanie własne na podstawie danych BSP UO.

**Załącznik 7.** Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Opolskim według stopnia lub tytułu naukowego (liczba; w osobach/w etatach; stan na 31.10.2023)

Cecha	Ogółem	Mgr/mgr inż.	Dr/dr inż.	Dr hab./dr hab. inż.	Prof. dr hab./prof. dr hab. inż.
w osobach					
<b>ogółem</b>	100%	38,4%	39%	16%	6,7%
w tym:					
kobiety	55,5%	25,2%	20,9%	7,4%	2,1%
mężczyźni	44,5%	13,2%	18,1%	8,6%	4,6%
w etatach					
<b>ogółem</b>	100%	30%	43,5%	18,8%	7,8%
w tym:					
kobiety	54%	19,4%	23,5%	8,7%	2,5%
mężczyźni	46%	10,6%	20%	10,1%	5,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BSP UO.

**Załącznik 8.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez nauczycieli akademickich UO zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Wolność badań naukowych	72%	23%	3%	1%	0%
Zasady etyczne (1)	52%	36%	9%	2%	0%
Zasady etyczne (2)	94%	6%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (1)	72%	22%	6%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (2)	92%	7%	0%	0%	0%
Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa	45%	43%	9%	2%	0%
Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne	36%	47%	13%	5%	0%
Odpowiedzialność	80%	19%	1%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (1)	78%	20%	2%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (2)	68%	28%	5%	0%	0%
Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	80%	19%	1%	0%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zaangażowanie społeczne	64%	31%	4%	1%	0%
Relacje z opiekunem naukowym	53%	32%	12%	3%	1%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	41%	40%	15%	4%	0%
Kontynuacja rozwoju naukowego	75%	23%	2%	0%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 1.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 9.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez nauczycieli akademickich UO zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Wolność badań naukowych	52%	40%	7%	1%	0%
Zasady etyczne (1)	59%	30%	11%	0%	0%
Zasady etyczne (2)	90%	10%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (1)	66%	25%	10%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (2)	89%	8%	3%	0%	0%
Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa	23%	52%	22%	1%	1%
Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne	27%	49%	18%	5%	0%
Odpowiedzialność	66%	30%	4%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (1)	74%	26%	0%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (2)	63%	36%	1%	0%	0%
Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	70%	18%	11%	1%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zaangażowanie społeczne	60%	32%	7%	1%	0%
Relacje z opiekunem naukowym	44%	34%	22%	0%	0%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	42%	37%	21%	0%	0%
Kontynuacja rozwoju naukowego	59%	40%	1%	0%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 1.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 10.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez nauczycieli akademickich ogółem UO

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Wolność badań naukowych	67%	27%	4%	1%	0%
Zasady etyczne (1)	54%	35%	10%	1%	0%
Zasady etyczne (2)	93%	7%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (1)	70%	23%	7%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (2)	92%	7%	1%	0%	0%
Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa	40%	45%	12%	2%	1%
Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne	34%	48%	14%	5%	0%
Odpowiedzialność	76%	22%	2%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (1)	77%	21%	1%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (2)	66%	30%	4%	0%	0%
Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	77%	19%	4%	0%	0%



Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zaangażowanie społeczne	63%	31%	5%	1%	0%
Relacje z opiekunem naukowym	51%	32%	14%	2%	1%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	41%	39%	17%	3%	0%
Kontynuacja rozwoju naukowego	71%	27%	2%	0%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 1.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 11.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez nauczycieli akademickich UO zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznanie zawodu	31%	39%	24%	5%	1%
Zasada niedyskryminacji (1) ze względu na: wiek	57%	28%	11%	3%	1%
Zasada niedyskryminacji (2) ze względu na: płeć	58%	27%	11%	2%	2%
Zasada niedyskryminacji (3) ze względu na: pochodzenie etniczne	61%	23%	14%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (4) ze względu na: pochodzenie narodowe	60%	24%	14%	0%	1%
Zasada niedyskryminacji (5) ze względu na: pochodzenie społeczne	64%	21%	13%	0%	1%
Zasada niedyskryminacji (6) ze względu na: religię lub wyznanie	59%	22%	18%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (7) ze względu na: orientację seksualną	55%	23%	19%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (8) ze względu na: język	58%	26%	15%	0%	1%
Zasada niedyskryminacji (9) ze względu na: niepełnosprawność	59%	27%	11%	2%	1%
Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne	49%	26%	23%	1%	2%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zasada niedyskryminacji (11) ze względu na: status społeczny	60%	24%	14%	0%	1%
Zasada niedyskryminacji (12): ze względu na: status materialny	59%	24%	14%	1%	1%
Środowisko badań naukowych	27%	40%	19%	11%	4%
Warunki pracy (1)	30%	42%	15%	8%	4%
Warunki pracy (2)	50%	38%	11%	0%	0%
Warunki pracy (3)	38%	37%	18%	6%	1%
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	54%	34%	9%	1%	1%
Finansowanie i wynagrodzenie (1)	15%	34%	21%	23%	7%
Finansowanie i wynagrodzenie (2)	58%	33%	7%	2%	0%
Równowaga płci	36%	30%	28%	5%	2%
Rozwój kariery zawodowej	24%	32%	36%	6%	1%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Wartość mobilności	36%	38%	19%	6%	0%
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	28%	39%	21%	9%	2%
Dostęp do doradztwa zawodowego	27%	33%	26%	11%	2%
Prawa własności intelektualnej	41%	33%	23%	4%	0%
Współautorstwo (1)	41%	37%	16%	5%	1%
Współautorstwo (2)	33%	38%	27%	2%	0%
Opieka naukowa	27%	30%	35%	7%	1%
Nauczanie (1)	23%	38%	18%	14%	8%
Nauczanie (2)	11%	30%	20%	24%	15%
Nauczanie (3)	22%	36%	20%	16%	6%
System oceny pracowników (1)	40%	36%	18%	6%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
System oceny pracowników (2)	37%	40%	16%	7%	0%
Skargi/apelacje	30%	28%	39%	2%	0%
Wpływ na organy decyzyjne	45%	41%	13%	1%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik. 2.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 12.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez nauczycieli akademickich UO zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznanie zawodu	32%	42%	15%	10%	1%
Zasada niedyskryminacji (1) ze względu na: wiek	58%	26%	14%	3%	0%
Zasada niedyskryminacji (2) ze względu na: płeć	58%	30%	10%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (3) ze względu na: pochodzenie etniczne	63%	25%	11%	1%	0%
Zasada niedyskryminacji (4) ze względu na: pochodzenie narodowe	62%	26%	11%	1%	0%
Zasada niedyskryminacji (5) ze względu na: pochodzenie społeczne	62%	25%	12%	1%	0%
Zasada niedyskryminacji (6) ze względu na: religię lub wyznanie	60%	26%	14%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (7) ze względu na: orientację seksualną	58%	26%	15%	1%	0%
Zasada niedyskryminacji (8) ze względu na: język	62%	25%	12%	1%	0%
Zasada niedyskryminacji (9) ze względu na: niepełnosprawność	60%	27%	12%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne	55%	30%	14%	1%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zasada niedyskryminacji (11) ze względu na: status społeczny	62%	26%	12%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (12): ze względu na: status materialny	59%	26%	15%	0%	0%
Środowisko badań naukowych	18%	52%	21%	5%	4%
Warunki pracy (1)	23%	48%	15%	10%	4%
Warunki pracy (2)	48%	40%	10%	3%	0%
Warunki pracy (3)	30%	48%	14%	5%	3%
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	45%	34%	18%	0%	3%
Finansowanie i wynagrodzenie (1)	14%	30%	25%	22%	10%
Finansowanie i wynagrodzenie (2)	59%	30%	8%	1%	1%
Równowaga płci	32%	36%	29%	3%	1%
Rozwój kariery zawodowej	21%	29%	44%	4%	3%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Wartość mobilności	33%	32%	33%	3%	0%
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	23%	42%	19%	10%	5%
Dostęp do doradztwa zawodowego	22%	38%	26%	10%	4%
Prawa własności intelektualnej	30%	41%	26%	3%	0%
Współautorstwo (1)	27%	42%	25%	5%	0%
Współautorstwo (2)	23%	37%	37%	1%	1%
Opieka naukowa	21%	32%	41%	5%	1%
Nauczanie (1)	16%	41%	22%	14%	7%
Nauczanie (2)	5%	32%	14%	34%	15%
Nauczanie (3)	11%	41%	21%	15%	12%
System oceny pracowników (1)	34%	34%	25%	4%	3%



Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
System oceny pracowników (2)	27%	37%	26%	7%	3%
Skargi/apelacje	21%	36%	41%	3%	0%
Wpływ na organy decyzyjne	36%	40%	21%	3%	1%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 2.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 13.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez nauczycieli akademickich ogółem UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznanie zawodu	31%	40%	22%	6%	1%
Zasada niedyskryminacji (1) ze względu na: wiek	57%	27%	12%	3%	1%
Zasada niedyskryminacji (2) ze względu na: płeć	58%	28%	11%	2%	2%
Zasada niedyskryminacji (3) ze względu na: pochodzenie etniczne	62%	23%	13%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (4) ze względu na: pochodzenie narodowe	60%	24%	14%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (5) ze względu na: pochodzenie społeczne	64%	22%	13%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (6) ze względu na: religię lub wyznanie	59%	23%	17%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (7) ze względu na: orientację seksualną	56%	23%	18%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (8) ze względu na: język	59%	25%	15%	0%	1%
Zasada niedyskryminacji (9) ze względu na: niepełnosprawność	59%	27%	12%	2%	1%
Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne	50%	27%	21%	1%	1%
Zasada niedyskryminacji (11) ze względu na: status społeczny	61%	25%	14%	0%	1%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zasada niedyskryminacji (12): ze względu na: status materialny	59%	25%	14%	1%	1%
Środowisko badań naukowych	24%	43%	19%	9%	4%
Warunki pracy (1)	28%	44%	15%	8%	4%
Warunki pracy (2)	50%	38%	11%	1%	0%
Warunki pracy (3)	36%	40%	17%	6%	2%
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	52%	34%	12%	1%	2%
Finansowanie i wynagrodzenie (1)	15%	33%	22%	23%	8%
Finansowanie i wynagrodzenie (2)	58%	32%	7%	2%	0%
Równowaga płci	35%	32%	28%	4%	2%
Rozwój kariery zawodowej	23%	31%	38%	5%	2%
Wartość mobilności	35%	37%	23%	5%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	27%	40%	21%	9%	3%
Dostęp do doradztwa zawodowego	26%	35%	26%	11%	2%
Prawa własności intelektualnej	38%	35%	24%	3%	0%
Współautorstwo (1)	38%	38%	18%	5%	1%
Współautorstwo (2)	31%	38%	29%	2%	0%
Opieka naukowa	25%	31%	36%	7%	1%
Nauczanie (1)	21%	39%	19%	14%	7%
Nauczanie (2)	9%	31%	18%	26%	15%
Nauczanie (3)	19%	37%	20%	16%	7%
System oceny pracowników (1)	39%	36%	19%	5%	1%
System oceny pracowników (2)	35%	39%	19%	7%	1%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Skargi/apelacje	28%	30%	39%	2%	0%
Wpływ na organy decyzyjne	42%	41%	15%	1%	1%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 2.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 14.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” przez nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Przejrzystość (1)	40%	33%	22%	4%	1%
Przejrzystość (2)	15%	26%	43%	12%	4%
Rekrutacja (1)	48%	37%	11%	3%	1%
Rekrutacja (2)	45%	32%	16%	5%	1%
Staż pracy	42%	38%	18%	2%	0%
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	38%	33%	24%	4%	0%
Ocena zasług (1)	40%	36%	22%	2%	1%
Ocena zasług (2)	33%	36%	29%	2%	0%
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	21%	33%	43%	3%	0%
Dobór kadr (1)	32%	29%	33%	5%	0%
Dobór kadr (2)	24%	30%	37%	7%	1%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznawanie kwalifikacji	35%	35%	27%	2%	0%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	34%	40%	23%	3%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 3.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 15.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” przez nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Przejrzystość (1)	30%	38%	29%	1%	1%
Przejrzystość (2)	16%	30%	40%	11%	3%
Rekrutacja (1)	37%	42%	16%	3%	1%
Rekrutacja (2)	37%	42%	15%	4%	1%
Staż pracy	29%	44%	25%	3%	0%
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	29%	32%	36%	1%	3%
Ocena zasług (1)	27%	49%	18%	3%	3%
Ocena zasług (2)	14%	40%	41%	3%	3%
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	19%	26%	53%	1%	0%
Dobór kadr (1)	22%	45%	32%	0%	1%
Dobór kadr (2)	21%	32%	44%	1%	3%



Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznawanie kwalifikacji	22%	44%	33%	0%	1%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	22%	44%	33%	1%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 3.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 16.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” przez nauczycieli akademickich ogółem UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Przejrzystość (1)	38%	34%	24%	3%	1%
Przejrzystość (2)	16%	27%	42%	12%	4%
Rekrutacja (1)	45%	38%	13%	3%	1%
Rekrutacja (2)	43%	34%	16%	5%	1%
Staż pracy	39%	40%	19%	2%	0%
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	36%	33%	27%	3%	1%
Ocena zasług (1)	37%	39%	21%	2%	1%
Ocena zasług (2)	28%	37%	32%	2%	1%
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	20%	32%	46%	2%	0%
Dobór kadr (1)	30%	33%	33%	4%	1%
Dobór kadr (2)	23%	31%	39%	5%	2%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznawanie kwalifikacji	32%	37%	29%	1%	1%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	31%	41%	25%	2%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 3.

Źródło: badania własne.

**Załącznik. 17.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 1: „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” przez doktorantów UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Wolność badań naukowych	67%	29%	5%	0%	0%
Zasady etyczne (1)	76%	24%	0%	0%	0%
Zasady etyczne (2)	100%	0%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (1)	86%	14%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność zawodowa (2)	100%	0%	0%	0%	0%
Profesjonalne podejście/profesjonalna postawa	71%	29%	0%	0%	0%
Zobowiązania wynikające z umowy lub/wymagania kontraktowe i prawne	90%	10%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność	86%	14%	0%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (1)	95%	5%	0%	0%	0%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (2)	71%	29%	0%	0%	0%
Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	76%	19%	5%	0%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zaangażowanie społeczne	57%	38%	0%	5%	0%
Relacje z opiekunem naukowym	76%	24%	0%	0%	0%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	48%	33%	19%	0%	0%
Kontynuacja rozwoju naukowego	86%	10%	5%	0%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 1.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 18.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 2: „Ogólne zasady dla pracodawców” przez doktorantów UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznanie zawodu	43%	48%	10%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (1) ze względu na: wiek	57%	33%	10%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (2) ze względu na: płeć	62%	24%	14%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (3) ze względu na: pochodzenie etniczne	57%	38%	5%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (4) ze względu na: pochodzenie narodowe	62%	33%	5%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (5) ze względu na: pochodzenie społeczne	62%	33%	5%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (6) ze względu na: religię lub wyznanie	57%	29%	14%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (7) ze względu na: orientację seksualną	52%	33%	14%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (8) ze względu na: język	57%	33%	10%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (9) ze względu na: niepełnosprawność	57%	24%	19%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (10) ze względu na: przekonania polityczne	48%	29%	24%	0%	0%
Zasada niedyskryminacji (11) ze względu na: status społeczny	62%	24%	14%	0%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Zasada niedyskryminacji (12): ze względu na: status materialny	62%	24%	14%	0%	0%
Środowisko badań naukowych	52%	29%	10%	10%	0%
Warunki pracy (1)	38%	43%	14%	5%	0%
Warunki pracy (2)	57%	43%	0%	0%	0%
Warunki pracy (3)	52%	29%	19%	0%	0%
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	43%	19%	10%	0%	29%
Finansowanie i wynagrodzenie (1)	48%	14%	19%	10%	10%
Finansowanie i wynagrodzenie (2)	76%	24%	0%	0%	0%
Równowaga płci	48%	29%	24%	0%	0%
Rozwój kariery zawodowej	48%	38%	14%	0%	0%
Wartość mobilności	52%	33%	10%	5%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	38%	43%	19%	0%	0%
Dostęp do doradztwa zawodowego	48%	29%	24%	0%	0%
Prawa własności intelektualnej	57%	33%	10%	0%	0%
Współautorstwo (1)	33%	57%	10%	0%	0%
Współautorstwo (2)	43%	43%	10%	5%	0%
Opieka naukowa	43%	33%	19%	5%	0%
Nauczanie (1)	43%	29%	24%	5%	0%
Nauczanie (2)	29%	10%	48%	10%	5%
Nauczanie (3)	24%	19%	52%	5%	0%
System oceny pracowników (1)	48%	29%	24%	0%	0%
System oceny pracowników (2)	48%	33%	19%	0%	0%



Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Skargi/apelacje	43%	29%	29%	0%	0%
Wpływ na organy decyzyjne	67%	29%	0%	5%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik 2.

Źródło: badania własne.

**Załącznik 19.** Udział wskazań dla zmiennych z modułu 3: „Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” przez doktorantów UO (w %)

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Przejrzystość (1)	29%	38%	29%	5%	0%
Przejrzystość (2)	19%	29%	43%	10%	0%
Rekrutacja (1)	48%	24%	29%	0%	0%
Rekrutacja (2)	48%	33%	19%	0%	0%
Staż pracy	38%	24%	38%	0%	0%
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	33%	24%	43%	0%	0%
Ocena zasług (1)	29%	33%	38%	0%	0%
Ocena zasług (2)	24%	29%	48%	0%	0%
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	29%	5%	67%	0%	0%
Dobór kadr (1)	24%	19%	57%	0%	0%
Dobór kadr (2)	24%	29%	48%	0%	0%

Zasada	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Trudno powiedzieć	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Uznawanie kwalifikacji	33%	14%	52%	0%	0%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	38%	10%	52%	0%	0%

Uwaga: treść pytań zob. załącznik. 3.

Źródło: badania własne.