**Stanowisko Prezydium Rady Zakładowej ZNP w Uniwersytecie Warszawskim w sprawie ocen pracowniczych**

Rada Zakładowa ZNP w Uniwersytecie Warszawskim podkreśla znaczenie analizy doświadczeń i wniosków wynikających z oceny pracowniczej. Niezbędna jest nowelizacja Zarządzenia Nr 33 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 21 lutego 2020 r. przynajmniej, jeśli chodzi o takie kwestie, jak rola rad w opiniowaniu pracowników oraz kryteria oceny. Zgodnie ze Statutem UW kryteria oceny powinny być skonsultowane ze związkami zawodowymi. Sprawa ta jest pilna, jako że pracownicy muszą znać kryteria oceny przed rozpoczęciem kolejnego okresu podlegania ocenie.

1. Doprecyzowania wymaga zarządzenie Rektora dotyczącego ocen w zakresie uczestnictwa związków w posiedzeniach komisji oceniających. Nie wszystkie komisje prawidłowo interpretowały rolę i zadania przedstawicieli związków zawodowych w komisjach ocen.

a/ Przedstawiciele związków zawodowych winni być zapraszani na posiedzenia komisji na tych samych zasadach co inni członkowie komisji, tj. należy ich poinformować o terminie posiedzenia z co najmniej 14 dniowym wyprzedzeniem.

b/ Przedstawicielom związków zawodowych należy udostępnić wszystkie materiały na tych samych zasadach, co pozostałym członkom komisji. Przedstawiciele związków zobligowani są do podpisania oświadczenia i stosowania się do zasad RODO.

c/ W przypadku podziału komisji na podkomisje, na posiedzenia każdej podkomisji powinni być zapraszani przedstawiciele związków zawodowych na tych samych zasadach.

d/ Przedstawicieli związków zawodowych należy informować o ewentualnych posiedzeniach odwoławczych i powinni być zapraszani na nie na tych samych zasadach.

e/ Zaproszenie dla przedstawicieli związków w danej komisji oceniającej należy kierować do uczelnianych władz związków zawodowych. Przypominamy, że delegowanie przedstawicieli związków do komisji jest ich autonomiczną decyzją, a władze uczelni nie są uprawnione do ingerowania w ich wybór. Stosowne władze jednostek UW uzyskają od związku bezpośredni kontakt z przedstawicielami związku oddelegowanymi do poszczególnych komisji.

2. Należy odejść od budzącej wiele wątpliwości i zastrzeżeń punktacyjnej procedury oceniania, tzw. ocen cząstkowych. Procedura ta, przypominająca praktykę szkół powszechnych, a nie Akademii, opiera się na niejasnych i częstokroć subiektywnych i uznaniowych kryteriach. Powinno się ograniczyć oceny do pozytywnej i negatywnej.

3. Ocena działalności naukowej winna dotyczyć nie tyle grantów a rezultatów badań. Dotyczy to także wszelkich przedsięwzięć, czasami realizowanych bez dodatkowego finansowania, a przynoszących wartościowe efekty poznawcze. Powinno się mieć na względzie całokształt dorobku naukowego, a nie tylko osiągnięcia uzyskane w okresie podlegającym ocenie.

4. Trzeba jednoznacznie oddzielić ocenę pracowniczą od ewaluacji i przeciwdziałać łączeniu kryteriów ewaluacyjnych z kryteriami oceny pracowniczej, zwłaszcza wobec postępującej kompromitacji mechanizmów ewaluacji wskutek politycznej manipulacji tymi kryteriami.

5. Kluczową rolę w procesie oceny powinny odgrywać komisje oceniające – tylko w nich zagwarantowana jest możliwość bezpośredniego udziału zainteresowanych pracowników, istnieją procedury odwoławcze oraz istnieje gwarancja możliwości udziału przedstawicieli związków zawodowych.

6. Rady naukowe dyscyplin i dydaktyczne powinny formułować jedynie propozycje kryteriów, którymi komisje winny być związane tylko kierunkowo, kierując się jakościową oceną całokształtu dorobku i aktywności pracownika. Winno być możliwe zapraszanie do udziału w pracach komisji ekspertów z głosem doradczym i bez prawa głosowania, w tym, jeśli to komisje uznają za uzasadnione, przedstawicieli rad. Rady winny wystawiać opinie personalne tylko wyjątkowo, na żądanie komisji lub na żądanie pracownika. Należy umożliwić zainteresowanym pracownikom udział w pracach komisji przy rozpatrywaniu ich ocen.

7. Ocena pracy dydaktycznej powinna uwzględniać różne aspekty działalności dydaktycznej, na czele z realizowaniem pensum. Powinno się uwzględniać różnorodne miary jakości, takie jak hospitacje, obserwacje koleżeńskie, wartość merytoryczną zajęć, ich programy, metody dydaktyczne, wymagania stawiane studentom i ich egzekwowanie, konsultacje, wsparcie udzielane studentom, łączenie dydaktyki z pracą badawczą, inicjatywy programowe i metodyczne prowadzących.

Ankiety studenckie powinny odgrywać pomocniczą rolę w ocenie działalności dydaktycznej. Treść pytań winna być uprzednio konsultowana ze społecznością pracowników, w tym ze związkami zawodowymi. Ankiety winny przede wszystkim służyć samoocenie pracowników, samodoskonaleniu pracy. Warto również pamiętać o problemie niereprezentatywności ankiet, jako że niejednokrotnie tylko niewielka część studentów je wypełnia.

8. Sprecyzowania wymagają kryteria oceny działalności organizacyjnej pracowników. Aktywność ta częstokroć zależy bardziej od zwierzchników niż od inicjatywy samych ocenianych. Pracownik nie może być karany za to, że jego zwierzchnicy nie dopuścili go do działalności organizacyjnej. Jednocześnie powinno się doceniać aktywność pracowników w organizacjach społecznych, towarzystwach naukowych i w związkach zawodowych. Należy też gratyfikować działalność pozauniwersytecką, jeśli wiąże się z promocją nauki i działaniem na rzecz uniwersytetu.

Warszawa, 17 marca 2022