

ISEZ PAN

Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt
Polskiej Akademii Nauk



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dobre praktyki funkcjonowania mentoringu w ISEZ PAN

I. Czym jest mentoring?

Mentoring w środowisku naukowym (np. w instytucie naukowym czy na uczelni) zgodnie z zasadami HR Excellence in Research odnosi się do **wsparcia, jakie bardziej doświadczeni naukowcy (mentorzy) zapewniają mniej doświadczonym badaczom (mentee) w ich rozwoju zawodowym (naukowym) i osobistym**. Zatem mentoring nie odnosi się jedynie do relacji starszy – młodszy pracownik lub doktorant, choć taka relacja wydaje się najbardziej prawdopodobna, określa on każdy rodzaj wsparcia, który charakteryzuje relację:

Mistrz (Mentor) – Uczeń (Mentee)

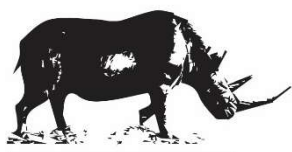
Mentoring może koncentrować się na **przekazywaniu kompetencji**, jak ma to miejsce w relacji między promotorem a doktorantem czy między przełożonym a pracownikiem, gdzie kluczową rolę odgrywają wiedza i konkretne umiejętności. Może jednak mieć także **wymiar rozwojowy**. Mentoring rozwojowy polega na czerpaniu z wiedzy i doświadczenia innej osoby oraz korzystaniu z jej rad i wskazówek dotyczących nie tylko pracy, ale również rozwoju osobistego. W jednej z definicji mentoringu podkreśla się, że jest to wsparcie jednej osoby dla drugiej w dokonywaniu istotnych zmian w zakresie wiedzy, kariery lub sposobu myślenia. Czasem takich mentorów określa się mianem „**chwilowych mentorów**”, ponieważ niekiedy jedno trafne słowo czy uwaga wystarczą, by poszerzyć naszą perspektywę lub całkowicie zmienić sposób postrzegania rzeczywistości.

Mentoring to także dobrowolna, niezależna od hierarchii służbowej relacja, której celem jest przekazywanie wiedzy i wspieranie rozwoju zawodowego w środowisku badawczym. Charakteryzuje się otwartą komunikacją, wolną od nadmiernego oceniania, nadzoru czy sankcji typowych dla relacji zawodowych i akademickich. **Może koncentrować się zarówno na realizacji konkretnego celu naukowego, jak i na ogólnym rozwoju**, często łącząc oba te aspekty. Konkretnie cele ustalane są wspólnie przez *mentora* i ucznia (*mentee*), dostosowując proces do ich indywidualnych potrzeb i oczekiwań.

II. Zakres mentoringu

W kontekście Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców stanowiącej podstawę inicjatywy HR Excellence in Research, mentoring obejmuje kilka kluczowych aspektów:

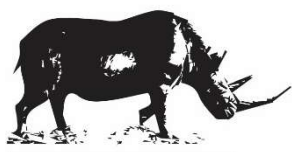
- **wsparcie w rozwoju naukowym** – pomoc w planowaniu kariery, wyborze tematyki badawczej, rozwijaniu warsztatu badawczego i publikacyjnego;



- **budowanie sieci kontaktów naukowych** – mentorzy powinni pomagać w budowaniu sieci kontaktów, włączając młodych naukowców w krajową i międzynarodową współpracę badawczą;
- **wspieranie niezależności badawczej** - mentor powinien pomagać w rozwoju, ale nie ograniczać autonomii ucznia;
- **rozwój kompetencji miękkich** – mentorzy mogą wspierać w rozwijaniu umiejętności zarządzania projektami, współpracy zespołowej (w tym umiejętności komunikacyjnych) czy pisania wniosków grantowych;
- **wsparcie w zakresie etyki i dobrych praktyk badawczych** – istotnym elementem mentoringu jest przekazywanie i promowanie zasad rzetelności naukowej, odpowiedzialności i uczciwości akademickiej;
- **indywidualne doradztwo i wsparcie psychologiczne** – mentorzy powinni pomagać w radzeniu sobie z presją akademicką i wyzwaniem związanym z konkurencyjnością w świecie nauki.

III. Przykłady dobrych praktyk mentoringu realizowanych w ISEZ PAN

1. Bezpośredni przełożeni (kierownicy zakładów, kierownicy projektów badawczych) pełnią rolę mentorów dla swoich podwładnych i współpracowników. Podobną funkcję pełnią także bardziej doświadczeni pracownicy ISEZ PAN.
2. Regulamin postępowania w sprawie nadawania stopnia doktora w ISEZ PAN określa obowiązki promotora (opiekuna naukowego) wobec doktoranta.
3. W ISEZ PAN regularnie organizowane są seminaria instytutowe, oraz mniej formalne spotkania w ramach poszczególnych zakładów. Dzięki temu istnieje możliwość nawiązania wartościowych relacji z doświadczonymi naukowcami nie tylko z ISEZ PAN, ale również spoza Instytutu, którzy dzielą się wiedzą merytoryczną dotyczącą m.in. tematu wystąpienia.
4. W ramach mniej formalnych spotkań np. na zebraniach zakładowych, przeprowadzane są konsultacje dotyczące wniosków projektów przed złożeniem do instytucji finansującej, czy manuskryptów przed wysłaniem do redakcji.
5. Każdy pracownik/doktorant, który przygotowuje rozprawę doktorską, planuje złożenie wniosku habilitacyjnego lub wniosku profesorskiego ma możliwość przedstawienia swojego osiągnięcia na seminarium instytutowym.



ISEZ PAN

**Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt
Polskiej Akademii Nauk**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

6. Wspólne, kierowane przez bardziej doświadczonych pracowników wyjazdy terenowe oraz nauka nowych technik laboratoryjnych czy bioinformatycznych stanowią również formę mentoringu. Osoby, które uczestniczyły w zewnętrznych kursach dotyczących technik terenowych, laboratoryjnych czy bioinformatycznych finansowanych przez ISEZ PAN, zachęca się do organizowania krótkich prezentacji, w których mogą podzielić się nowo zdobytą wiedzą.

7. Mentoringiem jest także każda indywidualna rozmowa zainteresowanego pracownika/doktoranta z osobą pełniącą w danej sytuacji rolę mentora. Może to być ktoś bardziej doświadczony w określonym obszarze, takim jak pozyskiwanie grantów, wyjazdy zagraniczne czy awans naukowy - niezależnie od wieku czy posiadanego stopnia naukowego.

IV. Podsumowanie

Instytucje posiadające logo HR Excellence in Research są zobowiązane do dbania o wysoką jakość relacji mentor-mentee, zgodnie z zasadami otwartości, przejrzystości i równego traktowania, a w dalszej kolejności do wdrażania dedykowanych danej instytucji programów mentoringowych.

Powyższe przykłady nie stanowią zamkniętego katalogu dobrych praktyk i mogą być uzupełniane o kolejne działania w zakresie mentoringu lub modyfikowane w zależności od potrzeb obecnych i przyszłych pracowników oraz doktorantów Instytutu. Ponadto mają na celu zwiększanie świadomości w zakresie budowania pozytywnej kultury pracy w ISEZ PAN, opartej na wzajemnym szacunku, chęci ciągłego rozwoju i doskonaleniu umiejętności przekazywania własnych kompetencji.

V. Literatura

Podczas opracowywania Dobrych praktyk w zakresie funkcjonowania mentoringu w ISEZ PAN korzystano z informacji zawartych w poniższych źródłach:

Bugaj J. 2016. Uniwersyteckie strategie rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich w Polsce. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Hnat K. 2023. Mentoring jako skuteczna metoda zarządzania talentami młodych ludzi oraz ich rozwoju osobistego. *Eruditio et Ars* 6: 173-193.

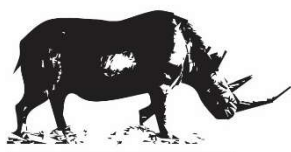
<https://biurokarier.pwr.edu.pl/mentoring-czym-jest-i-dlaczego-warto-z-niego-skorzystac/>

<https://e3b.columbia.edu/wp-content/uploads/2020/05/Mentoring-tips-tools-and-techniques.pdf>

<https://www.fnp.org.pl/oferta/mentoring-fnp/>

<https://hrs4r.ifj.edu.pl/rozwoj/mentoring.html>

<https://www.nature.com/articles/447791a>



ISEZ PAN

**Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt
Polskiej Akademii Nauk**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

<https://www.sgh.waw.pl/mentoring-naukowy-dla-pracownikow-sgh>

Kaczmarek M. 2013. Tutoring, coaching, mentoring w pracy akademickiej. Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica 72.

Kasińska-Metryka A. 2020. Mentoring w nauce, czyli rzecz o dobrych praktykach na przykładzie wybranym.