



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Raport Logo HR Excellence in Research w opinii Doktorantów AMG

Dnia 03.11.2017 odbyło się seminarium - konsultacje z przedstawicielami doktorantów Akademii Morskiej w Gdyni dotyczące wdrażania Logo HR w AMG. W pierwszym spotkaniu o godz. 12.00 uczestniczyło 6 osób, przedstawiciele Wydziału Elektrycznego oraz Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa. W godzinach późniejszych skonsultowano się jeszcze z trzema osobami z WPiT. Ogółem w konsultacjach udział wzięło 7 kobiet i 2 mężczyzn, 4 osoby w WE oraz 5 osób z WPiT.

Na spotkaniu przedstawiono doktorantom krótką prezentacją nt. tego czym jest Logo HR, jakie korzyści się z nim wiążą, jakie warunki należy spełnić, aby to wyróżnienie uzyskać (<http://www.am.gdynia.pl/logo-hr-excellence-research-0>). Następnie przeprowadzono krótki warsztat w oparciu o pytania i wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród nauczycieli akademickich AMG oraz wstępne wyniki Gap Analysis związane z ubieganiem się o Logo HR. W czasie dyskusji przedstawiciele doktorantów wyrazili swoje opinie na temat zagadnień poruszanych w zaprezentowanych dokumentach, w szczególności tych, które najbardziej dotyczą doktorantów, zgłosili również swoje propozycje usprawnień z nimi związane. Prezentuje je tabela 1.

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

Obszar badanych zagadnień (Karta)	Opinie przedstawicieli doktorantów		Propozycje usprawnień
	satysfakcjonujące	niesatysfakcjonujące	
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 katedrmogą również ubiegać się o dofinansowanie (1800zł) udziału w jednej konferencji naukowej ze środków Prorektora ds. Naukidoktoranci byli informowani w trakcie zajęć o możliwościach finansowania ich badań ze źródeł zewnętrznych (NCN, NCBiR), o komercjalizacji,	<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 zagranicznychnawet ich włączenie do finansowania ze środków katedry nie jest wystarczające, skoro i dla pracowników brakuje pieniędzyniektórzy uważają, że jest zbyt słaby przepływ informacji o możliwościach finansowania zewnętrznego ich badań - tylko dwie osoby złożyły wnioski o grant do NCNocena zajęć dydaktycznych i ich prowadzących przez studentów, zdaniem doktorantów, budzi	<ul style="list-style-type: none">doktoranci postulują zwiększenie finansowania ich publikacji i udziału w konferencjach, ponieważ „skoro dla Uczelni punkty za te publikacje się liczą nie powinno być problemu z ich finansowaniem”zdaniem części rozmówców wskazane jest usprawnienie przepływu informacji o zewnętrznych źródłach finansowaniawiększość rozmówców uważa za potrzebne udoskonalenie

	patentach oraz prawach autorskich i prawach własności intelektualnej	zastrzeżenia (niektórzy byli już oceniani)	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) cieszą się, że od roku akad. 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"> <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 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 	<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
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 od człowieka”</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>

Zebrane i uporządkowane wnioski przesłano wszystkim doktorantom do dalszych konsultacji dn. 04.11.2017. Powyższa tabela zawiera ich ostateczną wersję.

Opracowanie: Zespół HR