

Arkusze oceny okresowej pracownika naukowo – dydaktycznego nieposiadającego stopnia doktora habilitowanego

Przypomnienie podstawowych zasad oceniania:

Ocena powinna pełnić rolę stabilizującą, doskonalącą, korekcyjną.
Celem oceny jest przygotowanie rzetelnej, trafnej, obiektywnej informacji, która będzie stanowić przesłanki decyzji personalnych i doskonalenia systemu kierowania Uczelnią.
Koniecznym etapem procesu oceniania jest rozmowa Ocenianego z Oceniającym.
Oceniającym jest bezpośredni przełożony pracownika.
Uchylenie się od obowiązku oceny (czy to ze strony ocenianego, czy też oceniającego) będzie traktowane jako naruszenie dyscypliny pracy.

Z rozmowy oceniającej mają wynikać wnioski na temat przyszłej kariery pracownika i tworzenia odpowiednich warunków do rozwoju jego kompetencji.

Okresowej, sformalizowanej ocenie podlegają wszyscy pracownicy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach z tym, że niniejszy arkusz przeznaczony jest dla grupy pracowników naukowo-dydaktycznych nieposiadających stopnia doktora habilitowanego.

Przedmiotem oceny są kompetencje i osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne pracownika oraz jego wkład w rozwój potencjału Uczelni.

Ocenię podlegają przede wszystkim dodatkowe zadania pracownika, wyróżniające zachowania, gotowość do działania na rzecz dobra Uczelni i środowiska. Wykonywanie poprawne swoich zasadniczych obowiązków jest traktowane jako rzecz wymagana w sposób oczywisty. Ocena poziomu wypełniania podstawowych obowiązków pracownika (na przykład dbałość osobista o zakończenie prac promocyjnych, staranność prowadzenia zajęć dydaktycznych, wypełnianie poleceń przełożonych) sporządzana jest na podstawie oceny wydarzeń krytycznych (pozytywnie lub negatywnie ocenianych). Oznacza to, że na ocenę okresową wpływają pozytywne lub wyraźnie negatywne zdarzenia w okresie oceny.

Zastosowane kryteria oceny opierają się na porównaniu ocenianego stanu z uznanymi przez kierownictwo Uczelni wzorcami.

W przypadku, w którym pracownik nie zgadza się z oceną może złożyć do Rektora odwołanie od oceny w ciągu 7 dni od daty zapoznania się z oceną.

Kwestionariusz ocen składa się z następujących części:

- I. Ocena kompetencji i osiągnięć naukowych
- II. Ocena kompetencji i osiągnięć dydaktycznych
- III. Ocena kompetencji i osiągnięć organizacyjnych
- IV. Informacje dodatkowe
- V. Ocena końcowa
- VI. Potwierdzenie pracownika o przeprowadzeniu rozmowy oceniającej przez przełożonego i przekazaniu mu oceny końcowej.

OŚWIADCZENIA

My niżej podpisani stwierdzamy, że zapoznaliśmy się z podstawowymi zasadami oceny i mieliśmy prawo do wglądu do aktualnie obowiązującego Regulaminu Okresowego Oceniania Pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego

Podpis Oceniającego..... data

Podpis Ocenianego data

Dodatkowo, Ja, Oceniany wyrażam zgodę na przetwarzanie informacji, zebranych w trakcie tego procesu oceniania, na potrzeby syntetycznej oceny potencjału Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, oceny jakości zarządzania zasobami ludzkimi na Uczelni i przy ewentualnym odwołaniu się od oceny.

Podpis Ocenianego data

Jednocześnie, Ja, Oceniany informuję, że nie wyrażam zgody na podawanie mojego nazwiska, przy opracowywaniu syntetycznych ocen (*opcjonalnie*).

Podpis Ocenianego data

Kwestionariusz oceny za okres od do

Proszę o wystawienie okresowej oceny Pracownika, którego nazwisko zostało wymienione poniżej. Jednocześnie w miejscach, w których standardowe warianty nie oddają Państwa opinii proszę o załączenie odpowiednich wyjaśnień w załącznikach.

Dziękuję za wysiłek na rzecz rozwoju potencjału i środowiska Naszej Uczelni
Rektor

Nazwisko ocenianego
Imię ocenianego
Stopień, tytuł
Jednostka organizacyjna
Wydział
Stanowisko

Oceniający

I. Ocena kompetencji i osiągnięć w pracy naukowej

1.1. Czy pracownik wywiązał się z zadań dotyczących osiągania efektów pracy naukowej, które zostały nałożone w poprzedniej ocenie okresowej?

Nie

W dużej części tak

Tak

(przy pierwszym zastosowaniu tego kwestionariusza pytanie to, jak i jemu podobne, pozostanie bez odpowiedzi)

1.2. Czy dotychczasowe osiągnięcia pracownika rokoją nadzieję na zakończenie prac promocyjnych (dr, habilitacji) w wyznaczonych terminach?

Tak

Nie

1.3. Punktowa wycena publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej wynosi:

.....
Obliczenia wg wzoru

Suma punktów przyznanych za publikacje w okresie od ostatniej oceny

Średnia wydziałowa

(czyli, suma punktów uzyskanych przez wszystkich pracowników wydziału pracujących w dniu wyceny na wydziale /liczbę tych pracowników zatrudnionych w dniu wyceny)

W stosunku do poprzedniego okresu liczba ta

Zmalała o

Wzrosła o

W załączeniu wykaz publikacji wraz z wyceną punktową.

1.4. Osiągnięcia w zakresie prac badawczych

| | Liczba badań naukowych o poniższym zasięgu, w których brał udział oceniany w okresie od ostatniej oceny | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------------|-----------------|--------|
| | Międzynarod. | Międzyuczeln | Międzywydz. | Międzykatedr | Potencjał badawczy | Młodzi naukowcy | Innych |
| Liczba ogólna prac | | | | | | | |
| Liczba prac odebranych | | | | | | | |

Tytuły projektów oraz ewentualne wyjaśnienia w załączniku nr.....

Syntetyczna ocena osiągnięć naukowych pracownika (proszę otoczyć właściwą):

- wyróżniająca;
- bardzo dobra;
- dobra;
- zadowalająca na poziomie zespołu;
- dostateczna do podtrzymania warunkowego zatrudnienia;
- niska

1.5. Skuteczność starań o finansowanie badań naukowych

| | Liczba grantów i konkursów naukowych o poniższym zasięgu, o które aplikował oceniany w okresie od ostatniej oceny | | | | | |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|---------------|-----------------|--------|
| | Międzynarod. | Krajowym | Międzywydz. | Międzykatedr. | Młodzi naukowcy | Innych |
| Liczba aplikacji | | | | | | |
| Liczba otrzymanych | | | | | | |

Tytuły projektów oraz ewentualne wyjaśnienia w załączniku nr.....

Ocena działań pracownika w zakresie aplikowania o granty i udział w konkursach (proszę podkreślić właściwe)

- Wysoka skuteczność**
- Skuteczność na poziomie akceptowanym przez Oceniającego**
- Skuteczność bardzo niska zdaniem Oceniającego**
- Pracownik nie podejmował starań o finansowanie badań naukowych**

W przypadku niskiej skuteczności, zdaniem oceniającego jest to zjawisko trudne do zmiany w okresie kilku najbliższych lat

Tak

Nie

(ewentualne wyjaśnienie w załączniku nr)

1.6. Inne informacje (np. o nagrodach), które w sposób istotny mogą rzutować na ocenę postępów naukowych pracownika i ich ocenę zawiera załącznik.....

Ewentualne pisemne wyjaśnienie pracownika do całości oceny osiągnięć naukowych w załączniku nr

Syntetyczna ocena przelożonego postępów pracownika w sferze naukowej (wersja ostateczna ustalona po rozmowie oceniającej z pracownikiem) – naukowe osiągnięcia, kompetencje pracownika zdaniem oceniającego są

- Wyróżniające**
- Wysokie**
- Satysfakcjonujące**
- Wymagające znacznej poprawy**

Ewentualne wyjaśnienie w załączniku.....

Zadania naukowe do wykonania w okresie do następnej oceny określa się w części I załącznika A do arkusza.

II. Ocena kompetencji i osiągnięć w pracy dydaktycznej

2.1. Czy Pracownik wywiązał się z zadań dotyczących osiągania efektów pracy dydaktycznej, które zostały nałożone w poprzedniej ocenie okresowej?

Nie

W dużej części tak

Tak

2.2. Czy dotychczasowe osiągnięcia pracownika roją nadzieję na poprawę jego kompetencji dydaktycznych w wyznaczonych terminach?

Tak

Nie

2.3. Wskaźnik oceny pracy dydaktycznej pracownika, dokonanej przez studentów, na tle średniej wydziałowej

(Wydział Ekonomii)

(Wydział Finansów i Ubezpieczeń)

(Wydział Informatyki i Komunikacji)

(Wydział Zarządzania)

(inny typ studiów)

wyliczenia wg wzoru

Średnia w okresie od ostatniej oceny

Średnia dla danego Wydziału

(czyli, suma średnich ocen uzyskanych przez wszystkich pracowników pracujących w dniu wyceny na Wydziale /liczbę tych pracowników zatrudnionych na Wydziale w dniu wyceny)

W stosunku do poprzedniego roku liczby ta

| | | |
|----------|-----------------|----------------|
| WE | Zmalała o | Wzrosła o |
| WFiU | Zmalała o | Wzrosła o |
| WIK | Zmalała o | Wzrosła o |
| WZ | Zmalała o | Wzrosła o |
| Inny typ | Zmalała o | Wzrosła o |

2.4. W ocenie przełożonego (nie studentów) sporządzonej na podstawie obserwacji, rozmów, hospitacji i innych informacji pracownik wywiązuje się ze swoich zadań dydaktycznych:

- Wzorowo
- Bardzo dobrze
- Dobrze
- Na dopuszczalnym poziomie
- Poniżej dopuszczalnego poziomu

2.5. Ilościowe ujęcie osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych

| | | | |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|
| | Od daty ostatniej oceny pracownik był autorem, redaktorem następującej ilości formalnie recenzowanych materiałów dydaktycznych o zasięgu | | |
| | Międzynarodowym | Krajowym | Uczelnianym |
| Autorem | | | |
| Współautorem | | | |
| Redaktorem | | | |
| W tym asygnowanych imieniem UE w Katowicach | | | |

Specyfikacja w załączniku.....

2.6. Uczestnictwo w międzynarodowych lub międzyuczelnianych zespołach dydaktycznych w okresie od ostatniej oceny

Okres od..... do.....

(opis).....

2.7. Inne informacje (np. o nagrodach, wyróżnieniach), które w sposób istotny mogą rzutować na ocenę postępów dydaktycznych pracownika i ich ocenę zawiera załącznik.....

2.8. Inne osiągnięcia dydaktyczne pracownika (np. opieka nad Kołami Naukowymi, nagrody dla tych Kół, prowadzenie zajęć nadobowiązkowych, środowiskowych, referaty na konferencjach dydaktycznych itd.) w okresie ocenianym

| Typ działalności | Krótki opis efektu dydaktycznego i skali jego rozpowszechnienia – OSIĄGNIĘCIA |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

2.9. Zrealizowane godziny dydaktyczne w stosunku do obowiązującego pracownika pensum dydaktycznego za lata objęte oceną:

...../..... -
/..... -

Faktyczne obciążenie pracownika w stosunku do:

Normatywnego pensum pracownika %
 Średniej wydziałowej %

Ewentualne wyjaśnienia pracownika do oceny osiągnięć dydaktycznych w załączniku nr....

**Syntetyczna ocena przelozonego postepow pracownika w sferze dydaktycznej
(wersja ostateczna ustalona po rozmowie oceniajacej z pracownikiem) –
dydaktyczne osiagniecia, kompetencje pracownika zdaniem oceniajacego sa**

- Wyróżniające
- Wysokie
- Satysfakcjonujące
- Wymagające znacznej poprawy

Ewentualne wyjaśnienie oceniającego w załączniku.....

Zadania dydaktyczne do wykonania w okresie do następnego oceny określa się w części II załącznika A do arkusza.

III. Ocena kompetencji i osiągnięć ocenianego w pracy organizacyjnej

3.1. Czy pracownik wywiązał się z zadań dotyczących osiągnięcia efektów pracy organizacyjnej, które zostały nałożone w poprzedniej ocenie okresowej?

Nie

W dużej części tak

Tak

3.2. Czy dotychczasowe osiągnięcia pracownika roją nadzieję na poprawę jego efektów w sferze organizacji w wyznaczonych przez przełożonego terminach?

Tak

Nie

3.3. Efekty pracy organizacyjnej pracownika zdaniem oceniającego (*proszę zakreślić*)

W całości zasługują
na wyróżnienie

Są wysokie

Pod pewnymi
względami
zasługują na
wyróżnienie

Są jedynie
satysfakcjonujące

Wymagają
bardzo
znaczącej
poprawy

Jeśli wyróżniające to proszę o krótkie uzasadnienie (jak wzmocniły rangę Uczelni? Jak poprawiły jej funkcjonowanie? itp.)

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

W stosunku do poprzedniego okresu oceny ta aktualna ocena jest

gorsza

podobna

lepsza

3.4. W stosunku do uśrednionej oceny uzyskanej przez daną grupę pracowników w Katedrze ocena ta, zdaniem oceniającego, lokuje się

Poniżej średniej

Jest porównywalna

Powyżej średniej

Inne informacje (np. o nagrodach), które w sposób istotny mogą rzutować na ocenę postępów organizacyjnych pracownika i ich ocenę zawiera załącznik.....

Ewentualne wyjaśnienia pracownika do oceny osiągnięć organizacyjnych załącznik nr

3.5. Udział pracownika w organizacjach w okresie od ostatniej oceny:

| | |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O zasięgu | Nazwa, funkcja, sposób wyboru (np. środowiskowe wybory) i zasada uczestnictwa (wpis, rekomendacje) okres pracy |
| Wydziałowym | |
| Uczelnianym | |
| Międzyuczelnianym | |
| Krajowym | |
| Międzynarodowym | |

Syntetyczna ocena przełożonego znaczenia udziału pracownika w wyżej wymienionych organizacjach:

| | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Organizacje istotne, ale o małym wpływie na realizację strategii Uczelni | | | | | | Organizacje kluczowe dla realizacji strategii UE |

Inne oceniane pozytywnie przez ocenianego osiągnięcia środowiskowe pracownika, które dodają wartości imieniu Uczelni:

.....

.....

.....

.....

Inne, niekoniecznie pozytywnie oceniane przez ocenianego wyniki pracy organizacyjnej pracownika:

.....

.....

.....

.....

.....

V. Ocena końcowa

Po rozmowie oceniającej z pracownikiem, w której dokładnie omówiono wszystkie punkty powyższego kwestionariusza, przełożony jest zdania, że (proszę wpisać odręcznie zgodnie z poniższymi propozycjami lub własnym jednoznacznym sformułowaniem sądu wartościującego):

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

Propozycje oceny końcowej

- a) Wyróżniająca - Pracownik zasługuje na wyróżnienie w najbliższym okresie.
- b) Bardzo dobra - Pracownik zasługuje na wyróżnienie.
- c) Dobra - Pracownik nadal powinien być zatrudniony, a sformułowane zadania i wskazówki powinny mu pomóc w osiągnięciu wyższej oceny okresowej.
- d) Satysfakcjonująca - Pracownik nadal powinien być zatrudniony, a sformułowane zadania i wskazówki powinny mu pomóc w osiągnięciu wyższej oceny okresowej.
- e) Wymagająca poprawy - oczekiwana jest znacząca zmiana (efektów pracy, zachowań, postawy) Pracownika.
- f) Negatywna - zachodzą przesłanki do rozwiązania z Pracownikiem stosunku pracy.

Ocenę wystawił
Imię i nazwisko oceniającego, data oceny oraz podpis oceniającego

VI. Potwierdzenie o powiadomieniu pracownika o ocenie końcowej i przeprowadzeniu przez przełożonego rozmowy oceniającej oraz przekazaniu końcowej oceny. Pracownik powiadomiony został także o możliwości odwołania od oceny w każdym jej punkcie.

Potwierdzam, że została przeprowadzona ze mną rozmowa oceniająca i powiadomiono mnie o wystawionej ocenie końcowej oraz przysługującym prawie do odwołania od oceny

.....
data i podpis pracownika *

*Zgodnie z § 5 ust. 6 Regulaminu, podpis stanowi jedynie informację o zaznajomieniu się z treścią, a nie o akceptacji oceny.