

Załącznik do Zarządzenia Nr 24/2026 Rektora UKSW z dnia 23 kwietnia 2026 r.

Kodeks dobrych praktyk kształcenia i rozwoju kadry naukowej Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Celem Kodeksu jest zapewnienie wysokich standardów w relacjach opiekuńczych, kształceniu, rekrutacji i rozwoju karier naukowych w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, zwanym dalej „UKSW”, zgodnie z Europejską Kartą Naukowca.

Zależy nam na tym, aby osoby działające w imieniu i na rzecz UKSW postępowały zgodnie z najwyższymi standardami etyki akademickiej i z obowiązującymi przepisami prawa w zakresie kształcenia i rozwoju kadry naukowej Uniwersytetu. Kodeks zawiera liczne wskazówki, które mogą być pomocne w osiągnięciu doskonałości w obszarach, których dotyczy.

Kodeks uwzględnia europejskie poziomy rozwoju naukowców (R1–R4) zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej i Europejskiej Karty Naukowca:

- 1) młodej kadry naukowej przed podjęciem pracy nauczyciela akademickiego;
- 2) nauczycieli akademickich na różnych poziomach rozwoju zawodowego, zgodnie z poniższą tabelą

Poziom	Nazwa poziomu	Opis poziomu	Stanowisko
R1	Pierwszy etap kariery naukowej (First Stage Researcher)	naukowiec na wczesnym etapie kariery, zwykle przed uzyskaniem stopnia doktora	Doktorant Asystent
R2	Uznany naukowiec (Recognised Researcher)	naukowiec po uzyskaniu stopnia doktora, posiadający doświadczenie badawcze, ale bez pełnej niezależności	Adiunkt
R3	Ugruntowany naukowiec (Established Researcher)	naukowiec samodzielny, zdolny do kierowania projektami i zespołami badawczymi	Profesor uczelni
R4	Wiodący naukowiec (Leading Researcher)	naukowiec o międzynarodowym uznaniu, lider w swojej dziedzinie	Profesor

1. Relacje z promotorem, jako opiekunem naukowym

Na etapie kształcenia się w szkole doktorskiej młodzi naukowcy powinni mieć ustalone zorganizowane i regularne (nie rzadziej niż raz w miesiącu) formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym (promotorem i promotorem pomocniczym) oraz przedstawicielem dyrektora szkoły doktorskiej, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Funkcję mentora naukowego może

w szczególności pełnić opiekun naukowy (dla doktoranta) lub kierownik katedry (dla pracownika). Dbamy o to, by relacje te obejmowały: monitorowanie i dokonywanie adnotacji dotyczących postępu wszelkich badań naukowych oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, organizację pracy według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

Dobłą praktyką jest przekazywanie przez opiekuna naukowego doktorantowi pisemnej informacji zwrotnej co najmniej raz w semestrze, obejmującej ocenę postępów, rekomendacje i wskazówki rozwojowe.

Dodatkowo doktoranci mają możliwość wypowiedzenia się na temat relacji promotor-doktorant w anonimowej ankiecie oceniającej jakość kształcenia na seminarium doktoranckim. Doktoranci mają również dostęp do bezpiecznego kanału zgłaszania problemów w relacji promotor-doktorant, zgodnie z Polityką dotyczącą promocji przyjaznego środowiska pracy i nauki oraz przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie oraz Procedurą zgłaszania naruszeń przez sygnalistów.

Formalnie ustalony zakres obowiązków i uprawnień opiekunów naukowych promotorów, sprawujących opiekę naukową nad doktorantami, a także prawa i obowiązki doktorantów określa Regulamin Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Funkcję opiekunów naukowych pełnią doświadczeni pracownicy zgodnie z najwyższymi standardami, wspierając transfer wiedzy i rozwój kadr naukowych. Opiekunowie naukowcy wyznaczani są przez Radę Dyscypliny Naukowej, zgodnie z odrębnym zarządzeniem rektora

Relacje promotor-doktorant muszą być prowadzone w sposób oparty na wzajemnym szacunku, z zachowaniem zasad równego traktowania. Zabronione jest jakiejkolwiek różnicowanie lub uprzedzenia ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, narodowość, przekonania, orientację, status materialny czy inne cechy niezwiązane z kompetencjami i realizacją programu kształcenia. Wszelkie formy dyskryminacji, mobbingu lub nadużyć są niedopuszczalne i podlegają zgłoszeniu zgodnie z obowiązującymi procedurami UKSW.

2. Relacje ze środowiskiem naukowym

UKSW wspiera aktywne uczestnictwo naukowców w życiu środowiska akademickiego i badawczego na każdym etapie kariery. Zalecamy, aby na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy szukali możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i profesjonalizację swoich umiejętności i kwalifikacji. Na etapie kształcenia się w szkole doktorskiej młodym naukowcom zapewniamy cykliczne szkolenia wspierające procesy administracyjne realizowanych badań naukowych, warsztaty merytoryczne z doświadczonymi badaczami/mentorami/doradcami zawodowymi/popularyzatorami nauki oraz spotkania środowiskowe młodych badaczy. Zaangażowany w dobór kadry wspierającej i organizację wydarzeń jest prorektor właściwy ds. nauki, a także Samorząd Doktorantów. Dokonujemy wszelkich starań, by utrzymywać także relacje ze środowiskiem zewnętrznym, które udzielą wsparcia merytorycznego młodym naukowcom - Warszawskie Porozumienie Doktorantów, Krajowa Reprezentacja Doktorantów oraz Stowarzyszenie PolDoc.

UKSW dba również o promowanie mobilności krajowej i międzynarodowej (staże, wymiany, konferencje), w tym uznawanie doświadczeń zdobytych poza UKSW w ocenie dorobku. Dbamy też

o równość dostępu do wydarzeń i programów rozwojowych, bez względu na formę zatrudnienia czy etap kariery.

Jako instytucja chcemy, aby nasze miejsce pracy zapewniało dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek dotyczących osobistego i zawodowego rozwoju młodych naukowców, tym samym motywując do podjęcia pracy w charakterze pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej.

3. Opieka naukowa i dydaktyczna

Dbamy o to, by dyrektorzy instytutów wyznaczali osoby pierwszego kontaktu (mentor naukowy), do których mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni z początkiem zatrudnienia na sesjach wdrożeniowych organizowanych dla nowozatrudnionego nauczyciela akademickiego (tzw. sesjach onboardingowych). Dbamy o to, by proponowani opiekunowie naukowcy, w szczególności kierownicy katedr, byli wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponowali czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować początkującym naukowcom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej. Początkujący naukowiec ma również prawo korzystać z opieki w zakresie jego pozostałych obowiązków zawodowych – dydaktycznych oraz organizacyjnych, dlatego wyznaczony przez dziekana lub kierownika innej jednostki organizacyjnej mentor dydaktyczny pomoże początkującemu pracownikowi w przygotowaniu do prowadzenia zajęć, rozwijaniu kompetencji dydaktycznych, a także w zdobywaniu umiejętności zarządzania projektami, pracy zespołowej i komunikacji. Celem opieki naukowej i dydaktycznej oraz organizacyjnej jest stworzenie bezpiecznego, wspierającego środowiska, które sprzyja rozwojowi naukowców na każdym etapie kariery.

4. Wsparcie we wdrożeniu do pracy nowozatrudnionych nauczycieli akademickich (sesje onbordingowe)

UKSW zapewnia komfortowe i profesjonalne wdrożenie każdemu nowozatrudnionemu nauczycielowi akademickiemu poprzez organizację sesji onboardingowych dwa razy w roku – w październiku i lutym. Spotkania odbywają się w formie osobistych paneli z udziałem prorektorów oraz wyspecjalizowanych pracowników, co umożliwia bezpośredni kontakt i zadawanie pytań. Celem sesji wdrożeniowych jest zapewnienie wiedzy o kluczowych procesach i strategii UKSW, ułatwienie adaptacji do środowiska pracy i dydaktyki, zwiększenie świadomości w zakresie etyki, bezpieczeństwa, mobilności i rozwoju kariery.

Sesje są podzielone na trzy uzupełniające się panele tematyczne:

Agenda sesji onboardingowej

Panel 1 – Organizacyjny (Prorektor właściwy ds. kadr, Dział Personalny)

- 1) Polityka budowania przyjaznego miejsca pracy i nauki;
- 2) Zasady przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym;
- 3) Kluczowe procedury administracyjne i wsparcie Działu Personalnego;

- 4) Wybrane aspekty prawa pracy dla nauczycieli akademickich;
- 5) Przegląd serwisów informacyjnych UKSW (Monitor, BIP, platformy wewnętrzne).

Panel 2 – Naukowy (Prorektor właściwy ds. nauki, Biuro Badań Naukowych i Ewaluacji)

- 1) Wprowadzenie do procesów naukowych i zasad prowadzenia badań;
- 2) Portale akademickie (ORCID, ResearchGate, Academia.edu);
- 3) Wskazówki dotyczące publikowania, konferencji, popularyzacji nauki;
- 4) Strategia budowania wizerunku naukowca i zwiększania cytowalności;
- 5) Pozyskiwanie środków, administrowanie projektami badawczymi;
- 6) Oferta Biblioteki UKSW (Baza Wiedzy, otwarte publikowanie);
- 7) Program Erasmus+ i inne formy współpracy międzynarodowej.

Panel 3 – Dydaktyczny (Prorektor właściwy ds. kształcenia, Zespół ds. innowacji dydaktycznych)

- 1) Procedury administracyjno-prawne związane z dydaktyką;
- 2) Warsztat dydaktyczny: nowoczesne metody kształcenia;
- 3) Elementy psychologii w relacjach ze studentami;
- 4) Wykorzystanie technologii cyfrowych w dydaktyce;
- 5) Zasady projektowania uniwersalnego i prowadzenia zajęć inkluzywnych.

Panel 4 – Wydziałowy (dziekani, kierownicy jednostek ogólnouczelnianych nie będących wydziałami dyrektorzy instytutów,)

- 1) Zasady funkcjonowania na wydziale: struktura, organizacja zajęć, przydział sal;
- 2) Procedury lokalne: dokumentacja dydaktyczna, kontakty z administracją wydziałową;
- 3) Informacje o komisjach, radach dyscyplin, możliwościach udziału w projektach;
- 4) Kanały komunikacji na wydziale lub w jednostce (osoby kontaktowe, terminy spotkań).

5. Wsparcie w nauczaniu/dydaktyce akademickiej

Chcemy by prowadzenie zajęć ze studentami i doktorantami było istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże zdajemy sobie sprawę, że obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Dlatego dbamy, by obowiązki w zakresie dydaktyki akademickiej były czasowo proporcjonalne do zadań badawczych oraz koniecznie uwzględniane w systemach oceny pracowników. Dodatkowo chcemy działać w sposób sprawiedliwy i transparentny i dlatego zalecamy, by czas poświęcony przez kadrę z wyższym stopniem naukowym na szkolenia początkujących naukowców został uznany przez dziekanów lub kierowników innych jednostek ogólnouczelnianych jako część zaangażowania pracowników w proces nauczania zgodnie z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi zasad doskonalenia umiejętności dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Uczelnia, jako świadomy pracodawca zapewnia wsparcie i odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie

ich kariery. Powołaliśmy do tego celu roboczy interdyscyplinarny zespół ds. szkoleń i innowacji dydaktycznych.

6. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania pracą naukową

Na wszystkich etapach kariery zawodowej pracownicy naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne i nieformalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line, webinaria środowiskowe, wizyty studyjne w zagranicznych ośrodkach naukowych i inne formy mobilności międzynarodowej.

Zalecamy, aby doświadczeni pracownicy naukowcy zwracali szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów młodych pracowników naukowych, doświadczeni pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi badaczami w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców w celu zapewnienia zastępowalności pokoleń w nauce. Osoby pełniące funkcje opiekunów, mentorów, liderów projektów są zobowiązane do przekazywania wiedzy, wspierania rozwoju kompetencji miękkich i zarządzania karierą młodych naukowców. W ramach sprawowanego nadzoru nad pracą naukową powinny być stosowane regularne przeglądy postępów (np. roczne lub semestralne) oraz udzielane pisemne informacje zwrotne. Aktywność pracowników w mentoringu, zarządzaniu projektami i popularyzacji nauki jest uwzględniana w systemie oceny pracowników. Nadzór i mentoring wymaga budowania konstruktywnych relacji opartych na równości i poszanowaniu zasad etyki.

Uczelnia uznaje wartość 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. Dbamy o to, by był zapewniony dostęp do informacji o szkoleniach naukowych oraz zapewniona możliwość stałego rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery zawodowej badacza, niezależnie od rodzaju umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Jako pracodawca wspieramy rozwój zawodowy pracowników poprzez transparentny i sprawiedliwy dostęp do środków (zasoby kadrowe i finansowe) umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego rodzaju środki poddajemy regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans na awans pracowniczy.

7. Wsparcie finansowe rozwoju naukowego na każdym etapie kariery

Wszystkich badaczy na bieżąco informujemy o przepisach i ustaleniach dotyczących wnioskowania o środki finansowe na badania naukowe. Naukowcy, szczególnie mniej doświadczeni, mają szeroki dostęp do informacji o grantach ze środków zewnętrznych i wewnętrznych uczelni (informacje udostępniane na bieżąco na stronach UKSW), nieograniczony i bezpośredni dostęp do pracowników wsparcia administracyjnego badań naukowych, cyklicznie organizowanych bezpłatnych szkoleń i warsztatów na temat pisania wniosków grantowych i zasad ich rozliczania. W UKSW dostępne są konsultacje indywidualne z ekspertami Biura ds. Badań

Naukowych i Ewaluacji, Ośrodka Zarządzania Projektami oraz Działu Współpracy Międzynarodowej w zakresie projektów międzynarodowych.

Uczelnia przy pomocy wyznaczonych pracowników Biura ds. Badań Naukowych i Ewaluacji, Ośrodka Zarządzania Projektami i Działu Współpracy Międzynarodowej dostarcza informacji o planowanych konkursach na realizację badań naukowych oraz wspiera doszkalanie w celu podnoszenia kompetencji i złożenia wniosków do instytucji pośredniczących o środki finansowe na badania i rozwój zawodowy. UKSW wspiera naukowców na każdym etapie realizacji projektu - od pomysłu, przez aplikację, aż po rozliczenie i raportowanie. Udział w projektach i pozyskiwanie środków jest uwzględniane w systemie oceny pracowników i ścieżkach awansu.

8. Dostęp do doradztwa zawodowego, szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju naukowego

Jako zaangażowany w rozwój pracowników Pracodawca zapewniamy pracownikom naukowym na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych. Cel ten osiągamy poprzez indywidualne spotkania z doradcą zawodowym z Biura Karier lub wyznaczonymi przez dziekanów lub kierowników innych jednostek ogólnouczelnianych mentorami, organizację zamawianych przez dyrektorów instytutów szkoleń z usługodawcami uczelni (szkolenia z nowoczesnego oprogramowania, baz danych, AI) czy pracownikami z Biblioteki UKSW - Działu Informacji Naukowej i Transferu Wiedzy, Biura ds. Badań Naukowych i Ewaluacji lub pracownikami Centrum Systemów Informatycznych. Dofinansowane wyjazdy na konferencje czy kongresy służą podnoszeniu poziomu wiedzy i kwalifikacji oraz wymianie doświadczeń w środowisku międzynarodowym. Dokonujemy wszelkich starań, by bezpośredni przełożeni dbali o to, żeby każdy pracownik naukowy miał równy dostęp do informacji o dostępnych formach doszkalania oraz do wsparcia organizacyjnego i finansowego.

Młodym badaczom dyrektor Szkoły Doktorskiej, we współpracy z Działem Rozwoju Nauki oferuje regularne szkolenia dotyczące prowadzenia i finansowania badań naukowych. Uczelnia dzięki zaangażowaniu i doświadczeniu pracowników Biura ds. Badań Naukowych i Ewaluacji, Ośrodek Zarządzania Projektami oraz Dział Współpracy Międzynarodowej oferuje wsparcie w zakresie przygotowania wniosków grantowych w ogłaszanych przez instytucje zewnętrzne konkursach na badania naukowe.

Promujemy dostęp do platform nauki online, gdzie naukowcy mogą uczestniczyć w kursach i zdobywać certyfikaty w odpowiednich dziedzinach. Zachęcamy do samodzielnego korzystania z ogólnodostępnych platform elearningowych oferujących kursy akademickie, jak np. NAVOICA. Podjęliśmy współpracę z Fundacją Santander Universidades, która oferuje różnego rodzaju wsparcie rozwojowe dla pracowników uczelni.

Dostęp do baz pełno tekstowych opracowań naukowych poprzez wewnętrzny system e-zasobów.

Zapewniamy bezpłatny i nieograniczony w czasie dostęp do elektronicznych baz danych subskrybowanych przez UKSW. Dostęp odbywa się za pomocą systemu Hidden Automation Navigator (HAN), który jest automatycznym systemem uwierzytelniającym, działającym na zasadzie proxy, wykorzystującym logowanie jak do Microsoft365 UKSW.

9. Mentoring i Wsparcie Rówieśnicze

Ustanowienie programów mentoringowych dla młodych badaczy

Zachęcamy dziekanów oraz dyrektorów instytutów do tworzenia formalnych lub nieformalnych programów mentoringowych, w ramach których doświadczeni naukowcy będą udzielać wsparcia młodym badaczom. Programy mentoringowe powinny obejmować nie tylko badania, ale także dydaktykę, rozwój kompetencji miękkich, zarządzanie projektami, mobilność i planowanie kariery oraz – niezależnie czy są formalne czy nieformalne – mieć jasno ustalony cel i zakres. Zaangażowanie doświadczonych pracowników w mentoring jest uwzględniane w ocenie okresowej oraz w wymiarze pensum:-

Formą wsparcia mogą być regularne spotkania, doradztwo w zakresie projektów badawczych, prowadzenia zajęć, przygotowania materiałów konferencyjnych lub dydaktycznych, pisanie artykułów naukowych oraz porady dotyczące szeroko rozumianej profesjonalizacji zawodu nauczyciela akademickiego. Cel ten może zostać osiągnięty poprzez omawianie postępów w badaniach, udzielanie porad dotyczących rozwijania kariery i pomoc w rozwiązywaniu problemów badawczych w trakcie cyklicznych spotkań w grupach naukowców na różnych etapach ich kariery, a także w trakcie wystąpień doktorantów przed komisją ekspertów na seminarium doktoranckim State of the Art i radami dyscyplin naukowych.

Dokładamy wszelkich starań by formalnie utworzyć i wdrożyć system motywacyjny dla mentorów. Cel ten może zostać osiągnięty poprzez wydanie decyzji prorektora właściwego ds. nauki i uregulowanie finansowania za działania wspierające mentora.

Promowanie przez Dyrektora Szkoły Doktorskiej mentoringu rówieśniczego wśród doktorantów i młodych naukowców jest dodatkowym wsparciem dla społeczności badaczy i ułatwia wymianę wiedzy. Cel ten może zostać osiągnięty tylko z udziałem Samorządu Doktorantów na UKSW, który tworzy grupy wsparcia, gdzie doktoranci dzielą się doświadczeniami, pomagają sobie nawzajem w promowaniu własnych artykułów naukowych, poszukiwaniu i przygotowywaniu prezentacji konferencyjnych. Uczelnia zapewnia Samorządowi Doktorantów zasoby lokalowe na ten cel.

Uczelnia umożliwia tworzenie grup recenzji rówieśniczych, w których młodzi naukowcy mogą prezentować swoje prace i otrzymywać konstruktywną opinię od kolegów. Cel ten może być osiąganym na zajęciach w szkole doktorskiej z zakresu nowoczesnych metod prowadzenia zajęć dydaktycznych i udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej. Dbamy o właściwy dobór kadry akademickiej realizującej zajęcia z tego zakresu w Szkole Doktorskiej (wieloletnie doświadczenie metodyczne z sukcesami w szkole wyższej jest warunkiem koniecznym).

Lista mentorów i zasady uczestnictwa w programie mentoringowym są publikowane na stronie UKSW. Programy mentoringowe powinny być monitorowane i ewaluowane (ankiety, raporty roczne).

10. Równowaga między Pracą a Życiem Prywatnym

Promujemy równowagę między pracą a życiem prywatnym, w szczególności rodzinnym, ponieważ jesteśmy przekonani, że jest to kluczowy czynnik sukcesu i efektywności w pracy. Uczelnia

wdrożyła politykę elastycznych godzin pracy oraz możliwość pracy zdalnej w uzasadnionych przypadkach, aby wspierać pracowników w godzeniu obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Dlatego zapewniamy mechanizmy monitorowania obciążenia dydaktycznego i badawczego, aby uniknąć nadmiernego przeciążenia pracownika i zadbać o higienę pracy nauczyciela akademickiego. Harmonogramy dydaktyki ograniczają liczbę zajęć w jednym dniu do maksymalnie 6 godzin. Dodatkowo, zachęcamy dziekanów, kierowników jednostek ogólnouczelnianych i dyrektorów instytutów do planowania spotkań z odpowiednim, przynajmniej tygodniowym wyprzedzeniem i organizowanie ich w godzinach pracy Uczelni, tj. między 7:30 a 15:30.

Uczelnia zapewnia wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego w powołanym Centrum Dostępności poprzez dostęp do usług wsparcia zdrowia psychicznego w formie bezpłatnych sesji poradnictwa psychicznego i warsztatów zarządzania stresem oraz pokoju relaksacji ze specjalnym wyposażeniem. Uczelnia oferuje programy prozdrowotne, w tym dofinansowanie zajęć sportowych, udostępnia siłownię w Hali sportowej na terenie kampusu, dba o regularne badania profilaktyczne i dofinansowanie okularów korekcyjnych. Zachęcamy władze wydziałów, instytutów oraz pozostałych jednostek do organizowania wydarzeń integracyjnych, wspierających dobrostan psychiczny i poczucie wspólnoty.

Dodatkowo, powołana przez rektora Komisja ds. promocji przyjaznego środowiska pracy i nauki ma w swoich zadaniach monitorowanie dobrostanu pracowników i rekomendowanie rozwiązań dotyczących doskonalenia środowiska pracy. Zapewnienie możliwości zachowania równowagi praca–życie jest istotnym elementem rozwoju kadry UKSW i jest uwzględniana w ocenie środowiska pracy.

11. Etyka i Integralność

Zapewniamy obowiązkowe szkolenia z etyki dla wszystkich naukowców, w celu zrozumienia znaczenia etycznego postępowania w badaniach i komercjalizacji efektów prac naukowych.

Rektor powołał Komisję ds. Etyki Badań Naukowych z udziałem człowieka na kadencję 2024-2028, która przy wydawaniu opinii kieruje się zasadami zawartymi w *Powszechnej Deklaracji w sprawie Bioetyki i Praw Człowieka* z dnia 19 października 2005 r. oraz *Poradnikiem dla członków komisji etycznych ds. badań naukowych* z dnia 7 lutego 2011 r., wydanym przez Komitet Sterujący ds. Bioetyki Rady Europy.

Opublikowaliśmy na stronie uczelni Kodeks Etyki Badacza UKSW, którego treści zawierają deklarację przywiązania do ideałów i wartości (poszanowanie godności człowieka, wolność, równość, uczciwość, prawdomówność, rzetelność, dotrzymywanie zobowiązań) oraz ich znaczenia dla praktyki naukowej. Uwzględnia nowe zagadnienia etyczne, takie jak wykorzystanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji oraz wytyczne opracowane zgodnie z obowiązującymi standardami międzynarodowymi w zakresie autorstwa i współautorstwa prac naukowych oraz kształcenia młodych kadr w nauce. Zawiera również zasady dotyczące konfliktów interesów, z którymi wszystkim pracownikom zalecamy się zaznajomić. Jednak z uwagi na dużą wagę, jaką Uczelnia przykładła do tematu etyki, członkowie Senatu wyrazili potrzebę samodzielnego opracowania Kodeksu Etyki pracownika naukowego uwzględniającego wartości Uczelni. W lutym

2026 r. Senat UKSW przyjął Uchwałę w sprawie Kodeksu Etyki Badacza Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Zachęcamy badaczy do przejrzystości i odpowiedzialności we wszystkich działaniach badawczych, w tym publikacji wyników i efektywnego wykorzystania funduszy. Wdrożyliśmy badanie prac doktorskich przez systemy antyplagiatowe, opisaliśmy procedury zgłaszania naruszeń oraz mechanizmy zapewniające transparentność w publikacjach i rozliczaniu grantów. Uczelnia promuje otwarty dostęp do wyników badań poprzez elektroniczny serwis bazawiedzy.uksw.edu.pl.

12. Rozwój Zawodowy na bazie Współpracy Międzynarodowej

Zachęcamy do tworzenia Globalnych Partnerstw. Promowanie międzynarodowych współprac badawczych jest naszym celem strategicznym, aby zwiększyć globalny wpływ badań i ułatwić wymianę wiedzy. Uczelnia aktywnie wspiera udział w międzynarodowych projektach badawczych, programach wymiany i stażach zagranicznych dzięki uczestnictwu w programach NAWA, Erasmus+ i Horizon Europe. Na terenie uczelni organizowane są międzynarodowe konferencje tematyczne, dyrektorzy instytutów są otwarci na tworzenie partnerstw strategicznych z zagranicznymi uczelniami.

Upowszechniamy i wspieramy udział pracowników w programach wymiany, które pozwalają naukowcom pracować w zagranicznych instytucjach i zdobywać międzynarodowe doświadczenie. Utworzyliśmy specjalnie dedykowane pracownikom stanowisko koordynatora ds. współpracy międzynarodowej.

Zapewniamy wsparcie w dostępie do globalnych sieci badawczych i baz danych, aby wspierać międzynarodową współpracę. Zapewniamy pracownikom bezpłatny dostęp do baz danych Scopus, Web of Science oraz innych baz wskazanych pod adresem <https://biblioteka.uksw.edu.pl/zbiory/e-zasoby/>

Zabezpieczamy finansowanie dla międzynarodowych projektów badawczych i zachęcamy naukowców poprzez wsparcie administracyjne pracowników dedykowanych biur do ubiegania się o międzynarodowe granty. UKSW zapewnia dedykowane konsultacje w zakresie przygotowania wniosków do programów międzynarodowych.

Udział w projektach międzynarodowych i mobilności jest uwzględniany w ocenie okresowej i ścieżkach awansu.

13. Innowacje i Przedsiębiorczość

Wspieramy innowacje badaczy poprzez tworzenie laboratoriów innowacji na Kampusie w Dziekanowie Leśnym, gdzie pracownicy mogą eksperymentować z nowymi pomysłami i technologiami oraz tworzenie przestrzeni coworkingowych dla zespołów badawczych.

Bardzo ważna dla nas jest ochrona własności intelektualnej. W dzisiejszych czasach, przy wzroście znaczenia nowych technologii, własność intelektualna jest integralną częścią usług świadczonych z wykorzystaniem Internetu. Przestrzegamy wszystkich wymogów nałożonych przez obowiązujące przepisy prawa w tym zakresie i obligujemy do tego samego naszych pracowników. Własność intelektualna jest wszystkim tym, co powstało z intelektualnego procesu twórczego człowieka i zostało przedstawione w postaci materialnej.

Naruszenie praw własności intelektualnej może polegać na rozpowszechnianiu nieautoryzowanych kopii materiałów chronionych prawami autorskimi osób trzecich lub na dystrybucji lub odtwarzaniu materiałów prawnie chronionych bez odpowiedniego zezwolenia lub udzielonej licencji. Wystrzegamy się takich działań i dążymy do wzrostu świadomości prawnej w zakresie ochrony praw własności intelektualnych zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz naszej organizacji. Dodatkowo, w UKSW uregulowano zasady dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji w pracy dydaktycznej i naukowej.

Zalecamy, aby każdy badacz wziął udział w szkoleniach z prawa własności intelektualnej oraz zapoznał się z opublikowanym poradnikiem w formie materiału cyfrowego. Uniwersytet dokonuje wszelkich starań w zapewnianiu pomocy w składaniu wniosków patentowych i komercjalizacji wyników badań naukowych. Zasady i warunki komercjalizacji wyników pracy badacza są ustalone w regulaminie, który określa zasady zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych prowadzonych w ramach UKSW wraz z know-how związanym z tymi wynikami. UKSW zapewnia strategiczne wsparcie dzięki pracom Komisji ds. własności intelektualnej, zajmującej się głównie zarządzaniem własnością intelektualną, ochroną i komercjalizacją dóbr intelektualnych w Uniwersytecie.

Badaczom proponuje się dedykowane konsultacje w zakresie ochrony własności intelektualnej, przygotowania wniosków patentowych i umów licencyjnych u koordynatora ds. własności intelektualnej, a także szkolenia obejmują następującą tematykę: autorstwo i współautorstwo, zarządzanie danymi badawczymi (FAIR, DMP), wykorzystanie AI w badaniach, konflikty interesów, zgłaszanie naruszeń. Udział w szkoleniach uwzględniany jest w ocenie okresowej. UKSW posiada procedurę, w formie zarządzenia rektora, do zgłaszania naruszeń prawa i ochrony sygnalistów zapewniającą kanały poufnego zgłaszania naruszeń.