

ANALIZA LUK / GAP ANALYSIS

Numer sprawy: 2023PL83799

Nazwa organizacji: **Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach**

Dane kontaktowe (adres): ul. Mikołowska 72, Katowice

TERMIN ZŁOŻENIA: 29.03.2024r.

DATA WYSŁANIA POPARCIA: 14.03.2023r.

Wdrożenie (++, +/-, -/+, --):

- ++ w pełni wdrożony
- +/- prawie, ale nie w pełni wdrożony
- -/+ częściowo wdrożone
- wdrożone w niewystarczającym stopniu

LUKA: w przypadku --, -/+ lub +/- należy wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji.

Przeszkody we wdrażaniu: W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy prawa lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie zasady.

Podjęte inicjatywy/nowe propozycje: Jeśli dotyczy, prosimy o wymienienie wszelkich inicjatyw, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowych propozycji, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

**Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych:
zestawienie wyników przeprowadzonej analizy**

Zasada i jej deskrypcja, szerszy opis i wyjaśnienie zasad w osobnym dokumencie	Implementacja Status: w jakim stopniu organizacja spełnia następujące zasady? ++ = w pełni zaimplementowane +/- = prawie, lecz nie w pełni - / + = częściowo zrealizowane - = niewystarczająco zaimplementowane	Luka/utrudnienia W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji. W razie potrzeby proszę wskazać na krajowe / regionalne przepisy lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie	Podjęte inicjatywy i / lub propozycje ulepszeń
Aspekty etyczne i zawodowe / Ethical and Professional Aspects			
1. Wolność badań naukowych (Research Freedom)	+/-	Analiza danych ankietowych dotyczących organizacji i zarządzania pracą naukową w Akademii Wychowania Fizycznego (AWF) w Katowicach przedstawia zróżnicowany obraz sytuacji. 73,8%, wypowiedziało się pozytywnie w zakresie wolności badań naukowych, aczkolwiek "18,4% ankietowanych wybrało odpowiedź "Trudno powiedzieć", co może świadczyć o braku pewności czy poziom wolności badań naukowych jest wystarczająco zapewniony", jak również 19 respondentów odpowiedziało "raczej nie" lub "zdecydowanie nie".	AWF w Katowicach prowadzi działania informacyjne w zakresie implementacji polityki HRS4R, a także działania popularyzacyjne dot. Funkcjonujących już standardów w Uczelni tj. Strategia rozwoju Uczelni w latach 2020-2040. W związku z niepewnością respondentów w zakresie wskazanego punktu, Uczelnia przeprowadzi działanie informujące, ponadto przygotuje możliwość konsultacji oraz opracuje przewodnik z rozwiązaniami dotyczącymi działań administracyjnych. Należy zbadać przyczyny niezadowolenia i podjąć kroki mające na celu poprawę sytuacji. Zaangażować badaczy w proces tworzenia i modyfikacji polityki dotyczącej badań naukowych.
2. Zasady etyczne (Ethical principles)	+/-	Przestrzeganie w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach fundamentalnych praktyk, zasad i	JM Rektor AWF Katowice we wrześniu 2021 roku powołał Zespół ds. Systemu Kontroli Zarządczej Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego

		norm etycznych określonych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki oceniane jest na poziomie zadowalającym.	Kukuczki w Katowicach, który to w obszarze swojego działania uwzględnił analizę obowiązujących w Akademii zasad dotyczących kwestii etyki, stawiając jako jeden z celów kontroli zarządczej przestrzeganie i promowanie zasad etycznego postępowania. W AWF Katowice funkcjonuje kodeks etyki doktoranta a wzorcem wartości etycznych w Akademii jest Kodeks dobrych praktyk w szkołach wyższych. W implementacji należy uwzględnić usprawnienie systemu monitorowania i oceny przestrzegania zasad etycznych. Zapewnienie szkoleń z zakresu etyki badań naukowych i innych działań.
3. Odpowiedzialność zawodowa (Professional responsibility)	+/-	AWF Katowice dokłada wszelkich możliwych starań, by zagwarantować, że badania przyczyniają się i mają znaczenie dla społeczeństwa. Przestrzega zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w prowadzeniu badań razem z opiekunem i/lub naukowcami.	Planowane są działania organizacyjne, celem przygotowania dobrych praktyk w zakresie aspektu pracy, przekazywania zadań - upewnienia się, że osoby prowadzące badania mają odpowiednie kwalifikacje do wykonania i przeprowadzenia badań. Należy monitorować, czy prowadzone badania rzeczywiście mają znaczenie dla społeczeństwa i czy uczelnia zapewnia odpowiednie warunki do ich realizacji.
4. Profesjonalne podejście (Professional attitude)	+/-	Z przeprowadzonych badań i konsultacji wynika, że naukowcy zatrudnieni w AWF Katowice w znacznej mierze znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego	Zespół widzi potrzebę dalszego rozwoju i promowania obowiązujących regulacji dotyczących możliwości pozyskiwania wsparcia w prowadzeniu badań naukowych, w tym informacji w zakresie pozyskiwania środków na

		<p>oraz mechanizmy finansowania badań jak również są świadomi konieczności uzyskania niezbędnych zgód przed rozpoczęciem badania.</p> <p>W większości tj.71,6% respondentów pozytywnie ocenia wsparcie pracodawcy w zakresie pozyskiwania funduszy na badania i rozwój kariery. Z drugiej strony, 17,7% respondentów wybrała odpowiedź „Trudno powiedzieć” co może wskazywać na brak pewności lub różnorodność doświadczeń w zakresie wsparcia oferowanego przez instytucję. Niewielka grupa respondentów, łącznie 10,7%, wyraziła negatywne zdanie na ten temat.</p> <p>To wskazuje na istnienie pewnej grupy pracowników, którzy nie są zadowoleni z poziomu wsparcia w pozyskiwaniu środków na badania i rozwój kariery.</p>	<p>finansowanie badań. Istotnym aspektem jest poprawa przepływu informacji oraz ujednoczenie koordynacji działań pomiędzy poszczególnymi działami. Stworzenie zakładki na stronie internetowej z informacjami o dostępnych formach wsparcia. Monitorowanie i ewaluacja efektywności wdrażanych rozwiązań.</p>
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (Contractual and legal obligations)	++	Znajomość przepisów dotyczących praw własności intelektualnej, przepisów wynikających z umów, przepisów prawa krajowego, międzynarodowego, sektorowego czy regulujące warunki pracy, są znane i przestrzegane w środowisku naukowców AWF Katowice.	Realizacja zobowiązań wynikających z umów lub przepisów mają pełne zastosowanie w AWF Katowice, aczkolwiek planowane są działania informacyjne na rzecz systemowego utrwalenia dobrych praktyk.
6. Odpowiedzialność (Accountability)	+/-	W wyniku przeprowadzonych konsultacji z grupą przedstawicieli naukowców, stwierdzić można, że AWF Katowice wspiera naukowców w przestrzeganiu zasad starannego, przejrzystego i efektywnego	Ze względu na kluczowe znaczenie obszaru dotyczącego bezpieczeństwa przechowywania danych oraz odpowiedzialności względem grantodawców i innych organów publicznych, konieczna jest

		zarządzania finansami poprzez wewnętrzne regulacje oraz współpracy jednostek odpowiedzialnych za wydatkowanie środków, jak również przeprowadzanie wewnętrznych i zewnętrznych audytów. Lukę wskazano natomiast w obszarze stosowania bezpiecznych i zgodnych z krajowymi przepisami sposobów przechowywania wyników badań, danych i dokumentów, umożliwiających odzyskiwanie danych w razie awarii technologii informatycznych.	implementacja rozwiązań organizacyjnych i informacyjnych zmierzających do podniesienia poziomu bezpieczeństwa oraz zwiększenia świadomości naukowców w kontekście odpowiedzialności. Zapewnienie szkoleń dla naukowców w zakresie bezpieczeństwa danych. Wdrożenie odpowiednich narzędzi i technologii do bezpiecznego przechowywania danych.
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (Good practice in research).	++	Zasada dobrych praktyk w badaniach naukowych, przestrzeganie przepisów w zakresie stosowania bezpiecznych sposobów wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, włączając w to środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności, oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych jest wysoko oceniona przez badaczy. Stosowanie zasad zostało potwierdzone przez respondentów: 38,3% badanych odpowiedziało "Zdecydowanie tak" oraz 43,3% w odpowiedziach zaznaczyło "raczej tak". Tylko 5,7% (8 osób) odpowiedziało raczej nie, a jedna osoba odpowiedziało "zdecydowanie nie".	Uzyskano wysoką ocenę w zakresie "dobrych praktyk w badaniach naukowych", aczkolwiek AWF w Katowicach planuje stale promować, upowszechniać informacje w tym zakresie poprzez zapewnianie naukowcom dostępu do bezpiecznych rozwiązań czy prowadzić działania informacyjne
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników badań naukowych (Dissemination, exploitation of results)	+/-	AWF Katowice kładzie nacisk na to, aby wszelkie wyniki prowadzonych badań trafiły do jak największego ogółu społeczeństwa. Jednym z głównych	Niezbędne jest podjęcie inicjatyw zwiększających możliwości nawiązania współpracy z otoczeniem gospodarczym oraz próba utworzenia

		<p>celów strategii Uczelni na lata 2020 – 2040 jest realizacja wysokiej jakości badań oraz ich wpływ na społeczeństwo i gospodarkę jak również budowanie solidnych relacji z partnerami z obszaru nauki i szkolnictwa, sektora zdrowotnego, sportowego, turystycznego i rekreacyjnego.</p> <p>Z wyników przeprowadzonego badania wynika, iż 74% naukowców AWF Katowice uważa, że są zobowiązani do upowszechniania wyników swoich badań naukowych.</p> <p>Jednakże istnieje również grupa osób, która wybrała opcję "Trudno powiedzieć" (20,6%), "Raczej nie" (4,3%), "Zdecydowanie nie" (1,4%) co może sugerować pewien brak pewności lub wiedzy na ten temat oraz obszar do implementacji.</p> <p>Jednocześnie zauważyć należy, że respondenci w pytaniach otwartych zwrócili uwagę na to, że jest to jeden z głównych celów prowadzenia badań naukowych w związku z czym co do zasady powinno być to obligatoryjne.</p>	<p>komórki zajmującej się komercjalizacją wyników badań.</p> <p>Istotnym może okazać się opracowanie ogólnodostępnych zasad upowszechniania wyników badań przez naukowców AWF Katowice.</p>
9. Zaangażowanie społeczne (Public engagement)	++	<p>Badanie wykazało, że pracownicy angażują się popularyzacją i promocją wyników badań wśród społeczeństwa. Wyniki rozpowszechniane są wśród szerokiego grona odbiorców od studentów na zajęciach, przez wykwalifikowaną kadrę pracowników naukowych, przez podręczniki, publikacje, konferencje naukowe, a także w Internecie czy na Festiwalach</p>	<p>AWF Katowice wspiera pracowników stwarzając różnorodne możliwości upowszechniania wyników badań naukowych (organizowanie wydarzeń popularyzujących, uczestnictwo w konsultacjach społecznych, udział w konferencjach popularno-naukowych, dni otwarte, udział w gremiach i komisjach dot. polityki społecznej, edukacyjnej etc.). Planowana jest w</p>

		<p>Naukowych. Zatem AWF w Katowicach prowadzi szeroki zakres działań na rzecz rozwijania współpracy ze społeczeństwem czy środowiskiem społecznym. Ankietowani są świadomi i chętni do upowszechniania wyników i wiedzy naukowej Pracowników Uczelni (45,4% ankietowanych odpowiedziało "zdecydowanie tak", a "raczej tak" - 40,4%).</p> <p>Niezdecydowani (trudno powiedzieć - 8,5%) lub negatywnie odpowiadający (raczej nie - 4,3%, nie -1,4%), stanowi niewielki procent wszystkich ankietowanych.</p>	<p>tym zakresie kontynuacja, intensyfikacja działań oraz rozwój cyklicznego biuletynu Informacji Naukowej.</p>
10. Zasady niedyskryminacji (Non-discrimination)	+/-	<p>Kwestia dotycząca niedyskryminacji środowiska akademickiego stanowi bardzo ważny element działalności jednostki, na który zwracana jest szczególna uwaga.</p> <p>W AWF Katowice obowiązują "Zasady przeciwdziałania mobbingowi i niedyskryminacji na Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach" (Zarządzenie nr 49/2021). Niemniej jednak w przeprowadzonym badaniu ankietowym zauważono, że część ankietowanych nie jest w pełni świadoma jakie zasady niedyskryminacji stosowane są w Akademii.</p>	<p>Do implementacji działania koordynacyjno - informacyjne, kładące nacisk na uświadomienie naukowców AWF Katowice w jaki sposób jednostka zabezpiecza ich przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.</p> <p>Zorganizowanie szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji dla wszystkich pracowników i studentów.</p>
11. Systemy oceny pracowników (Evaluation/ appraisal systems)	+/-	<p>W Akademii Wychowania Fizycznego im. J. Kukuczki w Katowicach funkcjonuje system regularnej oceny pracowników. Niemniej jednak,</p>	<p>Należy zwiększyć transparentność i bezstronność oceny. Propozycja usprawnienia: zamieszczenie na stronie internetowej/ w panelu pracownika</p>

		założenia oceny nie są znane dla wszystkich pracowników AWF-u, bądź pracownicy mają wątpliwości o przejrzystości lub bezstronności oceny.	szczegółowych zasad oraz kryteriów oceny pracowników a także ewaluacji pracy
Rekrutacja i selekcja / Recruitment and Selection			
12. Rekrutacja (Recruitment)	+/-	Rekrutacja w AWF Katowice prowadzona jest zgodnie ze Statutem, Regulaminem pracy, regulaminem organizacyjnym, regulaminem wynagrodzeń bądź uchwał w sprawie warunków i trybu rekrutacji do Szkoły Doktorskiej. Rozproszenie informacji może powodować chaos informacyjny, dlatego też w/w dokumenty zostaną uzupełnione o dedykowany dokument z zasadami rekrutacji.	Uczelnia będzie dążyła do wdrożenia procesu rekrutacji w zakresie procedur opartych o regulamin rekrutacji pracowników – będzie przygotowane jako elementu Strategii (Polityki OTM-R). Strategia będzie regulować procedury rekrutacyjne oraz obejmować mechanizm ewaluacji procesu rekrutacji. Opracowanie i wdrożenie odrębnych zasad rekrutacji, które obejmą: <ul style="list-style-type: none"> - Jasne i precyzyjne kryteria kwalifikacyjne - Transparentne procedury rekrutacyjne - System obiektywnej oceny kandydatów
13. Rekrutacja wg Kodeksu (Recruitment (Code))	+/-	Jak wyżej, trwają obecnie prace nad implementacją procedur rekrutacyjnych.	Opracowanie i pełna implementacja procedur rekrutacji pracowników, jako elementu Strategii (Polityki) OTM-R.
14. Dobór kadr wg Kodeksu (Selection (Code))	+/-	Realizowane są założenia i wytyczne opisane w Kodeksie (skład komisji, wymagania stawiane pracownikom, uznanie wartości/cech opisanych w dyrektywie), jednakże ww. dokumenty wymagają uzupełnienia o określenie ścisłych procedur procesu rekrutacji i umocowania w wewnętrznej legislacji Uczelni.	Wymagane jest opracowanie i wdrożenie procedur rekrutacji pracowników, jako elementu Strategii (Polityki) OTM-R.

<p>15. Przejrzystość wg Kodeksu (Transparency - Code)</p>	<p>-/+</p>	<p>W AWF Katowice informacje dotyczące procesu rekrutacyjnego (charakter stanowiska, oczekiwania, zakres obowiązków) publikowane są w ogłoszeniach konkursowych oraz Biuletynie Informacji Publicznej. Wraz z ogłoszeniem zamieszczone są wszystkie wymagane dokumenty, które kandydat powinien przedłożyć. Zasady tworzenia ogłoszenia z uwzględnieniem minimum informacji jakie mają znaleźć się w ogłoszeniu oraz procedura udzielania informacji zwrotnej nie zostały spisane.</p>	<p>Wymagana jest standaryzacja procesu rekrutacji (regulująca m.in. skład komisji, uznanie wartości/cech opisanych w dyrektywie) i umocowanie jej w wewnętrznej legislacji Uczelni.</p> <p>Opracowanie i wdrożenie procedur określających:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimalne informacje, które mają się znaleźć w ogłoszeniach o wolnych stanowiskach. - Jednolitą procedurę udzielania informacji zwrotnej kandydatom.
<p>16. Ocena zasług wg Kodeksu (Judging merit - Code)</p>	<p>+/-</p>	<p>Rekrutacja naukowców w AWF Katowice uwzględnia zarówno dorobek kandydatów w sposób ilościowy jak też jakościowy. W procesie rekrutacji oceniane są m. in. kryteria związane z osiągnięciami naukowymi, dorobek naukowy oraz kompetencje. Kierowanie się takimi zasadami potwierdzają wyniki badania ankietowego: 60% respondentów opowiedziało się pozytywnie za oceną procesu doboru kadr przez pracodawcę, zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy. Niemniej jednak, grupa respondentów wybierających opcję "Trudno powiedzieć" (31,9%) oraz "Raczej nie" (7,8 %) i "Zdecydowanie nie" (2,8%) wskazuje na brak wiedzy w tym zakresie.</p>	<p>Wymagana jest standaryzacja procesu rekrutacji (regulująca m.in. skład komisji, uznanie wartości/cech opisanych w dyrektywie jak również określenie sposobu dokonywania oceny zasług kandydatów) i umocowanie jej w wewnętrznej legislacji Uczelni.</p> <p>Istnieje potrzeba dalszego doskonalenia procesu rekrutacji naukowców w AWF Katowice, aby zwiększyć jego transparentność i obiektywizm.</p> <p>Należy dołożyć starań, aby wszyscy kandydaci mieli jasność co do kryteriów oceny i mieli możliwość zaprezentowania swoich kwalifikacji w sposób rzetelny i wyczerpujący.</p> <p>Rekomendacje: Opracowanie i wdrożenie poprzez uzupełnienie obowiązujących aktów prawnych o szczegółowe kryteria oceny</p>

			<p>kandydatów, uwzględniając zarówno dorobek ilościowy, jak i jakościowy. Zapewnienie przejrzystości procesu rekrutacji.</p> <p>Umożliwienie kandydatom prezentacji swoich kwalifikacji w różnych formach (np. prezentacja, rozmowa kwalifikacyjna).</p> <p>Zapewnienie obiektywnej i rzetelnej oceny kandydatów.</p>
<p>17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów wg Kodeksu (Variations in the chronological order of CVs - Code)</p>	<p>+/-</p>	<p>W procesie rekrutacji wielowymiarowa ścieżka kariery kandydatów oraz jej zróżnicowana dynamika jest postrzegana jako atut i potencjalnie cenny wkład, jeśli osiągnięcia kandydatów rzeczywiście odzwierciedlają kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę. Odstępstwa od typowej ścieżki kariery nie są postrzegane negatywnie (86 osób wypowiedziało się “zdecydowanie tak” lub “raczej tak”) aczkolwiek część respondentów (52 osoby) nie potrafiły jednoznacznie wypowiedzieć zaznaczając odpowiedź “Trudno powiedzieć”.</p>	<p>Zróżnicowane postrzeganie możliwości kandydatów do składania życiorysów wspartych dowodami reprezentującymi różnorodne osiągnięcia i kwalifikacje w kontekście stanowiska, skłania AWF do podjęcia działań w tym zakresie i przygotowania kryteriów oceny kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R w celu utrwalenia dobrych praktyk. Podkreślenie w ogłoszeniach o pracę otwartości na kandydatów o zróżnicowanych doświadczeniach. Zapewnienie kandydatom możliwości zaprezentowania swoich umiejętności i kwalifikacji w różnych formach (np. CV, list motywacyjny, rozmowa kwalifikacyjna).</p> <p>Uwzględnienie w procesie rekrutacji kompetencji i doświadczenia kandydatów, a nie tylko formalnego wykształcenia.</p>
<p>18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności wg Kodeksu (Recognition of mobility experience - Code)</p>	<p>+/-</p>	<p>W Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności jest wysoko cenione</p>	<p>Pomimo spełniania wymogów w obszarze uznania mobilności należy uwzględnić to kryterium w procesie udoskonalania procesu rekrutacji.</p>

		<p>zarówno na etapie rekrutacji jak i w kontekście rozwoju naukowego pracownika. W jednostce istnieje możliwość skorzystania z dofinansowania do wyjazdu na zagraniczny staż oraz wymiany akademickiej.</p> <p>Wyniki ankiety wskazują, iż zdecydowana większość (blisko 70%) popiera to stwierdzenie udzielając odpowiedzi "Zdecydowanie tak" bądź "Raczej tak". 24,8 % ankietowanych udzieliła odpowiedzi "Trudno powiedzieć", a jedynie 5,7% "Raczej nie" bądź "Zdecydowanie nie".</p>	<p>Kontynuowanie i rozszerzanie programów dofinansowania mobilności dla pracowników.</p>
<p>19. Uznawanie kwalifikacji wg Kodeksu (Recognition of qualifications - Code)</p>	<p>+/-</p>	<p>AWF Katowice zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych wszystkich zatrudnionych naukowców. Szerokie i zdywersyfikowane kwalifikacje stanowią atut w procesie rekrutacji oraz ocenie pracowników.</p> <p>łącznie 68% respondentów (96 osób) wyraziło afirmatywne stanowisko, z czego 26,2% (37 osób) stwierdziło „Zdecydowanie tak”, a 41,80% (59 osób) wybrało odpowiedź „Raczej tak”. Takie wyniki wskazują na relatywnie wysoki poziom zadowolenia z oceny kwalifikacji przez pracodawcę.</p>	<p>Pomimo spełniania wymogów w obszarze uznania kwalifikacji (wg Kodeksu) planowane jest określenie kryteriów oceny kandydatów w Strategii (Polityce) OTM-R w celu utrwalenia dobrych praktyk.</p>
<p>20. Staż pracy wg Kodeksu (Seniority - Code)</p>	<p>++</p>	<p>Proces rekrutacji w AWF Katowice przeprowadzany jest na podstawie zasad obowiązujących w jednostce. Dokumentacja rekrutacyjna zawiera informacje o wymaganym poziomie</p>	<p>Implementacja zostanie uwzględniona w postępowaniu dot. dookreślenia procesu rekrutacji w obowiązujących aktach prawnych.</p>

		<p>kwalifikacji, zależnie od określonego stanowiska.</p> <p>Analiza przeprowadzonego badania, jednoznacznie wskazuje na satysfakcjonujący poziom określenia przez pracodawcę wymaganego poziomu podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.</p>	
<p>21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora wg Kodeksu (Postdoctoral appointments -Code).</p>	+/-	<p>Według ankietowanych, większość, czyli 73,1% respondentów (103 osoby), pozytywnie ocenia jasność zasad i wskazówek w procesie rekrutacji i mianowania. W tej grupie 37,6% (53 osoby) odpowiedziało „Zdecydowanie tak”, a 35,5% (50 osób) stwierdziło „Raczej tak”.</p> <p>Pracownicy zatrudniani są w ramach umowy o pracę, jednakże z różnym zakresem obowiązków, a ścieżka awansu (uzyskania habilitacji) warunkowana jest indywidualnymi możliwościami pracowników, ich zaangażowaniem oraz wyborem priorytetów w pracy. W efekcie ścieżki kariery pracowników a z tytułem doktora są zdywersyfikowane, mają różną dynamikę i sam proces awansu postrzegany jest jako mało czytelny. Istotną determinantą obecnego stanu rzeczy jest kluczowy warunek awansu, tj. przejście zewnętrznej procedury habilitacji, a tym samym uzyskanie statusu samodzielnego pracownika naukowego (dr hab.).</p>	<p>W AWF Katowice opublikowane zostały zasady postępowania awansowego zgodne z przepisami prawa krajowego. Mimo tego planowane jest opracowanie przewodnika ścieżki rozwoju kariery naukowej obejmującego zestawienia przydatnych informacji możliwościach awansu, mechanizmach finansowania działalności badawczej, upowszechniającej, możliwościach, podnoszenia swoich kompetencji na uczelni. Wdrożenie przewodnika będzie kluczowe dla przejrzystości i sprawiedliwości tego procesu. Zapewnienie możliwości rozwoju i doskonalenia umiejętności niezbędnych do awansu. Zwiększenie wsparcia dla pracowników w procesie awansu.</p>

Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne / Working Conditions and Social Security			
22. Uznanie zawodu (Recognition of the profession)	+/-	<p>Naukowcy AWF Katowice, niezależnie od etapu kariery, uznawani są za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem.</p> <p>Z odpowiedzi ankietowych wynika, że większość respondentów, czyli 70,9% pozytywnie postrzega traktowanie naukowców jako profesjonalistów. To sugeruje, że w AWF Katowice 17,7% respondentów, odpowiedziało „Trudno powiedzieć”. Może to wskazywać na niejednoznaczne doświadczenia lub brak wystarczających informacji do oceny, jak naukowcy są traktowani na różnych szczeblach kariery.</p> <p>Niewielka, ale znacząca część respondentów, łącznie 11,4% wyraziła negatywne zdanie na ten temat.</p>	<p>Planowane jest kontynuowanie działań zapewniających komfortowe warunki do prowadzenia badań, tworząc wysoką kulturę organizacji oraz nowoczesne środowisko pracy zgodnie ze strategią AWF Katowice na lata 2020-2040.</p>
23 Środowisko badań naukowych (Research environment)	+/-	<p>Akademia Wychowania Fizycznego (AWF) w Katowicach dba o przestrzeń, stymulując środowisko sprzyjające prowadzeniu badań naukowych. Stale tworzy i rozwija przestrzeń badawczą, zapewniając odpowiedni sprzęt, obiekty (laboratoria, infrastrukturę, granty, stypendia, szkolenia, współpraca na odległość przy pomocy sieci badawczych) oraz zasoby biblioteczne, dzięki czemu zdecydowanie sprzyja prowadzeniu badań naukowych.</p> <p>Według ankietowanych, większość, czyli, 71,6% respondentów (101 osób), pozytywnie ocenia działania pracodawcy w tym zakresie. W tej</p>	<p>Pomimo wysokiej oceny respondentów w odniesieniu do środowiska naukowego AWF Katowice planuje zintensyfikować działania informacyjne, popularyzacyjne dotyczące funkcjonowania standardów takich jak: przyznawanie środków na badania statutowe, pokrywanie kosztów udziału w konferencjach, publikacji naukowych.</p> <p>Promowanie współpracy między badaczami.</p> <p>Zapewnienie dostępu do najnowszych technologii i metod badawczych.</p>

		grupie 29,8% (42 osoby) odpowiedziało „Zdecydowanie tak”, a 41,8% (59 osób) uważa, że „Raczej tak”.	
24. Warunki pracy (Working conditions)	+/-	<p>Z wyników ankiety wynika, że znacząca większość respondentów, czyli 72,4%, pozytywnie ocenia warunki pracy w AWF Katowice. Przy tej grupie 27 % ankietowanych udzieliło odpowiedzi „Trudno powiedzieć”, jedynie 0,7 % odpowiedzi to „Raczej nie” a żadna ankietowana osoba nie udzieliła odpowiedzi „Zdecydowanie nie”.</p> <p>Na podstawie uzyskanych wyników wnioskować można, że naukowcy AWF Katowice bardzo dobrze oceniają poziom warunków pracy, które są elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań umożliwiając jednocześnie zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej.</p>	Implementacji podlega kontynuacja tworzenia komfortowych warunków pracy oraz ciągła aktualizacja zasad dotyczących formy wykonywania pracy w trybie zdalnym, przy elastycznych godzinach pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin.
25. Stability and permanence of employment	+/-	<p>Obszar został wysoko oceniony, łącznie 78,8% (111 osób), pozytywnie ocenia stabilność warunków zatrudnienia w AWF w Katowicach. Wśród nich 34,8% (49 osób) odpowiedziało „Zdecydowanie tak”, a 44% (62 osoby) wybrało odpowiedź „Raczej tak”. Jednak aż 17% odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazuje, że nie wszyscy pracownicy dostrzegają lub mają dostęp do przyjętych rozwiązań i benefitów (np. umowa na czas nieokreślony, granty na badania,</p>	Wymagane jest opracowanie i wdrożenie dokumentów określających transparentne zasady rekrutacji oraz dalszej ścieżki kariery. Planowane jest określenie w Strategii (Polityki) OTM-R kryteriów i wskaźników warunkujących stabilizację zatrudnienia oraz określenie ścieżki kariery.

		możliwość dodatkowego zaangażowania w projektach).	
26. Finansowanie i wynagrodzenie (Funding and salaries)	+/-	<p>Zasady finansowania i wynagradzania w AWF Katowice określa Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach. Finansowanie pracowników naukowych w dużej mierze uzależnione jest od zewnętrznych regulacji wynikających z przepisów prawa RP.</p> <p>Według ankietowanych, większość, czyli 70,2% respondentów pozytywnie ocenia warunki wynagradzania i świadczeń socjalnych w AWF w Katowicach. To wskazuje, że w oczach większości pracowników naukowych, instytucja zapewnia atrakcyjne i sprawiedliwe warunki wynagradzania oraz świadczeń, co jest ważne dla zadowolenia z pracy i poczucia bezpieczeństwa socjalnego. 13,5% respondentów wybrała odpowiedź „Trudno powiedzieć”, a 16,3% wyraziła negatywne opinie.</p>	Należy zwrócić uwagę na zwiększenie transparentności warunków i zasad finansowania pracowników naukowych AWF Katowice.
27. Równowaga płci (Gender balance)	-/+	<p>AWF Katowice kładzie duży nacisk na promowanie równowagi płci i niedyskryminacji w tym zakresie. Wyniki badań wskazują, że większość respondentów, 59,6% (84 osoby), pozytywnie ocenia starania pracodawcy w zakresie równowagi płci. W tej grupie 22,7% (32 osoby) odpowiedziało „Zdecydowanie tak”, a 36,9% (52 osoby) uznało, że „Raczej tak”. Jednakże istnieje również grupa</p>	Uczelnia wdrożyła i upowszechniła „Plan Równości płci w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach” a także „Zasady przeciwdziałania mobbingowi i niedyskryminacji na Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach”. Pomimo respektowania zaleceń w obszarze Gender Balance planowane jest kontynuowanie działań na rzecz

		pracowników niepewnych lub niezadowolonych z realizacji tej koncepcji. To może wskazywać na potrzebę lepszego komunikowania i efektywniejszego wdrażania polityk równości płci w instytucji.	utrzymania korzystnych tendencji i włączenie odpowiednich zapisów w Strategii (Polityce) OTM-R w celu utrwalenia dobrych praktyk. Prowadzenie szkoleń dla kadry zarządzającej i pracowników w zakresie równości płci i niedyskryminacji
28. Rozwój kariery zawodowej (Career development)	+/-	Według wyników ankiety, większość respondentów, łącznie 63,2% pozytywnie ocenia istnienie strategii rozwoju kariery w AWF. Znacząca liczba respondentów, 29,80% wybrała odpowiedź „Trudno powiedzieć”, niewielka grupa tj. 7,1% wyraziła negatywne zdanie na ten temat. W AWF Katowice rozwój kariery naukowej jest traktowany jako jeden z priorytetów działalności. Istnieją fundusze na programy stażowe, publikacyjne oraz projakościowe, jednak wymagają usystematyzowania i uwzględnienia w istniejących już dokumentach AWF Katowice lub utworzenia odrębnych dokumentów.	Zasady wspierania rozwoju kariery zawodowej pracowników naukowych AWF Katowice powinny być określone wewnętrznymi regulacjami uczelnianymi, w formie dostępnej i czytelnej dla każdego zainteresowanego pracownika.
29. Wartość mobilności (Value of mobility)	+/-	AWF w Katowicach pozytywnie postrzega wartości mobilności jako elementu wspierającego rozwój zawodowy naukowców. Z danych wynika, że większość respondentów, 63,8% (90 osób), pozytywnie ocenia podejście pracodawcy do kwestii mobilności w kontekście rozwoju zawodowego. W tej grupie 29,8% (42 osoby) odpowiedziało „Zdecydowanie tak”, a 34% (48 osób) uważa, że „Raczej tak”.	Wartości mobilności są wysoko przestrzegane w AWF Katowice, planowane jest kontynuowanie działań w tym zakresie. Niemniej jednak, takie możliwości powinny zostać określone w strategii rozwoju zawodowego, w zakresie dobrych praktyk. Ułatwianie dostępu do informacji o programach i możliwościach mobilnościowych.

		<p>Uczelnia prowadzi badania, projekty i działania międzynarodowe, wspierając mobilności naukowców. Uznaje wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważny sposób poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.</p>	
<p>30. Dostęp do doradztwa zawodowego (Access to career advice)</p>	-	<p>Pracownicy naukowci Uczelni w niesformalizowany sposób udzielają wsparcia swoim doktorantom w AWF w Katowicach (w odniesieniu do pkt. 36). W badaniu ankietowym, aż 93 osoby nie mają wiedzy w tym zakresie, bądź udzielają negatywnej odpowiedzi na wskazane pytanie, odpowiadając "że nie spotkali się z taką praktyką".</p>	<p>Wymagane są działania w celu zapewnienia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy. Działanie można osiągnąć poprzez wyznaczenie doradców, mentorów, a także upowszechnianie ten informacji (mailing, informacja na stronie) Stworzenie i wdrożenie systemu wsparcia doktorantów. Zapewnienie szkoleń dla pracowników naukowych w zakresie mentoringu i tutoring. Promowanie kultury wspierania doktorantów w AWF Katowice.</p>
<p>31. Prawa własności intelektualnej (Intellectual Property Rights)</p>	-/+	<p>Dane ankietowe sugerują, że w AWF w Katowicach istnieje ogólne dobre postrzeganie działań pracodawcy w zakresie ochrony praw własności intelektualnej naukowców. Jednakże znacząca jest liczba pracowników (47 osób - 33,3% odpowiedziało "trudno powiedzieć, raczej nie lub zdecydowanie nie".</p>	<p>W tym obszarze wymagane jest przygotowanie działań systemowych, które zostaną także określone w Strategii OTM-R, obejmując swym zakresem utworzenie dokumentacji dotyczącej praw własności intelektualnej, powołania zespołu lub odrębnego działu, przygotowanie konsultacji. Zwiększenie działań</p>

		Nasuwa się zatem twierdzenie, że nie ma przekonania, że pracodawca w pewien sposób zaniedbuje lub niedopełnia zadań w odniesieniu do praw własności intelektualnej.	informacyjnych, przekazywania rzetelnych informacji, szkoleń w tym zakresie. Stworzenie efektywnego systemu zgłaszania i rozpatrywania przypadków naruszeń praw własności intelektualnej.
32. Współautorstwo (Co -authorship)	+/-	Znaczna część pracowników uważa, że Uczelnia podejmuje działania mające na celu zapewnienie naukowcom odpowiednich warunków do uznania ich wkładu w prace naukowe oraz prawo do niezależnej publikacji. Wśród ankietowanych osób pojawiły się stwierdzenia, że współautorstwo oceniane jest w sposób "subiektywny" co może nie być traktowane lub postrzegane w sposób transparentny.	Wdrożenie oficjalnej procedury w Strategii OTM-R zapewniające naukowcom, w tym na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak aby mogli korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania w kontekście rzeczywistego wkładu jaki wnoszą jako współautorzy lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów. Opracowanie i wdrożenie jasnych kryteriów oceny wkładu w prace naukowe. Zapewnienie transparentności w kwestii zasad przyznawania autorstwa i współautorstwa.
33. Nauczanie (Teaching)	-/+	Obowiązki dydaktyczne dopasowane są do kompetencji, profilu zainteresowanych dydaktyków, a wynagrodzenia regulowane są wewnętrznymi zarządzeniami. Jednakże w badaniu, znacząca liczba respondentów, 31,2% (44 osoby), wybrała odpowiedź „Trudno powiedzieć”. Może to wskazywać na niepewność lub brak wystarczających informacji na temat polityki	Zasady przydziału obowiązków, ich wynagradzania oraz uwzględnianie ich w systemach ocen pracowników, wymagają przeglądu i korekt. Niezbędna jest aktualizacja tych procedur w strategii OTM-R oraz wewnętrznych dokumentach AWF Katowice. Ważnym aspektem jest podniesienie poziomu transparentności zasad ewaluacji i oceny pracy dydaktycznej

		<p>wynagrodzenia i oceny obowiązków nauczania. Natomiast łącznie 21,3% (30 osób), wyraziła negatywne zdanie na ten temat. Wśród nich 15,6% (22 osoby) odpowiedziało „Raczej nie”, a 5,7% (8 osób) – „Zdecydowanie nie”. Może świadczyć to o tym, że badani nie są zadowoleni z warunków pracy, że obowiązki dydaktyczne nie są wystarczająco doceniane w ogólnej ocenie osiągnięć i zaangażowania pracowników, a zasady przydziałów w wymiarze ilościowym nie zawsze są adekwatne do preferencji.</p>	<p>poprzez aktualizację procedury oceny pracownika i zapewnienie informacji zwrotnej, którym powinny towarzyszyć możliwości korzystania z narzędzi i szkoleń w celu ulepszania warsztatu dydaktycznego. Ponadto należy podjąć działania w aspekcie podniesienia świadomości kadry wyższego szczebla w zaangażowanie w proces nauczania początkowych naukowców. Wzmocnienie dialogu między władzami uczelni a dydaktykami w celu lepszego uwzględniania ich preferencji i kwalifikacji.</p>
34. Skargi/apelacje (Complains/appeals)	-/+	<p>W Uczelni obowiązują „Zasady przeciwdziałania mobbingowi i niedyskryminacji na Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach”, Związki Zawodowe oraz powołana osoba zbierająca informacje od sygnalistów. Osoby biorące udział w ankiecie wskazali, że mają wiedzę na temat osób, do których mogą się udać w sprawie zażaleń czy apelacji. W 34,8% pojawiła się odpowiedź „trudno powiedzieć”, co wskazuje na to, że osoby nie mają wiedzy w tym zakresie.</p>	<p>Podjęcie działań informujących ws. Skarg i apelacji pracowników/badaczy. Zwiększenie dostępności informacji o dostępnych procedurach przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Zorganizowanie szkoleń dla pracowników w zakresie korzystania z procedur. Promowanie kultury zgłaszania nieprawidłowości. Utworzenie formularza na stronie internetowej Uczelni bądź zakładki informującej o możliwościach, zakresie pomocy i danych kontaktowych.</p>
35. Wpływ na organy decyzyjne (Participation in decisionmaking)	-/+	<p>Wyniki ankiety sugerują, że w AWF w Katowicach istnieje ogólne postrzeganie, iż pracodawca uznaje udział przedstawicieli w organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych instytucji, w celu ochrony i reprezentowania ich interesów oraz</p>	<p>Wskazane jest podjęcie zdecydowanych działań organizacyjno-informacyjnych, w tym włączenie odpowiednich zapisów w Strategii OTM-R, w celu lepszego wyjaśnienia, komunikacji i wsparcia dla praw reprezentacji naukowców.</p>

		<p>aktywnego uczestnictwa w pracach instytucji. Z danych wynika, że 23,4% (33 osoby) wypowiada się pozytywnie w tym aspekcie. Ponad 72,4% (102 osoby) wypowiedziało się "raczej tak lub trudno powiedzieć".</p> <p>Może to wskazywać na niepewność lub brak wystarczających informacji na temat uznawania przez pracodawcę prawa naukowców do reprezentacji.</p>	
Szkolenia i rozwój / Training and Development			
36. Relacje z opiekunem naukowym (Relation with supervisors)	+/-	<p>W ramach relacji i kontaktu doktorant-opiekun naukowy, prowadzone są regularne spotkania, umożliwiając wymianę doświadczenia. Z uwagi na ewaluację szkoły doktorskiej jest sformalizowany obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych pod opieką przełożonych. Z danych wynika, że większość respondentów, 71,7% (101 osób), pozytywnie ocenia istnienie regularnych form kontaktu między doktorantami a ich opiekunami oraz przedstawicielami wydziału. Spotkania jednak nie zawsze mają charakter sformalizowany, a informacja o ww. nie zawsze dociera do wszystkich zainteresowanych, efektem czego relacje nie stanowią standardu.</p>	<p>Wymagane są działania informacyjne na rzecz lepszej komunikacji (mailing, aktualizacja strony Uczelni oraz panelu pracowników, szkolenia dla kadry) na rzecz upowszechniania i sformalizowania procesu komunikacji z opiekunem (m.in. publikowanie ustalonych harmonogramów i dyżurów)</p> <p>Usprawnienie przepływu informacji o spotkaniach do wszystkich zainteresowanych.</p> <p>Wzmocnienie roli opiekunów naukowych w mentoringu i wspieraniu rozwoju doktorantów.</p>
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (Supervision and managerial duties)	+/-	<p>Jak wynika z badania ankietowego i jej wyników, większość respondentów, 70,9% (100 osób), pozytywnie ocenia działania starszych pracowników naukowych w tych rolach. W tej grupie 30,5% (43 osoby) odpowiedziało</p>	<p>Jak wspomniano w pkt. 33 należy podjąć działania w aspekcie podniesienia świadomości kadry wyższego szczebla w zaangażowanie w proces nauczania początkowych naukowców, poprzez podjęcie działań</p>

		<p>„Zdecydowanie tak”, a 40,4% (57 osób) stwierdziło „Raczej tak”. Zatem doświadczeni pracownicy naukowcy pełnią funkcję mentorów, doradców, opiekunów lub koordynatorów w AWF Katowice. Nie wszyscy jednak z młodych pracowników mają świadomość możliwości korzystania ze wsparcia.</p>	<p>organizacyjnych, informacyjnych, a także odpowiednich zapisów w Strategii OTM-R. Zorganizowanie szkoleń dla starszych pracowników naukowych w zakresie mentoringu.</p>
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (Continuing Professional Development)	+/-	<p>Akademia Wychowania Fizycznego (AWF) w Katowicach wspiera naukowców w etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Z danych wynika, że większość respondentów, 78,7% (111 osób), pozytywnie ocenia działania pracodawcy w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego naukowców. W tej grupie 37,60% (53 osoby) odpowiedziało „Zdecydowanie tak”, a 41,1% (58 osób) stwierdziło „Raczej tak”. Wśród badanych pojawiły się także osoby (30 badanych), którzy nie są zadowoleni lub pewni wsparcia, wskazując również na problemy z otrzymywaniem finansowania rozwoju.</p>	<p>Należy opracować jasne zasady rozwoju zawodowego pracowników, wraz z możliwościami finansowania, które zostaną wpisane jako część Strategii OTM-R. Ponadto prowadzić działania informacyjne w tym zakresie, np. Mailing, rozbudowa strony internetowej Uczelni. Poszerzenie oferty szkoleń i kursów dla naukowców. Zapewnienie możliwości indywidualnego doradztwa w zakresie rozwoju zawodowego.</p>
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (Access to research training and continuous development)	-/+	<p>Wsparcie udzielane przez AWF Katowice naukowcom w zakresie rozwoju zawodowego jest postrzegane ogólnie zadowolająco (24,8% osób odpowiedziało “zdecydowanie tak”, a 31,9% odpowiedziało “Raczej tak”. Jednakże istnieje również grupa pracowników niepewnych (31,9%</p>	<p>Należy podjąć działania w celu zapewnienia możliwości rozwoju i pozyskania środków umożliwiających podnoszenie kwalifikacji i stały rozwój pracowników. Działania te powinny być poddawane regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania. Należy podjąć działania informacyjne</p>

		<p>“trudno powiedzieć”) lub niezadowolonych z tego aspektu (11,3% “raczej nie lub zdecydowanie nie”).</p>	<p>wśród społeczności Uczelni, a także opracować zasady i uwzględnić je w Strategii OTM-R. Rozbudowa strony internetowej / zakładka nauka, prowadzenie mailingu.</p>
40. Opieka naukowa (Supervision)	+/-	<p>Respondenci (85 osób) pozytywnie ocenia działania pracodawcy w tym zakresie. Aczkolwiek spora część osób (56 ankietowanych) nie jest w pełni przekonana, że AWF zapewnia dostęp do opiekunów, dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami, przejawiającymi zaangażowanie, do których mogą się zgłosić w sprawach zawodowych na początku kariery.</p>	<p>Wymagane jest działanie informacyjne oraz organizacyjne, wskazujące możliwość wsparcia dla młodych naukowców - proponuje się utworzenie informacji o dyżurach pracowników oraz o możliwości spotkań i kontaktu. Rozbudowa strony internetowej / zakładka nauka</p>