



IChF

Instytut Chemii Fizycznej PAN

Strategia Rozwoju Zasobów Ludzkich IChF

Modele Kariery Zawodowej Naukowców

Agnieszka Tadrzak

Dział Dużych Projektów Europejskich i Współpracy z Biznesem



Osoby, które wniosły wkład merytoryczny w przygotowanie przewodnika oraz uczestniczyły w jego recenzji, przyczyniając się swoimi uwagami i sugestiami do nadania publikacji ostatecznego kształtu:

- Dr Patrycja Nitoń i dr Joanna Rutkowska – Dział Dużych Projektów Europejskich i Współpracy z biznesem
- Prof. dr hab. Marcin Drąg, prof. dr hab. Robert Hołyst, prof. dr hab. Robert Kołos, dr Emilia Witkowska-Nery – Doradcy ds. Rozwoju Kariery
- Dr Roman Luboradzki, prof. dr hab. Joanna Niedziółka-Jönsson, mgr Katarzyna Pawlak – Grupa Robocza ds. „HR Excellence in Research”
- Mgr Patrycja Kuźma – Koordynator Zespołu Badawczego
- Dr Marta Sosnowska – Główny kierownik ds. organizacyjno-ekonomicznych
- Dr hab. Adam Kubas, prof. IChF – Dyrektor IChF.

SPIS TREŚCI

1.	CEL I ZAKRES DOKUMENTU.....	3
2.	ŚCIEŻKA NAUKOWA	5
2.1	Wprowadzenie.....	5
2.2	Zasady Ogólne	5
2.3	Doktorant – Pierwszy krok w karierze naukowej	6
	Minimalne wymagania	7
	Rekomendowane wymagania	7
	Wskazówki rozwojowe.....	7
2.4	Adiunkt – Etap budowania samodzielności naukowej.....	7
	Minimalne wymagania.....	8
	Rekomendowane wymagania	8
	Elastyczność i równość szans	8
	Wskazówki rozwojowe.....	8
2.5	Profesor Instytutu – Lider tematu badawczego	9
	Minimalne wymagania.....	9
	Rekomendowane wymagania	9
	Elastyczność i równość szans	9
	Rola profesora instytutu	9
	Wskazówki rozwojowe.....	10
2.6	Profesor – Samodzielność i przywództwo naukowe	10
	Minimalne wymagania.....	11
	Rekomendowane wymagania	11
	Rola profesora.....	11
	Wskazówki rozwojowe.....	11
2.7	Planowanie kariery i dobre praktyki rozwojowe.....	11
3.	ŚCIEŻKA BADAWCZO-TECHNICZNA / APARATUROWA	13
3.1	Zasady Ogólne	13
3.2	Specjalista / Główny Specjalista ds. środowiskowej aparatury badawczej – samodzielność techniczna i odpowiedzialność za infrastrukturę badawczą	13
	Minimalne wymagania.....	14
	Rekomendowane wymagania	14
	Rola specjalistów i głównych specjalistów ds. aparatury	14
	Wskazówki rozwojowe.....	14
3.3	Planowanie kariery i dobre praktyki rozwojowe.....	15
4.	ŚCIEŻKA W OBSZARZE WSPARCIA NAUKI	16
4.1	Zasady ogólne	16
4.2	Specjalista / Research Manager – Zarządzanie projektami badawczymi	16
	Minimalne wymagania.....	17
	Rekomendowane wymagania	17
	Wskazówki rozwojowe.....	17
4.3	Lab Manager – Zarządzanie operacyjne laboratorium.....	17
	Minimalne wymagania	18

Rekomendowane wymagania	18
Wskazówki rozwojowe.....	18
4.4 Specjalista transferu technologii – Komercjalizacja wyników badań i ochrona IP.....	18
Minimalne wymagania.....	19
Rekomendowane wymagania	19
Wskazówki rozwojowe.....	19
4.5 Planowanie kariery i dobre praktyki rozwojowe.....	20
5. RÓWNOŚĆ SZANS I WSPARCIE KOBIET	21
Dobre praktyki	21
6. WSPARCIE ROZWOJU ZAWODOWEGO	22
Załącznik 1. Minimalne poziomy kompetencji oczekiwane na poszczególnych stanowiskach naukowych zgodnie z „The European Competence Framework for Researchers”	
1. Asystent.....	23
2. Adiunkt.....	23
3. Profesor instytutu	24
4. Profesor.....	25

1. Cel i zakres dokumentu

Strategia Rozwoju Zasobów Ludzkich Instytutu Chemii Fizycznej Polskiej Akademii Nauk (ICHF) – Modele Kariery Zawodowej Naukowców określa ramy rozwoju zawodowego osób zaangażowanych w prowadzenie, wspieranie i organizację badań naukowych w Instytucie. Dokument ma charakter kierunkowy i rozwojowy – jego celem jest uporządkowanie możliwych ścieżek kariery, wskazanie oczekiwanych kompetencji oraz przedstawienie dobrych praktyk wspierających świadome planowanie rozwoju zawodowego.

Strategia obejmuje trzy główne obszary rozwoju kariery w ICHF:

- ścieżkę naukową, obejmującą kolejne etapy kariery badawczej – od doktoranta, przez stanowiska adiunkta i profesora instytutu, po profesora
- ścieżkę badawczo-techniczną/aparaturową, związaną ze specjalistycznym wsparciem infrastruktury badawczej, obsługą zaawansowanej aparatury oraz odpowiedzialnością za rozwój i funkcjonowanie zaplecza technicznego badań
- ścieżkę w obszarze wsparcia nauki, obejmującą stanowiska i role wspierające realizację badań, zarządzanie projektami, funkcjonowanie laboratoriów oraz komercjalizację wyników badań

Dokument opisuje stanowiska dostępne w ramach każdej ze ścieżek, minimalne i rekomendowane wymagania, zakres typowych obowiązków oraz wskazówki rozwojowe. Opisy stanowisk nie mają na celu wyczerpującego określenia wszystkich możliwych obowiązków, lecz wskazują typowe kierunki rozwoju, kompetencje i oczekiwania związane z daną rolą.

Opisane ścieżki nie muszą być traktowane jako zamknięte i odrębne. W praktyce wiele karier rozwija się na styku różnych obszarów — nauki, zarządzania projektami, pracy z aparaturą, wsparcia laboratoriów, transferu technologii czy współpracy z biznesem. Zmiana ścieżki, poszerzenie zakresu zadań albo zdobywanie doświadczenia w innym zespole mogą być naturalnym elementem rozwoju zawodowego.

Zachęcamy do lektury tego dokumentu osoby znajdujące się na różnych etapach rozwoju kariery, a zwłaszcza przy określaniu kolejnych celów i etapów rozwoju kariery, mobilności, przygotowywaniu wniosków projektowych oraz poszukiwaniu zupełnie nowych możliwości rozwoju.

Dokument ten powstał jako element Planu Działań ICHF na lata 2023-2026, wdrażającego



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wpisuje się on w szersze działania ICHF na rzecz tworzenia równych, przejrzystych i sprzyjających rozwojowi warunków pracy oraz wspierania karier naukowych. Wyrazem uznania za działania Instytutu w tym obszarze jest przyznanie nam przez Komisję Europejską wyróżnienia „HR Excellence in Research”.



Niniejszy dokument powstał jako wsparcie działań edukacyjnych programu REMAP – IChF CaREer DevelopMent PLanning Programme, wspierającego doktorantów i młodych naukowców IChF w świadomym planowaniu kariery oraz rozwijaniu kompetencji potrzebnych zarówno w pracy naukowej, jak i poza środowiskiem akademickim.

2. Ścieżka Naukowa

(Na podstawie Rekomendacji Rady Naukowej IChF PAN z dnia 17 czerwca 2024 r.)

2.1 Wprowadzenie

Instytut Chemii Fizycznej PAN to miejsce, w którym nauka spotyka się z pasją odkrywania, zaangażowaniem i odpowiedzialnością społeczną. Rozwój naukowców w IChF oparty jest na zasadach przejrzystości, równego traktowania oraz wspierania doskonałości badawczej.

Niniejsza część zawiera praktyczne informacje dotyczące ścieżek kariery naukowej w Instytucie z uwzględnieniem rekomendowanych kryteriów rozwoju, znaczenia mobilności, dorobku projektowego oraz zasad równości szans, w tym wsparcia dla kobiet w nauce.

IChF dąży do tego, by każdy etap kariery był nie tylko awansem formalnym, ale rzeczywistym krokiem w stronę większej samodzielności, przywództwa badawczego lub odpowiedzialności za rozwój i wykorzystanie zaawansowanej infrastruktury badawczej, a także budowania zespołów o międzynarodowej renomie.

2.2 Zasady Ogólne

Zatrudnianie na stanowiskach naukowych w IChF odbywa się w drodze konkursu ogłaszanego przez Dyrektora Instytutu i prowadzonego zgodnie z zasadami leżącymi u podstaw wyróżnienia „HR Excellence in Research”. Konkurs jest otwarty zarówno dla pracowników Instytutu, jak i osób spoza IChF. Rekrutacja w IChF ma charakter równościowy i zapewnia równy dostęp do zatrudnienia oraz rozwoju kariery naukowej, niezależnie od płci, wieku, narodowości, niepełnosprawności czy przebiegu ścieżki zawodowej, uwzględniając w szczególności różnego rodzaju przerwy w pracy zawodowej.

Stanowiska naukowe dostępne w IChF określa art. 88 ust. 1 Ustawy o Polskiej Akademii Nauk i obejmują one:

- **asystenta**
- **adiunkta**
- **profesora instytutu oraz**
- **profesora.**

Natomiast zgodnie z art. 88 ust. 2 Ustawy o PAN stanowiska badawczo-techniczne obejmują:

- **specjalistę** oraz
- **głównego specjalistę do spraw środowiskowej aparatury badawczej.**

Osoba zatrudniona na stanowisku naukowym może zostać awansowana na wyższe stanowisko, jeśli spełni wymagania określone dla tego stanowiska (opisane w dalszej części dokumentu). Decyzję o awansie podejmuje Dyrektor po uprzednim uzyskaniu opinii Rady Naukowej IChF.

Natomiast jeśli pracownik nie jest zatrudniony na stanowisku naukowym (np. jest specjalistą), objęcie stanowiska naukowego jest możliwe tylko w drodze wygranego konkursu.

Praca w Instytucie na stanowiskach naukowych wymaga zaangażowania w działalność badawczą zgodną z misją Instytutu, a także otwartości na współpracę, mobilność oraz dbałość o wysoki poziom badań naukowych, w tym poziom etyczny.

2.3 Doktorant – Pierwszy krok w karierze naukowej

Uwaga:

W obecnym stanie prawnym ustawodawca nie przewidział konieczności zatrudniania doktoranta na umowę o pracę. Niemniej jednak, w celu zwiększenia stabilności zaangażowania i ułatwienia organizacji pracy doktorantowi oraz zapewnienia mu/jej lepszych warunków prowadzenia badań, Instytut w miarę możliwości zatrudnia doktorantów na umowę o pracę przynajmniej na część etatu. Na stanowisku asystenta zatrudnia się wyłącznie w sytuacji, gdy istnieje sformalizowany wymóg zatrudnienia osoby na takim stanowisku w projekcie. W pozostałych przypadkach osoby na tym etapie kariery są zatrudniane na stanowisku specjalisty.

Wymagania, zakres zadań i rekomendacje rozwojowe są takie same niezależnie od tego, czy doktorant jest zatrudniony w IChF i ew. na jakim stanowisku.

Posiadanie statusu doktoranta wprowadza do pracy badawczej w IChF. Jego głównym celem jest **nabycie doświadczenia w prowadzeniu badań naukowych pod opieką doświadczonego pracownika naukowego**, tj. pracownika posiadającego co najmniej tytuł doktora habilitowanego, oraz zdobycie tytułu doktora. Opiekunem doktoranta jest zawsze kierownik zespołu badawczego, w którym osoba ta prowadzi badania, oraz promotor jego/jej pracy doktorskiej. Promotorem pomocniczym doktoranta może być również osoba z tytułem doktora nie posiadająca habilitacji.

Asystent/specjalista powinien być doktorantem Warszawskiej Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i BioMedycznych (Warsaw-4-PhD), współprowadzonej przez Instytut, lub innej szkoły doktorskiej. Doktorant nie posiadający zatrudnienia w IChF jest zawsze uczestnikiem szkoły Warsaw-4-PhD.

Poza prowadzeniem prac badawczych w ramach indywidualnego projektu naukowego, będącego podstawą napisania pracy doktorskiej, doktorant uczestniczy w zajęciach w szkole doktorskiej oraz w życiu zespołu naukowego. W szczególności dotyczy to spotkań zespołowych (*group meetings*), podczas których wymieniane są informacje i doświadczenia oraz omawiane postępy w pracy naukowej członków zespołu.

W końcowej fazie pracy doktorskiej rekomenduje się, aby doktorant poszukiwał stażu podoktorskiego w innej placówce naukowej, a jeśli jego/jej sytuacja osobista na to pozwala – najlepiej za granicą. Staże zagraniczne nie są bezwzględnym wymogiem Instytutu przy ubieganiu się o kolejne wyższe stanowisko – adiunkta – jednak niewątpliwie stanowią cenny atut na rynku akademickim i mogą pomóc w dalszym awansie zawodowym.

Minimalne wymagania:

- Posiadanie tytułu magistra lub równorzędnego tytułu zawodowego.

Rekomendowane wymagania:

- Minimum **półroczne doświadczenie badawcze**, np. w ramach praktyk, pracy dyplomowej lub stażu naukowego
- **Znajomość języka angielskiego** umożliwiającą aktywny udział w pracy zespołu i przygotowywanie publikacji.

Wskazówki rozwojowe:

- Efektywnie pracuj nad własnym projektem badawczym, będącym podstawą do napisania pracy doktorskiej – planuj swoje działania tak, aby złożyć pracę w terminie
- Aktywnie uczestnicz w spotkaniach zespołowych i projektach badawczych
- Buduj ekspertyzę w konkretnej dziedzinie badawczej
- Nawiązuj współpracę i ucz się od badaczy z innych dyscyplin
- Rozwijaj kompetencje metodologiczne i analityczne (eksperymentalne, obliczeniowe i/lub teoretyczne)
- Publikuj wyniki we współautorstwie i buduj swoje portfolio badawcze
- Aplikuj o pierwsze samodzielne granty badawcze
- Gromadź podstawową wiedzę na temat etycznego prowadzenia badań i zasad rzetelności naukowej.

Warto wiedzieć: Okres przygotowywania rozprawy doktorskiej to najlepszy moment na wypracowanie nawyków rzetelności naukowej i zaplanowanie dalszej kariery.

2.4 Adiunkt – Etap budowania samodzielności naukowej

Uwaga:

Na tym etapie budowania kariery Instytut może zaproponować osobie równorzędne stanowisko specjalisty. Zwłaszcza dotyczy to nowych pracowników, pracowników dopiero rozwijających swój dorobek publikacyjny, poszukujących własnej ścieżki kariery (np. nauka vs. biznes) lub potrzebujących czasu na zdobycie własnych grantów badawczych. Takie rozwiązanie zwiększa stabilność zatrudnienia (w przeciwnym razie pracownik mógłby pozostawać uzależniony od umów czasowych wynikających z harmonogramów projektów zewnętrznych) oraz daje czas na budowanie i wzmacnianie własnej samodzielności naukowej.

Z uwagi na to, że na tym etapie kariery wymagania, zakres zadań oraz rekomendacje rozwojowe pozostają takie same niezależnie od nazwy stanowiska, w dalszej części przewodnika przyjęto wspólne określenie „adiunkt/specjalista”. Sekcja ta obejmuje więc zarówno osoby po doktoracie zatrudnione na stanowisku adiunkta, jak i tych pracujących jako specjaliści.

Stanowisko **adiunkta/specjalisty** jest przeznaczone dla naukowców po doktoracie, którzy zaczynają rozwijać własną ścieżkę badawczą i budować samodzielność naukową. Związane jest to

ze zwiększonymi wysiłkami mającymi na celu pozyskanie grantów zewnętrznych oraz budowanie współpracy z partnerami (innymi naukowcami, organizacjami akademickimi i gospodarczymi).

Adiunkt/specjalista uczestniczy w pracach zespołu badawczego, którego jest członkiem, ale również powinien otwierać się na współpracę i kontakty pozainstytucjonalne oraz na gromadzenie doświadczeń międzynarodowych. Realizację tych celów umożliwiają m.in. wyjazdy konferencyjne, wizyty studyjne/staże w innych jednostkach badawczych i w przedsiębiorstwach oraz staże zagraniczne (zwłaszcza w sytuacji, gdy osoba na tym stanowisku nie ma na swoim koncie zagranicznego stażu podoktorskiego).

Adiunkt/specjalista może prowadzić działalność dydaktyczną oraz opiekować się młodszymi pracownikami naukowymi, również jako promotor pomocniczy doktorantów. Doświadczony adiunkt może również zostać kierownikiem zespołu badawczego.

Minimalne wymagania:

- **Posiadanie stopnia doktora.**

Rekomendowane wymagania:

- *W przypadku osób, które uzyskały tytuł doktora w IChF – **co najmniej 12 miesięcy doświadczenia po doktoracie w instytucji innej niż IChF** (mobilność międzyinstytucjonalna)*
- **Doświadczenie w kierowaniu projektem badawczym** uzyskanym w drodze konkursu w ciągu ostatnich 5 lat

Elastyczność i równość szans:

Okres wymagany na wykazanie się kierowaniem projektem może zostać **wydłużony o czas przerw w pracy badawczej**, np.:

- Długotrwałe zwolnienia chorobowe lub rehabilitacyjne (powyżej 90 dni)
- Urlopy macierzyńskie, rodzicielskie lub wychowawcze
- Inne udokumentowane przerwy w karierze naukowej, np. przerwy na pracę w przemyśle i przy wdrożeniach.

W przypadku kobiet okres ten może zostać wydłużony **o 18 miesięcy za każde urodzone lub przysposobione dziecko**, jeśli jest to korzystniejsze dla kandydatki.

Wskazówki rozwojowe:

- Rozbudowuj swój dorobek publikacyjny i zdobywaj granty
- Buduj sieć współpracy krajowej i międzynarodowej
- Angażuj się w projekty międzynarodowe
- Rozwijaj umiejętności przywódcze i organizacyjne, np. angażując się w prace grup roboczych i konsultacyjnych IChF
- Uczestnicz w działaniach popularyzujących naukę oraz w mentoringu młodszych badaczy.

2.5 Profesor Instytutu – Lider tematu badawczego

Stanowisko **profesora instytutu** jest przeznaczone dla naukowców o ugruntowanym, cenionym dorobku, którzy planują budowę lub prowadzą własny zespół badawczy realizujący spójny program badań. Alternatywnie, profesor instytutu może kierować grupą osób skupioną wokół określonej tematyki badawczej, funkcjonującą jako część większego zespołu lub obejmującą członków różnych zespołów.

Profesor instytutu często pełni funkcję głównego wykonawcy lub kierownika naukowego (*Principal Investigator – PI*) projektów badawczych, odpowiadając za planowanie zasobów, identyfikację i monitorowanie ryzyk oraz nadzór nad realizacją kluczowych celów projektowych. Do jego kompetencji należy także wdrażanie właściwych standardów zarządzania danymi badawczymi w zespole oraz strategiczne planowanie jego rozwoju. Ponadto może on prowadzić działalność dydaktyczną, sprawować opiekę nad młodszymi badaczami – w tym nad doktorantami – a także uczestniczyć w pracach komisji i organów kolegialnych w IChF oraz w instytucjach zewnętrznych. Profesor instytutu powinien regularnie publikować wyniki badań w wysoko punktowanych czasopismach, angażować się w działalność redakcyjną i recenzencką oraz rozwijać współpracę międzynarodową w obszarze swojej specjalizacji.

Minimalne wymagania:

- Posiadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego lub tytułu naukowego profesora, a w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą – co najmniej stopnia doktora.

Rekomendowane wymagania:

- Co najmniej dwuletnie **doświadczenie w pracy naukowej poza Instytutem**
- **Doświadczenie w kierowaniu projektem badawczym zdobyty w konkursie**, który trwa w momencie ogłoszenia konkursu na stanowisko profesora instytutu/decyzji o awansie lub który zakończył się nie wcześniej niż rok przed tą datą
- **Sprawowanie opieki nad co najmniej jedną osobą przygotowującą rozprawę doktorską.**

Elastyczność i równość szans:

Okres wymagany na wykazanie się kierowaniem projektem może zostać **wydłużony o czas przerw w pracy badawczej**, np.:

- Długotrwałe zwolnienia chorobowe lub rehabilitacyjne (powyżej 90 dni)
- Urlopy macierzyńskie, rodzicielskie lub wychowawcze
- Inne udokumentowane przerwy w karierze naukowej.

W przypadku kobiet okres ten może zostać wydłużony **o 18 miesięcy za każde urodzone lub przysposobione dziecko**, jeśli jest to korzystniejsze dla kandydatki.

Rola profesora instytutu:

- Prowadzenie badań na najwyższym poziomie – wyznaczanie kierunków rozwoju dyscypliny
- Publikowanie wyników przeprowadzonych badań w renomowanych czasopismach
- Pozyskiwanie środków na badania

- Prowadzenie zespołu badawczego i mentoring młodszych pracowników, opieka nad doktorantami i młodszymi naukowcami, wspieranie ich rozwoju naukowego i zawodowego
- Udział w zarządzaniu instytucją – zasiadanie w radach naukowych, komisjach, ciałach doradczych, współtworzenie strategii badawczej Instytutu
- Budowanie prestiżu jednostki, reprezentowanie jej w środowisku krajowym i międzynarodowym, współpraca z partnerami naukowymi i przemysłowymi.

Warto wiedzieć: Profesor instytutu to nie tylko rola naukowa, ale także zarządcza i przywódcza – łącząca wizję naukową z odpowiedzialnością za rozwój ludzi oraz budowanie kultury współpracy.

Wskazówki rozwojowe:

- Konsekwentnie rozwijaj dorobek publikacyjny w czasopismach o wysokim oddziaływaniu oraz inicjuj interdyscyplinarne publikacje zespołowe
- Pozyskuj i prowadź projekty badawcze o znaczącym budżecie oraz buduj długofalowe, strategiczne partnerstwa krajowe i międzynarodowe
- Aktywnie współtwórz międzynarodowe konsorcja badawcze oraz angażuj się w działania redakcyjne i recenzenckie
- Rozwijaj kompetencje przywódcze, kształtuj kierunki rozwoju naukowego zespołu i wspieraj młodszych badaczy w zdobywaniu samodzielności
- Reprezentuj Instytut w gremiach eksperckich, komitetach i sieciach współpracy, wzmacniając jego pozycję naukową.

2.6 Profesor – Samodzielność i przywództwo naukowe

Stanowisko **profesora** w Instytucie jest przeznaczone dla osób o najwyższej renomie naukowej i szeroko rozpoznawanym dorobku, które prowadzą własne zespoły badawcze¹, wyznaczają nowe kierunki badań na poziomie krajowym i/lub międzynarodowym i wnoszą strategiczny wkład w rozwój Instytutu.

Profesor odpowiada za prowadzenie ambitnych, często konsorcjalnych projektów badawczych i aktywnie uczestniczy w najważniejszych forach naukowych, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Dzięki uznanej pozycji w środowisku naukowym odgrywa istotną rolę w kształtowaniu priorytetów badawczych oraz kierunków polityki naukowej na poziomie instytucjonalnym, krajowym i europejskim. Wnosi strategiczną perspektywę do rozwoju dyscypliny oraz Instytutu, a zarazem wspiera rozwój młodszych naukowców, pomagając im budować własne ścieżki kariery. Profesor inicjuje i rozwija sieci współpracy, pełni funkcje doradcze i opiniodawcze oraz współtworzy decyzje o kluczowym znaczeniu dla działalności Instytutu.

Profesorowie tworzą rdzeń merytoryczny Instytutu i odpowiadają za kształtowanie jego długofalowych kierunków badawczych.

¹ Profesor może także kierować grupą osób skupioną wokół określonej tematyki badawczej, funkcjonującą jako część większego zespołu lub obejmującą członków różnych zespołów.

Minimalne wymagania:

- Posiadanie tytułu naukowego profesora.

Rekomendowane wymagania:

- Co najmniej 5-letnie doświadczenie w kierowaniu zespołem badawczym.

Rola profesora:

- Reprezentowanie najwyższego poziomu osiągnięć naukowych w swojej dziedzinie
- Pełnienie funkcji eksperckich, w tym recenzowanie dorobku, projektów, postępowań awansowych i konkursowych
- Udział w kształtowaniu rozwoju dyscypliny poprzez działalność w różnych gremiach eksperckich
- Promowanie standardów jakości badań oraz etyki pracy naukowej
- Wspieranie rozwoju młodszych naukowców poprzez mentoring i dzielenie się wiedzą
- Udział w zarządzaniu instytucją – zasiadanie w radach naukowych, komisjach, ciałach doradczych, współtworzenie strategii badawczej Instytutu
- Aktywność w środowisku międzynarodowym (udział w sieciach badawczych, komitetach, panelach oceniających).

Wskazówki rozwojowe:

- Koncentruj swoje działania badawcze na projektach i publikacjach o wysokim oddziaływaniu, wzmacniając międzynarodową widoczność dorobku własnego i zespołu
- Rozwijaj długofalowe partnerstwa naukowe oraz angażuj się w inicjatywy międzynarodowe, które umożliwiają współtworzenie agend badawczych i standardów w danej dziedzinie
- Wzmacniaj rolę mentorską, wspierając rozwój przyszłych liderów grup badawczych oraz kształtując kulturę doskonałości naukowej
- Aktywnie uczestnicz w pracach gremiów eksperckich, komitetów redakcyjnych i paneli oceniających, zwiększając wpływ na kierunki rozwoju nauki i polityki badawczej.

2.7 Planowanie kariery i dobre praktyki rozwojowe

Planowanie kariery na stanowiskach naukowych w IChF warto oprzeć na kilku zasadach:

- **Myśl strategicznie o swojej ścieżce kariery** – określ kierunki, w których chcesz się rozwijać w perspektywie kilku kolejnych lat, uwzględniając zarówno cele naukowe, jak i kompetencyjne
- **Buduj i pielęgnuj sieć współpracy** – współpraca krajowa i międzynarodowa wzmacnia jakość badań, zwiększa rozpoznawalność oraz otwiera drogę do nowych inicjatyw i projektów
- **Stawiaj na jakość osiągnięć naukowych** – znaczące, dobrze ugruntowane wyniki mają często większą wartość niż duża liczba drobnych publikacji czy działań o ograniczonym oddziaływaniu

- **Korzystaj z możliwości uczenia się od innych** – rozmowy z bardziej doświadczonymi badaczami, wymiana dobrych praktyk oraz współpraca w zespołach są ważnym elementem rozwoju na każdym etapie kariery
- **Bądź otwarty/a na zmianę grupy lub tematyki badań** – mobilność wewnętrzna może wspierać rozwój naukowy, poszerzać kompetencje i pomagać lepiej dopasować ścieżkę kariery do własnych celów zawodowych
- **Rozwijaj kompetencje projektowe** – udział w konkursach, projektach i inicjatywach badawczych, niezależnie od etapu kariery, wspiera doskonalenie umiejętności tworzenia wniosków, zarządzania zadaniami i pracy zespołowej
- **Doskonal umiejętności komunikacji i przywództwa naukowego** – efektywna komunikacja, umiejętność współpracy, delegowania i organizacji pracy stają się coraz istotniejsze wraz z postępem kariery, a ich rozwijanie warto rozpocząć jak najwcześniej.

Przy planowaniu kariery warto odwoływać się do dokumentów strategicznych, które opisują zestandaryzowane modele kompetencji dla poszczególnych etapów rozwoju naukowego. Jednym z takich narzędzi jest przyjęty w Unii Europejskiej „[The European Competence Framework for Researchers](#)”.

*Zachęcamy do zapoznania się z **Załącznikiem 1**, w którym przedstawiono poziomy kompetencji oczekiwane od osób zajmujących poszczególne stanowiska naukowe wg powyższych ram wspólnotowych.*

3. Ścieżka Badawczo-Techniczna / Aparaturowa

3.1 Zasady Ogólne

Pracownicy ścieżki badawczo-technicznej odgrywają kluczową rolę w utrzymaniu i rozwoju aparatury naukowej Instytutu, wspierając zespoły badawcze w prowadzeniu pomiarów oraz dbając o bezpieczeństwo i jakość procesów laboratoryjnych. Odpowiadają także za szkolenie użytkowników oraz realizację usług aparaturowych.

Naukowcy realizujący aparaturową ścieżkę kariery mogą zajmować jedno ze:

- **stanowisk naukowych:** asystent, adiunkt, profesor instytutu, profesor
lub
- **stanowisk badawczo-technicznych:** specjalista lub główny specjalista ds. środowiskowej aparatury badawczej.

Główne wymagania dla stanowisk naukowych zostały przedstawione w rozdziale 2 niniejszego dokumentu. Wymagania dotyczące stanowisk badawczo-technicznych w ramach tej ścieżki zaprezentowano poniżej. Jednocześnie osoby zatrudnione na stanowiskach naukowych, które podążają tą ścieżką, mogą korzystać również z rekomendacji przewidzianych dla stanowisk badawczo-technicznych.

3.2 Specjalista / Główny Specjalista ds. środowiskowej aparatury badawczej – samodzielność techniczna i odpowiedzialność za infrastrukturę badawczą

Stanowiska specjalisty oraz głównego specjalisty ds. środowiskowej aparatury badawczej przeznaczone są dla osób posiadających wysokie kompetencje techniczne i doświadczenie w obsłudze zaawansowanej infrastruktury badawczej. Do ich głównych zadań należy bieżące nadzorowanie pracy aparatury, reagowanie na pojawiające się problemy techniczne oraz dostosowywanie ustawień i procedur pomiarowych do potrzeb projektów badawczych. Specjaliści i główni specjaliści wspierają użytkowników w codziennej obsłudze urządzeń i koordynują działania serwisowe, aktualizują procedury techniczne i odpowiadają za bardziej złożone konfiguracje sprzętu. Mogą również brać udział w przygotowaniu laboratoriów do nowych projektów, wdrażaniu rozwiązań usprawniających pracę aparatury oraz utrzymaniu jej zgodności z wymaganiami jakości i bezpieczeństwa.

Osoby rozwijające karierę w ścieżce aparaturowej są zaangażowane w obsługę specjalistycznych laboratoriów IChF takich jak:

- Laboratorium Analizy Chromatograficznej
- Laboratorium Analizy Specjalistycznej ZD Chemipan
- Laboratorium Badań Warstw Molekularnych
- Laboratorium Rentgenowskie Analizy Strukturalnej
- Laboratorium Specjalistyczne Mikrofabrykacji i Fluidyki
- Specjalistyczne Laboratorium Obsługi Aparatury Badawczej

- Laboratorium Analizy Powierzchni
- Laboratorium Badań Struktury Miękkiej Materii
- Laboratorium Mechaniczne
- Laboratorium Skaningowej Mikroskopii Elektronowej
- Laboratorium Spektroskopii NMR.

Pracownicy tych laboratoriów tworzą tzw. Korpus Inżynierów – wspólną grupę zawodową odpowiedzialną za utrzymanie i rozwój infrastruktury badawczej Instytutu.

Minimalne wymagania:

- **Posiadanie stopnia doktora lub tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego.**

Rekomendowane wymagania:

- Doświadczenie w pracy z aparaturą naukową
- Umiejętność obsługi, konserwacji i diagnostyki aparatury oraz wykonywania pomiarów zgodnie ze standardami jakości.

Rola specjalistów i głównych specjalistów ds. aparatury²

- Obsługa i utrzymywanie w gotowości badawczej kluczowej infrastruktury IChF, w tym monitorowanie jej stanu technicznego
- Współpraca z serwisami zewnętrznymi w celu zapewnienia ciągłego, bezawaryjnego funkcjonowania aparatury
- Udział w przygotowaniu i aktualizacji instrukcji użytkowania oraz procedur technicznych i bezpieczeństwa
- Wsparcie użytkowników aparatury, prowadzenie szkoleń i instruktaży
- Wykonywanie pomiarów na rzecz zespołów badawczych Instytutu
- Udział w planowaniu rozwoju laboratoriów, rekomendacjach zakupów oraz współtworzeniu strategii infrastrukturalnej IChF
- Realizacja usług aparaturowych dla podmiotów zewnętrznych w ramach „IChF dla firm”

Wskazówki rozwojowe:

- Rozwijaj kompetencje techniczne poprzez szkolenia oferowane przez producentów aparatury i certyfikowane kursy
- Poszerzaj wiedzę o nowych technologiach pomiarowych i trendach rozwoju infrastruktury badawczej
- Buduj sieć kontaktów z serwisami, producentami i innymi centrami aparaturowymi
- Angażuj się w projekty aparaturowe (zakupy, modernizacje, audyty) oraz badawcze
- Korzystaj z dostępnych funduszy na szkolenia i mobilności i mobilnościowych
- Rozwijaj umiejętności szkoleniowe i instruktorskie, aby efektywnie wspierać użytkowników
- Udoskonalaj kompetencje organizacyjne i zarządcze w zakresie planowania pracy urządzeń, harmonogramów pomiarów oraz logistyki serwisowej.

² Zadania te realizują również osoby zajmujące stanowiska badawcze, które realizują ścieżkę aparaturową.

3.3 Planowanie kariery i dobre praktyki rozwojowe

Planowanie rozwoju zawodowego w obszarze obsługi i nadzoru aparatury badawczej w IChF warto oprzeć na następujących zasadach:

- **Rozwijaj kompetencje techniczne** – poszerzaj znajomość obsługi aparatury, nowych technologii pomiarowych oraz oprogramowania wspierającego pracę laboratoryjną
- **Buduj doświadczenie na różnych urządzeniach** – im szerszy zakres obsługiwanych technologii, tym większa samodzielność i elastyczność w pracy
- **Dbaj o znajomość standardów jakości i bezpieczeństwa** – biegłość w normach, procedurach i audytach jest kluczowa dla tego stanowiska
- **Ucz się diagnostyki i serwisowania** – umiejętność rozwiązywania problemów technicznych zwiększa wartość stanowiska
- **Bądź na bieżąco z rynkiem aparatury** – śledzenie nowych technologii, producentów i rozwiązań ułatwia udział w planowaniu zakupów i modernizacji laboratoriów.
- **Buduj relacje z użytkownikami i zespołami badawczymi** – dobra komunikacja pozwala lepiej dostosować pracę aparatury do potrzeb projektów
- **Włączaj się w prace związane z rozwojem laboratoriów** – udział w przygotowaniu procedur, audytach czy wdrażaniu nowych urządzeń wzmacnia pozycję na ścieżce aparaturowej.

4. Ścieżka w Obszarze Wsparcia Nauki

4.1 Zasady ogólne

Ścieżka w obszarze wsparcia nauki obejmuje stanowiska związane z profesjonalnym zarządzaniem procesami badawczymi, projektami oraz własnością intelektualną i komercjalizacją wiedzy. Osoby realizujące tę ścieżkę wspierają realizację badań na poziomie operacyjnym, administracyjnym i strategicznym, zwiększając skuteczność pozyskiwania finansowania, komercjalizacji wyników oraz efektywność organizacyjną zespołów badawczych.

Ścieżka ta jest przeznaczona zarówno dla osób posiadających doświadczenie badawcze, jak i nie posiadających takiego doświadczenia, które rozwijają kompetencje w obszarach:

- Zarządzania projektami badawczymi (krajowymi i międzynarodowymi)
- Administracja naukowa i strategicznego wsparcia badań
- Transferu technologii i ochrony własności intelektualnej.

Osoby rozwijające karierę w tym obszarze mogą zajmować stanowiska takie jak:

- Specjalista ds. projektów badawczych (*research manager / project manager*)
- Lab manager
- Specjalista transferu technologii.

W zależności od kompetencji i wykształcenia możliwe jest łączenie tej ścieżki z pracą na stanowiskach naukowych i realizowanie w ramach ścieżki funkcji z zakresu wsparcia nauki (np. *Data Officer, Career Advisor*). W takim przypadku formalnie pozostaje się jednak na stanowisku naukowym, ponieważ zadania te mają charakter uzupełniający wobec podstawowych obowiązków wynikających z zatrudnienia na tym stanowisku.

4.2 Specjalista / Research Manager – Zarządzanie projektami badawczymi

Stanowiska te przeznaczone są dla osób odpowiedzialnych za przygotowywanie projektów lub za kompleksowe wsparcie procesu aplikowania, realizacji i rozliczania projektów badawczych. W Instytucie osoby te pracują w Dziale grantów lub Dziale dużych projektów europejskich i współpracy z biznesem.

Zakres odpowiedzialności może obejmować:

- Przygotowywanie wniosków projektowych (formułowanie koncepcji i głównych założeń projektu, opracowanie etapów realizacji projektu, planowanych rezultatów, planu ich upowszechniania i wpływu długoterminowego, pisanie kompletnego wniosku)
- Wsparcie przygotowania wniosków projektowych przez naukowców (analiza konkursów, budżetowanie, weryfikacja zgodności formalnej i merytorycznej z dokumentami konkursowymi)

- Realizację i koordynację realizacji projektów (podział prac i delegowanie oraz koordynacja realizacji zadań, monitorowanie postępu projektu względem harmonogramu, kamieni milowych, założeń budżetu)
- Wsparcie realizacji projektów (w zakresie formalno-administracyjnym - przygotowywanie wniosków o zmiany, raportowanie, archiwizacja dokumentacji, informowanie i doradztwo w zakresie zasad realizacji projektów)
- Sprawozdawczość naukowa (m.in. CST2021, polon)
- Utrzymywanie komunikacji z instytucjami finansującymi, partnerami konsorcjum i administracją instytutu
- Raportowanie oraz nadzór nad raportowaniem merytorycznym i finansowym
- Wsparcie audytów oraz kontroli projektowych
- Doradztwo w zakresie zasad kwalifikowalności kosztów oraz zgodności z regulacjami grantodawców, a także opiniowanie i procedowanie zmian w projekcie.

Minimalne wymagania:

- Wykształcenie wyższe
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego.

Rekomendowane wymagania:

- Doświadczenie w pracy przy projektach finansowanych ze źródeł krajowych lub międzynarodowych (np. KE, NCN, NCBR)
- Znajomość zasad finansowania badań i przepisów grantowych
- Umiejętność pracy zespołowej, pracy z budżetem i harmonogramem projektu
- Znajomość metod i narzędzi zarządzania projektami.

Wskazówki rozwojowe:

- rozwijaj kompetencje w zakresie zarządzania projektami (metodyki, certyfikaty)
- pogłębiaj znajomość zasad finansowania badań w UE i w Polsce
- buduj relacje z naukowcami i administracją
- rozwijaj umiejętności analityczne i negocjacyjne
- uczestnicz w pracach sieci międzynarodowych managerów i administratorów badań

4.3 Lab Manager – Zarządzanie operacyjne laboratorium

Stanowisko lab managera koncentruje się na wsparciu organizacyjnym i operacyjnym zespołu badawczego.

Zakres odpowiedzialności obejmuje:

- Koordynację codziennego funkcjonowania laboratorium
- Nadzór nad zamówieniami, gospodarką materiałową (w tym inwentaryzacja zasobów magazynowych oraz monitoring ich bieżącego zużycia) i budżetem operacyjnym
- Wdrażanie i monitorowanie procedur jakości i bezpieczeństwa oraz wsparcie w uzyskaniu wymaganej certyfikacji, np. Uzyskania pozwoleń na pracę z GMM/GMO dla laboratoriów o profilu biologicznym

- Organizację przeglądów technicznych, serwisów i napraw infrastruktury badawczej
- Wsparcie wdrażania nowych pracowników, doktorantów oraz stażystów
- Ścisłą współpracę z administracją i działami wsparcia nauki.

Minimalne wymagania:

- Wykształcenie wyższe, preferowane w obszarze nauk przyrodniczych, chemicznych lub pokrewnych
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego.

Rekomendowane wymagania:

- Doświadczenie laboratoryjne
- Znajomość zasad bhp i standardów jakości, np. GLP/metodologii 5S
- Kompetencje organizacyjne i zarządcze
- Umiejętność pracy w międzynarodowym i interdyscyplinarnym zespole badawczym.

Wskazówki rozwojowe:

- Rozwijaj kompetencje w zakresie pracy zespołowej oraz zarządzania zespołem
- Zdobywaj wiedzę z zakresu systemów jakości oraz nowoczesnych metod usprawniania pracy w laboratorium
- Ucz się planowania budżetu operacyjnego
- Poznaj metodyki i narzędzia do zarządzania projektami
- Rozwijaj kompetencje komunikacyjne i mediacyjne
- Współpracuj z osobami zatrudnionymi na tym samym stanowisku w swojej jednostce oraz w instytucjach partnerskich i współpracujących, w celu wymiany doświadczeń
- Bierz udział w targach laboratoryjnych, szkoleniach tematycznych oraz prezentacjach organizowanych przez dystrybutorów sprzętu badawczego, producentów i instytucje finansujące badania, w celu aktualizacji wiedzy branżowej, przy zachowaniu bezstronności, transparentności, lojalności wobec pracodawcy oraz zasad równego traktowania potencjalnych dostawców i oferentów.

4.4 Specjalista transferu technologii – Komercjalizacja wyników badań i ochrona IP

Ścieżka ta obejmuje działania związane z ochroną własności intelektualnej (*intellectual property* – IP), identyfikacją potencjału komercyjnego wyników badań, ich komercjalizacją oraz współpracą nauki z biznesem.

Zakres odpowiedzialności może obejmować:

- analizę potencjału komercyjnego wyników badań oraz identyfikację rozwiązań możliwych do komercjalizacji
- Wsparcie procesu zgłoszeń patentowych, ochrony know-how oraz zarządzania własnością intelektualną
- Współpracę z naukowcami, rzecznikami patentowymi, partnerami biznesowymi i instytucjami wspierającymi innowacje

- Udział w przygotowywaniu i negocjowaniu umów licencyjnych, umów o poufności (*non-disclosure agreement* – NDA), umów transferu materiałów (*material transfer agreement* – MTA) oraz podobnych porozumień
- Wsparcie tworzenia spółek spin-off i start-upów akademickich
- Poszukiwanie partnerów zainteresowanych nabyciem, licencjonowaniem lub innym wykorzystaniem wiedzy i technologii rozwijanych w jednostce naukowej
- Administrowanie dokumentacją dotyczącą ochrony IP, komercjalizacji i współpracy z partnerami zewnętrznymi
- Monitorowanie zobowiązań projektowych w zakresie IP, wykorzystania, komercjalizacji i trwałości rezultatów badań
- Raportowanie wskaźników związanych z transferem technologii, takich jak zgłoszenia patentowe, zawarte umowy licencyjne, utworzone spółki spin-off, partnerstwa z przemysłem czy przychody z komercjalizacji
- Edukowanie zespołów badawczych w zakresie zasad ochrony IP, zgłaszania wynalazków, poufności, licencjonowania i możliwości komercjalizacji wyników badań.

Minimalne wymagania:

- Wykształcenie wyższe, preferowane w obszarze nauk przyrodniczych, technicznych, zarządzania innowacjami, prawa, ekonomii lub dziedzin pokrewnych
- Znajomość zagadnień ochrony własności intelektualnej, komercjalizacji wyników badań i współpracy nauki z biznesem.

Rekomendowane wymagania:

- Doświadczenie w pracy z projektami badawczo-rozwojowymi, projektami finansowanymi ze środków publicznych lub procesami komercjalizacji wyników badań
- Umiejętność analizy rynku, oceny potencjału wdrożeniowego technologii oraz modelowania ścieżek komercjalizacji
- Doświadczenie w przygotowywaniu, opiniowaniu lub negocjowaniu umów NDA, MTA, licencyjnych lub innych umów związanych z transferem technologii
- Umiejętność pracy z dokumentacją projektową, dokumentacją IP oraz systemami obiegu dokumentów
- Wysoko rozwinięte kompetencje interpersonalne i komunikacyjne, w tym umiejętność współpracy z naukowcami, partnerami biznesowymi, rzecznikami patentowymi i instytucjami otoczenia innowacji
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego.

Wskazówki rozwojowe:

- Rozwijaj wiedzę z zakresu prawa patentowego, ochrony know-how, umów B+R, NDA, MTA i umów licencyjnych
- Buduj aktywną sieć kontaktów w środowisku naukowym, a także z przemysłem, inwestorami, inkubatorami, akceleratorami i partnerami biznesowymi oraz rozwijaj umiejętność przekształcania kontaktów w długofalowe relacje zawodowe
- Rozwijaj umiejętność patrzenia na zagadnienia naukowe z perspektywy potrzeb społeczeństwa, przemysłu i użytkowników końcowych

- Ucz się przekładać wyniki badań i język naukowy na komunikaty zrozumiałe dla przedsiębiorców, inwestorów i innych potencjalnych odbiorców technologii, uwzględniając ich potrzeby, ograniczenia i oczekiwania
- Oceniaj wyniki badań nie tylko pod kątem ich wartości naukowej, ale także problemu, który rozwiązują, potrzeb użytkowników, potencjału wdrożeniowego oraz wartości, jaką mogą przynieść społeczeństwu, gospodarce lub konkretnym odbiorcom
- Rozwijaj umiejętność oceny dojrzałości technologicznej rozwiązań i identyfikowania działań niezbędnych do przejścia od wyniku badań do rozwiązania gotowego do wdrożenia lub komercjalizacji
- Rozwijaj kompetencje negocjacyjne, analityczne, komunikacyjne i strategiczne.

4.5 Planowanie kariery i dobre praktyki rozwojowe

Planowanie rozwoju zawodowego w obszarze wsparcia nauki warto oprzeć na następujących zasadach:

- **Rozwijaj kompetencje systemowe** – rozumienie całego cyklu życia projektu badawczego (od koncepcji do komercjalizacji)
- **Buduj kompetencje komunikacyjne** – praca w tym obszarze wymaga współpracy z naukowcami, administracją i partnerami zewnętrznymi
- **Dbaj o znajomość regulacji** – zarówno krajowych, jak i międzynarodowych
- **Rozwijaj umiejętności organizacyjne i zarządcze**
- **Utrzymuj aktualną wiedzę o instrumentach finansowania badań**
- **Wzmacniaj kompetencje strategiczne** – rozumienie pozycji Instytutu w krajowym i międzynarodowym ekosystemie badań i innowacji
- **Rozwijaj orientację na potrzeby użytkowników wewnętrznych** – wspieraj naukowców i zespoły badawcze w sposób profesjonalny, responsywny i oparty na zrozumieniu specyfiki pracy badawczej
- **Buduj wiedzę o rynku, technologiach i otoczeniu instytucjonalnym** – korzystaj ze szkoleń, wydarzeń branżowych, spotkań z agencjami finansującymi, dostawcami, partnerami przemysłowymi, inkubatorami i akceleratorami
- **Dbaj o etykę zawodową i unikanie konfliktu interesów** – w szczególności w kontaktach z dostawcami, wykonawcami, partnerami biznesowymi i podmiotami zainteresowanymi dostępem do wyników badań, infrastruktury lub wiedzy rozwijanej w Instytucie.

5. Równość szans i wsparcie kobiet

ICHF stosuje zasadę **równego traktowania wszystkich pracowników**, niezależnie od płci, wieku, narodowości czy sytuacji rodzinnej. W kontekście kariery szczególne znaczenie ma **uwzględnianie przerw w karierze związanych z rodzicielstwem oraz promowanie kultury pracy sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym i prywatnym**.

W związku z tym Instytut uznaje, że **mobilność międzynarodowa**, która sama w sobie stanowi cenny atut na rynku akademickim i może pomóc w dalszym awansie zawodowym, **nie jest warunkiem koniecznym dla dalszego rozwoju kariery w IChF**. Aby pomóc w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, Instytut dopuszcza mobilność krajową/międzyinstytucjonalną jako wystarczającą do awansu między stanowiskami.

*W 2024 roku Dyrektor IChF ustanowił program „**Powroty IChF**” (Zarządzenia nr 57.2024 oraz nr 85. 2024). Program ten ma na celu ułatwienie pracownikom Instytutu powrotu do pracy naukowej po urloпах lub przerwach związanych z posiadaniem dziecka lub po dłuższej absencji chorobowej.*

Nabór wniosków odbywa się raz w roku w trybie konkursowym. Finasowanie ma formę grantu. Środki te mogą być przeznaczone m.in. na wynagrodzenia, realizację prac badawczych, zakup materiałów oraz udział w konferencjach i szkoleniach.

Dobre praktyki:

- Elastyczne podejście do wymogów czasowych przy ocenie dorobku
- Docenianie doświadczenia zdobytego podczas staży i zatrudnienia w krajowych instytucjach naukowych, bez traktowania mobilności międzynarodowej jako warunku koniecznego do rozwoju kariery
- Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacji i awansów
- Promowanie różnorodności płci w rolach kierowniczych i eksperckich
- Zapewnienie wsparcia w powrocie do pracy po przerwach związanych z opieką nad innymi członkami rodziny, w tym również poprzez dedykowany program „Powroty IChF”, umożliwiający powrót do intensywnej pracy naukowej

Warto wiedzieć: Uwzględnianie przerw w karierze nie jest przywilejem, lecz elementem równego traktowania – służy ocenie rzeczywistego potencjału naukowca, a nie jedynie formalnej ciągłości jego pracy.

6. Wsparcie rozwoju zawodowego

Instytut docenia mobilność pracowników, traktując ją jako istotny element rozwoju zawodowego, podnoszenia kompetencji oraz budowania międzynarodowych sieci współpracy.

Instytut uczestniczy w programie **ERASMUS+**, który finansuje mobilności pracowników w zakresie szkoleń i doskonalenia zawodowego, w tym krótkie okresy szkoleniowe, obserwacje, job-shadowing i podobne formy zdobywania doświadczenia zawodowego za granicą, jak również mobilności dydaktyczne nauczycieli akademickich (np. prowadzenie zajęć) – wszystko w ramach tzw. staff mobility.

Ponadto, w celu wsparcia pracowników w planowaniu mobilności, Instytut opracował **przewodnik „[Mobility Programmes – Guide for Researchers and PhD Students](#)”** prezentujący zewnętrzne źródła finansowania, **skierowany zarówno do naukowców, jak i pracowników realizujących ścieżkę badawczo-techniczną**, z uwzględnieniem instrumentów dostępnych dla obu grup.

Zespoły mogą też finansować szkolenia i mobilności z pozyskanych grantów oraz ze środków własnych zespołów. Specyficzne potrzeby szkoleniowe wymagające dodatkowego finansowania mogą być przedmiotem uzgodnień na poziomie kierownictwa Instytutu.

Załącznik 1. Minimalne poziomy kompetencji oczekiwane na poszczególnych stanowiskach naukowych zgodnie z „The European Competence Framework for Researchers”

1. Asystent

PROWADZENIE BADAŃ – Średniozaawansowany

Samodzielnie wykonuje zaplanowane zadania badawcze (eksperymenty, obliczenia, analizy) pod ogólnym nadzorem bardziej doświadczonego badacza.

ZARZĄDZANIE BADANIAMI – Podstawowy

Wspiera realizację projektu (prowadzenie notatek, raportowanie postępów, prosta organizacja pracy), ale nie odpowiada za całościowe planowanie badań.

WYWIERANIE WPŁYWU – Podstawowy

Współautorstwo w publikacjach i wystąpieniach konferencyjnych, podstawowa aktywność w upowszechnianiu wyników (np. przygotowanie materiałów do prezentacji).

ZARZĄDZANIE NARZĘDZIAMI BADAWCZYMI – Podstawowy

Korzysta z narzędzi badawczych, baz danych, oprogramowania i prostych zasad zarządzania danymi zgodnie z instrukcjami zespołu.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI – Podstawowy

Efektywnie współpracuje w zespole, stosuje się do ustalonych zasad komunikacji i obiegu informacji w grupie badawczej.

SAMOZARZĄDZANIE I ZDOLNOŚCI POZNAWCZE – Podstawowy

Potrafi organizować własną pracę w krótkim horyzoncie czasowym oraz przyjmować informacje zwrotne i wykorzystywać je do dalszego rozwoju.

2. Adiunkt

PROWADZENIE BADAŃ – Zaawansowany

Samodzielnie formułuje pytania badawcze, planuje i prowadzi badania oraz współtworzy koncepcje projektów w wybranym obszarze.

ZARZĄDZANIE BADANIAMI – Średniozaawansowany

Prowadzi lub współprowadzi mniejsze projekty badawcze, zarządza zadaniami w obrębie zespołu, dba o realizację harmonogramu i podstawowe ryzyka.

WYWIERANIE WPŁYWU – Średniozaawansowany

Regularnie publikuje jako (współ-)autor w czasopiśmie naukowych, prezentuje wyniki na konferencjach oraz angażuje się w dydaktykę lub szkolenia.

MANAGING RESEARCH TOOLS – Średniozaawansowany

Samodzielnie zarządza danymi w swoich projektach (np. plan zarządzania danymi, reprodukowalność), zna podstawy open science i ochrony własności intelektualnej.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI – Średniozaawansowany

Współpracuje w zespołach krajowych i międzynarodowych oraz zaczyna pełnić funkcję opiekuna/mentora młodszych członków zespołu (np. doktorantów).

SAMOZARZĄDZANIE I ZDOLNOŚCI POZNAWCZE – Średniozaawansowany

Planuje własny rozwój naukowy (publikacje, staże, granty), potrafi nadawać priorytety zadaniom i rozwiązywać typowe problemy badawcze.

3. Profesor instytutu

PROWADZENIE BADAŃ – Zaawansowany

Wyznacza kierunki badań w swojej niszy, inicjuje nowe projekty i odpowiada za ich poziom merytoryczny w skali zespołu lub jednostki.

ZARZĄDZANIE BADANIAMI – Zaawansowany

Samodzielnie zarządza projektami (w tym międzynarodowymi) oraz zespołem badawczym, planuje zasoby, identyfikuje ryzyka i nadzoruje realizację celów.

WYWIERANIE WPŁYWU – Zaawansowany

Regularnie publikuje w wysoko punktowanych czasopismach, pełni role redakcyjne lub recenzenckie, współtworzy programy dydaktyczne i szkolenia specjalistyczne.

ZARZĄDZANIE NARZĘDZIAMI BADAWCZYMI – Zaawansowany

Kształtuje standardy zarządzania danymi i wynikami badań w swoim zespole/jednostce, uwzględniając wymogi open science, ochrony IP i bezpieczeństwa.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI – Zaawansowany

Prowadzi mentoring i rozwija młodszych badaczy, buduje i utrzymuje sieci współpracy naukowej oraz bierze udział w pracach komisji i ciał kolegialnych.

SAMOZARZĄDZANIE I ZDOLNOŚCI POZNAWCZE – Zaawansowany

Świadomie planuje długofalowy rozwój swojej grupy badawczej, podejmuje decyzje strategiczne i potrafi integrować różne perspektywy naukowe.

4. Profesor

PROWADZENIE BADAŃ – Ekspert

Jest uznanym autorytetem w swojej dziedzinie, wyznacza kierunki badań na poziomie krajowym i/lub międzynarodowym oraz inspiruje nowe obszary badawcze.

ZARZĄDZANIE BADANIAMI – Ekspert

Kieruje złożonymi, często wielośrodkowymi projektami lub konsorcjami, współkształtuje agendy badawcze i polityki naukowe w szerszym wymiarze.

WYWIERANIE WPŁYWU – Ekspert

Posiada ugruntowany, szeroko rozpoznawalny dorobek, uczestniczy w gremiach eksperckich, komitetach redakcyjnych i panelach oceniających o znaczeniu międzynarodowym.

ZARZĄDZANIE NARZĘDZIAMI BADAWCZYMI – Zaawansowany lub Ekspert

Współtworzy lub opiniuje instytucjonalne/regionalne zasady zarządzania danymi, infrastrukturą i własnością intelektualną, promując dobre praktyki w tym obszarze.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI – Ekspert

Buduje i prowadzi sieci współpracy naukowej, jest mentorem liderów grup badawczych oraz odgrywa kluczową rolę w najważniejszych gremiach decyzyjnych.

SAMOZARZĄDZANIE I ZDOLNOŚCI POZNAWCZE – Ekspert

Kształtuje wizję rozwoju dyscypliny oraz instytucji, w której pracuje, a także wspiera projektowanie ścieżek kariery kolejnemu pokoleniu naukowców.