

ZARZĄDZENIE Nr 120/2021
Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego
z dnia 27 lipca 2021 r.

w sprawie awansów na stanowiska adiunkta oraz profesora
w Uniwersytecie Wrocławskim

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 i art. 116 ustawy z dnia 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późniejszymi zmianami) zarządza się, co następuje:

INFORMACJE OGÓLNE

§ 1

Wprowadza się zasady awansów na stanowiska adiunkta i profesora Uniwersytetu w grupach pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych oraz określa sposób ich procedowania w Uniwersytecie Wrocławskim.

§ 2

Ilekróć w niniejszym zarządzeniu jest mowa o:

- 1) Uniwersytecie – należy przez to rozumieć Uniwersytet Wrocławski;
- 2) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 r., poz. 478, z późn. zm.);
- 3) Statucie – należy przez to rozumieć Statut Uniwersytetu Wrocławskiego uchwalony przez Senat Uniwersytetu uchwałą Nr 102/2019 z dnia 29 maja 2019 r.;
- 4) projekcie naukowym lub dydaktycznym - należy przez to rozumieć projekt lub grant finansowany ze źródeł zewnętrznych, w szczególności: MEiN, MKuL, NCN, NCBR, FNP, NAWA i in. oraz instytucje zagraniczne, przyznawany w drodze konkursu o zasięgu krajowym lub międzynarodowym;
- 5) środkach zewnętrznych - należy przez to rozumieć projekt lub grant finansowany ze źródeł zewnętrznych, w szczególności: MEiN, MKuL, NCN, NCBR, FNP, NAWA i in. oraz instytucje zagraniczne, przyznawany w drodze konkursu o zasięgu krajowym lub międzynarodowym.

ZASADY AWANSÓW

§ 3

1. W przypadku każdego wniosku awansowego ocena dorobku i jego jakości ma charakter oceny eksperckiej, uwzględniającej specyfikę dyscypliny lub dyscyplin albo dziedziny nauki, w których pracownik realizuje swoją aktywność. Przesłanki i wymagania opisane w niniejszym zarządzeniu są istotną podstawą dla eksperckiej analizy dorobku i oceny jego jakości.
2. Przypadek każdego pracownika jest analizowany indywidualnie, a jego dorobek jest oceniany w odniesieniu do najwyższych osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie lub dziedzinie.
3. O awans na stanowisko profesora Uniwersytetu może ubiegać się osoba, która posiada co najmniej stopień doktora oraz spełnia wymagania kwalifikacyjne określone w ustawie oraz w § 165 i § 166 ust. 2 Statutu.
4. O awans na stanowisko adiunkta może ubiegać się osoba, która posiada stopień doktora oraz spełnia wymagania kwalifikacyjne określone w ustawie oraz w § 165 Statutu.

§ 4

1. Zatrudnienie na stanowisku profesora Uniwersytetu w grupie pracowników badawczych, co do zasady, ma charakter czasowy i trwa przez okres, w którym

zagwarantowane są w całości środki finansowe na pokrycie wynagrodzenia z pochodnymi pochodzące ze środków zewnętrznych.

2. W wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych szczególną międzynarodową pozycją naukową kandydata udokumentowaną prestiżowymi nagrodami i grantami badawczymi, możliwe jest odstępianie od zasady opisanej w ust. 1.
3. Po zakończeniu okresu finansowania zatrudnienia na stanowisku profesora Uniwersytetu w grupie pracowników badawczych pracownik, o ile wcześniej był zatrudniony w Uniwersytecie, wraca do poprzedniej grupy pracowników (badawczo-dydaktycznej lub dydaktycznej), przy zachowaniu uzyskanego stanowiska.
4. W grupie pracowników badawczych przesłankami ubiegania się o awans na stanowisko profesora Uniwersytetu są, oceniane łącznie:
 - 1) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
 - 2) posiadanie stopnia doktora habilitowanego oraz uzyskanie po jego nadaniu, znaczących osiągnięć naukowych, w szczególności na poziomie międzynarodowym, takich jak opublikowanie w dyscyplinie zadeklarowanej w oświadczeniu o dziedzinie i dyscyplinie:
 - a) co najmniej pięciu publikacji naukowych, stanowiących znaczący wkład autora w rozwój dyscypliny, lub
 - b) przynajmniej jednej publikacji w czasopiśmie o zasięgu międzynarodowym, albo jednej monografii lub redakcji pracy zbiorowej opublikowanej w wydawnictwie o udokumentowanej renomie;
 - 3) odbycie co najmniej jednego zagranicznego stażu naukowego (min. 2 miesiące w jednym lub dwóch okresach) w renomowanej uczelni zagranicznej lub innej jednostce naukowej o międzynarodowej renomie;
 - 4) kierowanie projektem naukowym;
 - 5) uczestnictwo w realizacji projektu naukowego potwierdzonego wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
 - 6) osiągnięcia w pracy organizacyjnej

albo

- 1) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
- 2) posiadanie stopnia doktora oraz uzyskanie po jego nadaniu osiągnięć naukowych stanowiących ponadprzeciętny wkład pracownika w rozwój dyscypliny naukowej na poziomie światowym, na które składają się publikacje naukowe reprezentujące spójną tematykę, takich jak:
 - a) co najmniej dwie monografie autorskie, lub
 - b) cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych, w których, w przynajmniej pięciu artykułach, wnioskodawca jest wiodącym autorem (np. pierwszym autorem lub autorem korespondencyjnym), w dyscyplinie zadeklarowanej w oświadczeniu o dziedzinie i dyscyplinie, w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym lub wydawnictwach o udokumentowanym, międzynarodowym zasięgu i renomie w danej dyscyplinie;
- 3) odbycie co najmniej jednego zagranicznego stażu naukowego (min. 2 miesiące w jednym lub dwóch okresach) w renomowanej uczelni zagranicznej, lub innej jednostce naukowej o międzynarodowej renomie;
- 4) kierowanie projektem naukowym;
- 5) uczestnictwo w realizacji projektu naukowego potwierdzone wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
- 6) osiągnięcia w pracy organizacyjnej.

§ 5

1. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta w grupie pracowników badawczych ma charakter czasowy i trwa przez okres, w którym zagwarantowane są w całości środki finansowe na pokrycie wynagrodzenia z pochodnymi pochodzące ze środków zewnętrznych.
2. Po zakończeniu okresu finansowania zatrudnienia na stanowisku adiunkta w grupie pracowników badawczych pracownik, o ile wcześniej był zatrudniony w Uniwersytecie,

wraca do poprzedniej grupy pracowników (badawczo-dydaktycznej lub dydaktycznej), przy zachowaniu uzyskanego stanowiska.

3. W grupie pracowników badawczych przesłankami ubiegania się o awans na stanowisko adiunkta są, oceniane łącznie:
 - 1) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
 - 2) posiadanie stopnia doktora oraz uzyskanie po jego nadaniu osiągnięć, takich jak: przynajmniej trzech recenzowanych publikacji naukowych, z których w przynajmniej dwóch kandydat był wiodącym autorem (np. pierwszym autorem lub autorem korespondencyjnym) oraz dwóch publikacji w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym lub publikacji monografii lub dwóch rozdziałów;
 - 3) kierowanie projektem naukowym;
 - 4) uczestnictwo w realizacji projektu naukowego potwierdzone wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
 - 5) osiągnięcia w pracy organizacyjnej i czynny udział w życiu naukowym.

§ 6

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych przesłankami ubiegania się o awans na stanowisko profesora Uniwersytetu są, oceniane łącznie:

- 1) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
- 2) posiadanie stopnia doktora habilitowanego oraz uzyskanie po jego nadaniu, znaczących osiągnięć naukowych, w szczególności na poziomie międzynarodowym, takich jak:
 - a) co najmniej trzech recenzowanych publikacji naukowych (w tym przynajmniej jednej publikacji, w której wnioskodawca jest wiodącym autorem, np. pierwszym autorem lub autorem korespondencyjnym oraz jednej publikacji w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym lub jednej monografii, lub
 - b) redakcji pracy zbiorowej opublikowanej w wydawnictwie o udokumentowanej renomie w dyscyplinie zadeklarowanej w oświadczeniu o dziedzinie i dyscyplinie;
- 3) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej niż 4,0;
- 4) odbycie co najmniej jednego zagranicznego stażu naukowego (min. 2 miesiące w jednym lub dwóch okresach), ewentualnie kilku krótkoterminowych, w renomowanej uczelni zagranicznej lub innej jednostce naukowej o międzynarodowej renomie (lub w kilku uczelniach);
- 5) kierowanie projektem naukowym;
- 6) uczestnictwo w realizacji projektu naukowego potwierdzone wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
- 7) osiągnięcia w pracy dydaktycznej;
- 8) osiągnięcia w pracy organizacyjnej

albo

- 1) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
- 2) posiadanie stopnia doktora oraz uzyskanie po jego nadaniu osiągnięć naukowych stanowiących ponadprzeciętny wkład pracownika w rozwój dyscypliny naukowej na poziomie światowym, na które składają się publikacje naukowe reprezentujące spójny tematycznie obszar badawczy, w tym co najmniej jedna monografia autorska lub redakcja pracy zbiorowej w wydawnictwie o udokumentowanym, międzynarodowym zasięgu i renomie w danej dyscyplinie lub jeden cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych, w których, przynajmniej w trzech artykułach, wnioskodawca jest wiodącym autorem (np. pierwszym autorem lub autorem korespondencyjnym) oraz przynajmniej dwóch publikacji w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym;

- 3) odbycie co najmniej jednego zagranicznego stażu naukowego (min. 2 miesiące w jednym lub dwóch okresach) w renomowanej uczelni zagranicznej lub innej jednostce naukowej o międzynarodowej renomie;
- 4) kierowanie projektem naukowym;
- 5) uczestnictwo w realizacji projektu naukowego potwierdzone wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
- 6) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej niż 4,0;
- 7) osiągnięcia w pracy dydaktycznej;
- 8) osiągnięcia w pracy organizacyjnej.

§ 7

W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych przesłankami ubiegania się o awans na stanowisko adiunkta są oceniane łącznie:

- 1) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
- 2) posiadanie stopnia doktora oraz uzyskanie po jego nadaniu osiągnięć naukowych, takich jak: przynajmniej jednej publikacji naukowej, w której wnioskodawca był wiodącym autorem (np. pierwszym autorem lub autorem korespondencyjnym) oraz jednej publikacji w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym lub dwóch rozdziałów w pracach zbiorowych w wydawnictwie o udokumentowanym, międzynarodowym zasięgu i/lub renomie w danej dyscyplinie;
- 3) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej niż 4,0;
- 4) osiągnięcia w pracy dydaktycznej;
- 5) osiągnięcia w pracy organizacyjnej.

§ 8

W grupie pracowników dydaktycznych przesłankami ubiegania się o awans na stanowisko profesora Uniwersytetu są, oceniane łącznie:

- 1) posiadanie stopnia doktora albo doktora habilitowanego;
- 2) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
- 3) posiadanie co najmniej dziesięcioletniego doświadczenia w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w uczelni wyższej, w tym co najmniej czterech po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego lub co najmniej dziesięciu po uzyskaniu stopnia doktora;
- 4) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej niż 4,15;
- 5) posiadanie istotnego, udokumentowanego dorobku osiągniętego w ramach zatrudnienia w grupie pracowników dydaktycznych w uczelni wyższej, takiego jak:
 - a) autorstwa co najmniej jednego podręcznika lub serii publikacji o charakterze dydaktycznym (np. artykułów specjalistycznych, skryptów akademickich, materiałów dydaktycznych dla szkół, programów nauczania dla uczniów różnych etapów edukacyjnych, programów innowacyjnych związanych z kształceniem przez całe życie, w tym zaawansowanych, profesjonalnych dydaktycznych materiałów elektronicznych wspierających kształcenie na różnych etapach edukacyjnych;
 - b) udokumentowanego osiągnięcia w co najmniej pięciu z poniższych rodzajów aktywności o charakterze dydaktycznym:
 - udział w pracach zespołów eksperckich w zakresie dydaktyki, np. Polska Komisja Akredytacyjna, Komisje ministerialne itp.;
 - aktywne działania na rzecz organizacji dydaktyki i nowoczesnego kształcenia w Uniwersytecie (np. udział w pracach komisji ds. jakości kształcenia, komisji ds. oceny jakości kształcenia, senackiej komisji nauczania,

- uczelnianej komisji ds. jakości kształcenia, koordynacja lub nadzór nad procesem praktyk dydaktycznych);
- udokumentowane podnoszenie własnych kwalifikacji dydaktycznych (np. kursy, studia podyplomowe, szkolenia, staże, konferencje, badania dydaktyczne, szkolenie innych osób);
 - istotne, dobrze udokumentowane zaangażowanie merytoryczne lub organizacyjne w działalność popularyzatorską o charakterze dydaktycznym (np. animowanie współpracy ze szkołami, udział w festiwalach nauki i dniach otwartych, cykle artykułów popularnonaukowych, wywiady itp.);
 - inne osiągnięcia dydaktyczne, a w szczególności: zdobyte nagrody lub certyfikaty w zakresie dydaktyki z instytucji innych niż Uniwersytet;
 - sprawowanie opieki nad kołami naukowymi i innymi formami współpracy studenckiej lub indywidualnymi studentami – w szczególności takie, które przyniosły udokumentowane sukcesy lub osiągnięcia;
 - realizacja grantów dydaktycznych, w tym kierowanie, lub pełnienie funkcji koordynatora w co najmniej jednym;
 - działalność w prezydium komitetów okręgowych olimpiad lub konkursów przedmiotowych wykazanych we właściwej uchwale Senatu, członkostwo w komitetach głównych tych olimpiad, oraz działalność ekspercka w Okręgowych i Centralnej Komisji Egzaminacyjnej;
 - udokumentowana, długookresowa współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, związana z obszarem edukacji (w tym z instytucjami działającymi na rzecz edukacji, biznesem, instytucjami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, innymi podmiotami);
- 6) osiągnięcia w pracy organizacyjnej, inne niż wymienione w pkt. 5;
- 7) inne ważne osiągnięcia i doświadczenia ważne z punktu widzenia podnoszenia jakości dydaktyki w Uniwersytecie.

§ 9

W grupie pracowników dydaktycznych przesłankami ubiegania się o awans na stanowisko adiunkta są, oceniane łącznie:

- 1) posiadanie stopnia doktora;
- 2) uzyskanie, jeśli dotyczy, pozytywnej oceny okresowej za okres poprzedzający ubieganie się o awans;
- 3) posiadanie co najmniej pięcioletniego doświadczenia w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w uczelni wyższej;
- 4) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej niż 4,15;
- 5) posiadanie istotnego, udokumentowanego dorobku osiągniętego w ramach zatrudnienia w grupie pracowników dydaktycznych w Uniwersytecie, takiego jak:
 - a) autorstwa publikacji lub rozdziału w podręczniku o charakterze dydaktycznym np. artykułów specjalistycznych, skryptów akademickich, materiałów dydaktycznych dla szkół, programów nauczania dla uczniów różnych etapów edukacyjnych, programów innowacyjnych związanych z kształceniem przez całe życie, w tym zaawansowanych, profesjonalnych, dydaktycznych materiałów elektronicznych wspierających kształcenie na różnych etapach edukacyjnych;
 - b) udokumentowanego osiągnięcia w co najmniej trzech z poniższych rodzajów aktywności o charakterze dydaktycznym:
 - aktywne działania na rzecz organizacji nowoczesnego kształcenia w Uniwersytecie;
 - udokumentowane podnoszenie własnych kwalifikacji dydaktycznych (np. kursy, studia podyplomowe, szkolenia, staże, konferencje, badania dydaktyczne, szkolenie innych osób);
 - istotne, dobrze udokumentowane zaangażowanie merytoryczne lub organizacyjne w działalność popularyzatorską o charakterze dydaktycznym

- (np. animowanie współpracy ze szkołami, udział w festiwalach nauki i dniach otwartych, wywiady);
- inne osiągnięcia dydaktyczne, a w szczególności: zdobyte nagrody lub certyfikaty w zakresie dydaktyki z instytucji innych niż Uniwersytet;
 - sprawowanie opieki nad kołami naukowymi i innymi formami współpracy studenckiej lub indywidualnymi studentami – w szczególności takie, które przyniosły udokumentowane sukcesy lub osiągnięcia;
 - realizacja grantów dydaktycznych, w tym pełnienie funkcji kierownika, koordynatora lub wykonawcy w grantie dydaktycznym;
 - działalność w prezydium komitetów okręgowych olimpiad przedmiotowych wykazanych we właściwej uchwale Senatu, członkostwo w komitetach głównych tych olimpiad, oraz działalność ekspercka w Okręgowych i Centralnej Komisji Egzaminacyjnej;
 - udokumentowana, długookresowa współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, związana z obszarem edukacji (w tym z instytucjami działającymi na rzecz edukacji, biznesem, instytucjami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, innymi podmiotami);
- 6) osiągnięcia w pracy organizacyjnej, inne niż wymienione w pkt. 5;
- 7) inne ważne osiągnięcia i doświadczenia ważne z punktu widzenia podnoszenia jakości dydaktyki w Uniwersytecie.

PROCEDURA

§ 10

1. Procedurę awansową rozpoczyna pracownik składając do właściwego dziekana/kierownika jednostki pozawydziałowej wniosek zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego i/lub dyrektora instytutu/kierownika katedry. Wzór wniosku stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku, dziekan/kierownik jednostki pozawydziałowej występuje z pismem przewodnim do Rektora o zgodę na wszczęcie procedury awansowej na stanowisko profesora Uniwersytetu lub adiunkta. Do pisma załącza wniosek pracownika wraz ze wszystkimi załącznikami.
3. Pismo przewodnie wraz z wnioskiem pracownika podlega zaopiniowaniu przez Zespół ds. Awansów. Regulamin Zespołu określa Załącznik Nr 2 do niniejszego zarządzenia.
4. W skład Zespołu ds. Awansów wchodzi:
 - 1/ Prorektor ds. badań naukowych,
 - 2/ Prorektor ds. nauczania,
 - 3/ przynajmniej po jednym przedstawicielu każdego Wydziału Uniwersytetu/jednostki pozawydziałowej.
5. Zespół ds. Awansów opiniuje wniosek w terminie nie dłuższym niż 45 dni (z zastrzeżeniem § 3 ust. 3 Regulaminu Zespołu ds. Awansów) od jego otrzymania i przedstawia Rektorowi rekomendację wraz z uzasadnieniem.
6. Rektor wyraża zgodę lub odmawia wyrażenia zgody na wszczęcie procedury awansowej i przekazuje decyzję wnioskującemu.
7. W przypadku wyrażenia zgody przez Rektora na wszczęcie procedury awansowej, wniosek wymaga zaopiniowania przez właściwą Radę dyscypliny naukowej i Radę wydziału/Radę jednostki pozawydziałowej w przypadku pracownika badawczego lub badawczo-dydaktycznego albo przez Radę wydziału/Radę jednostki pozawydziałowej w przypadku pracownika dydaktycznego. Uchwały Rady dyscypliny naukowej, wraz z wynikami głosowań, są przekazywane przez jej Przewodniczącego Dziekanowi właściwego wydziału.
8. Dziekan wydziału/Kierownik jednostki pozawydziałowej przekazuje wniosek uzupełniony o uchwałę/uchwały wraz z wynikami głosowań, o których mowa w ust. 7, do Działu Spraw Pracowniczych. W przypadku stwierdzenia uchybień formalnych, wniosek zostaje zwrócony do jednostki celem uzupełnienia w terminie możliwie nieprzekraczającym 21 dni od daty wpływu.

§ 11

Nadzór nad wykonaniem niniejszego zarządzenia powierza się Prorektorowi ds. badań naukowych.

§ 12

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

prof. dr hab. Przemysław Wiszewski
R E K T O R

**JM Rektor
Uniwersytetu Wrocławskiego**

WNIOSEK

o awans na stanowisko: adiunkta/ profesora Uniwersytetu Wrocławskiego*

Grupa pracowników: badawczych/badawczo-dydaktycznych/dydaktycznych*

I. DANE WNIOSKODAWCY

1. Imię i Nazwisko:

.....

2. Miejsce pracy (Wydział, Instytut, Katedra):

.....

3. Aktualne stanowisko:

.....

4. Przebieg zatrudnienia (proszę wymienić w punktach):

.....

5. Stopnie/tytuły naukowe (data i miejsce uzyskania oraz tytuł pracy lub osiągnięcia, proszę wymienić w punktach, w tym licencjat):

.....

6. Dziedzina nauki:

.....

7. Aktualna dyscyplina/dyscypliny nauki oraz informacja o ewentualnych zmianach dyscypliny w przeszłości:

.....

8. Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach naukowych oraz pełnione funkcje (proszę wymienić w punktach):

.....

9. Nagrody, odznaczenia, wyróżnienia (proszę wymienić w punktach):

.....

10. Wynik ostatniej oceny okresowej:

.....

II. DOROBEK NAUKOWY, DYDAKTYCZNY I ORGANIZACYJNY**

11. Sumaryczna liczba cytowań bez autocytowań oraz Indeks Hirscha:

.....

12. Krótka informacja o uprawianej tematyce badawczej/zainteresowaniach naukowych/aktywności dydaktycznej (do 400 słów):

.....

.....

13. Staże naukowe, pobyty w ośrodkach krajowych i zagranicznych (ośrodek, zespół/pracownik goszczący, rok, czas trwania):

.....

.....

14. Informacja o wykonanych recenzjach z podziałem na habilitacje, doktoraty, czasopisma/wydawnictwa i inne (proszę wymienić w punktach):

.....

.....

15. Udokumentowana współpraca z naukowcami innych jednostek, w szczególności międzynarodowa: ośrodek, zespół/profesor, liczba wspólnych publikacji/projektów/innych aktywności – wymienić jakie (proszę wymienić w punktach):

.....

.....

16. Uzyskane granty/projekty ze źródeł pozauniwersyteckich: tytuł, instytucja finansująca, numer grantu/projektu, okres realizacji, suma finansowania (proszę wymienić w punktach):

.....

.....

17. Dorobek publikacyjny: lista publikacji oraz patentów wygenerowana z Systemu Informacji Naukowej HUESCA. Proszę przedstawić dorobek z podziałem na okresy: przed doktoratem, przed habilitacją, po habilitacji. Dla każdej publikacji informacja bibliograficzna wraz z numerem DOI/ISBN (jeśli dostępne), liczbą punktów ministerialnych, *Impact factorem* (nauki ścisłe i przyrodnicze) oraz liczbą cytowań publikacji na dzień złożenia dokumentu (jeśli dostępna). *Wszystkie potrzebne dane są w Systemie HUESCA i powinny zostać automatycznie wygenerowane przez bibliotekarza w postaci edytowalnego pliku MS Word, którego treść można albo umieścić poniżej albo po sformatowaniu i podpisaniu załączyć jako plik pdf.*

.....

.....

18. Udział w konferencjach naukowych z podziałem na krajowe i zagraniczne. Informacja o tytule prezentacji i jej formie (poster, ustna, zaproszona, plenarna itp.):

.....
.....

19. Promotorstwo, współpromotorstwo prac licencjackich, magisterskich, rozpraw doktorskich (Nazwisko studenta/doktoranta, tytuł pracy, rok obrony). Aktualna opieka nad doktorantami:

.....
.....

20. Dorobek dydaktyczny (prowadzone zajęcia, w odwróconej chronologii, proszę wymienić w punktach):

.....
.....

21. Średnia ocen ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej w ostatnich dwóch latach (dostępna w USOS):

.....

22. Dorobek organizacyjny (lista aktywności ewentualnie krótki opis, w odwróconej chronologii, proszę wymienić w punktach):

.....
.....

23. AUTOREFERAT

(z podziałem na okresy związane z awansami/uzyskiwanymi stopniami naukowymi. Szerzej zaprezentowany okres od ostatniego awansu/uzyskania stopnia naukowego; proszę wymienić 2-3 najważniejsze osiągnięcia. Można załączyć podpisany plik pdf):

.....
.....

.....
(data)

.....
(podpis Wnioskodawcy)

Załączniki:

1.....

* wybrać właściwe

**punkty 12-24 wypełnia wnioskujący, jeśli dotyczą

Opinia bezpośredniego przełożonego:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

(data)

.....

(podpis bezpośredniego przełożonego)

Decyzja Rektora:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

(data)

.....

(podpis Rektora)

REGULAMIN ZESPOŁU DS. AWANSÓW

§ 1. Cel powołania Zespołu

Zespół ds. Awansów przy Rektorze Uniwersytetu Wrocławskiego, zwany dalej Zespołem, przygotowuje rekomendacje dla Rektora UWr w zakresie awansów na stanowisko adiunkta lub profesora Uniwersytetu w Uniwersytecie Wrocławskim.

Zespół może składać Rektorowi Uniwersytetu Wrocławskiego propozycje systemowych rozwiązań odnoszących się do procedury awansów w Uniwersytecie Wrocławskim.

§ 2. Zadania Zespołu

1. Do zadań Zespołu należy w szczególności:
 - 1) przedstawianie Rektorowi rekomendacji w sprawie zgłoszonych wniosków awansowych wraz z uzasadnieniem;
 - 2) dbałość o wspólne i spójne zasady awansów w całym Uniwersytecie zgodne ze Statutem Uniwersytetu i wspierające realizację jego Strategii.
2. Jednostki organizacyjne Uniwersytetu Wrocławskiego, w szczególności Samodzielne stanowisko ds. awansów zawodowych i nagród oraz Sekcja Zarządzania i Monitoringu Badań, są zobowiązane do współpracy i wspierania Zespołu w zakresie realizacji jego zadań.
3. Zespół może proponować Rektorowi rozwiązania organizacyjne dotyczące procedury awansów w Uniwersytecie Wrocławskim.

§ 3. Tryb działania Zespołu

1. Posiedzenia Zespołu zwołuje Przewodniczący.
2. Posiedzenia Zespołu są zwoływane w miarę napływania wniosków i bez zbędnej zwłoki.
3. W okresie od 1 lipca do 30 września nie zwołuje się posiedzeń Zespołu.
4. Posiedzeniom przewodniczy Przewodniczący, a w przypadku jego nieobecności, Zastępca przewodniczącego. W przypadku, gdy ani Przewodniczący, ani jego Zastępca nie mogą przewodniczyć posiedzeniu, Przewodniczący, a w przypadku niemożności, jego Zastępca, wyznacza spośród członków Zespołu osobę, która przewodniczy obradom.
5. Posiedzenia Zespołu mogą być przeprowadzane przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, zapewniających w szczególności:
 - 1) transmisję posiedzenia w czasie rzeczywistym między jego uczestnikami;
 - 2) wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której uczestnicy posiedzenia mogą wypowiadać się w jego toku – z zachowaniem niezbędnych zasad bezpieczeństwa.
6. Zespół przekazuje wniosek wraz rekomendacją Rektorowi zgodnie § 10 ust. 5 Procedury.
7. Poza członkami Zespołu, w jego posiedzeniach mogą uczestniczyć również osoby zaproszone przez Przewodniczącego, jeżeli uzna on ich udział za uzasadniony. W szczególności Przewodniczący zaprasza na posiedzenia Dziekana odpowiedniego Wydziału oraz Przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej/Przewodniczących Rad Dyscyplin Naukowych, w których kandydat do awansu jest naukowo aktywny.
8. Zespół podejmuje decyzje w sprawach rekomendacji w głosowaniach tajnych zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy członków Zespołu. Zaproszone na obrady Zespołu osoby nie biorą udziału w głosowaniach.
9. W sprawach nieosobowych Zespół głosuje jawnie i podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.

10. Obsługę administracyjną Zespołu zapewnia Rektor poprzez Samodzielne stanowisko ds. awansów zawodowych i nagród. W przypadku, gdy jest to z przyczyn obiektywnych niemożliwe, obsługę zapewnia Sekcja Zarządzania i Monitoringu Badań.
11. Z posiedzeń Zespołu sporządza się skrócone protokoły zawierające co najmniej następujące informacje: listę wniosków, których dotyczy posiedzenie, imienną listę obecności oraz wyniki głosowań.
12. Rekomendacja wraz z uzasadnieniem o której mowa w § 10 ust. 5 Procedury musi zawierać:
 - a) informację o wyniku głosowania;
 - b) uzasadnienie decyzji.
 - c) zwięzłą informację o przebiegu dyskusji i jej tezach;
13. Dokumentacja prac Zespołu jest przechowywana w biurze Samodzielnego stanowiska ds. awansów zawodowych i nagród.