

Program mentoringu dla doktorantów Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie	
Faza 1	<p style="text-align: center;">Przygotowanie i wybór mentorów</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie listy potencjalnych mentorów (pracowników naukowo-dydaktycznych lub pracowników naukowych ZUT) posiadających doświadczenie i wiedzę w dyscyplinie, w której doktoranci prowadzą swoje prace badawcze. 2. Mentor powinien wykazać się odpowiednim doświadczeniem zawodowym, dorobkiem naukowym, kierowaniem projektami naukowymi lub doświadczeniem w opiece nad doktorantem. 3. W przypadku programu preferowany jest wybór mentora, który nie jest promotorem doktoranta. 4. Wyjaśnienie mentorom celów i oczekiwań programu oraz zasad współpracy z doktorantami.
Faza 2	<p style="text-align: center;">Spotkania wprowadzające</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacja spotkań wprowadzających dla doktorantów i mentorów w celu omówienia celów programu, roli mentora i oczekiwań wzajemnych. 2. Omówienie zasad programu oraz sposobu oceny postępów.
Faza 3	<p style="text-align: center;">Spotkania indywidualne</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdefiniowanie obszaru, w którym doktorant wymaga mentoringu oraz które pozwolą na rozwój jego kariery naukowej i osobistej. Przykłady obszarów, które może objąć mentoring: <ol style="list-style-type: none"> a) Rozwój umiejętności (mentoring doktoranta ma na celu rozwój umiejętności badawczych, np.: analiza danych, przygotowanie publikacji lub prezentacji naukowych, praca w zespole oraz umiejętności miękkich, np.: komunikacja zarządzanie czasem). b) Planowanie kariery (mentoring może pomóc doktorantowi w określeniu celów kariery naukowej, a także w wyborze ścieżki kariery). c) Kwestie osobiste (mentoring może pomóc w rozwiązywaniu problemów osobistych, takich jak stres, balansowanie pracy i życia prywatnego). 2. Możliwe jest również określenie mentoringu w innych obszarach, które będą ustalone pomiędzy doktorantem i mentorem. 3. Omówienie postępów doktorantów związanych w ustalonych obszarach wymagającymi wsparcia.
Faza 4	<p style="text-align: center;">Indywidualne cele</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Określenie indywidualnych celów i planów rozwoju zawodowego dla każdego doktoranta. 2. Wyznaczenie kroków potrzebnych do osiągnięcia tych celów oraz wsparcie w ich realizacji.
Faza 5	<p style="text-align: center;">Ocena postępów</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ocena postępów doktorantów w monitorowanych obszarach powinna być prowadzona regularnie. 2. Jeżeli jest to konieczne to mentor przy ocenie postępów powinien podać rekomendacje w celu osiągnięcia założonych celów i planów.
Faza 6	<p style="text-align: center;">Kontynuacja wsparcia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zapewnienie kontynuacji wsparcia po obronie pracy doktorskiej w celu umożliwienia doktorantom przejścia na rynek pracy.