

Dąbrowa Górnicza, dnia 22.03.2024 r.

## **ZASADY DOKONYWANIA OCENY OKRESOWEJ NAUCZYCIELI W AKADEMICKICH**

### **§ 1. Informacje ogólne**

1. W Akademii WSB, w ramach systemu doskonalenia kompetencji nauczycieli akademickich oraz osób prowadzących zajęcia dydaktyczne obowiązuje ocena okresowa
2. Okresowej oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym oraz zasadach oceny nauczycieli akademickich ustalanych przez rektora po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów

### **§ 2. Zakres procedury**

1. Procedura obejmuje wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w ramach umowy o pracę.
2. Ocena okresowa dotyczy pracowników akademickich należących do trzech kategorii:
  - 2.1. Pracownicy dydaktyczni
  - 2.2. Pracownicy badawczo-dydaktyczni
  - 2.3. Pracownicy badawczy

### **§ 3. Okresowa ocena nauczycieli akademickich**

3. Nauczyciele akademicy - zgodnie ze Statutem Akademii WSB oraz zapisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zatrudnieni w Uczelni, z wyjątkiem rektora, podlegają okresowej ocenie w zakresie wykonywania obowiązków.
4. Celem okresowych ocen jest wspieranie i stymulowanie wzrostu potencjału badawczego i dydaktycznego kadry Akademii WSB oraz podnoszenie jakości prowadzonego kształcenia.
5. Okresowe oceny są obligatoryjne.
6. Odpowiedzialność za wiarygodność i rzetelność informacji przygotowanych dla potrzeb oceny ponosi oceniany pracownik.

### **§ 3. Częstotliwość dokonywania oceny kadry**

- 1) Nauczyciel akademicki podlega okresowej ocenie nie rzadziej niż raz na cztery lata.
- 2) W przypadku nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej, termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności.
- 3) Oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się ponadto zawsze po upływie roku od uzyskania oceny negatywnej oraz na wniosek dziekana lub rektora, jeśli zaistniała szczególna konieczność dokonania takiej oceny.

### **§ 4. Kryteria ocen**

1. W ocenie nauczycieli akademickich uwzględnia się trzy zakresy działalności, tj.:

- 1) kształcenie i wychowywanie studentów oraz uczestniczenie w kształceniu doktorantów,
- 2) dorobek naukowy,
- 3) udział w pracach organizacyjnych uczelni,
2. W ocenie okresowej uwzględnia się także aktywność pracownika w obszarze podnoszenie kompetencji zawodowych.
3. W przypadku oceny pracownika dydaktycznego brane są pod uwagę następujące kryteria:
  - 1) kształcenie i wychowywanie studentów oraz uczestniczenie w kształceniu doktorantów,
  - 2) udział w pracach organizacyjnych uczelni,
4. W przypadku oceny pracownika badawczo-dydaktycznego brane są pod uwagę następujące kryteria:
  - 1) kształcenie i wychowywanie studentów oraz uczestniczenie w kształceniu doktorantów,
  - 2) dorobek naukowy,
  - 3) udział w pracach organizacyjnych uczelni,
5. W przypadku oceny pracownika badawczego brane są pod uwagę następujące kryteria
  - 1) uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
  - 2) dorobek naukowy,
  - 3) udział w pracach organizacyjnych uczelni,
6. Przy ocenie nauczyciela akademickiego w zakresie kształcenia studentów i doktorantów uwzględnia się:
  - 1) poziom merytoryczny i aktualność przekazywanej wiedzy przez nauczyciela ocenianego,
  - 2) wyniki hospitacji oraz wizytacji zajęć, w tym prowadzonych na odległość (np. kursy e-learningowe, zajęcia zdalne synchroniczne),
  - 3) wyniki studenckich ocen jakości zajęć dydaktycznych prowadzonych przez ocenianego nauczyciela,
  - 4) pracę osoby ocenianej w charakterze opiekuna koła naukowego lub klubu zainteresowań.
  - 5) opracowanie materiałów dydaktycznych (np.: kontenetu do kursów e-learningowych, opisu studiów przypadku i in.),
  - 6) realizowanie zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem innowacyjnych metod dydaktycznych,
  - 7) kierowanie lub udział w krajowych lub międzynarodowych projektach mających na celu rozwój dydaktyki,
  - 8) udział w krajowych lub międzynarodowych konferencjach, forach, seminariach dydaktycznych, w tym: wystąpienia w ramach konferencji, seminariów itp.
  - 9) kształcenie i promowanie kadry naukowej (np.: opieka nad doktorantami, promotorstwo prac doktorskich, pełnienie funkcji promotora pomocniczego),
  - 10) opieka nad studentami, doktorantami, którzy uzyskali nagrody w konkursach merytorycznych lub za prace dyplomowe, doktorskie,
  - 11) przygotowywanie studentów do krajowych lub zagranicznych konkursów,
  - 12) autorstwo lub współautorstwo podręczników lub innych pomocy dydaktycznych,
  - 13) opracowanie opisów studiów przypadku tzw. case study,
  - 14) udział w programach mobilnościowych dydaktycznych Erasmus,
  - 15) doświadczenie zawodowe związane z prowadzonymi zajęciami dydaktycznymi, w szczególności w przypadku zajęć prowadzonych na kierunkach studiów realizowanych w profilu praktycznym (pełnione funkcje, certyfikaty, uprawnienia zawodowe itp.),
  - 16) udział w szkoleniach z zakresu rozwoju kompetencji dydaktycznych, zarówno tych organizowanych przez uczelnię jak i organizowanych przez inne instytucje zewnętrzne,
  - 17) nagrody, wyróżnienia przyznane przez krajowe i międzynarodowe instytucje, organizacje i towarzystwa naukowe.

7. W ocenie dorobku naukowego należy uwzględnić:

- 1) publikacje i prezentacje naukowe (w tym: afiliowane na Akademię WSB) z uwzględnieniem rangi wydawnictw lub czasopism, w których się ukazały,
- 2) udział w projektach badawczych finansowanych ramach badań statutowych uczelni (w tym: realizowanych na rzecz Akademii WSB),
- 3) udział w projektach badawczych finansowanych przez instytucje zewnętrzne (w tym: realizowanych na rzecz Akademii WSB),
- 4) udział w badaniach naukowych, pracach wdrożeniowych, podejmowanych na podstawie decyzji przedsiębiorstw o podjęciu badań we współpracy z Akademią WSB lub zastosowaniu wyników prac badawczo-rozwojowych,
- 5) działalność popularyzatorską (w tym: na rzecz Akademii WSB),
- 6) recenzowanie prac naukowych oraz udział w kolegiach redakcyjnych (lub radach programowych) czasopism naukowych,
- 7) pełnienie funkcji mentora naukowego wspierającego młodych naukowców,
- 8) aktywny udział w konferencjach naukowych (wygłoszenie referatów, przewodniczenie sesji w konferencji naukowej, udział w Komitecie Naukowym),
- 9) komercjalizację działalności badawczej,
- 10) współpraca międzynarodowa w zakresie działalności badawczej (np. staż badawczy)
- 11) kształcenie i promowanie kadry naukowej (np.: opieka nad doktorantami, promotorstwo prac doktorskich, pełnienie funkcji promotora pomocniczego, recenzowanie w przewodach doktorskich, habilitacyjnych, mentoring koleżeński w obszarze badawczym);
- 12) działalność ekspercka i konsultingowa,
- 13) udział w szkoleniach z zakresu rozwoju kompetencji badawczych, zarówno tych organizowanych przez uczelnię jak i organizowanych przez inne instytucje zewnętrzne,
- 14) nagrody i wyróżnienia przyznane przez krajowe i międzynarodowe instytucje, organizacje i towarzystwa naukowe.

8. W ocenie aktywności w pracach organizacyjnych na rzecz Akademii WSB należy brać pod uwagę:

- 1) udział w komisjach i zespołach problemowych, zadaniowych, w pracach katedry;
- 2) organizacja i udział w organizowaniu konferencji, kongresów i innych spotkań gremialnych;
- 3) funkcje pełnione w Akademii WSB oraz w krajowych i międzynarodowych instytucjach, organizacjach i towarzystwach naukowych,
- 4) udział w pracach komisji uczelnianych,
- 5) udział w pracach na rzecz doskonalenia oferty dydaktycznej np.: udział w radzie programowej ds. danego kierunku studiów, zespołach ds. weryfikacji efektów uczenia się, udział w przeglądach programów kształcenia, opracowanie projektu kierunku studiów, nowej specjalności studiów i in.,
- 6) udział w pracach na rzecz doskonalenia jakości kształcenia, np.: prowadzenie hospitacji i/lub wizytacji zajęć, udział w przeprowadzaniu wewnętrznych audytów jakości, dzielenie się dobrymi praktykami w zakresie osiągnięć dydaktycznych lub badawczych, praca w zespołach ds. akredytacji, udział w krajowych lub międzynarodowych gremiach środowiskowych ds. jakości kształcenia lub akredytacji jakości i in.,
- 7) pełnienie funkcji mentora dla innych pracowników akademickich (w zakresie rozwoju kompetencji dydaktycznych i/lub badawczych);
- 8) wystąpienia w ramach festiwali nauki, uniwersytetów dziecięcych i uniwersytetu III wieku, otwartych wykładów lub innych przedsięwzięć promujących Akademię WSB,
- 9) współpracę z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego np.: organizacja i udział w wizytach studyjnych w przedsiębiorstwach, nawiązanie aktywnych relacji z partnerami

- zewnątrznymi prowadzących do realizacji wspólnych projektów dydaktycznych, badawczych, organizacyjnych i in.,
- 10) reprezentowanie Akademii WSB w pracach na rzecz środowiska akademickiego krajowego lub międzynarodowego.
9. Przy ocenie nauczyciela akademickiego w zakresie podnoszenia swoich kompetencji zawodowych uwzględnia się przede wszystkim:
- 1) zdobyte nagrody, wyróżnienia;
  - 2) udział w szkoleniach z zakresu rozwoju kompetencji badawczych i dydaktycznych, zarówno tych organizowanych przez uczelnię jak i organizowanych przez inne instytucje zewnętrzne
  - 3) awanse naukowe;
10. Ustala się następującą skalę ocen końcowych:
- 1) wyróżniająca
  - 2) bardzo dobra
  - 3) dobra
  - 4) dostateczna
  - 5) negatywna.
11. Za ocenę pozytywną uważa się oceny w skali od 1 do 4, a za negatywną 5.
12. Warunkiem koniecznym na otrzymanie oceny dostatecznej w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych jest:
- 1) ukończenie podstawowego szkolenia z zakresu zdalnej edukacji,
  - 2) udział w min. dwóch szkoleniach z zakresu rozwoju kompetencji dydaktycznych w okresie podlegającym ocenie;
  - 3) pozytywna ocena z hospitacji zajęć;
  - 4) pozytywna ocena zajęć przez studentów, min. średnia z wszystkich zajęć 3,5;
  - 5) przeprowadzenie min. 2 hospitacji zajęć lub wizytacji dydaktycznych zajęć rocznie w okresie podlegającym ocenie (dotyczy osób na stanowisku co najmniej adiunkt);
  - 6) wypełnienie slotów odpowiednio do okresu oceny i wymagań Uczelni;
  - 7) włączenie się w minimum jedno działanie objęte kryteriami działalności organizacyjnej w okresie podlegającym ocenie.
13. Warunkiem koniecznym dla otrzymania oceny dostatecznej w przypadku pracowników dydaktycznych jest:
- 1) ukończenie podstawowego szkolenia z zakresu zdalnej edukacji;
  - 2) udział w min. 1 szkoleniu rocznie z zakresu rozwoju kompetencji dydaktycznych w okresie podlegającym ocenie;
  - 3) pozytywna ocena z hospitacji zajęć;
  - 4) pozytywna ocena zajęć przez studentów, min. średnia z wszystkich zajęć 3,5;;
  - 5) przeprowadzenie min.2 hospitacji zajęć lub wizytacji zajęć rocznie w okresie podlegającym ocenie (dotyczy osób wyznaczonych przez dziekana);
  - 6) włączenie się w minimum jedno działanie objęte kryteriami działalności organizacyjnej w okresie podlegającym ocenie.
14. Warunkiem koniecznym dla otrzymania min. oceny dostatecznej (pozytywnej) w przypadku pracowników badawczych jest:
- 1) wypełnienie slotów odpowiednio do okresu oceny i wymagań Uczelni;
  - 2) udział w dwóch szkoleniach podnoszących kompetencje badawcze w okresie podlegającym ocenie;
  - 3) aktywny udział w konferencji naukowej - wygłoszenie referatu na konferencji naukowej;
  - 4) włączenie się w minimum jedno działanie objęte kryteriami działalności organizacyjnej w okresie podlegającym ocenie.

**15. Warunki uzyskania oceny pozytywnej:**

- 1) w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych warunkiem uzyskania oceny pozytywnej jest uzyskanie pozytywnej oceny co najmniej z działalności naukowej i dydaktycznej. Jeżeli ocena działalności naukowej lub dydaktycznej jest negatywna, to ocena łączna jest negatywna;
- 2) w przypadku pracowników dydaktycznych jeżeli ocena działalności dydaktycznej jest negatywna, to ocena łączna jest negatywna;
- 3) w przypadku pracownika badawczego ocenie podlega działalność naukowa oraz organizacyjna. Jeżeli ocena działalności naukowej jest negatywna, to ocena łączna jest negatywna.

**16. Warunki uzyskania oceny wyróżniającej:**

- 1) w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych warunkiem uzyskania oceny wyróżniającej jest uzyskanie wyróżniającej oceny co najmniej z działalności naukowej i dydaktycznej i co najmniej bardzo dobrej z działalności organizacyjnej
  - 2) w przypadku pracowników dydaktycznych warunkiem uzyskania oceny wyróżniającej jest uzyskanie wyróżniającej oceny co najmniej z działalności dydaktycznej i co najmniej bardzo dobrej z działalności organizacyjnej
  - 3) w przypadku pracownika badawczego warunkiem uzyskania oceny wyróżniającej jest uzyskanie wyróżniającej oceny co najmniej z działalności badawczej i co najmniej bardzo dobrej z działalności organizacyjnej
  - 4) prowadzenie przez pracownika dydaktycznego dodatkowo wysoko ocenionej przez komisję ds. oceny kadr działalności naukowo-badawczej również może być brane pod uwagę w przypadku przyznania oceny wyróżniającej.
17. Warunkiem otrzymania oceny dobrej, bardzo dobrej lub wyróżniającej jest odpowiednio większy zakres aktywności wymienionych w punktach 12-14. Komisja podejmuje decyzję o przyznaniu oceny dobrej, bardzo dobrej i wyróżniającej w oparciu o analizę ilości, zakresu, rangi i jakości aktywności ocenianego pracownika oraz opinii kierownika katedry, do której należy oceniany pracownik.

## **§ 5. Komisja ds. Oceny Kadry**

1. Skład Komisji ds. oceny kadry powołuje zarządzeniem rektor.
2. Skład komisji oceniającej powinien zapewnić bezstronną ocenę kwalifikacji nauczyciela akademickiego.
3. Skład komisji oceniającej powinien być zgodny z zasadami równości płci oraz zasadą wielosektorowości (członkowie komisji powinni dysponować różnorodnymi doświadczeniami zawodowymi, jak np. łączenie dorobku naukowego i praktycznego, mobilność międzynarodowa, doświadczenia w działalności publicznej i społecznej).
4. W obradach Komisji ds. oceny kadry, na własne życzenie, mogą uczestniczyć bezpośredni przełożeni lub kierownicy jednostek organizacyjnych. Dopuszcza się możliwość zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni.
5. W czynnościach komisji oceniających ds. oceny kadry, o których mowa w ust. 1, związanych z oceną danego nauczyciela akademickiego nie może brać udziału jako członek lub przewodniczący komisji osoba oceniana.
6. Przewodniczącą i członków Komisji ds. oceny kadry ocenia rektor.

## **§ 6. Opis postępowania**

1. Z początkiem roku akademickiego rektor wyznacza listę nauczycieli akademickich podlegających okresowej ocenie w danym roku akademickim. Następnie, w formie pisemnej, zawiadamia ich o planowanej ocenie.
2. Rektor ustala wzory formularzy oceny okresowej nauczyciela akademickiego uwzględniające wskazane w § 4 kryteria oceny w drodze zarządzenia nie później niż w terminie 1 miesiąca przed rozpoczęciem oceny. Formularze oceny okresowej zawierają m.in. rubrykę do zaprezentowania samooceny przez nauczyciela akademickiego.
3. Oceny okresowej można dokonać fakultatywnie w innym terminie niż ustalono w pkt.1 na polecenie rektora. Ocena okresowa dokonana w tym trybie może dotyczyć także indywidualnego nauczyciela akademickiego.
4. W przypadku nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej, termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej obecności.
5. W ciągu trzech tygodni od powiadomienia zostaje wypełniona Karta oceny nauczyciela akademickiego.
6. W uzasadnionych przypadkach w celu dokonania okresowej oceny nauczycieli akademickich Komisja ds. oceny kadry ma możliwość zasięgnięcia opinii ekspertów spoza Uczelni.
7. Na podstawie zebranych informacji, oceny dokonuje Komisja ds. oceny kadry, w terminie nie dłuższym niż dwa miesiące od powiadomienia przez rektora nauczyciela o planowanej ocenie.
8. Dokumentacja postępowania jest do wglądu każdego pracownika akademickiego podlegającego ocenie.
9. Na żądanie nauczyciela akademickiego komisja oceniająca zobowiązana jest wysłuchać ocenianego nauczyciela.
10. Po dokonaniu oceny Komisja ds. oceny kadry informuje nauczyciela akademickiego w sposób pisemny wraz z uzasadnieniem o jej wynikach za pośrednictwem Dziekana.
11. Komisja ds. oceny kadry sporządza zbiorcze zestawienie wyników okresowej oceny pracy nauczycieli akademickich i przedkłada go rektorowi.
12. Nauczyciel akademicki ma prawo w terminie 14 dni od dnia otrzymania oceny wnieść odwołanie rektora. Rektor rozpatruje odwołanie nauczyciela akademickiego w terminie 30 dni. Decyzja rektora jest ostateczna.
13. W przypadku gdy oceniającym jest Rektor, od negatywnej oceny okresowej przysługuje wniosek do Rektora o ponowne dokonanie oceny. Przed rozpatrzeniem wniosku Rektor może zwrócić się do Komisji ds. oceny kadry o wyrażenie opinii lub do ocenianego pracownika o dodatkowe pisemne lub ustne wyjaśnienia.
14. W przypadku oceny negatywnej, kolejna ocena okresowa jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny.
15. W przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwa razy z rzędu oceny negatywnej, Rektor może rozwiązać umowę o pracę z tym nauczycielem z dniem zakończenia semestru, w którym zakończono procedurę oceny

## **§ 7. Osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań w ramach procedury**

1. Rektor – powołuje skład Komisji ds. oceny kadry, ocenia przewodniczącego i członków Komisji ds. oceny kadry,
2. Dziekan – przekazuje nauczycielowi wyniki oceny,

3. Kierownik katedry – wystawia opinię na temat ocenianego nauczyciela,
4. Komisja ds. oceny kadry – przeprowadza proces oceny okresowej,
5. Kierownik działu nauczania – przekazuje, w procesie oceny, informacje dotyczące rodzaju przeprowadzonych zajęć przez ocenianego nauczyciela,
6. Pełnomocnik rektora ds. jakości kształcenia – przekazuje, w procesie oceny, informacje na temat wyników przeprowadzonych hospitacji i studenckich ocen jakości zajęć prowadzonych przez ocenianego nauczyciela,
7. Nauczyciel akademicki wypełnia „Arkusze oceny”, który stanowi załącznik do niniejszych zasad.

## **§ 8. Ustalenia końcowe**

1. Wnioski wynikające z oceny mogą mieć wpływ na:
  - 1) podwyższenie lub obniżenie wysokości uposażenia,
  - 2) awanse i wyróżnienia,
  - 3) powierzenie stanowisk kierowniczych.
  - 4) kontynuację stosunku pracy z nauczycielem akademickim.
2. Negatywna ocena może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim.
3. We wszystkich przypadkach dotyczących oceny pracowników, które nie zostały uregulowane w Statucie Akademii WSB i niniejszym zarządzeniu, rozstrzyga Komisja ds. oceny kadry. Od decyzji Komisji ds. oceny kadry przysługuje odwołanie do rektora.