

Strategia wspomagania rozwoju doktorantów Politechniki Wrocławskiej

1. Umiejdzynarodowienie i mobilność

- a) Zwiększenie liczby doktorantów wyjeżdżających na naukowe staże krajowe i zagraniczne;
- b) Zwiększenie liczby zdobytych przez doktorantów grantów na staże zagraniczne (np. NCN, NAWA, Fulbright, Humboldt, DAAD) - stworzenie laureatom tych konkursów możliwości dzielenia się swoimi doświadczeniami z doktorantami;
- c) Zwiększenie liczby promotorów i promotorów pomocniczych z zagranicy (dopuszczenie udział zagranicznego promotora reprezentującego tę samą dyscyplinę co promotor krajowy) oraz wsparcie językowe w przypadku rozpraw pisanych w języku angielskim;
- d) Zwiększenie liczby artykułów ze współautorstwem doktorantów publikowanych we współpracy międzynarodowej;
- e) Uwzględnienie doktorantów w corocznych analizach dorobku i cytowań;
- f) Zwiększenie poziomu umiejdzynarodowienia Szkoły Doktorskiej:
 - i. Zwiększenie udziału wykładów profesorów wizytujących oraz stworzenie doktorantom możliwości bezpośredniego kontaktowania się z nimi,
 - ii. Zwiększenie liczby zagranicznych doktorantów,
 - iii. Zwiększenie liczby kursów w języku angielskim,
 - iv. Zwiększenie anglojęzycznego poziomu strony internetowej Szkoły Doktorskiej oraz szeroko rozumianych treści przekazywanych doktorantom-obcokrajowcom studiującym na PWr.

2. Kształcenie i rozwój

- a) Zwiększenie jakości i elastyczności kształcenia w Szkole Doktorskiej:
 - i. Dostosowanie oferty SNHiS i SJO do potrzeb doktorantów,
 - ii. Zapewnienie większej elastyczności w wyborze realizowanych kursów i form kształcenia, zamiast sztywnej siatki zajęć,
 - iii. Stworzenie szerokiej oferty kursów, prowadzonych przez najlepszych badaczy i dydaktyków z uczelni i spoza niej, a także specjalistów z otoczenia gospodarczego,
 - iv. Ułatwienie doktorantom procedury zgłaszania własnych propozycji nowych kursów,
 - v. Stworzenie systemu indywidualnych kursów dla doktoranta, u wybitnego specjalisty w PWr lub spoza PWr, realizowanych w formie eksternistycznej z konsultacjami i/lub egzaminem,
 - vi. Zniesienie minimalnego limitu osób potrzebnego do otwarcia kursu;

- b) Zwiększenie poziomu kompetencji miękkich doktorantów:
 - i. Organizacja szerokiej gamy szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz we współpracy z CWINT, AIP, SJO i SNHiS, z uwzględnieniem ich certyfikacji;
- c) zapewnienie dostępu do specjalistycznych programów w zakresie i na takich samych zasadach jak pracownicy.

3. Rola promotora

- a) Panel promotora - organizacja wydarzenia z udziałem doktorantów i profesorów uczelni poświęconego tematowi: roli promotora oraz relacji promotor-doktorant;
- b) Zwiększenie kompetencji promotorów poprzez udział w specjalnie dedykowanych szkoleniach/panelach/warsztatach;
- c) Zwiększenie roli zespołu badawczego w kształtowaniu rozwoju doktoranta;
- d) Wymiana dobrych praktyk pomiędzy promotorami i zespołami badawczymi (katedrami) w zakresie: roli promotora, roli zespołu badawczego oraz finansowania działalności naukowej doktorantów;
- e) Rozpowszechnienie Kodeksu Dobrych Praktyk Promotora i Opiekuna Naukowego oraz stworzenie Kodeksu Dobrych Praktyk Doktoranta;
- f) Stworzenie na stronie Szkoły Doktorskiej profesjonalnych zakładerek zawierających informacje o potencjalnych promotorach i tematach rozpraw doktorskich.

4. Badania

- a) Większe otwarcie na potrzeby przemysłu:
 - i. Spotkania z potencjalnymi partnerami przemysłowymi,
 - ii. Zwiększenie liczby doktoratów realizowanych we współpracy z gospodarką (nie tylko w formie doktoratów wdrożeniowych),
 - iii. Uruchamianie badań mających na celu rozwiązanie zgłaszanych przez przemysł problemów;
- b) Zwiększenie liczby grantów ze środków zewnętrznych finansujących badania doktorantów:
 - i. Organizacja szkoleń dla doktorantów z zakresu pozyskiwania grantów przez: pracowników instytucji finansujących (np. NCN), doktorantów i młodych naukowców, którzy byli kierownikami grantów – wewnątrz uczelniana wymiana dobrych praktyk,
 - ii. Podniesienie świadomości doktorantów w zakresie możliwości pozyskiwania środków zewnętrznych oraz sensu ich pozyskiwania,
 - iii. Poprawa obsługi projektów m.in. w zakresie wsparcia językowego i graficznego;

- c) Utrzymanie i zwiększenie uczelnianego funduszu na badania dla młodych naukowców na wydziałach (dyscyplinach) – tzw. Młoda Kadra;
- d) Utworzenie konkursu na mikrogranty naukowe dla doktorantów szkoły doktorskiej;
- e) Zwiększenie liczby publikacji doktorantów w prestiżowych czasopismach i udziałów w prestiżowych konferencjach.

5. Finansowanie

- a) Utworzenie dodatkowego funduszu stypendialnego dla najlepszych doktorantów Szkoły Doktorskiej (na wzór wcześniejszego stypendium projakościowego);
- b) Zwiększenie minimalnej wysokości stypendium dla wszystkich doktorantów, do poziomu adekwatnego do kosztów życia we Wrocławiu (również we współpracy z miastem Wrocław);
- c) Zwiększenie kwoty przeznaczonej na finansowanie badań doktorantów:
 - i. Zachowanie finansowania dla młodych naukowców na wydziałach (w dyscyplinach) – tzw. Młoda Kadra (to samo co punkt 4c),
 - ii. Utworzenie konkursu na mikrogranty naukowe dla doktorantów szkoły doktorskiej (to samo co punkt 4d);
- d) Zwiększenie kwoty przeznaczonej na umiędzynarodowienie (publikacje, konferencje i staże):
 - i. Utworzenie funduszu finansowania publikacji ze współautorstwem doktorantów w prestiżowych czasopismach w formie open access,
 - ii. Przeznaczenie dodatkowych środków na umożliwienie doktorantom realizacji staży krótkookresowych (poniżej 1 miesiąca);
- e) uwzględnienie miejsc do pracy dla doktorantów (pokoje) w planach nowo budowanych i remontowanych budynków.