



FUNDACJA
SCIENCE WATCH POLSKA

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

dr Konrad **Kulikowski**

prof. Sylwia **Przytuła**

prof. Łukasz **Sułkowski**

5.01.2022 r.

Program webinarium

1. Przedstawienie wyników badania „Jak naukowcy oceniają systemy oceny okresowej?”
2. Jak konstruowane są systemy oceny okresowej badanych naukowców? Czy system oceny motywuje do pracy i jest postrzegany jako sprawiedliwy?
3. Jak, zdaniem badanych naukowców, systemy oceny okresowej oddziałują na ich pracę i życie prywatne
4. Omówienie uwag i komentarzy zebranych od uczestników badania
5. Podsumowanie. Ocena parametryczna pracy naukowej – szanse i zagrożenia
6. Narzędzia do ewaluacji systemów oceny okresowej – oceń system oceny w Twoim miejscu pracy
7. Dyskusja

Przedstawienie wyników badania

„Jak naukowcy oceniają systemy oceny okresowej?”

Metoda – procedura badania

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

Metoda – uczestnicy badania

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

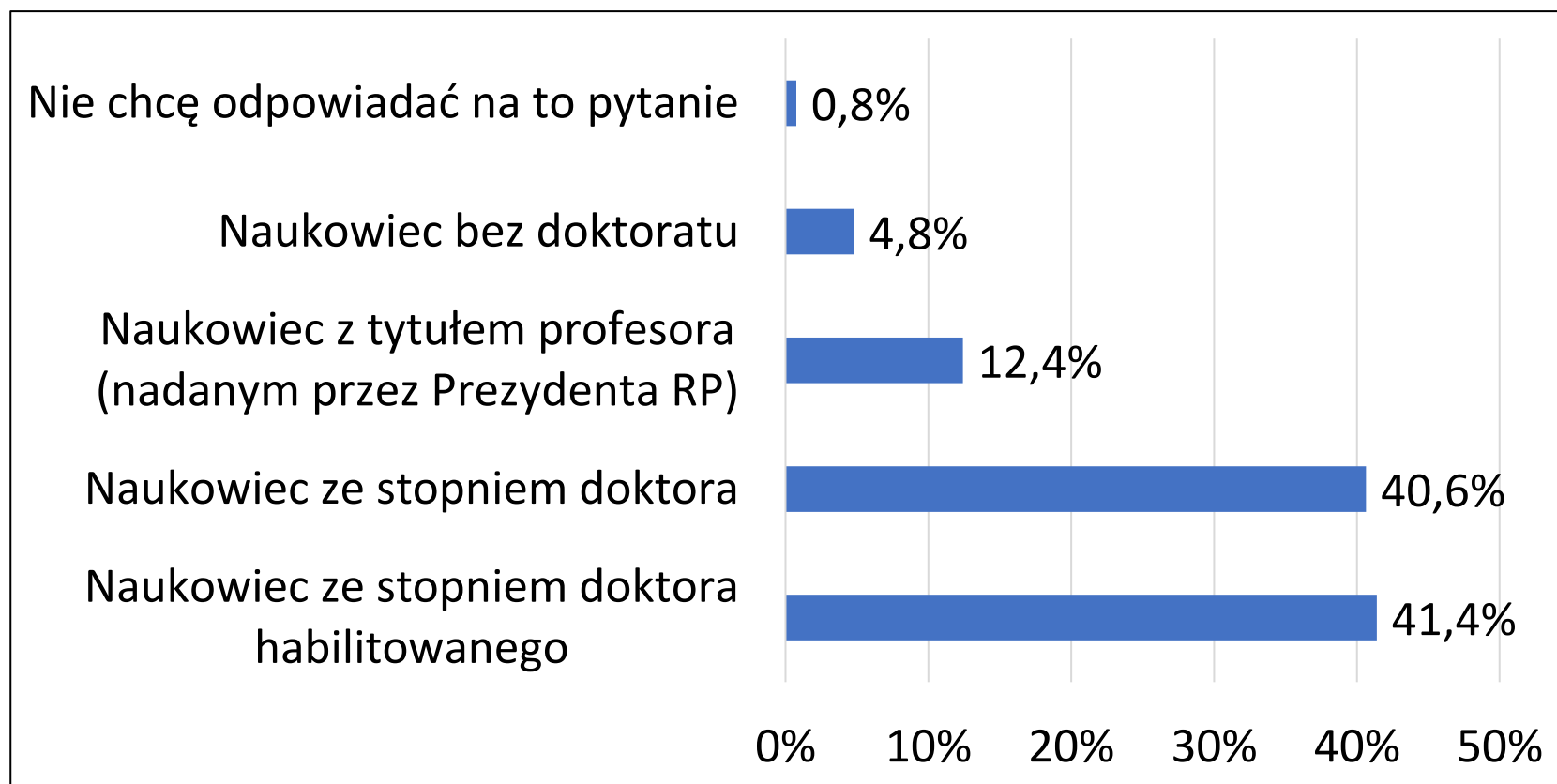
Pracownicy naukowo – dydaktyczni 1082 osoby (90.8%), naukowci 95 (8%).

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

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

Metoda – uczestnicy badania

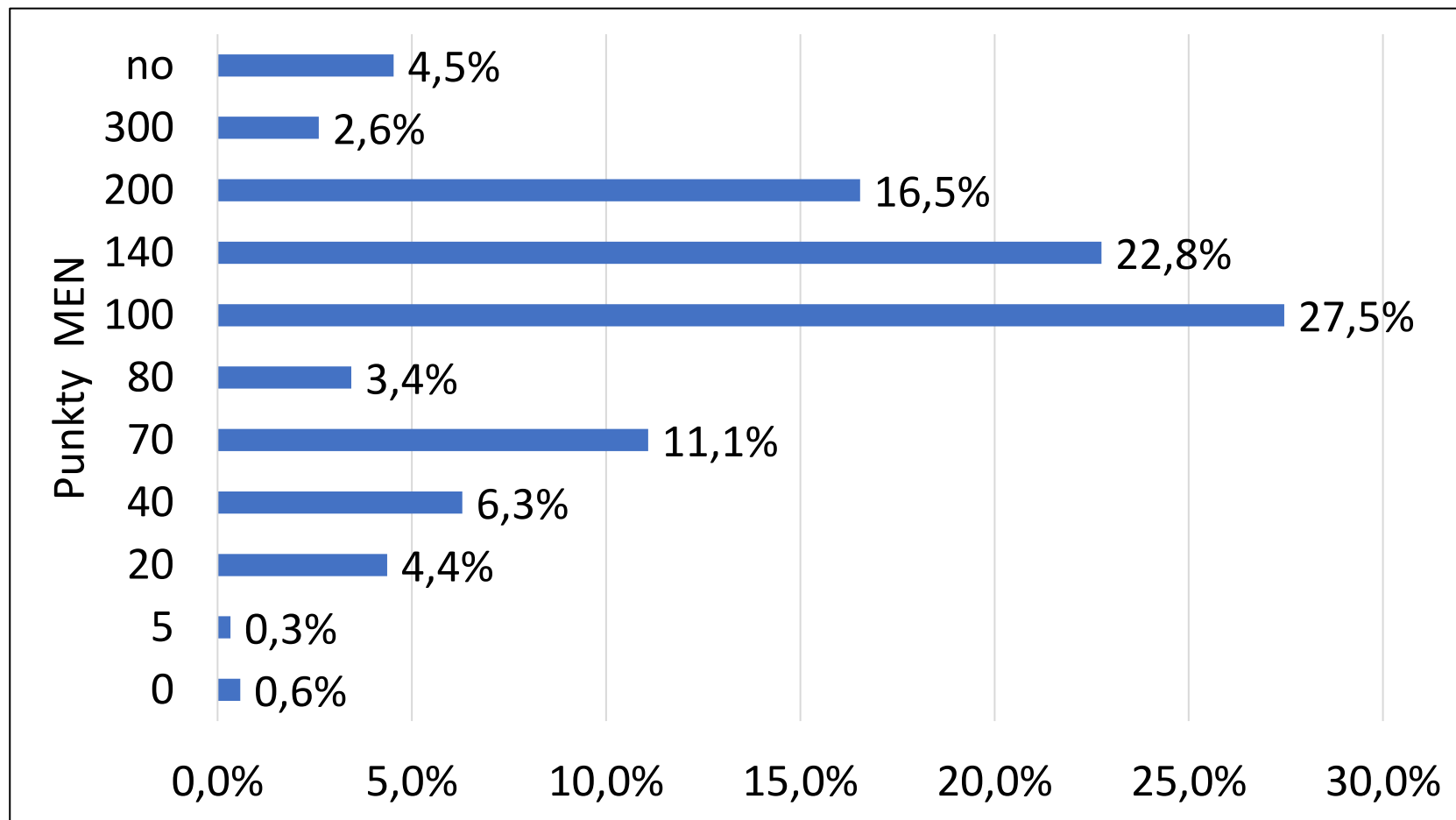
Status akademicki badanych



100% = 1191

Metoda – uczestnicy badania

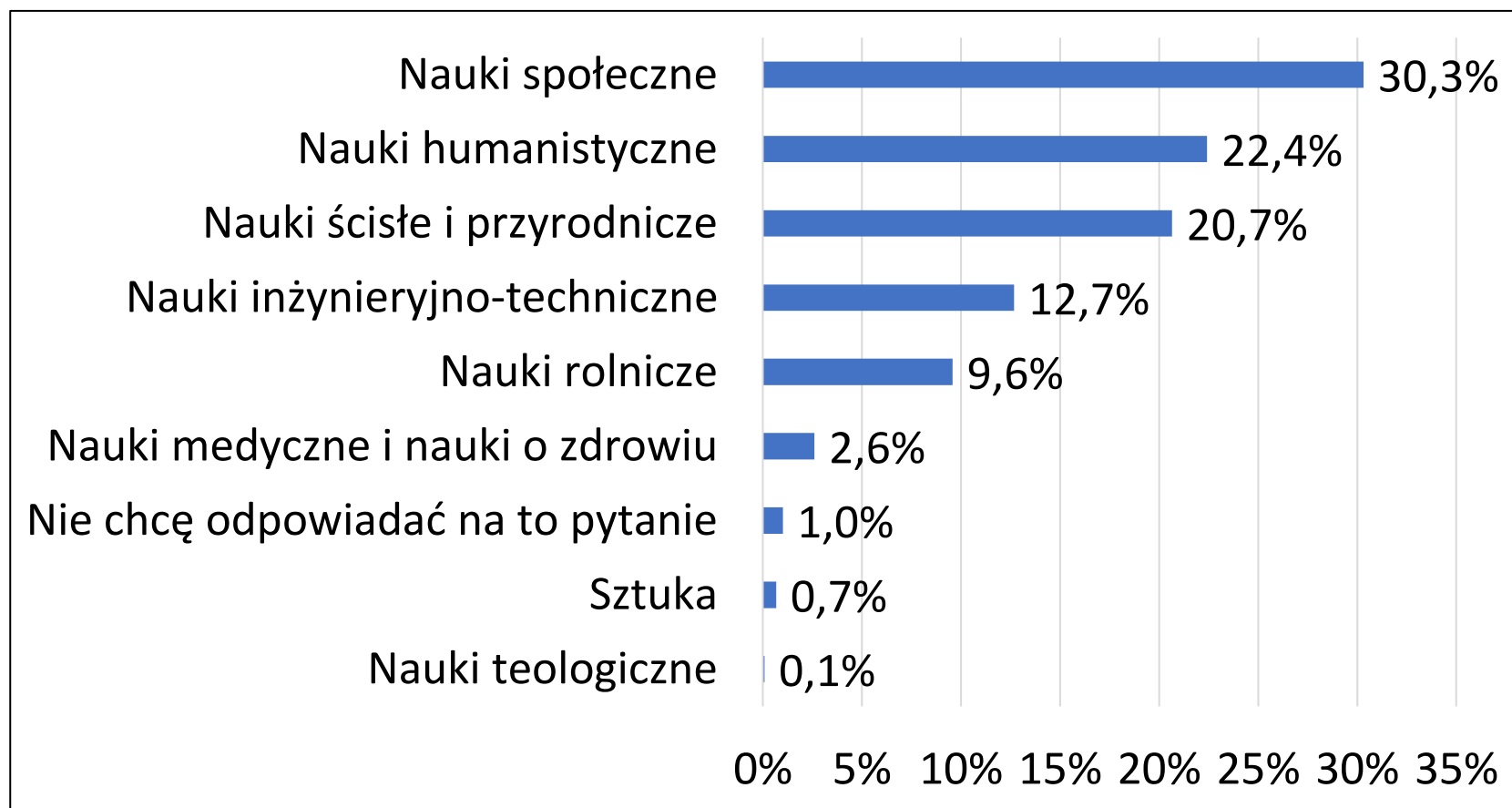
Osiągnięcia publikacyjne badanych



100% = 1191

Metoda – uczestnicy badania

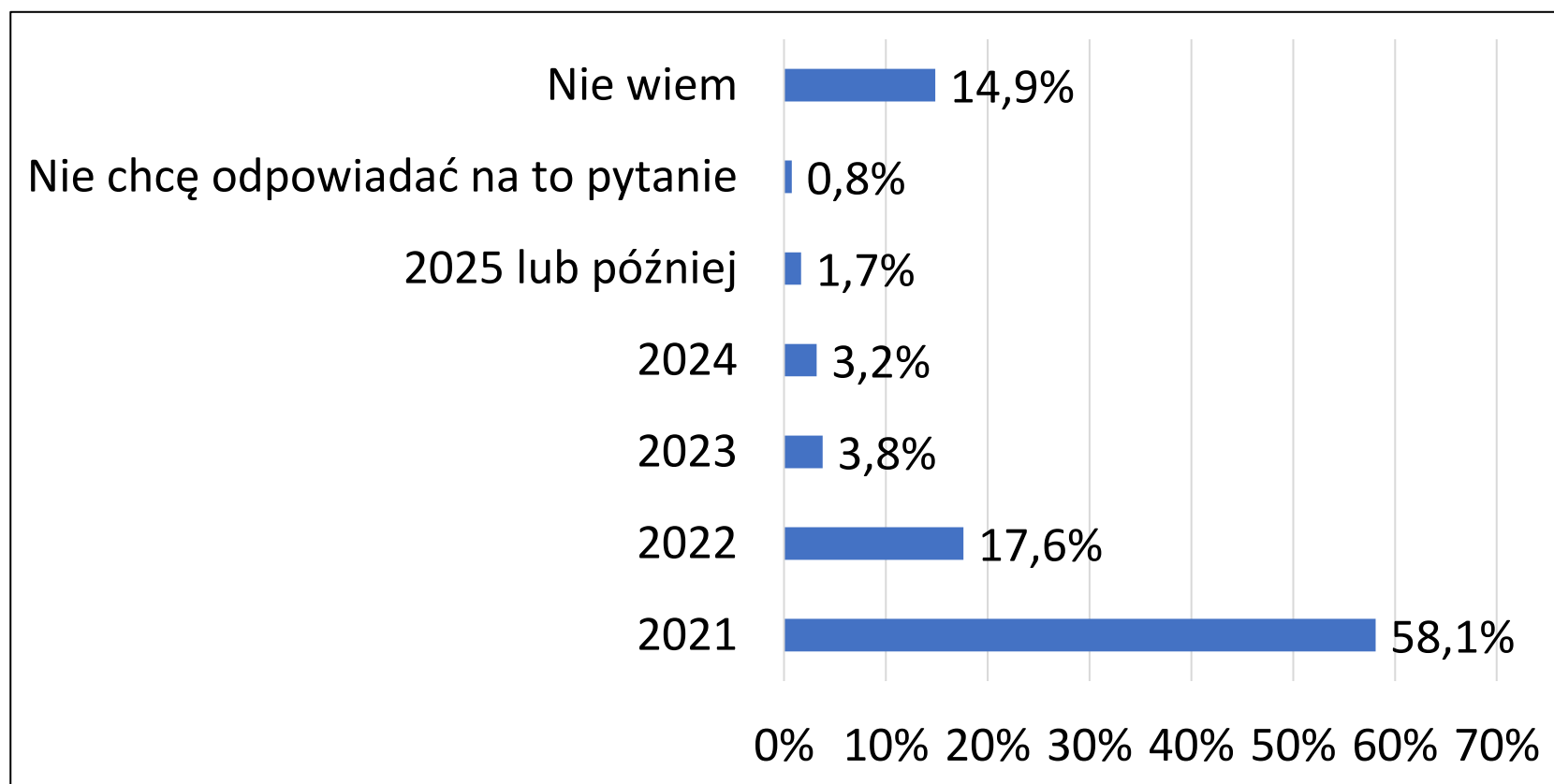
Dyscypliny naukowe reprezentowane przez badanych



100% = 1191

Metoda – uczestnicy badania

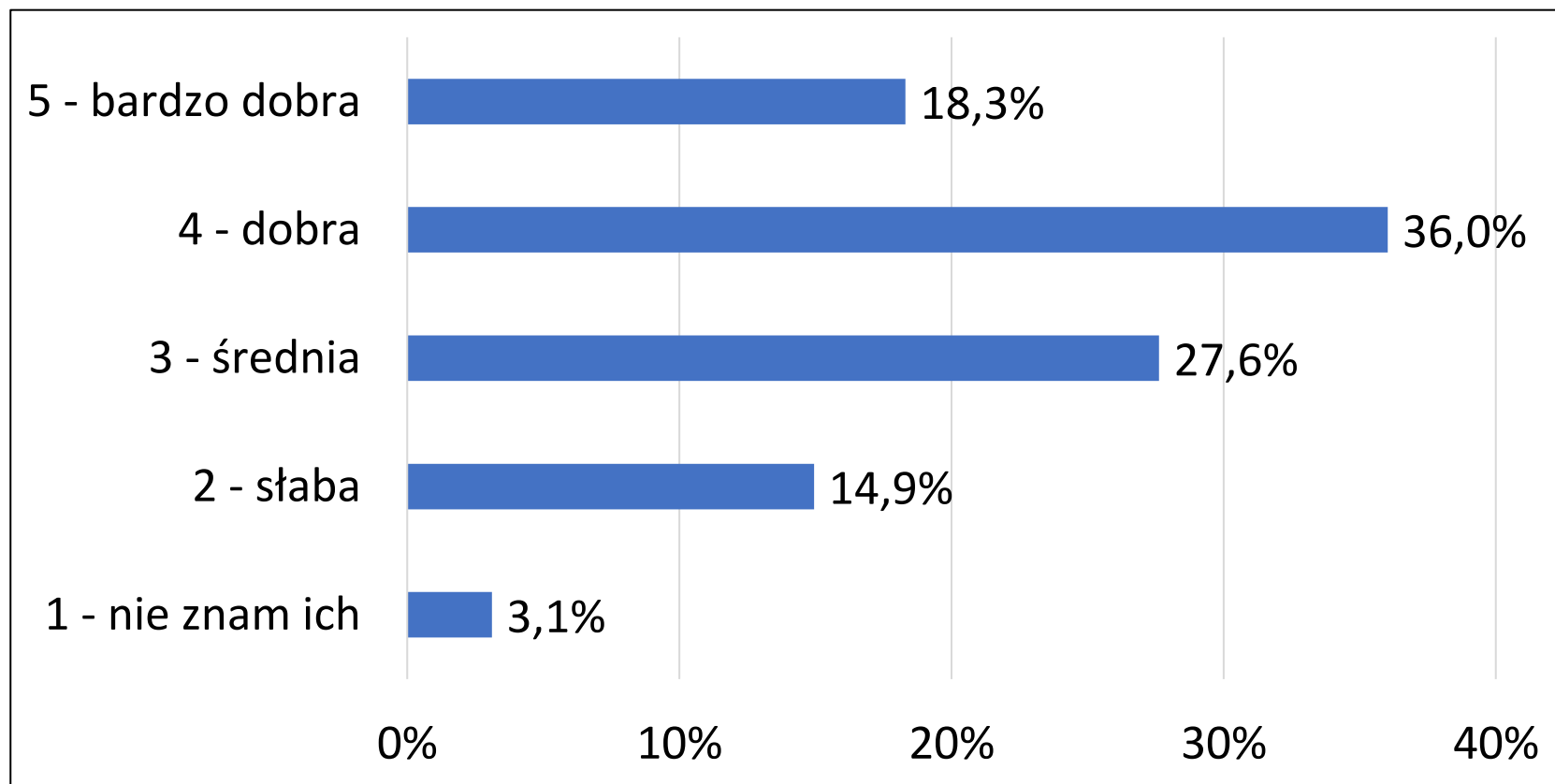
Termin najbliższej oceny okresowej badanych



100% = 1191

Metoda – uczestnicy badania

Samooceena znajomości zasad oceny okresowej pracowników naukowych



100% = 1191

Metoda – narzędzia badawcze

Metoda – narzędzia badawcze

Ocena ilościowa i jakościowa pracy naukowej

W badaniu wykorzystano pytania mające mierzyć to, w jakim stopniu systemy oceny okresowej badanych naukowców opiera się na tzw. „punktozie”, czyli ilościowej ocenie bazującej głównie na punktacji MEN przypisanej do czasopism naukowych, a w jakim stopniu ocena okresowa opiera się na całościowej, jakościowej ewaluacji dorobku naukowego, uwzględniającej inne aspekty pracy naukowej niż tylko punkty za publikacje naukowe.

Metoda – narzędzia badawcze

Ocena ilościowa i jakościowa pracy naukowej

Aby ocenić wagę i znaczenie tzw. „punktozy” w systemie oceny okresowej zadano pytanie o to, jak ważne są punkty za publikacje w ocenie okresowej. Badani udzielili odpowiedzi na 11-stopniowej skali.

Metoda – narzędzia badawcze

Ocena ilościowa i jakościowa pracy naukowej

Dodatkowo badani odpowiadali na trzy pytania dotyczące tego, jak ważne są punkty przypisane do publikacji przez MEN dla nich samych, dla ich prestiżu w środowisku akademickim oraz dla ich przełożonych, gdy oceniają ich dorobek naukowych (skala od 1 – całkowicie nieważne do 5 – bardzo ważne).

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

Ocena ilościowa i jakościowa pracy naukowej

Leiden Manifesto jest swego rodzaju manifestem skierowanym do środowiska naukowego, który wzywa do przeformułowania sposobów oceny naukowców oraz podaje propozycje dobrych praktyk, podkreślając, iż ocena ta nie może odbywać się jedynie na podstawie wskaźników liczbowych przypisanych do czasopism jak np. IF. Na podstawie postulatów Leiden Manifesto stworzono cztery pytania.

Metoda – narzędzia badawcze

Ocena ilościowa i jakościowa pracy naukowej

Résumé for Researchers to zaproponowany przez brytyjski the Royal Society zestaw pytań do oceny pracowników naukowych, wskazujących na konieczność uwzględniania w ocenie okresowej naukowców nie tylko „punktów”, ale czterech aktywności: wkładu w tworzenie nowej wiedzy, wkładu w rozwój innych ludzi, wkładu w rozwój społeczności naukowej i wkładu w rozwój społeczeństwa.

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.

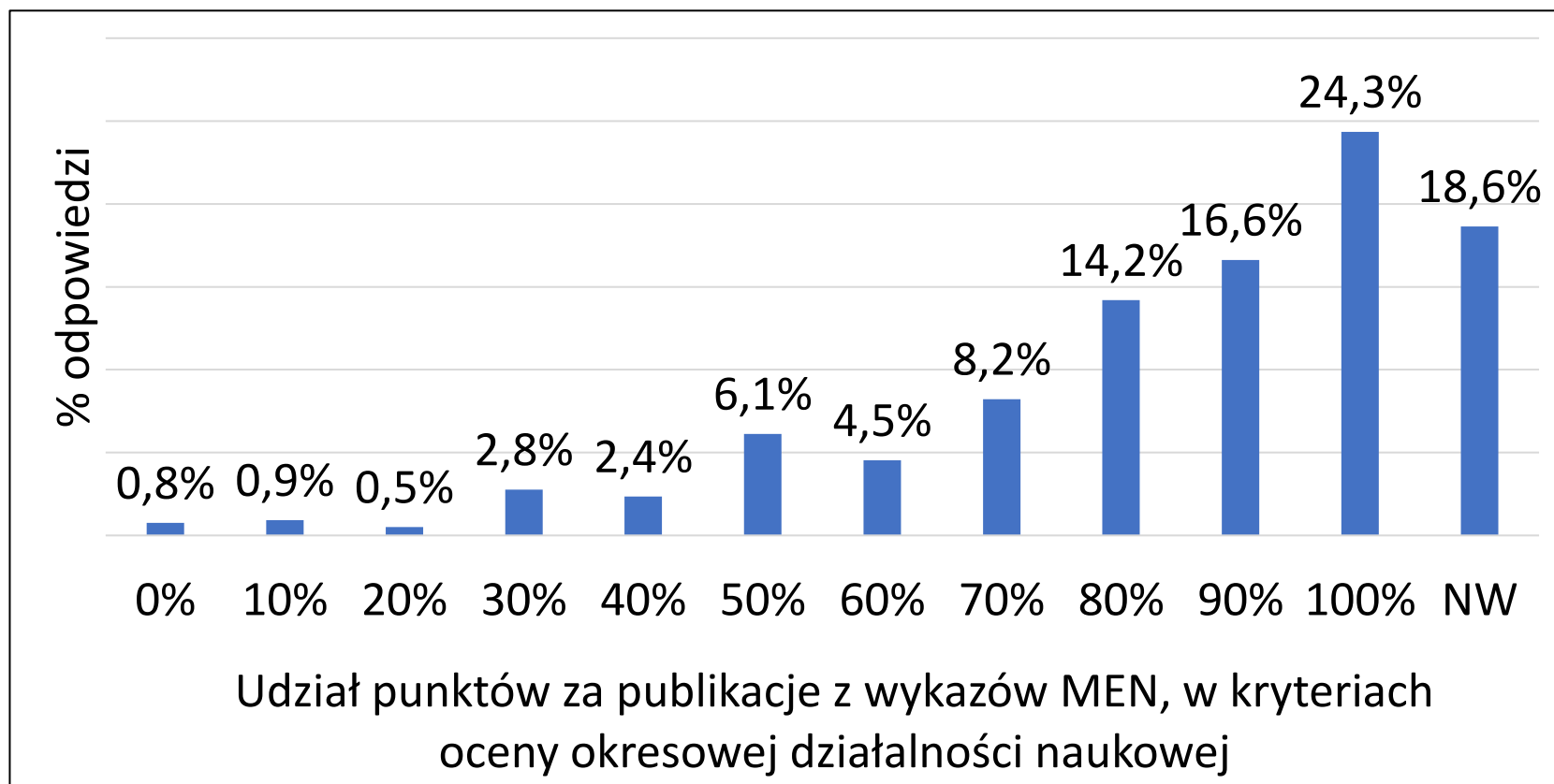
Wyniki

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

**# Punktoza – ocena na podstawie punktów ministerialnych
przypisanych do czasopism**

Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

Punktoza – ocena na podstawie punktów ministerialnych przypisanych do czasopism



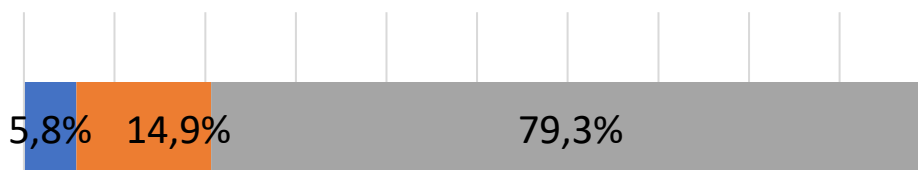
100% = 1191

Punktoza – znaczenie punktów za publikacje

Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

Punktoza – **znaczenie punktów za publikacje**

Jak ważne są punkty, które zdobyłeś(aś) za publikacje naukowe, dla Twoich przełożonych, gdy oceniają Twój dorobek naukowy w ocenie okresowej?



Jak ważne dla Twojego prestiżu w środowisku naukowym, są punkty, które zdobyłeś(aś) za publikacje naukowe?



Jak ważne są dla Ciebie punkty, które zdobyłeś(aś) za publikacje naukowe, gdy samodzielnie oceniasz swój dorobek naukowy?



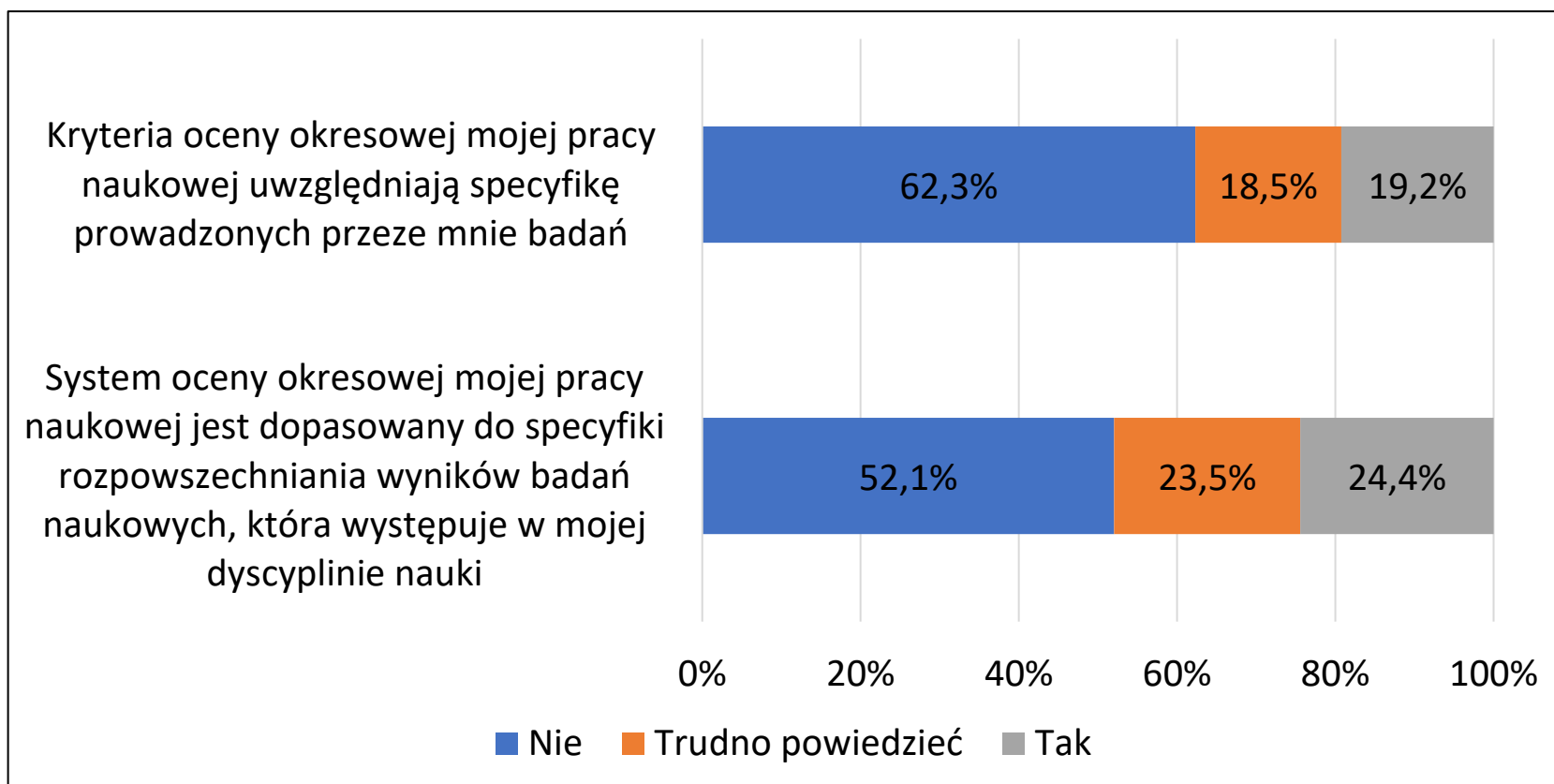
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Nieważne ■ Trudno powiedzieć ■ Ważne

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

Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

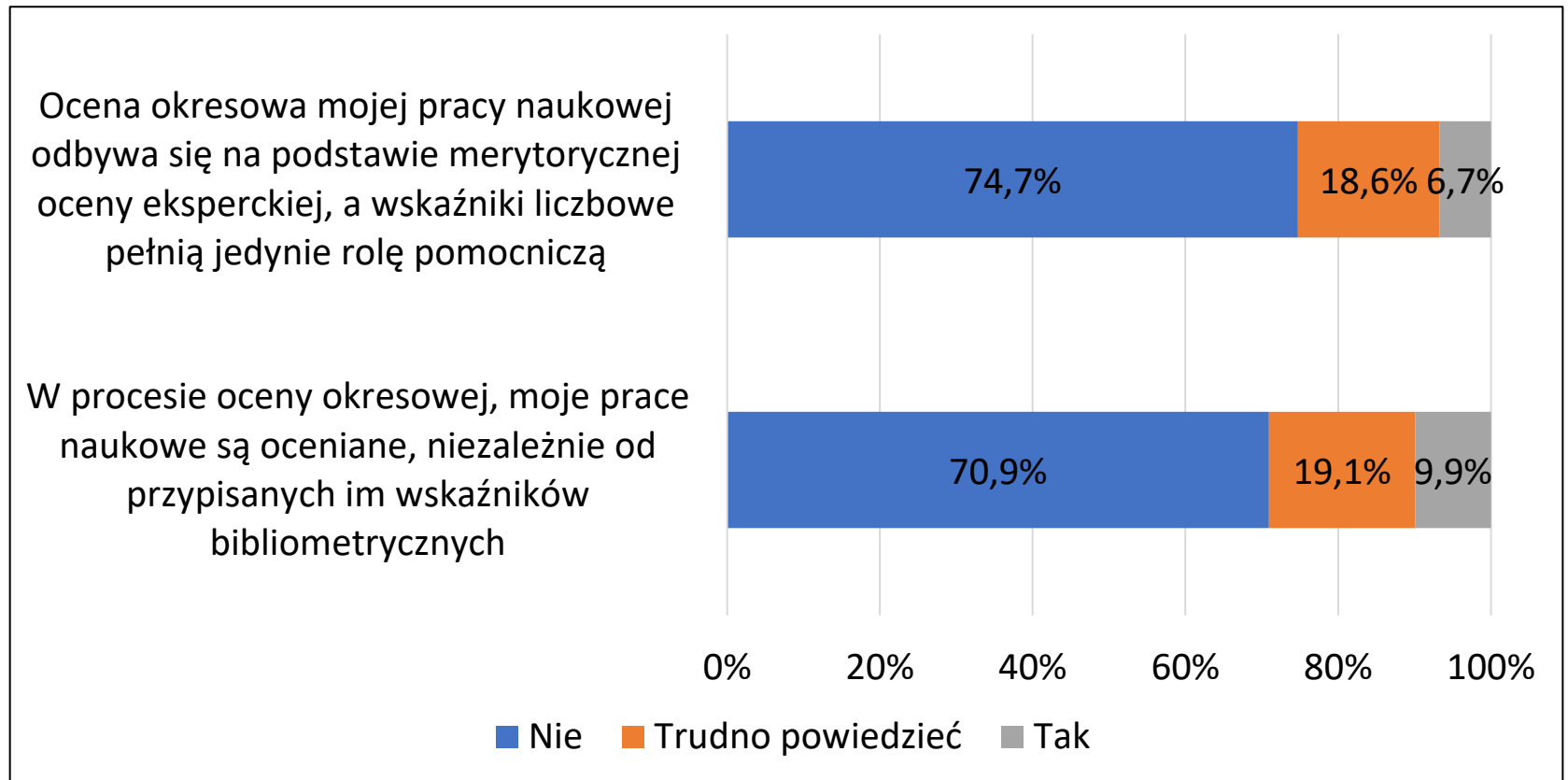
Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - **Leiden Manifesto**



100% = 1191

Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

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

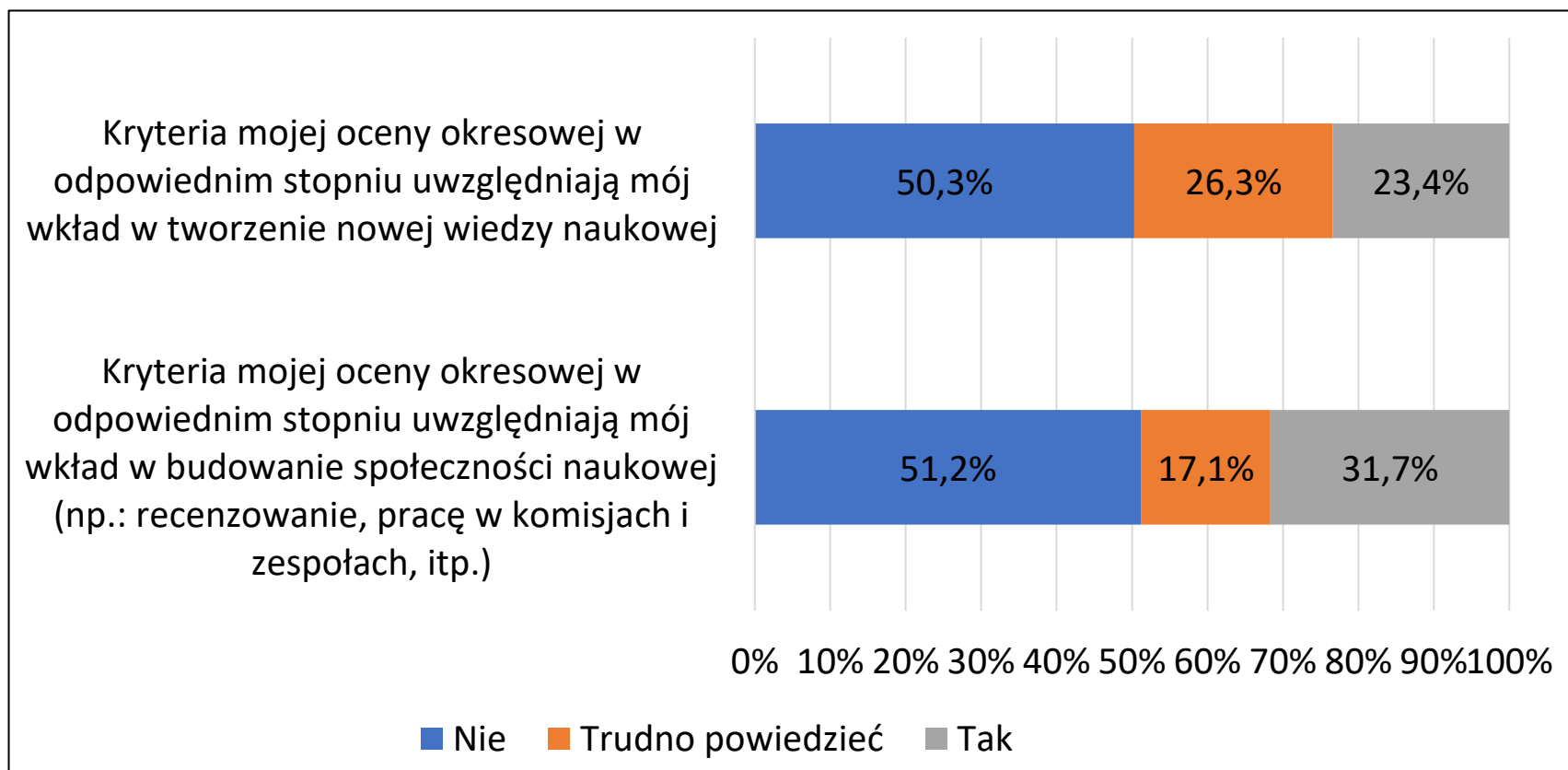


100% = 1191

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

Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

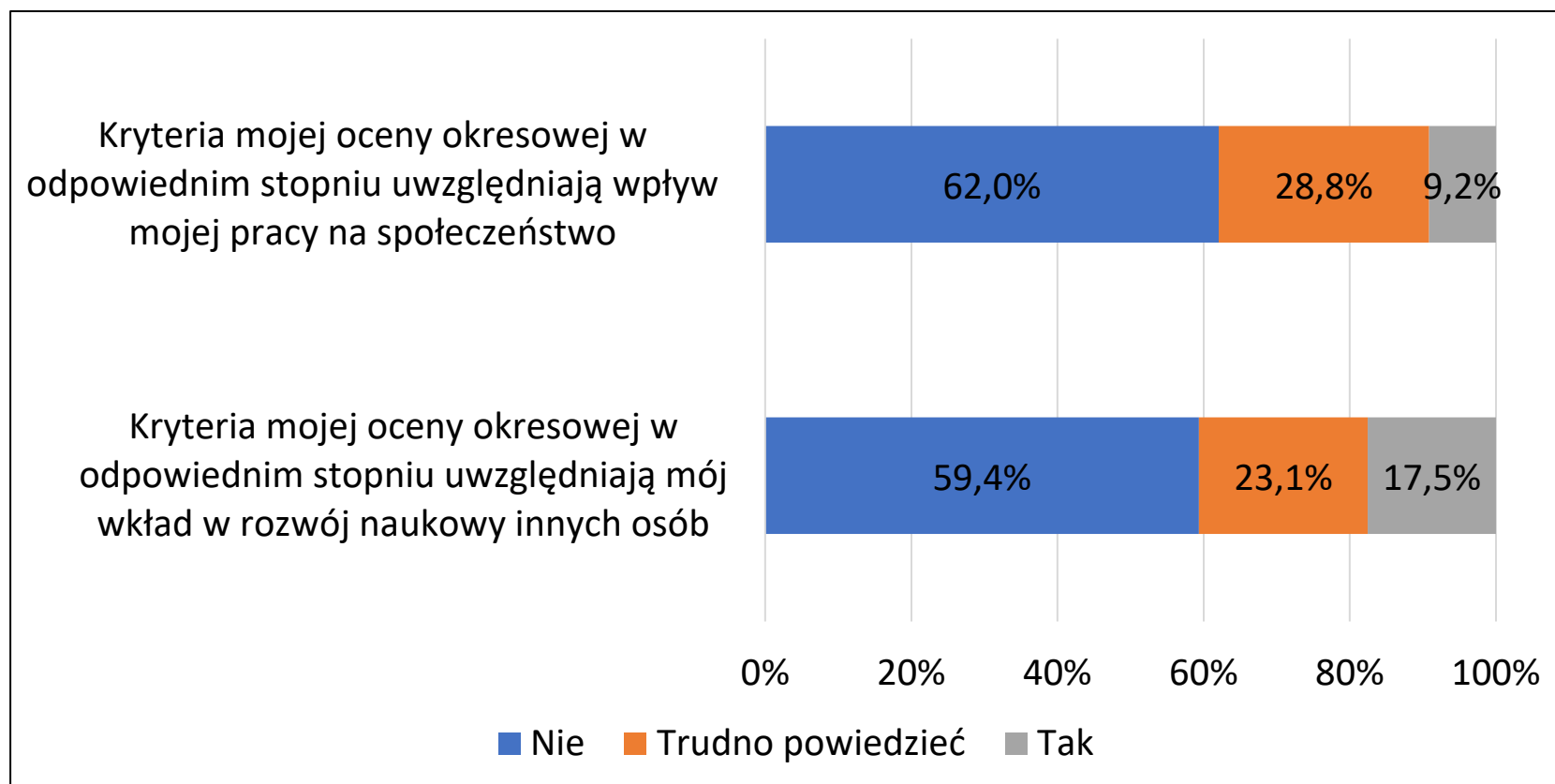
Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - **The Royal Society Résumé for Researchers**



100% = 1191

Wyniki - ocena punktowa i myślenie krytyczne w ocenie pracy naukowej

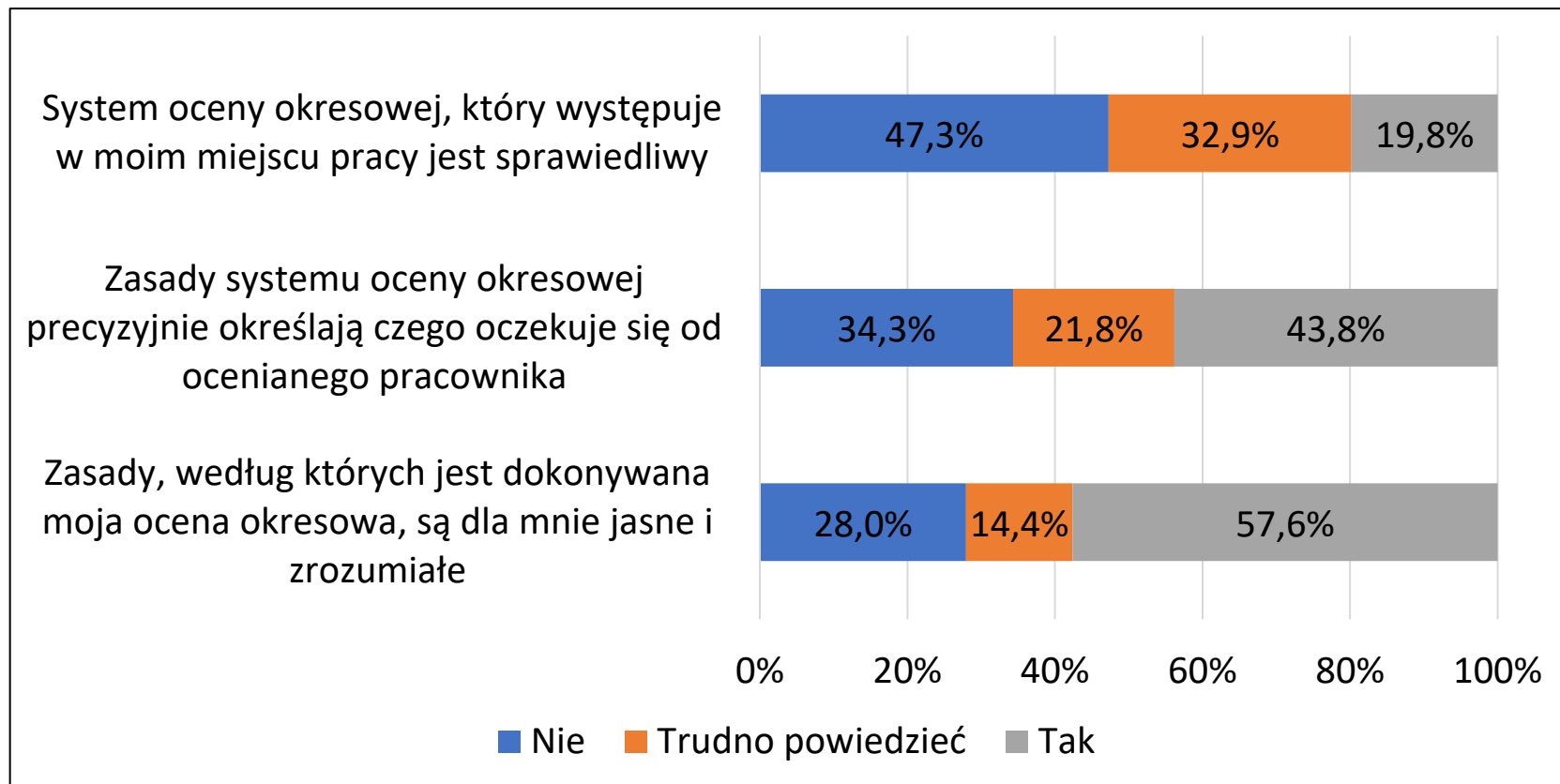
Myślenie krytyczne w ocenie dorobku naukowego - **The Royal Society Résumé for Researchers**



100% = 1191

**# Wyniki - Czy system oceny jest postrzegany jako
sprawiedliwy?**

Wyniki - Czy system oceny jest **sprawiedliwy**?



100% = 1191

Podsumowanie

Podsumowanie

Jak skonstruowane są systemy oceny okresowej badanych naukowców?

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

Jak, zdaniem badanych naukowców, systemy oceny okresowej oddziałują na ich pracę i życie prywatne?

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.

Podsumowanie

Jak, zdaniem badanych naukowców, systemy oceny okresowej oddziałują na ich pracę i życie prywatne?

Obowiązujące systemy oceny u większości badanych powodują trudności z utrzymaniem równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym oraz poczucie nadmiernego obciążenia pracą.

Podsumowanie

Nasuwają się pytania

Jaka jest rola systemów oceny okresowej, skoro nie motywują i są uważane za niesprawiedliwe?

Czemu systemy oceny są powszechnie akceptowane przez naukowców?

Omówienie uwag i komentarzy zebranych od uczestników badania

Prof. Sylwia Przytuła

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.

1. 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 nie robiących lub degradowanie tych, którzy zawyżają poziom (BMW))

Verbatim

- # *„Ocena okresowa jest elementem terroru i mobbingu. Formuła pozwala przełożonemu jawnie kłamać w swej opinii i oceniany ma niezwykle ograniczona możliwość odparcia niesprawiedliwych zarzutów”*
- # *„Generalnie jestem rozczarowana, znużona i zmęczona swoją pracą. Intensywnie myślę nad zmianą miejsca zatrudnienia”*
- # *„Odkąd pracuję naukowo (15 lat) nikt z moich przełożonych lub starszych kolegów nie użył nawet tego sformułowania- wypalenie zawodowe to jest temat tabu”*
- # *„Pracownik naukowy ma zbyt dużo obowiązków w zakresie naukowym, dydaktycznym, organizacyjnym i kształceniu kadr. Nie da się równo dzielić obowiązków na wszystkie te aspekty”*
- # *„Moje publikacje zasilają dorobek nic nierobiących ale wysoko postawionych. niesprawiedliwość mnie frustruje. Kiedyś praca sprawiała satysfakcję, teraz czuję ciążłą presję. Biorę antydepresanty. Boję się stracić pracę”.*
- # *„Nie odczuwam objawów wypalenia zawodowego, bo jestem po psychiatrycznej terapii, która skutecznie uwolniła mnie od tego stanu”*
- # *„Niezaangażowani pracownicy, traktujący uczelnie jako płatnika ZUS, obniżają możliwości rozwoju tych, którzy są zaangażowani”*

2. 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

Verbatim

- # *„W ciągu ostatnich 10 lat podwyżka mojej pensji wyniosła ok. 90,- zł netto”*
- # *„Jestem wypalona zawodowo i sfrustrowana, ideały o byciu naukowcem zostały zdeptane”.*
- # *„Ocena okresowa ma na celu zabicie naszej kreatywności, spowodowanie większego stresu”*
- # *„Teraz jest nijako: nie można mieć za dużo artykułów ani za dużo patentów. Zamiast promować wybijających się naukowców - mają podcinane skrzydła”.*
- # *„Za niskim poziomem wiedzy studentów, postępuje niski poziom wiedzy wykładowców! Błędy ortograficzne, błędy językowe, żenujące zachowania i upolitycznienie licznej grupy uczonych, bardzo źle wróżą na przyszłość. Serce pęka, gdy sfera ignorantów lekceważy dorobek polskiej nauki, przy współudziale urzędników i patouczonych utrzymujących się z zachodnich grantów”.*
- # *„Zdecydowana większość pracowników naukowych w tym kołowrotku zaczęła biegać, bo niestety nie bardzo ma inny wybór”.*

3. Kryteria oceny/regulacje prawne/ustawowe/procedura/regulamin

Verbatim

- # *„nie uwzględnia aktywności w obszarze trzech misji uczelni (nauka - dydaktyka - działalność na rzecz otoczenia), sprowadzając ocenę wyłącznie do jednego z nich (nauka)”*
- # *„Ankieta nie uwzględnia w żadnym zakresie osiągnięć artystycznych”*
- # *„brak możliwości odwołania się od oceny i odparcia niesprawiedliwych zarzutów”*
- # *„punktacja czasopism jest ex post”*
- # *„Zajmuję się naukowo kartografią, a nie ma punktów za opracowane mapy!”*
- # *„System ocen okresowych dostosowany został do wymagań ustawowych. Te ostatnie dążą do wypracowania obiektywnych - czyli liczbowych - kryteriów oceny umożliwiających porównania. W przypadku nauk humanistycznych jest to jednak nieporozumienie”*
- # *„Ocena okresowa ma tylko dwa wyniki: pozytywna i negatywna”*
- # *„System oceny jest nieetyczny”*

Verbatim

- # *"obchodzone" są intencje ustawodawcy, gdyż wynajduje się czasopisma wysoko punktowane a nie mające nic wspólnego z jakością*
- # *„Arbitralna punktoza zabija wszelką wolność badań, kreatywność, interdyscyplinarność, oraz mija się z oczekiwaniami rynku”*
- # *„Grantoza i punktoza niszczy humanistykę i przyczynia się do obniżenia jej poziomu”*
- # *"Konkursoza" (dla przydziału środków na badania w sposób pozornie transparentny) oraz "kredytoza" (kaganiec dla pracowników finansujących poprawę swoich warunków życia, a jak się w pandemii okazało, również i pracy)*
- # *„System punktacji czasopism jest nieadekwatny”*
- # *„Wkład w promowanie licencjatów, magistrów i doktorów jest dramatycznie niedoszacowany”*
- # *„Zdewastowano system czasopism krajowych”*

4. 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”

Ciekawe określenia...

- # ten system nagradza „**cwaniaczków naukowych**”
- # przestaliśmy być naukowcami, zostaliśmy „**dostawcami slotów**”
- # Nie naukowiec jest premiowany, ale **marketingowiec**
- # w Polsce naukowiec, jeśli nie jest **karierowiczem albo pracoholikiem** to niczego większego nie osiągnie
- # Ankiety za bardzo faworyzują **grantobiorców i stypendystów**
- # nastał **korporacyjno-wskaźnikowy** czas, który zabija resztki indywidualności i niezależności
- # Moje stanowisko nie powinno nazywać się naukowo-dydaktyczne tylko administracyjno-dydaktyczne z **komponentem naukowym** realizowanym w wolnym czasie

**# Podsumowanie. Ocena parametryczna pracy naukowej
– szanse i zagrożenia**

Prof. Łukasz Sułkowski

**# 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

Wbrew pozorom system oceny oparty **jedynie** na ocenie publikacji nie jest zgodny z dobrymi praktykami obowiązującymi „na zachodzie”. Coraz więcej wiodących instytucji naukowych rezygnuje z oceny dorobku bazującego jedynie na podstawie punktów za publikacje np. IF.

nature

Explore content ▾

About the journal ▾

Publish with us ▾

Subscribe

[nature](#) > [career news](#) > article

CAREER NEWS | 25 June 2021

Impact factor abandoned by Dutch university in hiring and promotion decisions



*As defined in the ERC Work Programme 2022 and in line with the DORA principles, **applicants are requested not to include the Journal Impact Factor when listing their achievements.***

China bans cash rewards for publishing papers

New policy tackles perverse incentives that drive 'publish or perish' culture and might be encouraging questionable research practices.

Smriti Mallapaty

Chinese institutions have been told to stop paying researchers bonuses for publishing in journals, as part of a new national policy to cut perverse incentives that encourage scientists to publish lots of papers rather than focus on high-impact work.

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

San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)

Let's change
what we value
in research.



Sign
DORA

San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)

Podpisana podczas the Annual Meeting of The American Society for Cell Biology (ASCB) in San Francisco, CA, 16 grudnia 2012.

Deklaracja zawiera 18 propozycji dobrych praktyk oceny naukowców

Pierwsza z nich to zasada:

Do not use journal-based metrics, such as Journal Impact Factors, as a surrogate measure of the quality of individual research articles, to assess an individual scientist's contributions, or in hiring, promotion, or funding

San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)

Ty też możesz ja podpisać i promować.

Jej sygnatariuszem jest NCN!

Podpisana przez 20954 organizacji i naukowców w 153 krajach.

<https://sfdora.org/read/>

Leiden Manifesto For Research Metrics

[Published: 22 April 2015](#)

Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics

[Diana Hicks](#) , [Paul Wouters](#), [Ludo Waltman](#), [Sarah de Rijcke](#) & [Ismael Rafols](#)

[Nature](#) **520**, 429–431 (2015) | [Cite this article](#)

12k Accesses | **803** Citations | **2154** Altmetric | [Metrics](#)

<https://www.nature.com/articles/520429a>

Leiden Manifesto For Research Metrics

Opublikowana w Nature 22 kwietnia 2015

Manifest zawiera 10 zasad oceny naukowców

Pierwsza z nich to zasada:

Quantitative evaluation should support qualitative, expert assessment. (...) However, assessors must not be tempted to cede decision-making to the numbers. Indicators must not substitute for informed judgement. Everyone retains responsibility for their assessments.

The Royal Society Résumé for Researchers



<https://royalsociety.org/topics-policy/projects/research-culture/tools-for-support/resume-for-researchers/>

The Royal Society Résumé for Researchers

Opublikowany w 2019 roku na podstawie prac nad całościową oceną pracy naukowej.

Ma za zadanie wspomaganie oceny, która bierze pod uwagę wszystkie istotne aspekty działalności naukowej.

Składa się z 4 modułów.

The Royal Society Résumé for Researchers

MODULE 1 - How have you contributed to the generation of knowledge?

MODULE 2 - How have you contributed to the development of individuals?

MODULE 3 - How have you contributed to the wider research community?

MODULE 4 - How have you contributed to broader society?

Zakończenie

San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)

Leiden Manifesto For Research Metrics

The Royal Society Résumé for Researchers

Dyskusja
(krótka przerwa)