

Vyjádření výboru odborové organizace FF UK k nultému kolu *Hodnocení akademických pracovníků*.

Cílem tohoto dokumentu je shrnout kritickou zpětnou vazbu zaměstnanců a zaměstnankyň z řad členů odborové organizace vůči „nultému kolu“ *Hodnocení akademických pracovníků*, které na FF UK probíhalo v pěti vlnách v letech 2023-2025 a nyní probíhá znovu v případech, kdy má být prodlužována smlouva na dobu určitou. Toto vyjádření odborové organizace FF UK se zakládá na komunikaci s členskou základnou a je určeno všem hodnoceným zaměstnancům a zaměstnankyním, jakož i vedení fakulty.

Proces hodnocení: zbytečná byrokracie a ignorování podmínek práce

Hodnocení akademických pracovníků je zbytečně přebyrokratizovaný, nedostatečně transparentní proces, jehož hlavním reálným efektem je disciplinace zaměstnanců. Hodnocení by přitom mělo zaměstnance a zaměstnankyně směřovat i pozitivně a navádět je v jejich dalším kariérním postupu. Je ve své podstatě nespravedlivý a diskriminační, protože při hodnocení výkonu nebere do úvahy rozdíly v mzdovém ohodnocení a pracovních podmínkách hodnocených jednotlivců ve sledovaném období (např. zajištění adekvátního a přijatelně vybaveného pracovního místa či kvalitní grantové podpory). Tyto nerovnosti navíc může do budoucna reprodukovat, pokud se výsledky hodnocení promítnou do pohyblivých složek mzdy. Stejně tak nulté kolo nezohlednilo dopad pandemie, zejména na rodiče, přestože tato okolnost byla opakovaně vznášena na jednání odborů s vedením FF UK. Nezohlednění rozdílných podmínek během pandemie systematickou formou ve výsledku znamená, že se měří stejným metrem vědecký výkon matky samoživitelky, která strávila s dětmi dva roky on-line výukou, i samostatně žijícího akademika, který měl klid pro vlastní tvorbu. Někteří zaměstnanci, kteří na svých pracovištích pomáhali výrazněji se zvládnutím pandemie (např. přípravou a organizací ústavní online výuky či souvisejícími úkoly jako bylo např. testování), také uvádějí, že jejich práce nebyla dostatečně zohledněna. Stejně tak nejsou brány v potaz rozdíly mezi jednotlivými pracovišti, která se výrazně liší např. co do počtu studentů, kvalifikačních prací a tím pádem i v nárocích na zaměstnance a zaměstnankyně

a jejich časové možnosti. I proto se domníváme, že by bylo vhodné zavést do hodnocení i prvek ocenění, kterým by bylo možné tyto odlišnosti postihnout. Absence ocenění pak vytváří dojem, že cílem hodnocení je pouze vyvinout jednostranný, mechanický tlak na výstupy.

Za závažnou pak považujeme skutečnost, že v hodnocení nebyly zohledněny následky útoku na fakultu z prosince 2023. Zatímco studující získali úlevy jako automatické prodloužení maximální doby studia, zaměstnancům a zaměstnankyním žádná reálná úleva v rámci procesu hodnocení poskytnuta nebyla, s výjimkou posunutí začátku kol hodnocení následujících po útoku. Obecně hodnocení vyvolává dojem, že se zaměřuje na “tresty” pro ty, kdo nepracují řádně, ale nepočítá s “odměnou” pro ty, kdo pracují kvalitně, jako by i velmi kvalitní výkon byl pokládán za samozřejmý. To je demotivující, zvláště vzhledem k netransparentní a v závislosti na rozpočtové situaci fakulty se měnící politice zanořování mezd z grantových prostředků.

Kritéria, průběh a výsledky hodnocení

Z hlediska kritérií, průběhu a výsledků hodnocení není jasný vztah tohoto procesu na FF UK k analogickým hodnocením na jiných filozofických fakultách v ČR a Akademii věd. I když FF UK nepovažovala za nutné do hodnocení výkonu zahrnout i výši mezd a další podmínky, které zaměstnavatel k hodnocenému výkonu poskytuje, je logické očekávat, že hodnocení zaměstnanci budou svůj výkon porovnávat s kolegy na analogických pracovištích jinde. V kontextu podfinancování FF UK pak výsledek hodnocení může být nejen celkově demotivující, ale i stimulovat k částečnému či úplnému přesunu činnosti na jiná pracoviště, kde lze realisticky očekávat lepší symbolické i finanční ohodnocení. Hodnocení písmeny A-E se pak jeví jako demoralizující, zejména v situaci, kdy je většina zaměstnanců a zaměstnankyň, jejichž výkon je hodnocen jako odpovídající jejich pozici, hodnocen písmenem C.

I přes deklarovaný důraz na kvalitu a citlivost k vnitrooborovému srovnání (viz přílohy 1 a 2 [zde](#)) se zdají být vysoko hodnoceny zejména bibliometrizovatelné výsledky, což je nevhodný postup pro humanitní a společenskovědní obory.¹

¹ Kritika tohoto přístupu je všem stranám dobře známá - řídí se STEM obory a jejich publikační praxí, pro tzv. měkké humanitní disciplíny jsou nevhodná a v důsledku mohou stimulovat i ke špatným publikacím, například preference kratších a odborně méně hodnotných textů v okrajovějších časopisech z nehumanitního spektra, které jsou zahrnuty ve Web of Science.

Řazení časopisů podle impakt faktoru a jejich dělení do kvartilů při soustavné preferenci prvního (případně druhého) kvartilu vede v humanitních i sociálních vědách (ale i ve vědách přírodních) k oslabování některých podoborů a paradigmat (v přírodních vědách také např. k oslabování výzkumu léků na nemoci důležité v chudších zemích) na základě natolik problematického kritéria, jakým je akumulovaná rychlá citovanost. Ve filozofii je takto na počet časopisů v prvním a druhém kvartilu "úspěšná" analytická filozofie, v areálových studiích se disproporčně velký počet časopisů v prvním a druhém kvartilu věnuje Číně a jen málo Latinské Americe či Střední Evropě, v politologii je zde jasná převaha komparativní politologie oproti politické teorii (klíčový časopis pro výzkum ideologií *Journal of Political Ideologies* je ve čtvrtém kvartilu). Umístění v kvartilech či decilech je navíc volatilní a podléhá intelektuálním módám. Naproti tomu jsou podhodnocovány domácí seriálové a v některých případech i monografické publikace, což je v rozporu s Metodikou 17+,² proklamovanou třetí rolí univerzity i některými grantovými zakázkami, které požadují jako hlavní výstup právě monografie či dokonce především popularizaci.

Podhodnocení se týká nejen česky psaných monografií, ale i zahraničních, jejichž řešitelské kolektivy jsou složené z větší části z domácích autorů a autorek. V rámci zahraničních publikací zase faktický důraz na anglosaský publikační prostor znevýhodňuje zejména ty obory a výzkumná témata, pro něž jsou relevantní publikace v jiných jazycích. Přestože deklarovaná kritéria hodnocení slibují toto zohlednit, z hlediska hodnocených panují pochyby, do jaké míry se tak reálně dělo. Zajímavé by bylo provést statistickou analýzu hodnocených publikací z hlediska vztahu mezi výsledkem hodnocení na jedné straně a jazykem a typem publikace na straně druhé. I v rámci zahraničních publikací v angličtině však v některých případech hodnocení vedlo k paradoxním výsledkům, kdy např. přehledová publikace uznaná jako povinná četba na univerzitách Ivy League byla hodnocena nízkou známkou nebo kdy hodnocená publikace dosáhla nižšího skóre, než jakého již dříve dosáhla v rámci národního hodnocení podle M17+

Dle M17+ se hodnotí výzkumné organizace, zatímco hodnocení FF UK je vysoce individualizované a neumožňuje přihlédnout k dělbě práce na pracovišti.

² Zejména M3 – Společenská relevance, M5 – Strategie a koncepce.

Podceňované zůstávají aktivity, na nichž činnost oddělení stojí (ediční práce, organizace konferencí a workshopů, pedagogická činnost, psaní a podávání grantů, síťování), což tuto práci devaluje a znesnadňuje děbu práce při řízení základních součástí (všichni jsou motivováni, aby se zaměřili na produkci článků v angličtině namísto jiné, avšak potřebné a časově náročné práce). Samotný fakt, kdy hodnocení jednotlivce vychází primárně z jeho publikací a všechny ostatní činnosti mohou celkový výsledek pouze modifikovat, se jeví jako principiální podhodnocení výuky, zvláště s ohledem na to, že pedagogické zatížení mezi jednotlivci i obory je velmi rozdílné.

I věda je „týmový sport“ a na FF by mělo být vytvářeno prostředí, které toto podporuje. V hodnocení proto chyběla část týkající se spolupráce s ostatními v rámci pracovního kolektivu, například učení se od zkušenějších kolegů a kolegyň. Takto vysoce individualizované hodnocení může rovněž působit tenze na osobní a kolegiální úrovni, například když v některých případech mají stejné hodnocení kolegové s výrazně odlišně kvalitními výstupy nebo když naopak není ani jednomu zřejmé, proč jsou jejich hodnocení na dané škále odlišná. Kolegiální sdílení zkušeností z procesu hodnocení a jeho výsledků se naopak jeví jako vhodná strategie zlehčení a dekonstrukce tohoto disciplinačního opatření.

Dopad nultého, pilotního hodnocení

Aktuální hodnocení mělo být „pilotním“ či „nultým“ a mělo především přispět ke kalibraci celého systému a neměly z něj vyplývat žádné přímé personální důsledky, což ne vždy platilo. Od tohoto pilotního hodnocení se nejen odvíjí nastavení kariérních plánů a náplní práce, ale také se propisuje do nového modelu financování základních součástí. Problematické je zpětné uplatňování kritérií hodnocení na období, kdy kritéria nebyla známa, a nebylo tudíž možné se jim přizpůsobit. Kritéria by měla být známa předem, na začátku hodnoceného období, aby zaměstnanci a zaměstnankyně věděli, na co se mají v daném období soustředit. Příkladem retroaktivity v kariérních plánech je pokyn odevzdat habilitační spis do tří let. Žádný předpis však tříletou lhůtu nestanovuje a devítiletá lhůta od doktorátu vstoupila v platnost až v roce 2022. Obecně je otázka, zda je smysluplné, aby habilitace byla pracovní povinnost vyplývající z kariérního řádu, spíše než osobní meta a ambice. Problematická je rovněž návaznost hodnotících kritérií na dosavadní náplně práce (zaměstnanec

nemůže být zpětně penalizován za to, že neplní kritéria, která mu byla sdělena dodatečně).

Někteří zaměstnanci si stěžovali, že vedoucí seminářů a oddělení, kteří znají své podřízené lépe než ředitelé velkých ústavů, se nemohli zapojit do procesu hodnocení. Mechanické hodnocení posiluje hierarchický vztah mezi ředitelem ústavu/katedry a zaměstnancem tím, že je výrazně individualizované a soustředí se na kvantifikovatelné výstupy v podobě publikací impaktovaných článků v angličtině a neumožňuje přihlédnout ke specifickým podmínkám pracoviště či jednotlivce. Proces a způsob hodnocení tak působí mechanicky a je otázkou, zda zaměření se na jednotlivce skutečně přispěje ke zvýšení kvality práce a motivace zaměstnanců a zaměstnankyň, namísto snahy zajistit podnětné, profesionální a transparentní pracovní prostředí.

Vedoucí by přitom měli plnit zejména roli manažera pracoviště, tj. znát kariérní cestu, náplň práce i osobní situaci zaměstnanců a zaměstnankyň, pomáhat jim nejenom s rozvojem výuky, publikačními a grantovými strategiemi, ale také jim poskytovat zpětnou vazbu, řešit v rámci možností jejich problémy a takto přistupovat ke všem na pracovišti.

Procesní nesrovnalosti a další jednotlivé připomínky:

- Situace, kdy jsou zaměstnanci fakulty hodnoceni jinými zaměstnanci fakulty, hrozí střetem zájmů. Zvláště v instituci, která je dlouhodobě ve finančních obtížích a kde probíhá slučování oborů a kateder, lze těžko zamezit tomu, že hodnocení „konkurenčního“ pracoviště bude předpojaté. Na druhou stranu oborová konkurence panuje i mezi fakultami UK a univerzitami v ČR.
- Konsistence činnosti všech komisí. Jak ji fakulta zajistila? Měly jednotlivé komise jednotné metodické pokyny k hodnocení nad rámec [Manuálu pro hodnocení publikací](#) a jsou veřejně (či na intranetu) dostupné hodnoceným zaměstnancům?
- V některých komisích byli přítomni pouze muži, což může mít značný dopad na výsledky hodnocení. Tato situace mohla přispět k tomu, že hodnocení diskriminuje pečující osoby, tedy zejména ženy s nezletilými dětmi a osoby pečující o nemohoucí rodinné příslušníky. A naopak privilejuje ty osoby, které se nacházejí v životní fázi bez jiných závazků, než je práce. Tuto skutečnost by samozřejmě bylo potřeba prokázat

daty, analýzou nejenom výsledků hodnocení, ale také mzdových a jiných pracovních podmínek hodnocených zaměstnanců a zaměstnankyň.

- Hodnocení nebere v potaz, že si zaměstnanci a zaměstnankyně hradí mnohdy jak náklady potřebné na výzkum, tak na pedagogickou činnost, jako jsou tisk, korektury, výjezdy na konference, atp.
- Zcela netransparentní se jeví role „koordinátora hodnocení“ a jeho zásahů do procesu hodnocení.
- Při hodnocení lektorů a lektorek nastaly problémy s naplňováním příslušného [Opatření děkana 17/2022](#) (neproběhnuvší hospitace, nemožnost nahrát do profilu hodnoceného ukázky výukových materiálů a metod).
- V některých případech nedocházelo v rozporu s tímto Opatřením k pohovorům mezi vedoucím ZS a zaměstnanci.
- Byl zaznamenán případ, kdy někteří zaměstnanci v rozporu s OD 17/2022 neměli možnost vyjádřit se k osobám hodnotitelů, ani nevěděli, kdo je bude hodnotit.
- V některých případech následné hodnocení předcházející okamžiku prodlužování smlouvy na dobu určitou nebylo zahájeno v souladu s předepsanými lhůtami, aplikace správně nefungovala či generovala mylné informace o lhůtách hodnocení (za což se vedení FF omluvilo s vysvětlením, že jde o lhůtu pořádkovou a že s jejím porušením OD nespojuje žádnou překážku hodnocení). Zaznamenali jsme však i názor, podle něž se skutečnost, že systém padá, propisuje z OBD nesmysly a je poruchový, paradoxně jeví jako milý záblesk lidskosti v celém procesu.
- Nejasný je význam a role elektronické evaluace výuky v procesu hodnocení či zda mohou (nebo by měly) mít na výsledek hodnocení vliv závěrečné zprávy ombudskanceláře v případech, kdy je pochybení prokázáno.
- Ne vždy byly úplně vypořádány námitky.
- Malý prostor byl v jinak velmi rozsáhlém dotazníku věnován možnosti dát zaměstnavateli zpětnou vazbu zdola.
- A konečně: Jaký náklad celý proces “nultého” hodnocení pro fakultu v součtu znamenal a z jakého zdroje byl pokryt?