

## SYSTEM PUNKTOWEJ OCENY WNIOSKÓW ERASMUS+ DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH CNBM

### 1. Założenia dla kadry naukowej

Mobilność pracowników w Erasmus+ ma na celu wspierać rozwój zawodowy kadry, zdobywanie nowych kompetencji oraz wprowadzanie trwałych zmian w jednostce macierzystej.

Rekrutacja pracowników odbywa się w oparciu o jasne kryteria jakościowe, z opisem punktacji i procedurą odwoławczą.

### 2. Struktura systemu punktowego (0–65 pkt) dla pracowników naukowych CNBM:

Nr	Kategoria	Zakres punktów	Rola w ocenie
1.	Zgodność wyjazdu z zakresem obowiązków.	0–10	Rozwój dostępnych w CNBM lub nowych platform badawczych.
2.	Planowane efekty wyjazdu:  a) poznane metody/techniki badawcze, planowane wdrożenia w CNBM,  b) współpraca grantowa i publikacyjna.	0–20  0–10	a) ocena jakości i realności programu szkolenia oraz planu wdrożenia,  b) ocena potencjału do przygotowania wspólnych projektów badawczych i publikacji z partnerami zagranicznymi.
3	Dorobek i potencjał naukowy kandydata.	0–15	Ocena efektywnego wykorzystania wyjazdu w badaniach.
4	Kryteria wyrównujące.	0-10	Równy dostęp: pierwsze wyjazdy, młodzi badacze, bariery rozwoju naukowego.

### 3. Opisy kryteriów

#### i) Kryterium 1 – Zgodność wyjazdu z „zakresem obowiązków” (0–10 pkt)

Mobilność kadry powinna wynikać z planu rozwoju jednostki i założonej polityki umiędzynarodowienia. W zasadach kwalifikacji programu Erasmus+ dla kryterium 1, należy zwrócić uwagę na powiązanie wyjazdu (w ramach STT), z rozwojem dostępnej w CNBM **infrastruktury badawczej (aparatury, metod badawczych i kompetencji zespołów)** lub tworzeniem nowych możliwości badawczych w jednostce.

Skala punktowa:

- 0–2 pkt – opis koncentruje się głównie na rozwoju osobistym kandydata; brak wyraźnego powiązania z potrzebami badawczymi lub priorytetami CNBM;
- 3–5 pkt – wyjazd wspiera zadania jednostki (np. rozwój określonej metody badawczej, aparatury lub kompetencji zespołu), jednak powiązanie z rozwojem infrastruktury badawczej CNBM opisane jest w sposób ogólny;
- 6–10 pkt – wyjazd jasno wskazuje na rozwój istniejącej w CNBM infrastruktury badawczej (np. nowych metod, procedur badawczych, kompetencji zespołu) lub stworzenie nowych możliwości badawczych z realną perspektywą wdrożenia w jednostce.

#### ii) Kryterium 2 – planowane efekty wyjazdu (0–30 pkt)

Jakości i realności planowanych efektów wyjazdu, opisanych przede wszystkim w Mobility Agreement/Individual Training (Teaching) Programme. Kandydat w sposób szczegółowy ale zwięzły przedstawia: **(a)** czy i jakie **nowe metody badawcze i techniki analityczne** pozna (nazwy metod, typ aparatury, oprogramowanie, protokoły, procedury, itp.), **(b)** w jaki sposób zostaną one „**wdrożone**” w CNBM (np. szkolenia wewnętrzne, opracowanie lub aktualizacja procedur, sposób integracji z istniejącą infrastrukturą, itp.), **(c)** jakie **kompetencje** zostaną rozwinięte (np. projektowanie eksperymentów, analiza danych, obsługa złożonych systemów pomiarowych, itp.), **(d)** zwrócenie uwagi na wykorzystanie mobilności kadry w programie Erasmus+, jako narzędzia do budowania trwałej współpracy naukowej/projektowej. Przygotowanie lub rozwój wspólnych projektów badawczych oraz publikacji z partnerami zagranicznymi.

Skala punktowa „a” - poznane metody/techniki badawcze, planowane wdrożenia w CNBM:

- 0–5 pkt – ogólnikowy opis (np. „podniesienie kwalifikacji”, „poznanie nowych metod”, itp.) bez wskazania konkretnych technik ani sposobu transferu wiedzy do CNBM.
- 6–10 pkt – wymienione nazwy metod/technik oraz ogólny plan wdrożenia (np. „szkolenie zespołu CNBM po powrocie”), ale brak harmonogramu i powiązania z konkretnymi projektami/osobami.

- 10–20 pkt – wysoki potencjał oddziaływania, wyjazd powiązany z kluczowymi projektami CNBM, szczegółowy i **realistyczny** plan zawierający harmonogram działań, konkretne moduły szkolenia wewnętrznego, wskazana aparatura/oprogramowanie, opis wpływu na organizację pracy/badania w CNBM, **wstępne** wskaźniki (liczba przeszkolonych osób, liczba wdrożonych procedur itp.).

Skala punktowa „b” - współpraca grantowa i publikacyjna:

- 0–3 pkt – brak konkretnych planów, ogólne deklaracje współpracy bez wskazania obszarów, konkursów i terminów.
- 4–6 pkt – ogólny zamiar przygotowania publikacji i wniosków grantowych, z przybliżonym określeniem tematów, ale bez harmonogramu i podziału ról.
- 7–10 pkt – opis jednego lub kilku konkretnych projektów/publikacji osadzony w ramach istniejącej lub tworzonej sieci współpracy (obszar badań, typ konkursu, planowany termin, rola CNBM), poparty wstępnymi ustaleniami z docelowym partnerem (np. korespondencja mailowa).

### iii) Kryterium 3 – dorobek i potencjał naukowy kandydata (0–15 pkt)

Kryterium uwzględnia dorobek naukowy i doświadczenie w realizacji projektów badawczych kandydata, które wskazują na zdolność do efektywnego wykorzystania mobilności naukowej.

Ocena dorobku prowadzona jest z uwzględnieniem standardów naukowych stosowanych w CNBM.

Elementy oceny obejmują w szczególności: **a)** publikacje naukowe – liczba (z uwzględnieniem stażu pracy), jakość czasopism (Q1, IF, percentyl CiteScore) oraz rola autora (pierwszy, korespondencyjny, współautor), **b)** udział lub kierowanie projektami badawczymi finansowanymi ze źródeł zewnętrznych, **c)** doświadczenie w pracy zespołowej oraz współpracy międzynarodowej, **d)** etap kariery naukowej. (z **uwzględnieniem, że mobilność może szczególnie wzmocnić młodszych badaczy**).

Przy ocenie jakości publikacji szczególnie wysoko punktowane są artykuły opublikowane w czasopismach spełniających co najmniej dwa z poniższych kryteriów jakościowych:

- $IF \geq 4$ ,
- klasyfikacja w pierwszym decylnu ( $\geq 90\%$ ) według CiteScore (Scopus),
- liczba punktów MNiSW  $\geq 140$ .

Skala punktowa:

- 0-5 pkt – ograniczony dorobek w stosunku do stażu pracy, brak projektów; wyjazd ma charakter głównie rozwojowy;

- 6-10 pkt – ustabilizowany dorobek (publikacje w czasopismach o dobrej jakości (np. Q1/Q2) w stosunku do stażu pracy, udział w projektach badawczych, doświadczenie w pracy zespołowej lub współpracy międzynarodowej);
- 11-15 pkt – znaczący dorobek (publikacje w renomowanych czasopismach (Q1) o wysokich wskaźnikach bibliometrycznych, w tym artykuły spełniające co najmniej dwa z powyższych kryteriów jakościowych, istotny wkład autorski (pierwszy lub korespondencyjny autor), kierowanie projektami badawczymi finansowanymi w trybie konkursowym, aktywna współpraca międzynarodowa).

Ocena dorobku powinna być interpretowana proporcjonalnie do etapu kariery.

#### iv) Kryterium 4 – kryteria wyrównujące (0–10 pkt)

Znaczenie równości dostępu do mobilności i wspierania osób o mniejszych szansach. Uwzględnienie dotychczasowego dostępu do wyjazdów, etapu kariery oraz innych czynników społecznych.

Elementy oceny: **(a)** pierwszeństwo dla osób, które **nie korzystały** z mobilności Erasmus+ lub miały ograniczony dostęp (np. ze względów formalnych, społecznych), **(b)** preferencje dla **młodych/młodszych badaczy** (adiunkci, post-doc), dla których wyjazd może być kluczowy dla rozwoju samodzielności naukowej, **(c)** uwzględnienie sytuacji rodzinnej (opieka nad dziećmi, obowiązki opiekuńcze), która obiektywnie utrudnia udział w dłuższych wyjazdach, **(d)** dążenie do równomiernej „dystrybucji mobilności” pomiędzy zespołami CNBM.

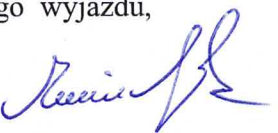
Skala punktowa:

- 0–2 pkt – kandydat wielokrotnie korzystał z wyjazdów, brak szczególnych barier udziału;
- 3–6 pkt – kandydat miał ograniczone szanse mobilności (mniej wyjazdów, przerwy w karierze) lub jest na wczesnym etapie kariery;
- 7–10 pkt – pierwszy wyjazd Erasmus+ lub powrót do mobilności po dłuższej przerwie z przyczyn obiektywnych; istotne ograniczenia organizacyjne/rodzinne, przy jednoczesnym bardzo dobrze przygotowanym planie wyjazdu.

**Uwagi końcowe:**

Maksymalna liczba punktów: 65.

Przy równej liczbie punktów pierwszeństwo dla kandydata bez wcześniejszego wyjazdu, a następnie dla kandydata z krótszym stażem.

sporządził:   
akceptują: 