



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY  
**INICJATYWA PRACOWNICZA**



Łódź, 19.04.2026 r.

Międzyzakładowa Akademicka  
Komisja Inicjatywy Pracowniczej  
Łódź przy Uniwersytecie Łódzkim

Magnificencja Rektor Uniwersytetu Łódzkiego  
**prof. dr hab. Rafał Matera**

Szanowna Pani  
**dr hab. Dorota Golańska**  
Prorektorka ds. nauki

**Kolegia dziekańskie**  
Uniwersytetu Łódzkiego

**Stanowisko dotyczące projektu zasad postępowania przy ocenie  
okresowej nauczycieli akademickich oraz kryteriów oceny  
za lata 2027–2030**

W odpowiedzi na przekazany projekt zasad postępowania przy ocenie okresowej nauczycieli akademickich oraz kryteriów oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk za lata 2027–2030, przedstawiamy stanowisko Międzyzakładowej Akademickiej Komisji „Inicjatywy Pracowniczej” Łódź, działającej przy Uniwersytecie Łódzkim.

Jednocześnie pragniemy podziękować Kolegium Rektorskiemu za włączenie naszej organizacji związkowej w proces konsultacji, zaproszenie do udziału w spotkaniu, które odbyło się 1 kwietnia b.r., a także deklarowaną gotowość do dialogu i współpracy przy wypracowywaniu rozwiązań możliwie najlepiej odpowiadających potrzebom całej naszej akademickiej społeczności.

Z perspektywy pracowniczej za szczególnie istotne uznajemy następujące kwestie:



### **1. Ocena jako narzędzie wspierające realizację misji Uniwersytetu**

Ocena okresowa powinna być postrzegana przede wszystkim jako instrument wspierający realizację podstawowych zadań Uniwersytetu: prowadzenie badań naukowych, zapewnianie wysokiej jakości kształcenia oraz zaangażowanie społeczne. W tym ujęciu system oceny nie może stanowić celu samego w sobie – powinien pozostawać adekwatny do realiów pracy akademickiej, uwzględniać różnorodność ścieżek kariery i zakresów obowiązków, jednocześnie opierać się na przejrzystych i zrozumiałych zasadach. Kluczowe jest również budowanie kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu, a nie na nadmiernej formalizacji i kontroli.

Zależy nam na tym, aby Uniwersytet Łódzki aktywnie włączył się w kształtowanie dobrych praktyk w skali krajowej, inicjując rozwiązania, które mogłyby stanowić punkt odniesienia także dla szerszych polityk publicznych.

### **2. Ocena jako element rozwoju zawodowego, a nie wyłącznie weryfikacji**

Ocena okresowa powinna pełnić funkcję rozwojową, stanowiąc narzędzie rzetelnej informacji zwrotnej, a nie jedynie mechanizm rozliczania z wykonanych obowiązków. W obecnym kształcie projekt akcentuje przede wszystkim zgodność z kryteriami oraz końcowy wynik oceny, co może sprzyjać postrzeganiu jej jako procedury o charakterze weryfikacyjnym.

W naszej ocenie zasadne jest doprecyzowanie w treści regulacji, że celem oceny jest także wspieranie rozwoju pracowników. W tym kontekście rekomendujemy uzupełnienie systemu o elementy takie jak:

- identyfikacja mocnych stron i obszarów wymagających wsparcia;
- formułowanie indywidualnych planów rozwoju zawodowego;
- dostęp do instrumentów wsparcia (np. mentoring, szkolenia, modyfikacja zakresu obowiązków);
- wprowadzenie regularnych form dialogu ewaluacyjnego – w szczególności obowiązkowej rozmowy pomiędzy ocenianym a przełożonym w trakcie procesu oceny.

Istotne jest przy tym, aby aktywne korzystanie przez pracowników z oferowanych form wsparcia było traktowane jako przejaw zaangażowania w rozwój zawodowy i uwzględniane w procesie oceny jako okoliczność działająca na ich korzyść. Takie rozwiązania pozwolą odejść od modelu, w którym ocena pracownika sprowadza się przede wszystkim do sumy zdobytych punktów za poszczególne aktywności, wzmacniając podejście jakościowe i zwiększając zaangażowanie nas, pracowników.



Niniejszym proponujemy dodanie w §1, pkt 6, zapisu: „Ocena okresowa ma na celu identyfikację mocnych stron i obszarów wymagających wsparcia”.

### **3. Prymat oceny jakościowej w obszarze badań naukowych**

#### **– zadośćuczynienie postulatом koalicji CoARA**

Uważamy, że podstawą oceny działalności naukowej powinna być jej jakość, oceniana przede wszystkim w drodze rzetelnej oceny eksperckiej. Wskaźniki ilościowe mogą mieć jedynie znaczenie pomocnicze i nie powinny przesądzać o wyniku oceny.

Postulujemy, aby projektowane rozwiązania pozostawały spójne z zobowiązaniami wynikającymi z przystąpienia uczelni do inicjatywy Coalition for Advancing Research Assessment. Przyjęcie standardów promowanych w ramach tej koalicji może stanowić istotny krok w kierunku unowocześnienia systemu oceny oraz wzmocnienia pozycji Uniwersytetu jako instytucji otwartej na dobre praktyki międzynarodowe. Co więcej, kryteria oceny okresowej powinny być zbieżne z jakościowymi kryteriami instytucji grantowych, takich jak European Research Council. Dzięki temu możliwe będzie uniknięcie paradoksalnych sytuacji, w których naukowcy z sukcesami w konkursach międzynarodowych nie spełniają lokalnych kryteriów oceny.

### **4. Rozdzielenie funkcji zarządczych oraz zasad ich oceny**

Osoby pełniące wysokie funkcje administracyjne (kierownicy instytutów, dyrektorzy szkół doktorskich, prodziekani, dziekani) nie powinny jednocześnie kierować mniejszymi jednostkami (katedrami, zakładami, grupami badawczymi). Połączenie tych ról prowadzi często do przeciążenia obowiązkami i ogranicza możliwość realnego zaangażowania w codzienne życie zespołu.

Zasada rozdzielenia powinna znaleźć odzwierciedlenie także w systemie oceny pracowniczej. Za szczególnie istotne uważamy oddzielenie obowiązków wynikających z pełnienia dodatkowych funkcji, które wiążą się z dodatkową gratyfikacją finansową, od osiągnięć realizowanych w ramach podstawowego etatu. Nie powinno się ponownie uwzględniać w ocenie tych samych działań, za które pracownik otrzymuje już wynagrodzenie funkcyjne. Dotyczy to zarówno funkcji administracyjnych, jak i innych ról pełnionych poza podstawowym stanowiskiem (np. działalności redakcyjnej).

Dodajmy, że obecna praktyka przyznawania znaczącej liczby punktów za pełnienie funkcji, które są już wynagradzane, może osłabiać zaangażowanie tych osób w te działania dydaktyczne lub organizacyjne, które realnie przyczyniają się do rozwoju Uczelni w tych obszarach. Warto przy tym



zauważyć, że za samo wykonywanie obowiązków wynikających z podstawowego stanowiska (asystenta, lektora, adiunkta, profesora itd.) nie przyznaje się dodatkowych punktów – jest ono wynagradzane w ramach pensji zasadniczej. Tym bardziej zasadne jest pytanie, dlaczego w przypadku niektórych funkcji dochodzi do podwójnego premiowania: zarówno w formie wynagrodzenia funkcyjnego, jak i dodatkowych punktów w ocenie okresowej.

Uważamy, że takie rozdzielenie jest niezbędne dla zachowania przejrzystości, równości i spójności kryteriów oceny oraz dla uniknięcia podwójnego premiowania tych samych działań. Sugerujemy tym samym usunięcie z Załącznika nr 3 z katalogu punktów 1–4.

W tym kontekście należy podkreślić, że proponowane rozwiązania zawierają już mechanizm uprzywilejowujący wybrane grupy pracowników. Zgodnie z §3, punkt 4.15, na wniosek pracownika pełniącego funkcję prorektora, dziekana, prodziekana lub dyrektora szkoły doktorskiej, Rektor na czas sprawowania danej funkcji może obniżyć o połowę progi punktowe w ocenie działalności naukowej. Oznacza to, że w systemie istnieje już narzędzie kompensujące zwiększone obciążenie obowiązkami administracyjnymi. Jeżeli zatem pojawia się obawa, że osoby pełniące wysokie funkcje mogą mieć trudności ze spełnieniem standardowych kryteriów oceny okresowej, może ona zostać rozstrzygnięta właśnie poprzez zastosowanie tego mechanizmu.

## **5. Uwzględnienie ryzyka nierównego dostępu do zadań organizacyjnych i jego konsekwencji dla oceny pracowniczej**

Pragniemy zauważyć, że istotny udział zadań organizacyjnych w systemie punktowej oceny może prowadzić do nierównomiernego dostępu pracowników do aktywności premiowanych punktowo.

W wielu przypadkach to kierownicy jednostek decydują o przydziale tego rodzaju zadań i funkcji (np. funkcje koordynatorów kierunkowych, opiekunów kół naukowych; opieka nad naukowcem wizytującym czy funkcje koordynacyjne w programach międzynarodowych). W efekcie część pracowników może być systematycznie pomijana przy redystrybucji obowiązków, co – mimo sumienności i szczerych chęci do angażowania się w życie naszej społeczności – przekładać się będzie na niższą ocenę okresową. Może to rodzić ryzyko niezamierzonych nierówności w traktowaniu pracowników i prowadzić do sytuacji sprzecznych z zasadami równego dostępu do możliwości rozwoju zawodowego, wynikającymi również z polityki antydyskryminacyjnej Uczelni i standardów dobrej kultury organizacyjnej.

W perspektywie Załącznika 3 do projektu zarządzenia należy rozważyć wprowadzenie



mechanizmów i procedur, które zapewniłyby większą przejrzystość i równomierność w przydziale zadań organizacyjnych – tak, aby ich dystrybucja nie wpływała w sposób niezamierzony na zróżnicowanie wyników oceny pracowniczej.

Proponujemy wprowadzenie oficjalnych ogłoszeń naboru do pełnienia określonych funkcji i zadań. Tym sposobem możliwa jest aktywizacja innych niż do tej pory osób pracujących.

#### **6. Docenienie zaangażowania w pozaakademickie obiegi wiedzy i działalność społeczną**

Pragniemy zwrócić uwagę na konieczność uwzględnienia w nowym systemie oceny pracowniczej różnorodnych form otwartej komunikacji naukowej i nowych form działalności badawczej, jak również aktywności na rzecz Uniwersytetu i jego społeczności, które nie zawsze mieszczą się w tradycyjnie definiowanych rolach i funkcjach właściwych dla instytucji szkolnictwa wyższego. Dotyczy to również działań o charakterze prospołecznym, takich jak zaangażowanie w organizacje związkowe. Związki zawodowe, choć odgrywają istotną rolę dla funkcjonowania wspólnoty akademickiej, pozostają niedostatecznie widoczne w formalnych kryteriach oceny – uważamy, że powinny znaleźć odzwierciedlenie w załączniku 3 dotyczącym osiągnięć organizacyjnych w instytucji.

Dodajmy, że podstawowym warunkiem uznania osiągnięć wykraczających poza przyjęty model uprawiania nauki czy klasyczne formy organizacji życia akademickiego jest ich rzetelne udokumentowanie. Z tego względu projektowany system oceny powinien być na tyle elastyczny, by obejmować tego rodzaju działania, jednocześnie zachęcając do ich dokumentowania. Co ważniejsze, powinien on sprzyjać aktywnemu uczestnictwu w życiu akademickim, wspieraniu jego otoczenia i obecności w szerszych, także pozaakademickich obiegach wiedzy.

Proponujemy dodanie w Załączniku 3 następujących osiągnięć do katalogu: „Pełnienie funkcji w związkach zawodowych, w szczególności: członkostwo w zarządzie, komisji rewizyjnej, pełnienie funkcji przewodniczącego/sekretarza, udział w komisjach uczelnianych jako delegat związku — 1 punkt za każdy miesiąc aktywności”.

#### **7. Rezygnacja z uzależniania oceny dydaktyki od wyników anonimowych ankiet studenckich**

W projekcie §3 punkt 5.7 (oraz załącznik nr 2, punkt 3 dot. oceny działalności dydaktycznej) przewidziano, że warunkiem uzyskania oceny pozytywnej w części B1 jest realizacja pensum dydaktycznego oraz uzyskanie pozytywnej oceny zajęć dydaktycznych w systemie USOS, przy



## OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

---

jednoczesnym warunkiem minimalnego poziomu zwrotności ankiet (co najmniej 50% uczestników zajęć). W tym kontekście należy podkreślić, że ankiety ze względu na swoją anonimowość i podatność na czynniki pozamerytoryczne nie stanowią wystarczająco wiarygodnego narzędzia do oceny jakości pracy dydaktycznej. Stoimy na stanowisku, że nie powinny one pełnić rozstrzygającego kryterium oceny nauczycieli akademickich (niezależnie od przewidzianego w projekcie warunku minimalnej zwrotności na poziomie 50% wypełnionych ankiet).

Zamiast tego, postulujemy wzmocnienie jakościowego aspektu oceny dydaktyki. W tym względzie chcemy podkreślić rolę koleżeńskich hospitacji zajęć (prowadzonych w sposób wspierający rozwój dydaktyczny), oceny merytorycznej materiałów dydaktycznych, ponadto analizy efektów uczenia się oraz ewaluacji opartej na dialogu w obrębie danej jednostki. Uzupełniająco mogą być uwzględniane inne formy informacji zwrotnej od studentów, jednak nie powinny one przesądzać o całościowej ocenie pracy dydaktycznej.

Proponujemy w §3 w punkcie 5.7 zapis: „W zakresie działalności dydaktycznej w części B1 uwzględnia się ocenę jakości zajęć dokonaną podczas koleżeńskich hospitacji; w szczególnych przypadkach mogą zostać uwzględnione również wyniki ankiet i ocena jakości zajęć dokonana przez osoby uczące się w systemie USOS”.

Mając na uwadze zróżnicowanie dyscyplin oraz specyfikę funkcjonowania poszczególnych jednostek w ramach Uniwersytetu, deklarujemy gotowość do dalszego udziału w pracach nad systemem oceny. Wyrażamy przy tym nadzieję, że przyjmowane rozwiązania będą stanowiły realne wsparcie dla rozwoju naukowego oraz jakości życia akademickiego w naszej Uczelni.

Z wyrazami szacunku,

Prezydium  
Międzyzakładowej Akademickiej  
Komisji Inicjatywy Pracowniczej Łódź



PREZYDIUM  
Międzyzakładowej  
Akademickiej Komisji  
INICJATYWY  
PRACOWNICZEJ ŁÓDŹ