

Memorandum Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Opolskim w kontekście planowanych zmian w systemie oceny nauczycieli akademickich

Część I

Badania ankietowe

1. Wydaje się, że dzięki badaniom ankietowym z użyciem kwestionariusza można zbadać jedynie zadowolenie studentów z odbytych zajęć, nie zaś uzyskać odpowiedzi na temat prawdziwej wartości kształcenia. Poziom zadowolenia jest zmienny – można wyobrazić sobie sytuację, że student bywa zadowolony z zajęć słabych, niezadowolony zaś z wartościowych. Na poziomie zdobywania wiedzy trudno jest ocenić prawdziwą wartość nauczania. Celem procesu dydaktycznego nie jest budowanie zadowolenia studentów lecz oferowanie prawdziwej i solidnej wiedzy.

2. Jak wykazują badania międzynarodowe, ocena studencka jest uzależniona m. in. od płci wykładowcy, jego „charyzmy”, usposobienia, sposobu mówienia czy poczucia humoru. Często zatem nie bierze się pod uwagę wartości przekazywanej wiedzy.

3. Jest raczej oczywistością, że wyższe oceny otrzymują wykładowcy mniej wymagający, gorsze zaś ci, którzy sumiennie sprawdzają wiedzę zdobytą przez studentów. Prowadzić to może (i prowadzi) do obniżania poziomu wymagalności przez wykładowców, którzy będą chcieli „przypodobać się” oceniającym ich studentom. Osiąga się zatem efekt odmienny od zamierzonego – poziom kształcenia spada.

4. Ocena studencka ma być wiążąca, gdy dokona jej nie mniej niż 10% studentów danego roku. Jeśli jednak na roku takim studiuje 10 studentów lub mniej (co nie jest odosobnione), to ocena wystawiona przez 1 studenta będzie ważna. Może to prowadzić do wypaczenia wyników ankiety ze szkodą dla pracownika.

5. W przypadku, gdy pracownik UO zostanie w ankiecie studenckiej zniesławiony lub pomówiony, a zatem stanie się ofiarą przestępstwa i jest narażony na utratę zaufania przełożonego, który z jego ankietą się zapoznaje (a może to być kilka osób, np. kolegium dziekańskie i dyrektor instytutu), sama rozmowa z tym przełożonym może nie wystarczyć. Pomówienie ścigane jest na wniosek prywatny. Poszkodowany ma prawo złożyć zawiadomienie o przestępstwie do odpowiednich organów państwowych, które zapewne zwrócą się do kierownictwa UO o ujawnienie sprawcy, czyli autora krzywdzącego wpisu. Czy w takiej sytuacji UO będzie w stanie wskazać sprawcę? Obawiamy się, że w przypadku, gdy tego nie uczyni, Uniwersytet może być uznany za podmiot ukrywający wiadomości niezbędne do przeprowadzenia dochodzenia. Ponadto w takiej sytuacji pracownik pozbawiony byłby ochrony prawnej, przysługującej każdemu obywatelowi na mocy postanowień Konstytucji.

6. Wyniki studenckiej ewaluacji zajęć mają znaczący wpływ na politykę kadrową uczelni, która na mocy prawa zobowiązana jest do uwzględniania ich przy ocenie pracownika. Dlatego niezwykle istotne jest prawidłowe sformułowanie pytań, znajdujących się w ankietach. Pytania w rodzaju: „Czy prowadzący wiązał teorię z praktyką?” być może nie mają zbyt wielkiego sensu w przypadku przedmiotów historycznych, zaś pytania o „pobudzenie samodzielnego myślenia” słuchaczy rodzą pytania, czym ma być owo „samodzielne myślenie” w przypadku np. przedmiotów ścisłych.

Proponujemy aby odsetek wypełnionych ankiet stanowił co najmniej 50 % liczby studentów ale nie mniej niż:

Wykłady, 15 ankiet;

Ćwiczenia, zajęcia lekcyjne, seminaria audytoryjne, ćwiczenia metodyczne, 15 ankiet;

Konwersatoria, ćwiczenia terenowe, 10 ankiet;

Ćwiczenia laboratoryjne i w pracowniach artystycznych, warsztaty, ćwiczenia audytoryjne, proseminaria, 6 ankiet;

Ćwiczenia laboratoryjne, warsztatowe, symulacyjne niskiej wierności i lektoraty języków obcych na kierunku lekarskim, 5 ankiet;

Ćwiczenia laboratoryjne z zakresu patomorfologii klinicznej i medycyny sądowej, ćwiczenia symulacyjne wysokiej wierności i ćwiczenia kliniczne praktycznego nauczania klinicznego w zakresie nauk klinicznych niezabiegowych i zabiegowych, 3 ankiety;

Ćwiczenia kliniczne na kierunku lekarskim, 3 ankiety;

Ćwiczenia kliniczne na kierunku lekarskim z zakresu opieki paliatywnej i położnictwa na bloku porodowym, 2 ankiety;

Seminaria (licencjackie, magisterskie), 6 ankiet;

Ćwiczenia praktyczne/CSM, zajęcia praktyczne/CSM, 4 ankiety;

Lektoraty języków obcych + zajęcia praktycznej nauki języka obcego, 8 ankiet;

Zajęcia wychowania fizycznego, 10 ankiet;

Zajęcia rehabilitacyjne, 8 ankiet;

Zajęcia z przysposobienia bibliotecznego, 15 ankiet;

Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa, higieny pracy i ergonomii, 30 ankiet;

Szkolenie z zakresu ochrony własności intelektualnej, 15 ankiet;

Zajęcia praktyczne na oddziałach intensywnej terapii, neonatologicznych, pediatrycznych, bloku operacyjnym, onkologii, sali porodowej, podstawowej opiece zdrowotnej i specjalistycznej ambulatoryjnej, 2 ankiety;

Zajęcia praktyczne na kierunkach pedagogicznych - 6 ankiet w placówkach ogólnodostępnych oraz 2 ankiety w placówkach integracyjnych i specjalnych.

(Obliczeń dokonano na podstawie załącznika nr 1 do zarządzenia Rektora Uniwersytetu Opolskiego nr 78/2022 z 30 września 2022 r.)

Zdajemy sobie sprawę, że system studenckiej ewaluacji procesu kształcenia zadomowił się na stałe w polskich uczelniach, ma także dość jasne umocowanie prawne. Wydaje nam się jednak, że musi on być traktowany przez władze uczelni z dużym dystansem. Proponujemy zatem uzupełnienie go np. o poufne rozmowy ze studentami, dotyczące przebiegu zajęć. Dają one o wiele lepszą i obiektywniejszą widzę na temat zajęć, niż ankiety.

W przypadku samych ankiet należy położyć wielki nacisk na właściwe ułożenie pytań.

Celowe także wydają się badania ankietowe, w których pracownicy będą mogli dokonać oceny sposobu zarządzania wydziałem czy instytutem przez dziekanów i dyrektorów. Wyniki takich badań powinny być dostępne dla pracowników.

Część II

Pozostałe sprawy

1. Środki przeznaczane na badania własne dla pracowników są zupełnie niewystarczające. Pracownicy niesamodzielni dysponują często kwotami 800 – 1500 zł na rok. Rozwój naukowy odbywa się zatem głównie za pieniądze własne (rodziców, małżonków, partnerów) ponieważ np. stacjonarne kwerendy archiwalne (czasem kilkudniowe pobyty) są bardzo kosztowne. Młody pracownik naukowy nie ma szans na kredyt mieszkaniowy czy nawet na egzystencję na godnym poziomie, o ile nie jest utrzymywany (wspomagany) przez najbliższych. Jednocześnie wymagania wobec tej grupy pracowników są bardzo wyśrubowane. To może zniechęcać, szczególnie młodych naukowców, i powodować odpływ najlepszych kadr naukowo – dydaktycznych z uczelni. Sytuację taką należy, naszym zdaniem, uwzględnić w ocenie pracowniczej.
2. Dokonując oceny dorobku nauczycieli akademickich dobrze byłoby zwrócić uwagę na cykl wydawniczy czasopism naukowych, który w wielu przypadkach trwa około 2-3 lat. Zatem tekst zgłoszony może ukazać się dopiero po kilku latach;
3. Obecna metoda oceny dorobku naukowego za pomocą systemu punktów (tzw. „punktoza”) nie zawsze promuje wartościowe teksty naukowe, a jedynie te, które umieszczone są we „właściwych” czasopismach. Treść artykułu wydaje się nie mieć pierwszorzędного znaczenia;
4. Należy zwrócić uwagę na postępujące upolitycznienie i zideologizowanie nauki. Niektóre opracowania nie wpisujące się w promowaną obecnie linię (tzw. „konsensus naukowy”) są odrzucane w pierwszej kolejności przez odpowiednie grona decyzyjne lub recenzentów. Dotyczy to także wielu wniosków grantowych;
5. „Umieędzynarodowienie nauki” często ma wymiar życzeniowy. Nie zawsze natomiast instytucje zagraniczne są zainteresowane np. publikacją polskich opracowań naukowych z dziedziny historii Polski czy prawa polskiego. Twierdzą, że mają „własne prawo i własną historię” i je promują. Zatem dzieła naukowców polskich czasami o znacznej wartości naukowej są odrzucane *a priori*, ponieważ instytucje zagraniczne niekoniecznie są zainteresowane „umieędzynarodowieniem”. Natomiast autor tekstu skierowanego za granicę musi ponieść znaczne koszty stworzenia

opracowania akceptowalnego dla strony zagranicznej, np. na tłumaczenia specjalistyczne.

6. **Podczas oceny pracowników należy zwracać uwagę przede wszystkim na aktywne uczestnictwo ocenianych osób w konferencjach naukowych, organizowanie tychże konferencji, prowadzenie kół naukowych, recenzowanie doktoratów i habilitacji oraz promotorstwo w ramach UO (licencjaty, magisteria, doktoraty). Tego typu dokonania powinny być wysoko punktowane.**

Z szacunkiem –

KZ NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Opolskim w składzie:

- | | | |
|----|---------------------------|----------------------------|
| 1/ | Andrzej Szymański | - Przewodniczący KZ |
| 2/ | Renata Kamińska – Wanecka | - Z-ca Przewodniczącego KZ |
| 3/ | Andrzej Trzebuniak | - Skarbnik KZ |
| 4/ | Magdalena Mucha | - Sekretarz KZ |
| 5/ | Bartosz Zarychta | - Członek KZ |