

## **# Jak naukowcy oceniają systemy oceny okresowej? – raport z ogólnopolskiego badania systemów oceny okresowej pracowników naukowych**

Konrad **Kulikowski**

Sylwia **Przytuła**

Łukasz **Sułkowski**

### **# Metoda – procedura badania**

Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu i październiku 2021 z wykorzystaniem ankiety online, większość odpowiedzi - 75% zebrano za pomocą mailingu wysłanego przez fundację Science Watch. Poprzez internetowe portale adresowane do naukowców zebrano 14% odpowiedzi, poprzez mailing do wydziałów 20 uczelni badawczych zebrano 6% odpowiedzi oraz 5% metodą kuli śnieżnej, poprzez rozsyłanie zaproszeń do naukowców znanym autorom z prośbą o dalszą dystrybucję ankiety.

W badaniu oprócz danych kwestionariuszowych zebrano ponad 250 komentarzy i uwag w formie dłuższych wypowiedzi pisemnych.

### # Metoda – uczestnicy badania

# W badaniu wzięto udział 1191 osób, średnia wieku 47.4 (SD = 9.92) w tym 628 (52.7%) kobiet, 536 (45%) mężczyzn.

# Pracownicy naukowo – dydaktyczni 1082 osoby (90.8%), naukowci 95 (8%).

# Większość badanych - 1045 osób (87.7%) pracowało na umowach o pracę na czas nieokreślony.

# Większość badanych - 1166 osób (97%) pracowało w instytucjach publicznych.

### # Metoda – narzędzia badawcze

#### Ocena ilościowa i jakościowa pracy naukowej

Aby określić w jakim stopniu systemy oceny opierają się na całościowej, krytycznej ewaluacji działalności naukowej, stworzono zestaw pytań w oparciu o *Leiden Manifesto* oraz *The Royal Society Résumé for Researchers*.

## **# Metoda – narzędzia badawcze**

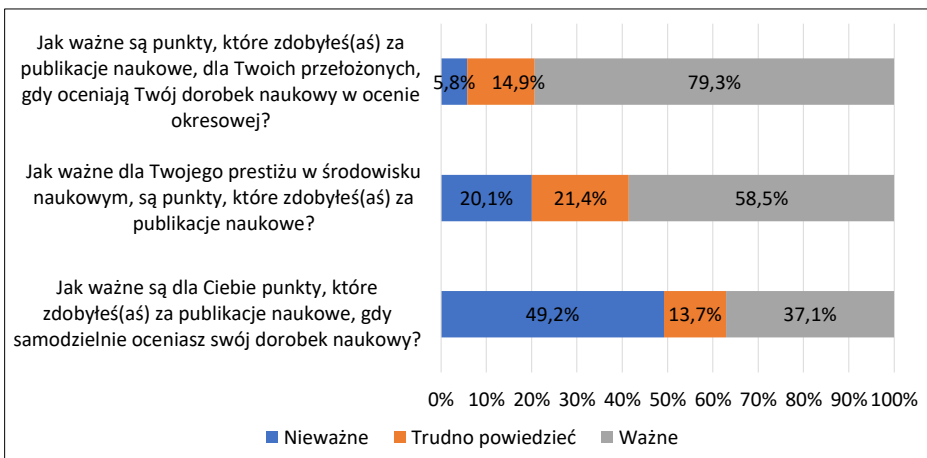
### **Wymagania i zasoby generowane przez system oceny okresowej**

W celu uchwycenia wymagań i zasobów, jakie może generować system oceny okresowej, zadano pytania bazujące na dwóch źródłach. Po pierwsze, stworzono dwanaście pytań bazujących na wskazówkach Hermana Agunisa dotyczących dobrych praktyk w projektowaniu systemów zarządzania efektywnością. Po drugie, bazując na założeniach teorii wymagań i zasobów pracy, co do najważniejszych wymagań i zasobów stworzono po cztery pytania odnoszące się do wymagań i zasobów mogących być efektem systemu oceny okresowej.

## **# Wyniki**

## # Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

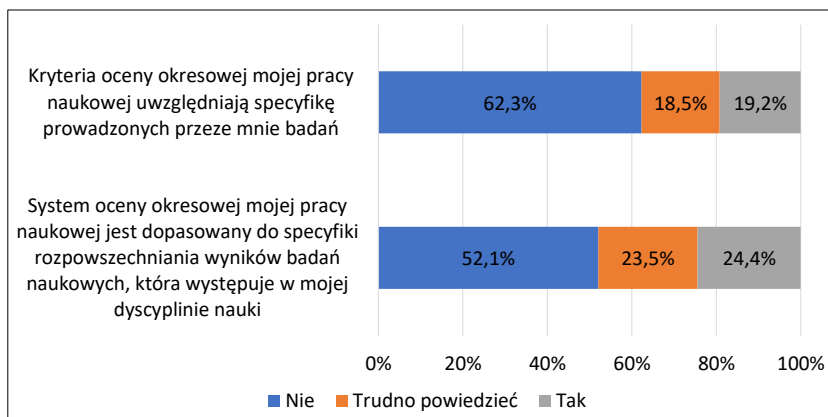
### Punktoza – znaczenie punktów za publikacje



100% = 1191

## # Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

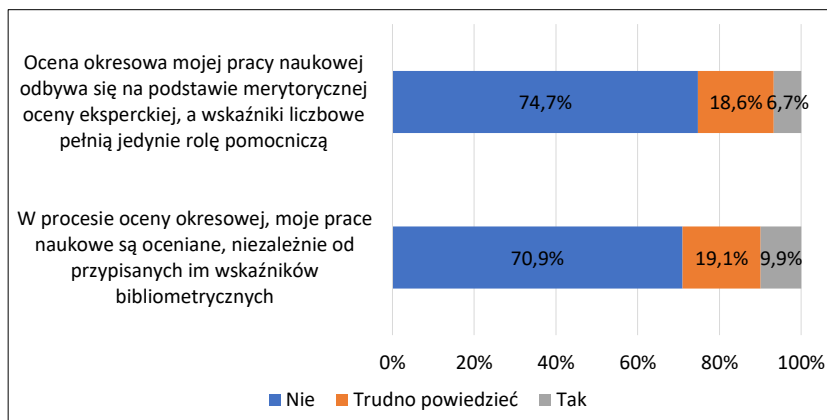
### Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - Leiden Manifesto



100% = 1191

## # Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

### Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - **Leiden Manifesto**

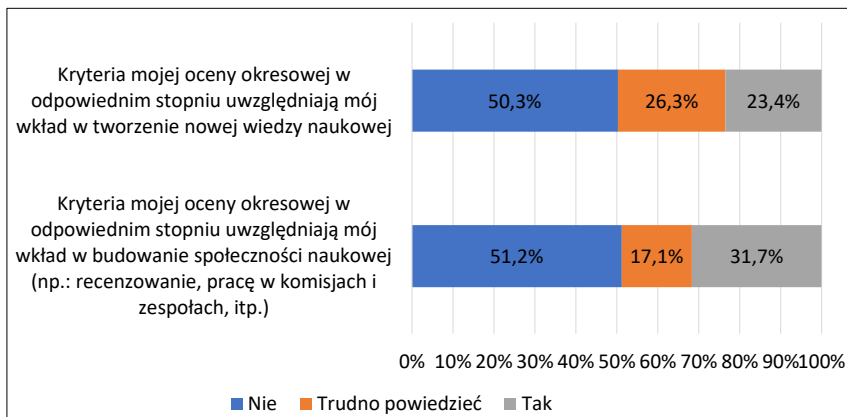


100% = 1191

## # Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego **The Royala Society Résumé for Researchers**

## # Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

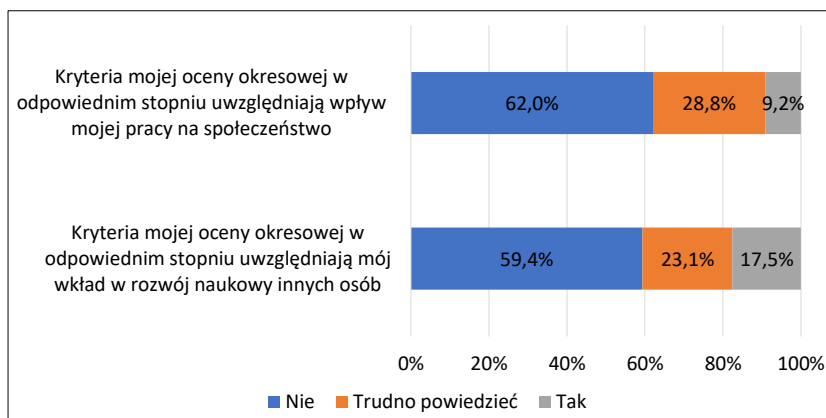
### Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - The Royal Society Résumé for Researchers



100% = 1191

## # Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

### Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - The Royal Society Résumé for Researchers



100% = 1191

## **# Wyniki - Czy system oceny okresowej pracowników naukowych motywuje ich do pracy?**

**Raczej nie**

Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13-31.

<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>

## **# Podsumowanie**

**Jak konstruowane są systemy oceny okresowej badanych naukowców?**

**#** Liczba zdobytych punktów za publikacje to dla wielu badanych naukowców jedyne lub najbardziej znaczące kryterium oceny okresowej.

**#** Myślenie krytyczne o dorobku naukowym nie jest rozpowszechnionym elementem systemów oceny okresowej.

**#** Systemy oceny okresowej badanych, dalekie są od dobrych praktyk konstrukcji systemów oceny okresowej naukowców

## # Podsumowanie

**Czy system oceny motywuje do pracy i jest postrzegany jako sprawiedliwy?**

# Systemy oceny okresowej przez większość badanych nie są postrzegane jako sprawiedliwe i w ich odczuciu nie motywują do lepszej pracy i nie dostarczają użytecznych informacji.

## # Omówienie uwag i komentarzy zebranych od uczestników badania

# W ankiecie wolny komentarz wypełniło 250 osób. Tylko dwóch respondentów wyraziło się pozytywnie na temat oceny okresowej.

# Zdecydowana większość komentarzy wyrażała niezadowolenie, frustrację, poczucie niesprawiedliwości z przeprowadzanej oceny pracowniczej, kryteriów i źródła takiego sposobu oceniania, czyli zmian ustawowych.

# W badaniu zastosowano analizę frekwencyjności słów najczęściej pojawiających się w wypowiedziach. Na tej podstawie wyróżniono tzw. węzły tematyczne (nodes) i podkategorie (kody), które mieściły się tematycznie w każdym węźle.



## **Wypalenie zawodowe /wyczerpanie/ depresja/ i syndrom BMW**

- # kierownik, brak mentoringu i wsparcia ze strony przełożonych, patologiczne i mobbingowe zachowania przełożonych
- # napięcie między dydaktyką a nauką
- # przeciążenie pracą ilościowe i jakościowe
- # nadmierne obciążenie organizacyjne, administracyjne
- # rozrost biurokracji, kontroli, raportowania
- # obniżone morale (faworyzowanie osób nic nierobiących lub degradowanie tych, którzy zawyżają poziom (BMW))

## **Frustracja/brak możliwości działania/szklany sufit/**

- # za małe wynagrodzenia
- # ciągłe poczucie niedoczasu
- # brak przebicia szklanego sufitu
- # rosnące wymagania dotyczące pracy- wymusza się publikowanie po angielsku, nawet jeśli chodzi o humanistykę polską

## **Pomysły na usprawnienie/rekomendacje**

- # „sposób oceny pracowników wyższych uczelni, powinien być wypracowany przez SPECJALISTÓW zajmujących się tą tematyką (tzn. zarządzania zasobami ludzkimi)”
- # „Ministerstwo mogłoby wesprzeć Rektorów i Uczelnie, tworząc zespół ekspertów-konsultantów, którzy mogliby poprawić system oceniania na ich uczelniach, żeby odnosił się do zakresu obowiązków pracownika, żeby oceniał jakość jego pracy, był sprawiedliwy i dawał mu jasną informację zwrotną i pozytywną motywację do dalszej pracy”
- # „korzystniejsza byłaby ocena aplikacyjności badań, współpracy z biznesem i otoczeniem, jakość absolwentów uczelni”
- # „Punkty za publikacje powinny być całkowicie zniesione. Na całym świecie liczy się IF”
- # „Komisje oceniające powinny mieć w składzie ludzi o różnym statusie naukowym”
- # „wynik oceny okresowej powinien pociągać za sobą większe konsekwencje niż ma to miejsce obecnie”
- # „Warto rozważyć zmianę tej sytuacji tak aby również i szefowie katedr oceniani byli w wymiarze organizacyjnym w 360 stopniach”
- # „Można rozważyć np. zatrudnianie na pięcioletnich kontraktach, przedłużanych lub nie na podstawie efektów zatrudnienia, ale z możliwością przedłużenia w przypadku oceny pozytywnej”

**# Narzędzia do ewaluacji systemów oceny okresowej – oceń system oceny w Twoim miejscu pracy**

**# Narzędzia do ewaluacji systemów oceny okresowej – oceń system oceny w Twoim miejscu pracy**

Istnieje szereg wytycznych dotyczących dobrych praktyk oceny okresowej naukowców promowanych przez wiodące instytucje badawcze, z których możemy skorzystać oceniając system oceny w naszej instytucji np.:

**# San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)**

**# Leiden Manifesto For Research Metrics**

**# The Royal Society Résumé for Researchers**