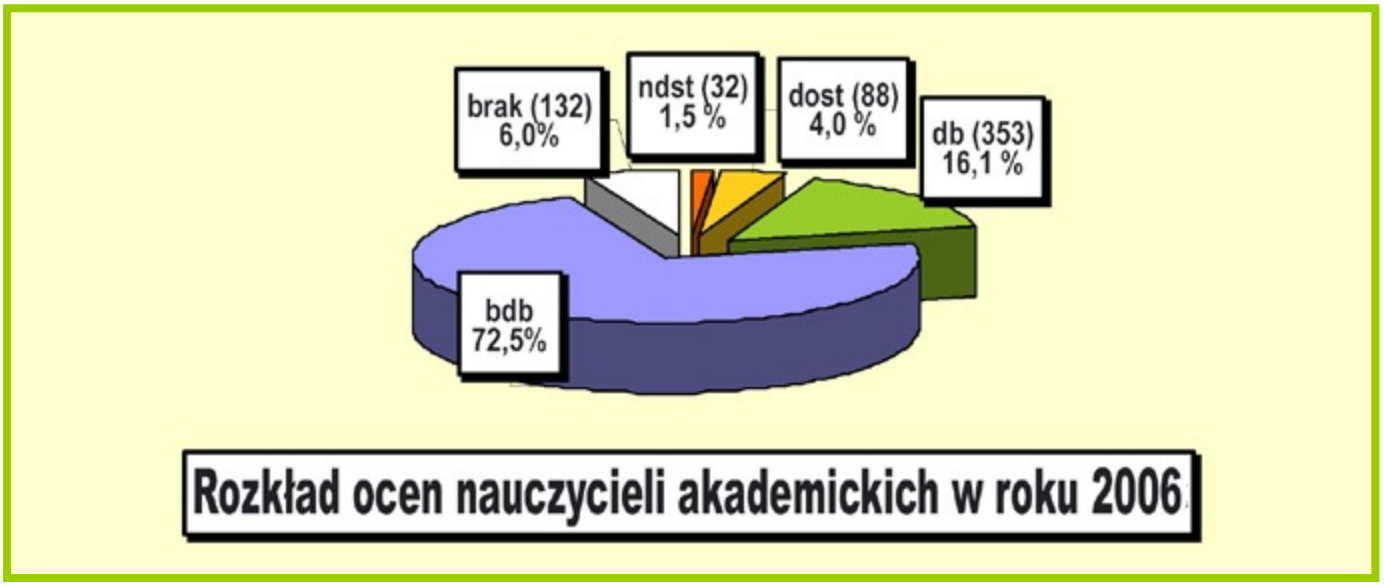
Jak oceniać nauczycieli akademickich?

Prof. Ludwik Komorowski

Przewodniczący Senackiej Komisji Oceniającej prof. Ludwik Komorowski przedstawia przesłanki, założenia i wynik prac nad modernizacją regulaminu ocen nauczycieli akademickich. Znajomość przyjętego przez Senat PWr dokumentu ułatwi zainteresowanym spełnienie stawianych im wymogów.

Majowe posiedzenie Senatu zakończyło kolejny etap dyskusji nad zasadami oceniania nauczycieli akademickich. Jej początki sięgają poprzedniej kadencji, gdy przygotowany został regulamin ocen, lecz Senat uchwalił pozytywną opinię na temat tego dokumentu dopiero w kadencji obecnej, gdy pojawiła się konieczność przeprowadzenia okresowej akcji ocen, wiosną 2006. Podsumowanie tego procesu ujawniło stare przyzwyczajenie naszego środowiska do wystawiania ocen grzecznościowych. Statystyczny wynik akcji obrazuje diagram.

Z początkiem roku akademickiego 2006/07 stało się jasne, że konieczny jest nowy regulamin ocen. Przypominały o tym dotkliwie echa akcji oceniania – skargi kierowane przez nauczycieli do Rektora (regulamin nie przewidywał możliwości odwoływań od oceny). Powtarzającym się motywem tych skarg (nielicznych w skali uczelni) był problem zasad oceniania. Wielu pracowników uważa do dziś, że nauczyciel akademicki nie może być oceniany, jeśli wcześniej, czyli na oczątku okresu, nie podano mu kryteriów tej oceny. Problem ten stał się pierwszym tematem dyskusji Senackiej Komisji Oceniającej, której Rektor powierzył opracowanie nowego regulaminu ocen. I po roku prac, po przyjęciu regulaminu na mocnych podstawach prawnych, problem ten w oczach wielu pozostał nierozwiązany. Przyczyna leży zapewne w zdefiniowaniu celu oceniania nauczycieli akademickich, o którym mamy różne wyobrażenia.



W czasie gdy regulamin był testowany w praktyce, na uczelni trwała dyskusja o kształcie nowego statutu. Dokument ten wprowadził zupełnie nowe zasady zatrudniania nauczycieli akademickich. Znalazł się nim również cały rozdział poświęcony ocenie pracowników, który wskazywał kierunek modyfikacji regulaminu ocen, lecz i wprowadzał w tej materii nowe rozwiązania szczegółowe.

Przypomnijmy więc: Ustawa (art. 132) nakazuje okresowe oceny nie rzadziej niż 4 lata oraz wskazuje, że jej przedmiotem ma być należyte wykonywanie obowiązków, które definiuje jej art. 111.

a) Kształcić i wychowywać studentów;

b) Prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową;

c) Uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni."

Statut jest bardziej precyzyjny i mówi wprost (§ 6.13, ust. 6):

„Celem oceny jest określenie przydatności ocenianego pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku".

Sformułowania te mają kluczowe znaczenie, stwierdzają bowiem, że kryteria oceny nie muszą, a nawet nie mogą być doraźnie definiowane. Przedmiotem oceny nie ma być – jak chciałoby wielu – sposób wykonywania wyznaczonego zakresu obowiązków, lecz aktywność nauczyciela w jego wielowymiarowej, twórczej działalności. *„Należyte wykonywanie obowiązków"* nie odnosi się do wykonywanych czynności, ale do całego zespołu zadań

Nauczyciele akademiccy podlegają ocenie z urzędu, niezależnie od formy zatrudnienia, lecz dotyczy to tylko osób na pełnych etatach.

wchodzących w zakres obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych nauczyciela akademickiego. Nazwanie codziennych zadań nauczyciela nie jest możliwe w sposób, jaki znamy i stosujemy do pracowników technicznych czy administracyjnych – on sam je ustala stosownie do swoich zadań. Regulamin powinien definiować jedynie zasady, stosowane technicznie tu i teraz w procesie oceniania (rozliczenia?) nauczyciela z trzech jego sztandarowych obowiązków. Najkrótszym regulaminem ocen byłoby stwierdzenie (podobałoby się niektórym): „Nauczyciela ocenia jego szef, a ocenę komunikuje Rektorowi." Ocena taka byłaby może i subiektywna (jak każda ocena), lecz spełniałaby wymagania ustawy i Statutu. W takim jednak wypadku wyrażane głośno życzenie, aby z wyprzedzeniem nazwać obowiązki, za które nauczyciel będzie oceniany stałoby się bezprzedmiotowe. Jedyną odpowiedzią, jakiej szef może udzielić, byłoby odesłanie do trzech obszarów wymienionych w ustawie…

Skład 12-osobowej Senackiej Komisji Oceniającej, której powierzono zadanie modernizacji regulaminu, dobrze oddawał rozmaitość poglądów naszego środowiska. Już na wstępie zderzyły się tu dwa poglądy skrajne: pogląd władzy, czyli tych, którzy z racji zajmowanych stanowisk musieli innych oceniać, oraz pogląd ocenianych, którzy z zakończonej akcji ocen wynieśli obawy, czy w ogóle obiektywna ocena jest możliwa. Innym trwałym przedmiotem sporu w komisji stała się jednolitość systemu ocen w skali uczelni oraz dopuszczalny zakres „cieniowania" jej zasad przez wydziały. Różnice zdań w tych dwóch kluczowych sprawach ujawniały się do końca na wszystkich płaszczyznach, w których regulamin był dyskutowany: wśród dziekanów, między zaproszonymi przez Rektora ekspertami, w komisjach senackich.

Przyjęto skalę trójstopniową z ocenami: wyróżniającą, dobrą i negatywną.

Pierwszą trwałą zmianą zaproponowaną przez Komisję było usunięcie z regulaminu zapisów dotyczących konsekwencji oceny, w szczególności oceny niedostatecznej. Przyjęto pogląd, że regulacji sposobu oceniania nie należy łączyć z decyzjami władz akademickich. Jeśli konsekwencją słabej oceny ma być zwolnienie, to decyzje takie podejmują właściwe organy uczelni na mocy przepisów ustawy i Statutu. Wyeliminowanie z regulaminu konsekwencji ocen otworzyło drogę do swobodnego rozważenia problemu skali ocen. Po wieloetapowej dyskusji przyjęto skalę trójstopniową z ocenami: wyróżniającą, dobrą i negatywną. Cel takiej zmiany jest oczywisty: pośród ogromnej większości nauczycieli dobrze wykonujących swoje obowiązki system oceniania powinien zauważyć tych niewielu, którzy się wyróżniają oraz tych nielicznych, którym oceny dobrej wystawić nie sposób. Nawet nazwy ocen w skali dobrano tak, aby ta sugestia stała się jasna dla oceniających. Ten pogląd nie był poważnie kwestionowany w toku senackiej dyskusji nad dokumentem.

Pracownik może się od oceny odwołać do Rektora, dla którego opinię przygotowuje Senacka Komisja Odwoławcza.

Doświadczenia niedawnej akcji ocen wykorzystano dla jednoznacznego określenia osób, którym przysługuje prawo oceniania (kierownicy zakładów i katedr, dyrektorzy instytutów) oraz wprowadzenia powszechnego trybu zatwierdzania ocen przez „organ Uczelni" – na wydziałach jest nim dziekan, dla innych jednostek jest nim właściwy prorektor. Zatwierdzenie oceny lub jej zmiana następuje na podstawie opinii, jaką opracuje wydziałowa komisja oceniająca, zobowiązana do analizy ocen wystawionych na wydziale. Oceny wystawione bezpośrednio przez dziekana (np. dyrektorom instytutów, prodziekanom) podlegają zatwierdzeniu przez rektora – opinie są sporządzane przez Rektorską Komisję Oceniającą, nowe ciało wprowadzone zapisem Statutu. Analogiczny tryb obowiązuje dla jednostek ogólnouczelnianych i międzywydziałowych. Takie postępowanie powinno wystarczająco zabezpieczać pracowników, a z drugiej strony daje władzom uczelni właściwą kontrolę nad zasadnością wystawianych ocen. Pracownik może się od oceny odwołać do Rektora, dla którego opinię przygotowuje Senacka Komisja Odwoławcza.

Komisje oceniające na wydziałach mają i drugie ważne zadanie: przygotowanie dla rady wydziału uchwały w sprawie sposobu budowania oceny ogólnej pracownika na podstawie fragmentarycznych ocen rozmaitych i szczegółowo nazwanych typów aktywności w trzech zasadniczych obszarach: dydaktyce, nauce i organizacji. Regulamin wymaga, aby w każdym obszarze ocenić odrębnie sposób wykonywania zadań w konkretnych sprawach (ok. 9 w każdym obszarze). W dydaktyce jest to m.in. „*Aktywność w podejmowaniu zadań służących dydaktyce, w tym przygotowanie nowych zajęć, opracowywanie materiałów wspomagających, praca na rzecz zaplecza laboratoryjnego i technicznego itp.*", ale też „*Przygotowanie programów nauczania, udział w akredytacjach, praca w komisjach dydaktycznych itp.*". W nauce mamy m. in.: „*Publikacje, w szczególności w czasopismach naukowych, z uwzględnieniem ich rangi oraz monografie naukowe lub książki.*" oraz „*Aktywność w podejmowaniu projektów badawczych oraz współpraca naukowo-badawcza z innymi instytucjami w kraju.*". W działalności organizacyjnej jest to m. in.: „*Udział w pracach organizacyjnych macierzystej jednostki (zakładu, katedry, instytutu),*" a także „*Pozaprogramowe działania na rzecz studentów - kulturalne, sportowe, rekreacyjne itp.*" Dla ułatwienia pracy oceniających, dołączono do regulaminu arkusz oceny, który pozwala na proste wpisanie oceny za każdy wymaganych elementów działalności nauczyciela. Oceniający opracowuje ocenę każdej z form działalności wymienionej w podpunktach na podstawie wytycznych rady wydziału. Na tej podstawie formułuje trzy oceny cząstkowe dotyczące każdego z trzech obszarów aktywności oraz jedną ocenę ogólną pracownika. Ocenie ogólnej może towarzyszyć słowne doprecyzowanie opinii oceniającego. Regulamin nie narzuca ani sposobu ważenia każdego rodzaju aktywności w ocenie cząstkowej z obszaru, ani sposobu oceny tych aktywności. Zdaniem większości Senackiej Komisji Oceniającej najwłaściwszy jest tu system punktowy, lecz po wielu dyskusjach, w których nie uzyskano jednomyślności, i po wysłuchaniu rozmaitych głosów problem ten pozostawiono jako zadania dla wydziałowych komisji oceniających. Komisje wydziałowe otrzymały ponadto (w toku dyskusji w komisjach senackich)

Oceniający opracowuje ocenę każdej z form działalności wymienionej w podpunktach na podstawie wytycznych rady wydziału.

zadanie sformułowania wprost (w formie liczby punktów, publikacji,... itp.) minimalnego poziomu wymagań, jaki należy spełnić, aby otrzymać ocenę dobrą.

Jak widać, regulamin pozostawia znaczą swobodę kształtowania ocen na wydziałach (i w innych jednostkach) stosownie do lokalnych warunków, składa jednak poważny ciężar na wydziałowe komisje. To one są odpowiedzialne za przygotowanie stosownej uchwały rady wydziału; o której treści nauczyciele wydziału muszą być poinformowani „*niezwłocznie*". Komisję wydziałową powołuje rada wydziału, a w jej skład nie mogą wchodzić osoby, którym przysługuje prawo oceniania jako zwierzchnikom. Oznacza to, że od szybkości działania, energii i przezorności wybieranej na wydziale komisji zależy spełnienie powszechnie podnoszonego życzenia, aby zasady oceniania ogłosić jak najprędzej.

Zamiast omawiania innych szczegółów technicznych regulaminu warto zwrócić uwagę na wprowadzone tam nowe zasady zabezpieczające interesy pracownika oraz instytucji. Nauczyciele akademiccy podlegają ocenie z urzędu, niezależnie od formy zatrudnienia, lecz dotyczy to tylko osób na pełnych etatach. Ocena innych odbywa się na podstawie indywidualnych decyzji. Ponadto, choć oceny nauczyciela dokonuje się za kolejne okresy czteroletnie, to jednak bieg terminu oceny ulega zawieszeniu z tych samych powodów, jakie na mocy Statutu zawieszają bieg określonego terminu zatrudnienia (np. urlop wychowawczy). Oceny nie przeprowadza się, jeśli pracownik jest w okresie rozwiązywania stosunku pracy (także z powodu złożenia wniosku o przejście na emeryturę). W uzasadnionych przypadkach termin oceny może zostać odroczony na podstawie indywidualnej decyzji Rektora. Kapitalne znaczenia ma zapis „Pracownik jest oceniany zgodnie ze swoim statusem i miejscem zatrudnienia w dniu dokonywania oceny." Nowością regulaminu jest wymaganie, aby nauczyciel był poddany ocenie przed kolejnym zatrudnieniem na uczelni. Obowiązek ten powstaje, jeśli od zakończenia okresu poprzedniej oceny lub od daty zatrudnienia na uczelni upłynął okres dłuższy niż 24 miesiące. Nowinką jest zapis umożliwiający ocenę na wniosek pracownika lub (dla równowagi) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej. Taką ocenę można przeprowadzić nie wcześniej niż 24 miesiące od daty ostatniej oceny, a ocenie podlega cały okres, który od niej upłynął. Poprzez zbiór podobnych zapisów regulamin wyraźnie wskazuje, aby nauczyciel akademicki oraz jego zwierzchnicy podejmowali rozmaite uprawnione działania (np. zmiana statusu z naukowo-dydaktycznego na dydaktyczny) nie czekając aż dzień oceny ujawni, że sytuacja konkretnego nauczyciela wymaga poprawy.

Przebieg dyskusji nad regulaminem ocen oraz jego wielokrotne, głębokie modyfikacje w procesie legislacyjnym pozwalają sądzić, że w obecnej formie spełnia on wiele oczekiwań zarówno oceniających, jak ocenianych. Minie przynajmniej rok, zanim będzie mógł być zastosowany w praktyce. Powinniśmy dokładać starań, aby konieczne prace wydziałowych komisji oceniających wykonać, póki jeszcze póki mamy w pamięci doświadczenia z ostatniej akcji. W ten sposób zbudujemy podstawy rutynowego systemu, który z czasem przestanie mieć kształt jednorazowej akcji. Nauczyciele będą oceniani w indywidualnych terminach, a oceny spełnią tę rolę, jakiej wszyscy od nich oczekujemy: motywacja do stałego wysiłku oraz nadzieja na sprawiedliwą nagrodę.

Ludwik Komorowski

Głos ludu

czyli sondażowo zdobyte głosy na temat oczekiwań w stosunku do ocen

Jestem za 5-stopniową skalą ocen i zmniejszeniem udziału osiągnięć za „działalność społeczną" (tj. organizacyjną).

Zgadzam się, że „ocenę dydaktyczną i naukową należy traktować równorzędnie" (pkt 9 c), ale możliwości prowadzenia działalności badawczej w większym stopniu zależą od czynników zewnętrznych (grant, dostęp do aparatury). W praktyce łatwiej osiągnąć dobry wynik na polu dydaktyki, zwłaszcza że studenci nie walczą zbytnio o jakość zajęć.

Niepokojące jest utrwalenie się rocznego pensum w wysokości 240 godzin. Inne uczelnie wymagają od dydaktyków 210 godzin, a więc dają więcej czasu na pracę badawczą (lub większą możliwość wyrabiania nadgodzin).

Samo życie zweryfikuje ten system. I tak trzeba będzie dopasować procent „pozytywnie zweryfikowanych" do zapotrzebowania na kadrę. A tych, którzy zechcą zostać na uczelni będzie tym mniej, im ciekawsze oferty będzie miała dla inżynierów gospodarka (także zagraniczna). Czy będzie nadużyciem wniosek, że im lepsza sytuacja gospodarcza, tym niższe wymagania wobec nauczycieli?

Za mała jest różnica w obciążeniach dydaktycznych między pracownikami naukowo-dydaktycznymi (240 godz. rocznie) i dydaktycznymi (270 godzin).

Cieszy mnie uwzględnienie specyfiki wydziałów, czyli umożliwienie komisjom wydziałowym określenia szczegółowych wymogów wobec ocenianych. Na jednych wydziałach będzie większy nacisk na publikacje, na innych – na patenty lub projekty.

Dobrze, że zalecono wprowadzenie jasnego kryterium uzyskania pozytywnej oceny. Na moim wydziale stosowano zresztą już wcześniej w tym celu „punkty KBN-owskie". Na ocenę dostateczną wystarczyło niewiele.

Czy nie grozi nam trudność z wybraniem Senackiej Komisji Odwoławczej? Musi składać się z przedstawicieli poszczególnych wydziałów (zapomnijmy o bibliotece)wchodzący w skład Senatu PWr. Nie mogą to być członkowie Rektorskiej Komisji Oceniającej ani komisji niższego szczebla. Nie powinien to też być dziekan czy inna osoba zaangażowana w pierwotną ocenę. Zostaje (przynajmniej wg dotychczasowej wersji Statutu) po dwóch „samodzielnych" i po 1 „młodszym" pracowniku wydziału. A przecież któryś z nich, a może nawet każdy, ma szansę znaleźć się w jakiejś innej komisji (rektorskiej, wydziałowej). Trzeba uważać, żeby nie powstała sytuacja bez wyjścia.

Nie wiem, jak traktuje się przy ocenie osoby, które główny wysiłek kierują na drugi lub trzeci etat w jakiejś innej szkole.

Punkt 4 mówi, że w następstwie oceny negatywnej pracownik będzie oceniany ponownie po 12 miesiącach. Czy to nie za krótki okres, by nawet przy najlepszej pracy można było zobaczyć jej efekty?

Przyjmuję zakłady, że przy następnej ocenie 80% nauczycieli będzie miało ocenę wyróżniającą.