



Raport HR Excellence in Research w opinii Doktorantów Uniwersytetu Morskiego w Gdyni

1. Wprowadzenie

Uniwersytet Morski w Gdyni wdrażając zapisy Strategii HR dla pracowników naukowych adresował zaplanowane działania do wszystkich osób realizujących w uczelni działalność naukową, tj. nauczycieli akademickich, do których należą pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni i dydaktyczni, ale także do doktorantów, których działalność naukowa realizowana jest w 3 różnych trybach: w trybie studiów doktoranckich (do 2018 r.), w trybie eksternistycznym oraz w trybie kształcenia w Szkole Doktorskiej (od 2019 r.).

Obecność doktorantów w działalności uczelni przyczynia się do dynamiczności, rozwoju i innowacyjności środowiska akademickiego. Doktoranci prowadzą nowatorskie badania naukowe, angażują się w projekty badawcze, są często źródłem nowych pomysłów, perspektyw i podjęć, a ich zaangażowanie w procesy badawcze przyczyniają się do kreatywnego myślenia i innowacyjności uczelni. Wkład doktorantów w badania i naukę może wspierać misję i budować reputację uczelni. Doktoranci często pracują nad długoterminowymi projektami badawczymi, które mogą się przekształcić w długoterminowe osiągnięcia naukowe dla uczelni.

PONadto, doktoranci stanowią potencjalne pokolenie przyszłych liderów naukowych i edukacyjnych.

W toku prac związanych z wdrażaniem w uczelni zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych prowadzone były akcje informacyjne adresowane do doktorantów. Podczas spotkań prezentowano założenia związane Kartą Naukowca, warunki, jakie musi spełniać uczelnia, aby to wyróżnienie uzyskać i utrzymać oraz korzyści, jakie niesie ze sobą wdrożenie rozwiązań służących tworzeniu jak najlepszych warunków pracy dla pracowników naukowych. Prowadzone były także konsultacje dotyczące zagadnień poruszanych w obu dokumentach oraz Strategii HR dla pracowników naukowych UMG.

Zarówno, przed wystąpieniem z wnioskiem o wyróżnienie w postaci Logo HR Excellence in Research, jak również podczas wdrażania i monitorowania wdrażania Strategii HR dla pracowników naukowych UMG, uczelnia zapoznaje się z opiniami doktorantów na temat warunków prowadzenia przez nich badań naukowych. Obszerne konsultacje i badania przeprowadzono dnia 03.11.2017, oraz w okresie od 25 listopada do 30 grudnia 2023 roku. Konsultacje i badania zostały przeprowadzone odpowiednio przez członków Zespołu ds. opracowania Strategii HR dla pracowników naukowych UMG

i przez członków Zespołu ds. monitorowania wdrożenia Strategii HR dla pracowników naukowych UMG. Członkiem tego ostatniego zespołu jest m.in. przedstawicielka środowiska doktorantów.

W obu badaniach przedstawiciele doktorantów wyrazili swoje opinie na temat zagadnień ujętych w czterech obszarach działalności uczelni, tj. aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja, warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne, szkolenie, czyli w szczególności tych, które najbardziej dotyczą doktorantów. Umożliwiono doktorantom także zgłoszenie swoich uwag i propozycji usprawnień.

Wyniki badania z roku 2017 zostały przedstawione w raporcie wcześniejszym, dlatego w niniejszym dokumencie zostaną one tylko przypomniane, natomiast bardziej szczegółowo zostały omówione wyniki z 2023 r., z jednoczesnym porównaniem wyników obu badań.

2. Badanie w 2017 roku

Wyniki konsultacji i badań przeprowadzonych w roku 2017 przedstawiono w tabeli 1. Badanie miało charakter wywiadu, który przeprowadzono z 9 doktorantami studiów doktoranckich UMG.

Z uwagi na fakt, iż wyniki badania z 2017 r. zostały przedstawione w raporcie dostępnym na stronie https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/wnioski_z_konsultacji_z_doktorantami_amg_nt_log_o_hr_0.pdf

Tabela 1. Opinie i propozycje przedstawicieli doktorantów UMG z roku 2017 na temat wybranych zagadnień poruszanych w Europejskiej Karcie Naukowca (Karta) oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Kodeks).

Obszar badanych zagadnień	Opinie przedstawicieli doktorantów		
	satysfakcjonujące	niesatysfakcjonujące	propozycje usprawnień
Aspekty etyczne i zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> - w ostatnim czasie zaszły zmiany, doktoranci zostali włączeni do finansowania ich publikacji i udziału w konferencjach ze środków katedr - mogą również ubiegać się o dofinansowanie (1800zł) udziału w jednej konferencji naukowej ze środków Prorektora ds. Nauki - doktoranci byli informowani w trakcie zajęć o możliwościach finansowania ich badań ze źródeł zewnętrznych (NCN, NCBiR), o komercjalizacji, patentach oraz prawach autorskich i prawach własności intelektualnej 	<ul style="list-style-type: none"> - generalnie doktoranci narzekają na zbyt małe środki finansowe na ich publikacje i udział w konferencjach zarówno krajowych, jak i zagranicznych - nawet ich włączenie do finansowania ze środków katedry nie jest wystarczające, <i>skoro i dla pracowników brakuje pieniędzy</i> - niektórzy uważają, że jest zbyt słaby przepływ informacji o możliwościach finansowania zewnętrznego ich badań - tylko dwie osoby złożyły wnioski o grant do NCN - ocena zajęć dydaktycznych i ich prowadzących przez studentów, zdaniem doktorantów, budzi zastrzeżenia (niektórzy byli już oceniani) 	<ul style="list-style-type: none"> - doktoranci postulują zwiększenie finansowania ich publikacji i udziału w konferencjach, ponieważ <i>„skoro dla Uczelni punkty za te publikacje się liczą nie powinno być problemu z ich finansowaniem”</i> - zdaniem części rozmówców wskazane jest usprawnienie przepływu informacji o zewnętrznych źródłach finansowania - większość rozmówców uważa za potrzebne udoskonalenie mechanizmu (systemu) oceny zajęć dydaktycznych i wykładowców przez studentów
Rekrutacja	-	-	<ul style="list-style-type: none"> - niektórzy doktoranci chcieliby, aby uczelnia oferowała im pracę
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne	<ul style="list-style-type: none"> - gdy opiekun naukowy troszczy się o doktorantów mają oni zapewnione materiały niezbędne do badań do dysertacji; wielu opiekunów taką troskę przejawia - doktoranci generalnie są zadowoleni ze stypendiów, o które mogą się ubiegać w czasie studiów (występują w sumie trzy ich rodzaje) 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>„jak promotor nie zapewnia środków na badania (spisana umowa) to trzeba wrócić do przestrzegania etyki”</i> - zdaniem niektórych rozmówców informacje o możliwości udziału w grantach, projektach, badaniach nie trafiają do wszystkich doktorantów; tylko nieliczni mogą w nich brać udział i mają lepsze możliwości przygotowywania wartościowych publikacji 	<ul style="list-style-type: none"> - informacje o możliwościach uczestniczenia w różnych przedsięwzięciach badawczych, projektach powinny docierać do wszystkich doktorantów - w ramach doradztwa zawodowego i staży zawodowych dla doktorantów wskazane byłoby nawiązanie kontaktów uczelni z potencjalnymi pracodawcami, którzy oferowaliby doktorantom pracę/ staże zawodowe

	<ul style="list-style-type: none"> - cieszą się, że od roku akademickiego 2017/2018 na obu wydziałach obowiązują już te same trzy rodzaje stypendiów - doktoranci mają wiedzę o tym, że mogą ubiegać się również o inne stypendia, np. prezydenta Gdyni czy marszałka województwa 	<ul style="list-style-type: none"> - nieliczni rozmówcy zwrócili uwagę, że stypendia dla doktorantów są bardzo niskie, nawet niższe niż dla studentów, np. stypendium dla najlepszych doktorantów - niektórzy uważają, że możliwości wyróżniania doktorantów „<i>istnieją, ale zasady powinny być inaczej sformułowane</i>” - część uczestników spotkań żałuje, że uczelnia nie oferuje im staży zawodowych oraz doradztwa zawodowego 	
Szkolenie	<ul style="list-style-type: none"> - wielu doktorantów chwali swoich promotorów - gdy opiekun naukowy dba o sprawy doktorantów mają oni zapewnione środki finansowe na badania i rozwój, mają właściwą opiekę naukową; „<i>wszystko zależy</i>” 	<ul style="list-style-type: none"> - niektórzy doktoranci „<i>czują się osamotnieni, muszą sobie radzić sami</i>”; ich współpraca z opiekunem naukowym nie zawsze układa się satysfakcjonująco 	<ul style="list-style-type: none"> - doktoranci proponują, aby przy doborze promotorów zwracać uwagę na ilość „niepowodzeń”, tzn. doktorantów, którzy będąc pod ich kierunkiem nie otworzyli przewodu, i wziąć ten fakt pod uwagę przy podpisywaniu kolejnej umowy - doktoranci chcieliby mieć więcej zajęć ze statystyki oraz zajęcia z jęz. angielskiego – „<i>aby nie musieli ich sobie organizować i finansować sami</i>”

3. Badanie w 2023 roku

W wyniku wprowadzenia w 2018 roku w życie nowej Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce zmieniła się forma kształcenia doktorantów na uczelniach w Polsce i tym samym nabór do prowadzonych dotychczas przez UMG studiów doktoranckich został wstrzymany. Doktoranci tych studiów uzyskali możliwość kontynuacji studiów do momentu ich ukończenia. W rzeczywistości, z uwagi na okres pandemii, ostatni studenci studiów doktoranckich jeszcze w chwili obecnej są w końcowej fazie kształcenia (do końca 2024 roku).

Na podstawie nowych przepisów, o których wspomniano powyżej, Uniwersytet Morski w Gdyni w roku 2019 powołał do życia Szkołę Doktorską, w której kształcenie odbywa aktualnie 18 doktorantów, z czego, 13 osób wzięło udział w badaniu ankietowym, co stanowi 72% ogółu doktorantów podlegających kształceniu w 2023 roku.

Dążąc do ujednoczenia metodologii badań doktorantów i nauczycieli akademickich, zdecydowano się przeprowadzić badanie ankietowe z zachowaniem jednolitości obszarów poddawanych badaniu, zgodnych z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w 2023 roku przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Opinie i propozycje doktorantów Szkoły Doktorskiej UMG z roku 2023 na temat wybranych zagadnień poruszanych w Europejskiej Karcie Naukowca (Karta) oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Kodeks).

Obszar badanych zagadnień	Pytanie	Wynik
Aspekty etyczne i zawodowe	Jak ocenia Pani/Pan swój poziom znajomości "Kodeksu etyki pracownika naukowego", przepisów w zakresie prawa własności intelektualnej, zasad związanych z komercjalizacją wyników badań?	92,5% - satysfakcjonujący 7,7% - niesatysfakcjonujący 0% - nie mam zdania
	Czy w Pani/Pana ocenie w UMG występują praktyki dyskryminujące w zakresie: a) płci b) wieku c) pochodzenia d) religii lub wyznania e) orientacji seksualnej f) języka g) niepełnosprawności h) przekonań politycznych i) statusu społecznego lub materialnego j) podległości służbowej k) nie występują	76,9% nie występują 15,3% w zakresie podległości służbowej 7,7% w zakresie języka
	Jak ocenia Pani/Pan wsparcie uczelni w zakresie nawiązywania współpracy z przedsiębiorcami?	69,2% - satysfakcjonujący 23,1% - niesatysfakcjonujący 7,7% - nie mam zdania
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne	Jak ocenia Pani/Pan dostępność środków finansowych przeznaczonych na badania naukowe doktorantów SD UMG?	61,5% - satysfakcjonujący 23,1% - niesatysfakcjonujący 15,4% - nie mam zdania
	Jak ocenia Pani/Pan dostępność środków finansowych przeznaczonych na udział doktorantów SD UMG w konferencjach naukowych?	76,9% - satysfakcjonujący 7,7% - niesatysfakcjonujący 15,4% - nie mam zdania

	Jak ocenia Pani/Pan dostępność środków finansowych przeznaczonych na publikacje artykułów naukowych doktorantów SD UMG?	61,5% - satysfakcjonujący 23,1% - niesatysfakcjonujący 15,4% - nie mam zdania
	Jak ocenia Pani/Pan ilość i jakość informacji o dostępności środków finansowych przeznaczonych na działalność naukową doktorantów SD UMG?	76,9% - satysfakcjonujący 15,4% - niesatysfakcjonujący 7,7% - nie mam zdania
	Jak ocenia Pani/Pan dostępność środków finansowych na staże naukowe/praktyki doktorantów SD UMG?	69,2% - satysfakcjonujący 15,4% - niesatysfakcjonujący 15,4% - nie mam zdania
Szkolenie	Jak ocenia Pani/Pan poziom merytoryczny zajęć prowadzonych w SD UMG?	100% - satysfakcjonujący 0% - niesatysfakcjonujący 0% - nie mam zdania
	Jak ocenia Pani/Pan poziom pracy nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w SD UMG?	100% - satysfakcjonujący 0% - niesatysfakcjonujący 0% - nie mam zdania
	Jak ocenia Pani/Pan poziom pracy promotora/promotorów?	100% - satysfakcjonujący 0% - niesatysfakcjonujący 0% - nie mam zdania

W pytaniach otwartych doktoranci wskazali dodatkowo na 2 obszary, które w ich opinii Szkoła Doktorska mogłaby rozważyć jako element uatrakcyjnienia oferty dydaktycznej i badawczej, tj.:

- *„Głównym problemem jest ograniczona możliwość dofinansowania badań dla doktorantów. Doktoranci nie otrzymują środków z projektów w danej katedrze/zakładzie, jak pracownicy danych katedr/zakładów. Ograniczona jest również pomoc w zakresie rozpowszechnienia badań ankietowych wśród studentów i pracowników Uczelni, poprzez niechęć do udostępniania ich na stronie internetowej lub Facebooku Uczelni. Problem stanowi brak współpracy lub niewystarczająca współpraca z innymi uczelniami, w celu możliwości przeprowadzenia badań czy przekazania lub udostępnienia informacji innym uczelniom, które mogłyby również udostępnić swoim pracownikom, czy studentom”.*
- *„Brak możliwości nauki języka niemieckiego, francuskiego i języków skandynawskich, brak dostępu do publikacji w języku niemieckim i francuskim, brak współpracy polsko-niemieckiej, brak wykładów przybliżających studentom i doktorantom realia Niemiec i krajów skandynawskich (w przeszłości były zajęcia w ramach Uniwersytetu Bałtyckiego i zostały zlikwidowane, był lektorat języka niemieckiego i szwedzkiego - ich likwidacja to duży regres). Wyłącznie języka angielskiego jest nieuzasadniona biorąc pod uwagę fakt, że Polaka graniczy z Niemcami a Niemcy są potentatem ekonomicznym (trzecia gospodarka świata), morskim i technologicznym, a nowe trendy w Niemczech i Austrii są przedmiotem intensywnego i inspirującego dyskursu naukowego, ale też praktycznego w języku niemieckim, od którego nasza Uczelnia się odcina. Języki narodowe w nauce wcale nie zanikły i nie są w całości zastąpione językiem angielskim, a język niemiecki i francuski są szczególnie istotne. Uczelnia o profilu morskim powinna być miejscem nastawionym na nauczanie studentów, doktorantów i komercyjnych słuchaczy języków krajów Regionu Morza Bałtyckiego, w tym niemieckiego, szwedzkiego, duńskiego, fińskiego, litewskiego, powinna być ośrodkiem w którym są prowadzone studia w języku niemieckim i w którym Niemcy się chętnie kształcą, w którym można z Niemcami porozmawiać w ich języku - kiedyś uczelnie trójmiejskie pełniły taką rolę platformy współpracy i dyskursu polsko-niemieckiego i to powinno wrócić”.*

W ocenie Zespołu ds. monitorowania wdrożenia Strategii HR for Researchers dla pracowników naukowych UMG, który opracował niniejszy dokument, odpowiedzi „nie mam zdania” udzielili doktoranci pierwszego roku kształcenia w Szkole Doktorskiej, a zatem osoby, których zasadnicza działalność badawcza rozpocznie się w drugim i kolejnych semestrach.

Odpowiedzi pozytywne w obszarze aspektów etycznych i zawodowych stanowiły 69,2% w zakresie wsparcia uczelni w nawiązywaniu współpracy z przedsiębiorcami, 76% w zakresie niewystępowania praktyk dyskryminacyjnych oraz 92,5% w ocenie własnego poziom znajomości "Kodeksu etyki pracownika naukowego", przepisów w zakresie prawa własności intelektualnej i zasad związanych z komercjalizacją wyników badań. Negatywne odpowiedzi stanowiły odpowiednio: 23,1%, 15,3% oraz 7,7%. Brak zdania na przedmiotowe zagadnienia wykazało od 0% do 7,7% ankietowanych.

W obszarze warunków pracy i bezpieczeństwa socjalnego od 61,5% do 76,9% pozytywnie ocenia zarówno dostępność do środków finansowych na badania naukowe, na udział w konferencjach naukowych, na publikacje artykułów naukowych, na staże naukowe oraz informacji o możliwych źródłach finansowania działalności naukowej doktorantów. Od 7,7% do 23,1% respondentów uważa, że dostępność tych środków jest niesatysfakcjonująca. A od 7,7% do 15,4% nie ma na ten temat zdania.

Najlepiej ocenione zostały zagadnienia związane z poziomem merytorycznym prowadzonych zajęć, poziomem pracy nauczycieli prowadzących zajęcia oraz poziomem pracy promotorów. 100% ankietowanych jest usatysfakcjonowanych w tym obszarze.

4. Porównanie wyników

Porównując wyniki uzyskane w badaniu 2023 do tych z 2017 roku należy podkreślić, że w obu badaniach pozytywnie oceniono:

- ilość i jakość informacji o dostępności środków finansowych przeznaczonych na działalność naukową doktorantów,
- poziom znajomości przepisów w zakresie prawa własności intelektualnej oraz zasad związanych z komercjalizacją wyników badań,
- opiekę promotora/promotorów.

Jako obszary wymagające poprawy bądź udoskonalenia wskazano:

- wsparcie finansowe przeznaczone na udział doktorantów w konferencjach naukowych,
- wsparcie finansowe przeznaczone na publikacje artykułów naukowych.

Wśród odpowiedzi na pytania otwarte pojawiła się sugestia, aby Szkoła Doktorska Uniwersytetu Morskiego w Gdyni wydzieliła większą pulę środków finansowych oferowanych doktorantom lub pozyskać takie środki z instytucji finansujących na działalność badawczą (prowadzenie badań, staże naukowe) oraz na upowszechnianie ich działalności badawczej (udział w konferencjach naukowych, publikacje artykułów naukowych).

5. Rekomendacje

Wyniki tego badania wskazują jasno na oczekiwane wsparcie oferowane doktorantom w zakresie rozwoju ich działalności badawczej, a zatem wsparcie rozwoju ich kariery już na początkowym jej etapie.

Działania, jakie uczelnia winna zaoferować doktorantom, to m.in.:

- szkolenia z zakresu pozyskiwania środków na działalność badawczą, w tym finansowe wsparcie udziału w konferencjach,
- szkolenia z zakresu metodologii badawczej, statystyki, etyki naukowej czy umiejętności prezentacyjnych,
- włączenie doktorantów w wydarzenia popularyzujące wyniki działalności naukowej,
- udział doktorantów w seminariach naukowych, gdzie doktoranci mogą prezentować swoje badania i otrzymać opinie,
- wsparcie doktorantów w zakresie realizacji staży naukowych oraz staży w przemyśle,
- opracowanie i wdrożenie mechanizmów zachęcających pracowników badawczych UMG do włączania doktorantów w skład zespołów badawczych uczelni,

- dostarczanie wsparcia psychologicznego dla doktorantów, zwłaszcza w okresach intensywnej pracy badawczej,
- ułatwianie współpracy z sektorem prywatnym, co może prowadzić do możliwości praktyk, finansowania projektów czy wspólnych badań,
- wspieranie udziału doktorantów w konkursach naukowych i przyznawanie nagród za osiągnięcia.

Opracowanie raportu:

Zespół ds. monitorowania wdrożenia Strategii HR for Researchers dla pracowników naukowych UMG.