

Przeprowadzanie ocen okresowych w Uniwersytecie Warszawskim. Dobre praktyki.¹

I. Wprowadzenie

„Dobre praktyki” stanowią rekomendacje dla komisji przeprowadzających oceny okresowe w Uniwersytecie Warszawskim. Mają one z jednej strony ułatwić pracę komisji oceniających, a z drugiej ujednoczyć proces oceny okresowej w obrębie całego uniwersytetu.

Ważne jest bowiem, by w procesie oceniania pracowników z jednej strony uwzględniać charakter badań prowadzonych w ramach różnych dyscyplin i subdyscyplin naukowych oraz specyfikę pracy ze studentami na poszczególnych kierunkach studiów, a z drugiej strony – zapewnić pracownikom naszej uczelni porównywalne warunki oceniania ich dorobku i aktywności.

„Dobre praktyki” mają także pomóc pracownikom w przygotowaniu dokumentacji wykorzystywanej w toku oceny okresowej.

„Dobre praktyki” mogą stanowić wzór dla komisji oceniających, by wypracowały wewnętrzne standardy oceniania pracowników, mając na uwadze specyfikę jednostek organizacyjnych UW. Szczególnej uwagi wymagają oceny działalności naukowo-badawczej osób, które zadeklarowały przynależność do więcej niż jednej dyscypliny, oraz kryteria, które pracownicy powinni spełniać, by uzyskać minimalną ocenę pozytywną w poszczególnych dziedzinach aktywności oraz ocenę wyróżniającą.

II. Zagadnienia ogólne

1. Podstawa prawna

Oceny okresowe przeprowadzane są na podstawie art. 128 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Mają charakter obowiązkowy. Ustawa powierza rektorowi ustalenie szczegółowych kryteriów i zasad tych ocen.

W Uniwersytecie Warszawskim przeprowadzanie ocen okresowych, począwszy od 1 stycznia 2023 r. reguluje Zarządzenie nr 9 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich z dnia 23. stycznia 2023 r..

Przy dokonywaniu oceny, w zakresie oceny działalności i osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych, za okres od ostatniej oceny do 31 grudnia 2022 r. stosuje się kryteria oceny, o których mowa w § 98 ust. 1 pkt 1–11 oraz ust. 2 i 3 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (tekst jednolity: Monitor UW z 2015 r. poz. 150 z późn. zm.)

2. Cele oceny okresowej

- Określenie, czy istnieją podstawy do kontynuacji zatrudnienia nauczyciela akademickiego.
- Ustalenie, w jaki sposób i na jakim poziomie pracownicy wywiązują się z obowiązków pracowniczych.
- Motywowanie nauczycieli akademickich dzięki przekazywaniu im informacji zwrotnej na temat słabych lub/i mocnych stron sposobu wykonywania przez nich obowiązków pracowniczych.
- Wskazywanie, czy istnieją przesłanki, by nauczyciel akademicki występował z wnioskiem o awans.

¹ „Dobre praktyki” przygotowane zostały przez Komisję Senacką ds. Polityki Kadrowej UW (czerwiec 2023 r.)

- Wskazywanie, czy istnieją przesłanki do zmiany przynależności nauczyciela akademickiego do jednej z trzech grup pracowników: dydaktycznych, badawczych lub badawczo-dydaktycznych.

3. Perspektywa czasowa oceny okresowej

Należy mieć na uwadze, że oceniany okres zatrudnienia jest wycinkiem stażu pracy ocenianej osoby. Każdy może mieć okresy większej i mniejszej aktywności publikacyjnej, dydaktycznej i organizacyjnej. Istotne jest zatem, by komisje oceniające brały pod uwagę, w takim zakresie, w jakim jest to możliwe, także wcześniejszy dorobek pracownika.

Należy uwzględniać czynniki związane z osobistą sytuacją ocenianego pracownika mogące mieć wpływ na aktywność w realizacji obowiązków pracowniczych. Nie każda bowiem sytuacja osobista pracownika daje podstawy do wystąpienia o urlop, który skutkuje wydłużeniem okresu zatrudnienia podlegającego ocenie.

4. Liczebność komisji

Choć komisje oceniające muszą liczyć nie mniej niż pięć osób, a co najmniej 20% stanowią osoby odpowiednio spoza wydziału albo ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej, zaleca się tworzenie komisji o większym składzie. Jest to szczególnie ważne w komisjach oceniających pracowników prowadzących badania w różnych dyscyplinach.

III. Praca Komisji

1. Zagadnienia ogólne

Pożądane jest, by komisje wypracowały zasady przyznawania ocen punktowych za poszczególne formy działalności. Zasady te powinny być udostępnione osobom ocenianym. Poniżej omówiono kwestie, które należy uwzględnić przy formułowaniu tych zasad.

Ponadto, przed przystąpieniem do przyznawania ocen punktowych komisja powinna przedyskutować dorobek ocenianej osoby pod względem merytorycznym, uwzględniając między innymi etap kariery zawodowej, specyfikę dyscypliny i praktyk publikacyjnych obowiązujących w niej (w wypadku oceny pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych) oraz specyfikę dydaktyki w ramach wydziału lub kierunku (kierunków) studiów, na których osoba oceniana realizuje swoje pensum dydaktyczne.

Komisja oceniająca powinna brać pod uwagę zarówno opis osiągnięć wskazanych przez osobę ocenianą, jak i opinie oraz wyniki ankiet studenckich.

2. Oceny punktowe

O ile nie wynikają one z kryteriów ustalonych przez Rady Dyscyplin Naukowych, komisje oceniające powinny wypracować spójne zasady przyznawania co najmniej dwóch typów ocen punktowych za działalność naukową i dydaktyczną: oceny wyróżniającej, tj. maksymalnej (5) i oceny granicznej, czyli minimalnej oceny pozytywnej (3).

W przypadku osób, które zadeklarowały przynależność do więcej niż jednej dyscypliny naukowej komisja powinna wypracować sposób wykorzystania kryteriów stworzonych przez rady odpowiednich dyscyplin, z uwzględnieniem szczególnych trudności, jakie sprawia prowadzenie badań interdyscyplinarnych i transdyscyplinarnych.

Przedyskutowania wymaga także interpretacja skali ocen, w której do oceny pozytywnej wystarczy uzyskanie średniej 1 (działalność organizacyjna i podnoszenie kompetencji).

2.1. Ocena maksymalna

A. Działalność naukowa

Ocena wyróżniająca powinna być przyznawana na podstawie kryteriów sformułowanych przez odpowiednią Radę Dyscypliny Naukowej, jeżeli zostały opracowane. W przeciwnym wypadku Komisja powinna wypracować własne kryteria uwzględniające nie tylko działalność publikacyjną, ale też inne formy działalności naukowej.

W odniesieniu do publikacji kryteria powinny uwzględniać opublikowanie co najmniej jednej bardzo dobrej lub wybitnej pracy naukowej w czasopismach lub wydawnictwach uznawanych powszechnie w danej dziedzinie lub dyscyplinie naukowej za prestiżowe lub nagrodzonej prestiżową nagrodą krajową lub zagraniczną. W wypadku publikacji wieloautorskich wkład osoby ocenianej powinien być znaczący (zgodnie z zasadami w danej dyscyplinie)

Pożądaną jest, by przesłanką do przyznania oceny wyróżniającej była realizacja jeszcze dwóch spośród wymienionych wyżej form aktywności:

1. pełnienie funkcji kierownika lub wykonawcy o znacznym wkładzie pracy w przynajmniej jednym projekcie (z komponentem badawczym) krajowym lub międzynarodowym, finansowanym ze środków zewnętrznych;
2. uczestnictwo w procesie rozwoju kadr naukowych przez udział w postępowaniach o nadanie stopnia doktora i doktora habilitowanego w charakterze promotora, promotora pomocniczego, recenzenta, a także w postępowaniach o nadanie tytułu profesora;
3. pełnienie, poza Uniwersytetem, funkcji eksperta, recenzenta lub członka w postępowaniach przyznających granty;
4. pełnienie, poza Uniwersytetem, funkcji w instytucjach, komitetach, komisjach, radach, programach lub innych ciałach o charakterze naukowym, eksperckim lub pokrewnym;
5. inne ważne niewymienione wyżej formy udziału w organizacji i rozwoju życia naukowego, w tym:
 - recenzowanie publikacji naukowych w prestiżowych czasopismach i wydawnictwach,
 - organizacja ważnych krajowych lub międzynarodowych konferencji, sympozjów i innych spotkań naukowych lub ich istotnych części (sesje, warsztaty),
 - członkostwo w zespole redakcyjnym czasopisma naukowego o uznanej renomie,
 - zaangażowanie w rozwój młodych kadr naukowych poniżej szczebla studiów doktoranckich (w tym w szczególności opieka nad aktywnymi kołami naukowymi, tutoring obejmujący włączanie studentów do projektów badawczych wskazanych w punkcie 1.
6. uzyskanie krajowych lub zagranicznych nagród lub innych ważnych potwierdzeń wysokiej jakości badań naukowych, w tym:
 - stypendiów,
 - zaproszeń na ważne konferencje jako główny prelegent lub w innej prestiżowej roli,
 - zaproszeń do uczelni o randze przynajmniej porównywalnej z Uniwersytetem Warszawskim z prestiżowym wykładem lub w charakterze wykładowcy wizytujące lub innym pokrewnym,
 - członkostwa z wyboru w międzynarodowych towarzystwach naukowych,
 - znaczącej liczby pozytywnych recenzji działalności naukowej w uznanych publikacjach naukowych i popularnonaukowych;
7. znaczący wkład w rozwój praktycznych zastosowań nauki (działalność innowacyjna, patenty, ekspertyzy, wdrożenia etc.), współpracę świata nauki z otoczeniem społecznym i gospodarczym oraz popularyzację nauki.

B. Działalność dydaktyczna

Warunkiem uzyskania oceny 5 jest realizacja pensum oraz dobre lub bardzo dobre wyniki ankiet studenckich. Komisja może dodatkowo ustalić próg stanowiący przesłankę do przyznania tej oceny, uwzględniając, o ile ma to znaczenie dla kierunku studiów, także typ zajęć (np. zajęcia obowiązkowe i do wyboru, zajęcia ogólnouniwersyteckie itd.),

Przy interpretacji ocen w ankietach należy uwzględnić ich reprezentatywność (liczbę wypełnionych ankiet w stosunku do liczby osób zapisanych na zajęcia), a także powtarzalność wyników w kolejnych latach.

Ponadto komisja powinna ustalić, jakie inne osiągnięcia dydaktyczne powinny być brane pod uwagę przy przyznawaniu oceny maksymalnej.

Przykładowe osiągnięcia to:

- 1) autorstwo podręcznika akademickiego lub skryptu internetowego;
- 2) wypromowanie znacznej liczby dyplomantów lub wypromowanie prac nagrodzonych;
- 3) udział w projektach dydaktycznych, np. w ramach Funduszu Inicjatyw Dydaktycznych;
- 4) organizacja szkół wyjazdowych dla studentów;
- 5) kierowanie zespołem opracowującym lub doskonalącym program kierunku studiów;
- 6) udział w międzynarodowych projektach dydaktycznych (np. 4EU+);
- 7) opracowanie innowacyjnych/unikatowych zajęć dydaktycznych

C. działalność organizacyjna

W ocenie działalności organizacyjnej należy brać pod uwagę między innymi nakład pracy związany z daną działalnością, trudność realizowanych zadań, zaangażowanie oraz gotowość do podejmowania się nowych obowiązków organizacyjnych, a nie wyłącznie liczbę pełnionych funkcji.

2.2. Graniczna ocena pozytywna

Pożądane jest, by komisja oceniająca ustaliła warunki, które musi spełniać osoba oceniana, by można jej było przyznać 3 punkty w zakresie działalności naukowej (o ile nie wynika to z kryteriów ustalonych przez odpowiednią radę dyscypliny) i dydaktycznej.

Warunki te w odniesieniu do kryterium działalności naukowej powinny uwzględniać:

- a) tematykę badawczą i sposób jej realizowania;
- b) przeciętną punktację czasopism dla danej subdyscypliny, o ile komisja bierze pod uwagę punktację czasopism;
- c) etap kariery osoby ocenianej;
- d) wpływ publikacji na środowisko naukowe;
- e) negatywny wpływ ewentualnego braku publikacji na ewaluację dyscypliny.

W odniesieniu do działalności dydaktycznej powinny uwzględniać:

- f) realizację powierzonego pensum;
- g) obowiązkowość i terminowość w realizowaniu zajęć dydaktycznych.
- h) oceny z ankiet

3. Uzasadnienie oceny

Uzasadnienie oceny powinno stanowić wyraźną informację zwrotną dla osoby ocenianej (zob. § 16 ust. 1 Rozporządzenia). W związku z tym najbardziej rozbudowane powinny być uzasadnienia ocen negatywnych.

Uzasadnienia wymienione w rozporządzeniu powinny obejmować wszystkie oceniane dziedziny aktywności pracownika.

- W odniesieniu do działalności naukowej: uzasadnienie powinno odnosić się do kryteriów uchwalonych przez rady naukowe dyscyplin (RND), jeśli miały zastosowanie. W przypadku średniej poniżej 3 należy wskazać także niedostatki w zakresie aktywności innych niż uwzględniane w kryteriach RND. Uzasadnienie powinno zawierać konkluzję z opinii RND, o ile o taką wystąpiono.
- W odniesieniu do działalności dydaktycznej: uzasadnienie powinno zawierać informację o średniej punktów uzyskanych w ankietach ewaluacyjnych wypełnianych przez studentów lub doktorantów oraz stwierdzenie, czy pracownik realizował pensum dydaktyczne. Uzasadnienie powinno zawierać konkluzję z opinii rady dydaktycznej, o ile o taką wystąpiono.
- W odniesieniu do działalności organizacyjnej: ocena poniżej 1 punktu oznaczać powinna brak jakiegokolwiek aktywności organizacyjnej na rzecz UW lub poza nim (na warunkach opisanych w Zarządzeniu) i taka informacja powinna być zawarta w uzasadnieniu.
- Podnoszenie kompetencji zawodowych: ocena poniżej 1 punktu oznaczać powinna brak jakiegokolwiek aktywności w zakresie podnoszenia kompetencji zawodowych, w tym samokształcenia i udziału w życiu naukowym, i taka informacja powinna być zawarta w uzasadnieniu.

Najważniejsze motywy komisji powinny zawierać wskazanie, jakie dziedziny i formy aktywności pracownika w każdej kategorii komisja oceniła najwyżej (jako wyróżniające lub bliskie wyróżniającym, np. średnia 4,5 lub więcej), jakie uznała za zasługujące na ocenę pozytywną (np. średnia między 3,5 a 4,4), a w jakich – zdaniem komisji – pracownik powinien wykazać się większym dorobkiem (np. średnia poniżej 3,5).

IV. Wypełnianie Arkusza oceny okresowej

1. Uwagi ogólne

Arkusze oceny okresowej nauczyciela akademickiego (zał. nr 2 do Rozporządzenia) dostosowany jest do ustalonych przez Rektora w rozporządzeniu (zał. nr 1 do Rozporządzenia) kryteriów oceny okresowej. W stosunku do wcześniejszych arkuszy oceny okresowej obecny jest znacznie bardziej rozbudowany i szczegółowy; wymienia wprost formy aktywności wcześniej nieuwzględniane przez komisje oceniające.

Arkusze są uniwersalne, tj. taki sam dla wszystkich ocenianych osób: niezależnie od tego, czy należą do grupy pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych czy dydaktycznych; niezależnie od etapu kariery zawodowej, tytułów, stopni naukowych i zajmowanego stanowiska.

Z kolei wymieniane przez osobę wypełniającą arkusze formy działalności i dokonania wynikają właśnie:

- Z przynależności do określonej grupy pracowników. W wypadku osób należących do grupy pracowników naukowych działalność dydaktyczna nie jest wymagana, ale osoba taka może np. być promotorem prac doktorskich lub magisterskich, prowadzić seminaria itd. Z kolei osoby należące do grupy pracowników dydaktycznych mogą być promotorami lub promotorami pomocniczymi prac doktorskich, jeżeli mają wymagane stopnie naukowe. Z tego właśnie względu pewne formy działalności, np. opieka nad doktorantami, wymieniona jest zarówno w punkcie I.I. 11, jak i I.II. 12.
- Z etapu kariery, zajmowanego stanowiska lub stopnia naukowego lub tytułu – tylko takich osób dotyczy np. punkt I.I.6. i I.I. 11.
- Z reprezentowanej dyscypliny badawczej i specyfiki wydziału: w niektórych ważną rolę odgrywają monografie, w innych – artykuły naukowe; w niektórych ważny wkład w rozwój dyscypliny stanowią przekłady (np. tekstów filozoficznych) lub przekłady z aparatem

krytycznym (np. z języków klasycznych), w jeszcze innych opracowanie i wydanie z rękopisu lub opracowanie map i atlasów. Podobnie tylko w niektórych dyscyplinach możliwe są np. wdrożenia (punkt I.I. 4.).

Co ważne, określone w zał. 1 kryteria oceny okresowej nie oznaczają, że każda osoba zatrudniona jako nauczyciel akademicki ma obowiązek zrealizować w podlegającym ocenie okresie wszystkie wymienione formy aktywności. Przeciwnie, arkusz jest tak skonstruowany, by można było uwzględnić różnorodność form pracy akademickiej, wynikającej ze specyfiki dyscypliny i wydziału.

O ile od wszystkich osób zatrudnionych w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych oczekiwana jest działalność naukowa potwierdzona publikacjami i udział w konferencjach naukowych, a od osób zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych działalność dydaktyczna potwierdzona m. in. wynikami ankiet studenckich i doktoranckich, to realizacja pozostałych form zależy od kryteriów doskonałości naukowej w danej dyscyplinie lub szerzej charakteru pracy badawczej i dydaktycznej oraz zwyczajowych norm przyjętych w danym środowisku.

Wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od grupy i etapu kariery, obowiązuje działalność organizacyjna, ale może ona przybierać różne formy i zależy od specyfiki zatrudniającej jednostki oraz etapu kariery. Arkusz jest tak skonstruowany, by uwzględnić maksymalnie rozbudowany katalog takich form.

Od wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od grupy i etapu kariery, wymagane jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Niemniej wybór tego, jakie kwalifikacje osoba oceniana podnosi (naukowe, dydaktyczne, organizacyjne, miękkie), oraz forma (studia, szkolenia, kursy, samokształcenie) zależy od dostępności odpowiednich form i od zdiagnozowanych własnych potrzeb i zainteresowań.

Podnoszenie kompetencji zawodowych związane jest z innowacyjnością prowadzonych badań i dydaktyki. Poznawanie i stosowanie nowych dla osoby prowadzącej badania metodologii badawczych, podejmowanie nowej tematyki badawczej wymaga właśnie podnoszenia kompetencji, podobnie formą podnoszeniem kompetencji jest przygotowanie rozprawy doktorskiej lub monografii habilitacyjnej (lub cyklu monograficznego), a także udział w konferencjach naukowych i dyskusjach. Z kolei przygotowywanie nowych zajęć, wprowadzanie nowej tematyki, rozszerzanie własnego portfolio dydaktycznego to podnoszenie kompetencji w tej dziedzinie. Dlatego bardzo wiele aktywności naukowych i dydaktycznych stanowi jednocześnie formę działalności odpowiednio naukowej lub dydaktycznej i formę podnoszenia kompetencji zawodowych.

Nie jest zatem błędem wymienienie tej samej aktywności w części naukowej lub dydaktycznej i w części dotyczącej podnoszenia kompetencji.

Arkusz składa się z kilku części.

Część I. Wypełnia osoba oceniana

Część II. Zawiera opinie oraz wyniki ankiet studenckich.

W uwagach szczegółowych zachowano numerację z Ankiety.

2. Część dotycząca działalności naukowej (I.I.)

Tę część wypełniają osoby z grupy pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych. Osoby z grupy pracowników dydaktycznych, jeżeli prowadziły działalność naukową lub popularyzację nauki, wymieniają je odpowiednio w pkt I.II. 16. i I.II. 15.

1. Zwięzła charakterystyka

Ten punkt służy zwróceniu uwagi komisji oceniającej na najważniejsze dokonania. W charakterystyce należy wskazać dyscyplinę lub dyscypliny, do której przynależność

zadeklarowano. Pisząc tę charakterystykę, należy pamiętać, że w zależności od Wydziału/jednostki, w składzie komisji oceniającej może nie być osób specjalizujących się w tej dyscyplinie, subdyscyplinie lub tematyce, którą reprezentuje osoba oceniana. Jeżeli w okresie ocenianym osoba oceniana pracowała nad monografią, kierowała grantem lub uczestniczyła w nim, prowadziła badania wymagające czasu, ale ostateczne wyniki nie zostały opublikowane, należy to wykazać właśnie w tej sekcji. Pożądane jest, by osoba oceniana wskazała w charakterystyce, które publikacje wymienione niżej odnoszą się do wskazanych zagadnień. Jest to także miejsce na wskazanie wcześniejszych niż to wynika z okresu oceny badań, które posłużyły podjęciu badań obecnie realizowanych. Jest to też miejsce, w którym osoba oceniana może wspomnieć o trudnościach w bieżącej pracy badawczej i wyjaśnić, dlaczego jej dorobek w okresie ocenianym jest mniejszy niż w poprzedzających okresach pracy.

2. Publikacje

Tę sekcję wypełnia się ręcznie, jeżeli dane nie są automatycznie zaciągnięte do formularza z systemu ewaluacji pracowników akademickich EVA

Choć nie ma wymogu zachowania szczególnej formy podawania publikacji, pożądane jest zachowanie jednolitego standardu zapisu bibliograficznego. Przydatne będzie rozbicie na publikacje książkowe oraz na artykuły i rozdziały w monografiach oraz przedstawienie ich w formie listy numerowanej, a nie punktowanej. Przy każdej publikacji należy podać wymagane wskaźniki i liczbę cytowań wg określonej bazy danych, np. SCOPUS lub Web of Science, jeżeli takie dane są dostępne. Jeżeli takie wskaźniki są niedostępne lub trudnodostępne w dyscyplinie, jaką reprezentuje osoba oceniana, Komisja oceniająca powinna odstąpić od ich wymagania.

3. Działalność innowacyjna ...

4. Udział w projektach naukowych ...

5. Udział w postępowaniach o nadanie stopni naukowych ...

Te trzy sekcje rozbite są na podpunkty. Przy wypełnianiu ankiety należy zachować nazwy wszystkich kategorii aktywności, nawet tych nierealizowanych i zaznaczyć to np. kreską.

3. Część dotycząca działalności dydaktycznej (I.II.)

Tę część wypełniają osoby z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Osoby z grupy pracowników badawczych, jeżeli prowadzą np. zajęcia w szkołach doktorskich lub na studiach doktoranckich, zaliczają je do „innej działalności naukowej” (I.I. 17).

Nowością w stosunku do wcześniejszych arkuszy jest uwzględnienie tych form działalności dydaktycznej, które związane są z przygotowaniem osób studiujących do prowadzenia badań, np. praca w mniej lub bardziej sformalizowanych grupach i zespołach badawczych, w działalności których biorą też udział osoby studiujące.

1. Zajęcia dydaktyczne

O ile dane nie są automatycznie zaciągnięte do formularza z systemu ewaluacji pracowników akademickich EVA lub USOS, listę prowadzonych zajęć dydaktycznych należy przedstawić w formie czytelnej, najlepiej tabelarycznej, z podaniem tytułów zajęć, w rozbiciu na poszczególne lata akademickie.

2. Tworzenie, współtworzenie i realizacja innowacyjnych form kształcenia

Ta sekcja rozbita jest na podpunkty. Przy wypełnianiu ankiety należy zachować określenia wszystkich kategorii aktywności, nawet nierealizowanych i zaznaczyć to np. kreską.

16. Aktywność naukowa

O ile dane nie są automatycznie zaciągnięte do formularza z systemu ewaluacji pracowników akademickich EVA w tej sekcji osoby zatrudnione na etatach dydaktycznych podają publikacje naukowe, zgodnie z zasadami odnoszącymi się do sekcji I.I.2, a także wszelkie inne formy działalności naukowej wymienione w sekcji I.I. Pożądane jest zachowanie kolejności analogicznej do I.I. i podawanie wskazanych tam informacji we wskazany tam sposób.

V. Sporządzanie opinii przez bezpośredniego przełożonego lub wskazaną przez niego osobę

Wskazane jest, by osoba sporządzająca opinię miała jak najlepsze rozeznanie w działalności osoby ocenianej, np. jako osoba kierująca zakładem, katedrą lub zespołem (w zależności od przewidzianej regulaminem wydziału struktury wewnętrznej). Na wydziałach, gdzie reprezentowane są różne dyscypliny lub prowadzone są różne kierunki studiów, dobrze jest, by reprezentowała tę samą dyscyplinę co osoba oceniana lub zbliżoną i/lub pełniła jakieś funkcje koordynujące na danym kierunku studiów,

Pożądane jest, by osoba sporządzająca opinię:

- zapoznała się z ankietą wypełnioną przez osobę, której dotyczy opinia, przed napisaniem opinii; o ile zajdzie potrzeba, przedstawiła w opinii fakty, których jej zdaniem brakuje w ankiecie;
- zapoznała się ze stanem badań prowadzonych przez osobę, której dotyczy opinia, przed napisaniem opinii;
- zapoznała się przed napisaniem opinii z ewentualnymi problemami zgłaszanymi przez osobę, której dotyczy opinia, związanymi z jej działalnością we wszelkich obszarach;
- odniosła się bezpośrednio w opinii do wszystkich czterech form działalności pracownika;
- nakreśliła pozycję i rolę osoby ocenianej w grupie badawczej, pracowni, zakładzie;
- skupiła się w opinii przede wszystkim na okresie podlegającym ocenie, wskazane jest także przedstawienie opinii w szerszej perspektywie czasowej, o osoba przygotowująca opinię uzna to za stosowne, przy czym zaleca się, aby w opinii było wyraźnie zaznaczone o jakim okresie mowa;
- wyrażała opinię w oparciu o bezpośrednie doświadczenia i unikała prezentowania cudzych opinii, chyba, że zostanie to wyraźnie zaznaczone, z podaniem nazwiska osoby, której zdanie jest cytowane;
- unikała zbyt ogólnych stwierdzeń, a raczej podawała konkretne przykłady ilustrujące dane stwierdzenie;
- odniosła się do aktywności publikacyjnej i ewentualnie wskazała obiektywne powody ewentualnej słabszej aktywności publikacyjnej, np. długofalowy projekt, negatywny wynik w dyscyplinie, w której publikuje się wyłącznie wyniki pozytywne, pojawienie się w czasie realizacji projektu badawczego nowych metod lub metodologii itp.;
- odniosła się do wyników ankiet studenckich i ewentualnie wskazała powody, dla których oceny studenckie są niższe: trudny przedmiot, przedmiot niecieszący się zainteresowaniem osób studiujących; wysokie wymagania, wymagany duży nakład pracy itp.;
- odniosła się do perspektywy rozwoju naukowego/dydaktycznego osoby, której dotyczy opinia;
- odniosła się także do działalności osoby ocenianej poza macierzystą jednostką organizacyjną lub jednostką regulaminową, np. pracy na rzecz całego wydziału, grupy wydziałów, szkoły doktorskiej czy całej uczelni.