

Warszawa, 25 marca 2017 r.

Wydział Elektroniki i Technik Informatycznych PW
Komisja Rady Wydziału ds. Rozwoju Kadry

KRYTERIA OCENY DOROBKU AKADEMICKIEGO KANDYDATÓW DO AWANSU (notatka robocza)

1. Uwagi terminologiczne

Kandydat do awansu to w niniejszej notatce:

- kandydat do wszczęcia postępowania habilitacyjnego, albo
- kandydat do wszczęcia postępowania o tytuł naukowy profesora, albo
- kandydat do awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego, albo
- kandydat do awansu na stanowisko profesora zwyczajnego.

Przez *dorobek akademicki* rozumie się tutaj zbiór osiągnięć naukowych, edukacyjnych i organizacyjnych oraz dowodów uznania tych osiągnięć przez środowisko akademickie.

Kryterium to narzędzie oceny (od starogreckiego κριτής = sędzia), zarówno jakościowej jak i ilościowej.

2. Skład i kompetencje Komisja Rady Wydziału ds. Rozwoju Kadry w kadencji 2016–2020

2.1. Skład Komisji:

- dr hab. Jan Ogródzki (ISE) – sekretarz,
- prof. dr hab. Krzysztof Malinowski (IAiS),
- prof. dr hab. Roman Z. Morawski (IRTM) – przewodniczący,
- prof. dr hab. Michał Pióro (IT),
- prof. dr hab. Janusz Sosnowski (II),
- prof. dr hab. Jerzy Woźnicki (IMiO).

2.2. Zadania Komisji:

- formułowanie opinii na temat dorobku kandydatów do awansu;
- doradzanie tym kandydatom w kwestiach związanych z przygotowaniem dokumentacji awansowej (w zakresie umożliwiającym rzetelną ocenę ich dorobku).

2.3. Rola Komisji w systemie rozwoju kadry WEiTI:

- przedstawianie Dziekanowi, jako przewodniczącemu Rady Wydziału, opinii o charakterze formalnym (uwzględniających aspekty merytoryczne w stopniu, na jaki pozwalają merytoryczne kompetencje członków komisji);
- kreowanie, poprzez praktykę opiniowania, standardów wymagań stawianych na WEiTI kandydatom do awansu;
- wspomaganie informacją o tych standardach podmiotów decyzyjnych uczestniczących w procedurach awansowych:
 - kierowników zakładów, którzy dokonują oceny merytorycznej;
 - dyrektorów instytutów, którzy dokonują lokalnej oceny formalnej i inicjują procedury awansowe;
 - Dziekana, który wzbogaca ocenę formalną o elementy polityki kadrowej i przedstawia sprawy kadrowe Radzie Wydziału).

3. Złożoność zadań Komisji

3.1. Problem wielokryterialności ocen:

- Różnicowanie kryteriów oceny wg ich źródła:
 - kryteria wynikające z ustaw i rozporządzeń Ministra,
 - kryteria wynikające z aktów normatywnych PW i tradycji WEiTI,
 - kryteria wynikające z etosu akademickiego.
- Różnicowanie kryteriów oceny wg ich natury:
 - osiągnięcia akademickie vs. dowody ich uznania przez środowisko akademickie,
 - kryteria jakościowe vs. kryteria ilościowe.

3.2. Problem niewspółmierności osiągnięć akademickich:

- Metodologiczne wady i niepewność kryteriów ilościowych, takich jak:
 - wskaźniki bibliometryczne,
 - wskaźniki udziału w publikacjach.
- Różnicowanie obszarowe (dziedzinowe, dyscyplinowe, specjalnościowe, *etc.*).

3.3. Konflikty wartości etycznych i pragmatycznych, generowane przez biurokrację akademicką (syndrom "publish or perish").

3.4. Praktyczna niemożność uwzględnienia negatywnych przesłanek oceny, jakimi są naruszenia etyczne (plagiat w sensie prawa autorskiego i plagiat idei, sztuczne pomnażanie dorobku naukowego, manipulowanie wskaźnikami bibliometrycznymi, manipulowanie wskaźnikami udziału w publikacjach, ...).

3.5. Konieczna elastyczność w stosowaniu kryteriów cząstkowych, podlegająca jednak ograniczeniom wynikającym z minimów ogólnokrajowych i ogólnouczelnianych – z jednej strony – oraz intencji przeciwdziałania dewaluacji stopni, tytułów i stanowisk – z drugiej.

3.6. Konieczna ostrożność i poufność działania uwarunkowana psychologiczno-moralnym aspektem awansów akademickich ("delikatnością materii").

4. Akty normatywne jako źródła kryteriów oceny dorobku akademickiego

4.1. Kryteria oceny dorobku kandydata do stopnia lub tytułu naukowego:

- *Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym* (tekst jednolity z 2016 r),
- *Rozp. Ministra ws. kryteriów oceny osiągnięć ... doktora habilitowanego* (z 2011 r.),
- *Kryteria oceny kwalifikacji kadry naukowej wg CK* (z 2016 r.),
- *Rozp. Ministra ws. kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej ...* (z 2016 r.).

4.2. Kryteria oceny dorobku kandydata do awansu na stanowisko profesora:

- *Ustawa 'Prawo o szkolnictwie wyższym'* (tekst jednolity z 2016 r),
- *Statut PW* (z 2017 r.),
- *Stanowisko Senatu PW ws. zatrudniania profesorów* (z 2014 r.),
- *Zarz. Rektora PW ws. zatrudniania na stanowisku profesora* (z 2014 r.),
- dokumenty PW i WEiTI dotyczące oceny nauczycieli akademickich (z 2014 r.).

5. Ocena dorobku kandydata do stopnia doktora habilitowanego

5.1. Oczekiwane kompetencje doktora habilitowanego:

- intelektualne panowanie nad dobrze zdefiniowanym obszarem dyscypliny i sprawne poruszanie się w meritum tej dyscypliny;
- sprawność warsztatowa w zakresie:
 - formułowania problemów badawczych i ich rozwiązywania metodami naukowymi, indywidualnie i zespołowo;
 - publikowania wyników badań w czasopismach o zasięgu międzynarodowym, uznawanych za wiodące w przedmiotowej dyscyplinie naukowej;
 - prezentowania treści naukowych na wykładach dla studiów I i II stopnia oraz na konferencjach międzynarodowych, uznawanych za reprezentatywne dla przedmiotowej dyscypliny naukowej.

5.2. Wymagania określone w *Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym* (Art. 16):

- osiągnięcia naukowe, uzyskane po otrzymaniu stopnia doktora, stanowiące znaczący wkład autora w rozwój określonej dyscypliny:
 - dzieło opublikowane w całości lub w zasadniczej części, albo cykl publikacji powiązanych tematycznie;
 - zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne lub technologiczne;
 - część pracy zbiorowej będąca indywidualnym wkładem kandydata;
- wysoka aktywność naukowa ("pochodna dorobku po czasie").

5.3. Wskazane w *Rozporządzeniu Ministra* składniki dorobku akademickiego, podlegające ocenie:

- autorstwo lub (określone przedmiotowo i procentowo) współautorstwo:
 - monografii,
 - artykułów naukowych w czasopismach (zwłaszcza z listy JCR),
 - referatów na konferencjach tematycznych (zwłaszcza międzynarodowych),
 - oryginalnych osiągnięć projektowych, konstrukcyjnych lub technologicznych,
 - patentów (zwłaszcza międzynarodowych),
 - wzorów użytkowych, które uzyskały ochronę i zostały zaprezentowane na wystawach lub targach (zwłaszcza międzynarodowych),
 - opracowań zbiorowych, dokumentacji prac badawczych i ekspertyz;
- kierowanie projektami badawczymi (zwłaszcza międzynarodowymi) i udział w takich projektach;
- osiągnięcia w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej.

5.4. Wskazane w *Rozporządzeniu Ministra* dowody uznania dorobku naukowego, podlegające ocenie:

- sumaryczny IF publikacji naukowych według listy JCR;
- liczba cytowań i wskaźnik Hirscha według WoS;
- nagrody za działalność naukową (zwłaszcza międzynarodowe).

5.5. Zalecenia Centralnej Komisji:

- Monotematyczny zbiór publikacji stanowiący podstawę habilitacji, powinien spełniać wymagania stawiane pojedynczej rozprawie habilitacyjnej, bez potrzeby przedstawiania dodatkowych materiałów.
- Gdy podstawą habilitacji ma być osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne lub technologiczne, konieczne jest przedstawienie dowodów jego wdrożenia i uzyskanych efektów praktycznych.

6. Ocena dorobku kandydata do tytułu profesora nauk technicznych

6.1. Oczekiwane kompetencje profesora tytularnego:

- głębokie rozpoznanie struktury problemowej i metodologii badawczej co najmniej jednej dyscypliny naukowej i jej kontekstu w ramach nauk technicznych;
- sprawność warsztatowa w zakresie:
 - syntezy wyników badań w tym zakresie;
 - formułowania programów badawczych i organizowania ich realizacji zespołowej;
 - prezentowania treści naukowych na wykładach dla studiów I, II i III stopnia oraz na konferencjach międzynarodowych, uznawanych za reprezentatywne dla przedmiotowej dyscypliny naukowej;
- doświadczenie w zakresie promowania doktorów w przedmiotowej dyscyplinie.

6.2. Wymagania określone w *Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym* (Art. 26):

- osiągnięcia naukowe znacznie przekraczające wymagania stawiane w postępowaniu habilitacyjnym;
- doświadczenie w kierowaniu zespołami badawczymi, realizującymi projekty finansowane w drodze konkursu lub staż naukowy w instytucjach naukowych lub prowadzenie prace naukowych w instytucjach naukowych;
- uczestnictwo co najmniej:
 - jednokrotne w charakterze promotora w przewodzie doktorskim zakończonym nadaniem stopnia oraz
 - jednokrotne w charakterze promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim zakończonym nadaniem stopnia lub w charakterze promotora w otwartym przewodzie doktorskim, oraz
 - dwukrotne w charakterze recenzenta w przewodzie doktorskim lub w przewodzie habilitacyjnym lub w postępowaniu habilitacyjnym.

6.3. Zalecenia Centralnej Komisji:

- Pierwszorzędne znaczenie dla oceny kwalifikacji kandydata do tytułu profesora mają osiągnięcia w pracy naukowej; nie mogą ich zastąpić osiągnięcia dydaktyczne, popularyzatorskie czy organizacyjne.
- Istotnym elementem dorobku podlegającego ocenie są publikacje książkowe, zwłaszcza opracowania monograficzne.
- Ważnym dowodem uznania tego dorobku są:
 - zaproszenia do wygłaszania wykładów plenarnych na międzynarodowych kongresach naukowych;
 - zaproszenia do wygłoszenia wykładów na uczelniach zagranicznych (w charakterze *Visiting Professor*);

- zaproszenia do publikacji artykułów monograficznych w uznanych czasopismach lub wydawnictwach książkowych o zasięgu międzynarodowym;
- członkostwo w komitetach redakcyjnych czasopism, zwłaszcza międzynarodowych;
- wyróżnienia naukowe, zwłaszcza międzynarodowe.

6.4. Publikacja monografii naukowej jako zwyczajowe wymaganie stawiane kandydatom do tytułu profesorskiego:

- Definicja klasyczna: *"Monografią naukową [...] nazywamy pracę poświęconą obszernemu i doniosłemu zagadnieniu naukowemu lub jakiejś dyscyplinie naukowej, przedstawiającą całokształt badań teoretycznych i doświadczalnych w danej dziedzinie i zawierającą dostateczne podstawy teoretyczne do dalszych prac w tej dziedzinie. O wartości monografii naukowej stanowią zawarte w niej elementy twórcze i syntetyczne. Monografie naukowe powinny charakteryzować się nagromadzeniem obszernego materiału źródłowego, umożliwiającego samodzielne studia w określonej dziedzinie wiedzy."* (Adam T. Troskołański, *O twórczości. Piśmiennictwo naukowo-techniczne*, PWN, Warszawa 1978, s. 371).
- Definicja biurokratyczna: według *Rozporządzenia Ministra ws. kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej...* monografia naukowa spełnia łącznie następujące warunki:
 - stanowi spójne tematycznie opracowanie naukowe;
 - przedstawia określone zagadnienie w sposób oryginalny i twórczy;
 - poddana była procedurze recenzji wydawniczych;
 - jest opatrzona bibliografią lub przypisami;
 - posiada objętość co najmniej 6 arkuszy wydawniczych;
 - jest opublikowana jako książka, której egzemplarze obowiązkowe zostały przekazane uprawnionym bibliotekom lub zostały opublikowane w internecie;
 - posiada numer ISBN lub identyfikator DOI.

7. Ocena dorobku kandydata do awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego

7.1. Zgodnie z *Ustawą 'Prawo o szkolnictwie wyższym'* (Art. 114.2) i *Statutem PW* (§ 137.2) na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora.

7.2. Zgodnie z *Zarządzenia Rektora PW ws. zatrudniania na stanowisku profesora* (§ 1.1.1) zatrudnienie profesora nadzwyczajnego powinno być uzasadnione:

- stanem kadrowym jednostki organizacyjnej, w której ma nastąpić zatrudnienie;
- zakresem i charakterem zadań dydaktycznych, do wykonania których potrzebny jest profesor nadzwyczajny;
- zakresem i charakterem innych zadań, zwłaszcza kierowniczych, do wykonania których potrzebny jest profesor nadzwyczajny.

7.3. Zgodnie z załącznikiem nr 10 do tego *Zarządzenia Rektora* ocenie podlegają następujące aspekty i składniki dorobku akademickiego:

- dorobek naukowy (ogółem i w okresie ostatnich 5 lat):
 - monografie (bez rozprawy habilitacyjnej),
 - artykuły w czasopismach (z podziałem na czasopisma z list A i B),
 - referaty konferencyjne,
 - wskaźniki bibliometryczne;
- kształcenie kadry:
 - liczba wypromowanych doktorów (ze wskazaniem promotorstwa pomocniczego),

- liczba doktorantów pod opieką (ze wskazaniem wszczętych przewodów doktorskich i promotorstwa pomocniczego);
- projekty i wdrożenia (ogółem i w okresie ostatnich 5 lat):
 - liczba projektów, w których kandydat był kierownikiem, oraz wysokość pozyskanych środków,
 - liczba projektów, w których kandydat był głównym wykonawcą,
 - liczba uzyskanych patentów;
- osiągnięcia w zakresie działalności dydaktycznej (ogółem i po habilitacji):
 - podręczniki i skrypty,
 - wykłady zapraszane;
- uczelniane i pozauczelniane funkcje z wyboru (ogółem i po habilitacji);
- inne elementy dorobku świadczące o pozycji naukowej:
 - członkostwo rad programowych, towarzystw naukowych i komitetów PAN,
 - doświadczenie organizacyjne,
 - opracowane recenzje,
 - staże zagraniczne.

7.4. Zalecenia zapisane w *Stanowisku Senatu*:

- Od kandydata do zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego należy oczekiwać twórczej aktywności zawodowej, udokumentowanej osiągnięciami powstałymi w wyniku współpracy z gospodarką, a także w wyniku realizacji krajowych lub międzynarodowych projektów badawczych oraz technologicznych i konstrukcyjnych.
- Osiągnięcia te powinny mieć swój wyraz w dorobku publikacyjnym, obejmującym prestiżowe czasopisma i materiały konferencyjne o zasięgu międzynarodowym lub we wdrożonych rozwiązaniach technicznych, w tym chronionych patentami.
- Należy wziąć pod uwagę nie tylko wyróżniającą się aktywność naukową po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego, ale także istotne osiągnięcia w obszarze działalności dydaktycznej, obejmującej wszystkie stopnie kształcenia, a w szczególności autorstwo lub współautorstwo książek i podręczników, pełnienie funkcji opiekuna naukowego doktorantów, promotora lub promotora pomocniczego.
- Wymagania ilościowe, stawiane kandydatom do ponownego zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego, są wyższe niż wymagania stawiane kandydatom do zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego po raz pierwszy.

8. Ocena dorobku kandydata do awansu na stanowisko profesora zwyczajnego

8.1. Zgodnie z *Ustawą 'Prawo o szkolnictwie wyższym'* (Art. 114.1) na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora. Zgodnie ze *Statutem PW* (§ 137.1) powinna to być osoba będąca twórcą szkoły naukowej.

8.2. Zgodnie z *Zarządzenia Rektora PW ws. zatrudniania na stanowisku profesora* (§ 1.1.1) zatrudnienie profesora zwyczajnego powinno być uzasadnione:

- stanem kadrowym jednostki organizacyjnej, w której ma nastąpić zatrudnienie;
- zakresem i charakterem zadań dydaktycznych, do wykonania których potrzebny jest profesor zwyczajny;
- zakresem i charakterem innych zadań, zwłaszcza kierowniczych, do wykonania których potrzebny jest profesor zwyczajny.

8.3. Zgodnie z *Zarządzenia Rektora PW ws. zatrudniania na stanowisku profesora (§ 1.6)* kluczowym wymaganiem jest, aby kandydat na stanowisko profesora zwyczajnego był *"uczonym o uznanej renomie międzynarodowej, zasługującym na miano twórcy szkoły naukowej, rozumianej jako grupa badaczy reprezentująca określony kierunek w nauce"*.

8.4. Zgodnie z załącznikiem nr 11 do tego *Zarządzenia* ocenie podlegają następujące aspekty i składniki dorobku akademickiego:

- elementy dorobku potwierdzające uznaną renomę międzynarodową i utworzenie szkoły naukowej:
 - tematyka badań prowadzonych w zespole, którym kieruje kandydat,
 - kariery wypromowanych doktorów,
 - wykłady zamawiane i staże zagraniczne,
 - udział w projektach międzynarodowych,
 - udział w konferencjach międzynarodowych i członkostwo komitetów konferencji międzynarodowych,
 - recenzowanie prac;
- dorobek naukowy (ogółem i w okresie ostatnich 5 lat):
 - monografie (bez rozprawy habilitacyjnej),
 - artykuły w czasopismach (z podziałem na czasopisma z list A i B),
 - referaty konferencyjne,
 - wskaźniki bibliometryczne;
- kształcenie kadry:
 - liczba wypromowanych doktorów,
 - liczba doktorantów pod opieką (ze wskazaniem wszczętych przewodów doktorskich);
- projekty i wdrożenia (ogółem i w okresie ostatnich 5 lat):
 - liczba projektów, w których kandydat był kierownikiem, oraz wysokość pozyskanych środków,
 - liczba projektów, w których kandydat był głównym wykonawcą,
 - liczba uzyskanych patentów;
- osiągnięcia w zakresie działalności dydaktycznej:
 - podręczniki i skrypty,
 - wykłady zamawiane;
- ważniejsze funkcje pełnione z wyboru (uczelniane i pozauczelniane);
- inne elementy dorobku:
 - członkostwo towarzystw naukowych i komitetów PAN,
 - ważniejsze funkcje organizacyjne.

8.5. Zalecenia zapisane w *Stanowisku Senatu*:

- Kandydat na stanowisko profesora zwyczajnego powinien być uczonym o uznanej naukowej renomie międzynarodowej, zasługującym na miano twórcy szkoły naukowej mającej istotne osiągnięcia naukowe, rozpoznawalne w krajowym i międzynarodowym środowisku naukowym.
- Osoby reprezentujące tę szkołę nie muszą prowadzić swojej działalności w ośrodku, w którym pracuje kandydat.