



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 13.7.2023 r.
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

ZAŁĄCZNIKI

do

wniosku w sprawie ZALECENIA RADY

**dotyczącego europejskich ram mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie talentów
w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie**

ZAŁĄCZNIK I

Przykłady zawodów dla naukowców w różnych sektorach zgodnie z profilami R1–R4¹

R1 – Naukowiec na pierwszym etapie	R2 – Uznany naukowiec
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 – Doświadczony naukowiec	R4 – Wiodący naukowiec
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Te przykłady nie mają być wyczerpujące, ale służą do wskazania rodzajów tytułów dla naukowców w profilach R1–R4 i we wszystkich sektorach. Niektóre zawody 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. Niektóre przykłady (takie jak consultant i policy adviser/officer) uwzględniono przy założeniu, że dany zawód obejmuje rzeczywistą działalność badawczą. Profile R1–R4 mają znaczenie wyłącznie dla naukowców i nie są istotne z perspektywy zarządzania badaniami. Można rozważyć podobne rodzaje profili w odniesieniu do zarządzania badaniami, gdy kategoria ta zostanie odpowiednio określona.

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 karcie naukowca skoncentrowano się na prawach i obowiązkach naukowców, pracodawców, grantodawców i decydentów oraz zawarto 20 kluczowych zasad. Są one sklasyfikowane w ramach następujących czterech filarów:

- a) etyka, uczciwość, płęć społeczno-kulturowa i otwarta nauka;
- b) ocena i rekrutacja naukowców oraz system przebiegu i oceny kariery;
- 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):

- a) naukowców we wszystkich sektorach (środowisk akademickich, publicznych i prywatnych organizacji 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, matematyki (STEM) oraz nauk społecznych i humanistycznych, w tym sztuki. Obejmuje wszystkie rodzaje prac badawczych, od pionierskich, ukierunkowanych, strategicznych, stosowanych i bliskich rynkowi.

FILAR 1 – ETYKA, UCZCIWOŚĆ, PLEĆ SPOŁECZNO-KULTUROWA I OTWARTA NAUKA

1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA
2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
3. OTWARTA NAUKA
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI
5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI
6. ZAWÓD NAUKOWCA
7. SWOBODNY PRZEPŁYW 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 społeczno-kulturową 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 badawcza²**

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 zewnętrznej³ i konfliktu interesów), co jest niezbędnym warunkiem osiągnięcia doskonałości, a także wspierają odpowiedzialność naukowców za ochronę przed stronniczością i skrótami metodycznymi.

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych⁴ odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Główna odpowiedzialność za rzetelność badawczą spoczywa na samych naukowcach. Naukowcy powinni być wspierani przez instytucjonalną kulturę tego rodzaju rzetelności

² Konkluzje Rady – Rzetelność badawcza, 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/pl/pdf>

³ Zwalczanie ingerencji zagranicznej w badania naukowe i innowacje, Komisja Europejska (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ Przykładowo Europejskiego kodeksu postępowania w zakresie rzetelności badawczej, Zrzeszenie Europejskich Akademii Nauk (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>

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 nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiejkolwiek formie i muszą przestrzegać zasad dotyczących praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami lub innymi naukowcami (stosownie do dyscypliny). 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.

2) *Wolność badań naukowych*

Wolność badań naukowych jest wspólną podstawową wartością oraz zasadą współpracy badawczej w obrębie europejskiej przestrzeni badawczej i z partnerami międzynarodowymi⁵. 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 pomysłów 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 lub operacyjnych, np. ze względu na prawa własności intelektualnej, budżet lub infrastrukturę.

3) *Otwarta nauka*

Naukowcy powinni angażować się we wszystkie aspekty otwartej nauki⁶, 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, otwartego dostępu do publikacji, otwartego oprogramowania, otwartych modeli i algorytmów. Powinni podejmować działania w celu zapewnienia odtwarzalności wyników badań. Powinni dążyć do stosowania metodyk otwartej nauki i angażować się w otwartą wzajemną ocenę. Pracodawcy lub grantodawcy powinni wspierać i nagradzać prawdziwą kulturę otwartej nauki w całej Unii, w tym upowszechnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych, danych

⁵ Zob. art. 13 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i deklaracja z Bonn o wolności badań naukowych, przyjęta 20 października 2020 r. podczas konferencji ministerialnej w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej w Bonn, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁶ Konkluzje Rady, Przejście na system otwartej nauki, 9526/16, 27 maja 2016 r.

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, 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 tworzenie koncepcji, opracowywanie i wdrażanie projektów badawczych w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii, sztuki i matematyki (STEAM) oraz nauk społecznych i humanistycznych. Jest to idealny sposób na demokratyzację nauki, budowanie zaufania do niej i wykorzystanie ogromnej inteligencji społecznej i ogromnych zdolności na potrzeby realizacji doskonałych badań naukowych i innowacji.

4) *Równouprawnienie płci*

Wszystkie zainteresowane strony powinny wspierać równowagę płci w zespołach badawczych, organach zarządzających i decyzyjnych, komisjach rekrutacyjnych i ds. awansów oraz grupach doradczych. Obejmuje to również wspieranie integracji aspektu płci w badaniach, nauczaniu i innowacjach w celu poprawy jakości i doskonałości naukowej oraz znaczenia społecznego tworzonej wiedzy. Równość płci ma również na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego. Równość płci należy rozumieć z perspektywy intersekcyjnej, w ramach której różne systemy władzy przebiegają między płcią a innymi kategoriami społecznymi i tożsamościami i wzajemnie wzmacniają. Trwałe zmiany instytucjonalne, ukierunkowane za pośrednictwem planów dotyczących równowagi płci⁷ lub podobnych, które umożliwiają właściwe zgłaszanie naruszeń i obejmują systemy monitorowania oraz oceny, są odpowiednimi mechanizmami promowania równouprawnienia płci.

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 lub 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.

⁷ Zob. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl oraz <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

6) *Zawód naukowca*

Wszyscy naukowcy zaangażowani w tworzenie koncepcji lub nowej wiedzy powinni być uznani za profesjonalistów i odpowiednio traktowani. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, niezależnie od sektora działalności, tzn. na poziomie studiów doktoranckich, i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Pracodawcy i grantodawcy powinni promować i wspierać nielinearne i wielopoziomowe ścieżki kariery, które powinny charakteryzować się mobilnością geograficzną, dyscyplinarną, sektorową i międzyorganizacyjną (oddelegowanie). Powinni również zachęcać do tworzenia ścieżek hybrydowych, łączących jednocześnie różne sektory, które należy traktowane 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, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają niepotrzebnie przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

Powinna mieć miejsce jasna komunikacja między naukowcami a pracodawcami, grantodawcami lub opiekunami, gdy projekt badawczy jest opóźniony, przededefiniowany lub ukończony; wymagane jest powiadomienie, jeśli projekt badawczy ma zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego 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 z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli 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 dla 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*

Grantodawcy i pracodawcy powinni promować swobodny przepływ naukowców i innych osób zawodowo zajmujących się pracami badawczymi, wiedzy i technologii naukowej, jednocześnie przyciągając talenty i unikając potencjalnego drenażu talentów. Grantodawcy i pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzyinstytucjonalnej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej⁸ 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 przebiegu i oceny kariery. 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 Europejskim Zielonym Ładem, Agendą 2030 oraz celami 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 Zieloną Kartę działań „Maria Skłodowska-Curie”⁹ Komisji Europejskiej, opracowaną w ramach tych działań.

⁸ Tj. zdalnej współpracy przy pomocy sieci i infrastruktur elektronicznych.

⁹ Zielona Karta działań „Maria Skłodowska-Curie”, <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>

FILAR 2 – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ SYSTEM PRZEBIEGU I OCENY KARIERY

1. OCENA NAUKOWCÓW
2. REKRUTACJA
3. DOBÓR KADR
4. SYSTEM PRZEBIEGU I OCENY KARIERY

Ocena badań naukowych powinna służyć zapewnieniu równego uznawania i premiowanie 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 naukowców¹⁰

Ocena badań naukowych powinna umożliwiać ewaluację osiągnięć naukowców i badań w celu uzyskania najwyższej jakości i największego wpływu. Wymaga to uznawania coraz bardziej zróżnicowanych produktów badań naukowych, praktyk badawczych i coraz bardziej zróżnicowanej działalności badawczej, w tym współpracy, otwartego udostępniania wspomnianych produktów i zapewnienia wysokich standardów rzetelności badawczej. W związku z tym podstawę oceny powinna stanowić przede wszystkim ocena jakościowa, w przypadku której kluczowe znaczenie ma wzajemna ocena, wspierana przez odpowiedzialne stosowanie wskaźników ilościowych. Ocena powinna również obejmować szerszy zakres kryteriów oceny, takich jak nauczanie, zarządzanie i przywództwo, nadzór, mentoring, waloryzacja wiedzy, duch przedsiębiorczości i współpraca z przemysłem, praca zespołowa, usługi dla społeczeństwa, komunikacja naukowa i interakcja ze społeczeństwem oraz rygor metodologiczny i praktyki na rzecz otwartej nauki. Należy również docenić wkład w innowacje za pośrednictwem wynalazków lub rozwoju, 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 ocenie jakościowej dokonywanej przez innych naukowców, 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), działań (m.in. mentoringu,

¹⁰Porozumienie w sprawie reformy oceny badań naukowych (2022)
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

nadzoru nad badaniami, ról przywódczych, przedsiębiorczości, zarządzania danymi, wzajemnej oceny, nauczania, waloryzacji wiedzy, współpracy między przemysłem a środowiskiem akademickim, wsparcia na rzecz kształtowania polityki opartej na dowodach, interakcji ze społeczeństwem) i praktyk (m.in. wczesnego udostępniania wiedzy i danych, otwartej współpracy), a także wszystkich doświadczeń związanych z mobilnością;

- d) umożliwić zapewnienie, aby działalność zawodowa naukowca spełniała wysokie standardy etyki i uczciwości, w jej ramach premiowano właściwe prowadzenie badań i ceniono dobre praktyki, a w szczególności 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 równouprawnienia płci, równych szans i inkluzywności.

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

2) Rekrutacja

Pracodawcy lub grantodawcy powinni ustanowić procedury rekrutacji i doboru kadr, które są otwarte¹¹, przejrzyste i oparte na osiągnięciach, bez karania za przerwy w karierze zawodowej lub mobilność międzysektorową. 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 perspektywach rozwoju zawodowego.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, 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, którego dotyczy podanie o pracę.

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

¹¹Należy wykorzystać wszelkie dostępne narzędzia, oparte na sieci internetowej międzynarodowej lub globalnie dostępne zasoby, np. portal EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>

ocenie osiągnięć kandydata niż jego uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w 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 oraz poziom niezależności. Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodną wiedzę specjalistyczną, różnorodne kompetencje i doświadczenia istotne dla oceny kandydata. Komisje te powinny wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie 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.

Niedyskryminacja

Grantodawcy lub 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) System przebiegu i oceny kariery

Grantodawcy lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Wieloraka ścieżka kariery, charakteryzująca się mobilnością geograficzną, sektorową i międzyorganizacyjną (oddelegowania), lub ścieżki hybrydowe charakteryzujące się jednoczesnym łączeniem sektorów, zasługują na pełne uznanie i uwzględnienie na równi z linearną ścieżką kariery.

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, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Potrzebny jest przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system awansu zawodowego i przebiegu i oceny kariery z myślą o wsparciu kariery w środowisku akademickim, aż do najwyższych stanowisk¹². W tym celu na poziomie państw członkowskich i organizacji prowadzących badania naukowe można rozważyć przyjęcie systemów przypominających stanowiska z możliwością stałego zatrudnienia, które przewidziano jako umowy o pracę na czas określony z perspektywą 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 lub 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.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie 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.

¹² Zob. badanie „MORE4” (2021) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf

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

Poprawa warunków pracy naukowców powinna leżeć u podstaw ram polityki Unii w zakresie kariery naukowej. W tym obszarze zaproponowano kilka działań, które mają przyczynić się do stabilności zatrudnienia, określenia praw i obowiązków pracowniczych naukowców oraz zaspokojenia potrzeby rozwijania kultury badawczej na rzecz doskonałości badawczej i ułatwiania rozwoju społeczności naukowców przez pracodawców i grantodawców.

1) Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie

Grantodawcy lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców z niepełnosprawnościami, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne i dostępne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają wszystkim naukowcom pogodzenie życia osobistego i zawodowego¹³. 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 porozumienia. Pracodawcy powinni zapewnić środowisko pracy, w którym promuje się 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 lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie 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 lub sektorowymi. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac. W szczególności ważne jest posiadanie wykwalifikowanego personelu pomocniczego (np. specjalistów, w tym kierowników badań i administratorów).

Skargi/apelacje

Grantodawcy lub 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

¹³ Zob. SEC(2005) 260, „Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science” [„Kobiety i nauka: Doskonałe wyniki i innowacyjność – równość płci w dziedzinie nauki”].

naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a naukowcami na pierwszym etapie (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 środowiska pracy.

Uczestnictwo w zarządzaniu organizacją

Grantodawcy lub 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 jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji¹⁴.

Finansowanie i wynagrodzenia

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom, niezależnie od ich statusu, sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagrodzenia (finansowanie lub wynagrodzenia) wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłki chorobowe i rodzicielskie, uprawnienia emerytalno-rentowe oraz zasiłki dla bezrobotnych, 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 muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym naukowców na pierwszym etapie (R1), proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji lub 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 lub grantodawcy powinni podjąć zdecydowane działania, aby przeciwdziałać zjawisku niepewności zatrudnienia i wspierać bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, w tym w drodze ograniczonej maksymalnej łącznej długości umów o pracę na czas określony oraz zalecanego maksymalnego progu wynoszącego jedną trzecią umów o pracę na czas określony w ogólnych zasobach ludzkich naukowców danego pracodawcy. Niezależnie od tego, czy realizowane prace badawcze mają charakter stały, długoterminowy lub są to prace o wysokiej powtarzalności, odpowiednim instrumentem powinny być umowy na czas nieokreślony.

Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (R2)

¹⁴ W tym kontekście zob. także dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej – Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

Niepewność zatrudnienia stanowi szczególnie problem w środowisku akademickim. Aby przeciwdziałać takiej sytuacji i wspierać bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, instytucje mianujące naukowców ze stopniem doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora (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 nieokreślony lub stałego etatu.

3) *Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów*

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Pracodawca 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, opracowanie nowych produktów itp.), które określono w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

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 odzyskiwania danych utraconych wskutek cyberataków, awarii technologii informacyjnych, 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, skomercjalizowane. Od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, 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 otwartą naukę, zachęcać do niego i wynagradzać je podczas rekrutacji, przebiegu kariery i oceny programów finansowania.

Aktywa intelektualne, w tym prawa własności intelektualnej

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie z tytułu korzyści płynących z wykorzystywania (jeśli 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 lub 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 danych, wiedzy fachowej, norm), zarządzanie nimi i ich wykorzystanie oraz wspierać otwartą naukę.

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 porozumień¹⁵.

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.

¹⁵Dodatkowe zalecenia można znaleźć w zaleceniu Komisji w sprawie Kodeksu postępowania dotyczącego zarządzania aktywami intelektualnymi, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

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

Spoleczność 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 lub 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 pracami badawczymi i przywództwo w zakresie prac badawczych, nadzór, mentoring, waloryzacja wiedzy, duch przedsiębiorczości i współpraca z przemysłem, usługi dla społeczeństwa, komunikacja naukowa i interakcja ze społeczeństwem, rygor metodologiczny i praktyki na rzecz otwartej nauki, nauka zespołowa oraz mobilność.

Pracodawcy lub 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 lepszymu rozwojowi osobistemu i zawodowemu. W tym celu konieczne będzie doradztwo zawodowe i usługi wsparcia, aby stymulować mobilność międzysektorową, interdyscyplinarną i geograficzną oraz tworzenie i rozwijanie działalności gospodarczej.

2) Rozwój kariery zawodowej i doradztwo zawodowe

Pracodawcy lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, szczegółową strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie, 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

motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami, a także wykazywać się aktywną postawą i odpowiedzialnością za rozwój własnej kariery.

Pracodawcy lub 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 naukowców na pierwszym etapie (R1), z których większość stanowią doktoranci na początku kariery naukowej¹⁶.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Grantodawcy lub 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, w tym w formie mikropoświadczeń, aby zapewnić naukowcom możliwości 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 opracowane z myślą o interoperacyjnych karierach we wszystkich odpowiednich sektorach oraz o praktykowaniu otwartej nauki, w tym dzięki wykorzystaniu europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp) oraz wielu innych przyszłych

¹⁶Na przykład zob. Innovative Doctoral Training Principles [Zasady innowacyjnego kształcenia doktorantów] (2011) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, zasady z Salzburga (2016) https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, zasady z Hannoveru (2022) https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

inicjatyw podejmowanych przez Komisję w celu zwiększenia umiejętności przekrojowych naukowców.

Walidacja umiejętności

W ramach zwiększania zakresu umiejętności naukowców pracodawcy lub grantodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę szkolenia formalnego i nieformalnego, w tym umiejętności i szkoleń w miejscu pracy, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Ocena powinna być przeprowadzana w oparciu o zharmonizowane kryteria, 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 lub grantodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników od pierwszego etapu kariery naukowej. Należy również zapewnić, aby czas poświęcony na szkolenia i mentoring naukowców na pierwszym i drugim etapie (R1, R2) przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania 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 mają 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 pracownicy naukowcy i liderzy byli w stanie zarządzać pracownikami i zespołami w sprawiedliwy i niedyskryminujący sposób, wolny od dyskryminacji ze względu na płeć i innego rodzaju stronnictwo, oraz aby byli w stanie ustanowić owocne i współpracujące 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 ogólny dobrostan.

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę lub grupę osób, do której mogą zgłaszać się naukowcy na pierwszym etapie (R1) i uznani naukowcy (R2) w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych, 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, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz 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 „Maria Skłodowska-Curie” (MSCA)¹⁷. 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 możliwość skorzystania w pełni z tych relacji. Opiekunowie naukowcy powinni również aktywnie wspierać w szczególności początkujących naukowców, organizując z nimi spotkania poświęcone wymianie 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 naukowcy

Starsi pracownicy naukowcy (R3 i R4) powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, 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 naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z naukowcami na pierwszym etapie (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 szczególnie R1 i R2 przez przekazywanie im doświadczenia i wartości w zaufanym i poufnym otoczeniu jest wysoce odpowiedzialną rolą.

¹⁷ <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.