

Aneta Giedrewicz-Niewińska¹

Uniwersytet w Białymstoku

ORCID ID: 0000-0003-0780-192X

Łukasz Niewiński²

Uniwersytet w Białymstoku

ORCID ID: 0000-0003-0668-4645

KRYTERIA OCENY OKRESOWEJ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH – WYBRANE ZAGADNIENIA

ABSTRACT

Criteria for the periodic evaluation of academic staff – selected issues

The higher education reform and the associated new regulations keep the issue of periodic evaluation of academic staff relevant. The practice of conducting the first periodic appraisals based on the new regulation also confirms this. For example, doubts may arise about how to apply the principles for evaluating disciplines to the evaluation of academic teachers or heads of departments. The experience of US universities offers valuable insights into these matters. Attention should also focus on the system of academic staff evaluation by students, which raises many practical questions. The current legal regulations for evaluating academic teachers neither improve the state of science nor ensure its development as expected by society. They also fail to guarantee a high level of education for students and doctoral candidates.

1 Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu w Białymstoku na Wydziale Prawa UwB. Adres e-mail do kontaktu: a.niewinska@uwb.edu.pl.

2 Doktor nauk humanistycznych, adiunkt na Wydziale Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu w Białymstoku. Adres e-mail do kontaktu: l.niewinski@uwb.edu.pl.

Keywords: interim evaluation, university teacher, head of department, higher education, international relations

Słowa kluczowe: ocena okresowa, nauczyciel akademicki, kierownik katedry, szkolnictwo wyższe, stosunki międzynarodowe

1. Uwagi wprowadzające

Zapewnienie wysokiego poziomu wykonywanych zadań w szkolnictwie wyższym związane jest z potrzebą poddania ocenie okresowej jej pracowników. W praktyce jest jednak bardzo różnie. Bywa, że w różnych zawodach odchodzi się od ocen okresowych, ponieważ rozczarowują, zwłaszcza jeżeli chodzi o towarzyszący im klimat, ale także rezultaty.

Ogólne zasady przeprowadzania ocen sformułowano w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce³. Szczegółowe rozwiązania ustalane są w drodze konsultacji rektora z senatem, związkami zawodowymi, samorządem studentkim oraz samorządem doktorantów. Rektor umożliwia tym podmiotom zaprezentowanie opinii w sprawach takich jak: tryb przeprowadzenia ocen okresowych; kryteria, na których podstawie dokonywane są oceny; podmiot dokonujący ocen. Po bezskutecznym upływie terminu wskazanego przez rektora na wyrażenie stanowiska wymóg konsultacji uważa się za spełniony⁴. Podkreślenia wymaga, że opinia wspomnianych podmiotów nie jest dla rektora wiążąca⁵.

Z art. 128 p.s.w.n. wynika, że ocenie okresowej podlegają wszyscy nauczyciele akademicy. Niezależnie od reprezentowanej grupy, zajmowanego stanowiska, posiadanego stopnia lub tytułu naukowego czy wymiaru czasu pracy⁶. Dotyczy ona oczywiście zarówno nauczycieli zatrudnionych w uczelniach publicznych, jak i nauczycieli zatrudnionych w uczelniach niepublicznych. Jedynym nauczycielem akademickim, który nie podlega ocenie okresowej, jest rektor, jednak tylko w okresie pełnienia tej funkcji.

W zakresie oceny okresowej nauczycieli akademickich nowością jest to, że ustawa wyraźnie stanowi, iż „ocena okresowa może być pozytywna albo negatywna” (art. 128 ust. 1 p.s.w.n.). Jak wynika z art. 128 ust. 4 p.s.w.n., negatywny wynik oceny okresowej wpływa na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Prowadzi to do wniosku, że w obecnym stanie prawnym wśród celów oceny okresowej wskazać można wyeliminowanie ze wspólnoty akademickiej tych nauczycieli, którzy nie wypełniają należycie swoich obowiązków⁷. Wzmocnienie powyższej roli oceny okresowej jest ściśle

³ T.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 574, dalej: p.s.w.n.

⁴ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, red. J. Woźnicki, LEX 2019, komentarz do art. 128.

⁵ M. Wilanowska, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. W. Kiełbasiński, B. Pietrzyk-Tobiasz, M. Kuliński, Legalis, komentarz do art. 128.

⁶ T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019.

⁷ Więcej: A. Giedrewicz-Niewińska, U. Torbus, *Zasady dokonywania oceny okresowej nauczycieli akademickich i jej wpływ na dalsze zatrudnienie – wybrane zagadnienia*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, XXII, z. 3, s. 291 i n.

związane ze zniesieniem obowiązku uzyskania stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego przez odpowiednio asystenta i adiunkta⁸. W poprzednim stanie prawnym niewypełnienie tego obowiązku w określonym ustawowo czasie prowadziło do rozwiązania stosunku pracy. Ponadto, jak stanowi ustawa, o kategorię naukową w dyscyplinie może ubiegać się uczelnia (instytut), która zatrudnia „co najmniej 12 pracowników prowadzących działalność naukową w danej dyscyplinie”. Potwierdza to skłonność uczelni do zwalniania z pracy osób nieprzyczyniających się do uzyskiwania dobrej kategoryzacji⁹.

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. Z punktu widzenia uczelni ocena okresowa jest ważnym narzędziem zarządzania pracownikami. Istotne jest również to, iż wynik oceny okresowej jest brany pod uwagę przy podziale korzyści i powierzaniu różnych funkcji pracownikowi¹⁰.

Reforma szkolnictwa wyższego i związana z tym nowa regulacja prawna powodują, że problematyka ocen okresowych nauczycieli akademickich jest wciąż aktualna. Potwierdza to także praktyka przeprowadzenia pierwszych ocen okresowych w oparciu o nową regulację, która wzbudziła wiele niejasności. Obowiązująca regulacja nie realizuje w pełni oczekiwanego społecznie celu, jakim jest poprawa obecnego stanu nauki oraz zapewnienie jej rozwoju, a także w pełni nie zapewnia wysokiego poziomu kształcenia studentów i doktorantów. W opracowaniu zwrócono uwagę na wątpliwości, jakie pojawiają się na tle ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w kwestii kryteriów, w oparciu o które oceniany jest nauczyciel akademicki.

2. Źródła oceny okresowej

Nauczyciel akademicki, podobnie jak uniwersytet, w którym jest zatrudniony, poddawany jest ocenie. Obowiązek oceny nauczyciela akademickiego wynika z regulacji zewnętrznej, jaką jest ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym. Wskazuje ona również obszary, w jakich należy oceniać efektywność nauczyciela akademickiego.

Jednym z podstawowych elementów, od których należy rozpocząć analizę ocen okresowych nauczycieli akademickich, jest określenie kryteriów merytorycznych, wedle których ta ocena jest dokonywana. Zgodnie z art. 128 p.s.w.n. ocena okresowa obejmuje przede wszystkim: a) wykonywanie obowiązków wskazanych w art. 115 ust. 1 ustawy, który wymienia obowiązki w sferze badawczej oraz dydaktycznej, zależnie od grupy pracowniczej,

⁸ Obowiązek ten przewidziany był w art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2005 r. nr 164, poz. 1365 ze zm.

⁹ M. Jarentowski, *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11, s. 22.

¹⁰ Więcej na temat funkcji oceny okresowej Z. Góral, *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 109 i n.

do której należy nauczyciel akademicki, a także b) obowiązek przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz przepisów o własności przemysłowej.

W myśl art. 115 p.s.w.n. do podstawowych obowiązków nauczycieli akademickich zalicza się:

- 1) dla pracowników zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych – kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów,
- 2) dla pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczych – prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów,
- 3) dla pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych – prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.

Ponadto każdy nauczyciel akademicki, niezależnie od grupy pracowniczej oraz rodzaju stanowiska, jest obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych (art. 115 ust. 2 p.s.w.n.).

Tym samym ocenie okresowej z mocy ustawy podlega wypełnianie obowiązków we wszystkich wymienionych w ustawie obszarach – odpowiednio badawczym, dydaktycznym oraz organizacyjnym, zależnie od grupy pracowniczej, w której jest zatrudniony nauczyciel akademicki.

Jak wynika z powyższych rozważań, ocenie we wskazanych obszarach poddawani są wszyscy pracownicy, niezależnie od dodatkowo pełnionych funkcji (wyjątek dotyczy rektora). Pojawia się jednak wątpliwość, czy ocena ograniczająca się do obszarów badawczego, dydaktycznego i organizacyjnego jest wystarczająca w przypadku osób odpowiedzialnych za zarządzanie zespołami składającymi się z nauczycieli akademickich (m.in. w przypadku kierowników katedr). Wątpliwość wywołuje ocena dokonywana w uczelniach, w której nie uwzględnia się kryteriów związanych z zarządzaniem zespołami, czyli kompetencji menedżerskich. Uwzględnienie powyższych kryteriów wydaje się kluczowe z punktu widzenia zweryfikowania zachowań kierownika i ustalenia wpływu tych zachowań na wyniki poszczególnych pracowników i zespołu. Podczas dokonywania oceny osoby zarządzającej zespołem powinno się uwzględnić opinie podwładnych¹¹. Ocena w obszarze zarządzania zespołem przyczynić się może do zwiększenia skuteczności i sprawności działania danej jednostki wewnętrznej, a w rezultacie całej uczelni. Ustalenie formalnych kryteriów takiej oceny pomogłoby uczelni wyraźnie określić rolę osoby zarządzającej zespołem (kierownika). Pożądana jest wówczas odpowiedź na pytanie, czy rola ta ma sprowadzać się tylko do nadzorowania wykonywania zadań, czy do włączania pracowników w procesy decyzyjne, poszukiwania nowych, kreatywnych rozwiązań.

Doświadczenie w ocenie kierowników katedr nie tylko w obszarze badawczym i dydaktycznym, ale także zarządzania zespołem mają uczelnie amerykańskie. Wprowadziły one ocenę nie tylko ilościową (wskaźniki), ale i behawioralną kierowników katedr. W uczelniach amerykańskich do najczęściej występujących kryteriów oceny kierowników katedr należą: przywództwo (np. odnoszenie się do osób z szacunkiem, ustalanie racjonalnych celów i informowanie o nich pracowników, przedstawianie wizji katedry i wspieranie innowacyjności); administrowanie (np. jasne przydzielanie obowiązków,

¹¹ U. Pauli, *Ocena kierownika katedry w uczelni wyższej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2024, nr 3–4, s. 48.

zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego); komunikacja (np. uwzględnianie sugestii pracowników w podejmowaniu decyzji, na bieżąco przekazywanie informacji, tworzenie jasnych instrukcji, tworzenie przyjaznego środowiska pracy)¹².

Jak wyżej wspomniano, p.s.w.n. pozostawia znaczny margines swobody w zakresie określenia kryteriów efektywności nauczyciela akademickiego. Korzystanie przez uczelnie z tej swobody może przybierać zróżnicowaną postać.

Ustawodawca upoważnia i jednocześnie zobowiązuje rektora do ustalenia szczegółowego zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego (art. 116 ust. 5 p.s.w.n.). Oznacza to, że przedmiot oceny okresowej nauczycieli akademickich może być różny w poszczególnych uczelniach, zależnie od przyjętych regulacji wewnętrznych.

Szczególne znaczenie w tym zakresie przyznać należy regulaminom pracy poszczególnych uczelni, których ranga również wzrosła od momentu wejścia w życie w 2018 r. ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹³. Artykuł 127 ust. 4 p.s.w.n. przewiduje bowiem, że zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, a także zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy. Regulamin może także określać obowiązki nauczycieli akademickich związane z szeroko rozumianą organizacją i porządkiem w procesie pracy (art. 104–104¹ Kodeksu pracy¹⁴). Wynika to z zawartego w art. 147 ust. 1 p.s.w.n. odesłania do Kodeksu pracy w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni w zakresie nieuregulowanym w ustawie.

W praktyce zasady oceny nauczycieli akademickich często określane są w regulaminach okresowego oceniania, wydawanych przez rektora w drodze zarządzenia¹⁵. Wydaje się, że regulacja dotycząca kryteriów i trybu oceny nauczycieli akademickich nie powinna być przenoszona do statutu uczelni. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wyraźnie przyznaje kompetencje w powyższym zakresie rektorowi. Zgodnie z art. 128 ust. 3 p.s.w.n. kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów. Wskazane podmioty zobowiązane są przedstawić swoje opinie w terminie wskazanym we wniosku o jej wyrażenie, nie krótszym jednak niż 30 dni. W przypadku bezskutecznego upływu terminu wymóg zasięgnięcia opinii zostaje spełniony.

¹² *Ibidem*, s. 54–56.

¹³ W dotychczas obowiązujących regulacjach akcentowana była przede wszystkim rola statutu. Przykładowo art. 132 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164 poz. 1365 ze zm.) stanowił, iż kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, podobnie jak zasady dokonywania oceny nauczycieli akademickich w zakresie wypełniania przez nich obowiązków dydaktycznych i sposób jej wykorzystania, określa statut uczelni.

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), dalej: k.p.

¹⁵ Zob. m.in. Regulamin okresowego oceniania nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach (załącznik nr 1 do zarządzenia nr 172/20); zarządzenie nr 132/2021 Rektora Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym.

Ustawodawca zastrzegł wyraźnie w ustawie, że kryteria opracowane przez rektora uczelni i zaopiniowane przez senat, związki zawodowe, samorząd studencki i samorząd doktorantów nie mogą dotyczyć obowiązku uzyskania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Oznacza to, jak słusznie zauważa się w literaturze prawa, że z doktorantem mającym podwójny status – doktoranta i pracownika – nie można aktualnie rozwiązać umowę o pracę w charakterze nauczyciela akademickiego z uwagi na niespełnienie wymogu uzyskania stopnia naukowego doktora w danym terminie¹⁶.

Wydaje się, że kryteria i zasady dokonywania ocen okresowych nauczycieli akademickich powinny być w szerszym zakresie uregulowane w ustawie¹⁷. W obecnym stanie prawnym zauważyć można pewną dowolność w opracowywaniu tych kryteriów. Wywoływać to może różne obawy, chociażby związane z tym, czy podczas oceny brane są pod uwagę kwestie merytoryczne oraz czy nie dochodzi do naruszeń zasady równego traktowania. Ponadto niepewność może wzmacniać kadencyjność organów ustalających kryteria oceny nauczyciela akademickiego i przeprowadzających te oceny.

3. Znaczenie elementów składowych oceny

Analizę kryteriów oceny okresowej należy rozpocząć od wartości konstytucyjnych takich jak zapewnienie każdemu obywatelowi ochrony czci i dobrego imienia (art. 47) oraz ochrony pracy (art. 24, art. 66 ust. 1, art. 68)¹⁸.

Pierwszą z konstytucyjnych wolności wyraża regulacja dotycząca ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie prawa cywilnego (art. 23 k.c., art. 24 k.c.). Odnosi się ona wówczas do regulacji odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika¹⁹.

Z kolei urzeczywistnieniem konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony pracy jest, jak słusznie zauważa Agnieszka Górnicz-Mulcahy, art. 94 pkt 9 k.p., według którego obowiązkiem pracodawcy jest stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Obowiązek ten jest powiązany z zasadą równego traktowania pracowników, w szczególności w odniesieniu do warunków zatrudnienia, awansowania oraz rozwiązania stosunku pracy (art. 18^{3a} k.p.), oraz zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.)²⁰. Prowadzi to do wniosku, że kryteria oceny powinny być oparte na elementach faktycznych, a nie subiektywnych osoby dokonującej oceny.

16 M. Wilanowska, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. W. Kiełbasiński, B. Pietrzyk-Tobiasz, M. W. Kuliński, Warszawa 2024, Legalis.

17 Tak też H. Szewczyk, *Reforma systemu szkolnictwa wyższego w zakresie zatrudniania nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych (wybrane problemy)*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 131, s. 111.

18 A. Górnicz-Mulcahy, *Pracownicze oceny okresowe – wybrane elementy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2020, CXX/2, nr 3978, s. 613.

19 Więcej m.in. E. Maniewska, *Ocena okresowa a ochrona dóbr osobistych pracownika – najnowsze orzecznictwo*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 15, s. 50–53.

20 J. Tomšej, *From discrimination to dismissal: navigating obstacles on the path to workplace justice*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2024, nr 2, s. 20–28.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu nie oznacza jednak, że zabronione jest różnicowanie wymogów stawianych poszczególnym grupom nauczycieli akademickich. Pożądane jest wzięcie pod uwagę grupy, do której należy dany nauczyciel (grupa pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych), oraz rodzaju stanowiska (np. stanowisko profesora, adiunkta, asystenta i inne, jeśli zostały określone w statucie zgodnie z art. 116 ust. 4 p.s.w.n.). Nie powinno się jednak różnicować nauczycieli akademickich ze względu na dyscyplinę naukową lub rodzaj jednostki organizacyjnej uczelni, w której zatrudniony jest oceniany nauczyciel akademicki. Przykładowo nie powinno się ustalać różnych zasad oceny kwestii ubiegania się o granty przez pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych uczelni.

Informacja o przyjętych kryteriach oceny powinna zostać przekazana pracownikowi przed rozpoczęciem okresu, którego ocena dotyczy²¹. Tylko w takiej sytuacji zostanie wykonany obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Potwierdza to art. 128 ust. 3 zdanie piąte p.s.w.n., który nakazuje przedstawienie nauczycielom akademickim kryteriów oceny okresowej przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie.

Ocena wypełniania przez nauczyciela akademickiego obowiązków w sferze badawczej powinna wiązać się przede wszystkim z prowadzeniem działalności naukowej. Najbardziej wymiernym efektem prowadzenia działalności naukowej są publikacje, stąd wśród kryteriów oceny okresowej może znaleźć się wymóg opublikowania określonych publikacji (np. artykułów, publikacji obcojęzycznych) lub publikacji o określonej wartości punktowej. Nie może to jednak prowadzić do przeniesienia zasad ewaluacji dyscyplin na zasady oceny nauczycieli akademickich.

Odnosząc się do kryteriów oceny okresowej w obszarze związanym z kształceniem, należy zauważyć, że jedynym elementem wskazanym przez ustawę jest ocena dokonywana przez studentów i doktorantów. Artykuł 128 ust. 4 p.s.w.n. wskazuje, że uczelnia umożliwi studentom i doktorantom dokonanie co najmniej raz w roku akademickim oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem. Zasady dokonywania tej oceny określa rektor. Oznacza to, że rektor ustala formę przeprowadzenia oceny przez studentów i doktorantów (pisemna lub elektroniczna) i jej częstotliwość.

Dane z ankiet, które wypełniają studenci, nie zawsze ukazują rzeczywisty obraz obszarów pracy nauczycieli akademickich. Przede wszystkim dotyczą one kwestii ujmowanych ogólnie lub w sposób bardzo techniczny²² (np. kryterium spóźniania się nauczyciela akademickiego). Nie odzwierciedla to relacji, w jakiej pozostaje nauczyciel ze studentami. Ponadto pojawia się wątpliwość, czy studenci właściwie rozumieją poszczególne kryteria wymienione w ankiecie oceny pracownika. W szczególności kontrowersje mogą wywoływać takie kryteria jak: obiektywność oceniania, jasność kryteriów zaliczeniowych, przygotowanie do zajęć. Badania przeprowadzone wśród 880 studentów Uniwersytetu

21 A. Górnicz-Mulcahy, *Pracownicze oceny okresowe...*, s. 613.

22 J. Polak, *Jak nas widzą studenci? Umiejętności interpersonalne nauczycieli akademickich w opinii studentów*, [w:] *Uczyć z pasją: wskazówki dla nauczycieli akademickich*, red. B. Kozuszniak, J. Polak, Katowice 2014, s. 9–31.

w Białymstoku pokazują, że wpływ na ocenę nauczyciela miały przede wszystkim: ocena końcowa z danego przedmiotu, opinia o prowadzącym przekazywana przez studentów oraz to, czy prowadzący jest miły i sympatyczny²³. Kryteriów oceny zawartych w ankiecie studenci nie rozumieli.

Na marginesie rozważań warto podkreślić potrzebę zwiększenia ilości kryteriów oceny w obszarze kształcenia studentów i doktorantów. Przykładowo w regulaminie oceny nauczyciela akademickiego pożądane byłyby takie kryteria jak: a) wyniki hospitacji zajęć i wizytacji zajęć (w tym prowadzonych na odległość, takie jak kursy e-learningowe, zajęcia zdalne synchroniczne); b) praca osoby ocenianej w charakterze opiekuna koła naukowego; c) opieka nad studentami, doktorantami, którzy uzyskali nagrody w konkursach merytorycznych lub za prace dyplomowe, doktorskie.

Na tle wskazanych kryteriów oceny pojawiają się wątpliwości, czy brak częściowej oceny pozytywnej za któreś ze wskazanych kryteriów, zawartych w formularzu oceny, może przesądzać o ogólnie całej negatywnej ocenie. Wątpliwości te mogą pojawić się przede wszystkim w obszarze działalności naukowej w związku z niespełnieniem warunku posiadania określonej liczby punktów za publikacje oraz w obszarze działalności dydaktycznej w związku z oceną dokonywaną przez studentów.

W ramach działalności naukowo-badawczej coraz częściej w formularzach oceny pracownika pojawia się kryterium liczby punktów otrzymanych za publikacje, które wskazuje w sposób bardzo dokładny, jaki jest próg uzyskania pozytywnej oceny. Powstaje ryzyko, że kryterium liczby punktów będzie stosowane w sposób rygorystyczny, bez uwzględnienia innych aktywności nauczyciela akademickiego w obszarze działalności naukowo-badawczej. Tymczasem z działalnością naukowo-badawczą związane mogą być także inne niż liczba punktów kryteria, jak na przykład: a) publikowanie w języku obcym, w tym publikowanie w czasopismach międzynarodowych z wysoką punktacją; b) otrzymane nagrody za opublikowane monografie czy rozdziały w monografiach obcojęzycznych; c) czynny udział w konferencjach polskich i zagranicznych, w tym organizacja konferencji o charakterze międzynarodowym; d) recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych. Poza tym może okazać się, że poziom spełnienia pozostałych kryteriów oceny w obszarze dydaktycznym i organizacyjnym jest w przypadku konkretnego pracownika ponadprzeciętny. W szczególności może on prowadzić zajęcia w wymiarze zdecydowanie przekraczającym nie tylko swoje pensum, ale pensum pracownika dydaktycznego. Ponadto może on pełnić szczególnie istotne dla uczelni funkcje, wymagające dużego zaangażowania i nakładu pracy, oparte na nawiązywaniu międzynarodowych kontaktów i współpracy w tym zakresie. W końcu może także przygotowywać wnioski grantowe czy też uzyskać grant.

W literaturze zwraca się zatem uwagę, że w ocenie muszą być uwzględnione w jakimś zakresie wszystkie wynikające z art. 128 ustawy pola aktywności, zarówno dydaktyczne, badawcze, jak i organizacyjne. Wydaje się, że częściowe kryterium nie powinno być tym jedynym, na którego podstawie pracownik otrzymuje ocenę negatywną, z pominięciem oceny całości jego osiągnięć w każdym z obszarów.

²³ A. Grześ, *Jak rozumiemy kryteria wymienione w ankiecie oceny w zakresie wypełniania przez osoby prowadzące zajęcia obowiązków związanych z kształceniem? Raport z badań studentów UwB*, V Ogólnouczelniane Seminarium na temat Jakości Kształcenia w UwB, 12 kwietnia 2024 r.

Konieczność rygorystycznego przestrzegania częściowych kryteriów oceny może prowadzić do ocen nieadekwatnych, niesprawiedliwych. Powstaje ryzyko, że o pozytywnej ocenie danego obszaru aktywności pracownika (badawczo-naukowego, dydaktycznego, organizacyjnego) będzie decydowało jedno kryterium częściowe, którym przykładowo może być parametryczna ocena w zakresie publikacji naukowych lub negatywna ocena studentów. Tymczasem regulaminy oceniania pracowników ustanawiają jako warunek ogólnej oceny pozytywnej konieczność uzyskania pozytywnych ocen w poszczególnych obszarach aktywności. W rezultacie pracownik otrzyma ogólną ocenę negatywną z powodu niespełnienia jednego kryterium częściowego.

Ponadto może okazać się, że w świetle całości kryteriów oceny pracownika badawczo-dydaktycznego kryterium częściowe, w oparciu o które dokonano oceny, ma charakter dyskryminujący. Sytuacja taka może mieć przykładowo miejsce, jeżeli kryterium liczby punktów uzyskanych za publikacje będzie wskazywało ten sam próg dla pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych. Biorąc pod uwagę, że zakres pozostałych obowiązków zawodowych tych grup pracowników różni się, dochodzi w tym przypadku do stosowania tej samej zasady do różnych sytuacji. Narusza to zasadę równego traktowania, przez którą rozumie się nie tylko mniej korzystne traktowanie pracownika niż innych pracowników, jeżeli znajdują się w porównywalnej sytuacji, ale także gdy stosuje się takie same kryteria do pracowników znajdujących się w różnej sytuacji.

4. Wnioski

- 1) Przeprowadzona powyżej analiza dotyczyła jedynie wybranych wątpliwości, jakie pojawiły się w związku ze stosowaniem nowej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Ze względu na ograniczenia objętościowe niniejszego opracowania nie odniesiono się do problemów, jakie przy ocenie okresowej pracowników spowodowało przesunięcie terminu jej dokonania spowodowane pandemią, połączone z reformą szkolnictwa wyższego, w szczególności z tzw. ewaluacją dyscyplin naukowych i towarzyszącą temu zmianą punktacji czasopism. W praktyce pojawiały się przypadki, w których w ocenie nauczyciela akademickiego za lata 2020–2022 uwzględniano punktację ze spisu czasopism ogłoszonego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki w 2019 r., podczas gdy dla tzw. ewaluacji dyscyplin naukowych zgłaszane były publikacje punktowane według najnowszego wykazu czasopism z grudnia 2021 r. Jako uzasadnienie wskazywano art. 128 ust. 3 p.s.w.n., w myśl którego kryteria oceny przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie. Dodatkowo argumentowano, że zgodnie ze stanowiskiem ministerstwa ocena okresowa nie może powielać schematu przyjętego dla celów ewaluacji dyscyplin naukowych, rządzącej się odrębnymi zasadami.

Na innych z kolei uczelniach przyjęto, że za lata 2017–2020 będzie obowiązywał jeden formularz oceny nauczyciela akademickiego, w którym znalazły się wymogi oparte na kryteriach ewaluacji dyscyplin naukowych, np. kryterium współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

- 2) Cele oceny okresowej powinny być jasno i precyzyjnie określone. Kryteria oceniania zależą bowiem w dużej mierze od celów, którym mają służyć. Uczelnia powinna w taki sposób ustalić cele, aby były one ukierunkowane na realizację zadań promujących uczelnię, a nie indywidualizm pracownika. Sprzyjać to będzie budowaniu mocnych zespołów badawczych oraz określeniu spójnej polityki badawczej w jednostkach.
- 3) Ocena nauczycieli akademickich pełniących dodatkowe funkcje jest oparta na takich samych kryteriach, jakim podlegają pozostali pracownicy. Ocena osób zarządzających zespołami składającymi się z nauczycieli akademickich, w tym ocena kierowników katedr, powinna być oparta nie tylko na kryteriach z obszaru badawczego, dydaktycznego i organizacyjnego, lecz także zarządzania zespołami. Pośrednio umożliwiłoby to osiągnięcie optymalnej efektywności uczelni.
- 4) Podczas dokonywania oceny okresowej pracownika istotne jest zachowanie równowagi w ocenie każdego z przyjętych kryteriów. W szczególności w przypadku pracownika badawczo-dydaktycznego nie należy koncentrować się nadmiernie jedynie na osiągnięciach badawczych. Prowadzi to bowiem często do zmiany stanowiska badawczo-dydaktycznego na stanowisko dydaktyczne z jednoczesnym obniżeniem potencjału naukowego uczelni.
- 5) Konieczność rygorystycznego przestrzegania częściowych kryteriów oceny może prowadzić do ocen nieadekwatnych, niesprawiedliwych. W rezultacie pracownik otrzyma ogólną ocenę negatywną z powodu niespełnienia jednego kryterium częściowego.
- 6) W świetle całości kryteriów oceny nauczyciela akademickiego zatrudnionego na określonym stanowisku kryterium częściowe, w oparciu o które dokonano oceny, może mieć charakter dyskryminujący. Może dojść do sytuacji, w której naruszona zostanie zasada równego traktowania w zatrudnieniu, gdy stosuje się takie same kryteria do pracowników znajdujących się w różnej sytuacji.

Bibliografia

- Giedrewicz-Niewińska A., Torbus U., *Zasady dokonywania oceny okresowej nauczycieli akademickich i jej wpływ na dalsze zatrudnienie – wybrane zagadnienia*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2022, XXII, z. 3.
- Góral Z., *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016.
- Górnicz-Mulcahy A., *Pracownicze oceny okresowe – wybrane elementy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2020, CXX/2, nr 3978.
- Jarentowski M., *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11.
- Jędrzejewski T., [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, LEX 2019.
- Maniewska E., *Ocena okresowa a ochrona dóbr osobistych pracownika – najnowsze orzecznictwo*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 15.
- Pauli U., *Ocena kierownika katedry w uczelni wyższej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2024, nr 3–4.
- Polak J., *Jak nas widzą studenci? Umiejętności interpersonalne nauczycieli akademickich w opinii studentów*, [w:] *Uczyć z pasją: wskazówki dla nauczycieli akademickich*, red. B. Kożusznik, J. Polak, Katowice 2014.
- Szewczyk H., *Reforma systemu szkolnictwa wyższego w zakresie zatrudniania nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych (wybrane problemy)*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 131.
- Tomšej J., *From discrimination to dismissal: navigating obstacles on the path to workplace justice*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2024, nr 2.
- Wilanowska M., [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. W. Kiełbasiński, B. Pietrzyk-Tobiasz, M. Kuliński, Warszawa 2024, Legalis.