



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 6 grudnia 2023 r.
(OR. en)

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2023/0285 (NLE)

15135/23
ADD 1

RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526

AKTY USTAWODAWCZE I INNE INSTRUMENTY

Dotyczy: Załączniki do ZALECENIA RADY w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie

ZAŁĄCZNIK I

Przykłady stanowisk dla naukowców w różnych sektorach zgodnie z profilami R1–R4

Z należywym uwzględnieniem kompetencji krajowych oraz w celu ułatwienia korzystania z odniesień do profili we wszystkich ofertach pracy skierowanych konkretnie do naukowców, w niniejszym załączniku przedstawiono przykłady dla każdego sektora, tak aby kariery naukowców były porównywalne i interoperacyjne we wszystkich sektorach zatrudnienia i we wszystkich państwach.

Zainteresowane podmioty powinny mieć na uwadze rozumienie definicji naukowca i jego profili zgodnie z pkt 1, 2, 5 i 6 zalecenia.

Tabela 1: Przykłady stanowisk w europejskich ramach kariery naukowej

R1 – Początkujący naukowiec	R2 – Uznany naukowiec
doctoral candidate	junior academic
junior academic	junior lecturer
junior research analyst	junior research analyst
junior research engineer	junior research engineer
junior researcher/scientist	junior researcher/scientist
junior scientific officer	junior scientific officer
research apprentice/intern	postdoctoral researcher

R3 – Doświadczony naukowiec	R4 – Wiodący naukowiec
accredited researcher	chief scientific officer
assistant professor	distinguished professor
associate professor	full professor
associate researcher	principal investigator
principal investigator	principal researcher/scientist
principal researcher/scientist	reader
reader	research fellow
research fellow	research professor
research specialist	research specialist
scientific councillor	scientific councillor
senior academic	senior academic
senior lecturer	senior lecturer
senior research and development associate	senior research and development associate senior research engineer
senior research engineer	senior researcher/scientist
senior researcher/scientist	senior scientific officer
senior scientific officer	

Jeśli chodzi o przykłady stanowisk naukowca w podziale na profile R1–R4 wymienione w tabeli 1, należy zaznaczyć, że:

- Te przykłady nie są wyczerpujące, lecz służą do wskazania rodzajów tytułów dla naukowców w profilach R1–R4 i we wszystkich sektorach.
- Przykłady obejmują jedynie tytuły w języku angielskim, chociaż uznaje się, że będą się one różnić w poszczególnych sektorach i państwach oraz w różnych językach.
- Niektóre stanowiska naukowców mogą występować w wielu profilach R1–R4, a decyzja o profilu będzie ustalana indywidualnie dla każdego przypadku i będzie zależeć od poziomu niezależności, doświadczenia i uznania.
- Ostateczna decyzja o tym, czy dana osoba i stanowisko są zgodne z R1–R4, będzie podejmowana indywidualnie dla każdego przypadku i będzie zależała od danej osoby i stanowiska.

ZAŁĄCZNIK II

Europejska karta naukowca

Europejska karta naukowca to zbiór zasad leżących u podstaw rozwoju atrakcyjnych karier naukowych w celu wspierania doskonałości w badaniach naukowych i innowacjach w całej Europie. W Europejskiej karcie naukowca (zwanej dalej „kartą naukowca”) skoncentrowano się na prawach i obowiązkach naukowców, pracodawców, grantodawców i decydentów. Zawarto w niej 20 kluczowych zasad. Zostały one sklasyfikowane w ramach następujących czterech filarów:

- a) etyka, rzetelność, płęć społeczno-kulturowa i otwarta nauka;
- b) ocena, rekrutacja i postęę w karierze naukowców;
- c) warunki pracy i praktyki;
- d) kariery naukowe i rozwój talentów.

Karta naukowca jest skierowana do wszystkich naukowców, sektorów, w których prowadzi się prace badawcze, i odpowiednich organizacji parasolowych (zainteresowanych stron): Powyższe obejmuje:

- a) naukowców we wszystkich sektorach – środowiskach akademickich oraz publicznych i prywatnych organizacjach prowadzących badania;

- b) pracodawców naukowców w sektorze publicznym i prywatnym;
- c) grantodawców w obszarze prac badawczych oraz naukowców w sektorze publicznym i prywatnym;
- d) decydentów zajmujących się politykami związanymi z powyższą kartą.

Przedmiotowa karta jest skierowana do naukowców ze wszystkich dyscyplin, w tym nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz nauk społecznych i humanistycznych. Obejmuje wszystkie rodzaje prac badawczych, od pionierskich, ukierunkowanych, strategicznych, stosowanych i bliskich rynkowi.

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA
2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
3. OTWARTA NAUKA
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI
5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI
6. NAUKOWIEC
7. SWOBODNY PRZEPIY W NAUKOWCÓW
8. ZRÓWNOWAŻONOŚĆ BADAŃ

Filar ten obejmuje podstawowe zasady z karty naukowca i wynikające z niej zobowiązanie do wspierania doskonałości w pracach badawczych, rozumianej w tym kontekście jako wspieranie najlepszych możliwych zespołów i projektów badawczych, wolnych od uprzedzeń ze względu na płeć i innych. Oczekuje się, że zasady objęte tym filarem przyczynią się do stworzenia podstaw wizji zrewitalizowanej europejskiej przestrzeni badawczej i zainspirują europejskich naukowców, pracodawców z obszaru prac badawczych, grantodawców oraz decydentów. Ze względu na przekrojowy charakter wszystkich tych wartości oczekuje się, że zostaną one włączone w główny nurt i uwzględnione przy wdrażaniu pozostałych zasad.

1. Etyka i rzetelność badawcza¹

Naukowcy powinni przestrzegać surowych zasad etyki i podchodzić do swojej pracy z uczciwością, rzetelnością, obiektywnością, bezstronnością i niezależnością, otwartą komunikacją, należytą starannością, sprawiedliwością i odpowiedzialnością wobec przyszłych pokoleń zajmujących się nauką. Są to podstawy odpowiedzialnych i godnych zaufania badań naukowych wolnych od niewłaściwych wpływów, w tym ingerencji zewnętrznej i konfliktu interesów. Stanowią one niezbędny warunek osiągnięcia doskonałości i fundament odpowiedzialności naukowców za ochronę przed stronniczością i skrótami metodycznymi.

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

¹ Rzetelność badawcza – Konkluzje Rady (przyjęte w dniu 1 grudnia 2015 r.) – dok. Rady 14853/15.

Główna odpowiedzialność za rzetelność badawczą spoczywa na samych naukowcach. Naukowcy powinni być wspierani przez instytucjonalną kulturę tego rodzaju rzetelności z myślą o tworzeniu i przestrzeganiu zasad, procedur i wytycznych, a także szkoleniach i mentoringu na podstawie wymiany najlepszych praktyk.

Aby wspierać dobre praktyki badawcze i kulturę rzetelności badawczej, wszystkie zaangażowane strony muszą wziąć pod uwagę szereg wymiarów, takich jak rzetelność badawcza w środowiskach badawczych, szkolenia i budowanie zdolności w zakresie rzetelności badawczej, procesy badawcze i polityki, w których uwzględniono rzetelność badawczą, dane, publikacje, upowszechnianie, przegląd, ocena i polityka redakcji. Należy również wdrożyć mechanizmy identyfikacji, zgłaszania i postępowania w przypadku nierzetelności badawczej.

Naukowcy powinni unikać plagiatu w jakiegokolwiek formie. Szczególną uwagę należy zwrócić na zasady wspólnej własności, gdy badania prowadzone są we współpracy z opiekunami lub innymi naukowcami – stosownie do dyscypliny – oraz na przepisy dotyczące własności intelektualnej. Powinno to dotyczyć wszystkich etapów procesu badawczego, w tym koncepcji, przygotowywania wniosków o finansowanie oraz opracowywania i dostarczania wyników. Konieczność potwierdzenia obserwacji przez wykazanie, że wyniki są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat, pod warunkiem że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone.

Etyka i rzetelność mają również ogromne znaczenie, gdy naukowcy pełnią rolę nadzorczą. Powinny być natychmiastowo stosowane, by zapewnić bezpieczne, inkluzywne i równe pod względem płci środowisko badawcze dla wszystkich zaangażowanych stron, zwłaszcza w przypadku dyskryminacji, molestowania seksualnego lub nękania psychicznego, utrudnień w nauce lub pracy badawczej lub nieuzasadnionego przywłaszczenia danych lub wyników badań.

2. Wolność badań naukowych

Wolność badań naukowych jest wspólną podstawową wartością oraz zasadą współpracy badawczej w obrębie europejskiej przestrzeni badawczej i z partnerami międzynarodowymi. W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic ludzkiej wiedzy, jednocześnie korzystając z wolności myśli, opinii i wypowiedzi, wolności formułowania pytań badawczych, wolności określania metod rozwiązywania problemów, wolności wyboru i rozwijania teorii, wolności kwestionowania ustalonego stanu wiedzy i przedstawiania nowych idei oraz wolności zrzeszania się w profesjonalnych lub przedstawicielskich organach akademickich. Naukowcy powinni mieć prawo do upowszechniania i publikowania wyników swoich badań, w tym w drodze szkolenia i nauczania. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieki naukowej/doradztwa/zarządzania) lub ograniczeń prawnych czy operacyjnych, np. ze względu na prawa własności intelektualnej, budżet lub infrastrukturę.

3. Otwarta nauka

Naukowcy powinni angażować się we wszystkie aspekty otwartej nauki¹, a ich pracodawcy i grantodawcy powinni im to ułatwiać. Naukowcy ci powinni dzielić się swoimi wynikami w sposób otwarty, np. za pośrednictwem otwartych danych i danych FAIR (możliwych do znalezienia, dostępnych, interoperacyjnych i nadających się do ponownego wykorzystania), otwartego dostępu do publikacji oraz otwartego oprogramowania, otwartych modeli i algorytmów. Powinni podejmować działania w celu zapewnienia odtwarzalności wyników badań. Powinni dążyć do stosowania metod otwartej nauki i angażować się w otwartą wzajemną ocenę. Pracodawcy i grantodawcy powinni wspierać i nagradzać prawdziwą kulturę otwartej nauki w całej Unii, w tym upowszechnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych, danych badawczych i innych produktów badań naukowych (tj. zgodnie z zasadą „otwarty w największym możliwym zakresie, zamknięty tylko w koniecznym”) oraz rozpowszechnianie i stosowanie zasad i praktyk otwartej nauki, a także zapewniać niezbędne narzędzia i infrastrukturę, uwzględniając jednocześnie różnice między dyscyplinami i różnice kulturowe, w tym wielojęzyczność, wspierając rozwój umiejętności w zakresie otwartej nauki oraz dalszy rozwój i integrację podstawowej infrastruktury cyfrowej i usług cyfrowych.

Nauka obywatelska

Naukowcy powinni w jak największym stopniu i w stosownych przypadkach włączać do swoich projektów naukę obywatelską. Oznacza to zaangażowanie obywateli w koncepcję, projektowanie i realizację projektów badawczych w dziedzinie STEM oraz nauk społecznych i humanistycznych. Jest to idealny sposób na demokratyzację nauki, budowanie zaufania do niej i wykorzystanie ogromnej inteligencji społecznej i wielkich zdolności na potrzeby realizacji doskonałych badań naukowych i innowacji.

¹ Przejście na system otwartej nauki – konkluzje Rady (przyjęte 27 maja 2016 r.) – dok. Rady 9526/16.

4. Równouprawnienie płci

Wszystkie zainteresowane strony powinny wspierać równouprawnienie i równowagę płci w zespołach badawczych, organach zarządzających i decyzyjnych, komisjach rekrutacyjnych i ds. awansów oraz grupach doradczych. Obejmuje to wspieranie integracji aspektu płci w badaniach, nauczaniu i innowacjach w celu poprawy jakości i doskonałości naukowej oraz znaczenia społecznego tworzonej wiedzy. Równouprawnienie płci ma również na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Równouprawnienie płci należy rozumieć z perspektywy interseksyjnej, w ramach której różne systemy władzy przebiegają między płcią a innymi kategoriami społecznymi i tożsamościami i wzajemnie się wzmacniają. Trwałe zmiany instytucjonalne, ukierunkowane za pośrednictwem planów dotyczących równowagi płci¹ lub podobnych, które umożliwiają właściwe zgłaszanie naruszeń i obejmują systemy monitorowania oraz oceny, są odpowiednimi mechanizmami promowania równouprawnienia płci.

Kluczowym elementem transformacji kultury organizacji na rzecz promowania równouprawnienia płci jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Jest ona istotna zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn i obejmuje zapewnienie, aby wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie wsparcie, aby mogli rozwijać swoją karierę zawodową równoległe do obowiązków osobistych, które mogą mieć poza miejscem pracy, w tym obowiązków opiekuńczych.

¹ Zob. komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM(2020) 152 final.

5. Uwzględnianie różnorodności

Podstawową zasadą europejskiej przestrzeni badawczej jest uwzględnianie różnorodności w szerokim znaczeniu, w tym pod kątem płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, różnorodności społecznej, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej oraz zwalczanie dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu. Pracodawcy i grantodawcy powinni uwzględniać różnorodność wśród swoich naukowców, ponieważ różne doświadczenia życiowe dodają cenne perspektywy do projektów badawczych. Zróżnicowanie uczestników może również wpływać na wyniki badań, które mają zastosowanie w różnorodnych społeczeństwach na świecie. Potrzebne jest również uznanie nieświadomych uprzedzeń, na przykład przy zatrudnianiu, przyznawaniu awansów i ocenie zadań, oraz kompensowanie ich tam, gdzie to możliwe, szczególnie w dziedzinie nauki.

6. Naukowiec

Wszyscy naukowcy angażują się w opracowywanie lub tworzenie nowej wiedzy naukowej opartej na oryginalnych koncepcjach lub hipotezach. Naukowcy to profesjonalści, których praca powinna być ceniona, niezależnie od sektora ich działalności. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich, i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym.

Pracodawcy i grantodawcy powinni promować i wspierać nielinearne i wielopoziomowe ścieżki kariery, rozumiane jako ścieżki, które charakteryzują się mobilnością geograficzną, dyscyplinarną, międzysektorową i międzyorganizacyjną, np. oddelegowaniami. Powinni również zachęcać do tworzenia ścieżek hybrydowych, łączących jednocześnie różne sektory, które to ścieżki należy traktować na równi z linearnymi ścieżkami kariery.

Profesjonalne podejście

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować istotność swoich badań dla społeczeństwa poprzez umożliwienie lepszego zrozumienia świata, i nie powielają niepotrzebnie badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu. Wiąże się to ze skuteczną waloryzacją wyników badań.

Powinna mieć miejsce jasna komunikacja między naukowcami a pracodawcami, grantodawcami lub opiekunami, gdy projekt badawczy jest opóźniony, przeddefiniowany lub ukończony; wymagane jest powiadomienie, jeśli projekt badawczy ma zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z dowolnego powodu.

Odpowiedzialność

Bycie odpowiedzialnym oznacza branie odpowiedzialności za swoje działania podczas prowadzenia badań. Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec społeczeństwa. Naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować podczas wszelkich uzasadnionych audytów ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Oczekiwanie to wymaga od naukowców, aby służyli jako przykłady etycznego zachowania dla innych naukowców oraz szerszego społeczeństwa.

Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione do celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz. Jest to również ważne z myślą o tym, aby dane były otwarte i pomagały zapewnić powtarzalność wyników.

7. Swobodny przepływ naukowców

Pracodawcy i grantodawcy powinni promować swobodny przepływ naukowców, wiedzy i technologii naukowej, jednocześnie przyciągając talenty i unikając potencjalnego drenażu talentów. Powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i transdyscyplinarnej jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery oraz w pełni doceniać i uznawać wszelkie doświadczenia związane z mobilnością w ramach własnego systemu postępu i oceny kariery. Dowiedziono, że mobilność wirtualna stanowi ważny atut i można ją również wziąć pod uwagę. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

8. Zrównoważoność badań

Naukowcy, pracodawcy i grantodawcy powinni propagować zrównoważoną realizację działań badawczych zgodnie z obowiązującymi i przyszłymi inicjatywami politycznymi przyjętymi na rzecz postępu społecznego, takimi jak Europejski Zielony Ład, Agenda 2030 oraz cele zrównoważonego rozwoju ONZ. Naukowcy powinni być wspierani przez instytucjonalną kulturę zrównoważonego zarządzania badaniami, a także szkolenia i mentoring na podstawie wymiany najlepszych praktyk. Powinni oni odgrywać wiodącą rolę w ograniczaniu emisji dwutlenku węgla w sposób, który stanowi pozytywny przykład dla innych członków społeczności badawczej.

Jako punkt odniesienia można wykorzystać kartę zielonych działań „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA) Komisji Europejskiej, opracowaną w ramach tych działań.

FILAR 2 – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

1. OCENA NAUKOWCÓW
2. REKRUTACJA
3. DOBÓR KADR
4. POSTĘP W KARIERZE

Ocena naukowców powinna służyć zapewnieniu równego uznawania i premiowania karier naukowców niezależnie od sektora zatrudnienia lub działalności i obejmować bezstronne podejście ukierunkowane na talenty. Polityki sprawiedliwej rekrutacji i doboru kadr naukowców mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia otwartego rynku pracy dla naukowców oraz przyczynią się do rozwoju europejskiej przestrzeni badawczej.

1. Ocena naukowców

Ocena naukowców powinna umożliwiać ewaluację osiągnięć naukowców i badań w celu uzyskania najwyższej jakości i największego wpływu. Wymaga to uznawania coraz bardziej zróżnicowanej działalności badawczej oraz coraz bardziej zróżnicowanych praktyk badawczych i produktów badań naukowych. W związku z tym podstawę oceny powinna stanowić przede wszystkim ocena jakościowa, w przypadku której kluczowe znaczenie ma wzajemna ocena i ocena przez innych stosownych ekspertów, wspierana przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych. Należy również docenić wkład w innowacje, zwłaszcza w przypadku kandydatów wywodzących się ze środowiska przemysłowego.

Pracodawcy i grantodawcy powinni wspierać system oceny i wynagradzania naukowców, w którym uwzględnia się ogólną jakość wpływu naukowców na społeczeństwo, naukę i innowacje, różnorodność prowadzonych działań, praktyki na rzecz otwartej nauki oraz wartość mobilności geograficznej, interdyscyplinarnej i międzysektorowej. System taki powinien:

- a) opierać się na bezstronnej ocenie jakościowej dokonywanej przez innych naukowców i stosownych ekspertów, wspieranej przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych;
- b) obejmować premiowanie jakości i poszczególnych potencjalnych skutków badań dla społeczeństwa, nauki i innowacji;

- c) obejmować uznawanie różnorodności produktów (m.in. publikacji, zbiorów danych, oprogramowania, metodyk, protokołów, patentów, modeli, teorii, algorytmów, obiegu zadań, pokazów, strategii, wkładu w politykę), różnorodności działań (m.in. mentoringu, nadzoru nad badaniami, ról przywódczych, przedsiębiorczości, zarządzania danymi FAIR zgodnie z zasadami: możliwe do znalezienia, dostępne, interoperacyjne i możliwe do ponownego wykorzystania, wzajemnej oceny, nauczania, waloryzacji wiedzy, współpracy między przemysłem a środowiskiem akademickim, wsparcia na rzecz kształtowania polityki opartej na dowodach, interakcji ze społeczeństwem, zarządzania i przywództwa, nadzoru, pracy zespołowej, usług dla społeczeństwa, komunikacji naukowej i rygoru metodologicznego) i różnorodności praktyk (m.in. otwartej nauki, wczesnego udostępniania wiedzy i danych, otwartej współpracy), a także wszystkich doświadczeń związanych z mobilnością, w tym mobilnością geograficzną, międzyinstytucjonalną, międzysektorową, inter- i transdyscyplinarną;
- d) umożliwić zapewnienie, aby działalność naukowca spełniała wysokie standardy etyki i rzetelności, aby w jej ramach właściwie prowadzono badania i ceniono dobre praktyki, w tym otwarte praktyki w zakresie udostępniania wyników badań i metodyk, gdy tylko jest to możliwe;
- e) obejmować stosowanie kryteriów i procesów oceny, w ramach których respektuje się różnorodność dyscyplin badawczych i kontekstów krajowych;
- f) pozwalać na wspieranie różnorodności profili i ścieżek kariery naukowców oraz docenianie indywidualnego wkładu, ale także roli zespołów, współpracy i interdyscyplinarności;

g) służyć zapewnieniu równowagi i równouprawnienia płci, równych szans i inkluzywności.

Aby zapewnić spójność we wdrażaniu tych zasad, pracodawcy i grantodawcy powinni wspierać ustawiczne szkolenie podmiotów zaangażowanych w proces oceny i premiowania.

2. Rekrutacja

Zgodnie z zasadami wolności akademickiej i autonomii instytucjonalnej zaleca się, aby pracodawcy i podmioty finansujące ustanowiły otwarte, przejrzyste i oparte na osiągnięciach procedury rekrutacyjne i doboru personelu, bez karania za przerwy w karierze zawodowej lub nielinearne, wielopoziomowe i hybrydowe ścieżki kariery. W ramach powyższych procedur należy dążyć do doskonałości, równouprawnienia płci i różnorodności oraz powinny one być dostosowane do rodzaju stanowiska, którego dotyczy ogłoszenie. Ogłoszenia powinny zawierać kompleksowy opis wymaganej wiedzy i kompetencji, w tym opis warunków pracy i uprawnień, perspektyw rozwoju zawodowego oraz przegląd harmonogramu. Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz o perspektywach rozwoju zawodowego. Należy również informować członków komisji o uczciwych zasadach rekrutacji i szkolić ich w tym zakresie.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być penalizowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie – jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, o które się ubiegają.

Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego sytuacji lub reputacji instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można uzyskać na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także doceniać i uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

3. Dobór kadr

W ramach rekrutacji w procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność – ocenianą na podstawie innowacyjnych metod, podejść i wyników badań – oraz poziom niezależności. Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodną wiedzę specjalistyczną, różnorodne kompetencje i doświadczenia istotne dla oceny kandydata. Komisje te powinny również wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, w tym z osób pochodzących z innych krajów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy lub rozmowy przez internet z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni, zwłaszcza w celu minimalizacji uprzedzeń ze względu na płeć lub wszelkich innych potencjalnych nieświadomych uprzedzeń. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy powiadomić wszystkich kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań o pracę.

Niedyskryminacja

Grantodawcy i pracodawcy nie powinni w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

4. Postęp w karierze

Grantodawcy i pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny wyników ich pracy przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Nielinearne i wielopoziomowe ścieżki kariery, charakteryzujące się mobilnością geograficzną, sektorową i międzyorganizacyjną, lub ścieżki hybrydowe charakteryzujące się jednoczesnym łączeniem sektorów, zasługują na pełne uznanie i uwzględnienie na równi z linearną ścieżką kariery, rozumianą jako liniowa progresja z jednego stanowiska na drugie, zwykle w tej samej dziedzinie lub dyscyplinie.

Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólny potencjał naukowców, ich kreatywność badawczą, wyniki ich badań (np. publikacje, dane, oprogramowanie, modele, algorytmy, metody, protokoły, patenty, wkład w politykę), ich działalność (np. zarządzanie i przywództwo, nauczanie/wykłady, wzajemną ocenę, nadzór, mentoring, przedsiębiorczość, waloryzację wiedzy, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, usługi dla społeczeństwa, komunikację naukową i interakcję ze społeczeństwem), ich sposób postępowania w kontekście badań (np. etykę i uczciwość, rygor metodologiczny, wczesne udostępnianie wiedzy i danych, otwartą współpracę) oraz ich mobilność i powinny być brane pod uwagę w kontekście postępu w karierze.

Potrzebny jest przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system awansu zawodowego i postępu w karierze z myślą o wspieraniu karier w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk. W tym celu na poziomie państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe można rozważyć opracowanie systemów zbliżonych do modelu dożywotnich karier naukowych (ang. *tenure track*), rozumianych jako zdefiniowane ramy, w których umowy o pracę na czas określony dają perspektywę awansu na stałe stanowisko pod warunkiem pozytywnej oceny.

Współautorstwo

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, współwynalazcy patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów. Powinny one również oferować naukowcom, zwłaszcza na wczesnym etapie kariery, szkolenia i warsztaty na temat etycznych aspektów autorstwa, w tym rozumienia indywidualnego wkładu oraz ich praw i obowiązków.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie stosowne doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

FILAR 3 – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE
2. STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW

U podstaw ram polityki Unii w zakresie kariery naukowej powinna leżeć poprawa warunków pracy naukowców. W tym obszarze zaproponowano kilka działań, które mają przyczynić się do stabilności zatrudnienia i do określenia praw i obowiązków pracowniczych naukowców, z zastrzeżeniem przepisów i okoliczności krajowych. Podkreślono również potrzebę rozwijania przez pracodawców i grantodawców kultury badawczej na rzecz doskonałości badawczej i ułatwiania rozwoju społeczności naukowej.

1. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie

Grantodawcy i pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców z niepełnosprawnościami, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne i dostępne, aby możliwe było skuteczne prowadzenie badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi i sytuacją panującą w kraju oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie warunków pracy umożliwiających łączenie życia osobistego, rodziny, opieki, dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo, a także ogólnego dobrostanu, bez uszczerbku dla kariery naukowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu rozwiązania. Pracodawcy powinni zapewnić warunki i środowisko pracy promujące zdrowie psychiczne i dobrostan naukowców, w tym odpowiednie procedury zapobiegania przemocy ze względu na płeć, między innymi molestowaniu seksualnemu, oraz zwalczania tych zjawisk.

Środowisko badań naukowych

Pracodawcy i grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie jak najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych, oraz najwyższy poziom zdrowia i bezpieczeństwa zgodnie z przepisami unijnymi, krajowymi i sektorowymi. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac. W szczególności ważne jest posiadanie wykwalifikowanego personelu pomocniczego (np. menedżerów i administratorów badań naukowych).

Skargi/apelacje

Grantodawcy i pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z właściwymi krajowymi, unijnymi lub międzynarodowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronnego rzecznika, który rozpatrywałby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami (R1)/uznanymi naukowcami (R2). Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości warunków i środowiska pracy.

Uczestnictwo w zarządzaniu organizacją

Grantodawcy i pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Finansowanie i wynagrodzenia

Grantodawcy i pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom, niezależnie od ich statusu, sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagrodzenia (finansowanie i wynagrodzenia) wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłki chorobowe, opieka zdrowotna i zasiłki rodzicielskie, uprawnienia emerytalno-rentowe oraz zasiłki dla bezrobotnych, emerytury i renty wdowie, renty inwalidzkie oraz świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi układami zbiorowymi. Warunki te powinny obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców (R1), proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i zakresu obowiązków. Naukowcy powinni być świadomi swoich praw i obowiązków, jeżeli chodzi o sposób obliczania ich wynagrodzenia, a także powinni otrzymać przejrzyste informacje na temat praw do ochrony socjalnej, takich jak krajowe uprawnienia emerytalno-rentowe.

2. Stabilność zatrudnienia

Pracodawcy i grantodawcy powinni podjąć zdecydowane działania, aby przeciwdziałać zjawisku prekarności zatrudnienia i wspierać bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Mogłoby to, na zasadzie dobrowolności, obejmować ustanowienie maksymalnego progu liczby umów na czas określony w ogólnych zasobach kadrowych naukowców w danej organizacji. Niezależnie od tego, czy realizowane prace badawcze mają charakter stały, długoterminowy lub są to prace o wysokiej powtarzalności, jako odpowiedni instrument zaleca się umowy na czas nieokreślony. Naukowcy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony powinni móc korzystać ze specjalnych usług w zakresie rozwoju kariery i doradztwa, aby zapewnić sobie ciągłość kariery.

Naukowcy na wczesnym etapie kariery (R1-R2)

W środowisku akademickim szczególnie problem stanowi prekarność zatrudnienia. Aby przeciwdziałać takiej sytuacji, zaleca się wdrożenie – z zastrzeżeniem krajowych przepisów i okoliczności – szczególnych środków wspierających naukowców na wczesnym etapie kariery w zakresie zapewnienia początkującym naukowcom (R1) ochrony socjalnej i warunków pracy mających zastosowanie do naukowców na innych etapach kariery zawodowej oraz zapewnienia im odpowiednich dochodów, promowania zaangażowania naukowców na wczesnym etapie kariery w zespoły badawcze, przy czym należy nie dopuszczać do sytuacji, gdy wymaga się od nich wykonywania zadań niezwiązanych z ich wykształceniem naukowym, a także uznawania ich międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i geograficznej mobilności, w tym mobilności wirtualnej. Ponadto instytucje mianujące naukowców powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania uznanych naukowców (R2), w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju na podstawie umowy na czas określony lub stałego etatu.

Pracodawcy i grantodawcy powinni dołożyć wszelkich starań, aby informować naukowców na wczesnym etapie kariery o możliwościach kariery w środowisku akademickim i poza nim, oferując im szeroki zakres możliwości rozwoju zawodowego, zwłaszcza na etapie R2, bardziej przejrzyste i przewidywalne perspektywy kariery oraz możliwości uczenia się w miejscu pracy w różnych sektorach.

3. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej powinni znać krajowe, sektorowe lub instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Pracodawcy i grantodawcy powinni przedstawić kopie tych dokumentów w języku angielskim. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów, osiągając wymagane wyniki (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, nowe produkty itp.), które określono w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Ze względu na coraz większy nacisk na bezpieczeństwo wiedzy, naukowcy powinni zawsze stosować zasady bezpieczeństwa pracy zgodnie z odpowiednimi przepisami krajowymi i unijnymi, czyli m.in. stosować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz usuwania skutków cyberataków i awarii informatycznych, np. przez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego i unijnego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do tych przepisów.

4. Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni praktykować otwartą naukę, aby zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane, udostępniane publicznie i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym i, w stosownych przypadkach, komercjalizowane. Od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnianiu, aby prace badawcze były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić naukowcom ułatwienia w tym zakresie przez odpowiednie szkolenia w zakresie umiejętności oraz dostęp do odpowiedniego finansowania, infrastruktury i wsparcia. Pracodawcy i grantodawcy powinni wyrażać uznanie dla zaangażowania naukowców w praktyki oparte na otwartej nauce, zachęcać do takiego zaangażowania i wynagradzać je podczas rekrutacji, postępu w karierze i oceny programów finansowania.

Aktywa intelektualne, w tym prawa własności intelektualnej

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie z tytułu korzyści płynących z wykorzystywania – o ile ma ono miejsce – wyników swoich działań w zakresie badań naukowych i innowacji, w stosownych przypadkach, poprzez zagwarantowanie współwłasności praw własności intelektualnej, takich jak prawo autorskie. Pracodawcy i grantodawcy powinni wyraźnie uwzględnić ten aspekt w swojej strategii zarządzania aktywami intelektualnymi, którą powinni udostępnić publicznie. Strategia zarządzania aktywami intelektualnymi powinna obejmować tworzenie wszystkich rodzajów aktywów intelektualnych (w tym recenzowanych publikacji, danych, wiedzy fachowej, norm), zarządzanie nimi i ich wykorzystanie oraz wspierać praktyki oparte na otwartej nauce.

Strategia powinna wyraźnie odnosić się do przepisów dotyczących własności oraz praw dostępu przysługujących naukowcom lub, jeżeli ma to zastosowanie, pracodawcom lub innym stronom, w tym partnerom przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania badawcze były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem obywatelskim i obywatelami pomoże naukowcom lepiej zrozumieć ich zainteresowanie priorytetami prac badawczych i obawy społeczeństwa, a także wykorzystać, w stosownych przypadkach, potencjał współprojektowania i współtworzenia ze społeczeństwem.

FILAR 4 – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

1. OCENA RÓŻNORODNYCH KARIER NAUKOWYCH
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY
4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING

Spółeczność naukowa jest zróżnicowana pod względem talentów, umiejętności, kompetencji oraz zdolności i ról. Im więcej z tych talentów otrzyma wsparcie i będzie rozwijanych, tym lepsza będzie jakość prac badawczych i znaczenie społeczne zdobytej wiedzy. Zachęcanie do ustawicznego rozwoju zawodowego wraz ze szkoleniem w zakresie umiejętności jest potrzebne, aby utrzymać kompetencje i zapewnić naukowcom szerokie możliwości zatrudnienia w sektorach publicznym i prywatnym.

1. Ocena różnorodnych karier naukowych

Pracodawcy i grantodawcy powinni uznać, że kariera naukowców może być bardzo zróżnicowana, zarówno pod względem prac badawczych, jak i innych funkcji. Różnorodność zazwyczaj obejmuje mobilność we wszystkich jej formach: mobilność na poziomie międzynarodowym i krajowym, mobilność międzysektorową, międzyinstytucjonalną, interdyscyplinarną i transdyscyplinarną oraz mobilność wirtualną. Wymaga to oceny jakości opartej w większym stopniu na talentach i uwzględniającej różnorodność, propagowania odpowiedzialnego stosowania mierników, uwzględnienia zróżnicowanego wkładu i jego potencjalnych skutków, różnych działań i praktyk, takich jak między innymi nauczanie i umiejętności, wzajemna ocena, zarządzanie i przywództwo, nadzór, mentoring, waloryzacja wiedzy oraz transfer technologii, przedsiębiorczość i współpraca z przemysłem, kształtowanie polityki opartej na dowodach, komunikacja naukowa i interakcja ze społeczeństwem, praktyki na rzecz otwartej nauki, nauka zespołowa oraz mobilność.

Pracodawcy i grantodawcy powinni wprowadzić środki mające na celu uświadomienie naukowcom, w szczególności na wczesnym etapie kariery, możliwości dostępnych we wszystkich istotnych sektorach oraz propagowanie kultury dywersyfikowania karier służącej lepszemu rozwojowi osobistemu i zawodowemu. W tym celu konieczne będzie doradztwo zawodowe, mentoring i usługi wsparcia, aby stymulować mobilność międzysektorową, interdyscyplinarną i geograficzną, oraz tworzenie i rozwijanie działalności gospodarczej.

2. Rozwój kariery zawodowej i doradztwo zawodowe

Pracodawcy i grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, szczegółową strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę o pracę na czas określony. W tym kontekście należy wspierać naukowców w opracowaniu indywidualnego planu kariery w celu określenia niezbędnego szkolenia i prac badawczych koniecznych do osiągnięcia ich celów zawodowych. W strategii tej należy uwzględnić dostępność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie do osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym poprzez motywowanie pracowników naukowych oraz przyczynianie się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami, a także wykazywać się proaktywną postawą i odpowiedzialnością za rozwój własnej kariery.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić naukowcom w instytucjach, których to dotyczy, albo w ramach współpracy z innymi strukturami, dostępne i aktualne poradnictwo zawodowe i pomoc w postaci pośrednictwa pracy, udzielając informacji, wskazówek i wsparcia w rozwoju kariery zawodowej, zarówno w ramach danej instytucji, jak i poza nią. Tego rodzaju wsparcie należy zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, jaką są związani.

3. Ustawiczny rozwój zawodowy

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni aktywnie szukać możliwości stałego rozwoju przez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji oraz otrzymywać takie możliwości od swojego pracodawcy/grantodawcy. 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. Należy zwrócić szczególną uwagę na szkolenie początkujących naukowców (R1), z których większość stanowią doktoranci na początku kariery naukowej.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Grantodawcy i pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Pracodawcy i grantodawcy powinni podjąć działania, aby wspierać opracowywanie i organizowanie ukierunkowanych szkoleń, aby zachęcić naukowców do podnoszenia kwalifikacji i zmiany kwalifikacji w perspektywie uczenia się przez całe życie, a także aby promować mobilność międzysektorową i interdyscyplinarną. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans zatrudnienia.

Pracodawcy i grantodawcy powinni przypisać odpowiednie znaczenie potrzebie wspierania u naukowców kompetencji w zakresie przedsiębiorczości, aby umożliwić osobom rozpoczynającym karierę w dziedzinie przedsiębiorczości połączenia ich zdolności do tworzenia wiedzy z biegłością w zakresie waloryzacji wiedzy, przekształcania innowacyjnych pomysłów w biznes oraz wspierania innowacji i postępu.

Pracodawcy i grantodawcy powinni podjąć działania zapewniające, aby kształcenie doktorantów było kompatybilne z interoperacyjnymi karierami we wszystkich odpowiednich sektorach oraz z praktykowaniem otwartej nauki, w tym dzięki wykorzystaniu europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp), zasad innowacyjnego szkolenia doktorantów, Europejskiego kodeksu postępowania w zakresie rzetelności badawczej oraz wielu innych przyszłych inicjatyw podejmowanych w celu zwiększenia umiejętności przekrojowych naukowców.

Walidacja umiejętności

W ramach zwiększania zakresu umiejętności naukowców pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę szkolenia formalnego i nieformalnego, w tym umiejętności i szkoleń w miejscu pracy, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej. Ocena powinna być przeprowadzana w sprawiedliwy i przejrzysty sposób i w rozsądnym terminie.

Nauczanie

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i rozpowszechniania wiedzy i stanowi cenną możliwość w ramach ścieżki kariery zawodowej naukowca. W nauczaniu powinno się czerpać korzyści z wiedzy naukowej i wykorzystywać ją, a także propagować zainteresowanie pracami badawczymi wśród studentów. Należy w pełni wspierać i uznawać zaangażowanie naukowców w nauczanie, które może zmieniać się w różnych momentach kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy poświęcić naukowcom na początku kariery zawodowej, zapewniając im odpowiednie wsparcie oraz dostosowanie obowiązków w zakresie nauczania, w tym prowadzenia wykładów, opieki dydaktycznej, nadzorowania i mentoringu, do prowadzonej przez nich działalności badawczej lub szkoleń naukowych, które przechodzą.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników od wczesnego etapu kariery naukowej. Należy również zapewnić, aby czas kadry z wyższym stopniem naukowym poświęcony na szkolenia i mentoring naukowców na wczesnym etapie kariery (R1, R2) został uznany jako część zaangażowania tej kadry w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach kształcenia zawodowego podstawowego i w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

4. Nadzór naukowy i mentoring

Odpowiednie zarządzanie ludźmi i zespołami ma kluczowe znaczenie w środowiskach prac badawczych, ponieważ nauka jest z definicji wspólnym przedsięwzięciem. Należy wprowadzić niezbędne szkolenia, narzędzia i mechanizmy oceny, aby zapewnić, by starsi i wiodący naukowcy kierowali pracownikami i zespołami w sprawiedliwy i niedyskryminujący sposób, wolny od uprzedzeń ze względu na płeć i od innego rodzaju uprzedzeń, np. związanych z religią, orientacją seksualną, pochodzeniem rasowym lub etnicznym czy sytuacją społeczno-ekonomiczną itp., oraz aby byli w stanie ustanowić owocne i oparte na współpracy relacje z innymi naukowcami. Powinno to przyczynić się do stworzenia zdrowych, sprawiedliwych i kreatywnych środowisk, w których każda osoba jest szanowana, odpowiednio motywowana i uznana i wspiera się jej dobrostan.

Pracodawcy i grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę lub grupę osób, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy (R1) i uznani naukowcy (R2) w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków, oraz by zostali oni o tym powiadomieni.

Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy posiadają odpowiedni poziom wiedzy eksperckiej w zakresie nadzorowania prac badawczych i dysponują czasem i zaangażowaniem, by zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie; ponadto powinni zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Szczegółowe przepisy dotyczące integracji, wsparcia w zakresie badań i rozwoju kariery naukowców, ich mentoringu i dobrostanu, komunikacji i rozwiązywania konfliktów oraz szkolenia i rozwoju zawodowego opiekunów naukowych przedstawiono w wytycznych dotyczących nadzoru naukowego w ramach działania MSCA. Wytyczne MSCA dotyczące nadzoru naukowego są zbiorem zaleceń dla osób indywidualnych i instytucji otrzymujących finansowanie z MSCA. W wytycznych tych propaguje się skuteczny nadzór naukowy, mentoring i odpowiednie poradnictwo zawodowe.

Relacje z opiekunami naukowymi

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni posiadać zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału i korzystać w pełni z tych relacji. Opiekunowie naukowcy powinni również aktywnie wspierać w szczególności naukowców na wczesnym etapie kariery, organizując z nimi spotkania poświęcone udzielaniu informacji zwrotnych i promując działania szkoleniowe związane z ich pracą.

Tego rodzaju wsparcie obejmuje rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, i stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, celów pośrednich, rezultatów lub produktów badań naukowych.

Starsi pracownicy naukowci

Starsi pracownicy naukowci (R3 i R4) powinni zwracać szczególną uwagę na równoległość funkcji, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i powinni mieć dostęp do odpowiedniego szkolenia. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych starsi pracownicy naukowci powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi naukowcami (R1) i z uznanymi naukowcami (R2) w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój ich kariery. Wspieranie rozwoju kariery naukowców szczebla R1 i R2 przez przekazywanie im doświadczenia i wartości w zaufanym i poufnym otoczeniu jest wysoce odpowiedzialną rolą.
