

Poz. 81

UCHWAŁA NR 99
RADY NAUKOWEJ DYSCYPLINY NAUKI SOCJOLOGICZNE

z dnia 18 grudnia 2020 r.

w sprawie ustalenia kryteriów oceny osiągnięć naukowych nauczycieli akademickich

Na podstawie § 49 pkt 2 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 r. poz. 190) Rada Naukowa Dyscypliny Nauki o Kulturze i Religii postanawia, co następuje:

§ 1

Ustala się kryteria oceny osiągnięć naukowych nauczycieli akademickich w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki socjologiczne.

§ 2

Kryteria oceny osiągnięć naukowych nauczycieli akademickich w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki socjologiczne na Uniwersytecie Warszawskim określa załącznik do uchwały.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady Naukowej Dyscypliny
Nauki Socjologiczne: *A.Giza-Poleszczuk*

KRYTERIA OKRESOWEJ OCENY PRACOWNICZEJ

1) Ocena okresowa: cele i założenia

Cele oceny okresowej

Ocena okresowa służy wspieraniu rozwoju naukowego środowiska socjologów i socjolożek na Uniwersytecie Warszawskim. Kryteria oceny powinny zatem:

- 1.1. tworzyć warunki rozwoju dla osób uprawiających różne typy socjologii (socjologię akademicką, empiryczną, krytyczną, stosowaną, publiczną) przy zachowaniu wspólnego mianownika, którym jest wymóg publikowania. Kryteria oceny dowartościowują – w ścieżce publikacyjnej – prestiżowe publikacje przydatne w ewaluacji jednostki, jednocześnie nie uzależniając oceny pracownika od ewaluacji dyscypliny;
- 1.2. wspomagać rozwój naukowy pracowników, komunikując im, co jest ważne, jakie są ich mocne strony i jak mogliby je rozwinąć;
- 1.3. wyrastać z założenia, że większość naukowców potrzebuje nie tyle dyscyplinowania, ile raczej narzędzi wspierających ich naturalną wewnętrzną chęć rozwoju i dążenia do doskonałości naukowej.

Kryteria oceny okresowej

Przyjęte przez RNDNS kryteria oceny okresowej zostały opracowane z myślą o zachowaniu różnorodności ścieżek kariery. Sformułowane w tym duchu kryteria oceny okresowej:

- uwzględniają różne modele kariery i etapy jej rozwoju, umożliwiając pracownikom wybór różnych ścieżek i nie stawiając ich przed koniecznością budowania wieloletniej, jednokierunkowej strategii działania przypominającej model kariery korporacyjnej; jednocześnie jednak nie wykluczają naturalnej specjalizacji wynikającej z prowadzenia badań w ramach konkretnej subdyscypliny;
- wprowadzają szerokie kategorie aktywności pracownika, które pozwalają: (a) objąć działalność typową dla większości naukowców bez wykluczania indywidualnych strategii rozwoju naukowego; (b) wcielić w życie postulat dyskrecjonalności oceny, pozostawiając komisji margines działania i skłaniając do budowania całościowego "profilu" osoby ocenianej a nie uszczegóławiania oceny poprzez odznaczanie kolejnych elementów z listy;
- wprowadzają rozróżnienie na „ścieżkę publikacyjną” i „ścieżkę ogólną”;

- precyzyjnie formułują wymagania wystarczające do uzyskania przez pracownika oceny pozytywnej oraz umożliwiają pracownikowi – w ścieżce publikacyjnej – osiągnięcie pewności swojej oceny przy spełnieniu określonych warunków;
- wprowadzają zróżnicowanie ze względu na publiczność naukową: aktywność krajowa dominuje w ocenie „4”, a międzynarodowa pojawia się w ocenie „5”. Tym samym postulat umiędzynarodowienia uwzględniony został w sposób realistyczny, umożliwiając wzięcie pod uwagę uwarunkowań i obecnego stanu umiędzynarodowienia nauk społecznych, kiedy część naukowców kieruje swoją pracą głównie do publiczności krajowej;
- kryteria są elastyczne, tzn. pozwalają uwzględnić fakt, że nawet dobrzy i wywiązujący się z obowiązków pracownicy nie są nieustannie produktywni, np. z powodu nierównych możliwości (ze względu na stan zdrowia), różnych etapów życia (ze względu na pełnienie funkcji opiekuńczych) i różnych etapów pracy (np. pełnienie funkcji kierowniczych na UW lub konieczności zainwestowania więcej czasu w poznanie nowej problematyki badawczej), czy wręcz losowych okoliczności życiowych;
- zachowują podstawową spójność między ogólnymi regulacjami obowiązującymi przy ocenie dostatecznej a regulacjami na ocenę dobrą i bardzo dobrą;
- w odniesieniu do publikacji, obejmują prace opublikowane/przyjęte, a nie tylko te wykorzystane w ewaluacji – ponieważ pracownik nie ma wpływu bądź nawet nie wie, czy jego publikacje (i które) zostaną wykorzystane w ewaluacji (działa tu algorytm).

Kryteria oceny wobec ryzyk, jakich powinniśmy unikać:

Przyjmując kryteria oceny okresowej dążyliśmy do minimalizacji następujących zagrożeń:

- stworzenia punktacji sprawiającej, że nieopłacalne będą prace potrzebne dla dobrego funkcjonowania środowiska socjologicznego w Polsce;
- zniechęcania pracowników, którzy starają się dobrze wykonywać pracę i czynią postępy;
- antagonizowania pracowników;
- pogłębiania wrażenia niekompatybilności różnych zadań (naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych);
- wywierania presji na wszystkich pracowników, by pełnili rolę lidera/liderki bez uwzględnienia, że część prac ma charakter zespołowy, a do ich dobrego funkcjonowania potrzebne są osoby, które pełnią różne role;
- wymuszania na wszystkich pracownikach, by dopasowali się do jednego modelu uprawiania socjologii (profesjonalna vs stosowana, publiczna, krytyczna);

- wywierania presji na wszystkich pracowników, by wykonywali jednocześnie i z równie wysokim zaangażowaniem wszystkie typy działań naukowych wymienione w arkuszu oceny okresowej.

2) Instrukcja dla Komisji dokonującej oceny pracowniczej:

Kryteria oceny wskazują wymagania na ocenę dostateczną, dobrą i bardzo dobrą. Określają w sposób precyzyjny punkt odcięcia między oceną negatywną a dostateczną (pozytywną). Określają precyzyjne wymagania w ramach oceny za publikacje, zostawiają jednak Komisji prawo do dyskrecjonalnej oceny w pozostałych obszarach aktywności naukowej.

Przyjmuje się **dwie ścieżki** osiągania dobrych i bardzo dobrych wyników:

1) **publikacyjna** – pod uwagę bierze się liczbę punktów uzyskanych za autorstwo lub współautorstwo maksymalnie pięciu recenzowanych publikacji w czasopismach lub wydawnictwach (opublikowanych lub przyjętych do druku w okresie objętym oceną).

2) **ogólna** – oparta na innych aktywnościach pracownika. Proponowanej listy aktywności nie należy traktować jako wyczerpującej czy obowiązkowej we wszystkich punktach dla każdego pracownika. Działalność poszczególnych pracowników jest często indywidualną kombinacją różnych typów aktywności, odzwierciedlających etap kariery oraz typ subdyscypliny. Charakterystyka tej ścieżki ma pomóc w zapewnieniu odpowiedniej przestrzeni dla sprawiedliwej oceny Komisji.

Uwagi:

1. Charakter ścisły ma ocena „ścieżki publikacyjnej”, dokonywana na podstawie wykazu ministerialnego. Punkty są naliczane w momencie złożenia publikacji do recenzji (przykład: do oceny publikacji z roku 2019/przyjętej do druku w roku 2019 stosuje się punktacja ministerialna danego wydawnictwa/czasopisma z roku 2019). Celem jest uniknięcie efektu „działania wstecz” późniejszych rozporządzeń ministerialnych, co stałoby w sprzeczności z prawem pracy, według którego pracownik musi znać uprzednio kryteria oceny swojej aktywności zawodowej. Odstąpienie od tej reguły może następować tylko na korzyść pracownika (na przykład - choć nie tylko – w przypadku objęcia przez późniejszy wykaz ministerialny czasopisma, w którym opublikowano pracę);
2. Aktywności pracownika w ramach ścieżki ogólnej nie da się w pełni ująć w ścisłe wskaźniki, dlatego wykorzystanie danych ma pomóc w stworzeniu całościowej sylwetki pracownika. Zastosowanie umiarkowanego prawa dyskrecjonalności

oceny przez Komisję nie powinno prowadzić do wybiórczego zaostrażania kryteriów w przypadku niektórych kategorii pracowników, w szczególności do różnicowania wymagań stawianych młodszym i starszym pracownikom, ani do nadmiernej indywidualizacji kryteriów.

3) Parametry oceny według kryteriów

Ocena pracownicza obejmuje 4 lata. Kryteria oceny pracowniczej powinny zostać przedstawione pracownikowi przed biegiem okresu, za który jest oceniany¹. Dla pełnoetatowego pracownika na stanowisku badawczo-dydaktycznym wymagane spełnienie jest poniższych kryteriów.

OCENA NEGATYWNA

Ocena negatywna jest wystawiana osobom, które w sposób oczywisty nie spełniają kryteriów na ocenę dostateczną.

OCENA DOSTATECZNA

1. Autorstwo lub współautorstwo 3 recenzowanych i indeksowanych publikacji² (w tym przyjętych do druku), za które sumaryczna liczba punktów według wykazów ministerialnych wynosi co najmniej 100 pkt., w tym co najmniej 1 artykułu.

2. Zgodnie z założeniem, że wszystkie dodatkowe aktywności w obszarze naukowym rozstrzygane są na korzyść pracownika, Komisja może obniżyć minimum publikacyjne do 50 punktów pod warunkiem, że pracownik wykazał się znaczącą aktywnością w przynajmniej jednym z wymienionych poniżej obszarów;

- a. Badania naukowe;
- b. Współpraca z otoczeniem społecznym, w tym np. badania aplikacyjne i stosowane oraz popularyzacja nauki;
- c. Uczestnictwo w życiu naukowym.

¹ Parametry oceny nie mogą zatem być wykorzystywane w pracach komisji już oceniających pracowników.

² Punkty są naliczane zgodnie z punktacją obowiązującą w dniu złożenia publikacji do recenzji. Przez publikacje rozumiemy: artykuł, redakcje numeru tematycznego czasopisma, monografię, rozdział w monografii, pracę pod redakcją, edycje tekstów źródłowych i przekłady.

- d. Organizacja życia naukowego.

OCENA DOBRA

[Przypomnienie: ścieżki traktowane są rozłącznie, tzn. oceniany pracownik nie musi jednocześnie spełniać wymaganych kryteriów ścieżki publikacyjnej i ogólnej. Pracownik oceniany jest wg kryteriów jednej wybranej ścieżki]

Ścieżka publikacyjna:

1. Autorstwo bądź współautorstwo publikacji, za które łączna liczba punktów liczona wg listy ministerialnej wynosi 140 [sumaryczna wartość punktowa za maksymalnie 5 publikacji] oraz wykazanie się znaczącym przyrostem w ocenianym okresie cytowań w jednej z następujących baz: WoS, Scopus, EBSCO, Google Scholar.

Ścieżka ogólna

1. Autorstwo lub współautorstwo 3 recenzowanych i indeksowanych publikacji³ (w tym przyjętych do druku), za którą/za które sumaryczna liczba punktów według wykazów ministerialnych wynosi co najmniej 100 pkt., w tym co najmniej jednego artykułu i posiadaniem cytowań w jednej z następujących baz: WoS, Scopus, EBSCO, Google Scholar.

W przypadku ścieżki ogólnej, pracownik powinien wykazać się znaczącą aktywnością na poziomie ogólnopolskim w przynajmniej jednym z wymienionych poniżej obszarów:

- a. Badania naukowe;
- b. Współpraca z otoczeniem społecznym, w tym np. badania aplikacyjne i stosowane, ekspertyzy i analizy oraz popularyzacja nauki;
- c. Uczestnictwo w życiu naukowym;
- d. Organizacja życia naukowego.

OCENA BARDZO DOBRA

³ Punkty są naliczane zgodnie z punktacją obowiązującą w dniu złożenia publikacji do recenzji. Przez publikacje rozumiemy: artykuł, redakcje numeru tematycznego czasopisma, monografię, rozdział w monografii, pracę pod redakcją, edycje tekstów źródłowych i przekłady.

[Przypomnienie: ścieżki traktowane są rozłącznie, tzn. oceniany pracownik nie musi jednocześnie spełniać wymaganych kryteriów ścieżki publikacyjnej i ogólnej. Pracownik oceniany jest wg kryteriów jednej wybranej ścieżki.]

Ścieżka publikacyjna:

1. Autorstwo bądź współautorstwo publikacji, za które łączna liczba punktów liczona wg listy ministerialnej wynosi 200 [sumaryczna wartość punktowa za maksymalnie 5 publikacji].

Ścieżka ogólna

1. Autorstwo lub współautorstwo 3 recenzowanych i indeksowanych publikacji⁴ (w tym przyjętych do druku), w tym co najmniej 1 artykułu, za które sumaryczna liczba punktów według wykazów ministerialnych wynosi co najmniej 100 pkt., i posiadanie znaczącej liczby cytowań dających w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta wskaźnik h w wysokości minimum 2 (wg bazy Publish or Perish), a w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku prof. ucz. lub prof. wskaźnik h w wysokości minimum 4 (wg bazy Publish or Perish).

W przypadku ścieżki ogólnej, pracownik powinien wykazać się znaczącą aktywnością o charakterze międzynarodowym w przynajmniej jednym z wymienionych poniżej obszarów. Komisja może odstąpić od wymogu umiędzynarodowienia w odniesieniu do pracowników, którzy wnieśli wyróżniający się wkład na poziomie ogólnopolskim (potwierdzonym np. nagrodami, wyróżnieniami itp.)

- a. Badania naukowe;
- b. Współpraca z otoczeniem społecznym, w tym np. badania aplikacyjne i stosowane, ekspertyzy i analizy oraz popularyzacja nauki;
- c. Uczestnictwo w życiu naukowym;
- d. Organizacja życia naukowego.

WYDŁUŻENIE OKRESU OCENY PRACOWNICZEJ

Okres oceny zostaje wydłużony dla osób pełniących obowiązki opiekuńcze. Wydłużenie jest uzależnione od czasu trwania urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, dłuższego zwolnienia chorobowego na dziecko lub członka rodziny,

⁴ Punkty są naliczane zgodnie z punktacją obowiązującą w dniu złożenia publikacji do recenzji. Przez publikacje rozumiemy: artykuł, redakcje numeru tematycznego czasopisma, monografię, rozdział w monografii, pracę pod redakcją, edycje tekstów źródłowych i przekłady.

czasowej rezygnacji z pracy z powodu świadczenia pielęgnacyjnego. Okres oceny zostaje wydłużony na podstawie załączonych dokumentów poświadczających urlopy i zwolnienia.

Pracownicy dysponują również możliwością wykazania, że w okresie oceny rozwój naukowy uległ spowolnieniu z powodu obowiązków opiekuńczych nieuwjętych w powyższym punkcie.