

Zasady polityki kadrowej w stosunku do nauczycieli akademickich na Wydziale MIM UW

Ogólne zasady

Celem poniższych ustaleń jest sprecyzowanie zasad polityki kadrowej Wydziału MIM, a przez to uczynienie jej czytelniejszą dla wszystkich zainteresowanych. Dokument powinien być podstawą decyzji zatrudnieniowych dla Komisji Konkursowej i jednocześnie wskazaniem możliwych ścieżek kariery akademickiej dla osób starających się o zatrudnienie na różnych szczeblach kariery.

Podstawę prawną stanowi Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20.07.2018 (Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.) zwana dalej Ustawą oraz Statut Uniwersytetu Warszawskiego (Uchwała nr 443 Senatu UW z dn. 26.06.2019). Wynikające z tych przepisów wymagania najważniejsze dla zasad polityki kadrowej są też powtórzone poniżej.

Pierwsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego na Wydziale MIM UW, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu przez odpowiednią Komisję Konkursową.

Poniższe zasady wprowadzane będą w odniesieniu do konkursów, awansów i przeniesień począwszy od **1.6.2020**. Zasady ograniczające możliwość utrzymania zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, tam gdzie zastrzegają one obecnie obowiązujące reguły, w stosunku do osób już zatrudnionych na tych stanowiskach stosowane będą z należytym umiarem.

Obecny system prawny dopuszcza dużą różnorodność przebiegu kariery nauczyciela akademickiego na Wydziale MIM. Poniższe reguły opisują drogi i kryteria zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz wskazują opcje dalszego przebiegu kariery na poszczególnych jej etapach. W opisie ograniczono się do grup pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych, pomijając grupę pracowników badawczych. Pominęto także opisy stanowisk wykładowcy i profesora wizytującego, ze względu na wyjątkowość tego typu zatrudnienia. Możliwości przejścia z grupy badawczo-dydaktycznej do dydaktycznej są opisane poniżej. Takie zmiany grupy, a także awans wewnętrzny wymagają opinii Komisji ds. zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli akademickich. Przejście z grupy pracowników dydaktycznych do grupy badawczo-dydaktycznej jest możliwe w drodze otwartego konkursu. Szczegóły procedur zatrudniania zawarte są w Zarządzeniach Rektora nr 104 i nr 106 z dnia 27.09.2019.

Całościową orientację może ułatwić załączony, dla celów ilustracyjnych, diagram przedstawiający schematycznie standardowe ścieżki kariery na wydziale MIM UW.

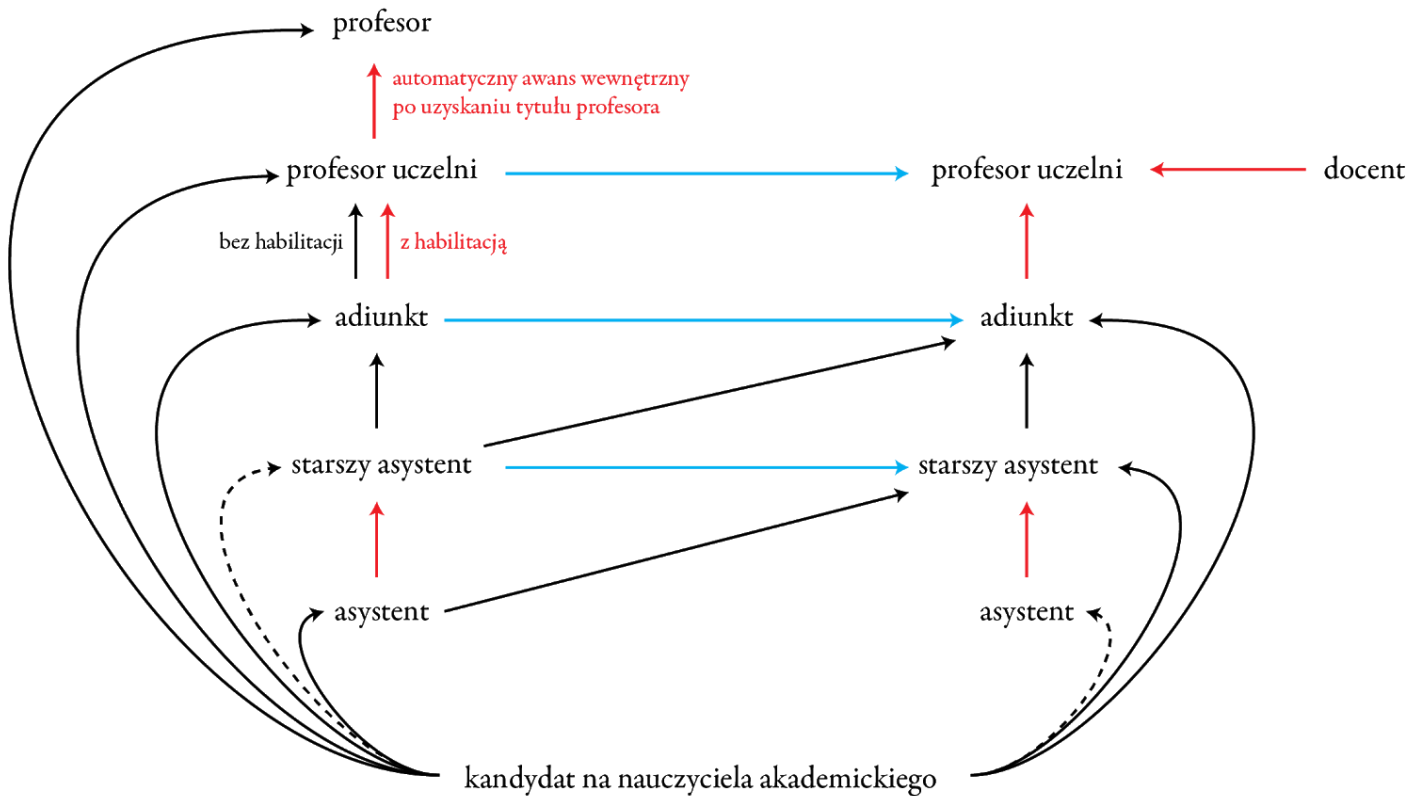
Ścieżki kariery nauczyciela akademickiego na wydziale MIM UW

Diagram ilustruje standardowe drogi uzyskiwania stanowisk.

Nie uwzględnia wszystkich możliwych hipotetycznych sytuacji, np. uzyskania tytułu profesora przez adiunkta.

grupa badawczo-dydaktyczna

grupa dydaktyczna



- > otwarty konkurs (- - - - -> w wyjątkowych przypadkach)
- > awans wewnętrzny
- > przeniesienie do innej grupy

Zasady dotyczące poszczególnych stanowisk

Opisane poniżej kryteria oceny podzielone są na „priorytetowe” i „brane pod uwagę”, aby ułatwić podejmowanie decyzji zatrudnieniowych w sytuacji, gdy niektóre oczekiwane kryteria są spełnione z naddatkiem a inne z niedomiarem. Poniższych zestawów kryteriów nie należy interpretować jako listy wymagań, które powinny być spełnione jednocześnie.

Grupa badawczo-dydaktyczna

Asystent

Zatrudnienie na tym stanowisku odbywa się w drodze otwartego konkursu. Może na nim być zatrudniona osoba, która ma stopień naukowy doktora lub ma przyjętą do druku co najmniej jedną pracę (w recenzowanym wydawnictwie o globalnym zasięgu) mogącą stanowić podstawę rozprawy doktorskiej, lub złożyła rozprawę doktorską promotorowi i uzyskała jego pozytywną opinię.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- udokumentowane osiągnięcia naukowe i potencjał badawczy
- pozytywna ocena pracy dydaktycznej

brane pod uwagę:

- staż w innym ośrodku (poza Warszawą)
- czynny udział w konferencjach, referaty na seminariach w innych ośrodkach
- działalność popularyzatorska

Okres zatrudnienia na tym stanowisku nie może przekraczać dwóch lat. Dalszym etapem kariery akademickiej może być awans wewnętrzny na stanowisko starszego asystenta, wyjazd na staż (oczekiwany przy ubieganiu się o stanowisko adiunkta), stanowisko adiunkta uzyskane w wyniku otwartego konkursu lub przejście do grupy pracowników dydaktycznych.

Starszy asystent

Zatrudnienie na stanowisku starszego asystenta zasadniczo odbywa się w drodze awansu wewnętrznego ze stanowiska asystenta. W szczególnych przypadkach dopuszcza się zatrudnienie na tym stanowisku w drodze otwartego konkursu. Na tym stanowisku może być zatrudniona osoba, która ma stopień naukowy doktora i posiada udokumentowane osiągnięcia badawcze.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- publikacje w renomowanych czasopismach o zasięgu międzynarodowym lub publikacje w sprawozdaniach ze znaczących konferencji informatycznych
- czynny udział w konferencjach, referaty na seminariach w innych ośrodkach
- pozytywna ocena pracy dydaktycznej
- przedstawienie projektu dalszej działalności badawczej

brane pod uwagę:

- staż w innym ośrodku (poza Warszawą)
- pozyskanie środków na finansowanie badań naukowych, przyznawanych na zasadach konkursowych
- działalność popularyzatorska

Maksymalny łączny okres zatrudnienia na stanowiskach asystenta i starszego asystenta nie powinien przekraczać 4 lat. Dalszym etapem kariery akademickiej może być wyjazd na staż (oczekiwany przy ubieganiu się o stanowisko adiunkta), ubieganie się o stanowisko adiunkta w otwartym konkursie lub przejście do grupy pracowników dydaktycznych.

Adiunkt

Zatrudnienie na tym stanowisku odbywa się wyłącznie w drodze otwartego konkursu. Kandydat musi posiadać stopień naukowy doktora, wykazywać się aktywnością naukową udokumentowaną publikacjami w renomowanych wydawnictwach i musi złożyć plany dalszej działalności naukowej. Istotną rolę w ocenie kandydata odgrywa jakość działalności dydaktycznej oraz odbycie staży w zagranicznych ośrodkach naukowych. Oczekuje się, że osiągnięcia kandydata znacząco przewyższają wymagania stawiane przy zatrudnieniu na stanowisku starszego asystenta. Wydział oferuje również stanowisko adiunkta im. Eilenberga zapewniające korzystniejsze warunki zatrudnienia przy istotnie większych wymaganiach stawianych kandydatom.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- publikacje w renomowanych czasopismach lub publikacje w sprawozdaniach ze znaczących konferencji informatycznych (np. Core A lub A*)
- przedstawienie ambitnego projektu dalszej działalności badawczej
- przynajmniej roczny staż podoktorski w ośrodku poza Warszawą (w przypadku uzyskania doktoratu poza Warszawą wymagane to ma mniejszą wagę)
- pozytywna ocena pracy dydaktycznej

brane pod uwagę:

- pozyskanie środków na finansowanie badań naukowych, przyznawanych na zasadach konkursowych lub doświadczenie w komercjalizacji wyników badań naukowych

- aktywny udział w znaczących konferencjach, współpraca międzynarodowa

Po około 10 latach zatrudnienia na tym stanowisku oczekuje się uzyskania samodzielności badawczej, np. potwierdzonej uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, a także gotowości do ubiegania się o stanowisko profesora uczelni w trybie konkursowym lub w przypadku uzyskania stopnia doktora habilitowanego, w trybie awansowym.

Osoba, która nie uzyskała samodzielności badawczej lub zaprzestała aktywności naukowej, ale uzyskuje wysokie oceny działalności dydaktycznej, może być przeniesiona na stanowisko adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych.

Profesor uczelni

Zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni może nastąpić w wyniku otwartego konkursu lub, w przypadku osoby posiadającej stopień doktora habilitowanego, w drodze awansu wewnętrznego. Od kandydata oczekuje się samodzielności badawczej, rozpoznawalnego międzynarodowo dorobku naukowego, aktywności w prowadzeniu badań oraz osiągnięć dydaktycznych.

Dorobek naukowy i dydaktyczny powinien być potwierdzony recenzjami co najmniej dwóch ekspertów w dziedzinie reprezentowanej przez kandydata, w tym co najmniej jednej osoby spoza Uniwersytetu Warszawskiego. Kandydat powinien posiadać udokumentowany udział w kształceniu kadry naukowej, doświadczenie międzynarodowe oraz doświadczenie w kierowaniu projektami badawczymi.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- znaczący dorobek naukowy, poddany ocenie eksperckiej, stanowiący istotny wkład w uprawianą dziedzinę nauki i świadczący o samodzielności naukowej
- oddźwięk światowy dorobku naukowego (znaczna liczba cytowań odpowiednio do specyfiki obszaru badań, zaproszenia do wygłoszenia referatów na znaczących konferencjach międzynarodowych, udział w komitetach programowych konferencji informatycznych)
- przedstawienie ambitnego projektu dalszej działalności badawczej
- doświadczenie w kierowaniu projektami badawczymi finansowanymi przez ERC, NCN, NCBiR, FNP etc
- współpraca zagraniczna udokumentowana znaczącymi rezultatami naukowymi
- pełnienie funkcji promotora lub promotora pomocniczego w obronionej lub zaawansowanej rozprawie doktorskiej
- wysoka ocena działalności dydaktycznej

brane pod uwagę:

- działalność recenzencka dla znaczących czasopism lub konferencji
- udział w zespołach eksperckich lub komitetach programowych konferencji
- organizacja konferencji lub sesji tematycznych na konferencjach
- pełnienie funkcji dyrektorskich lub dziekańskich, istotny udział w pracach komisji wydziałowych i uniwersyteckich

- prowadzenie wykładów i seminariów, których uczestnikami są doktoranci
- organizowanie i prowadzenie grup badawczych
- działalność recenzencka w postępowaniach doktorskich i habilitacyjnych
- członkostwo w redakcjach renomowanych czasopism

Profesor uczelni, który uzyskuje tytuł naukowy, awansuje automatycznie, zgodnie z Ustawą na stanowisko profesora. Dopuszcza się, w przypadku zaprzestania istotnej działalności naukowej, przeniesienie profesora uczelni z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych do grupy pracowników dydaktycznych.

Profesor

Zatrudnienie na stanowisku profesora następuje w wyniku otwartego konkursu lub w trybie automatycznego awansu wewnętrznego po uzyskaniu tytułu naukowego.

Grupa dydaktyczna

Asystent

Zasadniczo nie przewiduje się zatrudnienia na stanowisko asystenta w grupie pracowników dydaktycznych, ale w szczególnych okolicznościach podyktowanych potrzebami dydaktycznymi takie zatrudnienia są możliwe.

Starszy asystent

Zatrudnienie na tym stanowisku odbywa się w drodze otwartego konkursu, awansu wewnętrznego w grupie pracowników dydaktycznych, lub przeniesienia ze stanowiska starszego asystenta z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych. Kandydat na to stanowisko musi posiadać stopień doktora i znaczące osiągnięcia dydaktyczne lub popularyzatorskie, dające podstawy dalszego rozwoju zawodowego w grupie pracowników dydaktycznych.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- wysokie umiejętności dydaktyczne potwierdzone np. wynikami ankiet studenckich
- różnorodność prowadzonych zajęć
- gotowość do prowadzenia zajęć o deficytowej obsadzie, w tym zajęć usługowych

brane pod uwagę:

- praca z młodzieżą, w tym prowadzenie zajęć w szkołach ze specjalnym programem matematycznym lub informatycznym
- działalność popularyzatorska
- udział w projektach dydaktycznych, np. w ramach Funduszu Inicjatyw Dydaktycznych
- opracowanie materiałów dydaktycznych

Adiunkt

Zatrudnienie na tym stanowisku odbywa się w drodze otwartego konkursu lub przeniesienia ze stanowiska adiunkta z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych. Kandydat na stanowisko adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych powinien mieć stopień doktora, opublikowany dorobek badawczy, osiągnięcia organizacyjne i dydaktyczne, kompetencje dydaktyczne. Wymagany jest przynajmniej pięcioletni okres zatrudnienia związanego z wykonywaniem obowiązków dydaktycznych na wyższej uczelni.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- znaczny staż dydaktyczny
- wysokie umiejętności dydaktyczne potwierdzone np. wynikami ankiet studenckich
- różnorodność prowadzonych zajęć
- gotowość do prowadzenia zajęć o deficytowej obsadzie, w tym zajęć usługowych

brane pod uwagę:

- autorstwo podręcznika akademickiego, skryptu lub zbioru zadań
- tworzenie cyfrowych pomocy dydaktycznych
- praca z młodzieżą, w tym prowadzenie zajęć w szkołach ze specjalnym programem matematycznym lub informatycznym
- działalność popularyzatorska
- udział w projektach dydaktycznych, np. w ramach Funduszu Inicjatyw Dydaktycznych.
- wypromowane prace dyplomowe

Oczekuje się, że adiunkt w grupie pracowników dydaktycznych może pełnić funkcję koordynatora przedmiotów i może zaangażować się w tworzenie programów studiów i przedmiotów.

Profesor uczelni

Zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni w grupie pracowników dydaktycznych może nastąpić w drodze awansu wewnętrznego ze stanowiska adiunkta lub docenta w grupie pracowników dydaktycznych lub przeniesienia z tego samego stanowiska w grupie badawczo-dydaktycznej.

W przypadku awansu wewnętrznego, kandydaci powinni legitymować się dorobkiem naukowym i wybitnymi osiągnięciami w pracy dydaktycznej, działalności organizacyjnej i w popularyzacji nauki (ocenianych łącznie). Mogą więc to być osoby spełniające ze znaczną nadwyżką oczekiwania wobec osób zatrudnianych na stanowisku adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych, pełniące rolę inicjatora i lidera przedsięwzięć z zakresu dydaktyki i organizacji. Taka osoba powinna znać całość programu studiów, być zdolna monitorować jego realizację i proponować zmiany. Kandydat do awansu na to stanowisko musi legitymować się stopniem naukowym doktora habilitowanego lub co najmniej 15 letnim stażem pracy nauczyciela akademickiego.

Kryteria oceny kandydata uwzględniają następujące elementy

priorytetowe:

- wysokie umiejętności dydaktyczne potwierdzone np. wynikami ankiet studenckich
- autorstwo podręcznika akademickiego, skryptu lub zbioru zadań
- różnorodność prowadzonych kursów, wykładów monograficznych i seminariów
- kształtowanie programu studiów
- wypromowanie znaczącej liczby prac dyplomowych

brane pod uwagę:

- pełnienie funkcji związanych z dydaktyką np. wicedyrektora instytutu, prodziekana
- tworzenie cyfrowych pomocy dydaktycznych
- praca ze zdolną młodzieżą (np. działalność w komitetach i komisjach olimpiad matematycznych lub informatycznych) i praca na rzecz podwyższania kwalifikacji zawodowych nauczycieli
- działalność popularyzatorska, w tym np. członkostwo w redakcji Delt, komitecie organizacyjnym Festiwalu Nauki. Tłumaczenie książek popularnonaukowych.
- udział w projektach dydaktycznych, np. w ramach Funduszu Inicjatyw Dydaktycznych

Kryteria ocen okresowych nauczycieli akademickich

Zgodnie z Ustawą nauczyciele akademicki podlegają ocenie okresowej nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek Rektora. Przy ocenie okresowej pracowników badawczo-dydaktycznych oceniana jest udokumentowana publikacjami aktywność naukowa (oceniane są zarówno aktywność w okresie od poprzedniej oceny, jak i całościowy dorobek naukowego) oraz osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne. Przy ocenie okresowej pracowników dydaktycznych oceniana jest działalność dydaktyczna i organizacyjna na rzecz Wydziału i Uniwersytetu, a dodatkowo działalność naukowa, popularyzatorska i pozostała działalność organizacyjna.

Ocena okresowa pracownika zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych na stanowiskach asystenta, starszego asystenta, adiunkta i profesora uczelni dokonywana jest w dwóch kategoriach, osobno dla aktywności naukowej i osobno dla działalności dydaktyczno-organizacyjnej. Uzyskanie oceny negatywnej w którejkolwiek z tych kategorii powoduje ogólną ocenę negatywną. Dla pozostałych stanowisk, ocena dokonywana jest w jednej, całościowej, kategorii.