

Stanowisko
Senatu Politechniki Warszawskiej
z dnia 28 listopada 2007 r.

w sprawie zasad i kryteriów zatrudniania w Politechnice Warszawskiej na stanowisku profesora nadzwyczajnego i profesora zwyczajnego

I. Zasady i kryteria zatrudniania na stanowisku profesora nadzwyczajnego

Zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego jest postrzegane jako zdecydowanie nobilitujące, a w przypadku osób zatrudnianych na tym stanowisku wkrótce po uzyskaniu stopnia naukowego doktora habilitowanego jest traktowane jako wyróżnienie. Mobilizująca funkcja tego typu awansu powinna skłaniać do jak najwcześniejszego zatrudniania na tym stanowisku po zakończeniu postępowania habilitacyjnego osób szczególnie wyróżniających się aktywnością naukową, dydaktyczną i organizacyjną. Jednocześnie należy wyraźnie podkreślić, że w trosce zachowania wysokiej jakości kadry Uczelni nie można traktować awansu jako kolejnego stopnia kariery naukowej, osiąganego automatycznie po upływie pewnego czasu od uzyskania samodzielności naukowej, pod warunkiem spełnienia jedynie warunków formalnych określonych w Ustawie i Statucie Politechniki Warszawskiej. Należy także podkreślić rolę postępowania związanego z zatrudnieniem na stanowisku profesora nadzwyczajnego na czas nieokreślony, którego ściśle przestrzeganiem warunkiem powinno być stwierdzenie znaczących osiągnięć kandydata od momentu pierwszego zatrudnienia na tym stanowisku.

Specyficzny charakter uczelni technicznej powoduje, że wymagania stawiane kandydatom na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Politechnice Warszawskiej powinny uwzględniać aspekty związane z aplikacyjnym charakterem działalności naukowej. Powinna być zatem promowana aktywność we współpracy z gospodarką, a także umiejętność kierowania zespołami ludzkimi. Ważnym czynnikiem powinna być także aktywność we współpracy międzynarodowej.

Opinie przygotowywane dla Senatu PW a dotyczące zatrudniania na podstawie mianowania lub umowy o pracę kandydata na stanowisku profesora nadzwyczajnego powinny brać pod uwagę następujące aspekty:

1. Osiągnięcia kandydata w pracy badawczej, udokumentowane: publikacjami, w tym szczególnie w czasopiśmie o zasięgu międzynarodowym, faktem kierowania pracami badawczymi i wdrożeniowymi, pozyskanymi w ramach tych prac środkami finansowymi, uzyskanymi patentami i wzorami użytkowymi;
2. Osiągnięcia we współpracy z gospodarką: wdrożenia i inne efekty prac badawczych, które znalazły zastosowanie praktyczne, staże odbyte w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych;
3. Osiągnięcia we współpracy międzynarodowej: kierownictwo bądź uczestnictwo w międzynarodowych grantach, sieciach doskonałości, konsorcjach, komitetach naukowych, programach dydaktycznych, odbyte staże naukowe;
4. Działalność dydaktyczna, w tym: autorstwo podręczników i skryptów, publikacji dotyczących działalności dydaktycznej, prowadzonych i opracowanych zajęć dydaktycznych (wykładów, ćwiczeń, laboratoriów, seminariów itp.) i stworzonych pomocy dydaktycznych, liczba wypromowanych inżynierów, licencjatów i magistrów, działalność organizacyjna związana z

modyfikacją procesu dydaktycznego a także wyniki ankietyzacji wśród studentów, jeśli była ona przeprowadzona;

5. Osiągnięcia w kształceniu kadry: liczba wypromowanych doktorów oraz otwartych przewodów doktorskich, opieka nad doktorantami, recenzje rozpraw habilitacyjnych i doktorskich, zajęcia na studiach doktoranckich. Jeśli od uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego upłynął okres dłuższy niż 5 lat, brak promowanych doktorów należy uznać za słabszą stronę sylwetki kandydata;
6. Działalność organizacyjna: pełnione funkcje (dziekan, prodziekan, pełnomocnik dziekana, dyrektor lub zastępca dyrektora instytutu, kierownik katedry, zakładu, kierownik specjalności, kierownik pracowni lub zespołu naukowego), udział i funkcje kierownicze w komisjach senackich, rektorskich, dziekańskich, rady wydziału, opieka nad studenckimi kołami naukowymi, inne;
7. Pozycja naukowa: wybieralne członkostwo i funkcje pełnione w Komitetach PAN, towarzystwach naukowych, komitetach naukowych i organizacyjnych konferencji naukowych, radach naukowych i redakcyjnych wydawnictw naukowych itp.;
8. Nagrody uzyskane za działalność naukową, zawodową, dydaktyczną i organizacyjną.

II. Zasady i kryteria przy zatrudnianiu na stanowisku profesora zwyczajnego

Zgodnie z § 137 ust. 1 Statutu Politechniki Warszawskiej głównym kryterium decyzji o zatrudnieniu pracownika na stanowisku profesora zwyczajnego jest fakt, że kandydata można uznać za „twórcę szkoły naukowej”. Szkołę naukową można zdefiniować jako grupę badaczy skoncentrowanych wokół postaci mistrza i wokół pewnej określonej tematyki. Tak rozumiana szkoła naukowa reprezentuje ściśle określony, zdefiniowany nurt naukowy rozpoznawalny w kraju i za granicą. W przypadku współczesnej szkoły wyższej dynamiczny rozwój dyscyplin nauki powoduje, że często działalność naukowa badacza nie koncentruje się przez lata w jednym obszarze, a ewoluuje wraz z rozwojem wiedzy. Zatem głównym kryterium zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego powinny być osiągnięcia w kształceniu kadry. Ważnym argumentem na rzecz awansu powinna być umiejętność skupiania wokół kandydata grup ludzi do realizacji badań naukowych lub zadań o charakterze technicznym i efektywnego kierowania takimi zespołami. Kryteriami uzupełniającymi powinny być wymagania wymienione w przypadku wniosku awansowego na stanowisko profesora nadzwyczajnego.

Sekretarz Senatu



mgr Danuta Sołtyńska

Rektor



prof. dr hab. inż. Włodzimierz Kurnik