

Uchwała Nr 35/2021

Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawnych

**Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
z dnia 25 maja 2021 r.**

**w sprawie zaopiniowania kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich
i określenia minimalnych wartości punktowych publikacji dla dyscyplin**

Rada Instytutu stanowi:

§ 1

Wyrazić negatywną opinię w sprawie kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich. Uzasadnienie dla tej opinii zawarto w załączniku nr 1 do niniejszej uchwały.

§ 2

Przyjąć minimalną wartość punktową publikacji dla dyscypliny nauki prawne – 20 pkt.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

**DYREKTOR
Instytutu Nauk Prawnych
Wydziału Prawa i Administracji
Uniwersytetu Śląskiego**

dr hab. Piotr Pinior, prof. UŚ

Rada Naukowa Instytutu Nauk Prawnych opiniuje negatywnie propozycje kryteriów oceny pracowników, przedstawione do konsultacji. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że stworzenie jednolitego kryterium dla wszystkich dyscyplin w Uniwersytecie może okazać się zadaniem niezwykle trudnym, dlatego rozważyć trzeba konieczność zróżnicowania tych kryteriów pomiędzy poszczególnymi dyscyplinami. Z tego względu część uwag będzie się odnosiła do dyscypliny nauki prawne. Ponadto rozważyć należy, czy wspomniane kryteria nie powinny zostać zróżnicowane, w odniesieniu do stanowiska – wydaje się, że inna kryteria może i powinna wypełniać osoba zatrudniona na stanowisku asystenta, a inne na stanowisku profesora uczelni.

Odnośnie do samych kryteriów wskazać należy, że przyjęcie jako obligatoryjnego kryterium oceny w I etapie, w krótkim dwuletnim okresie, wymogu złożenia lub realizacji projektu badawczego jest nieuzasadnione, a ponadto może wywołać negatywne skutki. Liczba przyznawanych projektów badawczych w dyscyplinie nauki prawne jest niewielka, dlatego z perspektywy pracowników, pozyskanie grantu jest trudne, a czasami wręcz niemożliwe. Przygotowanie wniosku, który i tak ma nikłe szanse pozyskania dofinansowania, wymaga odpowiedniego zaangażowania, które może – zamiast przygotowania wniosku – dać lepszy skutek przy przygotowaniu dobrej publikacji. Dlatego należy postulować zamiast wymogu złożenia wniosku wprowadzenie alternatywy w postaci dodatkowego artykułu naukowego powyżej progu odcięcia. Przyniesie to większą korzyść w ewaluacji, niż składanie wniosków z niską perspektywą uzyskania finansowania. Takie rozwiązanie motywowałoby pracowników do publikacji w wysokopunktowanych czasopismach. Wprowadzenie tego wymogu spowodować może negatywny skutek, w postaci składania wniosków niedopracowanych, co obniży w efekcie rangę jednostki, jak również wpłynie na fikcyjne dopisywanie do wniosków członków zespołu (wykonawców), w celu realizacji wspomnianego kryterium.

Ponadto w ust. 1 pkt 2) a) jako aktywność pracownika polegająca na złożeniu wniosku badawczego powinna być uwzględniona także aktywność promotora, którego doktorant taki wniosek składa. Skoro uwzględnia się w ramach tej aktywności członków zespołu opracowujących wniosek i realizujących projekt, to należy uwzględnić także promotora, który uczestniczy zarówno w przygotowaniu wniosku, jak i w realizacji projektu badawczego przez doktoranta, pomagając mu w przygotowaniu do upublicznienia efektów badań (np. artykułów), które zwykle są ściśle związane z przygotowywaną pod jego kierunkiem rozprawą doktorską

Wątpliwości wywołuje także proponowane kryterium współautorstwa, zgodnie z ust. 1 pkt. 1) a), które w postaci wymogu pierwszego autora, czy autora korespondencyjnego, w dyscyplinie nauki prawne nie znajduje zastosowania, z kolei propozycja nie wskazuje liczby współautorów, w powiązaniu z liczbą punktów, co ma znaczenie dla dyscypliny nauki prawne.

Wskazane w ust. 2 „odpowiedniki dokonań naukowych” są nieadekwatne i nieprecyzyjne. Zastąpienie wymogu złożenia wniosku autorstwem „wybitnej” monografii jest na tyle nieostre, że całkowicie należy je wyeliminować. Wszelkie próby doprecyzowania tego kryterium spełzną na niczym, natomiast przygotowanie monografii, która daje wymierne korzyści w ewaluacji w postaci określonej liczby punktów należy rekomendować jako „odpowiednika” złożenia projektu badawczego.

Wskazać trzeba, że kryterium określone w ust. 2 pkt. 3), tj. kierowanie lub pełnienie roli koordynatora lub wykonawcy w projekcie realizowanym z partnerem zagranicznym lub współfinansowanym ze środków zagranicznych, ogranicza tego typu projekty, wyłącznie do tych, w którym sygnatariuszem wniosku lub umowy partnerskiej jest rektor Uniwersytetu, przy czym warunkiem jest otrzymywanie dodatku za pracę w projekcie przez co najmniej 6 miesięcy. Zaznaczyć należy, że pracownicy Instytutu Nauk Prawnych są wykonawcami w projektach zagranicznych, w których sygnatariuszem nie jest Rektor, gdyż często tego typu projekty nie wymagają zgody Uniwersytetu, a także różnie kształtowane jest wynagrodzenie np. określona kwota płatna jednokrotnie w trakcie realizacji projektu. Udział w takich projektach stanowi istotny wkład w zakresie współpracy międzynarodowej, a jego wymierne efekty najczęściej przybierają postać publikacji stanowiących dorobek ewaluacyjny. Zatem jako „odpowiednik” udziału w projekcie należałoby wskazać kierowanie lub pełnienie roli koordynatora lub wykonawcy w projekcie realizowanym z partnerem zagranicznym lub współfinansowanym ze środków zagranicznych, bez wspomnianych ograniczeń.

Należałoby także rozważyć wprowadzenie innych „odpowiedników”, takich jak: grantów i stypendiów pozyskiwanych w ramach Polsko-Amerykańskiej Komisji Fulbrighta, Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej oraz Niemieckiej Centrali Wymiany Akademickiej (DAAD).

Wątpliwości budzą także kryteria oceny II etapu, wskazane w pkt. 1.3). W szczególności, pełnienie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, zamiast wypromowania doktoranta wydaje się bardziej zasadne, biorąc pod uwagę, nowe zasady promocji doktorskich. Powinna być uwzględniona także inna działalność, np. pełnienia funkcji recenzenta w przewodach doktorskich i postępowaniach awansowych.

Pojawia się również pytanie, na jakim etapie oceny pracowniczej uwzględniany jest udział pracownika (promotora) w przygotowaniu doktoratu wdrożeniowego opartego na umowie zawieranej pomiędzy Uniwersytetem, Ministerstwem i podmiotem, w którym doktorat będzie wdrażany. Tego typu doktoraty wykazują się istotną specyfiką i nie powinny być tak samo traktowane jak „zwykłe” doktoraty, choć są one także realizowane w ramach Szkoły Doktorskiej. Proponować można, aby dopisać je do osiągnięć branych pod uwagę w II etapie oceny w ust. 1 pkt 3 lit. a (jako równoznaczny z udziałem w realizacji wdrożenia).

Odnośnie do obowiązków dydaktycznych wskazać trzeba, że propozycja ta wydaje się marginalizować te obowiązki, wymagając w zasadzie pozytywnej opinii dyrektora kierunku albo bezpośredniego przełożonego. Ponadto, w ramach I etapu oceny w ust. 1 należałoby

wprowadzić minimalną ilość ankiet dotyczącą danego pracownika, aby na ich podstawie można dokonać jego oceny. Niewielka ich liczba (np. 1 lub 2) może prowadzić do przypadkowych wyników. Sugerować można dla zajęć seminaryjnych wprowadzenie limitu 3-5 ankiet, a w przypadku ćwiczeń i wykładów 10-20 ankiet.

Należałoby także wprowadzić ograniczenia oparte na art. 118 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i wyłączyć możliwość wzajemnego oceniania się przez osoby bliskie wskazane w tym przepisie. Dotyczyć one powinny zarówno dyrektora kierunku, jak i „bezpośredniego przełożonego”. Na marginesie należy zauważyć, że nie jest jasne o kogo w tym przypadku chodzi, bowiem w świetle statutu (§ 53 ust. 2 pkt 3 statutu) przełożonym wszystkich pracowników wydziału podlegających ocenie jest dziekan. W przypadku, gdyby dyrektor kierunku lub „bezpośredni przełożony” z ww. względów nie mogli dokonać oceny, powinien jej dokonywać dziekan.

W zakresie obowiązków organizacyjnych, też pojawia się pojęcie „bezpośredniego przełożonego”. Pojęcie to należałoby zdefiniować na użytek projektowanych kryteriów oceny. W ramach realizacji obowiązków organizacyjnych powinno nastąpić ich powiązanie z Indywidualnym Przydziałem Obowiązków (IPO), który powinien być dla pracownika źródłem informacji o ciężących na nim obowiązkach organizacyjnych i z tych obowiązków pracownik w ramach oceny pracowniczej powinien być rozliczany.