

**Stanowisko Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w PG
z dnia 8.08.2024 r. w przedmiocie zmian
Regulaminu oceny nauczycieli akademickich Politechniki Gdańskiej**

Procedura oceny pracy nauczycieli akademickich jest dość częstym tematem dyskusji w wielu gremiach akademickich. Właściwie trudno wskazać uczelnię, na której nauczyciele nie mieliby zastrzeżeń do stosowanego w tym zakresie regulaminu. Stąd zrozumiałą jest konieczność zmian zapisów przed kolejnym planowanym okresem oceny. Z punktu widzenia nauczycieli akademickich naszej Alma Mater dużym mankamentem wprowadzania zmian w *Regulaminie oceny NA PG* jest brak poczucia własnej sprawczości i wprowadzanie stosunków podobnych do korporacyjnych. Środowisko nauczycieli akademickich oczekuje raczej, że kolejne zmiany będą bardziej niż dotychczas uwzględniać współuczestnictwo nauczycieli akademickich w kształtowaniu pomyślności naszej uczelni. Wśród członków NSZZ „Solidarność” w PG przeprowadziliśmy dyskusję na temat zmian w Regulaminie, których wprowadzenie byłoby korzystne dla jakości badań naukowych i dydaktyki prowadzonej na PG. Jednocześnie są to kwestie istotne dla pracowników, gdyż stwarzają stabilną możliwości rozwoju naukowego i dydaktycznego.

Kierując się troską o przyszłość kadry naukowo-dydaktycznej Politechniki Gdańskiej, a w szczególności chcąc zatrzymać odpływ doświadczonych pracowników, postulujemy wprowadzenie następujących zmian w *Regulaminie oceny NA PG*.

1. Ocena dorobku naukowego

Punkty za publikacje naukowe nie powinny odnosić się do punktacji ministerialnej, a do pozycji czasopisma w danej dyscyplinie w rankingu JCR. Praca naukowa i publikowanie jej wyników jest działaniem długofalowym, należy więc ją mierzyć czymś bardziej stabilnym niż punkty ministerialne, które dla niektórych czasopism potrafią się diametralnie zmienić w ciągu jednego roku. Jeżeli chodzi o ranking czasopisma w JCR, to tu zmiany zachodzą ewolucyjnie. Jednocześnie pozycja Politechniki Gdańskiej w rankingach międzynarodowych również wiąże się z pozycją czasopism JCR, w których publikują pracownicy.

2. Wypracowanie rzetelnych kryteriów oceny pracy dydaktycznej

Kryteria oceny pracy dydaktycznej powinny uwzględniać charakter tej pracy, w której trudno się wykazać szczególnymi „osiągnięciami”. Wykazywanie osiągnięć dydaktycznych w formie uzyskanych nagród czy opublikowanych podręczników jest oczywiście osiągnięciem, ale istota pracy dydaktycznej polega na codziennej, systematycznej pracy ze studentami. Nie jest łatwo ocenić taką pracę. Ankieta studencka często wykazuje niedoskonałości w przekazywaniu wiedzy studentom przez nauczyciela, ale słabiej wyciąga pozytywne strony zajęć, takie jak umiejętność zainteresowania przedmiotem, zachęcanie do pogłębiania wiedzy na własną rękę, uczenia współpracy w zespole, przekazywania zasad etyki zawodowej i naukowej. Wymagający nauczyciele uzyskują często niższe oceny od studentów, ale po latach są doceniani właśnie za te wymagania. Ocena studencka może więc być jednym z kryteriów, ale nie może być najważniejsza.

Inną kwestią w przypadku pracowników dydaktycznych jest ocena działalności organizacyjnej. Często tacy pracownicy, mimo chęci, nie mają takiej możliwości, gdyż to zależy od przełożonego. Pracownik może mieć chęć i nawet pomysły własnej działalności organizacyjnej, ale o wdrażaniu pomysłów decyduje przełożony. Może warto oceniać

przełożonych wg kryterium: czy włączają do pracy organizacyjnej swoich pracowników dydaktycznych.

3. Większy wpływ bezpośredniego przełożonego na ocenę. Konieczność corocznej osobistej rozmowy przełożonego z pracownikiem

Ocena dokonywana przez komisję oceniającą powinna się opierać na dwóch filarach: ankiecie pracowniczej oraz opinii bezpośredniego przełożonego, przy czym bezpośredni przełożony powinien mieć obowiązek corocznego spotkania z pracownikiem poświęconej bieżącej ocenie jego pracy i planom na przyszłość. Z takiego spotkania powinna być sporządzona notatka, która ustali zobowiązania obu stron na przyszłość. Realizacja tych zobowiązań powinna stanowić przesłankę do oceny okresowej.

4. Uwzględnienie specyfiki wydziałów

Ocena pracowników powinna uwzględniać specyfikę poszczególnych wydziałów. Różne wydziały/dyscypliny/kierunki mają różne potrzeby i możliwości pracy. Są wydziały skupione na działalności naukowej, w której jest wiele liczących się czasopism naukowych i stąd łatwiej jest uzyskać publikacje wysoko punktowane. Są też inne wydziały, które spotykają się z presją na kształcenie jak największej liczby studentów i w nich pracownicy naukowo-dydaktyczni są przeciążeni nadgodzinami. Jednocześnie te właśnie wydziały toczą nierówną walkę z konkurencją z przemysłu, która proponuje 3-4 razy większe wynagrodzenie, co powoduje odpływ kadry. Jest to więc problem całej uczelni. Stosowanie identycznych kryteriów oceny dla pracowników pracujących w różnych warunkach wydaje się mało sprawiedliwe.

Wspólne kryteria oceny nie muszą oznaczać jednakowych wag poszczególnych kryteriów we wszystkich wydziałach. Wydziałowe komisje oceniające powinny mieć decydujące zdanie w tej materii.

5. Udział przedstawiciela pracowników w pracy wydziałowych komisji oceniającej

Zgodnie z *Regulaminem oceny NA PG* członków do wydziałowej komisji oceniającej powołuje rektor na wniosek dziekana. Zdarza się, że do komisji powołane jest jedynie kierownictwo wydziału. Taki skład podważa właściwie sens tworzenia komisji. Jeżeli nauczyciele mają być traktowani podmiotowo, to w składzie komisji wydziałowej powinien znaleźć się albo przedstawiciel wybrany przez nauczycieli akademickich danego wydziału albo przedstawiciel strony związkowej, który jest nauczycielem akademickim na danym wydziale.

6. Usunięcie sprzeczności w ocenie i innych przepisach wewnętrznych

Przepisy nie mogą blokować możliwości działań naukowych pracownikom dydaktycznym. Przykład 1. W ZR 78/2021, Zał. 2 do *Regulaminu* w IV.11 pracownika dydaktycznego ma się oceniać za bycie „opiekunem/mentorem studenta np. realizującego....indywidualne studia badawcze”, a tymczasem w praktyce na etapie wnioskowania przez studentów o ISB dziekan stwierdza, że tylko pracownicy naukowcy mogą być opiekunami studentów; np. ZR 78/2021, Załącznik 2 do *Regulaminu* w II.2A, gdzie uniemożliwia się pracownikom dydaktycznym uzyskania punktów z prowadzenia studentów w ramach programu RADIUM.

Przykład 2. Publikacje naukowe w myśl aktualnej interpretacji ZR 78/2021 przez władze uczelni nie wnoszą nic do punktacji dydaktyka, co wysoce utrudnia/uniemożliwia jego powrót na ścieżkę naukowo-dydaktyczną oraz powoduje sytuację, w której współautorzy pracy naukowej – dydaktyk i naukowiec – są rażąco nierówno za nią nagradzani.

7. Akceptacja oceny przez pracownika

Przedstawiając pracownikowi wynik przeprowadzonej oceny pracownik powinien mieć możliwość ewentualnego odniesienia się do uwag zamieszczonych w arkuszu. Warto więc umożliwić pracownikowi dopisania do arkusza własnego komentarza przed jego akceptacją.

dr hab. inż. Grażyna Jarosz

Przewodnicząca KZ NSZZ „Solidarność” w PG