

Zaključki delavnice »Kriteriji znanstvenega napredovanja v Sloveniji« – izsledki in priporočila

Delavnica, ki se je odvila 15. 9. 2020 v Izoli, se je osredotočala na kriterije za izvolitev v znanstvene nazive in zastavila vprašanje ali sedanji sistem v Sloveniji omogoča napredovanje znanstvenikov_ic na ustrezen način. Cilj je bilo oceniti, kaj so anomalije sistema in koga sistem favorizira oz. diskriminira. To je prva izmed štirih delavnic, na katero so bili vabljeni predstavniki in predstavnice različnih generacij, položajev znotraj organizacij, različnih ved ter organizacij (predstavniki privatnih, zasebnih univerz, inštitutov ter agencij). Delavnico je vodila dr. Jovana Mihajlović Trbovc, raziskovalka na ZRC SAZU in koordinatorka skupine Alt+G (Skupine za vzpostavljanje alternativnih infrastruktur za enakost spolov v akademskih ustanovah, ki združuje 35 posameznikov s 17 raziskovalnih organizacij iz Slovenije).

Na delavnici, v kateri je sodelovalo 21 oseb, so udeleženci skozi debato po skupinah skušali zaznati splošne težave v sistemu napredovanj in predlagati rešitve zanje. Iztočnica je bilo vprašanje: **Kaj bi bilo potrebno spremeniti v sedanjem sistemu napredovanj?**



Sistemske težave

- Nezadostno financiranje, ki še vedno ne dosega 1% BDP. Ta minimalna višina sredstev je v predlogu Zakona o raziskovalni in inovacijski dejavnosti, ki je bil v obravnavi leta 2019. Zato menimo, da je financiranje v minimalni višini 1% BDP nujno.
- Pogosto so meritokratski elementi evalvacije znanstvenikov in znanstvenic zgolj navidezni.
- Premalo je razpisov za odprtje novih programskih skupin, kot edinega vira stabilnega financiranja. Omogočiti je treba ustanavljanje novih programskih skupin, ki bi sledile smernicam sodobne znanosti, v nasprotju z ohranjanjem 20-letne zapuščine obstoječih programskih skupin.
- Razlike med pedagoškim in raziskovalnim delom, ki pa se meri z istimi pogoji. Pedagoškemu osebju pedagoške obveznosti zmanjšujejo priložnosti za raziskovalno delo in (kakovostnejše) objave, medtem ko raziskovalci nimajo dostopa do študentov, kar jim zmanjšuje možnosti in priložnosti za mentorstvo.
- Premalo povezovanja pedagoškega in raziskovalnega dela in samih pedagoških in raziskovalnih institucij.
- Pri sestavi komisij (habilitacijskih, kadrovskih itd.) je pogosto formalni naziv pomembnejši od izkušenj.
- Obup zaposlenih v akademskih in raziskovalnih vodah vodi v pogosta prehajanja kakovostnih kadrov v gospodarstvo, kar ima dolgoročne negativne učinke na kakovost izvajanja znanosti.

CHANGE



<https://www.change-h2020.eu/>



CHANGE_H2020

ACT



<https://act-on-gender.eu/>



ACTonGender

Neenak položaj oz. diskriminacija

- Komisije za izvolitve oz. senati na univerzah imajo diskrecijsko pravico pri izvolitvah ter pogosto z glasovanjem odločajo o položajni in finančni usodi posameznic in posameznikov, tudi takih, katerih kakovost dela ter proaktivnost ne poznajo. Zato je treba natančno definirati, kdaj se lahko uporabi diskrecijska pravica ter kdo in kdaj jo lahko uveljavi.
- Znanstveni svet ARRS ima neupravičeno veliko vlogo pri odločanju o napredovanju posameznic in posameznikov, ki ne izpolnjujejo enega izmed pogojev za napredovanje v naziva višji znanstveni sodelavec/sodelavka ter znanstveni svetnik/svetnica. Namreč, Znanstveni svet je v poziciji, da ocenjuje kandidate, katerih delo (kot tudi celo znanstveno področje) poglobljeno (ali sploh) ne pozna.
- Prihaja do medgeneracijskega konflikta, kjer so se v zadnjih letih zaostrovala pravila za napredovanje, kar mlajši generaciji otežuje doseganje istih nazivov v primerjavi z (včasih le malo) starejšimi kolegicami in kolegi. Tako se dogaja, da imata isti naziv dva raziskovalca_ke, ki sta ga pridobila pod precej različnimi pogoji.
- Pedagoški sodelavci so prerediti vključeni v projektne skupine.
- Ker bodo v kratkem načrti enakosti spolov (t.i. Gender Equality Plans, GEP) v shemi Horizon Europe eden od nujnih pogojev za sodelovanje na razpisu, institucije, ki ne bodo imele GEP ne bodo mogle kandidirati za pridobivanje sredstev. Vendar tovrstni načrti ne smejo postati zgolj formalizem, ampak dejanska institucionalna sprememba. Tukaj bi slovenske institucije, ki tovrstne načrte že imajo, lahko pomagale institucijam, ki te izkušnje še nimajo.

Etična vprašanja

- Mentorska mesta se pogosto neformalno dodeljujejo glede na »pripadnost«/»všečnost« vodji programske skupine ali prihaja do klientelističnih dodeljevanj mentorstev. Na ta način eni izpolnijo kriterije za napredovanje, drugi pa ne, neodvisno od njihove siceršnje raziskovalne uspešnosti in kakovosti/ustreznosti njihovega mentoriranja.
- Vključevanje v programske skupine pogosto poteka na neformalen način, z vključevanjem osebnih (prijateljskih) zvez in poznanstev, kjer pogosto ne igrajo vlogo kakovostne objave in izvajanje projektov.
- Pri potrjevanju v višji naziv znotraj univerz imajo premočno vlogo t.i. »sponzorji«, t.j. člani habilitacijskih/kadrovskih komisij, kar dopušča možnost manipulacij in neenakih možnosti za posameznice in posameznike brez »sponzorjev« (t.i. članov komisije, ki vokalno podpirajo napredovanja tudi v primerih nedoseganja kriterijev).

Kriteriji evalvacije

- Odhod v tujino ter pogoj mentoriranja nista vedno realno dosegljiva (pomanjkanje kadrov oz. nezmožnost nadomestiti predavanja, pomanjkanje financ ter ostale osebne okoliščine).

CHANGE



<https://www.change-h2020.eu/>



CHANGE_H2020

ACT



<https://act-on-gender.eu/>



ACTonGender

- V osnovi je sporno dejstvo, da je za habilitacijo (napredovanje v naziv) določen pogoj, katerega izpolnjevanje ni odvisno od (kakovosti) kandidatov in kandidatk, temveč od zunanjih pogojev, npr. elitistična pripadnost, »všečnost«, pomanjkanje sredstev za mlade raziskovalce, pomanjkanje sredstev za mobilnost, zasebni razlogi, ki preprečujejo mobilnost itn.
- Vrednotenje individualnega dela mora biti zmanjšano, saj je znanost nemogoče ustvarjati v osami. Skupnost, sposobnost koordiniranega, skupnega objavljanja znanstvenih člankov, skupna organizacija, povezovanje oddelkov/enot znotraj iste organizacije ali med organizacijami v Sloveniji imajo še vedno neprimerljivo manjši pomen v primerjavi z določilom, da je najpomembneje objavljati s čim manjšim številom avtorjev.

Morebitne rešitve:



Rešitve na makro (sistem) in mikro (organizacije) ravneh

- Sistemsko je potrebno spodbujati prehode med pedagoškimi in raziskovalnimi delavci, lahko tudi v obliki začasne zamenjave (npr. začasen prehod raziskovalcev v pedagoški proces ob daljši odsotnosti trenutnih pedagoških delavcev zaradi sobotnega leta ali zasebnih razlogov). To bi raziskovalcem omogočilo vključevanje v pogosto zelo zaželen pedagoški proces, pedagoškim delavcem pa omogočilo krajši oddih od pedagoških obveznosti, ko se lahko intenzivneje posvetijo raziskovanju (prijava projektov, sodelovanje na projektih, pisanje člankov). Predlagamo vzpostavitev podporne mreže med institucijami, ki bi tovrstne »prehode« zaposlenih omogočala. Take mreže je potrebno financirati (morebiti v smislu manjše medinštitutske programske skupine ali v obliki trajnejših projektov), sicer so odvisne od prostega časa in osebne zavzetosti posameznic in posameznikov, kar je neustrezen predpogoj za trajnejšo ohranitev podpornih struktur. ← **Mehanizmi mreženja okrog ponudb in povpraševanja za mentorstva in predavanja ipd. je predlog teme za naslednjo delavnico.**
- Potrebno je vzpostaviti mehanizem ocenjevanja mladih raziskovalk in raziskovalcev ter njihovih mentorjev (ocena kakovosti mentoriranja). S tem se prepreči zapoznelo dokončanje študija in onemogoči neuspešnim mentorjem pridobivanje novih mladih raziskovalk in raziskovalcev.
- Vzpostavitev kariernega svetovanja na ravni institucij z namenom obveščanja in informiranja o pogojih in možnostih za napredovanje. Dogaja se namreč, da mlajši sodelavci in sodelavke sploh ne poznajo pravilnikov, ki (na instituciji) urejajo napredovanja.
- Spodbujanje implementacije deklaracije DORA za izboljšanje ocenjevanja znanosti (<https://sfdora.org/>).
- Dokler je mentoriranje mladim raziskovalcem nujen pogoj za napredovanje, je prvenstveno potrebno spremeniti načine izbora mladih raziskovalcev. Predlog je ureditev, kjer bi se kandidat_ka in mentor_ica skupaj pripravila prijavo, ki bi se ocenjevala. Pogoj mentoriranja je treba spremeniti tako, da izrecno vključuje tudi somentoriranje in delovno mentorstvo. Potrebno je povečati dostopnost mentorstva čimvečjemu številu raziskovalcev, najboljšim mentorjem in kandidatom ter najboljšim idejam.

CHANGE



<https://www.change-h2020.eu/>



CHANGE_H2020

ACT



<https://act-on-gender.eu/>



ACTonGender

- Alternativno se mentorstvo lahko nadomesti z drugimi pogoji – predajanje znanja, komunikacija znanosti, izobraževanje (ne strogo akademsko).
- Dokler je odhod v tujino nujen pogoj za napredovanje, je nujno sistemsko spodbujanje (s finančnim prilivom) odhoda na sobotno leto, ki je sedaj prepuščeno sreči ter individualnim dogovorom z dekanom / vodjo. Ker je pogosto osebo težko pogrešiti na delovnem mestu za več mesecev, je potrebno najti mehanizme za a) olajšano financiranje takih odhodov (tudi za družinske člane) ter b) financiranje nadomestnega dela.
- Dopuščati izjeme pri napredovanju, ki bo temeljilo na celostni obravnavi kandidata oz. kandidatke. To bo zmanjšalo vpliv nemeritokratskih faktorjev (sreča, všečnost, socialni kapital) pri izpolnjevanju formalno zastavljenih pogojev in bo odprlo večji prostor za enake možnosti različnih kandidatov in kandidatke.
- Potrebno je redno posodabljanje oceno A3 v sistemu točkovanja na spletnih straneh ter v zbirki SICRIS.



Bibliometrija

- Prilagoditi merila glede na vedo (družboslovje in humanistika, kjer veljajo drugačne specifikne na eni strani, ter naravoslovje, medicina, tehnika in biotehnika na drugi).
- Spodbujanje in nagrajevanje soavtorstev, saj je deljenje točk s številom avtorjem in neupoštevanje kdo je vodilni (prvi oz. kontaktni) avtor problematično in spodbuja samostojne prispevke v revijah slabše kakovosti. Raziskovalne organizacije bi morale imeti sprejete tudi etične kodekse oz. pravilnike, v katerih bi med drugim morale biti opredeljene tudi smernice oz. navodila glede soavtorstva publikacij.
- Korenite spremembe v bibliometričnem sistemu, pri reorganizaciji pa naj sodelujejo tudi predstavniki mlajših generacij.
- Metričnih podatkov ni potrebno upoštevati kot izolirana in edina merila uspešnosti.



Novi elementi ocenjevanja, ki sedaj še niso v uporabi: celostna evalvacija

- Potrebna je bolj celostna oz. kakovostna evalvacija znanstvenikov in znanstvenic, ki bo ocenjevala celostno delo osebe, ne pa samo formalno izpolnjevanje rigidnih kriterijev. Formalističnost in rigidnost kriterijev spodbujata zlorabljanje obstoječega sistema.
- Evalvacija bi morala vključevati ne le formalno izpolnjevanje mentorstva, ampak oceno kakovosti mentoriranja.
- V evalvacijo bi bilo treba poleg publikacij vključiti tudi druge rezultate znanstvenega dela, kot so podatkovne zbirke in korpusi ter programska oprema. Pri ravnanju s podatki bi bilo treba med kriterije evalvacije vključiti tudi skladnost z načeli FAIR (i.e. najdljivost, dostopnost, interoperabilnost in ponovna uporabnost). V skladu z *Nacionalno strategijo odprtega dostopa do znanstvenih objav in raziskovalnih podatkov v Sloveniji 2015-20* bi morali biti odprto

CHANGE



<https://www.change-h2020.eu/>



CHANGE_H2020

ACT



<https://act-on-gender.eu/>



ACTonGender

dostopni vsi rezultati raziskovalnega dela, ki so financirani iz javnega denarja, ne le članki. V primeru neizpolnjevanja pogojev možnost penalizacije (npr. nezmožnost prijavljanja na nacionalne projekte).

- Evalvacija bi morala ovrednotiti in s tem spodbuditi komunikacijo znanosti: popularizacija znanosti, medijska prisotnost, organizacija dogodkov, pisanje knjig za širšo javnost, povezovanje med institucijami, mreženje, sodelovanje v mednarodnih konzorcijih. To naj dopolni oz. nadomesti rigidne in neegalitratne pogoje mentorstev in odhodov v tujino.
- Morebitno kršenje etičnih načel bi moralo vplivati na možnost napredovanja. Etične komisije v posameznih organizacijah ne smejo biti same sebi namen. Pri sestavi takih komisij predlagamo vključevanje sindikalnih zaupnic in zaupnikov iz posamezne organizacije ter predstavnikov mlajše generacije. Nujno pa v etični komisiji ne bi smeli sedeti direktorice in direktorji, dekani ter vodje odsekov / skupin / oddelkov zaradi večje transparentnosti pri odločanju in pri sprejemanju morebitnih vlog.

CHANGE



<https://www.change-h2020.eu/>



CHANGE_H2020

ACT



<https://act-on-gender.eu/>



ACTonGender