



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

UL. KOŚCIELNA 4/1A
60-538 POZNAŃ

WWW.OZZIP.PL
KONTAKT@OZZIP.PL

KRS: 0000215247
NIP: 7792238665

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku
Zawodowego **INICJATYWA PRACOWNICZA**
przy Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej i Nowej Erze
e-mail: inicjatywa.up@gmail.com

Kraków, 29 października 2025 r.

JM Rektor

**Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie**

Prof. dr hab. Piotr Borek

Opinia ws. projektu zasady dokonywania okresowej oceny nauczycieli akademickich w UKEN w Krakowie

W odpowiedzi na pismo Pana Rektora z dnia 1 października 2025 r. (znak: R.1120.5.2025), Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” przy UKEN i Nowej Erze przedstawia poniżej swoją opinię dotyczącą projektu „Zasad dokonywania okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie”.

Na początek pragniemy podkreślić, że zaproponowany projekt nowych „Zasad dokonywania okresowej oceny nauczycieli akademickich” (dalej: „Zasady”) jest krokiem w dobrym kierunku. Stanowi on próbę odejścia od dotychczasowej praktyki ocen okresowych stosowanej na Uczelni - praktyki wewnętrznie sprzecznej, nieprzejrzystej i budzącej liczne wątpliwości. Widoczne są dążenia do uspołnienienia i uproszczenia procedur oraz przesunięcia punktu ciężkości w stronę bardziej całościowej i merytorycznej oceny pracy nauczycieli akademickich. Jednocześnie projekt w obecnym kształcie pozostawia zbyt duży zakres swobody interpretacyjnej dla osób dokonujących oceny, co sprawia, że wiele jego zapisów ma charakter uznaniowy, a nie obiektywny. W efekcie może on nie realizować podstawowego celu oceny okresowej, jakim jest wspieranie rozwoju zawodowego pracownika, lecz przybierać charakter selekcyjny lub eliminacyjny, zależny od indywidualnych ocen i decyzji przełożonych. W projekcie nadal występują również rozwiązania wątpliwe lub potencjalnie sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa.

1. Punkty publikacyjne i progi

Za niedopuszczalne należy uznać powiązanie indywidualnej oceny okresowej nauczyciela akademickiego z wynikami ewaluacji jakości działalności naukowej. Ewaluacja jakości działalności naukowej jest odrębnym procesem prawnym, prowadzonym na podstawie rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego i dotyczy jednostek i dyscyplin naukowych, a nie indywidualnych pracowników. Natomiast ocena okresowa służy wyłącznie ocenie realizacji obowiązków wynikających z zatrudnienia oraz wspieraniu rozwoju zawodowego pracownika i nie stanowi elementu procedury oceny dyscypliny naukowej w rozumieniu przepisów o ewaluacji jakości działalności naukowej. Uzależnienie pozytywnego wyniku oceny okresowej pracownika od liczby punktów publikacyjnych stosowanych w procedurze ewaluacyjnej narusza art. 115 - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (PSWN), ponieważ stanowi nieuprawnione rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika ponad zapisy ustawowe.

W komunikacie MEiN z dnia 14 września 2021 r. wskazano wprost:

Ocena indywidualna pracownika nie może być pochodną oceny dyscypliny w ewaluacji jakości działalności naukowej – kryteria oceny pracownika nie mogą być przełożeniem kryteriów ewaluacji dyscyplin. (<https://www.gov.pl/web/edukacja/do-31-grudnia-2021-r-konieczna-ocena-okresowa-nauczycieli-akademickich>)

Oznacza to, że przenoszenie wskaźników ewaluacyjnych (slotów, punktów, kategorii dyscyplin) na grunt oceny okresowej jest niezgodne z obowiązującym prawem. Ocena okresowa i ewaluacja mają rozbieżne cele. Znajduje to potwierdzenie w zapowiedziach MNiSW dotyczących wprowadzenia przepisu, który zabrania bezpośredniego przekładania oceny podmiotu w dyscyplinie i potencjału jednostki na ocenę pracowniczą. (<https://forumakademickie.pl/rekomendacje-dotyczace-ewaluacji-2026-2030>)

Należy bezwzględnie odejść od punktowych progów w procedurze oceny okresowej nauczycieli akademickich. Ocena powinna mieć charakter merytoryczny, a nie naukometryczny. Powinna wskazywać indywidualne kierunki rozwoju pracownika i dotyczyć **rzeczywistych obowiązków pracowniczych**, a nie wyników parametryzacji dyscypliny. Jak wskazuje w swoim artykule dr hab. Aneta Giedrewicz-Niewińska:

Ocena okresowa nauczycieli akademickich powinna być także narzędziem wspierania i motywowania do coraz lepszego wykonywania obowiązków, w tym także do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dzięki ocenie pracownik powinien być doceniony za swoją pracę i jednocześnie uzyskać informację, jakie obszary aktywności pracowniczej wymagają poprawy. (<https://kwartalnikradcaprawny.kirp.pl/author/giedrewicz/>)

Oprócz przytoczonych wyżej argumentów wskazujących na niezgodność proponowanego kryterium punktowego z przepisami prawa, zwracamy również uwagę na następujące kwestie:

- A. Nie jest znany sposób wyliczenia progów punktowych dla poszczególnych dyscyplin, a ich zróżnicowanie (od 177 do 330 punktów) oznacza, że pracownicy w różnych dyscyplinach są oceniani według różnych standardów, mimo że wykonują ten sam rodzaj obowiązków wynikających z art. 115 PSWN. Takie zróżnicowanie może prowadzić do **dyskryminacji pośredniej**, o której mowa w art. 183a § 4 KP, czyli sytuacji, w której pozornie neutralne kryteria prowadzą do faktycznego pogorszenia sytuacji niektórych grup pracowników. W cytowanym już powyżej komunikacie MEiN z dnia 14 września 2021 r. czytamy: „Niemniej jednak powinny być one [zasady oceny] jednakowe dla danego stanowiska w całej uczelni” (<https://www.gov.pl/web/edukacja/do-31-grudnia-2021-r-konieczna-ocena-okresowa-nauczycieli-akademickich>). Dlatego, w naszej ocenie, **zróżnicowanie progów punktowych między dyscyplinami jest nie do zaakceptowania, podobnie jak sam mechanizm progów punktowych w ocenie okresowej**. Kryteria oceny powinny być wspólne i jednolite dla wszystkich nauczycieli akademickich - niezależnie od reprezentowanej dyscypliny - oraz opierać się na rzeczywistej jakości pracy, a nie na arbitralnych wskaźnikach ilościowych.
- B. Zasady punktowania publikacji wykorzystywane przez MNiSW w procedurze ewaluacyjnej są zmienne. Możliwa jest sytuacja, w której pracownik otrzyma w danym roku negatywną ocenę ze względu na niedostateczną liczbę punktów publikacyjnych (co może wiązać się z poważnymi konsekwencjami, łącznie ze zwolnieniem z pracy), a po zmianach w punktacji czasopism i wydawnictw naukowych może okazać się, że w kolejnym roku jego punktacja uprawniałaby pracownika (wstecznie) do oceny pozytywnej. Takie sytuacja są całkowicie niedopuszczalna i podważa ustawowy przepis, zgodnie z którym „kryteria przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie” (art. 128, ust. 3) – pracownik nie wie bowiem, czy uzyskana przez niego liczba punktów wystarczy do oceny pozytywnej. Dążąc do uzyskania wymaganego limitu punktów pracownik nigdy nie będzie miał pewności, czy nagle zmiana punktacji jego publikacji nie spowoduje spadku poniżej progu, od którego uzależniona jest ocena pozytywna. Taka niepewność wynika z faktu uzależnienia oceny działalności badawczej pracownika (w tym publikacji) od całkowicie odrębnej procedury, w ramach której Minister określa kryteria ewaluacji dyscyplin.
- C. Całkowicie nieracjonalny jest następujący zapis znajdujący się w arkuszu oceny:

w przypadku oceny dokonywanej za okres krótszy niż 4 lata, limit slotów określany jest następująco: ocena za 1 rok – do 2 slotów, za 2 lata – do 3 slotów, za 3 lata – do 4 slotów; limity punktowe ustalone na okres 4-letni

(100%) dzielone są proporcjonalnie: ocena za 1 rok – 25%, za 2 lata – 50%, za 3 lata – 75%.

Takie mechaniczne podzielnie punktacji na poszczególne lata nie tylko świadczy o niezrozumieniu procesu wydawniczego (który w niektórych przypadkach – zwłaszcza w przypadku monografii – może trwać 2-3 lata), ale też motywuje pracowników do publikowania za mniej punktów, ale za to co roku. Na przykład w przypadku filozofii, zamiast monografii w wydawnictwie Routledge za 300 punktów, pracownik – aby uzyskać ocenę pozytywną – skupi się na zdobywaniu w każdym roku 44,25 punktów publikacyjnych. Jest to system z gruntu antyjakościowy i niekorzystny nawet ze względu na kryteria ewaluacji dyscyplin (które to kryteria – jak wskazano wyżej – nie powinny być bezpośrednio powiązane z indywidualną oceną okresową). Jeszcze większe komplikacje wystąpią w przypadku pracowników deklarujących dwie dyscypliny.

Reasumując, za niedopuszczalne należy uznać automatyczne powiązanie dorobku pracownika z mechanizmami ewaluacyjnymi, które są **poza jego/jej indywidualną kontrolą**. Oczywiście usunięcie z projektu limitów punktowych za publikacje według kryteriów stosowanych w procedurze ewaluacji dyscyplin nie oznacza pominięcia publikacji pracownika w merytorycznej ocenie jego indywidualnej działalności naukowej, obok takich elementów (już zresztą w dużej mierze uwzględnionych w odnośnych arkuszach ocen) jak projekty badawcze, udział w konferencjach, promotorstwo, mobilność i inne.

2. Arbitralność oceny i kwalifikacje podmiotów przeprowadzających oceny

Projekt pozostawia szerokie pole uznaniowości dla dyrektorów instytutów i innych podmiotów oceniających, m.in. przy:

- stosowaniu opinii przewodniczących rad dyscyplin,
- interpretacji wyników ankiet studenckich,
- ocenie działalności organizacyjnej.

Wprawdzie „Zasady” zakładają, że w przypadku pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych „dla uzyskania pozytywnej oceny z działalności badawczej konieczna jest pozytywna opinia przewodniczącego rady dyscypliny/pełnomocnika ds. rozwoju dyscypliny”, jednak nie wykluczają one sytuacji, w której pracownik uzyskuje pozytywną ocenę od przewodniczącego RD lub pełnomocnika, a następnie negatywną ocenę od dyrektora jednostki. W przypadku instytutów, w których zatrudnieni są pracownicy reprezentujące różne dyscypliny, może to rodzić dodatkowe wątpliwości: jeśli dyrektor reprezentuje dyscyplinę A, to czy powinien mieć decydujące słowo w przypadku oceny działalności badawczej pracownika reprezentującego dyscyplinę B.

W przypadku oceny działalności organizacyjnej należy wziąć pod uwagę sytuacje, w których

pracownik jest świadomie pomijany przez przełożonych przy rozdzielaniu obowiązków organizacyjnych. Ponadto nie istnieją zasady określające możliwość odmowy przez pracownika wykonania określonych czynności organizacyjnych z uzasadnionych względów, przy założeniu, że jest gotów podjąć innego rodzaju czynności organizacyjne. Pracownik może również uznać, że jego obciążenie czynnościami organizacyjnymi przekracza limit zapisany w umowie o pracę.

Brak jednolitej interpretacji działalności organizacyjnej, a także obowiązującej we wszystkich jednostkach interpretacji wyników ankiet studenckich oznacza, że w różnych jednostkach te same osiągnięcia mogą prowadzić do różnych ocen. To z kolei prowadzi do **nierówności w traktowaniu** pracowników. Zgodnie z **art. 94 pkt 9a KP**, pracodawca ma obowiązek „stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy”. Oceny oparte na kryteriach niejasnych, nieprzejrzystych lub subiektywnych są wadliwe i mogą być skutecznie podważane przed sądem pracy.

Ponadto, w celu minimalizacji ryzyka, że ocena będzie mieć charakter arbitralny (patrz zwłaszcza przytoczony powyżej casus, gdy dyrektor jednostki reprezentuje inną dyscyplinę niż oceniany pracownik), proponujemy, żeby ocena była przeprowadzana nie jednoosobowo przez dyrektora jednostki, ale przez zespół złożony z np.: dyrektora jednostki, przewodniczącego rady dyscypliny (w przypadku pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych), kierownika katedry, dwóch przedstawicieli pracowników wyznaczonych przez radę instytutu. Szczególnie zasadne wydaje się uwzględnienie w procedurze oceniającej kierowników katedr. W przypadku oceny Prorektorów, Dyrektorów Instytutu i Dyrektorów jednostek ogólnouczeniowych można rozważyć powołanie przez Senat zespołu oceniającego z Rektorem na czele.

3. Proporcje między obszarami działalności

Problematyczne wydaje się założenie, że ocena negatywa z jednego rodzaju działalności prowadzi automatycznie do negatywnej oceny końcowej. Nasuwa się pytanie, czy działalność organizacyjna pracownika badawczego lub badawczo - dydaktycznego jest tak samo ważna jak jego działalność naukowa i czy może przesądzać o ocenie negatywnej, a w konsekwencji nawet o zwolnieniu z pracy – tym bardziej że, jak wskazano powyżej, przydział czynności organizacyjnych nie zależy najczęściej od samego pracownika. Warto pamiętać, że w umowach o pracę dla pracowników badawczo-dydaktycznych działalność organizacyjna określona jest na poziomie 10% działalności pracownika (co w praktyce trudno zmierzyć).

W celu uzyskania porównywalnej dla różnych grup pracowniczych, rzetelnej i całościowej oceny pracownika logicznym rozwiązaniem jest ustalenie **wag procentowych** między działalnością badawczą, dydaktyczną i organizacyjną, a w uzasadnionych przypadkach artystyczną i popularyzatorską. Ich brak powoduje, że decyzje mogą być arbitralne, a oceny nieporównywalne między jednostkami. **Rekomendujemy** wprowadzenie wagi minimalnej dla każdej grupy kryteriów, **przy czym negatywny wynik w jednym obszarze nie powinien przesądzać automatycznie o ocenie końcowej, o ile łączny wynik ważony spełnia próg pozytywny.**

Np. dla pracownika badawczego proporcje mogłyby wyglądać następująco: działalność badawcza – 80%, działalność organizacyjna – 20%. Dla pracownika badawczo-dydaktycznego: działalność badawcza 50%, działalność dydaktyczna – 35%, działalność organizacyjna – 15%. Dla pracownika dydaktycznego: działalność dydaktyczna – 60%, działalność organizacyjna – 25%, inna działalność (publikacje, popularyzacja) – 15%. W przypadku dziedziny sztuki należy również uwzględnić działalność artystyczną.

Nie sposób nie zauważyć, że kryteria oceny pracowników reprezentujących dziedzinę sztuki odbiegają znacznie od kryteriów pozostałych grup nauczycieli akademickich. W tym przypadku jeszcze bardziej zasadne wydaje się określenie proporcji wagowych dla poszczególnych rodzajów działalności; w innym przypadku pracownicy z dziedziny sztuki będą oceniani nierówno w porównaniu do pozostałych pracowników, ponieważ oprócz spełnienia „podstawowych” kryteriów dla pracownika na określonym stanowisku, będą musieli dodatkowo spełnić inne kryteria punktowe za działalność artystyczną. Warto przy okazji zaznaczyć, że dodatkowy arkusz oceny dla tej grupy pracowników zawiera m.in. informacje o publikacjach, co pozbawia kryteria oceny przejrzystości, jako że publikacje są już przecież uwzględnione w podstawowym arkuszu.

Proponujemy, aby ocena końcowa była ustalana jako **wynik ważony** ocen częściowych w obszarach: badawczym, dydaktycznym, organizacyjnym i artystycznym (zależnie od grupy nauczycieli, do której należy pracownik), zgodnie z określonymi wagami. Wymagałoby stworzenia przejrzystego systemu punktowania osiągnięć pracownika w różnych obszarach działalności. Negatywna ocena w jednym obszarze **nie przesądza** o ocenie końcowej, o ile wynik ważony spełnia określony próg. W przypadku niespełnienia progu zespół powołany przez podmiot oceniający sporządza wraz z pracownikiem **plan naprawczy** na okres do 12 miesięcy. Kolejna ocena możliwa jest nie wcześniej niż po upływie tego okresu.

4. Postanowienia końcowe

JEST:

We wszystkich przypadkach dotyczących oceny pracowników, które nie zostały uregulowane w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, Statucie Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie i niniejszych Zasadach, rozstrzyga Rektor lub upoważniona przez niego osoba.

PROPOZYCJA:

W sprawach nieuregulowanych stosuje się PSWN, Statut i Regulamin Pracy. Wykładnię i uzupełnienia kryteriów, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych i Senatu, ogłasza Rektor w formie zarządzenia. Zmiany kryteriów stosuje się po ***vacatio legis 3-miesięcznym***.

Uzasadnienie:

Upoważnienie rektora ma charakter **wykonawczy i ograniczony** – rektor może określić kryteria i tryb, ale **nie może dowolnie rozszerzać lub interpretować przepisów** poza zakresem delegacji ustawowej. Decyzyjność rektora dotycząca kryteriów i trybu oceny okresowej musi mieć jasną podstawę w ustawie Prawo o

szkolnictwie wyższym i nauce oraz w statutowych lub regulaminowych aktach opiniowanych przez związki zawodowe, a każde działanie stanowiące rozstrzygnięcie poza tymi aktami może zostać uznane za naruszenie prawa. Rozstrzyganie przez rektora przypadków nieuregulowanych może być traktowane jako obejście zasady legalizmu i naruszenie przepisów ustawy oraz obowiązku określenia i ogłoszenia zasad oceny okresowej w aktach normatywnych. Dalej, **art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że** „Pracodawca jest obowiązany zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej przed wprowadzeniem lub zmianą wewnętrznych przepisów dotyczących praw i obowiązków pracowników.” Dlatego interpretacja, uzupełnienie lub zmiana kryteriów oceny **nie może być jednostronnym „rozstrzygnięciem rektora”**, ale wymaga zasięgnięcia opinii związku zawodowego. W sprawach nieuregulowanych w „Zasadach” należy stosować **akty prawa pracy wyższego rzędu**, a nie tworzyć nową kompetencję interpretacyjną rektora.

5. Pozostałe uwagi

A. Przy wprowadzeniu w życie nowych zasad konieczne jest zachowanie ustawowej regulacji, zgodnie z którą „kryteria przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie”. Nowe zasady obowiązują okresu rozpoczynającego się wraz z ogłoszeniem nowych zasad.

B. Arkusz oceny powinien zawierać możliwość pisemnej wypowiedzi pracownika (autokomentarza), w której mógłby on wyjaśnić ewentualne wątpliwości związane z jego działalnością badawczą, dydaktyczną, organizacyjną lub artystyczną. Na przykład brak publikacji w ostatnim roku lub dwóch może wynikać z przygotowywania monografii, na którą pracownik ma już podpisaną umowę z wydawnictwem, jednak nie ma jak tego wykazać w sztywnych tabelkach.

C. „Zasady” nie odnoszą się do sytuacji, w których występują konflikty interesów wynikające z zależności służbowych (np. przewodniczący rady dyscypliny opiniuje działalność badawczą dyrektora instytutu, który wystawia ocenę przewodniczącemu rady dyscypliny). Konieczne jest jasne i jednoznaczne określenie sposobu postępowania w takich sytuacjach.

D. JEST „Ponadto, ocena jest jednym z narzędzi służącym analizie osiągnięć i rozwoju pracowników”. PROPOZYCJA „Ponadto, ocena jest jednym z narzędzi służącym analizie osiągnięć i rozwoju badawczo-dydaktycznego pracowników.”

E. JEST „Pożądane jest premiowanie intensywnego rozwoju...” PROPOZYCJA: „Przewidziane jest premiowanie intensywnego rozwoju...” Do katalogu premiowanych działań proponujemy dodać działania na rzecz umiędzynarodowienia Uczelni, wybitne osiągnięcia w działaniach na rzecz popularyzacji nauki, działania z istotnym wpływem na otoczenie gospodarczo-społeczne i kulturowe.

F. JEST „Przykładając ogromną wagę do jakości kształcenia w Uczelni w ocenie działalności dydaktycznej nauczycieli akademickich istotnym elementem są...” PROPOZYCJA „Istotnym elementem w ocenie działalności dydaktycznej nauczycieli akademickich są...” Akapit ten proponujemy przenieść powyżej poprzedniego akapitu, rozpoczynającego się od słów „Przewidziane jest premiowanie intensywnego rozwoju...”

G. (Rozdział Założenia) JEST „Zapoznanie nauczyciela akademickiego z wynikami oceny.” PROPOZYCJA „Zapoznanie nauczyciela akademickiego z kryteriami i wynikami oceny.”

H. (Rozdział Zasady oceny nauczycieli akademickich, punkt 5) JEST „Ocena okresowa jest dokonywana nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek Rektora”. PROPOZYCJA „Ocena okresowa jest dokonywana nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek Rektora nie wcześniej niż 12 miesięcy po dokonaniu poprzedniej oceny”.

I. Wątpliwości budzi zapis (rozdział Zasady oceny nauczycieli akademickich, punkt 9-1), że podstawą oceny okresowej nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych jest m.in. działalność publikacyjna (w arkuszu oceny opisana jako działalność publikacyjna / popularyzatorska). Czy tego typu działalność jest w ogóle konieczna dla uzyskania końcowej oceny pozytywnej? A jeśli tak, to jakie są kryteria dla uzyskania oceny pozytywnej z tego rodzaju działalności? Kryteria te nie zostały w żaden sposób opisane, a tym bardziej nie została wskazana jego waga procentowa. Ponadto, punkt 9-1 zdaje się zakładać obligatoryjność działalności publikacyjnej pracownika dydaktycznego, podczas gdy punkt 17-3 mówi, że „oceny pracowników dydaktycznych w zakresie działalności dydaktycznej, organizacyjnej i ewentualnie badawczej (jeśli pracownik dydaktyczny taką działalność prowadzi)”. Jak porównać ocenę pracownika dydaktycznego prowadzącego działalność badawczą i nieprowadzącego takiej działalności? I wedle jakich kryteriów będą oceniane osiągnięcia popularyzatorskie?

J. (Rozdział Zasady oceny nauczycieli akademickich, punkt 11) JEST: „Ocena jest przeprowadzana za pomocą arkuszy dla poszczególnych grup...” PROPOZYCJA „Ocena jest przeprowadzana za pomocą arkuszy oceny dla poszczególnych grup”.

K. (Rozdział Zasady oceny nauczycieli akademickich, punkt 22) „Jeżeli nauczyciel akademicki w okresie objętym oceną okresową został prawomocnie ukarany za nieprzestrzeganie praw autorskich...” – czy chodzi o postępowania dyscyplinarne czy wyroki sądowe?

L. Punkt 10 rozdziału zatytułowanego Procedura wydaje się sprzeczny z punktem 18. Punkt 10 sugeruje, że opinia Uczelnianej Komisji Odwoławczej (UKO) jest nieobowiązkowa i jest wydawana na wniosek Rektora, podczas gdy punkt 18 przewiduje obligatoryjność opinii wydanej przez UKO. Być może projektodawcy chcieli zaznaczyć różnicę pomiędzy wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy a odwołaniem, jednak w obydwu przypadkach wniosek składany jest do UKO, a rozstrzyga Rektor. Punkt 18

wyduje się obligować komisję do wydania opinii niezależnie od tego, kto był podmiotem oceniającym i w jakim trybie pracownik odwołuje się od oceny.

Proponowane brzmienie punktu 10: „Przed rozpatrzeniem wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy Rektor zwraca się o wyrażenie opinii do Uczelnianej Komisji Odwoławczej ds. Oceny Okresowej Nauczycieli Akademickich. Może też zwrócić się o dodatkowe wyjaśnienia do ocenianego pracownika lub osoby dokonującej oceny”.

M. Punkt 14 rozdziału zatytułowanego Procedura – JEST „W skład Komisji powoływany jest Prorektor ds. Nauki, Prorektor ds. Kształcenia i Rozwoju, Dziekani oraz przedstawiciel dyscypliny/dyscyplin, które zadeklarowała osoba odwołująca się od oceny.” PROPOZYCJA „W skład Komisji powoływani są: Prorektorzy odpowiedzialni za sprawy nauki i kształcenia, Dziekani, przedstawiciele działających w uczelni związków zawodowych oraz przedstawiciel dyscypliny/dyscyplin, które zadeklarowała osoba odwołująca się od oceny posiadający stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora”.

N. Punkt 15 rozdziału zatytułowanego Procedura: „W przypadku pracowników dydaktycznych w skład Komisji wchodzi dodatkowo przedstawiciel tej grupy pracowników.” – wyznaczony w jakim trybie?

O. W związku z wprowadzoną poprawką punktu 14. należy usunąć punkt 17 „Na wniosek odwołującego pracownika w posiedzeniach Komisji może brać udział z głosem doradczym przedstawiciel wskazanego przez niego związku zawodowego działającego w Uczelni”.

P. W arkuszach ocen przy adnotacji „ocena pozytywna tylko pod warunkiem pozytywnej opinii przewodniczącego rady dyscypliny” brakuje opcji „pełnomocnika ds. rozwoju dyscypliny”.

Q. Uzasadnione wydaje się sprawdzenie zgodności „Zasad” z przepisami RODO. Dotyczy to danych z ankiet studenckich i doktoranckich, danych w arkuszach oceny oraz danych przetwarzanych przez komisję odwoławczą. Dostęp do danych powinny mieć wyłącznie podmioty oceniające.

R. W arkuszu oceny „Działalność badawcza” (A1. Publikacje naukowe) znalazł się wymóg podawania przez pracownika szczegółowych wskaźników bibliometrycznych czasopism, takich jak Source Normalized Impact per Paper (SNIP), CiteScore, Scimago Journal Rank (SJR), Journal Impact Factor (JIF) czy Article Influence. Wymóg ten należy uznać za nadmiernie sformalizowany i nieuzasadniony praktycznie. Dane te są ogólnodostępne w bazach bibliometrycznych i mogą zostać zweryfikowane przez komisję oceniającą. Przerzucanie obowiązku ich wyszukiwania na pracownika jest przerostem formy nad treścią i tworzy niepotrzebne bariery administracyjne. Trudno oczekiwać, by każdy nauczyciel akademicki – zwłaszcza spoza dziedzin o silnej indeksacji – znał te wskaźniki lub miał dostęp do odpowiednich baz danych. Ponadto w arkuszu powinno znaleźć się miejsce na wskazanie wszystkich publikacji pracownika, a nie tylko tych posiadających punktację ministerialną. Ocena okresowa dotyczy dorobku i aktywności naukowej konkretnej osoby, a nie ewaluacji dyscypliny naukowej. Zgodnie

z nowymi zasadami ewaluacji jakości działalności naukowej punkty nie będą już czynnikiem decydującym o jakości publikacji, dlatego ich stosowanie jako kryterium indywidualnej oceny pracownika jest nieadekwatne i nieuzasadnione. Proponujemy usunięcie wymogu podawania wskaźników bibliometrycznych z arkusza oceny lub pozostawienie go jako pola fakultatywnego, wypełnianego jedynie w przypadku, gdy dane te są pracownikowi znane, oraz rozszerzenie części dotyczącej publikacji o możliwość wykazania pełnego dorobku naukowego, niezależnie od jego punktacji.

S. W arkuszu oceny „Działalność badawcza” (A2. Projekty badawcze) wymaga się szczegółowego podania informacji o projektach finansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych, w tym m.in. roli w projekcie, podmiotu finansującego, czasu trwania oraz - w przypadku kierowników - pozyskanej kwoty finansowania. Wymóg ten jest nadmiernie szczegółowy i w praktyce nieuzasadniony, a niektóre elementy (np. obowiązek podania „pozyskanej kwoty”) mają charakter kuriozalny - trudno bowiem uznać, by taka informacja miała znaczenie dla indywidualnej oceny pracownika. Ponadto arkusz powinien umożliwiać uwzględnienie wszystkich aktywności związanych z pozyskiwaniem finansowania badań, także tych, które nie zakończyły się przyznaniem środków. Niepowodzenie w uzyskaniu grantu nie oznacza niskiej jakości wniosku - w wielu przypadkach wynika z ograniczeń finansowych grantodawcy lub innych czynników niezależnych od autora. Ocena działalności naukowej pracownika powinna więc obejmować jego aktywność w ubieganiu się o środki zewnętrzne, a nie wyłącznie skuteczność grantową. Proponujemy ograniczyć zakres wymaganych danych do najważniejszych informacji (nazwa programu, rola, okres realizacji) oraz rozszerzyć tabelę o możliwość wskazania także wniosków złożonych, ocenionych pozytywnie lub znajdujących się na listach rezerwowych.

T. W arkuszu oceny „Działalność badawcza” (A3. Czynny udział w konferencjach i seminariach naukowych) wymaga się podania szczegółowych informacji dotyczących wszystkich wystąpień - tytułu referatu, miejsca, organizatora, formuły wydarzenia oraz charakteru udziału (plenarny, zaproszony, poster itp.). Zakres wymaganych danych jest nadmiernie szczegółowy i nieproporcjonalny do celu oceny okresowej, a poziom formalizacji wskazuje raczej na narzędzie służące ewaluacji dyscypliny niż ocenie indywidualnego dorobku pracownika. Ponadto arkusz nie uwzględnia innych form uczestnictwa w konferencjach naukowych, takich jak bierny udział, moderowanie paneli, przewodniczenie sesjom, prowadzenie dyskusji czy uczestnictwo w pracach organizacyjnych konferencji. Tego rodzaju aktywność również przyczynia się do rozwoju naukowego i dydaktycznego pracownika, a jej pominięcie zubaża obraz jego faktycznego zaangażowania. Proponujemy rozszerzenie tego punktu o możliwość wpisania różnych form uczestnictwa w konferencjach i seminariach naukowych (także biernych) oraz ograniczenie wymogów dotyczących szczegółowości informacji do niezbędnego minimum. Ocena okresowa powinna mieć charakter formatywny, wspierający rozwój pracownika, a nie odtwarzać logikę ewaluacji dyscypliny naukowej.

U. W części arkusza dotyczącej działalności dydaktycznej (B3. Udział w doskonaleniu oferty dydaktycznej i jakości kształcenia”) zakłada się podejmowanie przez pracowników

działań w tym zakresie, w tym udział w szkoleniach i kursach. Należy jednak zapewnić pracownikom realną możliwość uczestnictwa w takich formach doskonalenia zawodowego, w szczególności poprzez stały dostęp do informacji o szkoleniach organizowanych przez uczelnię lub ich nieodpłatne prowadzenie. Nie można wymagać udziału w odpłatnych kursach ani egzekwować tego w ramach oceny okresowej.

V. W części arkusza dotyczącej działalności dydaktycznej (B4. Projekty i granty dydaktyczne) wymaga się szczegółowego podania informacji o wszystkich projektach dydaktycznych realizowanych na UKEN, w tym źródła finansowania, czasu trwania, roli w projekcie oraz - w przypadku kierowników - pozyskanej kwoty. Zakres wymaganych danych jest zbyt szczegółowy i nieproporcjonalny do celu oceny okresowej, a nadmierny formalizm tego punktu utrudnia jego praktyczne zastosowanie. Poza tym - co równie istotne - arkusz powinien umożliwiać uwzględnienie wszystkich form aktywności związanych z pozyskiwaniem finansowania dydaktyki, także tych, które nie zakończyły się przyznaniem środków. Niepowodzenie w uzyskaniu grantu nie oznacza niskiej jakości wniosku - często wynika z ograniczeń finansowych instytucji grantodawczych, braku możliwości współfinansowania przez jednostkę (uczelnię/institut) lub innych czynników niezależnych od autora projektu. Ocena działalności dydaktycznej powinna obejmować aktywność w ubieganiu się o środki zewnętrzne, a nie wyłącznie skuteczność grantową. Proponujemy ograniczyć zakres wymaganych danych do podstawowych informacji (nazwa programu, rola, okres realizacji) oraz rozszerzyć tabelę o możliwość wskazania także wniosków złożonych, ocenionych pozytywnie lub znajdujących się na listach rezerwowych, które z różnych niezależnych od autora przyczyn nie uzyskały finansowania.

W. W części arkusza dotyczącej działalności organizacyjnej („C1. Stanowiska i/lub funkcje pełnione na UKEN”) wymieniono kierownicze funkcje w jednostkach uczelni jako element oceny działalności organizacyjnej. Tego rodzaju stanowiska są nieliczne, obsadzone uznaniową decyzją władz uczelni/institutu i dostępne jedynie dla wybranych osób, dlatego nie mogą stanowić uniwersalnego kryterium oceny wszystkich nauczycieli akademickich. Z tego względu nie należy traktować tego elementu jako istotnego kryterium oceny, lecz jedynie jako kryterium pomocnicze, które może (a nie musi) być brane pod uwagę obok innych form aktywności organizacyjnej.

Z poważaniem

dr hab. Piotr Trojański, prof. UKEN

Przewodniczący

Komisji Międzyzakładowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy UKEN i NE