

**DOHODA o reformě hodnocení výzkumu**



**20. července 2022**

Jakožto signatáři této Dohody vnímáme potřebu reformy zavedené praxe hodnocení výzkumu. Naše vize spočívá v tom, že hodnocení výzkumu, výzkumných pracovníků a organizací bude přijímat a uznávat různorodé výstupy, postupy a aktivity, které vedou ke zvýšení kvality a vlivu výzkumu. Toto vyžaduje založení hodnocení primárně na kvalitativním posouzení, pro které je zásadní peer review, s podporou odpovědného využití kvantitativních ukazatelů. Toto je zásadní, mimo jiné, pro účely výběru výzkumných pracovníků, jejich kariérního postupu a odměňování, a rozhodování, které výzkumné projekty financovat a které výzkumné jednotky a organizace podporovat.

Hodnocení výzkumu v kontextu této Dohody zahrnuje:

* Hodnocení výzkumných organizací a jednotek/útvarů hodnotícími orgány, organizacemi zabývajícími se financováním výzkumu a jeho realizací za účelem přidělování finanční podpory; odpovědnost za investice z veřejných zdrojů; oznamování rozhodnutí týkajících se priorit ve výzkumu a zlepšování formulace a implementace výzkumných strategií.
* Hodnocení výzkumných projektů hodnotícími orgány, organizacemi zabývajícími se financováním výzkumu a jeho realizací a organizacemi udělujícími ocenění na poli výzkumu; za účelem přidělování finančních prostředků, informování o rozhodnutích týkajících se projektového řízení a budoucího financování výzkumu, a rozhodnutích o udělování cen a ocenění za dosažené výsledky.
* Hodnocení jednotlivých výzkumných pracovníků a týmů ze strany organizací zabývajících se financováním a realizací výzkumu a organizacemi udělujícími ocenění; za účelem přidělování finančních prostředků, propagace náboru a výběru nových pracovníků, profesního rozvoje a rozhodnutí o udělování ocenění a cen.

Dohoda se zaměřuje na konkrétní výzvy související s reformou hodnocení badatelů, výzkumných projektů, jednotek a organizací. Nebere v úvahu výkonnost na poli výzkumu na národní úrovni. Recenze výkonnosti jednotlivých institucí, které často berou v úvahu i aktivity netýkající se výzkumu, jsou mimo rámec této Dohody. Ačkoliv akademické hodnocení nespadá do rámce této Dohody, organizace mohou využít příležitosti a aplikovat Principy a Závazky obsažené v této Dohodě na hodnocení akademické činnosti.

Tato Dohoda vymezuje společný směr reformy hodnocení výzkumu, aniž by omezovala autonomii organizací.

Zavazujeme se dosáhnout reformy prostřednictvím Koalice organizací zabývajících se financováním výzkumu, organizací provádějících výzkum, národních/regionálních hodnotících orgánů a agentur a asociací výše uvedených organizací, učených společností a ostatních relevantních organizací v celosvětovém měřítku. Budeme společně pracovat za účelem umožnění systémové reformy na bázi společných principů dle domluveného časového harmonogramu, a usnadňovat výměnu informací a vzájemného učení mezi všemi zapojenými stranami, ochotnými zlepšit současnou praxi hodnocení výzkumu.

Za tímto účelem **jsme se dohodli, že**:

1. Naše kroky budou založeny na následujících Principech:

**Obecné principy pro zastřešující podmínky**

* Dodržujte pravidla etiky a etické postupy a usilujte o to, aby etika a integrita měly nejvyšší prioritu a nedocházelo v tomto ohledu k žádným kompromisům. Ověřujte si před i během hodnocení, že jsou dodržovány nejpřísnější standardy obecné i oborově příslušné etiky a morální integrity. Oceňujte metodickou preciznost a zajistěte její ochranu před různými zdroji předsudků a zaujatostí, a prosazujte rozšířené formy profesní a vědecké integrity, dodržujte normy morálního jednání, např. včasné sdílení výzkumných dat a výsledků, stavění na práci ostatních a postupování své práce ke kritické externí validaci.
* Chraňte svobodu vědeckého výzkumu zaváděním hodnotících rámců, které neomezují badatele v oblasti otázek, které si kladou, realizace výzkumu, metod nebo teorií. Omezte se pouze na nutné hodnotící rámce, neboť hodnocení musí přinášet užitek badatelům, institucím a subjektům poskytujícím finanční prostředky na výzkum.
* Respektujte autonomii výzkumných organizací zabezpečením nezávislosti výzkumných organizací v hodnocení svých badatelů za použití současných principů. Snažte se předejít rozporům mezi hodnocením výzkumu, badatelů a institucí, a mezi institucemi, aby nedošlo ke fragmentaci výzkumného a inovačního sektoru a byla umožněna mobilita výzkumných pracovníků.
* Zajistěte nezávislost a transparentnost dat, infrastruktury a kritérií potřebných pro hodnocení výzkumu a pro stanovení dopadů výzkumu; především srozumitelným a transparentním sběrem dat, algoritmy a ukazateli; zajištěním řízení a přijetí odpovědnosti výzkumné komunity ve vztahu ke kritické infrastruktuře a nástrojům, a umožněte těm, kteří jsou hodnoceni, přístup k použitým datům, analýzám a kritériím.

**Principy pro hodnotící kritéria a procesy**

Kvalita a dopad

* Zaměřte hodnocení výzkumu na jeho kvalitu. Oceňujte a odměňujte originální myšlenky, profesionální provedení výzkumu a výsledky, které posouvají hranici poznání. Odměňujte širokou škálu výzkumných úkolů, od základního a hraničního výzkumu po aplikovaný výzkum. Kvalita znamená, že výzkum je prováděn prostřednictvím transparentních výzkumných postupů a metod a výzkum je řízen takovým způsobem, který umožňuje systematické opakované využití dosavadních výsledků. Otevřenost výzkumu a ověřitelnost a reprodukovatelnost výsledků silně přispívají k jeho kvalitě. Otevřenost znamená včasné sdílení poznatků a dat a zároveň otevřenou spolupráci, včetně případné angažovanosti ve společnosti. Hodnocení by mělo spoléhat na kvalitativní posouzení, ve kterém ústřední roli hraje proces peer review a v případě potřeby s podporou odpovědného použití kvantitativních ukazatelů.
* Uznávejte příspěvky posouvající hranici poznání a (potenciální) dopad výsledků výzkumu. Dopad výsledků výzkumu znamená účinky vědecké, technologické, ekonomické a/nebo sociální povahy, ke kterým může dojít v krátkodobém, střednědobém nebo dlouhodobém horizontu, a které se liší podle jednotlivých vědních oborů a typů výzkumu (např. základní a hraniční výzkum vs. aplikovaný výzkum).

Diverzita, inkluzivnost a spolupráce

* Přijímejte různorodost výzkumných aktivit a postupů s rozmanitými výstupy, odměňujte včasné sdílení a otevřenou spolupráci. Berte v úvahu úkoly jako např. peer review, školení, mentorování a vedení doktorandů, zkušenosti ve vedoucích rolích a případně komunikaci v rámci vědecké komunity a komunikaci ve směru do společnosti, podnikatelskou činnost, zhodnocování znalostí a spolupráci mezi akademickou sférou a průmyslem. Přihlížejte k široké škále výzkumných výstupů, jakými jsou např. vědecké publikace, data, software, modely, metody, teorie, algoritmy, protokoly, pracovní postupy/toky (workflow), výstavy, strategie, spoluúčast na tvorbě národní politiky v oblasti výzkumu, atd. Odměňujte chování podporující otevřené vědecké praktiky, např. včasné sdílení poznatků a dat, otevřenou spolupráci v rámci vědy a v případě potřeby spolupráci s představiteli společnosti. Přijměte skutečnost, že badatelé by neměli vynikat ve všech typech úkolů a vytvořte rámec, který umožní badatelům přispět k vymezení jejich výzkumných cílů a úsilí.
* Používejte hodnotící kritéria a procesy, které respektují širokou škálu vědeckých disciplín, typů výzkumu (např. základní a hraniční výzkum vs. aplikovaný výzkum), a fází vědecké kariéry (např. začínající výzkumný pracovník vs. zkušený badatel s mnohaletou praxí), a které ve vhodných případech respektují multidisciplinární, interdisciplinární, transdisciplinární a mezisektorové přístupy. Hodnocení výzkumu by mělo probíhat přiměřeně vůči povaze konkrétních vědeckých oborů, výzkumných úkolů a dalších vědeckých aktivit.
* Uznávejte a zvyšujte různorodost rolí a kariér ve výzkumu, včetně rolí mimo akademickou obec. Oceňujte dovednosti (včetně dovedností vztahujících se k otevřené vědě), kompetence a přínos jednotlivých výzkumných pracovníků, ale zároveň oceňujte týmovou vědeckou práci a spolupráci.
* Zajistěte genderovou rovnoprávnost, rovné příležitosti a inkluzívní přístup. Zvažte genderovou vyváženost, genderový rozměr a berte do úvahy diverzitu v širším slova smyslu (např. rasový nebo etnický původ, sexuální orientace, socioekonomické podmínky, handicap) na všech úrovních výzkumných týmů a ve vztahu k obsahu výzkumu a inovací.

1. Implementovat následující Závazky:

**Stěžejní závazky**

Mezi klíčové závazky patří dva závazky pro umožnění většího uznání různých postupů a aktivit vedoucích k maximálnímu zvýšení kvality výzkumu na straně jedné, a dále dva závazky umožňující odklon od použití nevhodné metriky.

* 1. Uznávání různorodosti ve způsobu přispívání k výzkumu a různým formám kariéry ve výzkumu v souladu s potřebami a povahou daného výzkumu.

**Účel:** Tento závazek rozšíří míru uznání různorodých postupů, aktivit a kariér ve výzkumu při zvážení specifické povahy výzkumných oblastí a dalších výzkumných činností.

**Rozsah:** Změny ve způsobu hodnocení by měly vést k uznání široké rozmanitosti:

* + - hodnotných přínosů badatelů na poli vědy prospěšných pro společnost, včetně různých výstupů nad rámec publikací v odborných časopisech, bez ohledu na to v jakém jazyce byly napsány;
    - postupů přispívajících k robustnosti, otevřenosti, transparentnosti a inkluzivnosti výzkumu a výzkumného procesu, včetně peer review, týmové práce a spolupráce;
    - aktivit zahrnujících pedagogickou činnost, leadership, supervizi, školení a mentorování.

Je také důležité, aby hodnocení usnadňovalo uznávání a zhodnocování různorodých druhů rolí a kariér ve výzkumu, včetně rolí jako např. správce dat, softwarový inženýr, datový vědec, technických rolí, kontaktu s veřejností, vědecké diplomacie, vědeckého poradenství a komunikace vědy. Je obecně přijímáno, že současná praxe je často příliš úzce pojata a limitující, takže cílem nemůže být zaměnit současná omezená kritéria, od kterých se chceme oprostit, jinými neméně omezujícími kritérii. Cílem je naopak umožnit organizacím rozšířit spektrum toho, v čem ve výzkumu vidí hodnotu, s tím, že přijmeme fakt, že toto se může lišit napříč disciplínami a že od každého jednotlivého badatele nelze očekávat, že se bude angažovat ve všech činnostech najednou.

* 1. Hodnocení výzkumu je založeno primárně na kvalitativním hodnocení, ve kterém hraje ústřední roli peer review za podpory odpovědného využití kvantitativních ukazatelů

**Účel:** Tento závazek umožní přechod k hodnotícím kritériím, která se zaměřují především na kvalitu s tím, že odpovědné použití kvantitativních indikátorů může hrát v relevantních případech podpůrnou roli v hodnocení.

**Rozsah:** Hodnocení výzkumu by se mělo opírat primárně o kvalitativní hodnocení založeném na peer review a v případě potřeby s podporou rozumného využití kvantitativních ukazatelů. Peer review je nejrobustnější metoda pro hodnocení kvality s tou výhodou, že zůstává v rukou výzkumné komunity. Je důležité, aby procesy peer review byly navrženy tak, aby odpovídaly základním principům přísnosti a transparentnosti:[1](#_bookmark0) odborné hodnocení, transparentnost, nestrannost, přiměřenost, důvěrnost, aspekty etiky a integrity, genderové rovnosti a diverzity. V rámci řešení případných předpojatostí a nedokonalostí, které se nevyhýbají žádné metodě, odborná komunita pravidelně přehodnocuje a zlepšuje postupy peer review. Vedle peer review je možné uvažovat o úpravě nebo zavedení nových kritérií, nástrojů a procesů pro hodnocení kvality. Posun k hodnotící praxi, která je více založena na kvalitativních metodách může vyžadovat zvýšené úsilí na straně výzkumných pracovníků. Badatelé by za toto úsilí měli být oceněni a jejich práce na recenzích prací druhých by měly být brány jako součást jejich kariérního postupu.

1 [Světová rada pro výzkum (2018): Prohlášení o principech recenzního řízení](https://www.globalresearchcouncil.org/fileadmin/documents/GRC_Publications/Statement_of_Principles_on_Peer-Merit_Review_2018.pdf)

* 1. Odklon od nevhodného použití citačních metrik časopisů a publikací v hodnocení výzkumu, především nevhodného užití Impakt faktoru časopisu (Journal Impact Factor - JIF) a h-indexu

**Účel:** Tento závazek sníží dominanci úzkého souboru kvantitativních metrik odborných časopisů.

**Rozsah:** V hodnocení výzkumu by mělo být upuštěno od nevhodného užití metrik odborných časopisů a publikací. To především znamená vzdát se používání metrik jako Impakt faktor časopisu (JIF), Article Influence Score (AIS) a h-indexu jakožto ukazatelů kvality a dopadu. "Nevhodné použití" zahrnuje:

* + - spoléhání se výlučně na metriku vztahující se k autorovi (např. počet odborných článků, patentů, citací, grantů, atd.) v posuzování kvality a/nebo dopadu;
    - hodnocení výstupů na základě metrik souvisejících s publikační platformou, formátem nebo jazykem, ve kterém byl publikován;
    - spoléhání se na jakékoliv jiné metriky, které nesprávně vystihují kvalitu a/nebo impakt.
  1. Vyhýbat se použití hodnotících žebříčků výzkumných organizací v rámci hodnocení výzkumu

**Účel:** Tento závazek pomůže vyhnout se tomu, aby se metriky používané v mezinárodních hodnoceních (žebříčkách), které nejsou vhodné pro hodnocení výzkumných pracovníků, promítaly do výzkumné činnosti a hodnocení výzkumu. Pomůže to odborné komunitě a výzkumným organizacím znovu získat autonomii pro utváření hodnotících postupů namísto toho, aby se museli podřídit kritériím a metodice stanovené externími komerčními společnostmi. To by s sebou mohlo přinést zachování si kontroly nad klasifikační metodikou a souvisejícími daty.

**Rozsah:** S vědomím toho, že mezinárodní klasifikace, na které se výzkumné organizace často odkazují, nejsou v současné době 'spravedlivé a zodpovědné'[*2*](#_bookmark1), kritéria v nich používaná by neměla ovlivňovat hodnocení jednotlivých badatelů, výzkumných týmů nebo jednotek. Výzkumné organizace by též měly mít na paměti, že veřejná komunikace (např. aktivní propagace umístění instituce v rámci mezinárodní klasifikace) může přispívat k představě, že kvalita výzkumu je spojena s umístěním dané instituce na mezinárodním žebříčku.

V případech, kdy se přístupu založeném na klasifikaci nelze vyhnout, jako v případě forem hodnocení mimo rámec této Dohody, např. benchmarking a hodnocení výkonnosti států a institucí, by měly být brány v úvahu metodické limity takovýchto přístupů a instituce by se měly vyhnout tomu, aby se tyto hodnotící přístupy promítaly do hodnocení výzkumu a výzkumných pracovníků.

2 Definice např. od INORMS: [https://inorms.net/wp-content/uploads/2022/07/principles-for-](https://inorms.net/wp-content/uploads/2022/07/principles-for-fair-and-responsible-university-assessment-v5.pdf) [fair-and-responsible-university-assessment-v5.pdf](https://inorms.net/wp-content/uploads/2022/07/principles-for-fair-and-responsible-university-assessment-v5.pdf)

**Podpůrné závazky**

Podpůrné závazky zahrnují tři závazky umožňující přechod k novým kritériím, nástrojům a procesům hodnocení výzkumu a tři závazky pro usnadnění vzájemného učení, oznamování pokroku a zajištění toho, že nové přístupy budou založeny na důkazech.

* 1. Vyčlenit zdroje pro reformu hodnocení výzkumu potřebné pro dosažení vytýčených organizačních změn

**Účel:** Tento závazek zajistí, že organizace vyčlení potřebné finanční i personální zdroje pro zlepšení postupů hodnocení výzkumu v dohodnutém časovém rámci.

**Rozsah:** Vyčlenění prostředků hodnotícími autoritami a organizacemi zabývajícími se financováním a prováděním výzkumu je nutnou podmínkou pro reformu metodiky hodnocení. Zdroje by měly být přidělovány podle potřeby každé organizaci pro dosažení změn, které umožní dodržování Principů a implementaci Závazků. To zahrnuty zdroje za účelem:

* + - implementace změn v hodnocení výzkumu, včetně plánování a sledování pokroku;
    - zvyšování povědomí mezi všemi zainteresovanými stranami;
    - vzdělávání, školení a podpory výzkumných pracovníků a dalších zaměstnanců zapojených do hodnocení, včetně peer review recenzentů a hodnotitelů; a
    - podpory potřebné infrastruktury, např. nástrojů a služeb pro transparentní sběr a zpracování dat o metodách hodnocení výzkumu.

Pozornost by měla být věnována především tomu, aby alokované zdroje umožnily zapojení badatelů na všech kariérních stupních do reformy hodnocení výzkumu.

* 1. Revidovat a rozvíjet hodnotící kritéria, nástroje a procesy výzkumu
  2. **KRITÉRIA PRO ORGANIZAČNÍ JEDNOTKY A INSTITUCE**

S přímým zapojením výzkumných organizací a pracovníků ve všech fázích jejich kariérního rozvoje zrevidovat a rozvíjet kritéria pro hodnocení výzkumných jednotek a organizací provádějících výzkum

**Účel:** Tento závazek zajistí, že národní / regionální / organizační autority a hodnotící agentury zrevidují a v případě potřeby přepracují kritéria pro hodnocení útvarů a organizací provádějících výzkum, a to v souladu s Principy. To povede k odpovědnému využití metrik v hodnocení útvarů a organizací provádějících výzkum a pomůže předejít rozporům a nekompatibilitě mezi hodnocením výzkumu, výzkumných pracovníků a výzkumných organizací. Zároveň to bude zárukou vzájemné součinnosti upravených nebo nově vytvořených hodnotících procesů.

**Rozsah:** Kritéria pro hodnocení útvarů a organizací provádějících výzkum, včetně univerzit, výzkumných center a výzkumných infrastruktur, by měla být zrevidována a přepracována a v případě potřeby by měla být vytvořena nová, na důkazech založená kritéria. Toto by mělo být provedeno v úzké spolupráci s hodnotiteli a hodnocenými, včetně výzkumných organizací a pracovníků. Provedené změny by měly zlepšit schopnost hodnotit kvalitu umožněním ocenění všech druhů příspěvků ke kvalitnímu výzkumu ze strany výzkumných útvarů a institucí. Toto ocenění zahrnuje včasné sdílení dat a výsledků, otevřenou spolupráci, týmovou práci a zohlednění přínosu pro výzkumný ekosystém, vytváření znalostí a vědecké, technologické, ekonomické, kulturní a společenské dopady. Národní / regionální / organizační autority a agentury pro hodnocení výzkumu by měly svoji činnost koordinovat, aby zajistily vzájemnou součinnost jejich metodik a procesů a zároveň respektovaly potřebnou adaptaci na každý kontext.

* 1. **KRITÉRIA PRO PROJEKTY A VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY**

S přímým zapojením výzkumných pracovníků v různých fázích kariérního rozvoje zrevidovat a rozvíjet kritéria, nástroje a procesy pro hodnocení výzkumných projektů, výzkumných týmů a pracovníků, které jsou uzpůsobeny jejich kontextu užití

**Účel:** Tento závazek umožní ocenění různorodých výzkumných aktivit a postupů prostřednictvím revize a přepracování hodnotících kritérií, nástrojů a procesů. Zajistí, že organizace přezkoumají své procesy a provedou hmatatelné změny vylepšením stávajících a vytvořením nových hodnotících přístupů, a to individuálně nebo ve spolupráci s ostatními, v souladu s Principy.

**Rozsah:** Kritéria, nástroje a procesy by měly být přezkoumány a upraveny ve spolupráci s badateli z různých vědních oborů a v různých fázích kariérního rozvoje. Měly by umožnit uznání různorodosti výzkumných aktivit a postupů, které přispívají ke kvalitě ve výzkumu, včetně rozličných výstupů v různých jazycích. Toto by mělo zlepšit schopnost hodnotit kvalitu prostřednictvím uznání všech možných způsobů přispění ke kvalitě výzkumu ze strany výzkumných projektů, výzkumných týmů a jednotlivých výzkumných pracovníků. To zahrnuje včasné sdílení dat a výsledků, otevřenou spolupráci a práci v týmu. Reformované postupy pro hodnocení jednotlivých výzkumných pracovníků by měly vzít do úvahy nejen dosavadní úspěchy, ale i budoucí potenciál a konkrétní kontext a kariéru daného badatele. Měly by též přijmout skutečnost, že výzkumní pracovníci nemohou vynikat ve všech typech činností a zajistit rámec, který by umožňoval výzkumným pracovníkům podílet se na stanovení jejich výzkumných cílů. Hodnocení výzkumu ze strany organizací poskytujících finanční prostředky na výzkum by mělo brát v úvahu oborový, víceoborový, mezioborový i transdisciplinární výzkum a účast na vytváření znalostí a vědeckém, technologickém, ekonomickém, kulturním a společenském vlivu.

* 1. Zvýšit povědomí o reformě hodnocení výzkumu a zajistit transparentní komunikaci, metodické vedení a školení ve věci hodnotících kritérií a procesů a jejich užití

**Účel:** Tento závazek zajistí, že organizace budou zvyšovat povědomí o reformě mezi zodpovědnými činiteli. Zajistí, že organizace budou transparentně komunikovat kritéria, nástroje a procesy využívané v hodnocení výzkumu a školit výzkumné pracovníky a hodnotitele v jejich užití.

**Rozsah:** Bez širokého povědomí o reformě a školení pro ty, kteří budou hodnoceni, a hlavně hodnotitelů, postup zavádění změn bude pomalý, bude-li vůbec možný. Organizace by měly srozumitelně a transparentně komunikovat, jaké procesy, nástroje a kritéria při hodnocení používají. Dokumentace ohledně jejich hodnotících přístupů by měla být veřejně dostupná a organizace by měly školit strany zapojené do hodnotícího procesu. Měly by umožnit těm, kteří budou hodnoceni, aby měli přístup ke kritériím, datům a recenzím nebo výstupům diskusí použitých v rámci jejich hodnocení s ohledem na důvěrnost informací. Zvláštní pozornost by měla být věnována zvyšování povědomí mezi badateli na všech úrovních jejich kariérního rozvoje.

* 1. Sdílení postupů a zkušeností za účelem umožnění vzájemného učení v rámci Koalice i mimo něj

**Účel:** Tento závazek zajistí, že organizace budou sdílet a využívat informace ke vzájemnému učení. Pomůže to vyhnout se fragmentaci, přispěje ke srozumitelnosti hodnotících postupů mezi organizacemi a umožní mobilitu výzkumných pracovníků. Zároveň to umožní těm, kteří v reformě pokročili dále, sdílet osvědčené přístupy a nabyté znalosti s těmi, kteří jsou na nižším stupni reformy.

**Rozsah:** Se vzájemným respektem pro svoji autonomii by měly organizace sdílet osvědčené postupy a zkušenosti za účelem usnadnění vzájemného učení. Tato výměna by měla zahrnovat přispívání k vytváření směrnic a společných přístupů, aby se minimalizovala míra rozporů a nekompatibilit mezi hodnotícími postupy používanými různými organizacemi. Zároveň by to mělo zahrnovat sdílení poučení se z chyb, aby docházelo k neustálému vzájemnému zlepšování.

* 1. Komunikovat dosažený pokrok v dodržování Principů a zavádění Závazků do praxe

**Účel:** Tento závazek zajistí, že se organizace budou navzájem informovat o dosaženém pokroku. To povede k sebereflexi a sledování vlastního dodržování Principů a postupu ve vztahu k naplňování Závazků.

**Rozsah:** Demonstrace vlastního pokroku v implementaci Závazků a dodržování Principů tvoří důležitou součást této iniciativy. Organizace by se měly zavázat poskytovat sobě navzájem a jejich komunitám pravidelné aktuální informace o tom, jak se jim daří dodržovat Principy a naplňovat Závazky. Tento proces obnáší otevřenost k přezkumu v rámci jejich vlastních komunit, sdílení úspěchů i výzev, a sdílení svých zkušeností za účelem umožnění kolektivního pokroku.

* 1. Hodnotit postupy, kritéria a nástroje na základě spolehlivých důkazů a nejmodernější praxe ve výzkumu o výzkumu, a umožnit dostupnost dat pro sběr důkazů a výzkum

**Účel:** Tento závazek povede k tomu, že rozhodnutí týkající se přístupu k hodnocení budou vycházet z důkazů. Organizacím to pomůže reflektovat jejich vlastní procesy, získat porozumění tomu, zda-li hodnotící postupy dosahují požadovaných cílů či nikoliv, a být součástí vývoje v hodnocení na základě nově dostupných důkazů a poznatků. Zároveň to pomůže výzkumné komunitě zajistit odpovědnost za a kontrolu nad daty používanými v hodnocení.

**Rozsah:** Přibývá důkazů, že stávající hodnotící postupy, které se spoléhají na citační metriku publikací a odborných časopisů, jsou náchylné k mnoha předpojatostem. Až budou organizacemi pilotovány přístupy založené na kvalitativním hodnocení výzkumu (např. profesní životopisy založené na příběhu/slovním popisu a důkazech, nové hodnotící rámce a ukazatele), je důležité hodnotit a sledovat jejich dopady na základě na důkazů a rigorózních metod. Organizace by měly přispět k definici základních důkazů pro hodnocení výzkumu, aby takový postup umožnily. Například by toho mohlo být dosaženo sdílením dat, která mohou být využita ve výzkumu o výzkumu, podílením se na výzkumu o výzkumu, nebo financováním výzkumu o výzkumu. Minimálním závazkem by mělo být sdílení dat přes otevřenou infrastrukturu, s ohledem na ochranu osobních údajů.

1. Principy organizace a vedení Koalice:

* Signatáři Dohody budou mít nárok stát se členy Koalice za předpokladu, že splňují podmínky členství vymezené v řídících dokumentech Koalice. Z Koalice mohou kdykoliv vystoupit.
* Koalici budou tvořit její členové; na Valném shromáždění bude nadefinována konkrétní organizační struktura Koalice a její provozní pravidla a postupy.
* Koalice poskytne prostor pro vzájemné učení a spolupráci, které podpoří a budou napomáhat v implementaci Závazků jejími členy, to vše se zachováním respektu vůči jejich autonomii.
* Za tímto účelem budou založeny pracovní skupiny zaměřené na konkrétní témata, např. 'Společenství praxe'. Pracovní skupiny budou navrženy z iniciativy členů a účast dalších členů je dobrovolná. Další prostředky, jako např. kurzy nebo webináře, mohou být využity k podpoře vzájemného učení a spolupráce.
* Komunikace pokroku jednotlivých členů v zavádění Závazků do praxe bude primárně spočívat ve veřejně sdíleném sebehodnocení. Od tohoto na důvěře založeném přístupu se očekává, že bude napomáhat výměně informací a spolupráci, a případě i při společných experimentech.
* Podpora Koalici bude převážně spočívat ve finančních a materiálních příspěvcích od jejích členů nebo finanční podpoře ze strany organizací financujících výzkum.
* Práce Koalice bude založena na principech "lean", tj. efektivního řízení. Rozhodování bude doménou Valného shromáždění (pléna) a organizační struktury, např. Řídící výbor, budou mít podporu v Sekretariátu. Koalice by měla mít možnost spravovat svůj rozpočet.
* Mechanismy pro pravidelný kontakt s národními a regionálními autoritami zajistí, že národní/regionální politiky (postupy) a rámce odpovídají práci Koalice.
* Koalice usiluje o spolupráci, komplementaritu a synergii s dalšími stávajícími iniciativami a organizacemi.

1. Dodržet následující časový rámec:

* Signatáři této Dohody se dohodli se navzájem v rámci komunity informovat o postupu své organizace v procesu revidování a úpravě kritérií, nástrojů a procesů v souladu s klíčovými Závazky a podle akčního plánu s vytýčenými dílčími cíli, a to **do konce roku 2023 nebo do roka od podpisu této Dohody.**
* Signatáři této Dohody souhlasí, že budou pravidelně prokazovat svůj postup na cestě revize, úpravy a hodnocení kritérií, nástrojů a procesů vedoucích ke splnění klíčových Závazků s referenčním termínem **do konce roku 2027 nebo do pěti let od podpisu Dohody**. Do té doby absolvují alespoň jeden cyklus revizí a přepracování svých hodnotících kritérií, nástrojů a procesů.

*Signatáři, kteří neprovádějí hodnocení projektů, výzkumných pracovníků, útvarů či organizací se zavazují podílet se na reformě a navzájem v rámci komunity sdílet svůj postup v rámci daného časového rámce.*

Podpisem této Dohody mají její signatáři právo stát se členem Koalice. Ačkoliv se nejedná o právně závazný dokument, tato Dohoda představuje veřejný závazek aktivně a konstruktivně se podílet na reformě hodnocení výzkumu.

\_

Podpis a datum

\_

Jméno a pozice signatáře zastupujícího organizaci

\_

Jméno, pozice a kontaktní údaje osoby v organizaci pro účely koordinace dalšího postupu

*Následující přílohy netvoří nedílnou součást Dohody, jejich účelem je poskytnout podporu v její implementaci. Příloha 1 v hlavních rysech popisuje potřebu reformy. Příloha 2 vysvětluje použitou terminologii. Příloha 3 obsahuje návrh směru/cesty reformy, a Příloha 4 poskytuje úvodní sadu praktických nástrojů a možností ke zvážení.*

Příloha 1 – Potřeba reformy hodnocení výzkumu

Reforma hodnocení výzkumu

Společný závazek provést reformu hodnocení výzkumu v dohodnutém časovém rámci umožní ocenění různorodých výstupů, postupů a aktivit, které povedou ke zvýšení kvality výzkumu a jeho vlivu, usnadní odklon od nevhodné praxe založené na užití citačních metrik časopisů a publikací, a posílí důvěru ve výzkum.

*Existuje obecná shoda v tom, že je zapotřebí provést reformu hodnocení výzkumu –* V rámci výzkumné komunity panuje jednotný názor, že pro podporu kvality výzkumu a atraktivitu výzkumného prostředí je zapotřebí reforma postupů pro hodnocení výzkumu. Mezi širokou škálu vzájemně propojených zásadních důvodů patří i) umožnit, aby hodnocení výzkumu podporovalo pozitivní kulturu v oblasti výzkumu; ii) zajistit, aby postupy hodnocení zůstaly relevantní za postupné změny a vývoje výzkumných procesů a očekávání od výzkumu; a iii) dostát zvyšujícím se nárokům na výzkum v důsledku mnoha společenských, environmentálních, demokratických a ekonomických výzev, kterým čelíme. Ačkoliv se motivace pro tyto procesy může lišit, všechny vedou stejným směrem: reforma je nutná, primárně za účelem zvýšení kvality výzkumu.

*Hodnotící procesy spoléhající se převážně na citační metriky odborných časopisů a publikací vedou ke kultuře "publikuj nebo odejdi", která selhává v uznávání a oceňování různorodých přístupů a může být na úkor kvality –* Dominance úzce zaměřené metriky odborných časopisů a publikací, která je v hodnocení výzkumu použita často nevhodně, může představovat překážku v uznávání různorodých forem přispívání a může negativně ovlivnit kvalitu a vliv výzkumu. Tato dominance může například: prosazovat kvantitu a rychlost na úkor kvality a preciznosti; vést k vytváření predátorských odborných časopisů a konferencí; vést k publikaci v placených odborných časopisech kvůli jejich vysokému impakt faktoru, ačkoliv jsou dostupné alternativy s otevřeným (bezplatným) přístupem; vést k vyhýbání se riziku, které by mohlo snížit pravděpodobnost přijetí práce k publikaci; vést k přehnanému zaměření se na hodnocení, které ztěžuje spolupráci; a plýtvat úsilím, časem a zdroji prostřednictvím duplikace prací vzhledem k tomu, že 'negativní' zjištění se většinou nehlásí. Postupy hodnocení výkonu by měly utvářet kulturu výzkumu uznávající spolupráci, otevřenost a zapojení ve společnosti; kulturu, která dává příležitost mnoha druhům talentu.

*Je zapotřebí společný závazek, který bude stavět na dosaženém pokroku –* Několik organizací inspirovaných Sanfranciskou deklarací o hodnocení výzkumu ([San](https://sfdora.org/) [Francisco Declaration on Research Assessment – DORA),](https://sfdora.org/) principy navrženými v rámci Leidenského manifesta ([Leiden](http://www.leidenmanifesto.org/) [Manifesto](http://www.leidenmanifesto.org/)) pro metriku používanou ve výzkumu, a Hongkongskými principy ([Hong Kong Principles](https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737)) pro hodnocení výzkumných pracovníků již začalo s reformou hodnocení výzkumu. Teď je zapotřebí koordinované akce, která bude na těchto iniciativách stavět a získá takovou podporu, která umožní systémovou reformu postupů hodnocení výzkumu.

Koalice pro reformu hodnocení výzkumu

Koalice vybízí všechny organizace, aby se připojily a přispěly k prosazování reformy hodnocení výzkumu a umožnily uznání rozličných postupů a aktivit zvyšujících kvalitu výzkumu.

*Spolupráce na bázi společných principů ulehčí postup reformy hodnocení výzkumu –* Dosud byl postup reformy napříč výzkumnými organizacemi a zeměmi nevyrovnaný a vynaložené úsilí rozdrobeno. Spolupráce na reformě hodnocení výzkumu umožní signatářům postup vpřed na základě společných principů. Toto zároveň povede k minimalizaci vnímané nevýhody průkopníků (first-mover-disadvantage) zapojených do přeměny globální kultury hodnocení výzkumu založené na kvalitě, důvěře a ochotě riskovat.

*Koalice umožní signatářům testovat různé přístupy a zároveň vyhnout se rozporům mezi hodnotícími postupy –* Koalice bude napomáhat ve výměně informací a vzájemném učení a umožní přístup k nástrojům, sítím a pracovním skupinám, aby učiněná rozhodnutí mohla být založena na důkazech a aby organizace, které jsou v danou chvíli na nižším stupni reformy, mohly těžit ze zavedených postupů a rychle se posouvat dál ve svých schopnostech. Signatářům to umožní, a to individuálně i kolektivně, rozvíjet, pilotovat a zavádět hodnotící kritéria, nástroje a procesy a díky neustálému dialogu se vyhnout rozporům napříč různým systémům, typům a účelům hodnocení. Koalice nemá v úmyslu zcela přepracovat stávající praxi hodnocení výzkumu přes noc, ale usnadnit reformu opakovaným procesem, který dává prostor pro různé výchozí body a přístupy.

*Za účelem reformovat hodnocení výzkumu Koalice vytvořila tuto Dohodu, kterou se organizace zaváží implementovat znatelné změny v rámci dohodnutého časového rámce a/nebo sdílet svůj pohled na již provedené změny –* Koalice pro reformu hodnocení výzkumu je svým rozsahem globální a spojuje dohromady organizace poskytující finanční prostředky na výzkum, výzkumné organizace, národní/regionální hodnotící autority a agentury i asociace výše zmíněných organizací, učených společností a dalších relevantních organizací, které jsou ochotny a odhodlány zdokonalovat postupy hodnocení výzkumu v rámci dohodnutého časového rámce. Výzkumné organizace dosáhly různých úrovní pokroku v rámci reformy hodnocení výzkumu. Organizace, které budou v provádění reformy nejdále, budou moci sdílet svoje zkušenosti a podporovat rozvoj koherentního hodnotícího ekosystému. Organizace, které se dosud nezapojily do reforem budou schopné identifikovat úspěšné nápady a postupy a učit se z nich.

Zvážení kontextu

*Vhodné rámcové podmínky a udržitelné finance jsou podmínkou pro dosažení reformy –* Organizačním reformním aktivitám často stojí v cestě národní předpisy a nařízení nebo jejich omezená autonomie v rámci národních systémů. Koalice vyzývá národní vlády, aby zajistily takové podmínky národních rámců, které by reformu umožnily. Současná praxe používání nevhodných citačních metrik odborných časopisů a publikací je dále zhoršována tlakem na výzkumné systémy způsobeným omezenými dostupnými finančními prostředky na jedné straně a na druhé straně řadou talentovaných badatelů, které se o ně ucházejí. Přechod k více kvalitativnímu hodnocení by též mohlo vyžadovat dodatečné zdroje, pokud nebude doprovázeno změnami v intervalu/frekvenci hodnocení. Rozhodující bude reforma udržitelnosti financování a rovnováha mezi konkurenčními a nekonkurenčními finančními zdroji.

Hodnotící postupy by se měly lišit v závislosti na typu a účelu daného hodnocení – Reformované postupy hodnocení jednotlivých výzkumných pracovníků pro účely náboru nebo kariérního hodnocení by měly brát v úvahu specifický kontext jejich kariéry. Výzkumné útvary by měly být hodnoceny nejen na základě výstupů jejich výzkumu, ale také podle jejich obecnějšího přispění do výzkumného ekosystému. Hodnocení výzkumu ze strany institucí financujících výzkum by měl mít na zřeteli oborový, víceoborový, mezioborový a transdisciplinární výzkum a zároveň účast na vytváření znalostí a vědeckého, technologického, ekonomického, kulturního a společenského dopadu. Kariéra mnoha badatelů překračuje hranice výzkumu a zahrnuje pedagogickou činnost, péči o pacienty, zapojení do široké škály akademických aktivit (academic citizenship) a další role, a je důležité tyto aspekty brát v úvahu při jejich hodnocení. Ačkoliv se tato Dohoda zaměřuje na konkrétní výzvy zlepšování hodnocení výzkumu, může zároveň poskytnout příležitost akademickým institucím aplikovat Principy této Dohody na širší akademické hodnocení, které zahrnuje výzkum, pedagogickou činnost a službu společnosti.

*Reformní procesy by měly umožnit posílení autonomie, profilu a strategických cílů výzkumných organizací a dát prostor různým variantám implementace –* Je zapotřebí, aby reforma byla flexibilní a modifikovatelná, aby jednotlivé výzkumné organizace mohly zohlednit diverzitu vědních oborů, širokou škálu odborných oblastí a talentů, rozdíly mezi kulturami, zeměmi a regiony, jazykovou diverzitu v realizaci i komunikaci výzkumu, diverzitu úrovní pokročilosti výzkumu, diverzitu typů výzkumných organizací a jejich úkolů, a zároveň rozdíly mezi fázemi kariérního rozvoje od juniorského po seniorský stupeň. Zásadní pro úspěch reformy bude přímé zapojení badatelů a organizací schopných reprezentovat tuto diverzitu.

Příloha 2 – Slovníček pojmů

**Hodnocení výzkumu** – V kontextu této Dohody hodnocení výzkumu zahrnuje:

* Hodnocení organizací provádějících výzkum a výzkumných útvarů hodnotícími autoritami, organizacemi poskytujícími finanční zdroje na výzkum a výzkumnými organizacemi za účelem rozdělování finančních zdrojů; zodpovědnost za investice z veřejných zdrojů; komunikace rozhodnutí týkajících se priorit ve výzkumu a zkvalitňování definice a implementace výzkumných strategií.
* Hodnocení výzkumných projektů hodnotícími autoritami, organizacemi poskytujícími finanční zdroje na výzkum, výzkumnými organizacemi a organizacemi udělujícími ocenění; pro účely rozdělování finančních zdrojů, oznamování rozhodnutí týkajících se projektového řízení a budoucího financování výzkumu, a rozhodnutí o přidělení odborných ocenění.
* Hodnocení jednotlivých badatelů a výzkumných týmů organizacemi zajišťujícími financování výzkumu, výzkumnými organizacemi a organizacemi udělujícími ocenění; za účelem rozdělování finančních zdrojů, propagace náboru a výběru ve výzkumu, profesního rozvoje a rozhodnutí týkajících se udělování ocenění.

**Výzkumný pracovník/badatel** – V kontextu této Dohody pojem výzkumný pracovník (badatel) odkazuje obecně na všechny oblasti výzkumu a vědecké činnosti na všech stupních kariérního rozvoje, včetně doktorandů (kandidátů doktorského hodnosti).

**Kultura ve výzkumu** – V kontextu této Dohody je použita definice Královské společnosti (Royal Society), která kulturu ve výzkumu vymezuje následovně: "Kultura ve výzkumu zahrnuje chování, hodnoty, očekávání, postoje a normy našich kulturních komunit. Má vliv na kariérní dráhu výzkumných pracovníků a určuje způsob, jakým je výzkum prováděn a komunikován."[3](#_bookmark2)

**Výzkum o výzkumu** – V kontextu této Dohody je výzkum o výzkumu (také známý pod pojmem meta-výzkum, věda o vědě nebo meta-věda) vymezen jako studium výzkumu jako takového.

**Kvalita** – V kontextu této Dohody je kvalita výzkumu definována ve smyslu principů [v sekci 'Kvalita a dopad'].

**Dopad/vliv (impakt)** – V kontextu této Dohody je dopad/vliv (impakt) definován ve smyslu principů [v sekci 'Kvalita a dopad'].

**Diverzita** – V kontextu této Dohody je diverzita definována ve smyslu principů [v sekci 'Diverzita, inkluzivnost a spolupráce'].

**Etika a integrita** – V kontextu této Dohody jsou etika a integrita definovány ve smyslu principů [v sekci 'Obecné principy pro zastřešující podmínky'].

3 <https://royalsociety.org/topics-policy/projects/research-culture/>

Příloha 3 – Cesta reformy: návrh procesu vedoucího k dosažení Závazků

Cesta reformy[4](#_bookmark3) stanovuje návrh procesu, včetně jeho jednotlivých kroků, který by pomohl organizacím úspěšně dostát Závazkům. Tato cesta má podobu po sobě jdoucích kroků, ačkoliv proces změny s největší pravděpodobností nebude chronologický a organizace si nastíněnou cestu mohou přizpůsobit a začít u kroku, který ve svém kontextu považují za nejvíce vhodný.

|  |
| --- |
| 1 **Alokujte zdroje,** ať už co do kapacity lidských zdrojů nebo rozpočtu, pro aktivní zapojení do reformního procesu |
| 2 **Komunikujte svůj záměr provést reformu,** vysvětlete, jak jste zahájili proces revize a rozvoje kritérií, nástrojů a procesů odpovídajících stěžejním závazkům |
| 3 **Vyhodnoťte současné hodnotící postupy,** zda-li jsou v souladu s Principy a Závazky. Posuďte, co funguje dobře a jak zachovat funkční postupy vedle nově zavedených postupů – *Přehodnocení provádějte ve fixních intervalech, až budou zaváděny rozsáhlejší reformy hodnocení nebo když se objeví problémy.* |
| 4 **Zapojte hodnocené osoby a organizace do návrhu a vývoje hodnotících kritérií a procesů,** spolupracujte s výzkumnými pracovníky a berte v úvahu rozdíly mezi vědními obory a úrovněmi kariérního rozvoje |
| 5 **Upravte stávající a vytvořte nová hodnotící kritéria, nástroje a procesy** ve spolupráci s hodnotiteli i hodnocenými; vezměte v úvahu různorodost druhů účasti a typů přispívání, včetně: různorodé výstupy nad rámec publikační činnosti v odborném tisku a v různých jazycích; rozličnost v postupech vedoucích k robustnosti, otevřenosti, transparentnosti a inkluzivnosti výzkumu a výzkumného procesu, včetně peer review, týmové práce a spolupráce, a různých činností, např. pedagogická činnost, leadership, supervize, školení a mentorování, a to vždy dle charakteru dané oblasti výzkumu |
| 6 **Podrobně vyhodnoťte přepracované a nové přístupy** v rámci spolupráce s hodnotiteli a hodnocenými (např. koho by mohly nové přístupy diskriminovat; jak by se s nimi dalo manipulovat; jaké jsou jejich potenciální negativní důsledky) |
| 7 **Implementujte přepracovaná a nová kritéria, nástroje a procesy** v souladu s Principy a Závazky; nezapomínejte na zvyšování povědomí, odměňování, směrnice, školení, infrastrukturu a budování kapacit a použijte sběr dat za účelem sledování, hodnocení a vzájemného učení |
| 8 **Vyhodnoťte přepracovaná a nová kritéria, nástroje a procesy hodnocení** |
| 9 **Sdílejte data / informace, zapojte se do vzájemného učení v rámci i mimo rámec Koalice,** za podpory mechanismů vytvořených Koalicí |
| 10 **Koordinujte aktivity spolu s dalšími organizacemi na národní i mezinárodní úrovni a prosazujte mezinárodní koordinaci a harmonizaci kroků** |
| 11 **Pokračujte v postupném vývoji kritérií, nástrojů a procesů na základě učení z vlastních hodnocení i hodnocení provedených ostatními** |

Příloha 4 – Soubor nástrojů: praktické nástroje a možnosti ke zvážení

**Poznámka:** hrubý návrh nástrojů byl přidán za účelem poskytnutí komplexnějšího přehledu, nicméně tento soubor nástrojů je nadále upravován a bude mít podobu "živého" dokumentu / internetové stránky

|  |  |
| --- | --- |
| **Závazek** | **Příklady nástrojů podporujících tento závazek / možnosti ke zvážení** |
| Oceňujte různorodé typy účasti a přispění na poli výzkumu a kariéry v něm podle potřeb a charakteru daného výzkumu | * Umožněte vyšší stupeň diverzity co do kariérní dráhy a profilu uznáváním rozličných kompetencí a nadání[5](#_bookmark4) * Používejte přístupy, které akademikům dávají možnost prosadit se v jednom nebo dvou klíčových oborech, které považují za důležité, a umožněte jim měnit svůj oborový profil během své kariéry[6](#_bookmark5) * Používejte **portfoliový přístup** pro testování kompetencí nebo postupu v různých oblastech relevantních pro roli daného badatele[7](#_bookmark6) |
| Postavte hodnocení výzkumu primárně na kvalitativním hodnocení, pro které je klíčová praxe peer review, za podpory odpovědného užití kvantitativních ukazatelů | * Zvažte konkrétní kroky obsažené v **Leidenském manifestu**[8](#_bookmark7) * Prozkoumejte **možnosti** hodnocení; obecným pravidlem je používat kvantitativní ukazatele pro kvantitativní záležitosti (je-li vhodné hodnotit jejich kvantitativní parametry): publikace, financování, citace a počty studentů; a používat kvalitativní ukazatele (např. případové studie, vyprávění nebo výroky) pro kvalitativní záležitosti: excelence, kvalita, hodnota, dopad, a buďte obezřetní při používání kvantitativních ukazatelů pro kvalitativní záležitosti[9](#_bookmark8) * Aktivně se zapojujte do a berte si ponaučení z výzkumu o výzkumu za účelem vytváření nových a vylepšených metrik, a zvažujte vhodnost jejich užití |

1. [https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-](https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone%e2%80%99s-talent.pdf) [Room-for-everyone%e2%80%99s-talent.pdf](https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone%e2%80%99s-talent.pdf)
2. [https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-](https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone%E2%80%99s-talent.pdf) [Room-for-everyone%E2%80%99s-talent.pdf](https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone%E2%80%99s-talent.pdf)
3. https://embassy.science/wiki/Resource:Ca0ed587-ac8e-4259-9cc7-74de01941cd1;

[https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/546dd520-97db-01b7-154d-79bb6d950a2d/6eb2e1cc-068a-4283-b6de-](https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/546dd520-97db-01b7-154d-79bb6d950a2d/6eb2e1cc-068a-4283-b6de-a281868b749d/Qualification-portfolio-professors-UMC%20Utrecht.pdf) [a281868b749d/Qualification-portfolio-professors-UMC%20Utrecht.pdf](https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/546dd520-97db-01b7-154d-79bb6d950a2d/6eb2e1cc-068a-4283-b6de-a281868b749d/Qualification-portfolio-professors-UMC%20Utrecht.pdf)

8 <https://doi.org/10.1038/520429a>

|  |  |
| --- | --- |
| Přestaňte s nevhodným používáním hodnocení výzkumu založeného na metrikách odborných časopisů a publikací, především Journal Impact faktoru (JIF) a h-indexu | * Zvažte podniknutí konkrétních kroků popsaných v Sanfranciské deklaraci o hodnocení výzkumu (**DORA**)[10](#_bookmark9) a **Leidenově manifestu**[11](#_bookmark10) |
| Vyhněte se používání hodnotících žebříčků výzkumných organizací v hodnocení výzkumu | * Zvažte podniknutí konkrétních kroků popsaných v nástrojích **INORMS**[12](#_bookmark11) na reformu globálního hodnocení univerzit * Zvažte doporučení uvedená ve zprávě **Metric Tide**[13](#_bookmark12) |
| Vyčleňte potřebné zdroje na reformu hodnocení výzkumu, aby bylo dostáno závazku organizačních změn |  |
| Revidujte a zlepšujte kritéria, nástroje a procesy hodnocení výzkumu |  |
| *[Část 1 – Kritéria pro útvary a instituce]*  *S přímým zapojením výzkumných organizací a výzkumných pracovníků na všech úrovních kariérního rozvoje, zrevidujte a rozvíjejte kritéria pro hodnocení výzkumných útvarů a organizací provádějících výzkum, za současného prosazování interoperability* | * Zvažte slovní představení institucí prostřednictvím vyprávění/příběhu (**narrative CV**), které by zahrnovalo případové studie ilustrující, jak včasné sdílení dat a spolupráce docílily vytváření znalostí, např. stavěním na sdílených datech nebo spolupráce vedoucí k výstupům nebo dopadům, kterých by jinak dosaženo nebylo |
| *[Část 2 – Kritéria pro projekty a výzkumné pracovníky] S přímým zapojením výzkumných pracovníků na všech stupních kariérního rozvoje, zrevidujte a rozvíjejte kritéria, nástroje a procesy pro hodnocení výzkumných projektů, výzkumných týmů a výzkumných pracovníků, které jsou přizpůsobeny kontextu jejich užití* | * **Pilotně otestujte** alternativní/nová hodnotící kritéria, nástroje a procesy (např. formát CV založený na vyprávění, formát CV založený na kvalifikaci a schopnostech, formát CV založený na důkazech, diverzifikace kariér ve výzkumu a související kariérní postup) *– komplexnější přehled možností je uveden v sekci 'nástroje na podporu kroků na cestě reformy'* |
| Zvyšujte povědomí o reformě hodnocení výzkumu a umožněte transparentní komunikaci, vedení a školení ve věci hodnotících kritérií a procesů a jejich užití | * Pořádejte **webináře** pro zájemce o hodnotící procesy a poskytněte prostor pro otázky a odpovědi * Zajistěte **školení, vedení a podporu** pro hodnotící týmy, výbory a poroty * Publikujte na Internetu a zveřejňujte zprávy pro transparentní komunikaci o procesech hodnocení výzkumu[14](#_bookmark13) * **Zajistěte transparentnost** procesů hodnocení výzkumu - vhodné příklady prosazování transparentnosti zahrnují: přísné předpisy upravující pravidla pro střet zájmů, postupy pro právo na odpověď, a otevřené (neanonymní) přezkoumání[15](#_bookmark14) |

10 <https://sfdora.org/read/>

11 <https://doi.org/10.1038/520429a>

12 https://inorms.net/wp-content/uploads/2022/07/principles-for-fair-and-responsible-university-assessment-v5.pdf

13 <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4929.1363>

14 <https://www.scienceeurope.org/our-priorities/research-assessment/research-assessment-processes/>

|  |  |
| --- | --- |
| Sdílejte svoje postupy a zkušenosti za účelem vzájemného učení v rámci i mimo rámec Koalice | * Vytvořte národní hodnotící **konsorcia**, nechte se inspirovat příkladem národních konsorcií pro reformu odpovědného hodnocení ve Finsku[16](#_bookmark15), Norsku[17](#_bookmark16), a Nizozemí[18](#_bookmark17) * Podporujte **mezinárodní diskusi** na téma uznání/oceňování a finančních odměn |
| Komunikujte svůj pokrok v dodržování Principů a implementaci Závazků |  |
| Vyhodnocujte postupy, kritéria a nástroje na základě přesvědčivých důvodů a nejnovějšího výzkumu o výzkumu a zajistěte volnou dostupnost dat za účelem sběru důkazů a výzkumu |  |
| **Krok/fáze reformy** | **Příklady nástrojů podporujících tento krok / možnosti ke zvážení** |
| Alokujte zdroje, ať už co do kapacity lidských zdrojů nebo rozpočtu, pro aktivní zapojení do reformního procesu | * Vytvořte **výbor/pracovní skupinu pro postupy hodnocení** ve vaší organizaci |
| Komunikujte váš záměr provést reformu, vysvětlete, jak jste zahájili proces revize a rozvoje kritérií, nástrojů a procesů odpovídajících klíčovým závazkům | * Zvažte uplatnění rámce **SCOPE framework**[19](#_bookmark18) pro hodnocení výzkumu na podporu tohoto kroku |
| Vyhodnoťte současné hodnotící postupy, zda-li jsou v souladu s Principy a Závazky. Posuďte, co funguje dobře a jak zachovat funkční postupy vedle nově zavedených postupů - *Přehodnocení provádějte ve fixních intervalech, až budou zaváděny rozsáhlejší reformy hodnocení nebo když se objeví problémy* | * Zvažte použití **přístupu iniciativy** **HuMetricsHSS**[20](#_bookmark19) k hodnocení založeném na hodnotě a rámce **SCOPE framework**[21](#_bookmark20) na podporu tohoto kroku * Zvažte úpravu **periodicity hodnocení**[22](#_bookmark21) * Zvažte zefektivnění práce při vyplňování údajů v žádostech/přihláškách (např. odkaz na ORCID[23](#_bookmark22)) |

16 <https://doi.org/10.23847/isbn.9789525995282>

1. [https://www.uhr.no/en/front-page-carousel/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-](https://www.uhr.no/en/front-page-carousel/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-careers.5780.aspx) [careers.5780.aspx](https://www.uhr.no/en/front-page-carousel/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-careers.5780.aspx)
2. <https://recognitionrewards.nl/>
3. <https://inorms.net/scope-framework-for-research-evaluation/>
4. [https://humetricshss.org](https://humetricshss.org/)
5. <https://inorms.net/scope-framework-for-research-evaluation/>
6. <https://doi.org/10.31222/osf.io/82rmj>

|  |  |
| --- | --- |
| Zapojte hodnocené osoby a organizace do návrhu a vývoje hodnotících kritérií a procesů, spolupracujte s výzkumnými pracovníky a berte v úvahu rozdíly mezi vědními obory a úrovněmi kariérního rozvoje | * Zvažte uplatnění rámce **SCOPE framework** pro hodnocení výzkumu na podporu tohoto kroku[24](#_bookmark23) |
| Upravte stávající a vytvořte nová hodnotící kritéria, nástroje a procesy ve spolupráci s hodnotiteli a hodnocenými | * Zvažte budoucí zavedení HRS4R[25](#_bookmark24) jako mechanismu, který by mohl podporovat instituce v rozvoji **procesů náboru** * Zvažte použití kontrolního seznamu Otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru výzkumných pracovníků (**OTM-R / Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers**)[26](#_bookmark25)  pro instituce[27](#_bookmark26) * Zvažte, **kdy otestovat** konkrétní aspekty v rámci procesu, např. co je zapotřebí uvést do dokumentace přihlášky/žádosti, při pohovorech nebo jiných částech procesu. * Zvažte relevantnost kvantitativních a kvalitativních **ukazatelů**: používejte kvantitativní ukazatele pro kvantitativní záležitosti a kvalitativní ukazatele pro kvalitativní záležitosti[28](#_bookmark27) * Diverzifikujte v oblasti použití **ukazatelů** (Open science badges - odznaky otevřené vědy; Publons, ORCID, veřejné peer review; CRediT; Směrnice pro reporting, např. EQUATOR Network) a hodnotících metrik (Altmetrics, PlumX)[29](#_bookmark28) * Zvažte zavedení loterie podaných žádostí o financování peer review |
| *Berte v úvahu různorodost forem účasti a přispění* | * Zvažte uznávání formátů životopisů[31](#_bookmark30), které umožňují brát do úvahy rozličné formy příspěvku ke znalostem, vzdělávání a rozvoji ostatních výzkumných pracovníků, širší výzkumné komunitě a společnosti jako celku * Važte si různorodých aktivit (přenos znalostí, školení a mentorování výzkumných pracovníků, akce pro zapojení do veřejného života, aktivity přispívající k pozitivní kultuře ve výzkumu, interakce s klíčovými zainteresovanými osobami, např. pacienty, odborníky, politickými představiteli odpovědnými za rozhodování v dané oblasti) * Važte si **různorodých výstupů** (FAIR data, replikační studie, registrované reporty[32](#_bookmark31), zveřejňování odborných článků, které ještě neprošly recenzním řízením - preprinty) v různých jazycích podle Helsinské iniciativy[33](#_bookmark32) |

1. <https://inorms.net/scope-framework-for-research-evaluation/>
2. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
3. <https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf>
4. <https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-checklist.pdf>
5. <https://thebibliomagician.wordpress.com/2019/12/11/introducing-scope-aprocess-for-evaluating-responsibly/>
6. <https://doi.org/10.31222/osf.io/82rmj>
7. <https://www.nesta.org.uk/feature/innovation-squared/reducing-bias-funding-decisions/>
8. <https://doi.org/10.31222/osf.io/82rmj>
9. <https://www.cos.io/initiatives/registered-reports>
10. <https://www.helsinki-initiative.org/read>

|  |  |
| --- | --- |
|  | * Važte si **rozličných druhů dopadu (impaktu)** * Zvažte **omezení počtu hodnocených výstupů** (přechod od velkého množství výstupů k omezenému výběru klíčových úspěchů a vysvětlení, proč jsou důležité)[34](#_bookmark33) |
| *Berte v úvahu různé typy kariéry ve výzkumu* | * Važte si **rozličných kariérních profilů badatelů** * Važte si správy dat (data stewardship)[35](#_bookmark34), potenciálně jako zásadního prvku role některých výzkumných pracovníků (prostor pro **kariérní diverzifikaci**) |
| *Berte v úvahu různé postupy, včetně těch, které přispívají k robustnosti, otevřenosti, transparentnosti a inkluzivnosti a výzkumným procesům jako např. peer review, týmová práce a spolupráce* |  |
| *Robustnost výzkumu a výzkumného procesu* | * Posuzujte dodržování **hodnot** integrity výzkumu * Oceňujte znalost principů **precizního a důsledného** plánování experimentů[36](#_bookmark35) * Oceňujte různé formy přispívající k robustnosti výzkumu, např. role **recenzentů peer review nebo osob provádějících redakční úpravy odborných článků** * Oceňujte **týmovou práci a spolupráci** * Oceňujte výstupy související s robustním, otevřeným a transparentním výzkumem (FAIR data, replikační studie, registrované reporty[37](#_bookmark36), preprinty) |
| *Otevřenost a transparentnost výzkumu a výzkumného procesu* | * Zvažte **Doporučení UNESCO pro otevřenou vědu**[38](#_bookmark37) * **Važte si aktivit souvisejících s otevřeností** (školení, zvyšování povědomí, partnerství pro stanovení priorit[39](#_bookmark38), osvětová činnost) * Važte si výstupů souvisejících s otevřeností (FAIR data, preprinty, otevřený software, otevřený zdrojový kód, překlady)[40](#_bookmark39) |
| *Inkluzivnost výzkumu a výzkumného procesu* | * Oceňujte **zapojení zainteresovaných osob** do výzkumného procesu, od definice prioritních výzkumných otázek až po přenos vědomostí[41](#_bookmark40) * Berte v úvahu **diverzitu** na všech úrovních výzkumných týmů a v obsahu výzkumu a inovací |

1. <https://news.cancerresearchuk.org/2018/02/20/improving-research-evaluation-dora/>
2. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>
3. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>
4. <https://www.cos.io/initiatives/registered-reports>
5. <https://en.unesco.org/science-sustainable-future/open-science/recommendation>
6. <https://www.jla.nihr.ac.uk/about-the-james-lind-alliance/about-psps.htm>
7. <http://eurodoc.net/open-science-ambassadors-training/m1-open-science>

|  |  |
| --- | --- |
|  | * Zvažte **aspekty EDI** (rovnost, diverzita a inkluze):   + Berte v úvahu reference typu 360°[42](#_bookmark41) nebo reference od celé organizace než reference od jednotlivých hodnotitelů   + Začleňte téma implicitní a nevědomé předpojatosti do školení pro hodnotitele[43](#_bookmark42)   + Zvažte zavedení loterie peer review recenzí žádostí o financování[44](#_bookmark43)   + Zvažte anonymizaci dat náchylných k předsudkům, např. pohlaví/gender, uvedení vzdělání níže v žádosti[45](#_bookmark44) * Začleňte **prohlášení o rovnosti, diverzitě a inkluzi** (EDI) do procesů hodnocení[46](#_bookmark45) |
| *Berte v úvahu různorodé aktivity, včetně pedagogické činnosti, leadershipu, supervize, školení a mentorování, v závislosti na charakteru dané oblasti výzkumu* | * Posuzujte **kompetence** relevantní pro příslušnou roli[47](#_bookmark46) * Zvažte **mezinárodní iniciativu pro oceňování pedagogické činnosti**[48](#_bookmark47) * Oceňujte **vůdčí** **schopnosti** (leadership) |
| Podrobně prozkoumejte zavedené a nové přístupy ve spolupráci s hodnotiteli a hodnocenými (např. koho by mohly nové přístupy diskriminovat; jak by mohlo docházet k jejich manipulaci; jaké jsou jejich případné nežádoucí důsledky) | * Zvažte uplatnění rámce **SCOPE framework** pro hodnocení výzkumu na podporu tohoto kroku[49](#_bookmark48) |
| Zavádějte přepracovaná a nová hodnotící kritéria, nástroje a procesy podle Principů a Závazků; berte v úvahu zvyšování povědomí, odměňování, směrnice, školení, infrastrukturu a budování kapacit a zapojte sběr dat pro podporu monitorování, hodnocení a vzájemného učení | * Vytvořte **vzdělávací/školící programy** |
| Vyhodnoťte přepracovaná a nová hodnotící kritéria, nástroje a procesy ve výzkumu | * Zvažte uplatnění rámce **SCOPE framework** pro hodnocení výzkumu na podporu tohoto kroku[50](#_bookmark49) |

1. <https://doi.org/10.31222/osf.io/82rmj>
2. <https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/>
3. <https://www.nesta.org.uk/feature/innovation-squared/reducing-bias-funding-decisions/>
4. <https://www.science.org/content/article/can-anonymous-faculty-searches-boost-diversity>
5. [https://ofew.berkeley.edu/recruitment/contributions-diversity/rubric-assessing-candidate-contributions-diversity-](https://ofew.berkeley.edu/recruitment/contributions-diversity/rubric-assessing-candidate-contributions-diversity-equity) [equity](https://ofew.berkeley.edu/recruitment/contributions-diversity/rubric-assessing-candidate-contributions-diversity-equity)
6. Odkaz na evropský kompetenční rámec pro výzkumné pracovníky (Projekt znalostního ekosystému) / [https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-](https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework/developing-the-vitae-researcher-development-framework) [framework/developing-the-vitae-researcher-development-framework](https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework/developing-the-vitae-researcher-development-framework)
7. <https://www.advancingteaching.com/>
8. <https://inorms.net/scope-framework-for-research-evaluation/>

|  |  |
| --- | --- |
| Sdílejte data / informace, zapojte se do vzájemného učení v rámci i mimo rámec Koalice, za podpory mechanismů vytvořených Koalicí | * Vytvořte národní **konsorcia** pro hodnocení výzkumu, nechte se inspirovat příkladem stávajících národních konsorcií pro reformu odpovědného hodnocení ve Finsku[51](#_bookmark50), Norsku[52](#_bookmark51) a Nizozemí[53](#_bookmark52) |
| Koordinujte aktivity spolu s dalšími organizacemi na národní a mezinárodní úrovni a prosazujte mezinárodní koordinaci a harmonizaci kroků | * Podpořte **mezinárodní diskusi** na téma uznávání a oceňování |
| Pokračujte v postupném vývoji kritérií, nástrojů a procesů na základě učení z vlastních hodnocení i hodnocení provedených ostatními | * Zapojte se do **výzkumu o výzkumu** |

51 <https://doi.org/10.23847/isbn.9789525995282>

52 [https://www.uhr.no/en/front-page-carousel/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-](https://www.uhr.no/en/front-page-carousel/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-careers.5780.aspx) [careers.5780.aspx](https://www.uhr.no/en/front-page-carousel/nor-cam-a-toolbox-for-recognition-and-rewards-in-academic-careers.5780.aspx)