

ANALIZA WEWNĘTRZNA

Metodologia badania

Cel i charakter badania

W ramach przygotowań Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie (AEH; ang. University of Economics and Human Sciences in Warsaw – UEHS; obecnie Uniwersytet VIZJA) do wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca (European Charter for Researchers) w maju 2025 r. przeprowadzono wewnętrzne badanie ankietowe wśród naukowców Uczelni.

Głównym celem badania było poznanie opinii i doświadczeń naukowców oraz dokonanie diagnozy stopnia, w jakim – w ich percepcji – zasady Europejskiej Karty Naukowca znajdują odzwierciedlenie w politykach, procedurach, praktykach oraz środowisku pracy funkcjonujących w Uczelni.

Badanie miało w szczególności służyć:

- identyfikacji obszarów postrzeganych przez naukowców jako mocne strony Uczelni;
- identyfikacji obszarów, w których mogą występować luki lub potrzeba dalszego doskonalenia;
- rozpoznaniu obszarów, w których istniejące rozwiązania instytucjonalne mogą wymagać dalszej formalizacji, zwiększenia dostępności, widoczności lub skuteczniejszej komunikacji;
- dostarczeniu danych empirycznych wspierających przeprowadzenie **Internal Analysis** oraz opracowanie **GAP Analysis i HRS4R Action Plan**;
- stworzeniu punktu odniesienia (*baseline*) umożliwiającego monitorowanie zmian w kolejnych etapach realizacji HRS4R.

Badanie miało charakter ilościowy, diagnostyczny i przekrojowy. Należy podkreślić, że jego przedmiotem była przede wszystkim percepcja naukowców dotycząca funkcjonowania Uczelni. Wyniki ankiety stanowiły zatem jedno ze źródeł informacji wykorzystywanych w procesie oceny praktyk instytucjonalnych w odniesieniu do zasad Europejskiej Karty Naukowca i nie były traktowane jako samodzielny dowód formalnej zgodności lub niezgodności Uczelni z poszczególnymi zasadami Karty.

Populacja badana i rekrutacja respondentów

Populację badaną stanowili naukowcy Uczelni objęci procesem wdrażania Europejskiej Karty Naukowca. Łączna liczebność populacji wynosiła $N = 153$ osoby (w tym osoby z zagranicy – 50; w tym kobiety – 53; osoby na etapie R3 lub R4 – 62; osoby na etapie R2 – 79; osoby na etapie R1 – 12).

Do udziału w badaniu zaproszono wszystkich członków populacji docelowej. Oznacza to, że nie zastosowano doboru próby w sensie statystycznym, lecz przyjęto podejście oparte na objęciu badaniem **całej dostępnej populacji docelowej (census approach)**.

Zaproszenie do udziału w badaniu zostało przesłane wszystkim 153 osobom na ich służbowe adresy e-mail. Wiadomość zawierała informacje dotyczące celu badania, jego związku z procesem wdrażania Europejskiej Karty Naukowca oraz sposobu udziału w ankiecie.

Respondenci mieli **14 dni** na wypełnienie kwestionariusza. W celu zwiększenia poziomu uczestnictwa po siedmiu dniach od wysłania pierwszego zaproszenia przesłano wiadomość przypominającą. Drugie przypomnienie zostało wysłane dwa dni przed zakończeniem badania.

Ostateczny **wskaźnik uczestnictwa wyniósł 79% populacji objętej badaniem**. Tak wysoki poziom uczestnictwa zwiększa wartość diagnostyczną uzyskanych wyników i pozwala uznać, że badanie objęło znaczną część społeczności naukowej Uczelni.

Opracowanie i konstrukcja kwestionariusza

Kwestionariusz ankiety został opracowany przez **Working Group** powołaną w związku z procesem wdrażania Europejskiej Karty Naukowca. Następnie jego zakres merytoryczny, konstrukcja oraz sposób sformułowania pytań zostały poddane konsultacji przez **Steering Committee**.

Zastosowanie dwuetapowego procesu opracowania narzędzia – przygotowanie przez Working Group oraz konsultacja przez Steering Committee – miało na celu zapewnienie zgodności zakresu badania z celami Internal Analysis oraz adekwatnego odniesienia pytań do zasad Europejskiej Karty Naukowca i instytucjonalnego kontekstu Uczelni.

Kwestionariusz składał się z **45 pytań**, w tym **41 pytań merytorycznych oraz 4 pytań demograficznych/metryczkowych**. Pytania merytoryczne odnosiły się do 20 zasad wskazanych w Europejskiej Karcie Naukowca i obejmowały kluczowe aspekty środowiska pracy naukowców, w tym m.in. wolność badań, etykę i odpowiedzialność zawodową, rekrutację i selekcję, warunki pracy, równe traktowanie, mobilność, rozwój kariery, mentoring i opiekę naukową, szkolenia, dostęp do infrastruktury oraz udział naukowców w procesach konsultacyjnych i decyzyjnych Uczelni.

W pytaniach merytorycznych zastosowano pięciostopniową skalę odpowiedzi:

1. „w pełni się zgadzam” (*fully agree*);
2. „zgadzam się” (*agree*);
3. „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam” (*neither agree nor disagree*);
4. „nie zgadzam się” (*disagree*);
5. „w pełni się nie zgadzam” (*fully disagree*).

Kwestionariusz został przygotowany w dwóch równoległych wersjach językowych – **polskiej i angielskiej**. Obie wersje zostały zweryfikowane pod kątem **zgodności znaczeniowej**, tak aby

ograniczyć ryzyko różnic interpretacyjnych wynikających z zastosowania dwóch języków i zapewnić możliwie równoważne rozumienie pytań przez respondentów.

Procedura realizacji badania i zapewnienie anonimowości

Badanie przeprowadzono w formie elektronicznej z wykorzystaniem platformy **Google Forms**. Elektroniczna forma badania umożliwiła sprawne udostępnienie kwestionariusza całej populacji docelowej, gromadzenie odpowiedzi oraz monitorowanie poziomu uczestnictwa w trakcie realizacji badania.

Formularz został skonfigurowany w sposób zapewniający **anonimowość respondentów**. Nie zbierał adresów e-mail, imion i nazwisk, identyfikatorów kont ani innych danych pozwalających na bezpośrednią identyfikację osoby wypełniającej ankietę. Wyniki były następnie analizowane i prezentowane wyłącznie w postaci zagregowanej.

Udział w badaniu miał charakter dobrowolny. Respondenci zostali poinformowani o celu badania oraz jego związku z procesem wdrażania Europejskiej Karty Naukowca.

Przyjęte rozwiązania organizacyjne i techniczne miały na celu stworzenie warunków sprzyjających swobodnemu wyrażaniu opinii oraz ograniczenie ryzyka wpływu możliwości identyfikacji respondenta na udzielane odpowiedzi.

Analiza i interpretacja danych

Zebrane dane poddano **analizie opisowej**. Dla każdego pytania określono rozkład procentowy poszczególnych kategorii odpowiedzi. Wyniki przedstawiono również w formie graficznej w dalszej części dokumentu.

W analizie zwrócono szczególną uwagę na:

- łączny udział odpowiedzi pozytywnych („w pełni się zgadzam” i „zgadzam się”);
- udział odpowiedzi zdecydowanie pozytywnych („w pełni się zgadzam”);
- udział odpowiedzi neutralnych;
- udział odpowiedzi negatywnych („nie zgadzam się” i „w pełni się nie zgadzam”);
- relatywne różnice pomiędzy wynikami uzyskanymi dla poszczególnych obszarów objętych badaniem.

Przyjęto, że **niższy poziom odpowiedzi pozytywnych nie jest automatycznie równoznaczny z występowaniem luki instytucjonalnej**. Interpretacja wyników uwzględniała również charakter badanego zagadnienia oraz udział odpowiedzi neutralnych.

Odpowiedzi neutralne mogły bowiem wynikać m.in. z braku bezpośredniego doświadczenia respondenta z określoną procedurą lub instrumentem, ograniczonej wiedzy o istniejących rozwiązaniach albo niewystarczającej widoczności i komunikacji danego mechanizmu instytucjonalnego. Z tego względu odpowiedzi neutralnych nie traktowano jako odpowiedzi negatywnych.

W procesie interpretacji wyników i przygotowywania GAP Analysis dążono zatem do rozróżnienia pomiędzy:

1. **luką instytucjonalną (policy/institutional gap)** – sytuacją, w której odpowiednie rozwiązanie, polityka lub mechanizm nie istnieje albo nie odpowiada w wystarczającym stopniu zasadom Karty;
2. **luką wdrożeniową lub formalizacyjną (implementation/formalization gap)** – sytuacją, w której określone rozwiązania istnieją, lecz wymagają dalszego uporządkowania, formalizacji, zwiększenia dostępności lub bardziej konsekwentnego stosowania;
3. **luką komunikacyjną lub świadomościową (communication/awareness gap)** – sytuacją, w której odpowiednie rozwiązanie istnieje, ale część naukowców nie posiada wystarczającej wiedzy na temat jego istnienia, zakresu lub sposobu korzystania z niego.

Podjęcie to umożliwiło bardziej precyzyjne powiązanie przeprowadzonej diagnozy z charakterem działań zaproponowanych następnie w ramach HRS4R Action Plan.

Przełożenie wyników ankiety na skalę wdrożenia GAP

W ankiecie dla badaczy wykorzystano pięciostopniową skalę odpowiedzi typu Likerta, od „w pełni się zgadzam” do „w pełni się nie zgadzam”. Na potrzeby analizy HRS4R GAP odpowiedzi ankietowe zinterpretowano następnie w odniesieniu do czterostopniowej skali wdrożenia stosowanej w Europejskiej Karcie Naukowca: ++ (w pełni wdrożone), +/- (prawie, ale nie w pełni wdrożone), -/+ (częściowo wdrożone) i -- (wdrożone niewystarczająco). Jako główny wskaźnik ilościowy wykorzystano łączny udział odpowiedzi „w pełni się zgadzam” i „zgadzam się”. Zgodnie z wewnętrzną zasadą analityczną, wyniki $\geq 90\%$ pozytywnych odpowiedzi były zazwyczaj uznawane za zgodne z ++, 80–89% z +/-, 60–79% z -/+ i $< 60\%$ z --. Progi te wykorzystano jako pomoc analityczną, a nie jako wartości graniczne określone przez Komisję Europejską. W przypadku, gdy zasada była objęta kilkoma pytaniami ankiety, klasyfikacja uwzględniała wzorzec odpowiedzi w odpowiednich pytaniach, w tym odpowiedzi neutralne i negatywne, a także dane z analizy instytucjonalnej. W związku z tym ostateczna klasyfikacja GAP odzwierciedla szacowany poziom wdrożenia instytucjonalnego, a nie mechaniczne przeliczenie pojedynczego procenta ankiety.

Wykorzystanie wyników w procesie HRS4R

Wyniki badania zostały wykorzystane jako jedno z kluczowych źródeł informacji w procesie Internal Analysis. Stanowiły podstawę do identyfikacji obszarów postrzeganych przez naukowców jako mocne strony Uczelni oraz obszarów wymagających dalszej analizy lub doskonalenia.

Wnioski wynikające z badania zostały następnie wykorzystane przez zespoły zaangażowane w proces HRS4R przy opracowywaniu **GAP Analysis oraz Action Plan**.

Wyników ankiety nie należy jednak traktować w oderwaniu od innych źródeł informacji. Odpowiedzi naukowców odzwierciedlają ich wiedzę, doświadczenia i percepcję środowiska instytucjonalnego. Z tego względu właściwa interpretacja potencjalnych luk powinna uwzględniać

również analizę obowiązujących w Uczelni regulacji, procedur, dokumentów oraz rzeczywistych praktyk.

Takie podejście umożliwia odróżnienie sytuacji, w której określone rozwiązanie instytucjonalne rzeczywiście nie istnieje, od sytuacji, w której rozwiązanie funkcjonuje, ale nie jest wystarczająco znane lub widoczne dla naukowców.

Zaangażowanie interesariuszy, konsultacje i zarządzanie instytucjonalne procesem HRS4R

Zaangażowanie interesariuszy stanowiło integralny element Analizy Wewnętrznej oraz procesu planowania HRS4R. Na etapie diagnozy Uczelnia dążyła do zapewnienia szerokiego udziału społeczności badawczej, zapraszając wszystkich członków docelowej populacji naukowców do udziału w ogólnouczelnianym badaniu ankietowym. Wskaźnik uczestnictwa na poziomie 79% zapewnił istotną podstawę empiryczną do identyfikacji sposobu, w jaki naukowcy postrzegają mocne strony instytucji oraz obszary wymagające dalszego rozwoju.

Zaangażowanie interesariuszy było kontynuowane na etapie analizy i planowania poprzez prace Working Group oraz Steering Committee. Working Group dokonała przeglądu i interpretacji zagregowanych wyników badania ankietowego w kontekście zasad Europejskiej Karty Naukowca, a tam, gdzie było to zasadne, również w odniesieniu do obowiązujących regulacji, procedur i praktyk instytucjonalnych oraz innych dostępnych źródeł informacji. Szczególną uwagę poświęcono obszarom, które uzyskały relatywnie niższy odsetek ocen pozytywnych lub wyższy udział odpowiedzi neutralnych bądź negatywnych, a także obszarom, w których istniejące rozwiązania instytucjonalne mogły wymagać dalszej formalizacji, poprawy dostępności lub widoczności, bardziej konsekwentnego wdrażania bądź wzmocnienia koordynacji instytucjonalnej.

Na tej podstawie Working Group uczestniczyła w identyfikacji priorytetów instytucjonalnych oraz formułowaniu propozycji na potrzeby GAP Analysis i HRS4R Action Plan. Wyniki, wnioski oraz proponowane kierunki rozwoju instytucjonalnego zostały przedstawione Steering Committee i poddane dyskusji w jego ramach. Zapewniło to mechanizm umożliwiający powiązanie informacji i opinii pochodzących od społeczności badawczej ze strategicznymi i organizacyjnymi uwarunkowaniami istotnymi dla wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca.

Zaangażowanie Working Group oraz Steering Committee wspierało również koordynację pomiędzy obszarami organizacyjnymi istotnymi z punktu widzenia wdrażania HRS4R. Przy opracowywaniu proponowanych działań uwzględniano potrzebę przypisania odpowiedzialności właściwym jednostkom organizacyjnym Uczelni oraz, tam gdzie było to możliwe, integrowania działań HRS4R z istniejącymi procesami i strukturami instytucjonalnymi. Podejście to ma na celu wzmacnianie instytucjonalnej odpowiedzialności za realizację procesu HRS4R oraz zapobieganie traktowaniu poszczególnych działań jako odrębnych, niepowiązanych ze sobą inicjatyw.

Zaangażowanie interesariuszy będzie również kontynuowane na etapach wdrażania i monitorowania procesu HRS4R. Informacje zwrotne od naukowców, wraz z danymi

monitoringowymi gromadzonymi przez jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań, powinny być wykorzystywane do oceny dostępności, adekwatności i skuteczności wdrażanych rozwiązań oraz, w uzasadnionych przypadkach, do ich dalszego dostosowywania. W ten sposób zaangażowanie interesariuszy jest rozumiane nie jako jednorazowy proces konsultacyjny, lecz jako **stały element wdrażania, monitorowania i dalszego rozwoju instytucjonalnych ram HRS4R Uczelni**.

Otwarta Nauka – kontekst instytucjonalny i priorytety rozwojowe

Otwarta Nauka stanowi strategicznie istotny obszar środowiska badawczego Uniwersytetu i została potraktowana w Analizie Wewnętrznej jako obszar wysokiego priorytetu, pomimo ogólnie silnych podstaw instytucjonalnych zidentyfikowanych w badaniu ankietowym. Ankieta wśród naukowców nie dostarczała bezpośredniego, odrębnego pomiaru wszystkich elementów zasady Open Science. Ocena tego obszaru opiera się zatem na triangulacji wyników ankiety dotyczących rozwoju kompetencji badawczych i upowszechniania wyników z regulacjami instytucjonalnymi, rozwiązaniami wsparcia oraz GAP Analysis.

Istotne podstawy instytucjonalne już funkcjonują. Instytucjonalna Polityka Otwartości Uniwersytetu VIZJA, wprowadzona Zarządzeniem nr 4/06/2025 Rektora z dnia 12 czerwca 2025 r., ustanawia rozwiązania dotyczące Otwartego Dostępu do publikacji naukowych oraz obejmuje dane badawcze i korzystanie z repozytorium. Przewiduje deponowanie publikacji w wyznaczonym repozytorium Uniwersytetu, rekomenduje stosowanie licencji CC BY 4.0 lub wersji późniejszej, gdy jest to właściwe, oraz określa oczekiwania dotyczące zarządzania danymi badawczymi, w tym Data Management Plans, deponowania danych w repozytorium, ich długoterminowej dostępności oraz praktyk zgodnych z zasadami identyfikowalności, dostępności i interoperacyjności. Polityka ustanawia także Koordynatora ds. Otwartego Dostępu, odpowiedzialnego m.in. za informowanie o Polityce i promowanie jej założeń, wspieranie dobrych praktyk, koordynowanie rozwoju infrastruktury Otwartego Dostępu, monitorowanie wdrażania oraz coroczne raportowanie Rektorowi.

Zidentyfikowanej luki nie należy zatem interpretować jako braku instytucjonalnej polityki Open Science. Dotyczy ona przede wszystkim potrzeby dalszej operacjonalizacji, koordynacji, komunikacji i monitorowania istniejących rozwiązań oraz zapewnienia naukowcom praktycznego wsparcia w stosowaniu wymagań dotyczących Open Access, zarządzania danymi badawczymi, Data Management Plans, repozytoriów, licencjonowania i praktyk zorientowanych na FAIR w codziennej działalności badawczej oraz w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Koszty kwalifikowalnego publikowania w modelu Open Access mogą również stanowić praktyczną barierę wdrożeniową, dlatego mechanizmy wsparcia powinny być przejrzyste i proporcjonalne do dostępnych zasobów instytucjonalnych. Szersze praktyki Open Science, w tym wczesne udostępnianie rezultatów badań, odtwarzalność badań oraz – tam, gdzie jest to adekwatne metodologicznie – citizen science i zaangażowanie społeczne, mogą być stopniowo promowane w ramach tego systemu wdrożeniowego.

W związku z tym HRS4R Action Plan powinien rozwijać istniejącą Instytucjonalną Politykę Otwartości, a nie zakładać tworzenie polityki od podstaw. Priorytetem jest przełożenie istniejących podstaw regulacyjnych na spójny system wdrożenia i wsparcia naukowców, obejmujący jasne wytyczne, szkolenia, określone odpowiedzialności, monitoring praktyk Open Access i zarządzania

danymi badawczymi oraz mechanizm corocznego raportowania już przewidziany w Polityce. Rozwój kompetencji w zakresie Open Science powinien być również skoordynowany z szerszymi działaniami Uniwersytetu dotyczącymi Continuous Professional Development i rozwoju kompetencji badawczych.

Rozwój kariery naukowców – kontekst instytucjonalny

Rozwój kariery naukowców w Uniwersytecie VIZJA jest wspierany poprzez połączenie formalnych stanowisk akademickich i wymagań kwalifikacyjnych, okresowej oceny pracowników, mentoringu, wsparcia badań i pozyskiwania grantów, możliwości mobilności, działań z zakresu rozwoju zawodowego, doradztwa zawodowego, odpowiedzialności w projektach i zespołach badawczych oraz – na poziomie kształcenia doktorantów – formalnych mechanizmów opieki promotorskiej i monitorowania postępów. Rozwiązania te są rozproszone w regulacjach i strukturach wsparcia Uniwersytetu, a w obszarach zarządzania działalnością naukową i kształcenia doktorantów także w kompetencjach organów i regulacjach Federacji Naukowej Uniwersytet VIZJA (FNUV). Uniwersytet nie traktuje zatem europejskich profili R1–R4 jako bezpośrednich odpowiedników polskich stanowisk akademickich. Profile R1–R4 są wykorzystywane jako profile rozwojowe odzwierciedlające rosnący poziom samodzielności badawczej, odpowiedzialności za pozyskiwanie finansowania i kierowanie badaniami, sprawowanie opieki naukowej i mentoringu oraz uznanie środowiskowe.

Analiza Wewnętrzna potwierdziła, że istotne elementy systemu rozwoju naukowców są już wdrożone. Jednocześnie elementy te nie są jeszcze skonsolidowane w jednym, łatwo dostępnym modelu instytucjonalnym pokazującym, w jaki sposób naukowcy na poszczególnych etapach kariery mogą rozwijać kompetencje, podejmować coraz większą odpowiedzialność badawczą i przywódczą, korzystać z mentoringu i doradztwa zawodowego oraz rozwijać się w ramach ścieżek akademickich lub alternatywnych ścieżek związanych z działalnością badawczą. Zidentyfikowana potrzeba dotyczy więc przede wszystkim konsolidacji, formalizacji i zwiększenia widoczności istniejących rozwiązań, a nie braku wsparcia rozwoju kariery. Z tego względu HRS4R Action Plan przewiduje opracowanie i publikację ogólnouczelnianego Researcher Career Development Framework obejmującego profile R1–R4 i powiązanego z istniejącymi oraz planowanymi działaniami dotyczącymi CPD, mobilności, mentoringu, indywidualnego planowania rozwoju oraz wzmacniania potencjału badawczego.

Ograniczenia badania

Przy interpretacji wyników należy uwzględnić kilka ograniczeń metodologicznych.

Po pierwsze, badanie miało charakter ankietowy i opierało się na **samoopisie, opiniach oraz percepcji respondentów**. Wyniki nie stanowią zatem samodzielnego, obiektywnego pomiaru skuteczności poszczególnych polityk, procedur czy praktyk instytucjonalnych.

Po drugie, mimo wysokiego, **79-procentowego wskaźnika uczestnictwa**, 21% populacji objętej badaniem nie udzieliło odpowiedzi. Nie można zatem całkowicie wykluczyć występowania tzw. **non-response bias**, czyli możliwości, że opinie osób, które nie uczestniczyły w badaniu, różniły się od opinii respondentów.

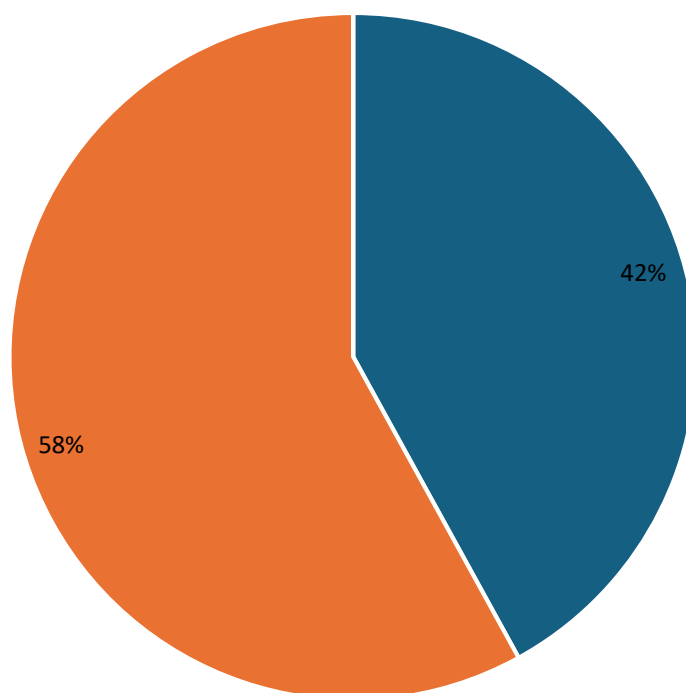
Po trzecie, prezentowane wyniki mają charakter zagregowany. Na ich podstawie nie przeprowadzano analiz statystycznych pozwalających określić, czy oceny poszczególnych obszarów różnią się systematycznie ze względu na takie cechy respondentów jak wiek, płeć, stanowisko akademickie, etap kariery czy przynależność do kadry zarządzającej. W związku z tym na podstawie dostępnych danych nie należy formułować wniosków dotyczących różnic pomiędzy poszczególnymi grupami naukowców.

Po czwarte, ze względu na przekrojowy charakter badania jego wyniki przedstawiają sytuację i percepcję respondentów **w określonym momencie procesu wdrażania HRS4R**. Nie pozwalają same w sobie na ocenę zmian zachodzących w czasie ani na wnioskowanie o zależnościach przyczynowo-skutkowych.

Pomimo powyższych ograniczeń wysoki poziom uczestnictwa oraz objęcie badaniem całej populacji docelowej sprawiają, że uzyskane wyniki stanowią wartościowy ogólnouczelniany diagnostyczny punkt odniesienia (institution-wide diagnostic baseline) dla procesu HRS4R. Powtórzenie badania lub wybranych jego elementów w kolejnych etapach realizacji Action Plan może umożliwić monitorowanie zmian w percepcji naukowców oraz ocenę kierunku zmian w kluczowych obszarach objętych Europejską Kartą Naukowca.

Demographic Profile of the Respondents

Proszę o podanie płci//Your gender

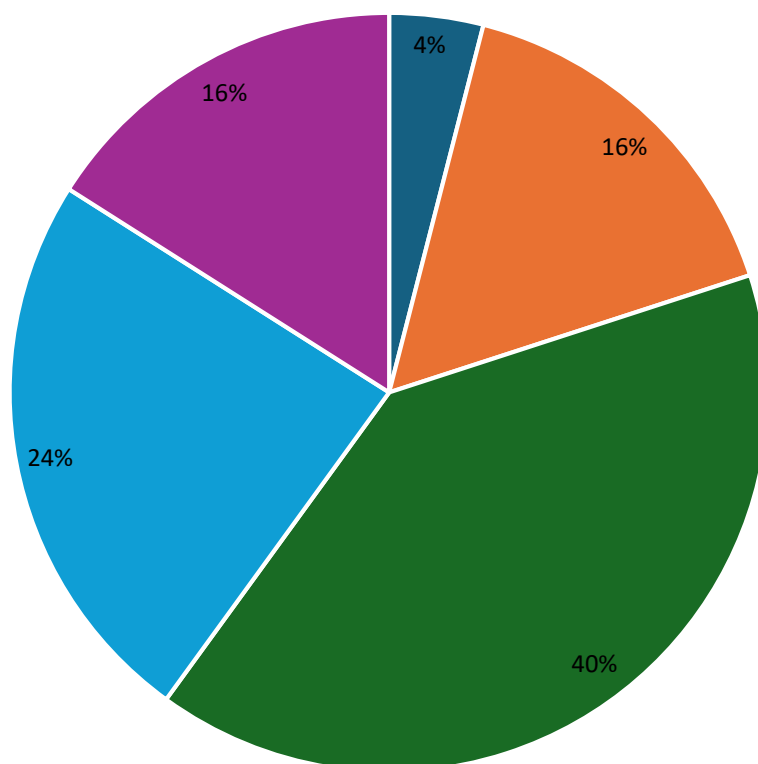


■ kobieta/Female

■ Mężczyzna/Male

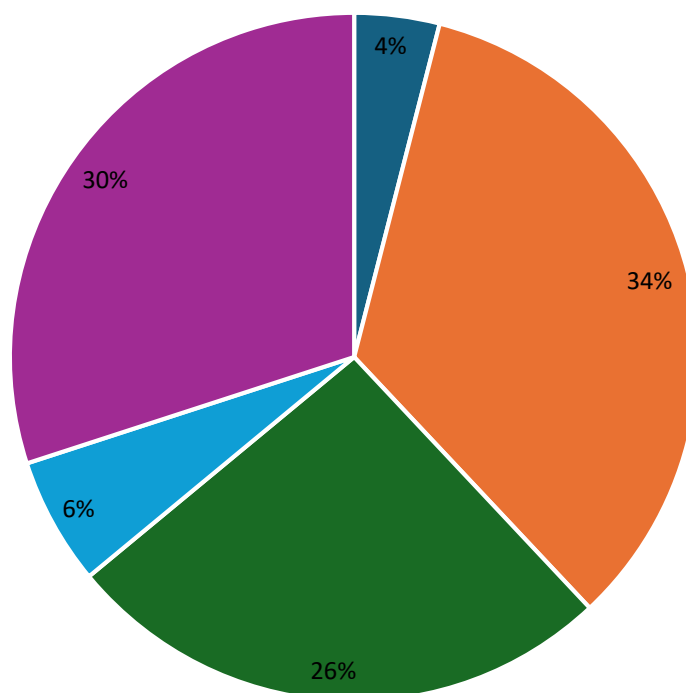
■ Nie chcę odpowiadać na to pytanie/I do not wish to declare

Proszę podać przedział wiekowy/Your age



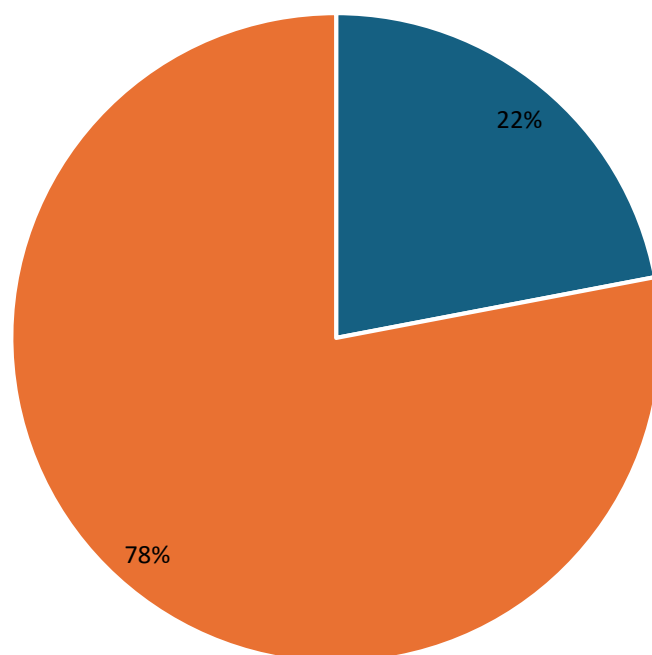
■ 21-30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ 51-60 ■ powyżej 61/over 61

Proszę podać pozycję zajmowaną w AEH/Position held at UEHS



- Profesor tytularny/Full Professor
- Profesor uniwersytecki/Associated Professor
- Adiunkt/Assistant Professor
- Asystent/Doktorant / Research Assistant/PhD Student
- Wykładowca/Lecturer

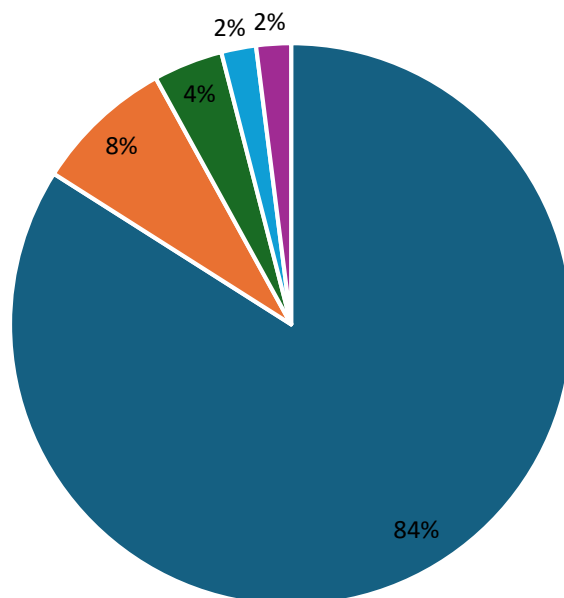
Czy jesteś częścią kadry zarządzającej AEH? Are you a part of the executive management of UEHS?



■ Tak/Yes ■ Nie/No ■ ■

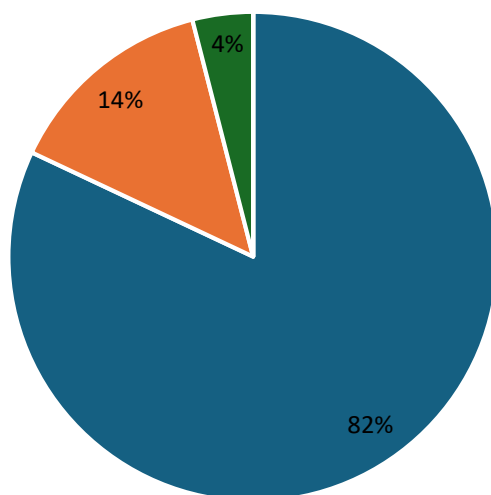
HR Strategy for Researchers Questionnaires

1. Naukowcy AEH mają swobodę wypowiedzi i wyboru tematu badań
/ Researchers of UEHS have a freedom of expression and choice of research topic



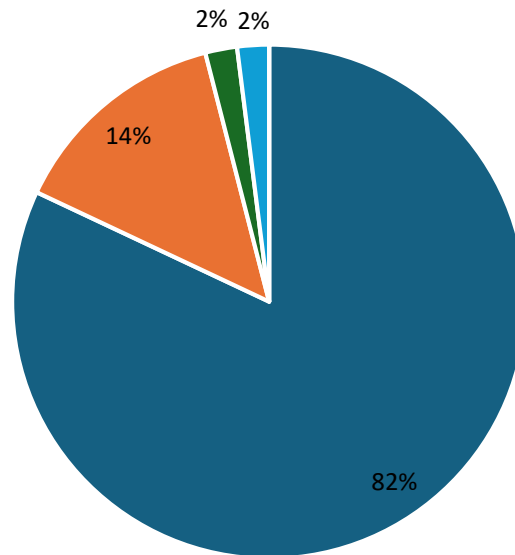
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/Agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

2. Działalność zawodowa naukowców w ramach AEH jest zgodna z zasadami i normami etyki zawodowej / The professional activity of researchers within UEHS complies with the principles and norms of professional ethics



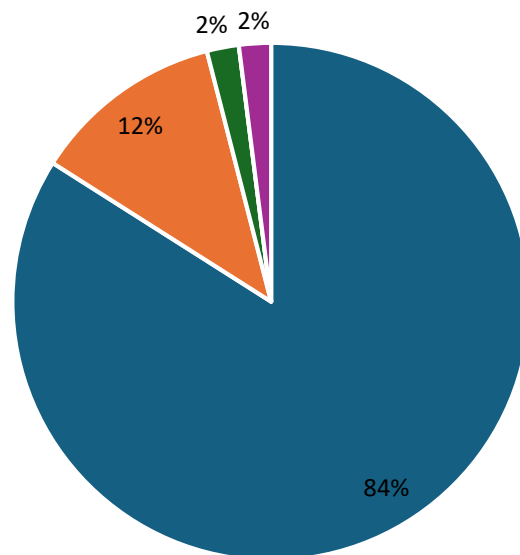
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

3. Naukowcy AEH są świadomi zawodowej odpowiedzialności za badania, które mają pozytywny wpływ na społeczeństwo /
Researchers of UEHS are aware of the professional responsibility of research, with a positive impact on society



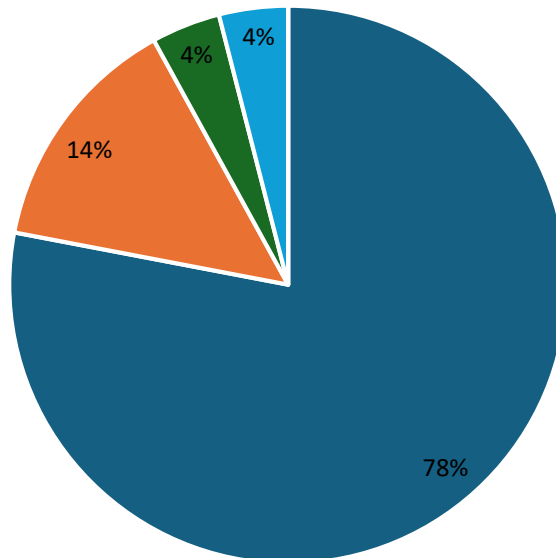
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

4. Naukowcy AEH znają strategiczne cele środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań / UEHS researchers are familiar with the strategic goals of the scientific community and the mechanisms of research financing



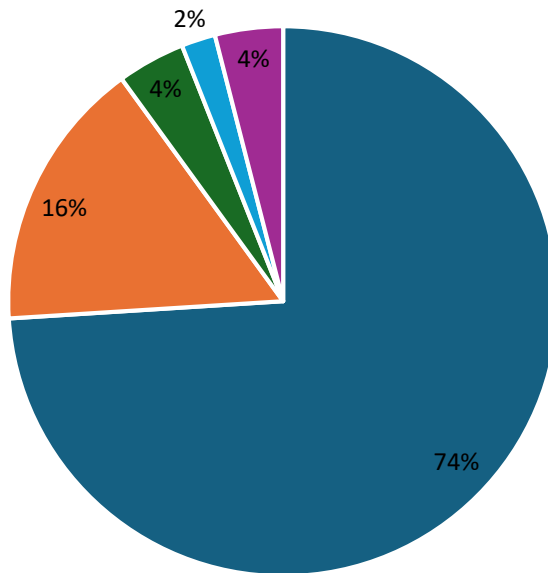
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

5. Naukowcy AEH są świadomi przepisów, procedur i zasad prawnych leżących u podstaw działalności naukowo-badawczej/UEHS researchers are aware of the regulations, procedures, and legal principles underlying the scientific research activity



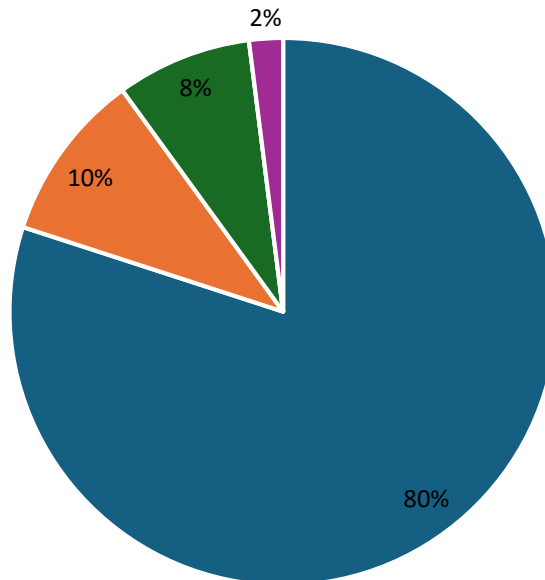
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

6. Naukowcy AEH znają zakres swojej odpowiedzialności (także finansowej) wobec pracodawcy, grantodawcy oraz ogółu społeczeństwa za prowadzone badania / UEHS researchers are aware of the scope of their responsibility (including financial) towards their emp



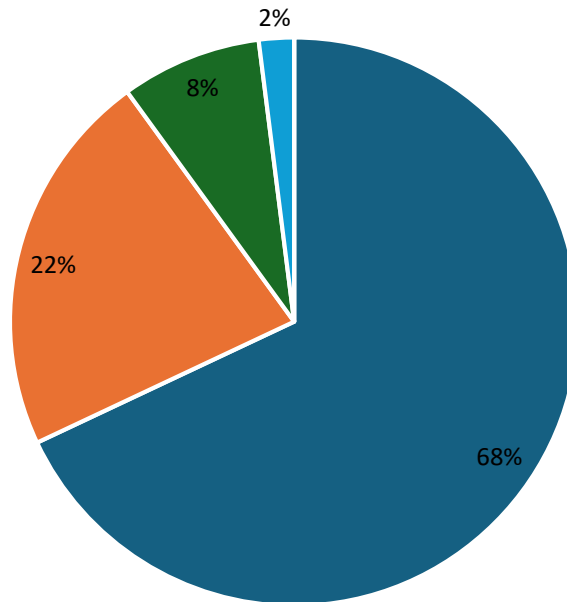
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

7. Naukowcy AEH stosują w swojej pracy badawczej przepisy BHP, zasady zachowania bezpieczeństwa i ochrony wyników badań oraz danych osobowych/ UEHS researchers apply occupational health and safety regulations, safety rules and protection of research results



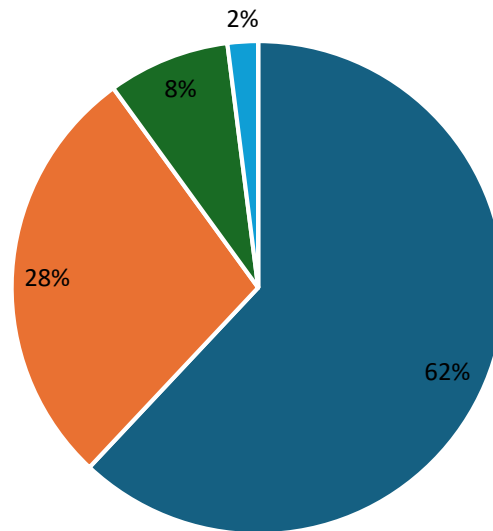
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

8. Naukowcy AEH wiedzą, jak promować, stosować w praktyce, komercjalizować i wykorzystywać wyniki swoich badań /UEHS researchers know how to promote, apply, commercialize and exploit their research results



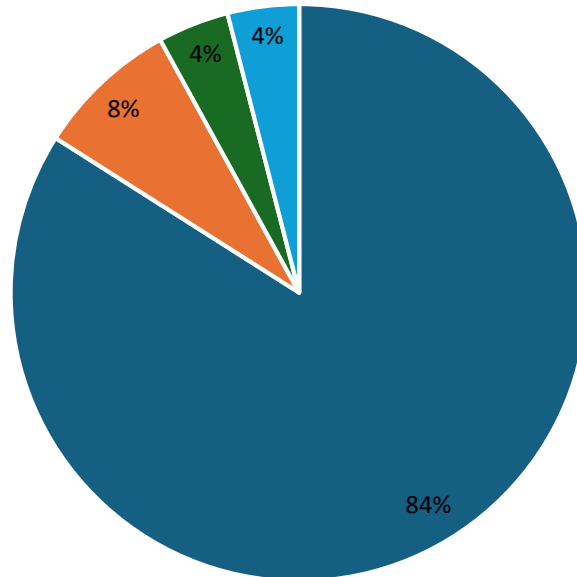
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

9. Naukowcy AEH zapewniają, że ich działalność badawcza jest znana całemu społeczeństwu, poprawiając w ten sposób publiczne zrozumienie nauki / Researchers of UEHS ensure that their research activities are known to society at large, thus improving the pub



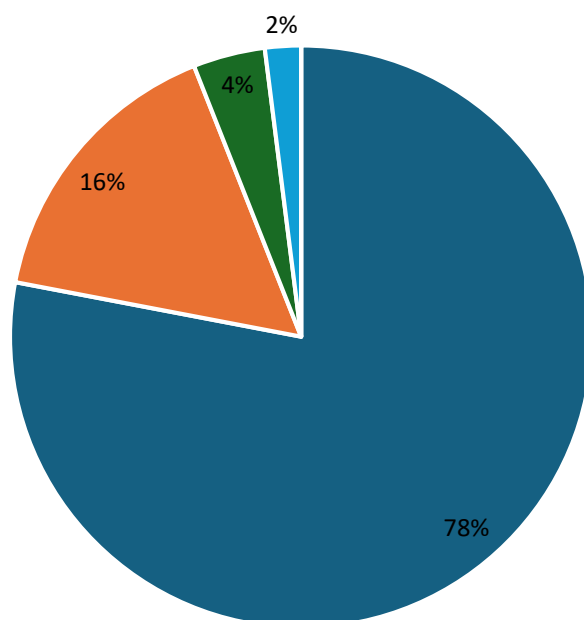
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

10. W AEH nie ma dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, narodowe, wiek, płeć, środowisko społeczne, religię, język, niepełnosprawność, orientację seksualną, poglądy polityczne lub sytuację społeczną/materialną / At UEHS level, there is no discr



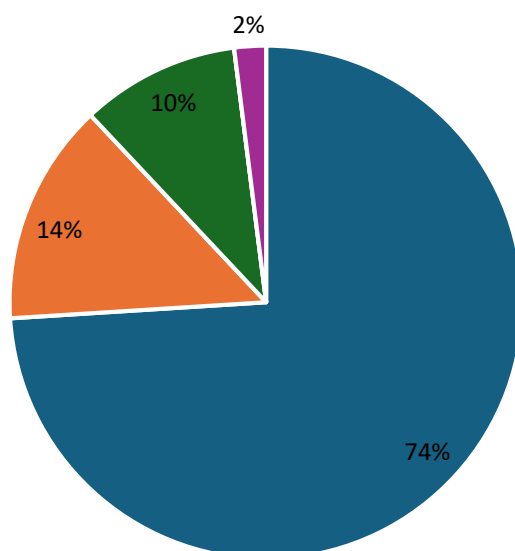
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

11. W AEH funkcjonują odpowiednie systemy regularnej, okresowej i przejrzystej oceny działalności zawodowej naukowców / The UEHS has appropriate systems for regular, periodic and transparent evaluation of the professional activities of researchers



- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

12. AEH zapewnia jasno określone standardy przyjmowania naukowców i ułatwia dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej / The UEHS ensures clear admission standards for researchers and facilitates access for disad



■ W pełni się zgadzam / I fully agree

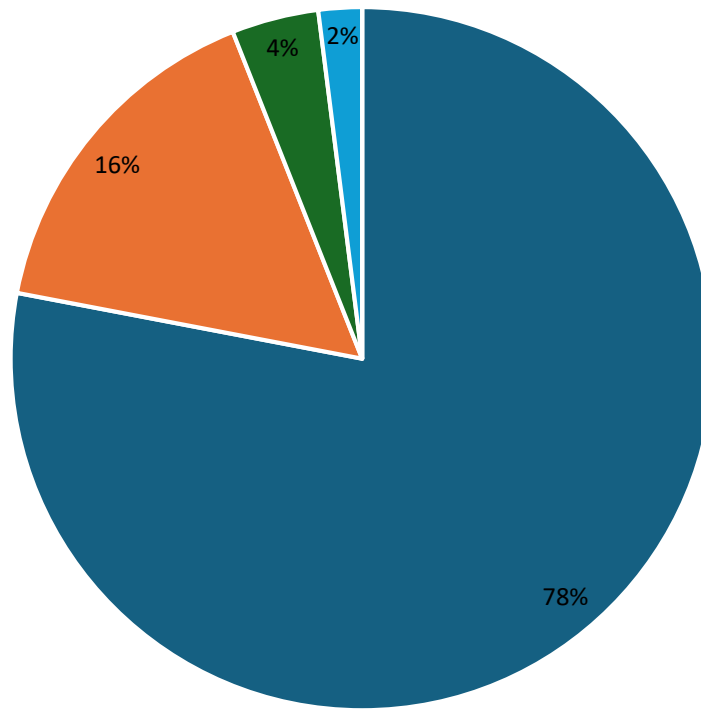
■ Zgadzam się / I agree

■ Nie mam zdania / Neither agree nor disagree

■ Nie zgadzam się / I disagree

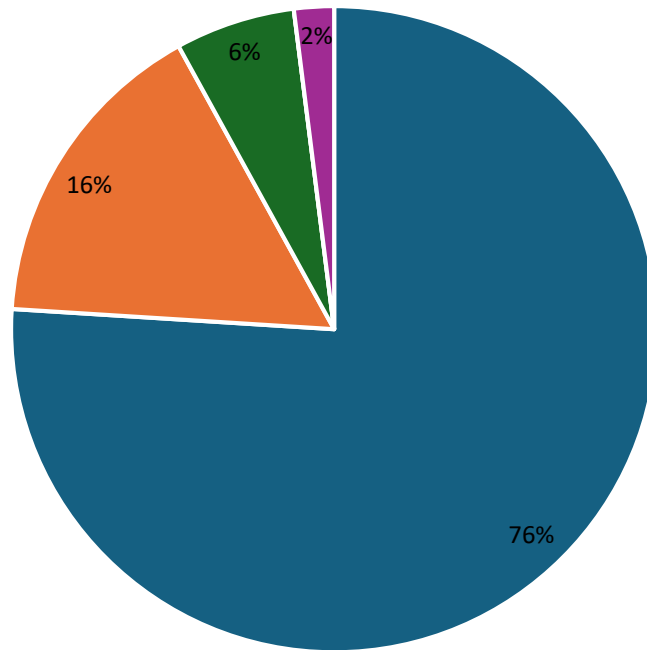
■ W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

13. Procedury rekrutacji naukowców w AEH są otwarte, efektywne, przejrzyste i zgodne z przepisami krajowymi i europejskimi, dostosowane do rodzaju stanowiska / UEHS procedures for recruiting researchers are open, efficient, transparent, and compliant with



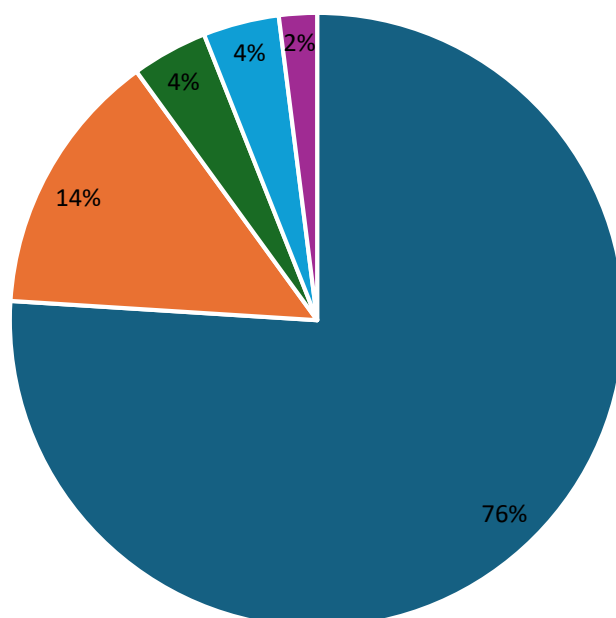
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

14. Członkowie komisji ds. doboru pracowników naukowych posiadają odpowiednie, różnorodne doświadczenie i kompetencje oraz przygotowanie, umożliwiające sprawiedliwą ocenę kandydatów na stanowiska badawcze / The members of the committee for the selection o



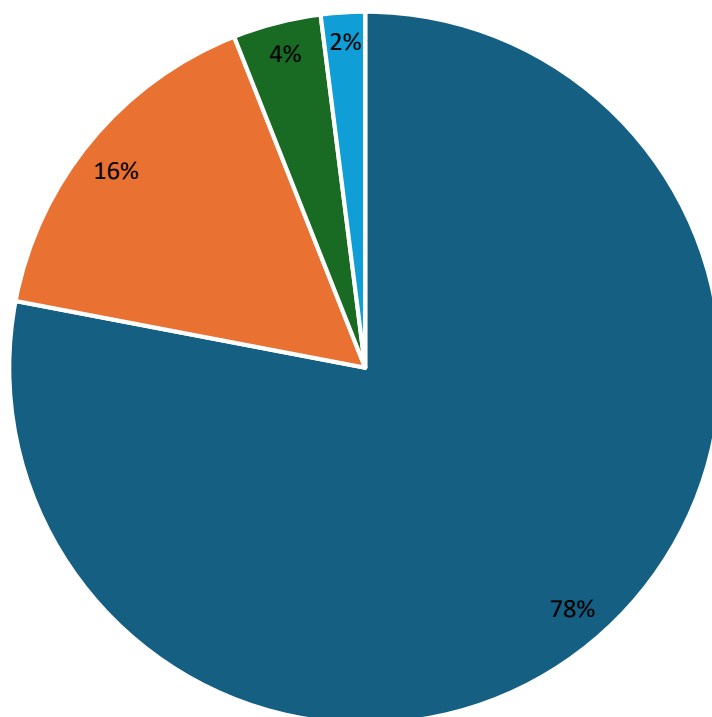
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

15. W AEH w procesie selekcji badaczy wykorzystywane są różne praktyki, takie jak ocena kompetencji kandydatów na podstawie złożonych dokumentów, testowanie wiedzy, przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych / Within the UEHS, the process of selecting resear



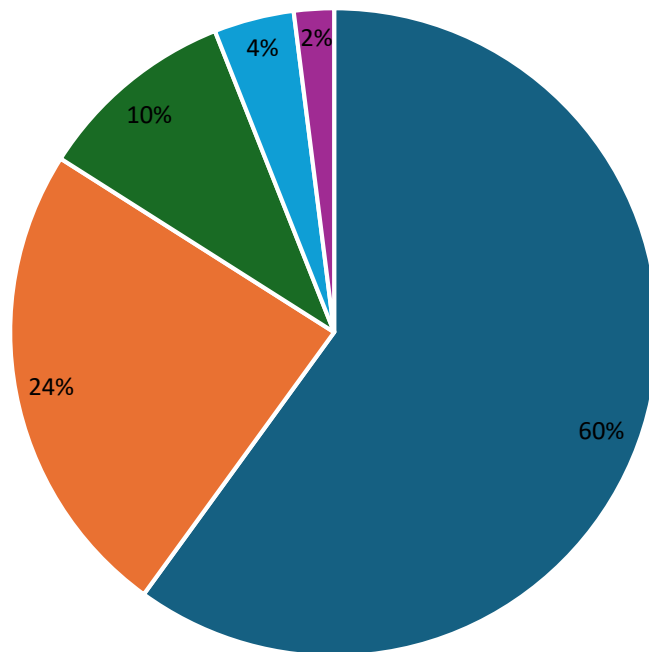
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

16. Kandydaci są informowani o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru oraz liczbie stanowisk badawczych objętych konkursem oraz perspektywach rozwoju zawodowego / Candidates are informed about the recruitment process, selection criteria, the number of res



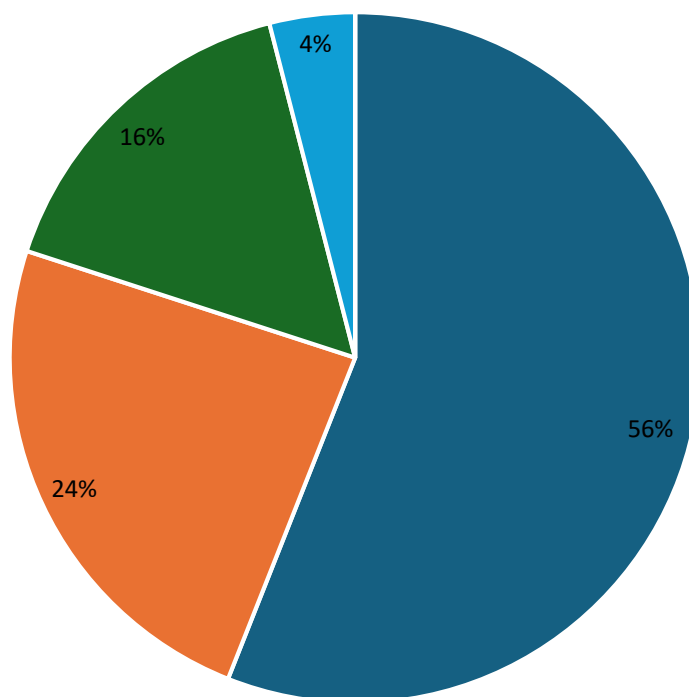
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

17. W procesie doboru kadr stosuje się kryteria ilościowe i jakościowe. Kandydaci oceniani są nie tylko pod względem liczby publikacji naukowych ale także w oparciu o ich doświadczenie, potencjał, kreatywność, poziom niezależności oraz wybitne wyniki badań



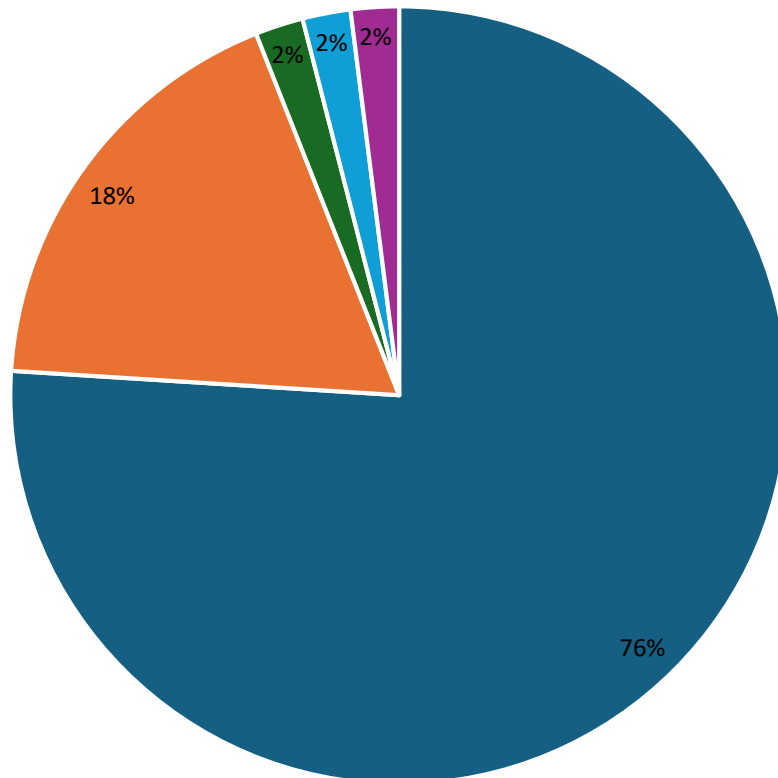
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

18. W ramach AEH nie są sankcjonowane przerwy/nieciągłości w karierze naukowej ale traktowane są jako potencjalnie cenny wkład w rozwój kariery zawodowej / Within the AEH, breaks/discontinuities in a scientific career are not sanctioned, but are treated a



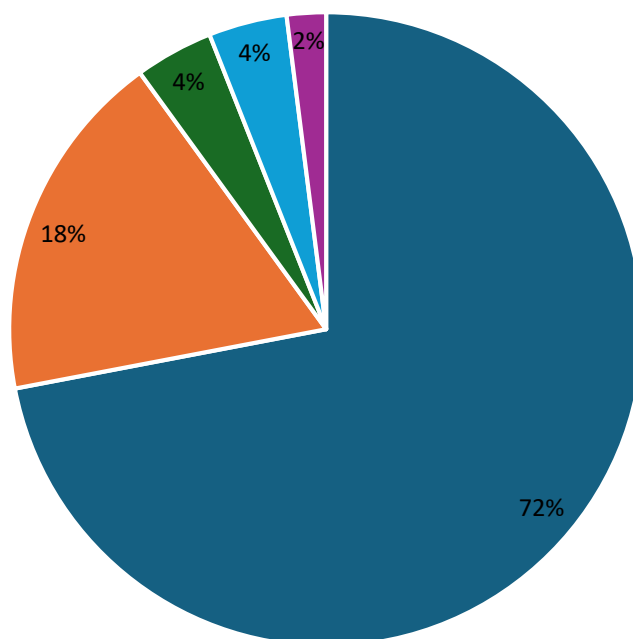
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

19. Mobilność badaczy jest przez AEH postrzegana jako cenny wkład w rozwój zawodowy / The mobility of researchers is considered by UEHS as a valuable contribution to professional development



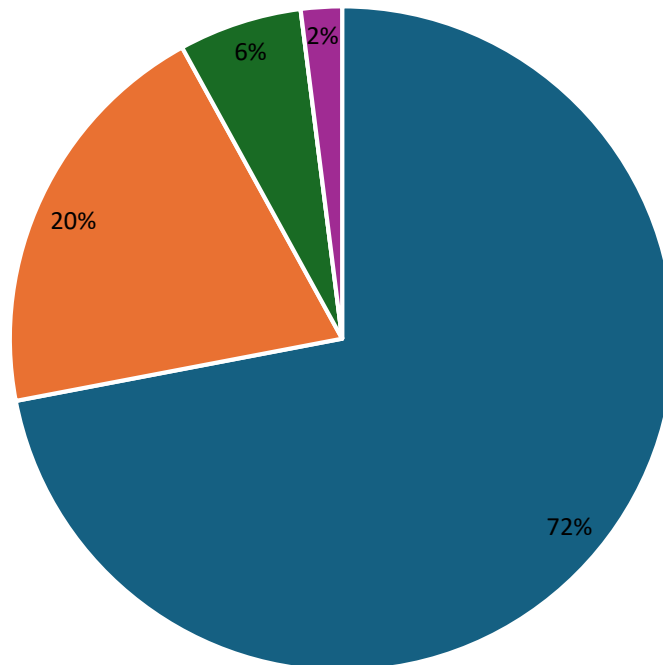
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

20. W AEH awans na wyższe stanowisko naukowca odbywa się na podstawie jego osiągnięć naukowych, a także oceny kwalifikacji akademickich, zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych (mobilność międzynarodowa i zawodowa) / At UEHS, promotion to a higher po



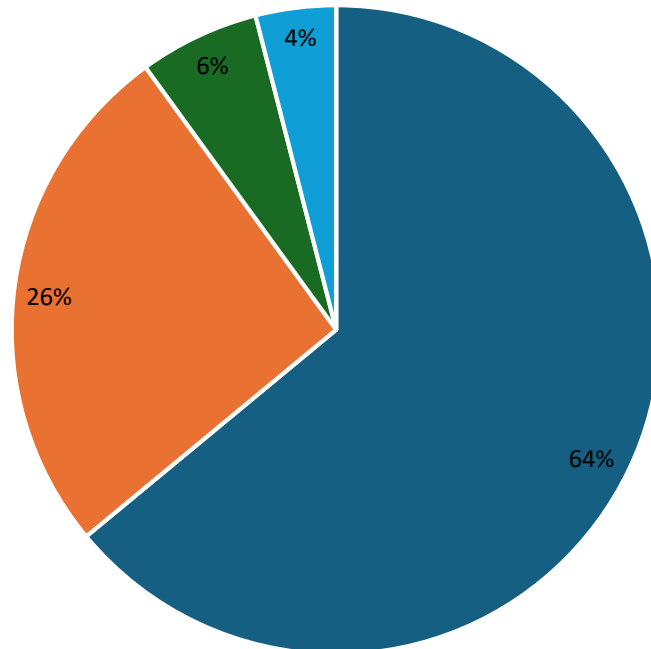
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

21. W AEH uznanie doskonałości w badaniach naukowych nie jest uzależnione od etapu kariery naukowca / At the UEHS, recognition of research excellence is not influenced by the stage of the researcher's career



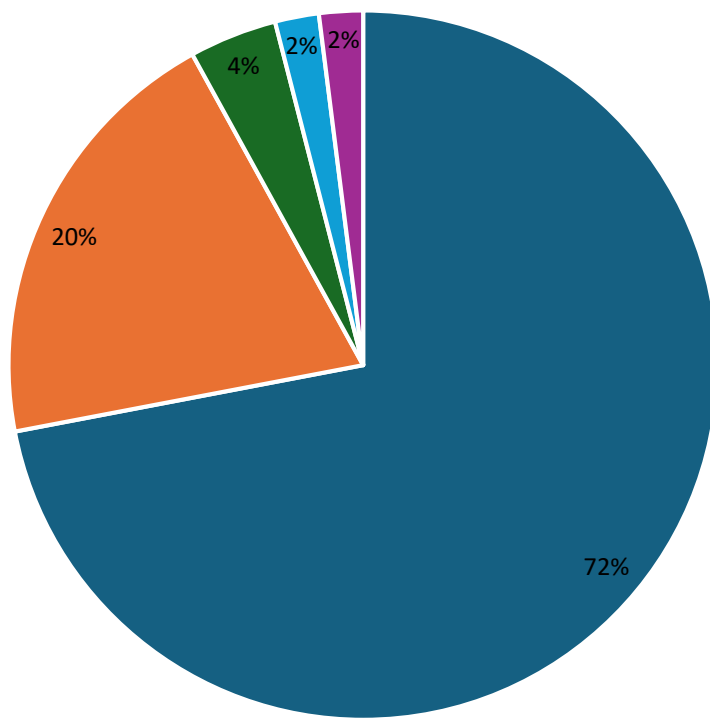
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

22. W ramach AEH istnieją odpowiednie ramy instytucjonalne umożliwiające rekrutację, wybór i zatrudnianie badaczy ze stopniem doktora / Within the UEHS, there is an appropriate institutional framework for the recruitment, selection and employment of resea



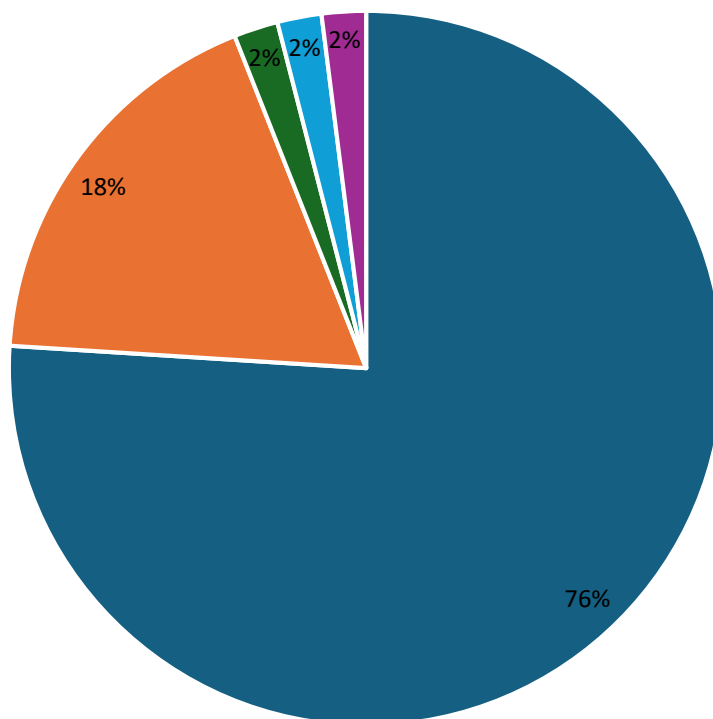
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

23. Na poziomie instytucjonalnym uznanie statusu badacza nie zależy od etapu kariery / At the institutional level, recognition of researcher status does not depend on career stage



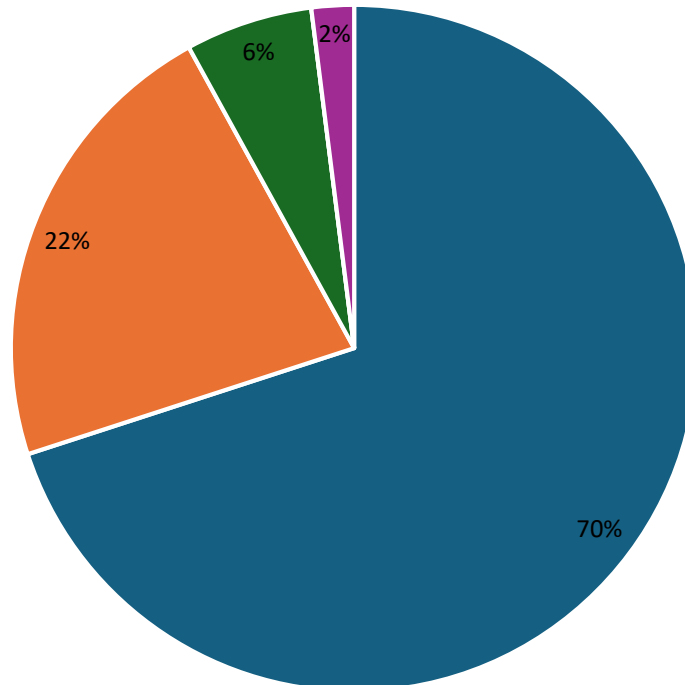
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

24. Naukowcy z AEH mają dostęp do instytucjonalnej infrastruktury badawczej i szkoleń zawodowych / UEHS researchers have access to institutional research infrastructure and professional training



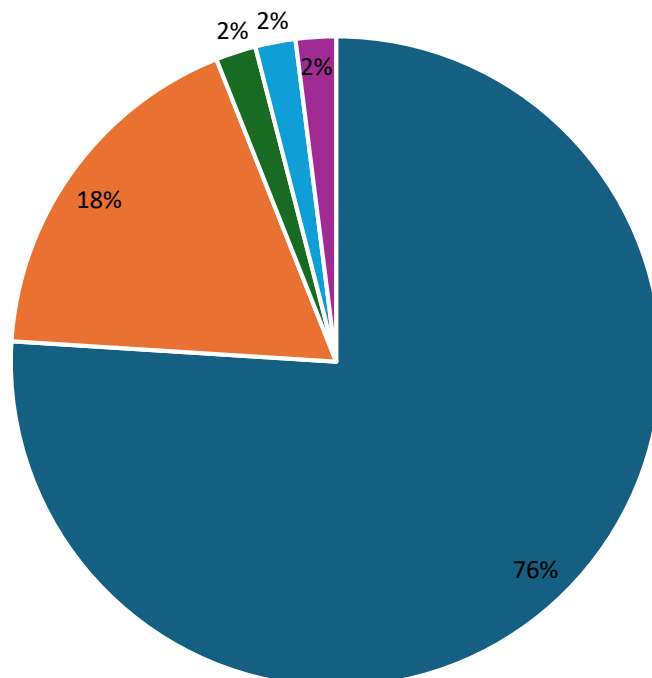
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

25. AEH zapewnia warunki pracy umożliwiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym / UEHS ensures working conditions that allow a work-life balance



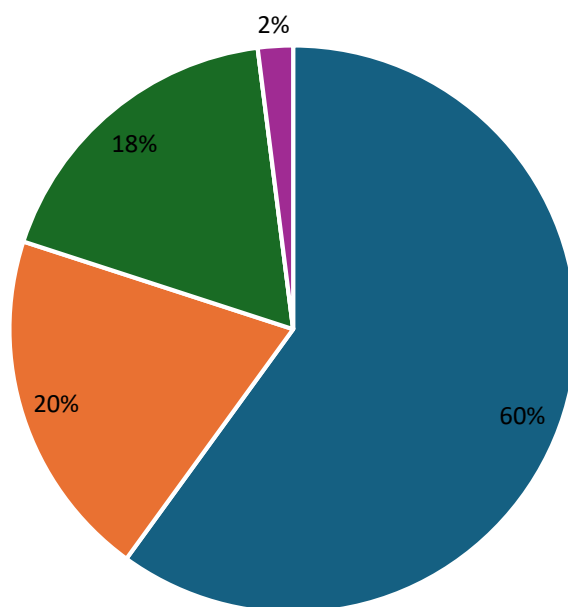
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

26. Warunki pracy kadry naukowej AEH charakteryzują się stabilnością, trwałością i przewidywalnością / The working conditions of the UEHS scientific staff are characterized by stability, durability and predictability



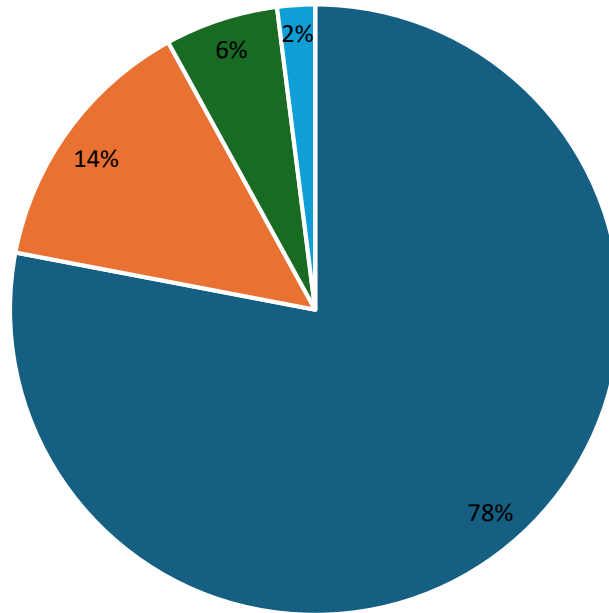
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

27. AEH zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne wynagrodzenie, porównywalne z wynagrodzeniami w podobnych instytucjach w Polsce, zgodnie z przepisami prawa / UEHS provides its researchers with fair and attractive remuneration, comparable to that in s



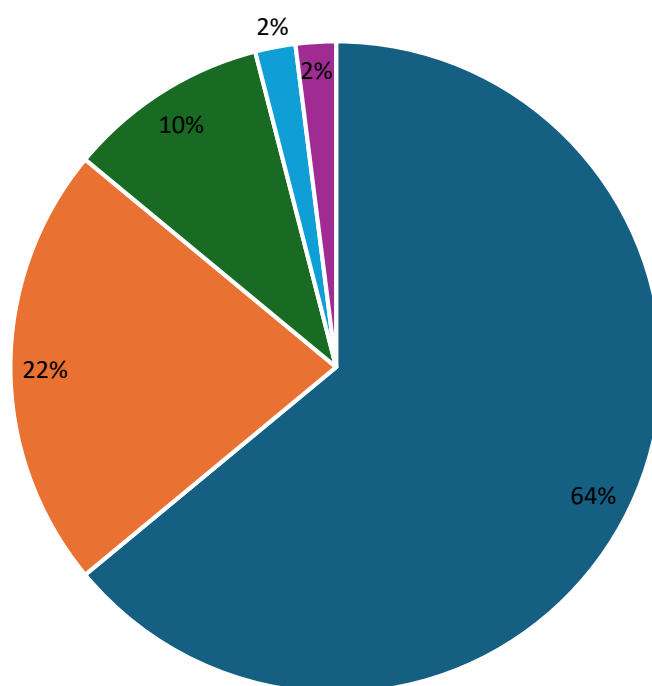
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

28. AEH zapewnia równą reprezentację płci na poziomie instytucjonalnym, w tym wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla, w oparciu o politykę równych szans w rekrutacji, selekcji i rozwoju kariery / UEHS ensures equal gender representation at an institut



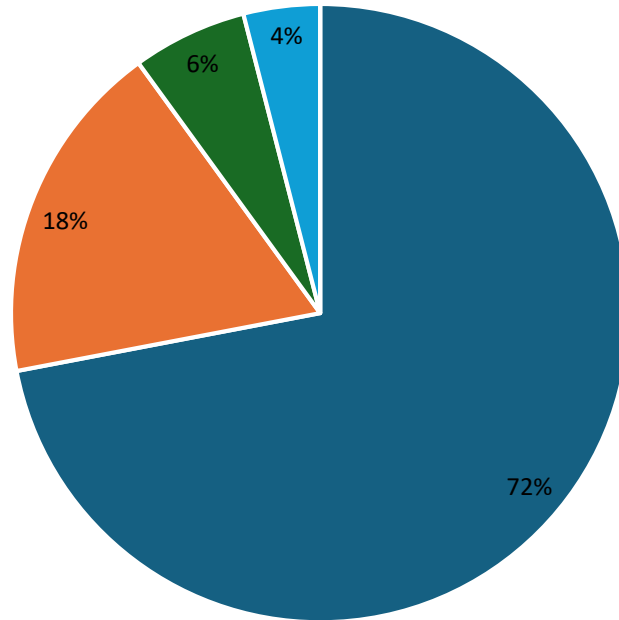
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

29. Na poziomie instytucjonalnym istnieje konkretna strategia rozwoju kariery w badaniach naukowych / At an institutional level, there is a specific strategy for career development in research



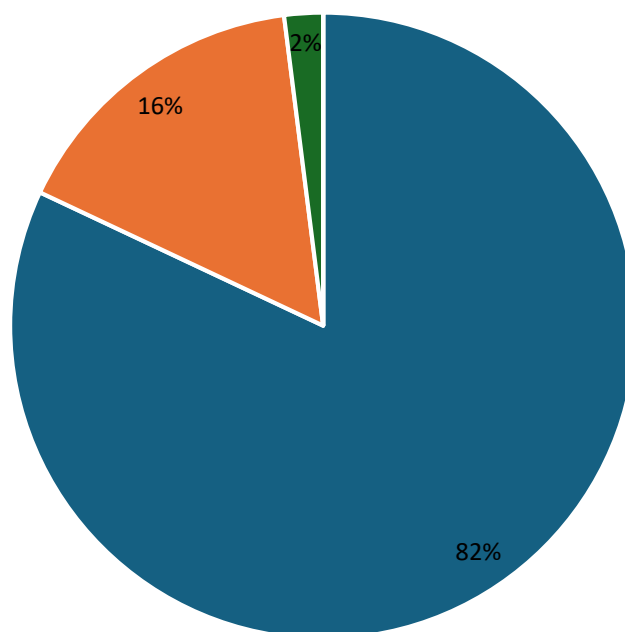
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

30. AEH wspiera krajową i międzynarodową mobilność badaczy /
National and international mobility of researchers is encouraged by
UEHS



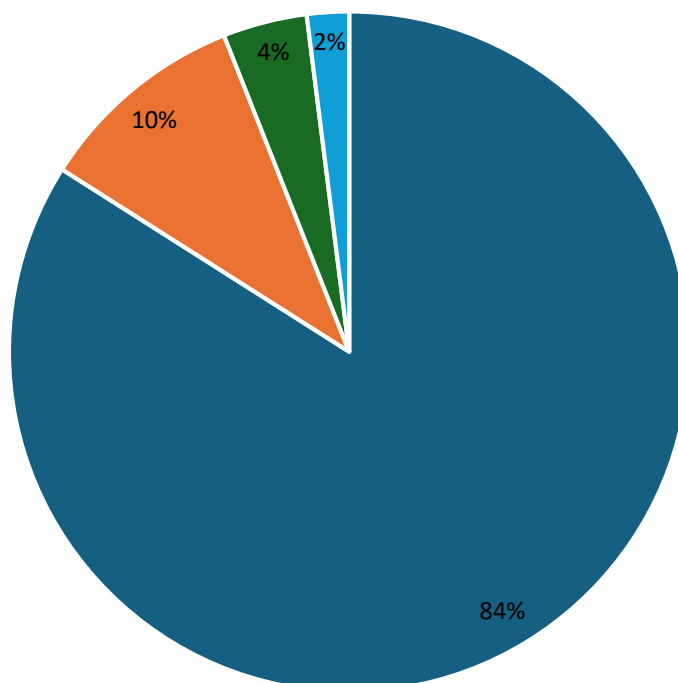
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

31. AEH wspiera i zachęca do tworzenia zespołów badawczych i współautorstwa prac naukowych (publikacji) / UEHS supports and encourages the creation of research teams and co-authorship of scientific papers (publications)



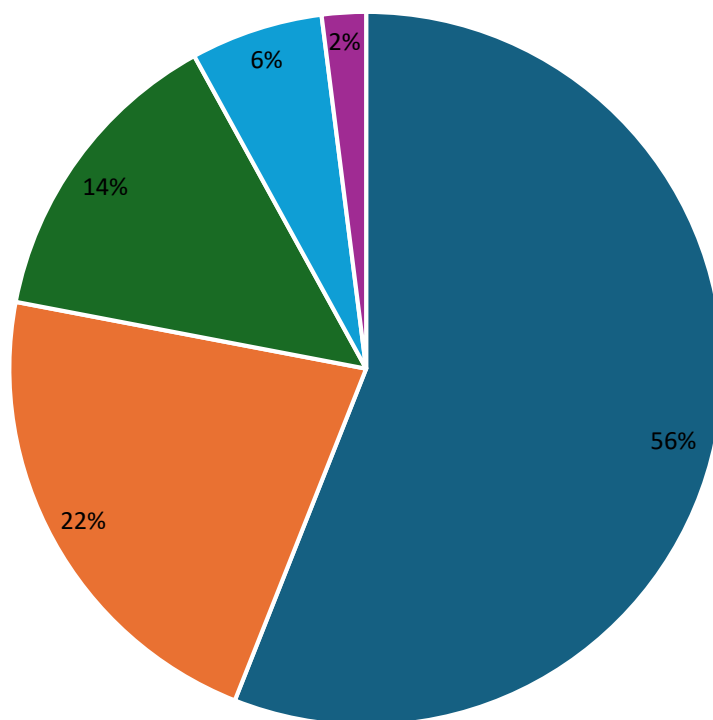
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

32. AEH zapewnia ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich do publikacji, raportów i patentów / UEHS ensures the protection of intellectual property rights, including copyright for publications, reports, and patents



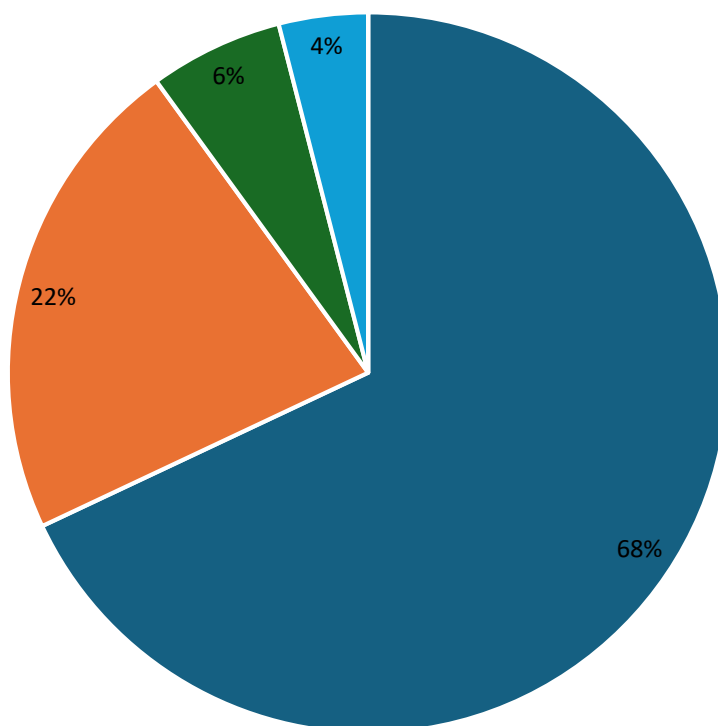
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

33. Doradztwo zawodowe jest dostępne dla wszystkich badaczy AEH, niezależnie od ich rodzaju umowy i etapu rozwoju zawodowego / Career counseling is provided to all UEHS researchers, regardless of their contractual situation and stage of professional level



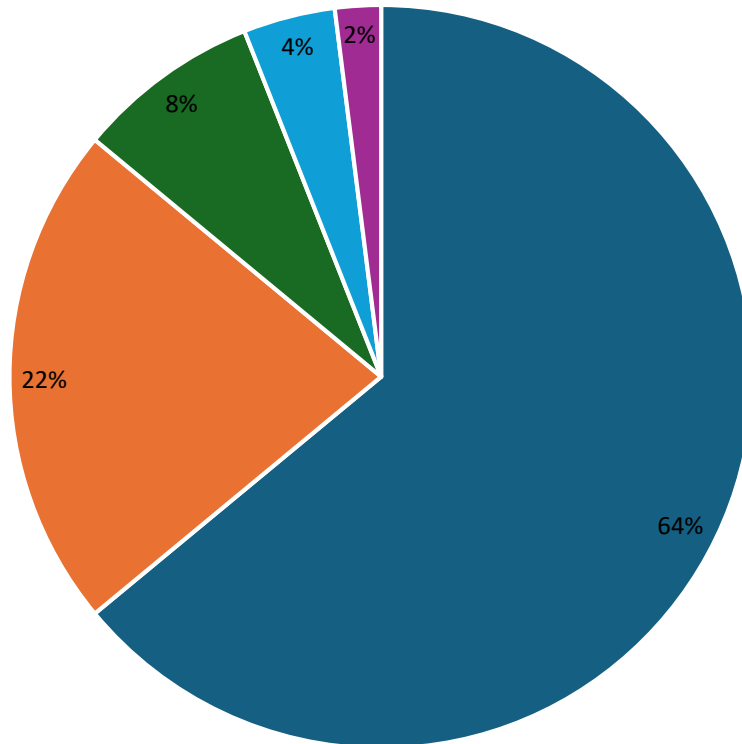
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

34. AEH zapewnia odpowiednie szkolenia w zakresie nauczania i działalności badawczej jako część rozwoju zawodowego badaczy /
UEHS provides appropriate training for teaching and research activities as part of researchers' professional development



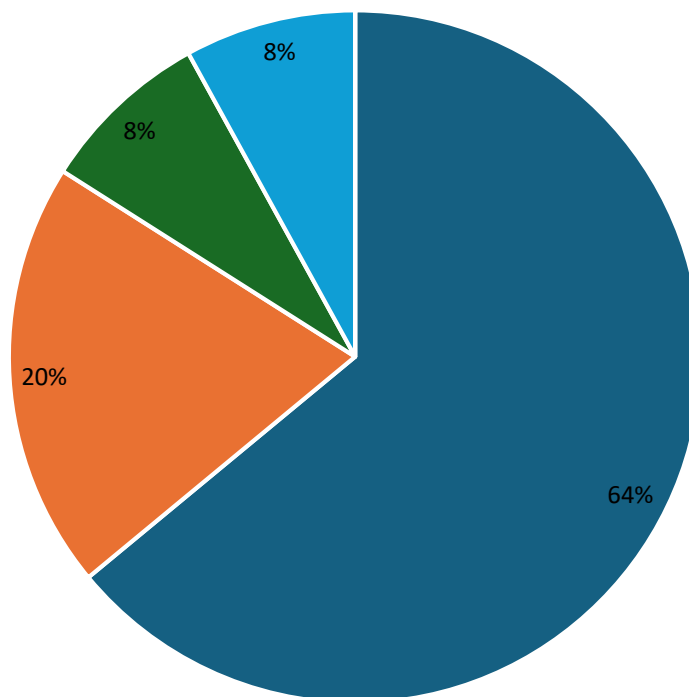
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

35. AEH dysponuje odpowiednimi procedurami i narzędziami do rozstrzygania skarg badaczy i zapewniania poufności w rozwiązywaniu konfliktów, sporów i skarg związanych z działalnością zawodową /
UEHS has appropriate procedures and tools to resolve researche



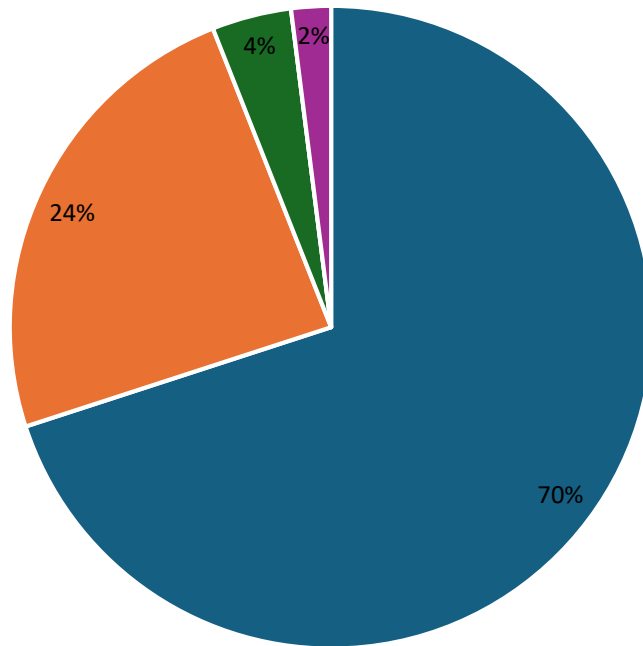
- W pełni się zgadzam/I fully agree
- Zgadzam się/I agree
- Nie mam zdania/Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się/I disagree
- W pełni się nie zgadzam/I fully disagree

36. Naukowcy są należycie reprezentowani w organach konsultacyjnych i decyzyjnych uniwersytetu / Scientists are duly represented in the university's consultative and decision-making bodies



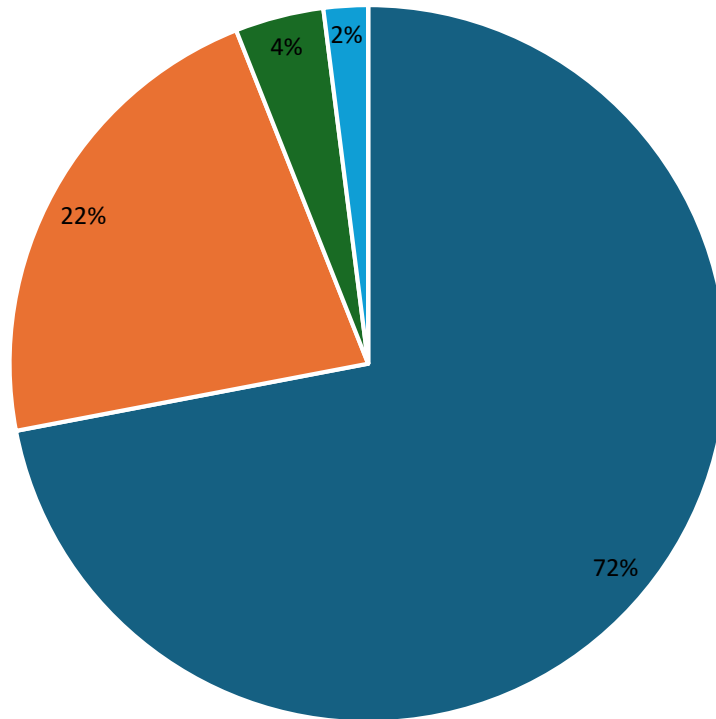
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

37. AEH zapewnia ramy instytucjonalne dla uczciwej, równej i produktywnej współpracy między młodymi naukowcami a opiekunami naukowymi i zwierzchnikami / AEH provides an institutional framework for fair, equal and productive cooperation between young scien



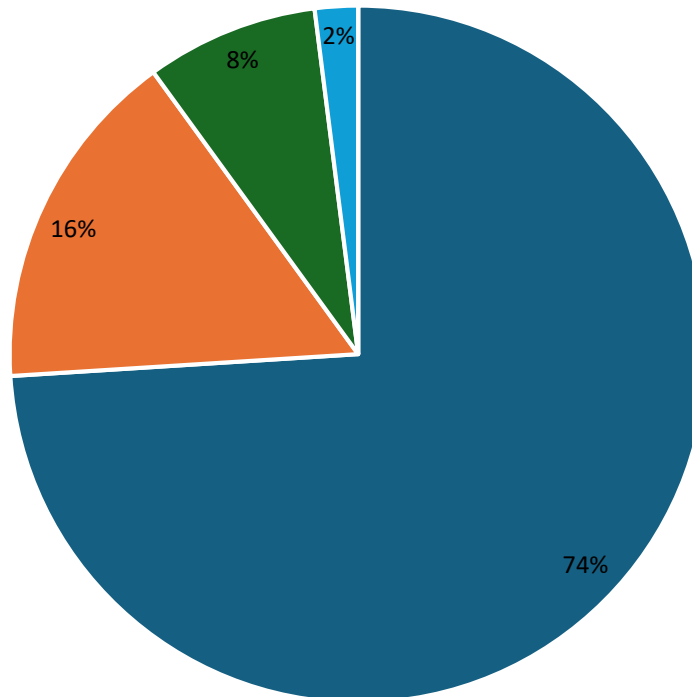
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

38. Doświadczeni badacze są zaangażowani w nadzór, mentoring, koordynację projektów i działania związane z transferem wiedzy, co jest przydatne w rozwijaniu kariery młodych badaczy / Experienced researchers are involved in supervision, mentoring, project



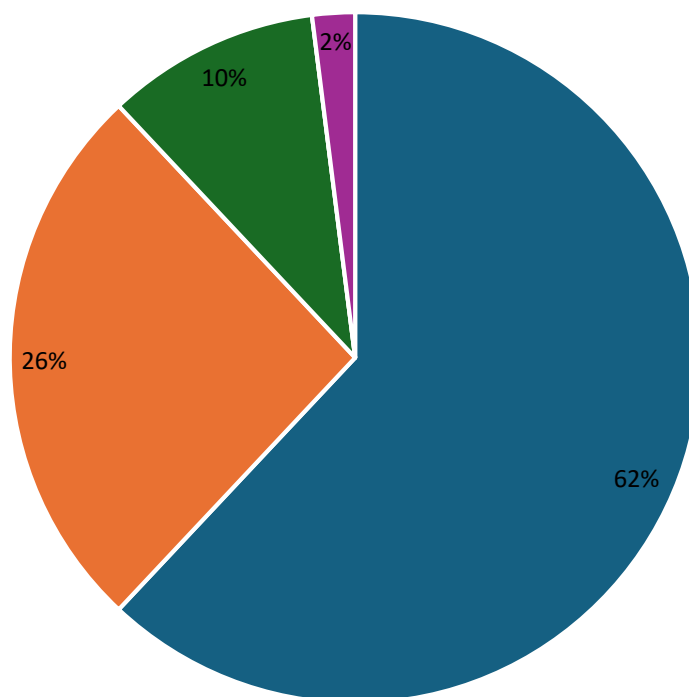
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

39. W AEH funkcjonuje program rozwoju, mentoringu i poradnictwa zawodowego dla badaczy / UEHS has a programme of development, mentoring and career guidance for researchers



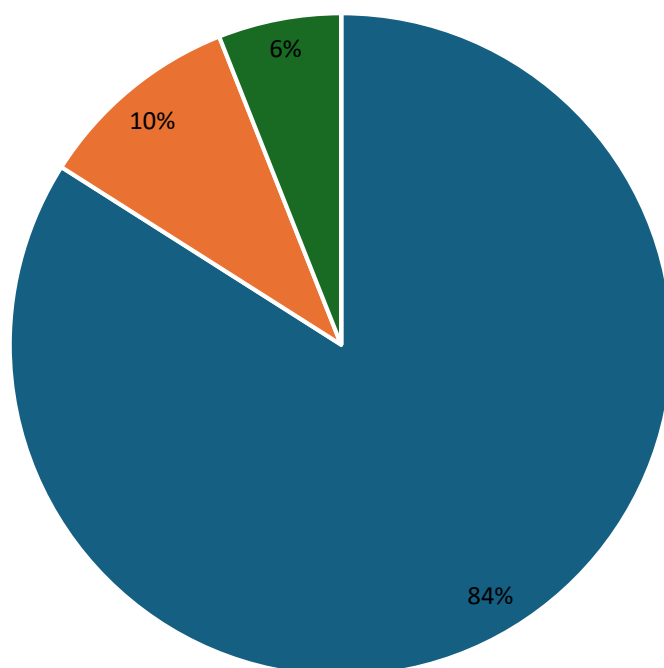
- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

40. Na poziomie instytucjonalnym istnieje system wsparcia samodoskonalenia i rozwoju kompetencji i umiejętności w zakresie działalności badawczej / At the institutional level, there is a system supporting self-improvement and development of competences an



- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree

41. Doktoranci mają opiekuna naukowego rozprawy doktorskiej posiadającego zaawansowane umiejętności w wybranej dziedzinie badań / PhD students have a scientific supervisor of the doctoral thesis with advanced skills in the chosen field of research



- W pełni się zgadzam / I fully agree
- Zgadzam się / I agree
- Nie mam zdania / Neither agree nor disagree
- Nie zgadzam się / I disagree
- W pełni się nie zgadzam / I fully disagree