



Co ważniejsze: kryterium ilościowe ponad jakościowe publikacji

dr hab. Agnieszka Ziótkowska, prof. UŚ

Podstawy prawne obowiązków nauczycieli akademickich

Art. 115 [Obowiązki nauczyciela akademickiego]

1. Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem:

1) dydaktycznym - należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;

2) badawczym - należy **prowadzenie działalności naukowej** lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;

3) badawczo-dydaktycznym - należy **prowadzenie działalności naukowej**, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.

2. Nauczyciel akademicki jest obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych.

§ 8 Rozp. MNiSW w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej, z dnia 22 lutego 2019 r., (Dz.U. z 2022 r. poz. 661) ze zm.

Oceny poziomu naukowego prowadzonej działalności naukowej w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych dokonuje się z uwzględnieniem następujących rodzajów osiągnięć naukowych:

1) artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych i w recenzowanych materiałach z międzynarodowych konferencji naukowych, zamieszczonych w wykazie tych czasopism i materiałów sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie [art. 267 ust. 2 pkt 2](#) ustawy, zwanym dalej „wykazem czasopism”;

2)⁵⁾ artykułów naukowych opublikowanych w niezamieszczonych w wykazie czasopism:

a) czasopismach naukowych lub

b) recenzowanych materiałach z międzynarodowych konferencji naukowych, ujętych w uznanej bazie publikacji naukowych o zasięgu międzynarodowym;

3) monografii naukowych wydanych przez wydawnictwa zamieszczone w wykazie tych wydawnictw sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie [art. 267 ust. 2 pkt 2](#) ustawy, zwanym dalej „wykazem wydawnictw”, redakcji naukowych takich monografii i rozdziałów w takich monografiach;

4) monografii naukowych wydanych przez wydawnictwa niezamieszczone w wykazie wydawnictw, redakcji naukowych takich monografii i autorstwa rozdziałów w takich monografiach;

5) przyznanych patentów na wynalazki, praw ochronnych na wzory użytkowe i wyłącznych praw hodowców do odmian roślin.

§ 12 Rozp. MNiSW w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej, z dnia 22 lutego 2019 r., (Dz.U. z 2022 r. poz. 661) ze zm.

Rodzaj publikacji	Podstawa punktacji / Charakterystyka	Wartość punktowa (standardowa)	Uwagi (np. nauki humanistyczne i społeczne)
Artykuł naukowy	Zgodnie z wykazem czasopism	20, 40, 70, 100, 140 lub 200 pkt	
Artykuł naukowy	Pozostale (§ 8 pkt 2)	5 pkt	
Monografia naukowa	Zgodnie z wykazem wydawnictw	80 lub 200 pkt	Wzrost o 50% (odpowiednio 120 lub 300 pkt)
Monografia naukowa	Pozostale (§ 8 pkt 4)	20 pkt	120 pkt po pozytywnej ocenie eksperckiej
Redakcja naukowa monografii	Monografia za 200 pkt	100 pkt	Wzrost o 50% (150 pkt)
Redakcja naukowa monografii	Monografia za 80 pkt	20 pkt	Wzrost o 100% (40 pkt)
Redakcja naukowa monografii	Monografia za 20 pkt	5 pkt	Wzrost o 100% (100 pkt dla nauk hum./ społ. lub 20 pkt po ocenie eksp.)
Rozdział w monografii	Monografia za 200 pkt	50 pkt	Wzrost o 50% (75 pkt)
Rozdział w monografii	Monografia za 80 pkt	20 pkt	
Rozdział w monografii	Monografia za 20 pkt	5 pkt	20 pkt w monografii po pozytywnej ocenie eksperckiej

Akty prawa wewnątrzuczelnianego

- Szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich (np. Załącznik do zarządzenia nr 142/2023 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 4 grudnia 2023 r. w sprawie określenia kryteriów oceny okresowej, trybu jej przeprowadzania oraz podmiotu dokonującego oceny okresowej nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Szczecińskim)

Kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich w zakresie działalności badawczej

- 1. Dorobek naukowy (publikacje)
- 2. Projekty badawcze
- 3. Cytowalność
- 4. Komerccjalizacja wyników badań i współpraca z otoczeniem gospodarczym i administracyjnym
- 5. Pozostałe aktywności/osiągnięcia

Zob. np. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie - KOMUNIKAT Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie z dnia 30 grudnia 2021 roku w sprawie określenia kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk

Sztywne progi punktowe

Systemy ocen pracowniczych na uczelniach stają się coraz bardziej zmatematyzowane, wyznaczając precyzyjne limity punktowe za publikacje jako główny warunek pozytywnej opinii.

Takie podejście jest ryzykowne, ponieważ może prowadzić do ignorowania innych form aktywności badawczej, m.in.:

- zdobytych nagród naukowych,
- aktywnego udziału w życiu naukowym (konferencje, recenzje doktoratów).

Zob. np. A. Giedrewicz-Niewińska, Ł. Niewiński, KRYTERIA OCENY OKRESOWEJ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH– WYBRANE ZAGADNIENIA, Radca Prawny. Zeszyty Naukowe, nr 4 (41)/2024, s.57-67.

Kryteria ilościowe/kryteria jakościowe

Rodzaj kryteriów	Opis i oceniane elementy	Punktacja jednostkowa
Ilościowe (A1)	Liczba artykułów naukowych z listy ministerialnej oraz materiałów z konferencji międzynarodowych, podzielona według progów punktowych:	
	* Artykuły z punktacją poniżej 70 pkt	0,1
	* Artykuły z punktacją 70 pkt	2
	* Artykuły z punktacją 100 pkt	5
	* Artykuły z punktacją 140 pkt	7
	* Artykuły z punktacją 200 pkt	8
Jakościowe (A2)	Wskaźniki prestiżu i wpływu publikacji:	
	* Liczba publikacji w czasopismach z Impact Factor (IF) – z wyłączeniem prac kontrybutorskich i listów	1,5
	* Sumaryczny współczynnik wpływu IF	0,5
	* Liczba cytowań (bez autocytowań) wg Web of Science Core Collection	0,08
	* Wskaźnik Hirscha wg Web of Science Core Collection	1

Grupa badawcza – przykłady slot/pkt

Stanowisko	Przy zatrudnieniu	Po okresie oceny
Asystent	180 pkt (min. 4 sloty, śr. 45 pkt)	315 pkt (min. 4 sloty, śr. 79 pkt)
Adiunkt	315 pkt (min. 4 sloty, śr. 79 pkt)	315 pkt (min. 4 sloty, śr. 79 pkt)
Profesor uczelni	450 pkt (min. 4 sloty, śr. 112 pkt)	450 pkt (min. 4 sloty, śr. 112 pkt)
Profesor	450 pkt (min. 4 sloty, śr. 112 pkt)	450 pkt (min. 4 sloty, śr. 112 pkt)

Grupa badawczo- dydaktyczna- przykłady slot/pkt

Stanowisko	Przy zatrudnieniu	Po okresie oceny
Młodszy asystent	<i>Min.1</i> sloty, śr. 40 pkt	120 pkt (min. 3 sloty, śr. 40 pkt)
Asystent	120 pkt (min. 3 sloty, śr. 40 pkt)	210 pkt (min. 3 sloty, śr. 70 pkt)
Adiunkt	210 pkt (min. 3 sloty, śr. 70 pkt)	210 pkt (min. 3 sloty, śr. 70 pkt)
Profesor uczelni	300 pkt (min. 3 sloty, śr. 100 pkt)	300 pkt (min. 3 sloty, śr. 100 pkt)
Profesor	300 pkt (min. 3 sloty, śr. 100 pkt)	300 pkt (min. 3 sloty, śr. 100 pkt)

Wymagania szczególne

co najmniej 75% punktów minimalnego progu punktowego muszą stanowić punkty uzyskane za publikacje w czasopismach z wykazu ministerialnego o wartości ≥ 70 pkt.

do dorobku publikacyjnego w ramach minimalnego progu punktowego zaliczane są punkty za: a) artykuły w czasopismach z wykazu ministerialnego o wartości ≥ 100 pkt., b) monografie wydane przez wydawnictwa z II poziomu i redakcje takich monografii.

Sloty

Przy ocenie wymagane jest wypełnienie co najmniej 3 slotów, w tym:

- a) asystent - 2 sloty o wartości ≥ 40 pkt. każdy,
- b) asystent ze stopniem doktora i adiunkt ze stopniem doktora - 2 sloty o wartości ≥ 70 pkt. każdy,
- c) adiunkt ze stopniem doktora habilitowanego i profesor uczelni - 1 slot o wartości ≥ 100 pkt. i 1 slot o wartości ≥ 70 pkt.
- d) profesor - 2 sloty o wartości ≥ 100 pkt. każdy.

Albo: wymagane są 3 osiągnięcia artystyczne, w tym 2 za co najmniej 50 pkt. oraz 1 za 100 pkt.

Model punktowy

Przy ocenie wymagane jest:

uzyskanie za publikacje w
czasopismach i wydawnictwach z
wykazu ministerialnego, co najmniej:

- 140 pkt. przez magistra,
- 210 pkt. przez doktora,
- 280 pkt. przez doktora habilitowanego i profesora.

Porównanie

W modelu slotowym pracownik jest rozliczany z tego, czy jego 4 najważniejsze prace mają wysoką punktację (wysoka jakość).

W modelu punktowym liczy się to, czy suma punktów ze wszystkich prac przekracza próg określony przez rektora.

Najważniejsze jest sprawdzenie zarządzenia wewnątrzuczelnianego, ponieważ to ono definiuje konkretne liczby slotów i punktów wymaganych dla danego stanowiska (asystent, adiunkt, profesor)

Cecha	Sloty (Udziały jednostkowe)	Punkty "bez slotów"
Główny cel	Ewaluacja dyscypliny naukowej i walka o kategorię (A/B+).	Bieżąca ocena indywidualna pracownika i jego aktywności.
Limit	Ściśle określony: zazwyczaj max 4 sloty na osobę w okresie ewaluacji.	Zazwyczaj brak sztywnego górnego limitu – liczy się suma wszystkich dokonań.
Co się liczy?	Tylko najwyżej punktowane prace, które najlepiej budują wynik dyscypliny.	Cały dorobek, w tym mniejsze publikacje, komunikaty etc.
Strategia	„Publikuj rzadziej, ale w topowych pismach” (liczy się wysoka średnia wartość slotu).	„Bądź aktywny na wielu polach” (liczy się każda aktywność badawcza i dydaktyczna).
Wartości progowe	Np. dla asystenta min. 4 sloty o średniej 45 pkt (łącznie 180 pkt).	Punkty za artykuły (od 5 do 200 pkt), monografie i rozdziały.

Perspektywy polityki publikacyjnej

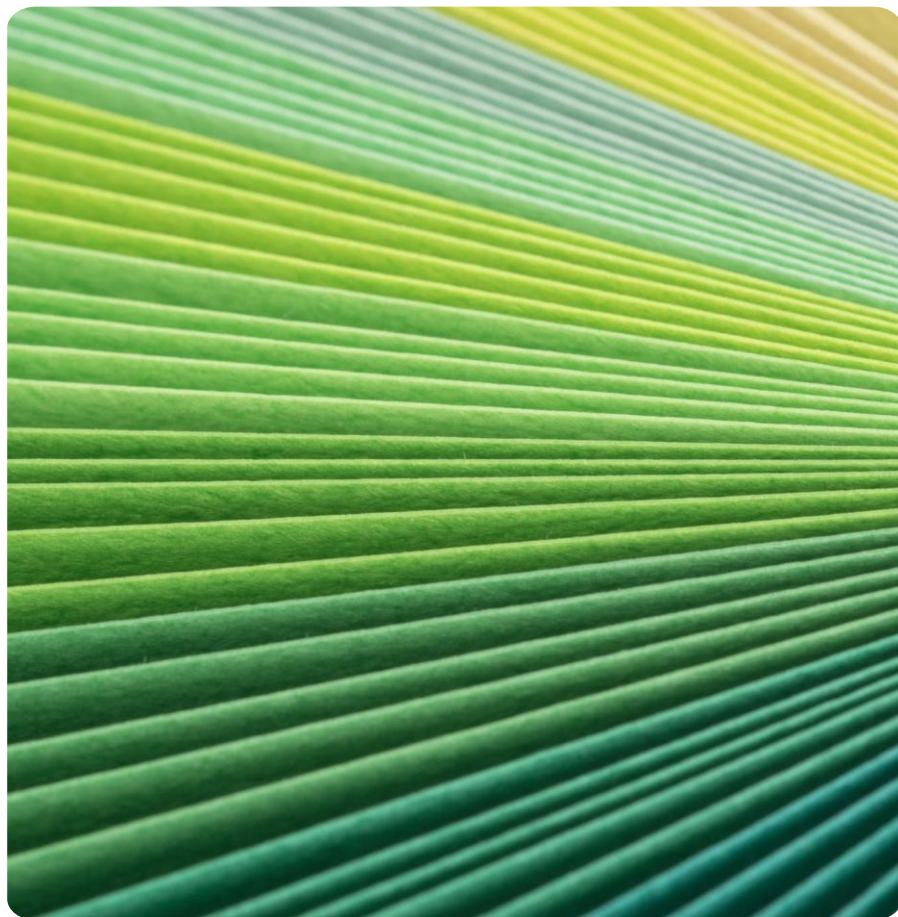
- Perspektywa systemowa
- Perspektywa uczelni
- Perspektywa badacza

Źródła rozbieżności

Niestabilność punktacji czasopism

Brak spójnych mierników dla wszystkich dyscyplin- te same punkty w różnych dyscyplinach znaczą co innego

Rozbieżności wynikają także z dominacji scentralizowanych, krótkoterminowych mierników administracyjnych (polityka uczelni) nad merytoryczną, długoterminową logiką rozwoju naukowego (polityka naukowca).



Publikowanie



Interes Uczelni - maksymalizacja liczby publikacji afiliowanych w jednostce w czasopiśmie o najwyższej punktacji ministerialnej. Jednostka dąży do optymalizacji portfela publikacyjnego poprzez strategiczne zarządzanie afiliacjami i kontrolowanie wyboru czasopism przez pracowników.



Interes nauczyciela akademickiego - realizacja ambitnych, często długoterminowych badań i publikacja wyników w prestiżowym i najważniejszym dla danej dyscypliny czasopiśmie, niezależnie od aktualnej punktacji krajowej. Nauczyciel dąży do wpływu merytorycznego na swoją dziedzinę.

Interes nauczyciela akademickiego

Priorytet Merytoryczny

Publikowanie w najważniejszym dla dziedziny czasopiśmie lub wydawnictwie, nawet jeśli ma ono niższy IF w porównaniu do czasopism interdyscyplinarnych lub czasopism z listy ministerialnej.

Współpraca

Nawiązywanie współpracy z badaczami zagranicznymi, która jest merytorycznie uzasadniona i wnosi realną wartość do publikacji, a nie jest jedynie formalnym wymogiem.

Uznanie w Środowisku

Dążenie do uznania przez międzynarodową społeczność ekspertów w swojej wąskiej specjalizacji.

Skutki presji na badacza - dylematy

Gdy jednostka narzuca pracownikom wymóg szybkiego generowania punktów, sprzyja to:

- **Segmentacji badań**- dzielenie wyników jednego dużego projektu na kilka mniejszych artykułów (tzw. **salami slicing**) w celu zwiększenia liczby publikacji.
- **Wybór "bezpiecznych" czasopism** -publikowanie w czasopismach, które mają pewną, punktację w wykazie krajowym, nawet jeśli ich znaczenie dla globalnej nauki jest mniejsze, a proces recenzji jest szybszy.
- **Ryzyku publikacji w drapieżnych czasopismach**
- **„Zarządzaniu strategicznemu” pasji badacza**
- Dylemat czy budować nazwisko na szerokiej obecności w swojej dziedzinie, czy zaryzykować lata milczenia dla jednego tekstu np. w *Nature* lub *Lancet*.

Skutki presji

- Naukowiec musi **zmieniać tematykę lub język badań**, by pasowały do wymagań czasopism z listy rankingowej, w której szybciej tekst przechodzi recenzje, co prowadzi do utraty wpływu na lokalne środowisko.
- Potrzeba/Konieczność **włączania osób**, które wniosły minimalny wkład, tylko w celu spełnienia wymogu polityki publikacyjnej uczelni albo podniesienia szansy na publikację.
- **Mobilność** może wymagać od naukowca godzenia wyjazdów z bieżącymi obowiązkami, co prowadzi do chronicznego przemęczenia i spadku jakości w zakresie publikacji i badań, choć mobilność sama w sobie stanowi wartość.

Skutki presji na
jednostkę/wydział/instytut

Zatrudnienie "na ewaluację", - jednostki mogą zatrudniać (lub proponować ułamkowe etaty) wysoko punktowanyh naukowcom tylko na czas trwania ewaluacji (np. rok przed złożeniem wniosku), wyłącznie w celu wliczenia ich dorobku.

Wnioski pozorne

Polityka publikacyjna tworzy rozbieżność między tym, co jest dobre dla nauki i kariery danego naukowca (wysokiej jakości, autorytet merytoryczny), a tym, co jest korzystne dla statystyki ewaluacyjnej jednostki (wielopunktowy i szybki dorobek).

Dążenie do ideału

Przyjazna uczelnia dla naukowca, to zrównoważona polityka naukowa , to środowisko pracy, w którym indywidualny sukces naukowca (awans, grant, przełomowa publikacja) automatycznie przekłada się na sukces jednostki (punkty ewaluacyjne, kategoria), wtedy ich polityki stają się spójne.

Strategia publikacyjna ewoluuje wraz ze ścieżką awansu.

Polityka publikacyjna przyszłości...

- Przyszła polityka publikacyjna powinna kłaść nacisk na **jakość, etykę, transparentność i realny** wpływ na społeczeństwo (social impact), stopniowo odchodząc od obecnego modelu kładącego nacisk na wskaźnik ilościowy.
- Potrzeba głębokiej **reformy kulturowej w środowiskach akademickich**. Reforma musi eliminować zjawiska takie jak „fabryki artykułów” czy dopisywanie autorów (tzw. guest authorship).

- Nowa kultura powinna promować **autentyczną współpracę** interdyscyplinarną i międzynarodową, gdzie udział każdego badacza jest ceniony za merytoryczny wkład, a nie za to, jak „dzieli się punkty”.
- Reforma kulturowa ma przywrócić **etos naukowca-odkrywcy**, który powinien być motywowany dążeniem do prawdy obiektywnej, a nie optymalizacją portfela publikacyjnego pod kątem slotów a nie naukowca-managera punktów.

- Naukowiec potrzebuje **stabilności i czasu** na badania co stoi w sprzeczności z krótkookresowymi cyklami oceniania (np. co 2 lata) wymuszającymi bieżącą produktywność w celu uzyskania pozytywnej oceny ewaluacyjnej i zachowania etatu