



Politechnika
Warszawska | Wydział Administracji
i Nauk Społecznych

Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji naukowców

dr Marcin Dokowicz,
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Механізми підтримки розвитку компетентностей дослідників

Марцін Докович, PhD,
Познанський університет імені Адама Міцкевича



**Politechnika
Warszawska** | **Wydział Administracji
i Nauk Społecznych**

Ekspertyza opracowana w ramach Projektu MNiSW-PW
pt. „Polsko-ukraińska współpraca instytucji przedstawicielskich
reprezentujących rektorów, na rzecz doskonalenia działania uczelni”,
realizowanej z dotacji celowej MNiSW w 2025 r.

Sfinansowano z dotacji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

PARTNER GŁÓWNY



**Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego**

PARTNERZY WSPIERAJĄCY

KRASP

Konferencja Rektorów
Akademicznych Szkół Polskich



FUNDACJA
REKTORÓW
POLSKICH

PATRONAT



**МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ**



**Politechnika
Warszawska** | **Wydział Administracji
i Nauk Społecznych**

MECHANIZMY WSPARCIA ROZWOJU KOMPETENCJI NAUKOWCÓW

dr Marcin Dokowicz, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Warszawa, 2025

МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДОСЛІДНИКІВ

Марцін Докович, PhD, Познанський університет імені Адама Міцкевича

Варшава, 2025

SPIS TREŚCI

MECHANIZMY WSPARCIA ROZWOJU KOMPETENCJI NAUKOWCÓW /polska wersja/	5
WSTĘP	5
MECHANIZMY WSPARCIA ROZWOJU KOMPETENCJI NAUKOWCÓW.....	6
1. Europejska Karta Naukowca	6
2. Szkoły doktorskie	8
3. Programy wspierające młodych naukowców	9
4. Programy stypendialne.....	15
5. Ewaluacja jakości kształcenia i ewaluacja jakości kształcenia w szkołach doktorskich .	16
WNIOSKI.....	17
REKOMENDACJE	18
BIBLIOGRAFIA.....	19
МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДОСЛІДНИКІВ /переклад з польської мови/	21
ВСТУП	21
МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДОСЛІДНИКІВ	22
1. Європейська хартія дослідників	22
2. Докторські школи.....	24
3. Програми підтримки молодих вчених	26
4. Стипендійні програми.....	31
5. Оцінювання якості освіти та евалюація якості докторських шкіл	33
ВИСНОВКИ	34
РЕКОМЕНДАЦІЇ	35
БІБЛІОГРАФІЯ:.....	36

WSTĘP

Nowoczesna i inteligentna gospodarka, w dobie dużej dynamiki zmian cywilizacyjnych, wymaga od społeczeństwa permanentnego aktualizowania i wzbogacania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji, czyli stałej edukacji¹. Dotyczy to również naukowców. W ramach Unii Europejskiej określono ramy kwalifikacji dla naukowców (ResearchComp²) oraz osób zarządzającymi badaniami naukowymi (RM Comp³) stanowiące drogowskazy w zakresie kompetencji jakie powinny rozwijać kadry naukowe i wspierające naukę. Europa potrzebuje naukowców, którzy posiadają kompetencje uniwersalne (przekrojowe) związane z wykonywaniem zawodu naukowca, niezbędne w dynamicznie zmieniających się realiach pracy naukowej. Działalność badawcza wymaga umiejętności stosowania się do zasad etycznych i rzetelności badawczej, pozyskiwania finansowania badań, współpracy, w tym międzynarodowej i międzysektorowej, promocji wyników badań, tworzenia zespołów naukowych i zarządzania ludźmi, rozwijania kompetencji innych osób, w tym studentów i przyszłych pracowników naukowych. W obecnych realiach społeczno-politycznych bardzo istotne jest również umiejętne komunikowanie społeczeństwu istotności prowadzonych przez naukowców badań i zasadności wydatkowania środków publicznych na ten cel. Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji naukowców muszą uwzględniać te potrzeby.

Obecnie kompetencje naukowców rozwijane są poprzez:

1. badania naukowe i prace rozwojowe, w tym m.in. realizację projektów i udział w programach wymiany akademickiej;
2. edukowanie innych osób, w szczególności prowadzenie zajęć, opiekę naukową i komunikowanie wyników badań naukowych społeczeństwu;
3. udział w szkoleniach lub innych formach zorganizowanego kształcenia.

¹ I. Popiel, Aspekty pojęciowe kapitału ludzkiego i jego znaczenie, Studia Prawno-ekonomiczne, t. XCV, 2015, s. 301–315.

² Zob. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers_en (dostęp z dnia 27.06.2025)

³ Zob. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/rm-comp-european-competence-framework-research-managers_en (dostęp z dnia 27.06.2025)

Niniejszy raport prezentuje wybrane mechanizmy i instrumenty rozwoju kompetencji oferowane polskim naukowcom oraz instytucjom ich kształcących i zatrudniających. Raport uwzględnia działania formalne, przegląd kluczowych konkursów w tym grantowych wspierających rozwój kompetencji naukowców, działania wspierające i stymulujące inicjatywy podmiotów w zakresie podnoszenia kwalifikacji naukowców.

MECHANIZMY WSPARCIA ROZWOJU KOMPETENCJI NAUKOWCÓW

1. Europejska Karta Naukowca

Europejska Karta Naukowca (European Charter for Researchers) i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Naukowców (Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)⁴ to kluczowe dokumenty, które powstały z inicjatywy Komisji Europejskiej, aby stworzyć spójne i atrakcyjne środowisko dla badaczy w całej Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). Celem ich powstania w 2005 roku była m.in. poprawa warunków pracy i rozwoju kariery naukowców, wzrost atrakcyjności kariery naukowej, promowanie otwartej i przejrzystej rekrutacji. Komisja Europejska chcąc zachęcić instytucje do wdrożenia Karty i Kodeksu stworzyła certyfikat „HR Excellence in Research”. Podmioty, które przejdą pozytywnie proces samooceny i zobowiążą się do wprowadzenia zmian zgodnie z zasadami Karty i Kodeksu, otrzymują to prestiżowe logo, które uprawnia do otrzymania dodatkowych punktów w konkursach grantowych. Wdrażanie zasad odbywa się w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). W Polsce obecnie 110 instytucji posiada certyfikat HR Excellence in Research⁵, z czego 42 publicznych uczelni akademickich oraz 6 uczelni niepublicznych⁶.

Wdrażanie HRS4R, a w szczególności Europejskiej Karty Naukowca, zaktualizowanej w 2023 roku⁷, odgrywa kluczową rolę we wsparciu proces podnoszenia kwalifikacji przez naukowców, zarówno na początkowym etapie kariery naukowej R1 (doktorantów) jak i kolejnych etapach kariery naukowej R2-R4. Perspektywa utraty certyfikatu obliuguje

⁴ Zob. Zalecenie Komisji z 11.03.2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U.UE.L.2005.75.67)

⁵ Obecnie 760 podmiotów posiada certyfikat HR Excellence in Research. Polska zajmuje drugie miejsce pod względem liczby certyfikatów, zaraz za Hiszpanią – 169 podmiotów.

⁶ Zob. <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/awarded> (dostęp z dnia 27.06.2025).

⁷ Zob. Zalecenie Rady z dnia 18.12.2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U.UE.C.2023.1640).

podmioty do regularnego dokonywania analizy wdrażania zaleceń Karty i Kodeksu oraz określania planu działań o charakterze strategicznym. Organizowane są szkolenia i staże, rozwijane programy kształcenia w szkołach doktorskich, rozwijane jest doradztwo zawodowe i szereg innych działań wspierających rozwój kariery.

Kariera naukowa i rozwój talentów stanowią jeden z filarów karty. W ramach tego filaru naukowcy powinni mieć zapewniony ustawiczny rozwój zawodowy. Jak wskazano: *cel ten można osiągnąć na różne sposoby, w tym m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i e-uczenie się lub w drodze współpracy w ramach zespołu i odpowiednich sieci.*⁸ Polskie uczelnie wdrażające HRS4R organizują tego typu działania. Europejska Karta Naukowca, kładzie również szczególny nacisk na wsparcie rozwoju kompetencji osób na początkowym etapie kariery naukowej R1(doktorantów) oraz wykorzystanie europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp) oraz wielu innych przyszłych inicjatyw podejmowanych przez Komisję Europejską w celu zwiększenia umiejętności przekrojowych naukowców. Wsparcie to jest realizowane głównie w ramach kształcenia w szkołach doktorskich. Konieczna jednak wydaje się szersza promocja europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp) oraz osób zarządzającymi badaniami naukowymi (RM Comp) w polskim środowisku naukowym. Dokumenty te nie są właściwie promowane w polskim środowisku akademickim, co może być związane z generalną niechęcią do ram kwalifikacji, wynikającą z braku zrozumienia tego narzędzia. Ramy ResearchComp stanowią zbiór kompetencji, które powinni posiadać naukowcy na różnych etapach kariery naukowej (R1-R4). Ramy RM Comp natomiast odnoszą się do kompetencji związanych z zarządzaniem badaniami naukowymi, które częściowo powinny być rozwijane przez naukowców, a częściowo przez administrację podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, celem udzielania właściwego wsparcia administracyjnego naukowcom w procesie prowadzenia przez nich badań naukowych. Ramy te powinny być szerzej wykorzystywane przez uczelnie i jednostki naukowe w celu budowania strategii rozwoju pracowników naukowych i doktorantów, a także w ramach podejmowanych inicjatyw w tym zakresie, w tym w szczególności finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

⁸ Zob. Załącznik II Zalecenie Rady z dnia 18.12.2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U.UE.C.2023.1640), s. 17.

2. Szkoły doktorskie⁹

Szkoły doktorskie w myśl ustawy (art. 198 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.), zwanej dalej p.s.w.n.) są zorganizowanymi formami kształcenia doktorantów, analogicznie jak studia są formą kształcenia studentów. Prowadzone są w co najmniej w 2 dyscyplinach, w których podmiot posiada odpowiednią kategorię naukową (A+, A albo B+ w tych dyscyplinach). Wyjątek stanowią szkoły doktorskie w naukach o kulturze fizycznej oraz dyscyplinach należących do dziedziny nauk teologicznych i dziedziny sztuki, które mogą być prowadzone w jednej dyscyplinie, co wynika ze specyfiki tych dyscyplin. Podmiotami je prowadzącymi mogą być uczelnie, a także instytuty Polskiej Akademii Nauk, instytuty badawcze, instytuty międzynarodowe oraz Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego. Istnieje także możliwość prowadzenia szkoły doktorskiej przez kilka podmiotów wspólnie, a także we współpracy z przedsiębiorcami, zagranicznymi uczelniami czy instytucjami naukowymi.

Kształcenie doktorantów prowadzone jest w sposób formalny, na podstawie programu kształcenia obejmującego zajęcia zorganizowane dla doktorantów oraz indywidualnego planu badawczego (IPB) obejmującego część badawczą procesu kształcenia, realizowaną we współpracy z promotorem, która jest indywidualnie ustalana dla każdego doktoranta. Trwa od 3 do 4 lat (6 do 8 semestrów), z możliwością jego przedłużenia o maksymalnie 2 lata lub zawieszenia na okres urlopów związanych z rodzicielstwem wynikających z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.). Kształcenie to prowadzi do nabycia przez doktorantów efektów uczenia się właściwych dla poziomu 8. Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), odpowiadającego poziomowi 8. europejskich ram kwalifikacji (ERK). Posiadanie tych efektów uczenia się jest konieczne do wszczęcia postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora. Działania te mają na celu przygotowanie doktorantów do

⁹ Zob. również N. Kraśniewska, E. Pabjańczyk-Wlazło, Szkoły doktorskie w Polsce – rozwiązania organizacyjne i zarządcze. Pierwsze doświadczenia po reformie. w: I. Degtyarova, J. Woźnicki, Polsko-ukraińska współpraca instytucji przedstawicielskich reprezentujących rektorów, na rzecz doskonalenia działania uczelni. Raport końcowy realizacji Projektu MEIN-PW. 2021, s. 229-278.

prowadzenia badań naukowych zarówno w sektorze akademickim jak i poza tym sektorem.

Wprowadzenie PRK wymusiło organizację, w ramach szkół doktorskich, zajęć rozwijających kompetencje przekrojowe adekwatne dla poziomu 8. PRK. Początkowo, zakładano, że kompetencje te rozwijane są w ramach relacji mistrz-uczeń, jednakże po wejściu w życie w 2018 roku nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, uczelnie w większym stopniu zaczęły rozwijać te kompetencje w ramach zajęć. Coraz powszechniej organizowane są m.in. zajęcia z pisania publikacji naukowych, prezentowania wyników badań naukowych, przygotowywania wniosków grantowych, zarządzania projektami, kompetencji miękkich przydanych w pracy naukowej, rzetelności badawczej, popularyzacji nauki, promocji wyników badań naukowych, ochrony własności intelektualnej i transferu technologii. Pomimo powszechnego w Polsce braku zrozumienia dla stosowania ram kwalifikacji w szkołach doktorskich, ich funkcjonowanie przynosi pozytywne efekty. Wyzwaniem dla szkół doktorskich będzie wdrażanie w kolejnych latach europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp), a także w pewnym zakresie europejskich ram kompetencji dla osób zarządzających badaniami naukowymi (RM Comp), które stanowią pewne uzupełnienie w stosunku do poziomu 8. PRK i ERK.

3. Programy wspierające młodych naukowców

Wsparcie rozwoju kompetencji, w szczególności młodych naukowców, realizowane jest w ramach różnych programów finansujących badania naukowe lub rozwój kompetencji naukowców na początkowym etapie kariery naukowej. W ramach tych projektów naukowcy mają możliwość rozwijania w praktyce umiejętności potrzebnych w trakcie pracy badawczej.

Minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki może, na podstawie art. 376 ust. 1 p.s.w.n. ustanawiać programy w celu realizacji polityki naukowej państwa. Jednym z takich programów jest program „Perty nauki”, w ramach którego wspierany jest rozwój, wybitnie uzdolnionych studentów studiów drugiego stopnia lub studentów po ukończeniu trzeciego albo czwartego roku jednolitych studiów magisterskich, przez

umożliwienie im prowadzenia badań naukowych albo twórczości artystycznej pod kierunkiem opiekuna naukowego albo artystycznego. W ramach projektu student otrzymuje wsparcie merytoryczne (projekt uwzględnia wynagrodzenie dla opiekuna naukowego albo artystycznego) oraz finansowe (stypendium, zakup aparatury). Dodatkowo beneficjenci programu w wielu uczelniach mogą liczyć na dodatkowe punkty w procesie rekrutacji do szkoły doktorskiej, a także mogą ubiegać się o przyjęcie bez posiadania dyplomu zawodowego magistra (art. 200 ust. 1 p.s.w.n. w zw. art. 186 ust. 2 p.s.w.n.).

Kolejnym programem ministra istotnym z punktu widzenia rozwoju kompetencji dotyczących działalności międzysektorowej młodych naukowców jest program „Doktorat wdrożeniowy”, wspierający kształcenie doktorantów realizujących badania naukowe we współpracy z zatrudniającymi ich przedsiębiorcami albo innymi podmiotami otoczenia społeczno-gospodarczego, której efektem będzie wdrażanie w tych podmiotach wyników prowadzonej przez doktorantów działalności naukowej. W ramach programu finansowane jest stypendium doktoranckie przez 4 lata kształcenia w szkole doktorskiej (w zwiększonej wysokości w stosunku do doktorantów nie biorących udziału w tym programie), a także dofinansowywane są koszty wykorzystania infrastruktury oraz obsługi administracyjnej.

Narodowe Centrum Nauki (NCN) jest agencją powołaną do wspierania, poprzez finansowanie projektów, działalności naukowej w zakresie badań podstawowych, mających przede wszystkim na celu zdobywanie nowej wiedzy, bez nastawienia na bezpośrednie zastosowanie komercyjne. Organizuje konkursy przeznaczone dla naukowców na wszystkich etapach kariery naukowej. W latach 2016-2024 48% środków zostało przeznaczone na finansowanie projektów młodych naukowców¹⁰. NCN wspiera rozwój młodych naukowców obecnie w ramach konkursów¹¹:

- a) PRELUDIUM – program skierowany do młodych naukowców, którzy nie posiadają stopnia doktora; jego celem jest umożliwienie tej grupie naukowców nabycia doświadczenia w zarządzaniu projektem naukowym;

- b) PRELUDIUM BIS – program wspierający kształcenie doktorantów w szkołach doktorskich; wsparciem objęte są badania naukowe realizowane w ramach przygotowywanej rozprawy doktorskiej; projekt stwarza możliwość odbycia stażu od 3 do 6 miesięcy finansowanego przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej w ramach programu PRELUDIUM BIS NAWA;
- c) SONATINA – program skierowany do młodych naukowców, którzy uzyskali stopień doktora w okresie do 3 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem; w ramach projektu finansowane jest pełnoetatowe zatrudnienie kierownika projektu, badania naukowe oraz staż zagraniczny umożliwiający zdobycie wiedzy i doświadczenia pracy w środowisku międzynarodowym;
- d) SONATA – program wspierający samodzielność młodych naukowców poprzez umożliwienie im prowadzenia innowacyjnych badań podstawowych oraz stworzenie lub rozwój własnego zespołu badawczego; skierowany jest do naukowców, którzy uzyskali stopień doktora w okresie od 2 do 7 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem;
- e) SONATA BIS – program przeznaczony dla naukowców, którzy chcą powołać nowy zespół badawczy oraz prowadzić nowatorskie badania podstawowe; adresowany jest do bardziej doświadczonych młodych naukowców w porównaniu do programu SONATA, tj. naukowców, którzy uzyskali stopień doktora w okresie od 5 do 12 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem;
- f) MINIATURA – konkurs skierowany do naukowców, którzy nie posiadają jeszcze stopnia doktora, ale chcą przygotować swój pierwszy wniosek grantowy i przetestować nowatorski pomysł badawczy; program przewiduje finansowanie projektów obejmujących pojedyncze działanie naukowe, jak np. przygotowanie badań wstępnych celem złożenia wniosku o finansowanie projektu badawczego, kwerenda albo staż naukowy; w ramach wniosku można zaplanować MENTORING NCN, którego celem jest uzyskanie merytorycznego wsparcia od Mentora NCN w przygotowaniu projektu badawczego planowanego do złożenia w konkursach NCN; program ma na celu rozwój kompetencji związanych z aplikowaniem o projekty grantowe, a także pozyskanie pierwszych doświadczeń w zakresie realizacji projektu.

¹⁰ Zob. Finansowanie młodych naukowców w konkursach NCN, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/2025-04/finansowanie_mlodych_naukowcow_w_konkursach-NCN-2011-2024.pdf (dostęp z dnia 27.06.2025)

¹¹ Zob. <https://www.ncn.gov.pl/konkursy-krajowe> (dostęp z dnia 27.06.2025)

Działania te mają charakter kompleksowy i są zróżnicowane w zależności od stopnia rozwoju kariery naukowej. Pozostałe programy NCNu jak np. MAESTRO adresowane są dla naukowców posiadających doświadczenie w zakresie realizacji i zarządzania projektami naukowymi i tym samym nie mają na celu rozwój kompetencji w tym zakresie tylko tworzenie silnych zespołów badawczych prowadzących badania naukowe na wysokim poziomie. W ramach tych projektów również możliwe jest przewidzenie finansowania rozwoju naukowego osób rozpoczynających karierę naukową, prowadzących badania pod kierunkiem lidera projektu.

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR) jest agencją powołaną do wspierania rozwoju nauki i gospodarki poprzez finansowanie badań naukowych o potencjale komercyjnym, a także prac rozwojowych (B+R) oraz wdrażania innowacji. Wspiera rozwój młodych naukowców głównie poprzez program LIDER. Jego celem jest poszerzenie kompetencji młodych naukowców w samodzielnym planowaniu prac badawczych oraz zarządzaniu własnym zespołem badawczym, podczas realizacji projektów badawczych, których wyniki mogą mieć zastosowanie praktyczne i posiadają potencjał wdrożeniowy¹². Kierownik takiego projektu ma możliwość rozwija w jego trakcie kompetencji związanych z zarządzaniem badaniami naukowymi i kierowaniem grupy badawczej na wczesnym etapie kariery naukowej, celem przyspieszenia jego rozwoju. W ramach projektu finansowane są w szczególności koszty wynagrodzeń zespołu, koszty aparatury, materiałów i usług.

W ofercie NCBR występują też programy wspierające młodych naukowców, w szczególności doktorantów, finansowane ze środków Unii Europejskiej. W obecnej perspektywie unijnej 2021-2027 (działania można realizować do końca 2029 r.) odpowiada za to program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), będący następstwem Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój. Programy adresowane dla szkolnictwa wyższego i nauki w dużej mierze skupiają się na podnoszeniu jakości edukacji, rozwoju kompetencji i zwiększenia dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami. Mają co do zasady wspierać rozwój strategicznych działań w tych obszarach, w związku z tym istotna jest trwałość działań po zakończeniu dofinansowania. Działania wspierające rozwój kompetencji młodych naukowców

¹² Zob. <https://www.gov.pl/web/ncbr/lider-xv> (dostęp z dnia 27.06.2025)

w ramach tych programów nie mają systematycznego i ciągłego charakteru. W poprzedniej perspektywie finansowej duży nacisk kładziono na rozwój kształcenia doktorantów, poprzez tworzenie interdyscyplinarnych programów studiów doktoranckich, wsparcie umiędzynarodowienia procesu kształcenia doktorantów (finansowanie wyjazdów, staży) oraz współpracy międzysektorowej (współpraca doktorantów z otoczeniem społeczno-gospodarczym). W obecnej perspektywie finansowej ustalono inne priorytety i wsparcie rozwoju doktorantów nie jest tak kompleksowe – możliwe jest m.in. dofinansowanie wyjazdów zagranicznych, rozwoju kompetencji dydaktycznych oraz wyrównania szans w związku z niepełnosprawnością. Regularnie organizowane są nowe konkursy, w ramach których podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki mogą ubiegać o przyznanie dofinansowania. Należy odnotować, że projekty te są stosunkowo trudne w realizacji, w związku z dużymi obciążeniami biurokratycznymi, jednakże coraz więcej uczelni dysponuje kadrami posiadającymi doświadczenie w realizacji projektów unijnych, co przekłada się na większą konkurencję o przyznanie dofinansowania. W związku ze wzrostem zainteresowania uczelni, coraz większe znaczenie dla powodzenia mają strategie uczelni i ich powiązanie z składanymi wnioskami o dofinansowanie, a także działalność analityczna w tym obszarze.

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej (NAWA) jest kolejną agencją rządową powołaną do wspierania internacjonalizacji polskiej nauki, w tym wsparcia współpracy badawczej i wymiany akademickiej. NAWA oferuje bardzo wiele programów wspierających wymianę akademicką, celem wsparcia rozwoju kompetencji naukowców, m.in.¹³:

- a) Zawacka NAWA – program przewiduje indywidualne wyjazdy z Polski studentów, absolwentów, doktorantów, nauczycieli akademickich oraz naukowców zgodnie z postanowieniami bilateralnych umów międzyrządowych zawartych przez Polskę;
- b) Bekker NAWA – program przewiduje finansowanie wyjazdów naukowców, trwające od 3 do 24 miesięcy, do uznanych ośrodków naukowych; program zapewnia finansowanie zakwaterowania i utrzymania stypendysty

¹³ Zob. <https://nawa.gov.pl/programy-nawa> (dostęp z dnia 27.06.2025)

w zagranicznym ośrodku goszczącym (stypendium), jak i jednorazowy dodatek mobilnościowy; stypendium może być zwiększone w przypadku posiadania niepełnosprawności przez naukowca lub z tytułu udziału w wyjeździe niepełnoletniego dziecka stypendysty;

- c) PRELUDIUM BIS NAWA – program adresowany do naukowców realizujących projekt w ramach programu PRELUDIUM BIS Narodowego Centrum Nauki; w ramach projektu finansowany jest wyjazd zagraniczny (stypendium, dodatek mobilnościowy) trwający od 3 do 6 miesięcy;
- d) Polskie Powroty – program wspierający powrót do kraju polskich naukowców, obejmujący zatrudnienie i adaptację.

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej oferuje również programy wspierające działania podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, zwiększające poziom umiędzynarodowienia naukowców, w tym rozwój ich kompetencji, poprzez udział w stażach naukowych. Obecnie wsparcie to jest głównie realizowane w ramach dwóch programów¹⁴:

- a) STER NAWA – program wspierający umiędzynarodowienie szkół doktorskich, w tym zwiększający mobilność międzynarodową doktorantów oraz rozwijamy kompetencje doktorantów związane z realizacją współpracy międzynarodowej;
- b) PROM – program krótkookresowej wymiany akademickiej (5 do 30 dni) przewidujący podnoszenie kompetencji osób studiujących, doktorantów oraz kadry akademickiej; program finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS);
- c) Welcome to Poland – program wspierający rozwój potencjału instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki do przyjmowania i obsługi osób z zagranicy; w ramach tego programu finansowane mogą być działania związane z rozwinięciem kompetencji kadry administracyjnej, dydaktycznej i naukowo-badawczej w zakresie współpracy z osobami z zagranicy, przyjmowania i obsługi osób uczestniczących w wymianie międzynarodowej; finansowanie pochodzi jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS);

¹⁴ *Ibidem*

Istotną rolę we wsparciu rozwoju kompetencji naukowców, w szczególności tych związanych z współpracą międzynarodową, ale nie tylko, odgrywa również program ERASMUS+ będący inicjatywą Unii Europejskiej, dobrze już zakorzenioną w polskim środowisku akademickim. W ramach programu realizowane są najczęściej wyjazdy w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych, udziału w szkoleniach, realizacji części kształcenia w szkole doktorskiej, stażu naukowego lub stażu w przedsiębiorstwie, czy innej instytucji.

4. Programy stypendialne

Jednym z istotnych narzędzi wspierających rozwój kompetencji naukowców są również programy stypendialne, adresowane do naukowców, w szczególności rozpoczynających karierę naukową i wykazujących się wyróżniającymi się osiągnięciami w działalności naukowej. Przyznawane stypendia mają charakter nagrody za wcześniejsze osiągnięcia i celem ich jest motywowanie naukowców na początkowym etapie kariery do dalszego rozwoju.

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zgodnie z art. 360 ust. 1 p.s.w.n., przyznaje corocznie stypendium ministra dla wybitnych młodych naukowców. Może je otrzymać młody naukowiec (doktorant lub nauczyciel akademicki bez stopnia doktora, osoba przygotowująca rozprawę doktorską w trybie eksternistycznym albo osoba posiadająca stopień doktora nie dłużej niż 7 lat) wykazujący się znaczącymi osiągnięciami w działalności naukowej. Podobne stypendia minister przyznaje również studentom, z tym że studentom stypendia przyznawane są na okres roku, a młodym naukowcom na okres nie dłuższy niż 3 lata.

Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (FNP) również przyznaje stypendia młodym naukowcom, posiadającym wybitne osiągnięcia naukowe ramach programu START. Finansowanie tej działalności pochodzi ze środków publicznych, dochodów pochodzących z operacji na rynku finansowym, fundraisingu, funduszy europejskich¹⁵. Stypendyści programu START mogą w ramach programu Mentoring FNP uzyskać

¹⁵ Zob. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/start (dostęp z dnia 27.06.2025)

dotatkowe wsparcie mentoringowe od badaczy, będących laureatami programów FNP¹⁶.

Motywowanie, w szczególności młodych naukowców do rozwoju kompetencji może odbywać się również poprzez własne fundusze stypendialne uczelni. Zgodnie z art. 420 p.s.w.n. uczelnia może utworzyć własny fundusz stypendialny¹⁷ na stypendia naukowe dla pracowników i doktorantów. Własny fundusz na stypendia zwiększa się przez odpisy w ciężar kosztów działalności w zakresie kształcenia i działalności naukowej, a także wpłaty osób fizycznych i osób prawnych. Podobne możliwości mają również instytuty Polskiej Akademii Nauk oraz instytuty badawcze. W przypadku studentów i doktorantów stypendia mogą być również przyznawane przez jednostkę samorządu terytorialnego oraz osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą państwową ani samorządową osobą prawną (np. fundacje, stowarzyszenia, przedsiębiorstwa).

5. Ewaluacja jakości kształcenia i ewaluacja jakości kształcenia w szkołach doktorskich

Działania podmiotów związane z rozwojem kompetencji naukowców (pracowników i doktorantów) podlegają ocenie w ramach ewaluacji jakości kształcenia dokonywanej przez Polską Komisję Akredytacyjną (PKA) oraz ewaluacja jakości kształcenia w szkołach doktorskich dokonywana przez Komisję Ewaluacji Nauki (KEN). Jest to istotny i powszechny instrument mobilizujący podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki do podejmowania działań w zakresie rozwoju kompetencji kadr zaangażowanych w proces nauczania. Działania te oceniane są podczas:

- a) oceny programowej PKA w ramach kryterium *poziom kompetencji i doświadczenia kadry prowadzącej kształcenie*¹⁸ - zespół oceniający dokonując oceny standardu jakości kształcenia 4.2 weryfikuje czy polityka kadrowa stwarza warunki stymulujące kadrę do ustawicznego rozwoju¹⁹, w

¹⁶ Zob. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/mentoring-fnp (dostęp z dnia 27.06.2025)

¹⁷ Z funduszu mogą być również finansowane stypendia za wyniki w nauce dla studentów.

¹⁸ § 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2018 r. w sprawie kryteriów oceny programowej (Dz.U. z 2018 r., poz.1787)

¹⁹ Zob. Załącznik 2 i 2a do Statutu Polskiej Komisji Akredytacyjnej z 13 grudnia 2018 r. (tekst ujednolicony uwzględniający zmiany wprowadzone uchwałami nr 1/2019, 1/2022, 1/2023, 1/2024 oraz 1/2025 PKA)

tym czy zaspokajane są potrzeby szkoleniowe nauczycieli akademickich i innych osób prowadzących zajęcia w zakresie podnoszenia kompetencji dydaktycznych;

- b) oceny kompleksowej PKA w ramach kryterium *funkcjonowanie polityki kadrowej uczelni oraz rozwój kadry dydaktycznej i naukowej*²⁰ - obecnie nie zostały jeszcze opublikowane standardy jakości kształcenia dla oceny kompleksowej;
- c) ewaluacji szkół doktorskich KEN w ramach kryterium *kwalfikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej*²¹ - zespół oceniający oceniając to kryterium musi uwzględnić jakość działań na rzecz rozwoju zawodowego tych osób, w szczególności w zakresie związanym ze sprawowaniem funkcji promotora lub promotora pomocniczego, podejmowanych przez te osoby i przez podmiot prowadzący szkołę doktorską²².

WNIOSKI

W Polsce funkcjonuje wiele mechanizmów wspierających rozwój kompetencji naukowców. Dostępne są zarówno rozwiązania zachęcające podmioty systemu szkolnictwa wyższego i nauki do oferowania naukowcom różnych form wsparcia ich karier naukowych, jak certyfikat HR Excellence in Research, konkursy organizowane w funduszy europejskich (np. FERS) czy ewaluacja jakości kształcenia, jak i rozwiązania adresowane bezpośrednio do naukowców (programy granatowe, stypendialne, wymiana akademicka). Rozwiązania te mają zatem charakter kompleksowy. Mechanizmy wsparcia podlegają też ciągłemu procesowi doskonalenia – pojawiają się nowe programy, dostosowywane są zasady przyznawania i rozliczania wsparcia.

Zagrożeniem dla prawidłowego rozwoju kompetencji naukowców są:

²⁰ § 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 maja 2025 r. w sprawie kryteriów oceny kompleksowej (Dz.U. z 2025 r., poz. 649)

²¹ Art. 261 pkt 3 p.s.w.n.

²² § 2 pkt 3 lit. b rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 września 2021 r. w sprawie ewaluacji jakości kształcenia w szkole doktorskiej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1847)

1. niskie wskaźniki sukcesu w konkursach grantowych; dostępność do projektów grantowych jest szczególnie istotna dla rozwoju naukowców na początkowym etapie kariery naukowej, w związku z tym konieczne jest zwiększenie tej dostępności;
2. obciążenia administracyjne związane z aktywnością naukową, w tym ubieganiem się o finansowanie badań i prac rozwojowych oraz realizacją projektów, sprawozdawczością i rozliczaniem projektów;
3. niewystarczające zasoby specjalistów w zakresie rozwoju niektórych kompetencji przydatnych w pracy naukowej, w szczególności dotyczących rozwoju innowacji, transferu technologii, komercjalizacji, opieki naukowej, zarządzania danymi badawczymi, zarządzania badaniami naukowymi i wykorzystaniem sztucznej inteligencji w pracy naukowej; oferowanie naukowcom szkoleń niskiej jakości zwiększa ich niechęć do podnoszenia kompetencji w ramach szkoleń;
4. naturalny opór wobec zmian oraz niewystarczające zrozumienie potrzeby rozwoju kompetencji przekrojowych pomocnych w pracy naukowej oraz podczas kształcenia przyszłych kadr naukowych.

Należy im przeciwdziałać oraz dążyć do stwarzania właściwych i adekwatnych do potrzeb warunków rozwoju kompetencji naukowców oraz ich karier. Warunki te powinny wspierać w szczególności osoby, które takiego wsparcia potrzebują, jak osoby będące na początkowym etapie kariery naukowej oraz osoby powracające do badań naukowych po dłuższej przerwie związanej m.in. z rodzicielstwem, chorobą czy wykonywaniem innego zawodu.

REKOMENDACJE

1. Zwiększenie finansowania badań naukowych, w tym zwiększenie dostępności (wskaźników sukcesu) do projektów grantowych oraz programów wymiany akademickiej.
2. Prowadzenie w uczelniach i jednostkach naukowych badań potrzeb rozwojowych pracowników i doktorantów oraz podejmowanie na tej podstawie działań strategicznych wspierających ich rozwój.
3. Promocja ram kwalifikacji ResearchComp i RM Comp w środowisku akademickim oraz krzewienie idei uczenia się przez całe życie wśród naukowców;

4. Zmniejszenie obciążeń administracyjnych naukowców w związku ubieganiem się o przyznanie dofinansowania projektów naukowych, dydaktycznych i programów wymiany akademickiej, a także związanych z ich realizacją;
2. Identyfikacja dobrych praktyk, w tym międzynarodowych, w zakresie wsparcia kompetencji tzw. postdoków oraz wypracowanie mechanizmów wspierających tę grupę naukowców.
3. Dalsze wsparcie rozwoju kompetencji przekrojowych doktorantów oraz implementacja ResearchComp w programach kształcenia.

BIBLIOGRAFIA:

Monografie i artykuły naukowe

Kraśniewska, N., Pabjańczyk-Wlazło, E. *Szkoły doktorskie w Polsce – rozwiązania organizacyjne i zarządcze. Pierwsze doświadczenia po reformie*. W: I. Degtyarova, J. Woźnicki (red.), *Polsko-ukraińska współpraca instytucji przedstawicielskich reprezentujących rektorów, na rzecz doskonalenia działania uczelni. Raport końcowy realizacji Projektu MEIN-PW*, Warszawa 2021

Popiel, I. *Aspekty pojęciowe kapitału ludzkiego i jego znaczenie*. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCV, 2015.

Akty prawne:

Art. 261 pkt 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 września 2021 r. w sprawie ewaluacji jakości kształcenia w szkole doktorskiej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1847).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2018 r. w sprawie kryteriów oceny programowej (§ 1 pkt 4) (Dz.U. z 2018 r., poz. 1787).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 maja 2025 r. w sprawie kryteriów oceny kompleksowej (§ 1 pkt 5) (Dz.U. z 2025 r., poz. 649).

Statut Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 13 grudnia 2018 r. (tekst ujednoczony z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami nr 1/2019, 1/2022, 1/2023, 1/2024 oraz 1/2025 PKA), Załącznik 2 i 2a.

Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U. UE L 2005, nr 75, poz. 67).

Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U. UE C 2023, nr 1640).

Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie, Załącznik II (Dz.U. UE C 2023, nr 1640).

Źródła www

Commission – Research and Innovation. *European Competence Framework for Researchers (ResearchComp)*. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers_en

Commission – Research and Innovation. *European Competence Framework for Research Managers (RM-Comp)*. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/rm-comp-european-competence-framework-research-managers_en

Euraxess. *HR Excellence in Research Awarded Institutions*. <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/awarded>

Narodowe Centrum Nauki (NCN). *Finansowanie młodych naukowców w konkursach NCN 2011–2024*. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/2025-04/finansowanie_mlodych_naukowcow_w_konkursach-NCN-2011-2024.pdf

Narodowe Centrum Nauki (NCN). *Konkursy krajowe*. <https://www.ncn.gov.pl/konkursy-krajowe>

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR). *Program LIDER XV*. <https://www.gov.pl/web/ncbr/lider-xv>

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej (NAWA). *Programy NAWA*. <https://nawa.gov.pl/programy-nawa>

Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (FNP). *Program START*. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/start

Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (FNP). *Program Mentoring*. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/mentoring-fnp

МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДОСЛІДНИКІВ /переклад з польської мови/

ВСТУП

Сучасна та розумна економіка, в епоху високої динаміки цивілізаційних змін, вимагає від суспільства постійного оновлення та збагачення знань та підвищення кваліфікації, тобто постійної освіти²³. Це стосується і науковців. У рамках Європейського Союзу визначено рамку кваліфікацій для дослідників (ResearchComp²⁴) та менеджерів наукової діяльності (RM Comp)²⁵, що є дороговказом у сфері компетентностей, які потрібно формувати у наукових працівників та науково-допоміжного персоналу. Європа потребує дослідників, які володіють універсальними (трансверсальними, англ. transferrable) компетенціями, пов'язаними з професією вченого, необхідними в динамічно мінливих реаліях наукової роботи. Наукова діяльність вимагає вміння дотримуватися етичних принципів та засад доброчесності наукових досліджень, навичок пошуку фінансування наукових досліджень, провадити співпрацю, у тому числі міжнародну та міжсекторальну, займатися популяризацією результатів наукових досліджень, створювати наукові колективи та управляти персоналом, умінь розвивати компетентності інших, у тому числі студентів та майбутніх дослідників. У нинішніх суспільно-політичних реаліях також дуже важливо вміло доносити до громадськості важливість досліджень, що проводяться науковцями, та правомірність витрачання державних коштів на ці цілі. Механізми підтримки розвитку компетентностей дослідників мають враховувати ці потреби.

Зараз компетенції вчених формуються у процесі:

- 1) науково-дослідної та дослідно-конструкторської діяльності, включаючи, зокрема реалізацію проектів та участь у програмах академічних обмінів;

²³ I. Popiel, *Aspekty pojęciowe kapitału ludzkiego i jego znaczenie*, *Studia Prawno-ekonomiczne*, t. XCV, 2015, s. 301–315.

²⁴ Див. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers_en (доступ: 27.06.2025)

²⁵ Див. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/rm-comp-european-competence-framework-research-managers_en (доступ: 27.06.2025)

- 2) навчання інших людей, зокрема проведення занять, наукове керівництво та донесення до суспільства результатів наукових досліджень;
- 3) участь у тренінгах або інших формах структурованого навчання.

У цьому звіті представлені вибрані механізми та інструменти розвитку компетентностей, запропоновані польським науковцям та установам, що їх навчають та використовують. У звіті враховано формальну діяльність, огляд ключових конкурсів, у тому числі грантових конкурсів, що підтримують розвиток компетентностей науковців, заходи, що підтримують та стимулюють ініціативи суб'єктів у сфері підвищення кваліфікації науковців.

МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДОСЛІДНИКІВ

1. Європейська хартія дослідників

Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників²⁶ є ключовими документами, які були ініційовані Європейською комісією для створення згармонізованого та привабливого середовища для дослідників у всьому Європейському дослідницькому просторі (ERA). Метою їх створення у 2005 році було, зокрема, покращення умов праці та кар'єрного розвитку дослідників, підвищення привабливості наукової кар'єри, а також сприяння відкритому та прозорому працевлаштуванню. Для того, щоб заохотити установи до впровадження Хартії та Кодексу, Європейська комісія створила відзнаку «HR Excellence in Research». Установи, які проходять процес самооцінювання та беруть на себе зобов'язання вносити зміни відповідно до принципів Статуту та Кодексу, отримують цей престижний логотип, який дає їм право на отримання додаткових балів у грантових конкурсах. Реалізація принципів відбувається в рамках Стратегії управління людськими ресурсами для дослідників

²⁶ Див. Zalecenie Komisji z 11.03.2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U.U.E.L.2005.75.67)

(HRS4R). У Польщі наразі 110 установ мають сертифікат HR Excellence in Research²⁷, у тому числі 42 державні академічні університети та 6 недержавних університетів²⁸.

Імплементация HRS4R, і зокрема оновленої у 2023 році Європейської хартії дослідників²⁹, відіграє ключову роль у підтримці процесу підвищення кваліфікації дослідників, як на початковому етапі наукової кар'єри R1 (аспіранти), так і на наступних етапах наукової кар'єри R2-R4. Перспектива втрати сертифікату зобов'язує установи регулярно аналізувати виконання рекомендацій Статуту та Кодексу та визначити стратегічний план дій. Вони організують навчання та стажування, розробляють освітні програми в докторських школах, впроваджують кар'єрне консультування та низку інших заходів, що сприяють кар'єрному розвитку.

Академічна кар'єра та розвиток талантів є одним із стовпів Хартії. У межах цієї цілі дослідникам має бути забезпечений безперервний професійний розвиток. Як зазначено, цього можна досягти різними способами, у тому числі, за допомогою формального навчання, семінарів, конференцій та електронного навчання, або у процесі командної роботи та у відповідних наукових мережах.³⁰ Польські заклади вищої освіти, які імплементують HRS4R, власне організують цього типу заходи. Європейська хартія дослідників також приділяє особливу увагу розвитку компетенцій науковців на початковому етапі дослідницької кар'єри R1 (аспіранти) та використанню Європейської рамки компетентності для дослідників (ResearchComp) та багатьох інших майбутніх ініціатив, що здійснюються Європейською комісією для підвищення універсальних навичок дослідників. Цей процес відбувається головним чином у рамках навчання в докторських школах. Разом з тим, необхідним є інтенсивніше застосування Європейської рамки компетентності для дослідників (ResearchComp) та наукових менеджерів (RM Comp) у польській науковій спільноті. Ці документи не популяризуються належним чином в академічному середовищі, що може бути пов'язано із загальним

²⁷ Наразі 760 організацій мають сертифікат HR Excellence in Research. Друге місце за кількістю сертифікатів посідає Польща, одразу за Іспанією – 169 установ.

²⁸ Див. <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/awarded> (дата звернення: 27.06.2025).

²⁹ Див. Zalecenie Rady z dnia 18.12.2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U.U.E.C.2023.1640).

³⁰ Див. Załącznik II Zalecenie Rady z dnia 18.12.2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U.U.E.C.2023.1640), s. 17.c. 17.

негативним ставленням до рамок кваліфікацій, що є наслідком нерозуміння цього інструменту. Рамка ResearchComp – це набір компетенцій, якими повинні володіти дослідники на різних етапах своєї дослідницької кар'єри (R1-R4). Рамка RM Comp, з іншого боку, стосується компетенцій, пов'язаних з управлінням науковими дослідженнями, які повинні частково розвиватися вченими, а частково адміністрацією суб'єктів системи вищої освіти і науки, з метою надання відповідної адміністративної підтримки вченим у процесі проведення ними наукових досліджень. Ця структура повинна більш широко використовуватися університетами та науковими установами з метою побудови стратегій розвитку дослідників та аспірантів, а також в ініціативах у цій сфері, включаючи, зокрема, тих, що фінансуються Європейським Союзом.

2. Докторські школи³¹

Відповідно до Закону (стаття 198 Закону від 20 липня 2018 року, Закон «Про вищу освіту і науку» (Законодавчий вісник 2024 року, поз. 1571, зі змінами), далі – Закон «Про вищу освіту і науку», докторські школи є організованими формами докторської освіти, подібно до форми навчання студентів. Докторські школи створюються не менше ніж з 2 дисциплін, з яких заклад має відповідну наукову категорію (A+, A або B+). Виняток становлять докторські школи з наук про фізичну культуру і дисциплін, що належать до галузі богословських наук і галузі мистецтва, вони можуть реалізувати підготовку в одній дисципліні, що пов'язано зі специфікою цих наук. Докторські школи можуть створювати заклади вищої освіти, інститути Польської академії наук, науково-дослідні інститути, міжнародні інститути та Центр післядипломної медичної освіти. Також можливе утворення спільних докторських шкіл кількома установами, а також у співпраці з бізнесом, іноземними університетами чи науковими установами.

Навчання аспірантів має характер формальної освіти, на основі навчального плану, що включає заняття, організовані для аспірантів, та індивідуальний

³¹ Див. також N. Krasniewska, E. Pbajańczyk-Wlazło, Szkoły doktorskie w Polsce – rozwiązania organizacyjne i zarządcze. Pierwsze doświadczenia po reformie. w: I. Degtyarova, J. Woźnicki, Polsko-ukraińska współpraca instytucji przedstawicielskich reprezentujących rektorów, na rzecz doskonalenia działania uczelni. Raport końcowy realizacji Projektu MEIN-PW. 2021, с. 229-278.

науково-дослідний план (ІНД), що охоплює наукову частину освітнього процесу, який реалізується у співпраці з науковим керівником, який визначається індивідуально для кожного аспіранта. Процес підготовки триває від 3 до 4 років (від 6 до 8 семестрів) з можливістю продовження максимум на 2 роки або призупинення на період відпустки по догляду за дитиною, що впливає з положень Закону від 26 червня 1974 року - Трудовий кодекс (Законодавчий вісник від 2025 року, поз. 277, зі змінами). Навчання у докторській школі має на меті досягнення аспірантами результатів навчання, що відповідають 8-му рівню Польської рамки кваліфікацій (PQF), що відповідає 8-му рівню Європейської рамки кваліфікацій (EQF). Володіння цими результатами навчання є необхідним для ініціювання процедури присудження наукового ступеня доктора PhD. Ця діяльність спрямована на підготовку аспірантів до проведення наукових досліджень як в академічній сфері, так і за її межами.

Впровадження Польської рамки кваліфікацій змусило в рамках докторських шкіл організувати заняття з розвитку універсальних компетентностей (transferrable skills), що відповідають 8 рівню PQF. Спочатку передбачалося, що ці компетентності формуються у рамках взаємодії «вчитель-учень», але після набрання чинності новим Законом «Про вищу освіту і науку» у 2018 році університети почали розвивати ці компетентності більшою мірою в рамках організованих занять. Все більш поширеними стають заняття з написання наукових публікацій, презентації результатів наукових досліджень, підготовки проектних заявок, управління проектами, управління проектами, м'яких навичок, потрібних у науковій діяльності, заняття із дослідницької доброчесності, популяризації науки, поширення результатів наукових досліджень, захисту інтелектуальної власності й трансферу технологій та ін. Незважаючи на поширене у Польщі нерозуміння використання рамок кваліфікацій у докторських школах, їх функціонування приносить позитивні результати. Викликом для докторських шкіл стане впровадження Європейської рамки компетентності для дослідників (ResearchComp) у найближчі роки, а також, певною мірою, Європейської рамки компетентностей для менеджерів наукових досліджень (RM Comp), що певним чином доповнює 8 рівень PQF та EQF.

3. Програми підтримки молодих вчених

Підтримка розвитку компетентностей, зокрема для молодих вчених, забезпечується у рамках різних програм, що фінансують наукові дослідження або розвиток компетенцій дослідників на початковому етапі їх наукової кар'єри. У рамках цих проектів вчені мають можливість на практиці розвивати навички, необхідні під час науково-дослідної роботи.

Відповідно до частини 1 статті 376 Закону «Про вищу освіту і науку» міністр, відповідальний за вищу освіту і науку, може встановлювати програми реалізації державної наукової політики. Однією з таких програм є програма «Перлини науки» (пол. *Perły nauki*), яка підтримує розвиток надзвичайно талановитих студентів другого ступеня (магістратури) або студентів неподільних магістерських програм після закінчення третього або четвертого року навчання, дозволяючи їм проводити наукові дослідження або творчу творчість під наглядом наукового або художнього керівника. У рамках проекту студент отримує суттєву підтримку (проект передбачає заробітну платню для академічного чи художнього керівника) та фінансову підтримку (стипендія, закупівля обладнання). Крім того, бенефіціари програм у багатьох університетах можуть розраховувати на додаткові бали в процесі набору до докторської школи, а також можуть подати заявку на вступ до докторської школи без наявності ступеня магістра (стаття 200(1) Закону про вищу освіту в поєднанні зі статтею 186(2) Закону про вищу освіту).

Ще однією важливою з точки зору розвитку компетентностей, пов'язаних з міжсекторальною діяльністю молодих вчених, є програма «Прикладний докторат» (*Doktorat wdrożeniowy*), що підтримує навчання аспірантів, які проводять наукові дослідження у співпраці зі своїми підприємствами або іншими суб'єктами соціально-економічного середовища, результатом чого стане впровадження результатів наукової діяльності, що здійснюється аспірантами в цих установах. Програма фінансує докторську стипендію на 4 роки навчання в докторській школі (у збільшеному розмірі порівняно з аспірантами, які не беруть

участі в цій програмі), а також співфінансування витрат на користування інфраструктурою та адміністративними послугами.

Національний науковий центр (далі – NCN) - це національне агентство, створене з метою підтримки наукової діяльності – фінансування проектів у сфері фундаментальних досліджень, спрямованих насамперед на отримання нових знань, без орієнтації на їх пряме комерційне застосування. NCN організовує конкурси для дослідників на всіх етапах наукової кар'єри. У 2016-2024 роках 48% коштів було спрямовано на фінансування проектів молодих вчених³². Станом на зараз NCN підтримує розвиток молодих вчених за допомогою таких конкурсів³³:

- a. PRELUDIUM – програма, адресована молодим вченим, які не мають наукового ступеня PhD; його мета – дати можливість цій групі вчених отримати досвід в управлінні науковим проектом;
- b. PRELUDIUM BIS – програма, що підтримує підготовку аспірантів у докторських школах; надається підтримка науковим дослідженням, що виконуються в рамках підготовки дисертації; проект створює можливість пройти стажування тривалістю від 3 до 6 місяців, що фінансується Польським національним агентством академічних обмінів у рамках програми PRELUDIUM BIS NAWA;
- c. SONATINA – програма, адресована молодим дослідникам, яким присуджено ступінь доктора філософії протягом 3 років до року подання проекту; Проект фінансує повну зайнятість головного дослідника, наукові дослідження та стажування за кордоном, що дозволяє їм отримати знання та досвід у міжнародному середовищі;
- d. SONATA – програма, що підтримує незалежність молодих вчених шляхом надання їм можливості проводити інноваційні фундаментальні дослідження та створювати або розвивати власну наукову команду; адресована дослідникам, яким присуджено науковий ступінь доктора філософії протягом від 2 до 7 років до року подання проекту;

³² Див. Finansowanie młodych naukowców w konkursach NCN, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/2025-04/finansowanie_mlodych_naukowcow_w_konkursach-NCN-2011-2024.pdf (доступ: 27.06.2025)

³³ Див. <https://www.ncn.gov.pl/konkursy-krajowe> (доступ: 27.06.2025)

- e. SONATA BIS – програма, призначена для дослідників, які хочуть створити нову дослідницьку команду та проводити інноваційні фундаментальні дослідження; вона адресована більш досвідченим молодим дослідникам, порівняно з програмою SONATA, тобто дослідникам, яким було присуджено ступінь доктора філософії протягом 5-12 років до року подання проекту;
- f. MINIATURA – конкурс адресований дослідникам, які ще не мають докторського ступеня, але хочуть підготувати свою першу грантову заявку та протестувати інноваційну дослідницьку ідею. Програма передбачає фінансування проектів, що охоплюють одну наукову діяльність, таких як підготовка попередніх досліджень з метою подання заявки на фінансування наукового проекту, дослідницького запиту або стипендії; у рамках пропозиції може бути заплановано MENTORING NCN, метою якого є отримання суттєвої підтримки від Ментора NCN у підготовці дослідницького проекту, який буде поданий на конкурси NCN. Програма спрямована на розвиток компетенцій, пов'язаних із поданням заявок на грантові проекти, а також на отримання першого досвіду в реалізації проекту.

Ці програми мають комплексний характер і варіюються залежності від рівня розвитку наукової кар'єри. Інші програми NCN, такі як MAESTRO, адресовані дослідникам, які мають досвід реалізації та управління дослідницькими проектами, і тому спрямовані не на розвиток компетенцій у цій галузі, а на створення сильних дослідницьких команд, які проводять дослідження високого рівня. У рамках цих проектів також можна передбачити фінансування наукового розвитку осіб, які починають свою наукову кар'єру, проводячи дослідження під керівництвом керівника проекту.

Національний центр досліджень і розробок (далі – NCBR) – це агентство, створене з метою підтримки розвитку науки та економіки шляхом фінансування наукових досліджень з комерційним потенціалом, а також дослідно-конструкторських робіт (R+D) та впровадження інновацій. Вона підтримує розвиток молодих вчених переважно за програмою LIDER. Його метою є розширення компетенцій молодих вчених у самостійному плануванні науково-дослідної роботи та управлінні власним науковим колективом, під час виконання наукових проектів,

результати яких можуть бути використані на практиці та мають потенціал впровадження³⁴. Під час реалізації проекту головний дослідник має можливість розвинути компетенції, пов'язані з управлінням науковими дослідженнями та управлінням науковим колективом на ранньому етапі своєї наукової кар'єри, з метою інтенсифікації її розвитку. Проект фінансує, зокрема, витрати на заробітну плату команди, обладнання, матеріали та послуги.

Пропозиція NCBR також включає програми підтримки молодих вчених, зокрема аспірантів, що фінансуються Європейським Союзом. У поточній перспективі ЄС на 2021-2027 роки (заходи можуть бути реалізовані до кінця 2029 року) за це відповідає програма Європейських фондів соціального розвитку (FERS), яка є правонаступницею Операційної програми «Знання, освіта, розвиток». Програми, спрямовані на вищу освіту та науку, значною мірою зосереджені на покращенні якості освіти, розвитку компетентностей та підвищенні доступності для людей з особливими потребами. Як правило, вони мають на меті підтримку розвитку стратегічної діяльності у цих сферах, тому сталість діяльності після закінчення фінансування є важливою. Діяльність, що сприяє розвитку компетентностей молодих вчених у рамках цих програм, не має системного та безперервного характеру. У попередній фінансовій перспективі велика увага приділялася розвитку докторської освіти шляхом створення міждисциплінарних докторських програм, підтримки інтернаціоналізації процесу докторської освіти (фінансування мобільності, стажування) та міжсекторальної співпраці (співпраця докторантів із соціально-економічним середовищем). У нинішній фінансовій перспективі визначено інші пріоритети та підтримка розвитку аспірантів не така комплексна, охоплює можливості фінансування закордонних відряджень, розвиток викладацьких компетентностей та рівних можливостей у зв'язку з інвалідністю. Регулярно організовуються нові конкурси, у рамках яких суб'єкти системи вищої освіти і науки можуть подавати заявки на фінансування. Слід зазначити, що ці проекти є відносно складними для реалізації, через високе бюрократичне навантаження, але все більше університетів мають персонал з досвідом реалізації проектів ЄС, що призводить до більшої конкуренції за

³⁴ Див. <https://www.gov.pl/web/ncbr/lider-xv> (доступ: 27.06.2025)

фінансування. У зв'язку зі зростанням інтересу до університетів, стратегії самих закладів вищої освіти та їхній зв'язок із поданими заявками на фінансування, а також аналітичною діяльністю у цій сфері набувають все більшого значення для успіху.

Польське національне агентство академічних обмінів (далі – NAWA) – ще одна державна установа, створена для підтримки інтернаціоналізації польської науки, включаючи підтримку наукового співробітництва та академічних обмінів. NAWA пропонує широкий спектр програм підтримки академічних обмінів для підтримки розвитку компетентностей дослідників, зокрема:³⁵

- a. Zawaska NAWA – програма передбачає індивідуальну мобільність студентів, випускників, аспірантів, викладачів та науковців Польщі відповідно до положень двосторонніх міжурядових угод, укладених Польщею;
- b. Bekker NAWA – програма передбачає фінансування мобільності дослідників, тривалістю від 3 до 24 місяців, до визнаних наукових осередків. Програма передбачає фінансування проживання та утримання стипендіата в іноземному приймаючому закладі (стипендія), а також одноразову допомогу на мобільність; розмір стипендії може бути збільшений у разі наявності у науковця інвалідності або у зв'язку з участю у мобільності неповнолітньої дитини стипендіата;
- c. PRELUDIUM BIS NAWA – програма, адресована дослідникам, які реалізують проєкти у рамках програми PRELUDIUM BIS NCN. Проєкт фінансує закордонне відрядження (стипендія, мобільність) тривалістю від 3 до 6 місяців;
- d. «Польське повернення» (Polskie Powroty) – програма, що підтримує повернення польських науковців з-за кордону до Польщі, включаючи працевлаштування та адаптацію.

Польське національне агентство академічних обмінів також пропонує програми, що підтримують діяльність суб'єктів системи вищої освіти і науки, підвищують рівень інтернаціоналізації дослідників, включаючи розвиток їх

³⁵ Див. <https://nawa.gov.pl/programy-nawa> (дата звернення: 27.06.2025)

компетенцій, шляхом участі в наукових стажуваннях. Наразі ця підтримка в основному реалізується за двома програмами³⁶:

- STER NAWA – програма, що підтримує інтернаціоналізацію докторських шкіл, включаючи підвищення міжнародної мобільності аспірантів та розвиток компетенцій аспірантів, пов'язаних із впровадженням міжнародного співробітництва;
- PROM – короткострокова програма академічного обміну (від 5 до 30 днів), що передбачає вдосконалення компетентностей студентів, аспірантів та науково-педагогічних працівників. Програма фінансується Європейським Союзом у рамках Європейських фондів соціального розвитку (FERS).
- Welcome to Poland – це програма, що підтримує розвиток потенціалу закладів системи вищої освіти і науки приймати та надавати підтримку особам з-за кордону. У рамках цієї програми можуть фінансуватися заходи, пов'язані з розвитком компетентностей адміністративного, педагогічного та наукового персоналу у сфері міжнародного співробітництва, прийому та обслуговування осіб, які беруть участь у міжнародному обміні. Фінансування надходить з фондів Європейського Союзу в рамках Європейських фондів соціального розвитку (FERS).

Важливу роль у підтримці розвитку компетентностей науковців, зокрема тих, що стосуються міжнародної співпраці, але не тільки, відіграє також програма ERASMUS+, яка є ініціативою Європейського Союзу і має певну історію та популярність у польській академічній спільноті. У рамках програми насамперед є можливості реалізації академічної мобільності з метою проведення занять, участі в навчанні, реалізації частини навчання в докторській школі, наукового стажування або стажування в компанії або іншій установі.

4. Стипендійні програми

Одним із важливих інструментів підтримки розвитку компетентностей дослідників є також стипендійні програми, адресовані науковцям, зокрема тим, хто

³⁶ Там же

перебуває на початку своєї наукової кар'єри та демонструє видатні досягнення у науковій діяльності. Присуджені стипендії є нагородами за попередні досягнення та спрямовані на мотивацію молодих дослідників на початковому етапі їхньої кар'єри до подальшого розвитку.

Відповідно до статті 360(1) Закону «Про вищу освіту», Міністр науки та вищої освіти щорічно присуджує стипендію Міністра для видатних молодих вчених. Вона може бути присуджена молодому науковому співробітнику (аспіранту або академічному працівнику без докторського ступеня, особі, яка готує докторську дисертацію в заочному режимі, або особі, яка має докторський ступінь не більше 7 років), який продемонстрував значні досягнення в науковій діяльності. Міністр також призначає аналогічні стипендії студентам, за винятком того, що студентам призначаються стипендії терміном на один рік, а молодим вченим – на термін не більше 3 років.

Фундація польської науки (далі – FNP) також присуджує стипендії молодим вченим з видатними науковими досягненнями в рамках програми START. Фінансування відбувається за рахунок державних коштів, доходів від операцій на фінансовому ринку, фандрейзингу, європейських фондів³⁷. У рамках програми наставництва FNP стипендіати START можуть отримати додаткову менторингову підтримку від дослідників, які є переможцями програм FNP³⁸.

Мотивування, зокрема молодих науковців до розвитку компетентностей, можна також здійснювати за рахунок власних стипендіальних фондів університетів. Відповідно до статті 420 Закону «Про вищу освіту» ЗВО може створювати власний стипендійний фонд³⁹ для наукових стипендій для працівників та аспірантів. Власний стипендійний фонд формується за рахунок бюджету ЗВО на освітню й наукову діяльність, а також за рахунок внесків фізичних та юридичних осіб. Інститути Польської академії наук та науково-дослідні інститути також мають схожі можливості.

³⁷ Див. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/start (доступ: 27.06.2025)

³⁸ Див. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/mentoring-fnp (доступ: 27.06.2025)

³⁹ Фонд також може фінансувати стипендії для студентів за академічну успішність

У випадку зі студентами та аспірантами, стипендії також можуть призначатися органом місцевого самоврядування, фізичною або юридичною особою, яка не є державою або юридичною особою місцевого самоврядування (наприклад, фонди, асоціації, підприємства).

5. Оцінювання якості освіти та евалюація якості докторських шкіл

Діяльність суб'єктів, пов'язаних з розвитком компетентностей дослідників (наукових працівників та аспірантів), підлягає оцінюванню у рамках оцінювання якості освіти, що проводиться Польською акредитаційною комісією (далі – РКА), а оцінювання якості підготовки в докторських школах – Комісією евалюації науки (далі – KEN). Вона є важливим і поширеним інструментом, що мобілізує суб'єкти системи вищої освіти і науки для вжиття заходів у сфері розвитку компетентностей науковців, задіяних у навчальному процесі. Це оцінюється у рамках таких процесів:

- Програмна оцінка освітніх програм РКА як частина критерію *рівня компетентності та досвіду персоналу, що забезпечує освітній процес*⁴⁰ – при оцінюванні стандарту якості освіти 4.2 група оцінювання перевіряє, чи створює кадрова політика умови, що стимулюють персонал до постійного розвитку⁴¹, у тому числі чи задовольняються потреби в навчанні викладачів та інших осіб, які проводять заняття, у сфері вдосконалення педагогічних компетентностей;
- Комплексне оцінювання РКА як складова критерію *функціонування кадрової політики ЗВО та розвитку педагогічних і наукових працівників*⁴²: стандарти якості викладання для комплексного оцінювання ще не оприлюднені;
- Евалюація докторських шкіл KEN за критерієм *кваліфікації викладачів або наукових співробітників, що забезпечують підготовку у докторській школі*⁴³ – при оцінюванні цього критерію експерти повинні враховувати

⁴⁰ § 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2018 r. w sprawie kryteriów oceny programowej (Dz.U. z 2018 r., poz.1787)

⁴¹ Див. Załącznik 2 i 2a do Statutu Polskiej Komisji Akredytacyjnej z 13 grudnia 2018 r. (tekst ujednolicony uwzględniający zmiany wprowadzone uchwałami nr 1/2019, 1/2022, 1/2023, 1/2024 oraz 1/2025 PKA)

⁴² § 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 maja 2025 r. w sprawie kryteriów oceny kompleksowej (Dz.U. z 2025 r., poz. 649)

⁴³ Art. 261 pkt 3 p.s.w.n.

якість заходів, які вживають заклади вищої освіти для професійного розвитку персоналу, зокрема в обсязі, пов'язаному з виконанням функцій керівника або помічника керівника, що здійснюються цими особами та суб'єктом, що здійснює управління докторською школою⁴⁴.

ВИСНОВКИ

У Польщі існує багато механізмів, що підтримують розвиток компетенцій науковців. Існують рішення для заохочення суб'єктів системи вищої освіти та науки пропонувати науковцям різні форми підтримки їхньої наукової кар'єри, такі як сертифікат HR Excellence in Research, конкурси, організовані за європейські фонди (наприклад, FERS) або оцінка якості освіти, а також рішення, адресовані безпосередньо науковцям (програми, стипендії, академічний обмін). Тому ці рішення є комплексними. Механізми підтримки також підлягають постійному вдосконаленню – з'являються нові програми, адаптуються правила надання та врегулювання підтримки.

Перешкодами розвитку компетентностей дослідників є:

- 1) Низькі показники успішності у грантових конкурсах: наявність грантових проектів є особливо важливою для розвитку дослідників на початковому етапі їхньої наукової кар'єри, тому необхідно підвищувати цю доступність;
- 2) адміністративні навантаження, пов'язані з науковою діяльністю, включаючи подання заявок на фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт та реалізації проектів, звітності та розрахунків за проектами;
- 3) недостатність людських ресурсів для розвитку окремих компетентностей, корисних у науковій роботі, зокрема пов'язаних з розвитком інновацій, трансфером технологій, комерціалізацією, науковим керівництвом, управлінням науковими даними, управлінням науковими дослідженнями та використанням штучного інтелекту в науковій роботі; пропонуючи дослідникам неякісну підготовку, збільшує їх небажання вдосконалювати свої компетенції в навчанні;

- 4) природний опір змінам і недостатнє розуміння необхідності розвитку наскрізних компетентностей, корисних в науковій роботі і під час виховання майбутніх наукових кадрів.

Їм слід протидіяти та докладати зусиль для створення належних і адекватних умов для розвитку компетентностей і кар'єри дослідників. Ці умови повинні підтримувати, зокрема, людей, які потребують такої підтримки, наприклад, людей на початковому етапі їхньої наукової кар'єри та людей, які повертаються до наукових досліджень після тривалої перерви, пов'язаної наприклад з народженням дітей, хворобою чи реалізацією в іншій професії.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Збільшувати фінансування наукових досліджень, у тому числі підвищувати доступність (показників успішності) грантових проектів та програм академічних обмінів.
2. Проводити досліджень потреб розвитку наукових працівників та аспірантів в університетах і наукових установах, і на цій основі здійснювати стратегічні заходи для підтримки їх розвитку.
3. Просувати рамки кваліфікацій ResearchComp і RComp в академічних колах і просувати ідею навчання протягом усього життя серед дослідників;
4. Зменшити адміністративне навантаження на науковців у зв'язку із поданням заявок на фінансування наукових і дидактичних проектів та програм академічного обміну, а також тих, що пов'язані з їх виконанням;
5. Вивчати передовий досвід, у тому числі міжнародний, у сфері підтримки компетенцій так званих постдоків та розробити механізми підтримки цієї групи науковців.
6. Здійснювати подальшу підтримку розвитку трансверсальних компетентностей аспірантів та впроваджувати ResearchComp в освітні програми.

⁴⁴ § 2 pkt 3 lit. b rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 września 2021 r. w sprawie ewaluacji jakości kształcenia w szkole doktorskiej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1847)

БІБЛІОГРАФІЯ:

Монографії та наукові статті

Kraśniewska, N., Pabjańczyk-Wlazo, E. *Szkoty doktorskie w Polsce – rozwiązania organizacyjne i zarządcze. Pierwsze doświadczenia po reformie*. W: I. Degtyarova, J. Woźnicki (red.), *Polsko-ukraińska współpraca instytucji przedstawicielskich reprezentujących rektorów, na rzecz doskonalenia działania uczelni. Raport końcowy realizacji Projektu MEIN-PW*, Warszawa 2021

Popiel, I. *Aspekty pojęciowe kapitału ludzkiego i jego znaczenie*. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCV, 2015.

Нормативні акти:

Art. 261 pkt 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 września 2021 r. w sprawie ewaluacji jakości kształcenia w szkole doktorskiej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1847).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2018 r. w sprawie kryteriów oceny programowej (§ 1 pkt 4) (Dz.U. z 2018 r., poz. 1787).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 maja 2025 r. w sprawie kryteriów oceny kompleksowej (§ 1 pkt 5) (Dz.U. z 2025 r., poz. 649).

Statut Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 13 grudnia 2018 r. (tekst ujednolicony z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami nr 1/2019, 1/2022, 1/2023, 1/2024 oraz 1/2025 PKA), Załącznik 2 i 2a.

Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U. UE L 2005, nr 75, poz. 67).

Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U. UE C 2023, nr 1640).

Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie, Załącznik II (Dz.U. UE C 2023, nr 1640).

Інтернет-джерела

Commission – Research and Innovation. *European Competence Framework for Researchers (ResearchComp)*. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/researchcomp-european-competence-framework-researchers_en

Commission – Research and Innovation. *European Competence Framework for Research Managers (RM-Comp)*. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/jobs-research/rm-comp-european-competence-framework-research-managers_en

Euraxess. *HR Excellence in Research Awarded Institutions*. <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward/awarded>

Narodowe Centrum Nauki (NCN). *Finansowanie młodych naukowców w konkursach NCN 2011–2024*. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/2025-04/finansowanie_mlodych_naukowcow_w_konkursach-NCN-2011-2024.pdf

Narodowe Centrum Nauki (NCN). *Konkursy krajowe*. <https://www.ncn.gov.pl/konkursy-krajowe>

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR). *Program LIDER XV*. <https://www.gov.pl/web/ncbr/lider-xv>

Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej (NAWA). *Programy NAWA*. <https://nawa.gov.pl/programy-nawa>

Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (FNP). *Program START*. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/start

Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (FNP). *Program Mentoring*. https://www.fnp.org.pl/component/fnp_programs/program/mentoring-fnp

**ZEZWAŁA SIĘ NA KOPIOWANIE, DYSTRYBUCJĘ, WYŚWIETLANIE
I UŻYTKOWANIE DZIEŁA I WSZELKICH JEGO POCHODNYCH
POD WARUNKIEM UMIESZCZENIA INFORMACJI O TWÓRCY**



**МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ**

KRASP

Konferencja Rektorów
Akademicznych Szkół Polskich



**Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego**