

Poznań, 26 marca 2019 r.

Opinia

Komisji Uczelnianej NSZZ „Solidarność”

Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

w sprawie

projektu kryteriów oceny okresowej dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” uważa, że ocena okresowa dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich oprócz wyraźnie określonego terminu jej dokonania powinna zawierać precyzyjny zakres czasowy tej oceny. Ponadto jeśli pracownik w danym okresie zmieniał rodzaj stanowiska lub grupę pracowników, to jakim kryteriom oceny powinien podlegać.

Komisja nie zgadza również się z ostatecznym algorytmem dotyczącym końcowej oceny nauczyciela akademickiego i koniecznością osiągnięcia pozytywnych wyników we wszystkich obszarach oceny zwłaszcza w przypadku grupy stanowisk badawczo-dydaktycznych. Komisja dopuszcza rozwiązanie dla tej grupy pracowników, w którym w dwóch obszarach minimalnie należy osiągnąć ocenę pozytywną, co wynika z najwyższego progu zróżnicowania zadań na stanowisku badawczo-dydaktycznym.

Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące szczegółowe uwagi do przedstawionego projektu:

- w przypadku kryteriów oceny w grupie stanowisk badawczo-dydaktycznych:
 - moduł II – wymagania są takie same jak na stanowiskach dydaktycznych w pkt. a, nie bierze się pod uwagę obciążenia pracą w sferze badawczej i jej wymiaru czasowego;
 - brak wyjaśniania pojęcia „projekt edukacyjny”;

- zwracamy uwagę, że do wyjazdów dydaktycznych nie zaliczono wyjazdów odbywających się np. w ramach programu CEEPUS – oznacza to, że zapis nie zawiera wszystkich możliwych opcji. Może warto wskazać, że są to przykłady;
- w punkcie II ocena zajęć dydaktycznych „Podstawą oceny prowadzenia zajęć są ankiety studenckie.” – nie jest to spójne z dalszą treścią zasad oceny, ponieważ ankiety są jednym z elementów oceny tego obszaru;
- brak możliwości ustosunkowania się pracownika i jego zwierzchnika do wyników oceny za pomocą ankiet studenckich. Proponujemy również w ankiecie studenckiej zawarcie informacji dla studentów odnośnie podawania nieprawdziwych oskarżeń wobec pracownika i nadużyć w języku oceny, mogących być odebranych jako mobbing na pracowniku i które mogą mieć konsekwencje prawne;
- prosimy o wyjaśnienie w jaki sposób komisja będzie uwzględniać hospitacje w ostatecznej punktacji oceny prowadzenia zajęć? Jaka będzie np. końcowa ocena zajęć w przypadku, gdy pracownik otrzymał z ankiet ocenę poniżej 3, a z hospitacji otrzymał ocenę wyróżniającą? Jakie będą kryteria oceny hospitacji: subiektywne, czy może będzie to jakoś wyliczane?
- moduł III zawiera tekst „Należy wskazać aktywny udział w pracach organizacyjnych na Uczelni oraz podejmowane przez pracownika, w okresie podlegającym ocenie, aktywności w zakresie promocji uczelni i nauki na poziomie ogólnopolskim i międzynarodowym.” - brak wskazania aktywności lokalnej, która dla wielu pracowników, jak i dla Uczelni jest istotnym elementem działań organizacyjnych;
- pkt. I. 1. b) proponowany wzór $\frac{P_N}{\sqrt{n_{UEP} \times n}}$ zniechęca do podejmowania współpracy z autorami spoza uczelni, w tym z uczelni zagranicznych, czy taki jest zamiar Władz Uczelni?
- konieczne jest doprecyzowanie jakie funkcje są uważane za szczególnie prestiżowe. Aktualna enumeracja kończy się na prezydencie miasta wojewódzkiego, stąd pytanie: czy jeśli jest to burmistrz, wójt lub radny, to także można przyjąć, że jest to prestiżowa funkcja? Nie bez znaczenia jest także wątpliwość jaka jest waga pożytku UEP z faktu, że jakiś pracownik pełni funkcję w żaden sposób nie związaną

z UEP. Podobna wątpliwość, aczkolwiek z jeszcze większym natężeniem występuje w przypadku pełnienia istotnych funkcji w organizacjach międzynarodowych; dobrze byłoby dodać także inne organizacje jako przykładowe;

- niezrozumiałe wydają się limity punktów minimalnych wskazanych do osiągnięcia przez pracowników na poszczególnych stanowiskach. Naturalnym wydaje się zróżnicowanie tych limitów dla wszystkich stanowisk. Tymczasem wymagania wobec profesorów UEP są takie same jak wobec profesorów. Uważamy, że wobec różnicy wynagrodzeń oraz możliwości (w szczególności chodzi o osiągnięcia organizacyjne typu udział w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora) jest to niesprawiedliwe.

- w przypadku kryteriów oceny w grupie stanowisk badawczych

- w opisie pkt. 1 b. nie jest zasadny tekst „bez angażowania pieniędzy publicznych”

„+ 100% pkt – za publikacje w renomowanych wydawnictwach zagranicznych bez angażowania pieniędzy publicznych w ramach programu MNiSW *Otwarty dostęp do publikacji naukowych* np. w wydawnictwie Springer”.

„Zasada otwartości odnosi się przede wszystkim do publikacji, które powstały dzięki finansowaniu lub współfinansowaniu ze środków publicznych. W przypadku publikacji powstających dzięki finansowaniu ze środków prywatnych lub komercyjnych otwarty dostęp nie jest wymagany, aczkolwiek niektóre międzynarodowe fundacje prywatne finansując projekty badawcze wymagają od naukowców publikowania w otwartym dostępie (np. Fundacja Wellcome Trust czy Gates Foundation), a sami autorzy często decydują się na udostępnienie swoich prac w sposób otwarty niezależnie od źródła finansowania badań, w wyniku których one powstały”.

(https://www.gov.pl/documents/1068557/1069061/ODN_Odpowiedzi_na_najcz%C4%99%C5%9Bciej_zadawane_pytania.pdf/4c1f7e90-9d2a-b09b-fd19-6ec120913073).

- w przypadku kryteriów oceny w grupie stanowisk dydaktycznych

- brak możliwości ustosunkowania się pracownika i jego zwierzchnika do wyników oceny za pomocą ankiet studenckich. Proponujemy również w ankiecie studenckiej zawarcie informacji dla studentów odnośnie podawania nieprawdziwych oskarżeń wobec pracownika, i nadużyć w języku oceny, mogących być odebranych jako mobbing na pracowniku i które mogą mieć konsekwencje prawne;

- uważamy, że powinna zostać zwiększona liczba punktów za publikacje w formie skryptu;

- brak wyjaśnienia pojęcia „projekt edukacyjny”;
- kryteria nie odpowiadają zakresowi prac na stanowisku np. instruktora.

Reasumując Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” uważa, że kryteria oceny okresowej pracowników powinny być zrozumiałe i możliwe do zrealizowania dla wszystkich grup i rodzajów stanowisk.

W imieniu Komisji Uczelnianej NSZZ „Solidarność”

Przewodnicząca

dr Katarzyna Lis