

2016

HR Excellence in Research

**Strategia rozwoju zasobów
ludzkich w badaniach naukowych**

**Dolnośląska Szkoła Wyższa
ANALIZA LUKI I PLAN DZIAŁANIA**





© Copyright by Dolnośląska Szkoła Wyższa

Wrocław 2016

Redakcja: Uczelniany Zespół ds. HR Excellence in Research

Ludmiła Dziewięcka-Bokun, Michał Gusin, Ewa Kurantowicz, Tomasz Zarębski

Opracowanie Biuro Prorektora ds. badań i Rozwoju

Magdalena Fit

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Ul. Wagonowa 9

53-609 Wrocław

Tel. +48 71 358 27 00

e-mail: rektorat@dsw.edu.pl

www.dsw.edu.pl

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| I. Wprowadzenie | 4 |
| II. Analiza luki | 6 |
| 1. Metodologia badania | 6 |
| 2. Charakterystyka grupy badanej | 7 |
| 3. Dokumentacja badania | 7 |
| 4. Wyniki badań | 8 |
| 4.1. Aspekty etyczne i profesjonalne | 8 |
| 4.2. Rekrutacja pracowników | 9 |
| 4.3. Warunki pracy i bezpieczeństwo | 10 |
| 4.4. Szkolenia | 11 |
| III. Plan działań | 13 |

I. Wprowadzenie

Dolnośląska Szkoła Wyższa (założona w 1997 roku) to jedna z wiodących, akademickich i niepublicznych Uczelni na rynku Dolnego Śląska. Przedmiotem jej podstawowej działalności jest: kształcenie studentów, doktorantów oraz przygotowanie ich do wykonywania określonych zawodów, kształcenie kadr naukowych, prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz świadczenie usług badawczych, rozwijanie i upowszechnianie kultury narodowej, wiedzy, wyników badań naukowych w społeczeństwie. Dolnośląska Szkoła Wyższa dba, aby jej absolwenci byli gruntownie przygotowani do podejmowania ról społecznych i zawodowych, odpowiadających potrzebom współczesności, dążąc tym samym do kształtowania uczących się przez całe życie, pracujących nad własnym rozwojem zaangażowanych obywateli. Dolnośląska Szkoła Wyższa aspiruje do utrzymania i wzmocnienia pozycji liczącego się ośrodka naukowo-badawczego, sprzyjającego wymianie myśli i inspirującego do podejmowania działalności badawczej o charakterze lokalnym i międzynarodowym.

Dolnośląska Szkoła Wyższa posiada wszystkie uprawnienia akademickie związane z nadawaniem stopnia i tytułu naukowego: doktora nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika (Wydział Nauk Pedagogicznych) i doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o poznaniu i komunikacji społecznej (Wydział Nauk Społecznych i Dziennikarstwa), stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika (Wydział Nauk Pedagogicznych) oraz nadawania tytułu naukowego profesora (Wydział Nauk Pedagogicznych) i tytułu doktora honoris causa DSW (Wydział Nauk Pedagogicznych).

Dolnośląska Szkoła Wyższa monitoruje dorobek publikacyjny pracowników uczelni, jak również innych autorów, którzy zamieszczają nazwę uczelni w afiliacji swoich utworów naukowych. Od 2012 r. w DSW funkcjonuje system rejestracji dorobku PUB – Publikacje Pracowników DSW. Gromadzone dane mają charakter bibliograficzno-bibliometryczny. Od 2013 r. dane o publikacjach wprowadzane są również do Polskiej Bibliografii Naukowej (modułu systemu POL-on). DSW posiada także dedykowany program rejestrujący aktywność naukową (projekty, konferencje, ekspertyzy, komercjalizacja wyników etc.), dydaktyczną i organizacyjną pracownika naukowego (e-NDO).

Potencjał naukowy uczelni tworzą akademicy w liczbie 137 pracowników, w tym 45 to tzw. pracownicy samodzielni (profesorowie i doktorzy habilitowani). Dla 93,5 % pracowników DSW stanowi podstawowe miejsce pracy. Rozwój kadry naukowej jest bardzo dynamiczny.

W latach 2009-2012: 12 pracowników uzyskało stopień naukowy doktora, 6 pracowników uzyskało stopień naukowy doktora habilitowanego oraz 2 pracowników uzyskało tytuł naukowy profesora. W kolejnych latach (2013, 2014, 2015) 13 uzyskało stopień doktora, 4 doktora habilitowanego oraz 5 profesora.

Naukowcy DSW prowadzą liczne projekty badawcze finansowane z funduszy zewnętrznych (Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Fundusze Norweskie, programy Unii Europejskiej: Erasmus+ Partnerstwa Strategiczne, Horyzont 2020); są członkami rad naukowych i zespołów redakcyjnych czasopism polskich i zagranicznych oraz różnorodnych ciał decyzyjnych, doradczych i opiniujących; pełnią także wysokie funkcje we władzach stowarzyszeń ogólnopolskich, europejskich i międzynarodowych, gdzie DSW posiada członkostwo instytucjonalne (<http://www.dsw.edu.pl/nauka-i-badania/>).

Jednostki naukowe DSW (wydziały) poddane zostały ocenie parametrycznej, w wyniku której nadano im kategorię B (Wydział Nauk Pedagogicznych i Wydział Nauk Społecznych i Dziennikarstwa). Umożliwiło to wymienionym jednostkom wystąpienie z wnioskiem o finansowanie działalności statutowej uzyskanie dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

W procesie komercjalizacji i upowszechniania wyników badań i prac rozwojowych Naukowców DSW wspiera także Wydawnictwo Naukowe. Publikacje (w języku polskim i angielskim) są recenzowane, a czasopisma wydawane zgodnie ze standardami publikacji naukowych, są dostępne w wersji *open access*. Wszystkie czasopisma znajdują się na liście Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, a jedno na liście międzynarodowej – European Reference Index for the Humanities (ERIH).

W publikowanym raz w roku rankingu szkół wyższych „Perspektyw” i „Rzeczpospolitej” Dolnośląska Szkoła Wyższa co roku zajmuje 1. miejsce na Dolnym Śląsku wśród niepublicznych uczelni magisterskich, a w kraju od lat znajduje się w pierwszej lub drugiej dziesiątce (11 miejsce w roku 2015; 8 w 2014; 12 – 2013; 16 – 2012). W latach 2004-2015 DSW pozyskała ponad 22 mln pln na działania w ramach funduszy europejskich, w tym głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzięki uzyskanemu finansowaniu możliwe było zrealizowanie wielu inicjatyw edukacyjnych i społecznych na rzecz otoczenia społecznego.

W czerwcu 2015 roku Senat Dolnośląskiej Szkoły Wyższej podjął uchwałę o wdrożeniu, upowszechnianiu i doskonaleniu realizacji zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Rektor powołał Zespół ds. HR Excellence w badaniach naukowych. W skład Zespołu weszli przedstawiciele wszystkich wydziałów uczelni: dr hab. Ewa Kurantowicz (Prorektor ds. badań i rozwoju), dr hab. Tomasz Zarębski (Wydział Nauk Pedagogicznych), dr hab. Ludmiła Dziewięcka-Bokun (Wydział Nauk Społecznych i Dziennikarstwa), dr Michał Gusin (Wydział Zamiejscowy w Kłodzku), dr hab. Wojciech Anigacz (Wydział Nauk Technicznych).

II. Analiza luki

1. Metodologia badania

Zespół przyjął dwa podstawowe źródła danych: dokumenty prawa zewnętrznego i wewnętrznego dotyczące naukowców oraz opinie pracowników zatrudnionych w DSW i doktorantów. Każdy członek Zespołu wybrał jeden z czterech obszarów HR Excellence, poddając te zagadnienia szczegółowej analizie w dokumentacji prawnej, jak również wypowiedziach naukowców. Akty prawne obowiązujące w DSW zostały poddane analizie we wskazanych obszarach. Były to obok zapisów Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym następujące dokumenty: Statut Uczelni, Strategia 2012 – 2016, Zarządzenia Rektora, Regulamin organizacyjny, Regulamin oceny nauczycieli akademickich, Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Dolnośląskiej Szkole Wyższej, Procedury ISO dotyczące nauki, badań i komercjalizacji wyników badań.

Pierwszy etap badań to zbieranie danych. Zespół opracował dwa narzędzia do zbierania danych (1) szablon do analizy dokumentacji prawnej i istniejących rozwiązań/praktyk w DSW oraz (2) kwestionariusz do badania opinii naukowców w DSW w zakresie HR Excellence. Oba narzędzia wzorowały się na przykładach opublikowanych na stronie: <http://ec.europa.eu/euraxess/rights> („Example of a standard tamplate for the internal analysis”). Kwestionariusz składał się z 40 pytań zamkniętych (odpowiedzi były udzielane w skali 5 stopniowej) oraz komentarza (pytania otwartego) do każdego zagadnienia (opcja dobrowolna). Badania miały charakter anonimowy, kwestionariusze były wypełniane on-line przez naukowców, a jedyną daną różnicującą osoby badane był status naukowca: pracownik (profesor, dr habilitowany, doktor, magister) i doktorant.

W drugim etapie badań – analizie danych – Zespół zdecydował o kolektywnej analizie danych i włączył wszystkich członków Zespołu do intepretowania danych, a ostatecznie formułowania zaleceń do czterech obszarów HR. W celu usprawnienia pracy analitycznej Zespół zdecydował o utworzeniu tzw. KARTY PYTANIA. W każdej karcie znajduje się diagram ilustrujący opinię osób badanych w zakresie danego pytania, komentarze zacytowane *expressis verbis* oraz wynik analizy stanu prawnego danego zagadnienia. Następnie

Zespół dokonał identyfikacji luki w danym zagadnieniu i określił kierunek działania. Opracowane KARTY PYTANIA (40) w przyszłości mogą służyć jako materiał porównawczy w kolejnym badaniu oceniającym wdrożenie i doskonalenie zasad Karty i Kodeksu w DSW. W raporcie końcowym oceny: wysoko, raczej wysoko zostały zagregowane do kategorii „mocne strony uczelni”/„strengths”, a oceny nisko, raczej nisko, średnio do kategorii („pola do doskonalenia”/„challenges”).

Ostatni etap badania to opracowanie na podstawie wyników badań planu działania, uwzględniającego obszary do poprawy, mocne strony i rekomendacje dla Dolnośląskiej Szkoły Wyższej w celu doskonalenia warunków pracy naukowców.

2. Charakterystyka grupy badanej

W Dolnośląskiej Szkole Wyższej grupę naukowców tworzą: profesorowie zwyczajni i doktorzy habilitowani (45), doktorzy i magistry doktoranci zatrudnienie na etat (92), magistry studenci-doktoranci (125). W sumie do udziału w badaniu zostało zaproszonych 262 naukowców z DSW. Liczba uzyskanych zwrotów wyniosła 87. Wskaźnik udziału w badaniu wyniósł więc około 30%.

3. Dokumentacja badań

W biurze Prorektora ds. badań i rozwoju jest przechowywana pełna dokumentacja dotycząca (1) aplikacji DSW o logo *HR Excellence in Research* oraz (2) szczegółowe opracowania wyników badań realizowanych metodą analizy treści i badań sondażowych wśród naukowców DSW. Do wglądu znajdują się zarówno dane, narzędzia, jak i cząstkowe raporty członków zespołu. Podstawowy materiał analityczny to 40 KART, w których znajdują się dane, odpowiedzi i interpretacje wszystkich zagadnień zawartych w przykładowym narzędziu UE do analizy wdrożenia zasad Karty i Kodeksu.

4. Wyniki badań

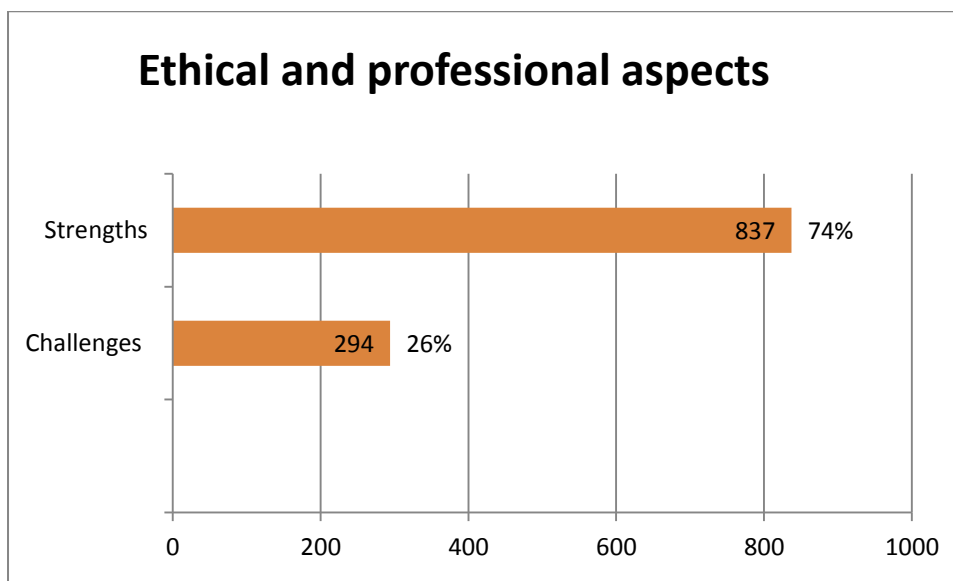
W dalszej części raportu omawiane są zbiorczo cztery obszary: (I) Ethical and professional aspects; (II) Recruitment; (III) Working conditions and social security; (IV) Training. Analizy Zespołu pokazują, że mocnymi stronami DSW w realizacji zaleceń Karty i Kodeksu są przede wszystkim obszary I i IV. Obszary wymagające szczególnej troski ze strony uczelni to II i III. Zakres do doskonalenia jest w nich największy, co potwierdza także analiza wewnętrznych dokumentów uczelni. Zespół zdecydował o przedstawieniu uwag w raporcie do wszystkich obszarów, pomimo ich wysokiej zbiorczej oceny dokonanej przez naukowców DSW. Wykresy i diagramy znajdujące się w dokumentacji badania i potwierdzają zawarte w planie działania rekomendacje Zespołu.

4.1. ASPEKTY ETYCZNE I PROFESJONALNE/ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS

Analiza dokumentów dotyczących części *Ethical and professional aspects* ukazuje zasadniczą zgodność wewnętrznych aktów prawnych Dolnośląskiej Szkoły Wyższej lub zewnętrznych aktów prawnych, którym Dolnośląska Szkoła Wyższa podlega, z zasadami wyszczególnionymi w Europejskiej Karcie Naukowca. Rekomendowane poniżej działania legislacyjne i wykonawcze mają na celu wyeliminowanie niewielkich luk w wewnętrznych regulacjach DSW oraz ściślejsze powiązanie tych regulacji z zasadami EKN.

Analiza wyników badań ankietowych ukazuje, że naukowcy z reguły wysoko oceniają etyczny i zawodowy aspekt środowiska naukowego DSW. Zgłaszają jednak w komentarzach do ankiety ważne uwagi i sugestie, które mogą udoskonalić warunki prowadzenia pracy naukowej w DSW i uczynić je bardziej przyjaznymi. Komentarze wskazują na potrzebę zrewidowania lub uściślenia niektórych regulacji prawnych (np. systemu oceny pracownika), potrzebę dodatkowych szkoleń (np. z zakresu prawa własności intelektualnej), a także zmianę niektórych praktyk (np. konsekwentne stosowanie poczty elektronicznej DSW w korespondencji zawodowej). Poniższy plan działania w dużej mierze uwzględnia uwagi zgłoszone w komentarzach.

Rys. 1. Ogólna ocena obszaru I przez naukowców DSW



Z analizy treści aktów prawnych DSW wynika, że doskonalenie w obszarze (etyka i profesjonalizm) będzie polegało na uzupełnieniu i uszczegółowieniu istniejących już aktów prawnych np. formalne przyjęcie kodeksu etycznego naukowca, rozszerzenie katalogu czynników objętych zakazem dyskryminacji czy wprowadzenie precyzyjnych kryteriów w procesie oceny działalności naukowej i organizacyjnej pracownika.

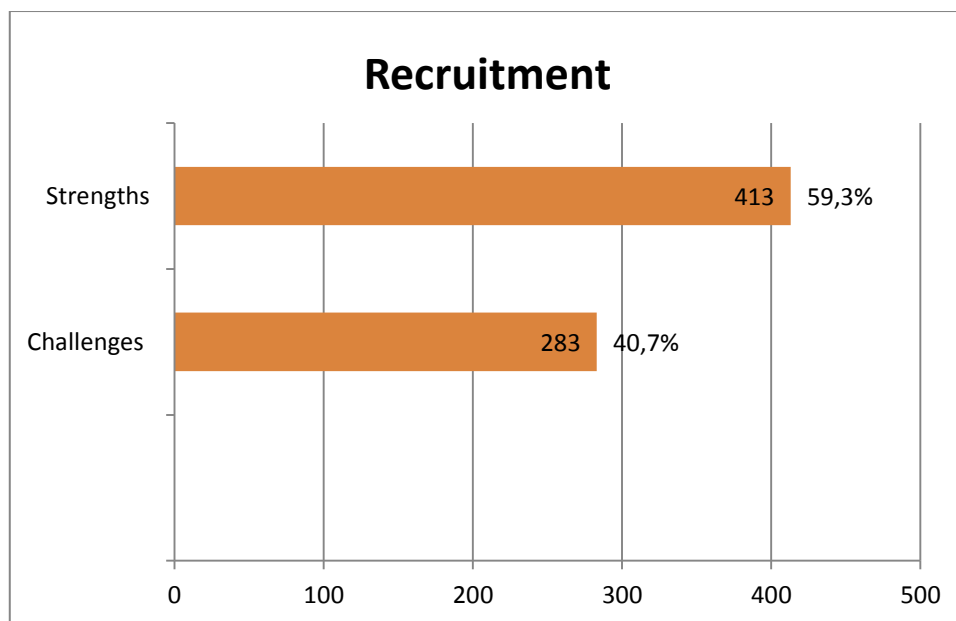
Wyniki badań ankietowych wskazują, że w obszarze etyki doskonalić należy przede wszystkim: formy upowszechniania wiedzy z zakresu praw własności intelektualnej wśród naukowców; rozwiązania dotyczące podziału obowiązków organizacyjnych wśród pracowników DSW, mechanizmy bezpieczeństwa danych przesyłanych i wykorzystywanych przez pracowników uczelni.

4.2 REKRUTACJA NOWYCH PRACOWNIKÓW/RECRUITMENT

Analiza treści Statutu DSW i wypowiedzi naukowców dotyczących obszaru drugiego tj. rekrutacji i zatrudniania nowych pracowników naukowo-dydaktycznych wskazuje na potrzebę dookreślenia ogólnych zapisów znajdujących się w Statucie i stworzenie precyzyjnych reguł działania organu zajmującego się rekrutacją pracowników (Komisja rekrutująca nowych pracowników i oceniająca ich dorobek). Treści zawarte w komentarzach wskazują, że badacze

stwierdzają brak takich procedur, a jednocześnie są przekonani o konieczności powołania komisji i utworzenia klarownych procedur postępowania w procesie rekrutacji. Jest to ważne spostrzeżenie, popierane również rozwiązaniem przez naukowców - co ułatwi wprowadzenie tej zmiany w strukturze i dokumentacji DSW, tak, aby spełnić wymagania Karty, a szczególnie Kodeksu.

Rys. 2. Ogólna ocena obszaru II przez naukowców DSW



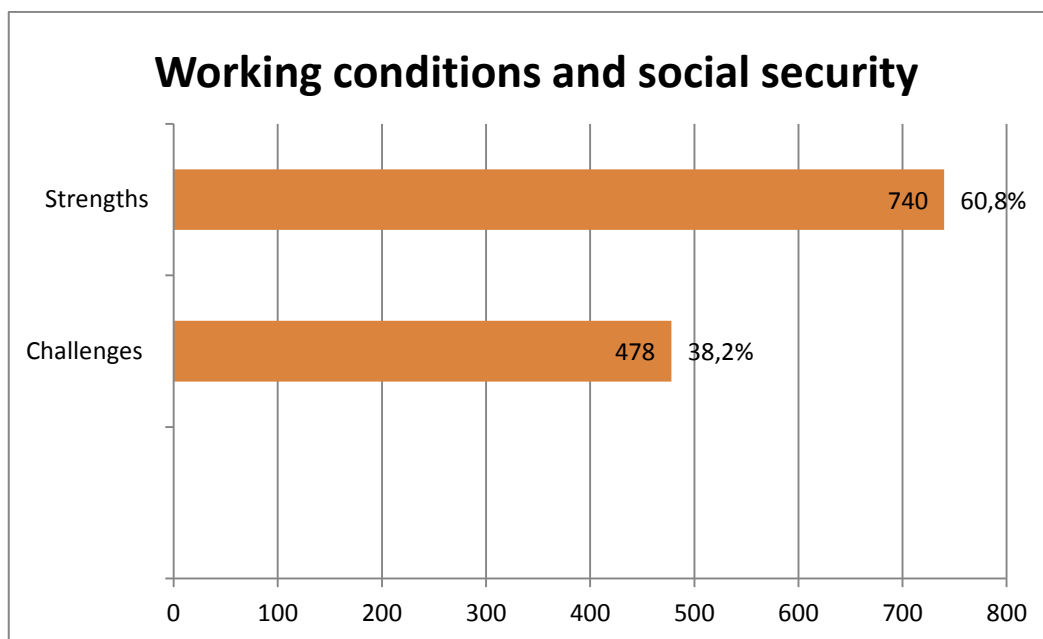
4.3. BEZPIECZEŃSTWO I WARUNKI PRACY/ WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY

Wyniki analizy dokumentów i opinii naukowców wskazują, że warunki prowadzenia badań i środowisko, polityka równych szans są oceniane bardzo wysoko.

Wyzwaniem dla uczelni w tym obszarze jest dbałość o poczucie stabilizacji zatrudnienia wśród naukowców. Związane jest to z opracowaniem i upowszechnianiem uczelnianej strategii rozwoju kariery naukowej badaczy oraz udostępnieniem informacji o zasadach finansowania, premiowania i harmonogramie wynagradzania pracowników.

Obszarem wartym doskonalenia jest także organizacja pracy, która będzie sprzyjać zachowaniu równowagi między pracą naukową, dydaktyczną i organizacyjną pracowników lub też odpowiednio regulować te obowiązki w zależności od priorytetów pracownika i uczelni (np. urlopy naukowe, obniżki godzin itp.).

Rys. 3. Ogólna ocena obszaru III przez naukowców DSW



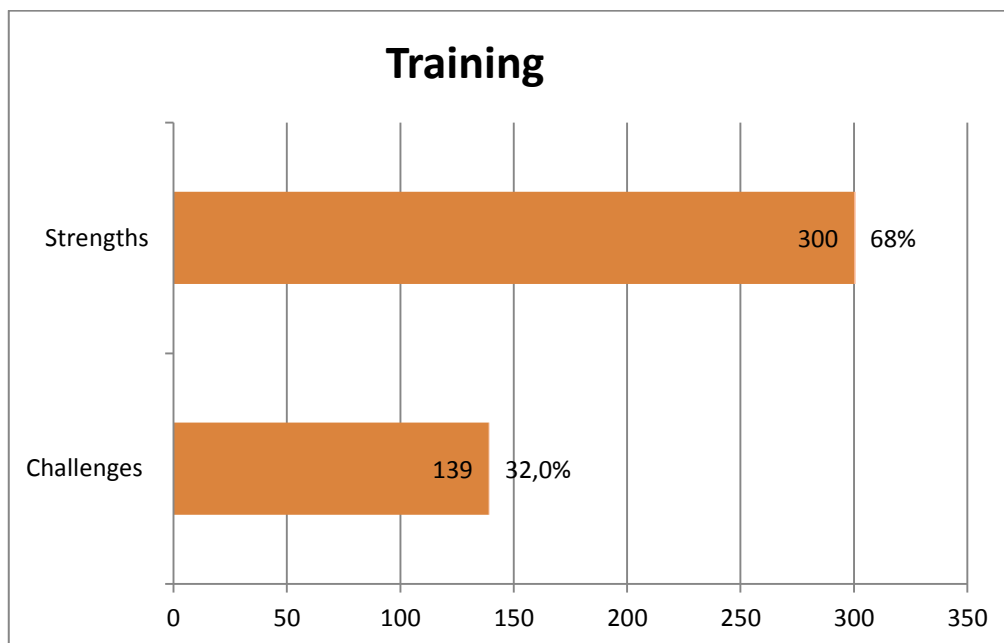
4.4. SZKOLENIA/ TRAINING

Ocena formalnych i pozaformalnych kontaktów o charakterze szkoleniowym/ edukacyjnym jest pozytywna. W uczelni odbywają się cykliczne spotkania naukowe z opiekunem (zapewniają je przepisy zawarte w regulaminie studiów doktorskich i programu doktorskiego) bądź otwarte cykliczne spotkania dla wszystkich pracowników naukowych. Konferencje, seminaria, warsztaty metodologiczne, szkoły letnie to formy edukacyjne obecne w ofercie uczelni dla pracowników.

Analizy opinii naukowców wskazują, jednak że należy doskonalić formy kontaktu edukacyjnego. Uczenie się w działaniu jest formą preferowaną, ale z wypowiedzi naukowców wynika, że okazynie tylko realizowaną. Włączanie młodych pracowników do pracy w projektach badawczych, wspólne prace nad wypełnianiem wniosków grantowych, projektowych itp., przeprowadzanie badań naukowych w terenie z doświadczonymi badaczami,

czy wreszcie wspólne pisanie tekstów to niewykorzystane formy wzajemnego uczenia się naukowców.

Rys. 4. Ogólna ocena obszaru IV przez naukowców DSW



III. PLAN DZIAŁANIA DLA DOLNOŚLĄSKIEJ SZKOŁY WYŻSZEJ

Wyzwania i pola do doskonalenia 2016 – 2018

| Obszary | Planowane działania | Termin i osoba odpowiedzialna |
|--|---|---|
| Etyka i świadomość prawna pracowników DSW | 1. Przyjęcie przez Senat uczelni Kodeksu etyki pracownika naukowego. Rekomendujemy <i>Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty uchwałą Zgromadzenia ogólnego PAN z 13 grudnia 2012 r.</i> | Październik 2016 Rektor |
| | 2. Uzupełnić §6.4 i §9 Zarządzenia nr 45/2013 Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z dnia 2 października 2013 r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu pracy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej zapisem o zakazie dyskryminacji ze względu na język, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. | Październik 2016 Rektor |
| | 3. Przeprowadzenie monitoringu realizacji okólnika o obowiązku korzystania z adresu służbowego poczty elektronicznej przez naukowców w celu zapewnienia bezpieczeństwa danych i sprawnej komunikacji z władzami uczelni. | Czerwiec 2016 Dyrektor Biura Rektora |
| | 4. Zorganizowanie raz w roku otwartego szkolenia z zakresu prawa wewnętrznego DSW i prawa zewnętrznego, wzmacniające system konsultacji z radcą prawnym DSW. | Grudzień 2016 Dyrektor Biura Rektora |

| | | |
|--|--|---|
| | 5. Przygotowanie i przeprowadzenie kampanii upowszechniającej wiedzę na temat własności intelektualnej (autoplgiat, prawa własności) | Grudzień 2017 Dyrektor Centrum Informacji Naukowej |
| Kariera naukowa i strategia rozwoju naukowców | <p>1. Przeprowadzenie audytu funkcjonowania Regulaminu oceny bieżącej i okresowej pracownika.</p> <p>2. Powołanie uczelnianej komisji ekspertów, która m.in. w oparciu o wyniki audytu uściśli kryteria naukowej i organizacyjnej działalności pracowników DSW uwzględniając strategię rozwoju uczelni.</p> <p>3. Opracowanie regulaminu budowania i funkcjonowania zespołów badawczych, projektowych, w tym konsorcjów z interesariuszami zewnętrznymi uwzględniającego społeczny i praktyczny wymiar badań naukowych (wdrożenie, komercjalizacja) oraz pozostałe zalecenia Karty i Kodeksu o współpracy i partnerstwie naukowców.</p> <p>4. Opracowanie kalendarza spotkań i konsultacji naukowców z pracownikami Działu Prawnego, Centrum Informacji Naukowej i Biura Projektów na temat prawa własności intelektualnej, mechanizmów zdobywania kategorii naukowej i środków statutowych oraz finansowania badań naukowych.</p> | <p>Kwiecień 2017 Rektor</p> <p>Październik 2017 Rektor</p> <p>Marzec 2017 Prorektor ds. badań i rozwoju</p> <p>Grudzień 2016 Dziekani</p> |
| Rekrutacja pracowników | 1. Uszczegółowienie zapisów istniejących w Statucie DSW (rozd. IV, paragraf 29 i 32) oraz w | Czerwiec 2016 Pełnomocnik |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>procedurze ISO (PS-10) odnośnie powoływania komisji rekrutacyjnej.</p> <p>2. Wprowadzenie przepisów regulujących funkcjonowanie komisji rekrutacyjnej zajmującej się oceną kandydatów do pracy naukowo-dydaktycznej w DSW, w tym zapisów dotyczących: (i) skali ocen dorobku naukowego kandydata, (ii) oceny wielowymiarowości ścieżki rozwoju kandydata (takich jak: praca poza środowiskiem akademickim, udział w wolontariatach, praca w sektorze gospodarczym itd.), (iii) oceny uznawania doświadczeń w zakresie mobilności geograficznej (praca w zagranicznym ośrodku naukowym bądź sektorze państwowym) kandydata, jak również pracowników etatowych DSW, (iv) oceny uznawania kwalifikacji zawodowych i akademickich zarówno kandydatów, jak i pracowników, (v) oceny uznawania ciągłości rozwoju zawodowego kandydata, (vi) zasad zatrudniania osób ze stopniem doktora i uszczegółowienie przepisów regulujących ich dalszy rozwój zawodowy jako pracowników DSW.</p> | <p>Rektora ds. ISO</p> <p>Wrzesień 2017 Rektor</p> |
| <p>Finansowanie i system motywacyjny</p> | <p>1. Upowszechnienie i udostępnienie informacji o zasadach i kryteriach finansowania i nagradzania pracowników tj. uzyskiwania gratyfikacji finansowych i pozafinansowych</p> <p>2. Opracowanie i udostępnienie informacji o systemie motywacyjnym związanym z karierą naukowca.</p> | <p>Październik 2017 Rektor</p> <p>Październik 2017 Rektor</p> |