

9 (403) wrzesień 2024

SUPLEMENT

PRAWO MEDYCZNE

Ewaluacja nauki w Polsce – krytyka obecnego systemu i propozycje naprawy
Perspektywa Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum



Ewaluacja nauki w Polsce – krytyka obecnego systemu i propozycje naprawy

Perspektywa Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum

**prof. dr hab. n. med. Maciej T. Małecki¹, prof. dr hab. n. farm. Marcin Kołaczkowski²,
prof. dr hab. n. farm. Anna Wesołowska³, prof. dr hab. n. med. Rafał Olszanecki⁴,
prof. dr hab. n. med. Przemko Kwinta⁵, dr hab. n. biol. Piotr Pierzchalski prof. UJ⁶,
prof. dr hab. n. farm. Jacek Sapa⁷, prof. dr hab. n. med. Jolanta Pytko-Polończyk⁸,
prof. dr hab. n. med. Grzegorz Kopeć⁹, prof. dr hab. n. med. Grzegorz Gajos¹⁰,
dr hab. n. o zdr. Marcin Waligóra prof. UJ¹¹**

¹ Prorektor Uniwersytetu Jagiellońskiego (UJ) ds. Collegium Medicum (CM)

² Dziekan Wydziału Farmaceutycznego UJCM

³ Pełnomocnik Prorektora CM ds. rozwoju kadry akademickiej i ewaluacji

⁴ Pełnomocnik Prorektora CM ds. nauki i infrastruktury

⁵ Dziekan Wydziału Lekarskiego UJCM

⁶ Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu UJCM

⁷ Dziekan Wydziału Farmaceutycznego UJCM poprzedniej kadencji

⁸ Pełnomocnik Prorektora CM ds. klinicznych

⁹ Pełnomocnik Prorektora CM ds. dydaktyki

¹⁰ Prodziekan Wydziału Lekarskiego UJCM

¹¹ Prodziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu UJCM

Jak cytować: Małecki M.T., Kołaczkowski M., Wesołowska A., Olszanecki R., Kwinta P., Pierzchalski P., Sapa J., Pytko-Polończyk J., Kopeć G., Gajos G., Waligóra M.: Ewaluacja nauki w Polsce – krytyka obecnego systemu i propozycje naprawy. Perspektywa Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum. Med. Prakt., 2024; 9 (supl.): e1–e7

Nie da się dobrze zmierzyć, jeśli przykłada się krzywą linijkę.

Jednym z najważniejszych punktów cyklicznego kalendarium akademickiego w naszym kraju jest okresowa ocena jednostek badawczych, nosząca od czasu wprowadzenia tzw. reformy Gowina nazwę ewaluacji jakości działalności naukowej. Wyniki tej ewaluacji mają ogromne znaczenie dla ocenianych dyscyplin naukowych oraz jednostek. To przecież od nich zależy stopień finansowania, uprawnienia do nadawania stopni naukowych i – *last but not least* – prestiż w środowisku. Można by przypuszczać, że Uniwersytet Jagielloński Collegium Medicum (UJCM) może w spokoju oczekiwać zbliżającej się oceny, której kolejny cykl – o ile termin nie ulegnie przesunięciu – zakończy się w grudniu 2025. Wszak w prestiżowych rankingach międzynarodowych, na przykład QS

World University Rankings, wiodące w UJCM dyscypliny, choćby nauki farmaceutyczne i medycyna, zajmują od wielu edycji zdecydowanie najlepsze miejsca wśród polskich uczelni lub są pozycjonowane w ścisłej czołówce krajowych uniwersytetów (ranking Szanghajski). Nic bardziej mylnego – według obecnych krajowych reguł oceny w poprzedniej ewaluacji w obu dyscyplinach UJ wyprzedziły jednostki, których nazwy w środowisku międzynarodowym pozostają słabo znane. Jak wynika bowiem z wcześniejszych medialnych enuncjacji byłego Ministra Edukacji i Nauki Przemysława Czarnka, użył on swych ustawowych prerogatyw, aby zmienić poziom wartości referencyjnych, i dopiero to skutkowało podniesieniem kategorii w tzw. uczelniach flagowych, m.in. we wspomnianych dyscyplinach na UJ. Skąd więc tak dramatyczne różnice między uznanymi rankingami międzynarodowymi, do których odwołuje się naukowy

świat, a rodzimym systemem oceny? Czy krajowe zasady oceny jakości naukowej oddają rzeczywiste miejsce poszczególnych jednostek w polskiej nauce? Spróbujmy odpowiedzieć na te pytania.

Stawiamy tezę, której dowód przeprowadzimy poniżej, że obecny system ewaluacji nauki jest do tego stopnia wadliwie skonstruowany na wielu poziomach, że nie pozwala na prawidłową ocenę ani efektywności, ani tym bardziej doskonałości naukowej. Co więcej, negatywnie oddziałuje on na kształtowanie środowiska naukowego, generując wypaczenia i promując liczne patologie w funkcjonowaniu uczelni i instytutów badawczych w Polsce.

Wad aktualnego systemu ewaluacji jest wiele, poniżej omawiamy najistotniejsze, w naszej opinii, problemy.

Brak jednoznacznych zasad kwalifikacji do dyscypliny naukowej

Jednym z głównych założeń Ustawy 2.0 było przejście z oceny wydziałów i instytutów na ewaluację instytucji (np. uczelni) w danej dyscyplinie naukowej. O ile sam pomysł wydaje się mieć pewne merytoryczne uzasadnienie, o tyle przyjęte rozwiązania szczegółowe uniemożliwiają jego właściwą implementację. Podstawowym problemem jest niejasność kryteriów w zakresie kwalifikacji dorobku naukowca do danej dyscypliny. O ile w poprzednim systemie – tzw. parametryzacji jednostek – problem kwalifikacji nie istniał, bo wiadomo było, kto jest pracownikiem danej jednostki, o tyle obecnie wybór dyscypliny do ewaluacji pozostawia znaczną dowolność, co może prowadzić do poważnych wypaczeń w ocenie.

Dzisiaj o kwalifikacji pracy naukowej do danej dyscypliny decydują sami pracownicy, wedle własnego uznania, bez obiektywnych kryteriów weryfikacji zasadności takiej kwalifikacji. Nie istnieje również żadne gremium eksperckie, które mogłoby jej zasadność weryfikować. Jest tajemnicą poliszynela, że w praktyce na tym etapie dochodzi do nadużyć, a w niektórych instytucjach pracownicy są arbitralnie przypisywani do danej dyscypliny w ramach tzw. strategicznej optymalizacji rozkładu dorobku między dyscyplinami. Kwalifikacja dorobku pracownika zależy jedynie od tego, czy

czasopismom, w których publikują, została przypisana dana dyscyplina naukowa. W rzeczywistości wiele czasopism, szczególnie w tzw. drapieżnych wydawnictwach, ma przypisanych od kilku do kilkunastu nawet dyscyplin! Otwiera to bardzo szerokie pole do dowolnej interpretacji kwalifikacji dorobku. W sposób oczywisty taki stan rzeczy ma niewiele wspólnego z budowaniem rzeczywistej doskonałości naukowej i z jej rzetelnym pomiarem. Potencjalnie w danej jednostce, na przykład w dyscyplinie nauki medyczne, ewaluacji może podlegać 12 naukowców, z których żaden nie jest nie tylko lekarzem, ale nawet doktorem, doktorem habilitowanym czy też profesorem nauk medycznych. Można wręcz sobie wyobrazić sytuację, w której ewaluowane publikacje nie dotyczą nawet realnie nauk medycznych, tylko dla przykładu nauk chemicznych lub biologicznych, ale zostały opublikowane w czasopismach, które miały przypisane, zarówno nauki medyczne, jak i chemiczne i biologiczne, zwykle zresztą pośród wielu innych. Istnieje więc realna możliwość, że o wysokiej kategorii instytucji w danej dyscyplinie naukowej decydować będzie dorobek *de facto* spoza tej dyscypliny, opublikowany przez ludzi, którzy w tej dyscyplinie nie pracują, a jedynie na potrzeby ewaluacji zdecydowali się zadeklarować w niej udział i przypisać do niej swój dorobek z danego okresu. W ramach aktualnego systemu 12 chemików publikujących prace z zakresu chemii w czasopismach, w których wśród wielu dyscyplin jest wymieniona medycyna, może walenie przyczynić się do wygenerowania kategorii A+ w zakresie medycyny. Niewiarygodne? A jednak w naszym systemie całkowicie możliwe... Państwowy system powinien być z zasady odporny na manipulacje, tymczasem aktualnie obowiązujący w Polsce jest na nie wyjątkowo podatny.

Brak zapewnienia reprezentacji różnych specjalności w ramach dyscypliny

Jak opisano wyżej, aktualny system nie gwarantuje tak fundamentalnej kwestii jak zapewnienie, że ewaluacji w danej dyscyplinie podlegają naukowcy posiadający w niej realny dorobek oraz stopnie i tytuły. Poza takim skrajnym przypadkiem mamy do czynienia z sytuacjami, w których

ewaluacji w danej jednostce podlegają naukowcy realnie reprezentujący konkretną dyscyplinę (np. medycynę), jednak wyłącznie w zakresie jednej lub bardzo wąskiej grupy specjalności. Wiele dyscyplin naukowych ma bowiem charakter złożony przez to, że istnieje wiele specjalności wchodzących w jej skład. Dobrym przykładem takiej dyscypliny są nauki medyczne. W dzisiejszej rzeczywistości może się zdarzyć, że najwyższą kategorię w naukach medycznych otrzyma jednostka, w której do nauk medycznych zgłasza dorobek na przykład wyłącznie 12 genetyków klinicznych albo wyłącznie 12 kardiologów czy też neurologów. Jednostka taka jest w stanie zostawić daleko w tyle uczelnie posiadające wydziały lekarskie, zatrudniające szeroką kadrę, pokrywającą wszystkie liczne specjalności nauk medycznych. W skrajnym przypadku uczelnia zatrudniająca nawet kilkadziesiąt specjalistów o wyższym dorobku niż wyżej wspomniana dwunastka, ale oprócz tego jeszcze kilkuset pracowników różnych specjalności otrzyma niską kategorię naukową, włącznie z taką, która pozbawi ją praw do nadawania stopni naukowych. Tymczasem instytucja reprezentowana przez rzeczoną dwunastkę uzyska najwyższą kategorię naukową w całej olbrzymiej dyscyplinie, a także uprawnienia do nadawania w niej stopni naukowych, włącznie z takimi specjalizacjami, w których nie ma ani jednego reprezentanta. Patologia? Niewątpliwie. Jednak obecny system do niej dopuszcza, wręcz ją premiuje.

Brak związku oceny średniej efektywności naukowej pracownika z kompetencjami do nadawania stopni naukowych przez radę dyscypliny

Aktualny system w sposób wadliwy wiąże wynik ewaluacji, oparty głównie na ocenie średniej efektywności naukowej pracownika (tzw. system slotowy), a także efektywność w pozyskiwaniu środków i enigmatyczny wpływ społeczny z prawami poszczególnych rad dyscypliny do nadawania stopni naukowych. Wadliwość ta wynika m.in. z braku bezpośredniego przełożenia oceny wszystkich pracowników w dyscyplinie (liczba N) na kompetencje rady dyscypliny (rady naukowej), która

z ocenianym gremium nie jest tożsama. Oczywiście członkowie rady dyscypliny należą do grupy pracowników ocenianych w ramach tzw. liczby N, ale ocena całej grupy pracowników slotujących do danej dyscypliny nie jest reprezentatywna dla kompetencji rady, będącej najczęściej elitą naukową danej instytucji. Tak więc ocena jednego gremium decyduje o kompetencjach innego gremium w obrębie ewaluowanej jednostki. W ocenie kompetencji rady naukowej do przyznawania stopni naukowych nie uwzględnia się aktualnie, jak już wcześniej wspomniano, reprezentacji specjalności w danej dyscyplinie. Co więcej, nie bierze się także pod uwagę indywidualnego dorobku członków rady ani ich innych osiągnięć, mogących mieć kluczowe znaczenie dla kompetencji rady jako całości. Jest to kolejny paradoks obecnego systemu ewaluacji, w którym ocenia się jedną grupę pracowników, a w wyniku tej oceny nadaje się lub nie kompetencje innej grupie badaczy.

System slotowy jako zasadnicze źródło wypaczeń, nadużyć i nieetycznych procedurów

Zasadniczą wadą aktualnego systemu ewaluacji jest oparcie go na systemie slotowym. Cechuje go brak powiązania z doskonałością naukową, promowanie dyscyplin w jednostkach z małą liczbą badaczy, a nade wszystko ogromna podatność na manipulacje i promowanie postaw nieetycznych. Podstawową wadą systemu slotowego jest to, że w przeciwieństwie do innych systemów opartych na zbieraniu punktów za publikacje ten przyjęty w Polsce *de facto* nie służy sumowaniu osiągnięć, a wypełnianiu luk (*slot* to z ang. otwór, luka, szczelina), których wypełnienie zostało postawione jako zadanie dla pracownika naukowego. Nie jest to więc system budowy dorobku, a procedura „spłacania długu”, wygenerowanego automatycznie poprzez pojawienie się pracownika w tzw. liczbie N. Aktualnie bowiem wejście pracownika do liczby N generuje konieczność wypełnienia 4 slotów w okresie ewaluacji. Optymalne dla jednostki jest wypełnienie slotów na przykład 4 publikacjami jednoautorskimi z najwyższą punktacją, 200 punktów ministerialnych. Brak pełnego wypełnienia slotów skutkuje karą, która obniża

punktację jednostki. W wyniku tego praca naukowa osób legitymujących się niższym dorobkiem punktowym nie przyczynia się w małym choćby stopniu do budowy dorobku uczelni, ale generuje mniejszy lub większy dług w wypełnianiu slotów punktami. Prawdopodobnie ta została szybko zauważona przez władze jednostek naukowych, co doprowadziło do usunięcia, głównie poprzez przesunięcia na etaty dydaktyczne (niekiedy w masowej skali i w trybie nakazowym), bardzo wielu pracowników z liczby N. Celem takich działań była minimalizacja generowania tego wirtualnego długu, którego ci pracownicy z pewnością nie byliby w stanie w całości spłacić. W większości przypadków pracownicy tacy nie zostali jednak zwolnieni, a przesunięci na stanowiska dydaktyczne, opłacane analogicznie lub bardzo podobnie jak przed przeniesieniem. Co więcej, w niektórych jednostkach, w związku z brakiem możliwości zapewnienia wymaganej liczby zajęć dydaktycznych, pracownicy byli przenoszani na stanowiska dydaktyczne bez zwiększenia pensum lub z jedynie niewielkim zwiększeniem. „Optymalizacja kadry naukowej” była więc w tych przypadkach całkowicie pozorna, gdyż koszt utrzymania uczelni się nie zmienił, a zmieniła się jedynie formalna kwalifikacja kategorii pracowników, pod narzucony przez ewaluację algorytm. Notabene zastosowanie takiej optymalizacji powodowało na wielu uczelniach zmniejszenie subwencji badawczej, co było wynikiem zmniejszenia liczby N, która jest włączana do algorytmu jej wyliczania.

Wspomniane wyżej przesunięcia kadr doprowadziły w wielu jednostkach do bardzo istotnego uszczuplenia kadry badawczej, eliminując z niej osoby legitymujące się mniejszym dorobkiem punktowym. Trzeba przy tym zauważyć, że wiele z tych osób odgrywało istotną rolę w prowadzeniu ambitnych projektów badawczych, kierowanych przez pracowników najaktywniejszych naukowo. Kadra naukowa nie jest bowiem złożona z osób o identycznych możliwościach i zadaniach badawczych. Stanowi ona raczej swoisty ekosystem, w którym charakter pracy, możliwości pracowników, a także ich zadania są zróżnicowane. Tymczasem w aktualnym systemie ewaluacji przed każdym pracownikiem naukowym postawione zostało takie samo zadanie – wypełnienie 4 slotów. Dlaczego

akurat 4? I dlaczego dla wszystkich identycznych? Odpowiedź znają jedynie twórcy systemu.

Wyznaczenie 4 slotów często nie pozwala na uwzględnienie osiągnięć jednostek wybitnych, których dorobek naukowy znacznie przekracza wypełnienie 4 slotów i zwykle decyduje o wysokich ocenach uczelni w międzynarodowych rankingach. „Nadmiarowy dorobek” tych naukowców jest w obecnym systemie niewykorzystany. Opisany efekt był przedstawiany jako jeden z fundamentalnych celów reformy, jakim miało być wyeliminowanie „ciągnięcia w górę” jednostki badawczej przez najlepszych naukowców. Powstaje jednak zasadnicze pytanie – jaką korzyść z takiego podejścia odnosi polska nauka? Przecież patrząc na najlepsze jednostki badawcze na świecie, wiadać, iż mają one bardzo zróżnicowaną strukturę. Zatrudniają zarówno wybitnych badaczy, jak i wielu pracowników nauki o mniej imponującym dorobku, którzy pełnią istotną rolę w środowisku naukowym jednostki. Co więcej, w wielu rankingach, na przykład w cytowanym powszechnie rankingu Szanghajskim, promowane jest zatrudnianie naukowców wybitnych, na przykład noblistów. W polskich realiach laureaci Nagrody Nobla mieliby zapewne problem z pełnym wypełnieniem slotów, bowiem ich publikacje z reguły są wybitne, ale nie zawsze liczne, oraz obejmują w polu autorskim innych naukowców z zespołu tej samej jednostki naukowej. Najlepsze globalne jednostki akademickie zatrudniają zwykle liczny personel i nikt nie oczekuje, że wszyscy badacze będą równo, czyli *de facto* średnio, efektywni. Liczą się osiągnięcia całych zespołów. W aktualnym polskim systemie slotowym członkowie 10-osobowego zespołu badawczego deklarujący tę samą dyscyplinę i publikujący kilka bardzo dobrych prac rocznie w prestiżowych czasopismach, nadal mogą mieć problem z wypełnieniem slotów i generować dług dla jednostki. Oczywiście sytuacja zmienia się diametralnie, jeżeli w ramach „optymalizacji” deklarują różne dyscypliny naukowe. Na próżno szukać tu logiki.

Niesprawiedliwy jest również system podziału punktacji za publikacje do wypełnienia slotów, który realizuje się w obrębie danej jednostki. Dla ilustracji problemu przyjmijmy, że dany naukowiec brał udział w wieloautorskiej publikacji, ale współ-

autorzy wywodzili się z wielu krajów, z różnych uczelni. Wnosi on wtedy do wypełnienia swoich slotów całość punktów za daną publikację. Tymczasem, jeżeli ogłosi publikację z kolegami ze swojego uniwersytetu, slotującymi do tej samej dyscypliny, procent wypełnienia slotów dzielony jest na współautorów. Wynika więc z tego, że korzystniejszy w aktualnym systemie jest udział w badaniach, nawet głównie w charakterze technicznym (np. dostarczanie materiału biologicznego pacjentów), zespołów zewnętrznych aniżeli realizacja ambitnych projektów, skutkujących wieloautorskimi publikacjami z naukowcami z własnej jednostki. Taki system gubi znaczenie tego, kto jest liderem badań, kto ma decydujący wkład w powstanie danej pracy. Ważna staje się tylko liczba współautorów w danej dyscyplinie z własnej jednostki. Powtórzmy raz jeszcze, nie liczba współautorów w ogóle, tylko ich liczba z własnej jednostki. Ta zasada została szybko zauważona przez władze niektórych jednostek, które zaczęły zachęcać pracowników do pisania prac przeglądowych, najlepiej samemu lub z doktorantem, ewentualnie do wykonywania krótkich i szybkich badań na zlecenie jednostek zewnętrznych, nawet w ramach zespołów wieloautorskich, byle uczestniczyło w nich jak najmniej przedstawicieli danej dyscypliny z ich własnej instytucji. Takie postępowanie wypacza uzasadnioną i wartą promowania ideę współpracy międzyośrodkowej. Często jednostki sownie dotowały takie działania z publicznej kiesy, wykorzystując pojawienie się w ostatnich latach licznych czasopism „drapieźnych” wydawnictw i wydawanych przez nie pism typu *open access*, o bardzo niskim, wręcz zerowym, progu wymagań recenzyjnych. Niekiedy finansowano wykup całych numerów, suplementów, w których publikowano słabej jakości prace naukowe, byle zebrać punkty na wypełnienie slotów. Tak wypełnione sloty „ważą” w aktualnej ocenie tyle samo co te wypełnione punktami za publikacje w najlepszych na świecie czasopismach, uzyskane nieraz w wyniku lat pracy całych zespołów z danej uczelni. Opisany proceder w sposób oczywisty sprzeniewierza się fundamentalnym zasadom prowadzenia badań naukowych.

Patologią aktualnego systemu jest też wrażliwość na wielkość jednostki, skutkująca zdecydowanie promowaniem jednostek małych, z niską

liczbą N w danej dyscyplinie. Biorąc pod uwagę aktualny algorytm, optymalna wielkość liczby N mieści się w zakresie od 12 (minimalna wartość dla ewaluacji) do około 50. Przy liczbie N >50 istotnie i prawie liniowo spada możliwość efektywnego wypełnienia slotów, „karząc” drastycznie jednostki, tym mocniej, im ich liczba N w danej dyscyplinie bardziej odbiega w górę od 50. Efekt końcowy zależy od tego, jak kształtuje się liczba N w innych jednostkach ocenianych w danej dyscyplinie. Jeśli jednak przeważają jednostki mniejsze (o liczbie N <100), to jednostka znacznie wyróżniająca się wielkością praktycznie nie ma szans na najwyższą ocenę. W wyniku tego na przykład medycyna na Uniwersytecie Jagiellońskim i na wielu dużych uniwersytetach medycznych, w których liczba N idzie w setki, stoi na z góry straconej pozycji. A przecież dobry system z założenia nie powinien być wrażliwy na wielkość jednostki. Algorytm parametryzacji stosowany w latach 2013–2016 również wykorzystywał liczbę N, jednak przy wszystkich swoich ograniczeniach uwzględniał całość osiągnięć jednostki w zakresie zależnym od liczby N. Pozwalał na pełne zgłoszenie osiągnięć wypracowanych nawet przez duży zespół, co nie prowadziło do bezpośredniego faworyzowania jednostek małych.

Kardynalną wadą obecnego polskiego systemu slotowego jest podatność na nieetyczne manipulacje. Sztandarowym przykładem takiego działania są powszechne niemal we wszystkich jednostkach systemy komputerowe służące „optymalizacji wypełnienia slotów”. Tak więc system ewaluacji, który miał w teorii oceniać sprawiedliwie i równo poszczególnych pracowników, aktualnie podlega „optymalizacji” polegającej na komputerowym przydziale dorobku danym współautorom, w celu maksymalizacji wypełnienia slotów i tym samym podniesienia wyniku osiąganego przez jednostki w danej dyscyplinie. Doprowadza to do kuriozalnych niemal „wymian” publikacji między współautorami, gdzie podczas zgłaszania dorobku przez daną osobę nie bierze się pod uwagę publikacji, które są najistotniejsze w jej karierze w okresie ewaluacji, ale te, które pozwalają na najlepsze wypełnienie slotów. Innym etycznie nagannym zjawiskiem występującym w niektórych jednostkach jest oparte na algorytmach komputerowych

„parowanie pracowników” najlepiej slotujących z najsłabiej slotującymi. Władze jednostki otrzymują informację, którzy z czołowych pracowników powinni uwzględnić kogoś ze słabszych pracowników w swoich publikacjach. Proceder ten nie ma z pewnością nic wspólnego z podnoszeniem, czy nawet wyrównywaniem poziomu naukowego kadry badawczej.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt, jakim jest przeznaczanie istotnych środków publicznych na oprogramowanie, konsultacje i szkolenia prowadzone przez zewnętrzne podmioty komercyjne dla jednostek naukowych w zakresie optymalizacji ewaluacji. Immanentną właściwością bowiem systemu slotowego jest jego złożoność i brak intuicyjności. Jest on trudny do zrozumienia dla przeciętnego naukowca, a nawet zaawansowani znawcy systemu nie są w stanie go „ręcznie” zoptymalizować. Konieczne są więc szkolenia i konsultacje, a przede wszystkim, nietanie przecież, oprogramowania monitorujące i optymalizujące alokację osiągnięć „pod algorytm” ewaluacji. Powstaje więc pytanie: jakie jest uzasadnienie takiego stanu rzeczy? Czy naprawdę potrzebujemy systemu wymagającego takich nakładów organizacyjnych i finansowych na zarządzanie, a właściwie manipulowanie, nim? A wreszcie: ile środków publicznych zostało dotąd przeznaczonych przez jednostki naukowe na oprogramowanie komputerowe i działania „optymalizujące”? Jaki ma to związek z promowaniem doskonałości naukowej? Jak służy dobru polskiej nauki?

Wszystkie wymienione wyżej wady systemu slotowego, w połączeniu z opisanymi w poprzednich punktach problemami z kwalifikacją osiągnięć do danej dyscypliny, powodują, że aktualny system ewaluacji nie pozwala na rzetelną ocenę doskonałości naukowej, a budowany w jego ramach obraz jednostek jest daleki od rzeczywistości i kształtowany w znacznym stopniu „pod ewaluację”. Co więcej, wbrew intencjom nie promuje on efektywności naukowej, z pewnością zaś przyczynia się do patologii i marnotrawstwa w wydatkowaniu środków publicznych.

Brak uwzględniania czasu pracy dydaktycznej w liczbie N

Aktualne zasady ewaluacji traktują tak samo pracownika badawczo-dydaktycznego i zatrudnionego na etacie badawczym. W efekcie w przypadku zatrudnienia na pełny etat badawczo-dydaktyczny oczekuje się od takiego pracownika wypełnienia 4 slotów i liczy go jako $1 \times N$. Ustawodawca wyjaśnia na swoich stronach internetowych, a także w systemie POL-on, że pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni mają takie same „normy” do wypełnienia względem nauki, a czas poświęcony na dydaktykę nie będzie uwzględniany w czasie pracy pracownika badawczo-dydaktycznego.

Stanowisko takie nie jest jednak zrozumiałe i trudno je obronić zarówno na gruncie logiki formalnej, jak i zwykłego zdrowego rozsądku. Rodzi ono tymczasem wiele problemów, prowadząc do faktycznej dyskryminacji pracownika badawczo-dydaktycznego wobec obu pozostałych rodzajów stanowisk z grupy pracowników akademickich. Czas pracy jest bowiem równy dla wszystkich rodzajów stanowisk (badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych) i przydzielanie danej grupie pracowników zadań, które następnie nie są uwzględniane w ocenie ich efektywności naukowej, jest niesprawiedliwe i niezrozumiałe. Co więcej, takie podejście skutkuje dyskryminacją uniwersytetów względem instytutów badawczych.

Nie jest jasne, dlaczego aktywność dydaktyczna pracownika badawczo-dydaktycznego jest pomijana i nie stosuje się żadnego różnicowania wymagań w stosunku do pracownika badawczego, który tej działalności nie prowadzi. Jest to tym bardziej zastanawiające, że w przypadku aktywności dydaktycznej stanowisko badawczo-dydaktyczne różni się, o czym stanowią zapisy ustawowe, od stanowiska dydaktycznego w zakresie pensum. Pracownikowi badawczo-dydaktycznemu można bowiem przydzielić maksymalnie 240 godzin lekcyjnych zajęć, a pracownikowi dydaktycznemu – maksymalnie 360. Dlaczego więc w przypadku działalności naukowej nie stosuje się żadnego różnicowania? Co ciekawe, o ile wymagane pensum dla pracownika badawczo-dydaktycznego w stosunku do dydaktycznego jest mniejsze, to jednak różnica ta nie jest duża. Ustawa przewiduje bowiem obciążenie

dydaktyczne nawet do 2/3 czasu pracy pracownika badawczo-dydaktycznego, pozostawiając jedynie 1/3 jego etatu na działalność naukową. Należałoby oczekiwać, że taki pracownik powinien być liczony jako 1/3 N (0,33 N). Ma on bowiem 3-krotnie mniej czasu na działalność naukową, w stosunku do pracownika badawczego. W rzeczywistości stanowi on dla obecnego systemu ewaluacji cały 1 × N. Dlaczego przydzielając pracownikowi badawczo-dydaktycznemu tak duży odsetek czasu pracy na aktywność dydaktyczną, w ogóle nie uwzględniamy tego w oczekiwaniach względem jego aktywności naukowej? Skutki tego stanu rzeczy są negatywne i obejmują poczucie niesprawiedliwości u pracowników badawczo-dydaktycznych oraz negatywny stosunek do pracy dydaktycznej. Jest ona bowiem postrzegana jako dodatkowe obciążenie, które jest wymagane przez pracodawcę, ale nie odciąża od obowiązków badawczych. Prowadzi to do utrwalenia – niesłusznie – negatywnego wizerunku pracy i kariery dydaktycznej jako gorszego rodzaju działalności akademickiej. Co więcej, system taki faworyzuje instytuty badawcze zatrudniające tylko pracowników badawczych, którzy nie mają obowiązków dydaktycznych.

Powyżej przedstawiono jedynie najważniejsze, w ocenie autorów, wady obecnego systemu ewaluacji dyscyplin naukowych w naszym kraju. Ta lista nie jest kompletna. Osobną szeroko opisywaną całość stanowią choćby problemy odnoszące się do ministerialnej listy czasopism.

Rekomendacje

W podsumowaniu apelujemy o szybką i jednoznaczną decyzję dotyczącą wycofania się jeszcze w obecnym cyklu ewaluacji naukowej dyscyplin z obowiązującego systemu.

Rekomendujemy też:

- 1) całkowite odejście od systemu slotowego w ocenie dorobku; to, czy pozostawić ocenę indywidualną, ale w zasadniczo zmienionej formie, czy całkowicie od niej odejść, powinno się wypracować w toku dalszej dyskusji ze środowiskiem akademickim
- 2) uwzględnienie zaangażowania dydaktycznego w ocenie kadry badawczo-dydaktycznej oraz zróżnicowanie wartości liczby N pracowników

- 3) wprowadzenie oceny eksperckiej efektywności i doskonałości naukowej; parametry bibliometryczne nie powinny być podstawą wystawienia eksperckiej oceny końcowej, lecz jednym z jej elementów
- 4) wyłączenie kwestii uprawnień do nadawania stopni naukowych do osobnej oceny, która byłaby niezależna od ewaluacji efektywności naukowej i kategoryzacji dyscyplin.

W dalszej perspektywie sugerujemy szeroką dyskusję nad powrotem do oceny jednostek (wydziałów, instytutów, kolegiów) z uwagi na niejednoznaczność przynależności poszczególnych naukowców do danej dyscypliny i duże pole do wypaczeń w tym zakresie.

Mamy świadomość, że nasz głos jest jedną z wielu opinii, w większości zdecydowanie wysoce krytycznych, dotyczących obecnego systemu ewaluacji, które kierowane są obecnie na ręce kierownictwa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz do środowiska akademickiego. Mamy nadzieję, że spowodują one szybką deklarację dotyczącą odstąpienia w już trwającym cyklu od wadliwych zasad, które obowiązywały w poprzedniej ewaluacji. Obecny system nie tylko nie rozwiązał żadnego z wyzwań stojących przed polską nauką, ale sam w sobie stał się gigantycznym problemem.

