

Kryteria i procedura awansu wewnętrznego na stanowisko adiunkta na Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UJ

Wewnętrzna procedura awansowa – postanowienia ogólne

§1

1. Awans nauczyciela akademickiego na stanowisko adiunkta badawczo-dydaktycznego następuje po przeprowadzeniu wewnętrznej procedury awansowej zgodnie z zasadami określonymi w Statucie UJ oraz w niniejszym dokumencie.
2. Wewnętrzną procedurę awansową wszczyna Rektor na wniosek dziekana.
3. Do wewnętrznej procedury awansowej stosuje się odpowiednio postanowienia §176 Statutu UJ właściwe dla procedury konkursowej.
4. Wewnętrzną procedurę awansową prowadzi Wydziałowa Komisja ds. Awansów.
5. Do zmiany stanowiska nauczyciela akademickiego w ramach wewnętrznej procedury awansowej niezbędne jest spełnienie kryteriów kwalifikacyjnych wskazanych w §165 Statutu UJ, doprecyzowanych w niniejszym dokumencie.

Szczegółowe kryteria oceny wniosków o awans wewnętrzny na stanowisko adiunkta w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych

&2

Definicje kryteriów: kryteria główne

1a. Znaczące osiągnięcie naukowe. Kryterium jest spełnione, jeśli kandydat opublikował cykl prac powiązanych tematycznie lub monografię, które wywarły znaczny wpływ na dyscyplinę naukową, z udokumentowanym wiodącym wkładem kandydata do awansu.

1b. Istotne wyniki naukowe. Kryterium jest spełnione, jeśli w czasie zatrudnienia w Uniwersytecie Jagiellońskim kandydat do awansu miał znaczący wkład w uzyskanie istotnych wyników naukowych potwierdzonych publikacjami ze szczególnym uwzględnieniem dorobku naukowego po uzyskaniu stopnia doktora. Przy ocenie dorobku publikacyjnego brane są pod uwagę m.in. znaczenie wyników dla rozwoju reprezentowanych dyscyplin naukowych, liczba publikacji, jakość czasopism

naukowych, liczba współautorów, udział autora w powstaniu publikacji i liczby cytowań publikacji z uwzględnieniem specyfiki reprezentowanej specjalności oraz wpływ otrzymanych wyników na ocenę jakości naukowej reprezentowanych dyscyplin naukowych.

2a. Doświadczenie w pracy naukowej lub badawczo-rozwojowej w zewnętrznych jednostkach. Kryterium jest spełnione, jeśli kandydat do awansu po uzyskaniu stopnia doktora odbył staż naukowy o sumarycznej długości przynajmniej 12 miesięcy w przynajmniej jednej renomowanej zewnętrznej instytucji naukowej innej niż ta, w której uzyskał stopień doktora lub analogiczny staż w pracy badawczej lub rozwojowej w sektorze prywatnym i wyniki uzyskane w czasie stażu są potwierdzone publikacją, doniesieniem konferencyjnym, zgłoszeniem patentowym lub wdrożeniem z udziałem kandydata.

2b. Współpraca międzynarodowa. Kryterium jest spełnione, jeśli po uzyskaniu stopnia doktora kandydat do awansu uczestniczył w pracach badawczych zespołu, w skład którego wchodził naukowcy z przynajmniej jednej zagranicznej jednostki naukowej lub badawczo-rozwojowej i który osiągnął znaczące wyniki udokumentowane wspólnymi publikacjami naukowymi oraz jeśli w ramach tej współpracy kandydat odbywał wizyty badawcze w przynajmniej jednej zewnętrznej jednostce naukowej lub badawczo-rozwojowej.

3a. Skuteczność w pozyskiwaniu znaczących środków materialnych na badania naukowe. Kryterium jest spełnione, jeśli kandydat do awansu uzyskał po doktoracie grant na badania naukowe finansowany ze środków zewnętrznych, o zaplanowanym czasie trwania co najmniej 24 miesiące, w którym pełni(t) rolę kierownika lub równoważną.

3b. Aktywność w staraniach o środki na badania naukowe. Kryterium jest spełnione, jeśli kandydat do awansu złożył co najmniej jeden wniosek o grant na badania naukowe ze środków zewnętrznych o czasie trwania przynajmniej 24 miesiące, który spełnił wymagania formalne instytucji finansującej i uzyskał w trybie konkursowym środki na badania ze źródeł wewnętrznych lub zewnętrznych prowadzone w dwu różnych latach akademickich, które doprowadziły do publikacji w dobrych czasopiśmie naukowych.

4. Doświadczenie i kompetencje dydaktyczne. Kryterium jest spełnione, jeśli kandydat do awansu prowadził zajęcia dydaktyczne na poziomie akademickim. Jeśli kandydat prowadził zajęcia dydaktyczne w Uniwersytecie Jagiellońskim w okresie do trzech lat przed złożeniem wniosku o awans, to dodatkowo wymagane jest, by te zajęcia zostały ocenione co najmniej dobrze przez właściwą komisję wydziałową. W przypadku kandydata, którego znajomość języka polskiego nie jest wystarczająca do swobodnego prowadzenia zajęć po polsku, wymagane jest, by w czasie dotychczasowego zatrudnienia w Uniwersytecie Jagiellońskim podejmował systematyczne, skuteczne i udokumentowane działania zmierzające do opanowania języka polskiego.

Definicje kryteriów: kryteria dodatkowe

5. Aktywny udział w konferencjach naukowych, rozpoznawalność. W tym kryterium brane są pod uwagę wygłoszone prezentacje na dobrych konferencjach i szkołach naukowych, ze szczególnym uwzględnieniem prezentacji zaproszonych i seminaria w zewnętrznych ośrodkach naukowych.

6. Prace badawczo-rozwojowe i wdrożeniowe. Kryterium jest spełnione, jeśli kandydat do awansu brał udział w pracach badawczo-rozwojowych lub wdrożeniowych we współpracy z firmami lub jest współautorem przynajmniej jednego zgłoszenia patentowego.

7. Działalność organizacyjna. W kryterium brany jest pod uwagę udział kandydata do awansu w pracy organizacyjnej na rzecz Uniwersytetu Jagiellońskiego lub reprezentowanych dyscyplin badawczych.

8. Popularyzacja nauki. W tym kryterium brane są pod uwagę m.in. wykłady i artykuły popularnonaukowe, aktywny udział w wydarzeniach popularyzujących naukę.

&3

Przy ocenie wniosku o awans uwzględniane są wyniki oceny pracowniczego nauczycieli akademickich, w szczególności pozytywną opinię może uzyskać wyłącznie wniosek kandydata, dla którego ta ocena jest przynajmniej dobra.

&4

Rozpatrując wniosek o awans Komisja Wydziałowa ds. Awansów bierze pod uwagę osiągnięcia kandydata z całego okresu aktywności naukowej, ze szczególnym uwzględnieniem okresu zatrudnienia w Uniwersytecie Jagiellońskim na aktualnym stanowisku pracy.

&5

1. Wniosek o awans na stanowisko adiunkta badawczo-dydaktycznego ze stanowiska asystenta badawczo-dydaktycznego uzyskuje pozytywną opinię, gdy spełnione jest kryterium 4 i zachodzi jedno z:

- A. Spełnione jest kryterium 1a.
- B. Spełnione jest kryterium 1b, przynajmniej jedno z kryteriów 2a lub 3a oraz przynajmniej jedno z kryteriów 5-8.
- C. Spełnione są kryteria 1b, 2b i 3b oraz przynajmniej dwa z kryteriów 5-8.

2. Wniosek o awans na stanowisko adiunkta badawczego ze stanowiska asystenta badawczego nie uzyskuje pozytywnej opinii.

Tok postępowania awansowego

§6

1. Z wnioskiem o awans na stanowisko adiunkta do Dziekana Wydziału występuje dyrektor instytutu, w którym zatrudniony jest nauczyciel akademicki będący kandydatem do awansu, najpóźniej do 31 marca roku, w którym ma nastąpić awans.
2. Dziekan Wydziału zwraca się do Rektora z wnioskiem o wszczęcie wewnętrznej procedury awansowej. Rektor podejmuje decyzję o wszczęciu lub odmowie wszczęcia procedury awansowej.
3. Po wszczęciu procedury awansowej Dziekan Wydziału przekazuje wniosek Wydziałowej Komisji ds. Awansów.
4. Wydziałowa Komisja ds. Awansów może zwrócić się do recenzenta spoza Uniwersytetu Jagiellońskiego reprezentującego tę samą lub pokrewną dyscyplinę naukową o sporządzenie oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego kandydata do awansu.
5. Opinię dotyczącą działalności dydaktycznej kandydata przygotowuje Wydziałowy Zespół ds. Zapewnienia i Doskonalenia Jakości Kształcenia.
6. W terminie do 3 miesięcy od dnia otrzymania wniosku Wydziałowa Komisja ds. Awansów dokonuje oceny zgłoszonej kandydatury i na piśmie przedstawia jej wynik wraz z uzasadnieniem Dziekanowi Wydziału oraz kandydatowi.
7. Jeżeli w ocenie Komisji kandydat nie spełnia wymagań potrzebnych do awansu, Komisja występuje z wnioskiem o zamknięcie wewnętrznej procedury awansowej. Dziekan Wydziału przekazuje Rektorowi wniosek Komisji.
8. W oparciu o pozytywny wynik oceny przeprowadzonej przez Komisję, Dziekan Wydziału występuje do Rady Wydziału o wyrażenie opinii w sprawie awansu kandydata na stanowisko adiunkta, przedstawiając uzasadnienie awansu.
9. Po uzyskaniu pozytywnej opinii Rady Wydziału Dziekan Wydziału występuje do Rektora z wnioskiem o zatrudnienie kandydata na stanowisku adiunkta. W przypadku uzyskania negatywnej opinii Rady Wydziału Dziekan Wydziału może wystąpić do Rektora z wnioskiem o awans kandydata lub o zamknięcie wewnętrznej procedury awansowej.