



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

ANEXE

la

**Propunerea de
RECOMANDARE A CONSILIULUI**

**privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din
domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului**

ANEXA I

Exemple de ocupații exercitate de cercetători în toate sectoarele, încadrate la profilurile R1-R4¹

R1 - cercetător debutant	R2 - cercetător recunoscut
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 - cercetător stabilit	R4 - cercetător principal
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 Exemplele nu sunt menite să fie exhaustive, ci ilustrative, indicând tipuri de grade profesionale ale cercetătorilor care se încadrează la profilurile R1-R4, în toate sectoarele. Unele ocupații ale cercetătorilor se pot regăsi în mai multe profiluri din intervalul R1-R4, caz în care decizia privind profilul se va stabili de la caz la caz și va depinde de nivelul de independență, experiență și recunoaștere. Unele exemple (cum ar fi în cazul ocupației de „consultant” și „policy adviser/officer”) sunt incluse în ipoteza că ocupația implică activități efective de cercetare.

Profilurile R1-R4 sunt de strictă relevanță pentru cercetători și nu sunt relevante pentru managementul cercetării. Pentru managementul cercetării, după ce categoria este încadrată în mod corespunzător, pot fi avute în vedere tipuri similare de profiluri.

ANEXA II

Carta europeană a cercetătorilor

Carta europeană a cercetătorilor este un set de principii pe care se bazează dezvoltarea unor cariere atractive în cercetare pentru a sprijini excelența în activitățile de cercetare și inovare pe întreg teritoriul Europei. Carta cercetătorilor se axează pe drepturile și responsabilitățile cercetătorilor, ale angajatorilor, ale finanțatorilor și ale factorilor de decizie și cuprinde 20 de principii esențiale. Acestea sunt încadrate în următorii patru piloni:

- (a) Etică, integritate, gen și știință deschisă
- (b) Evaluarea, recrutarea și avansarea în carieră a cercetătorilor
- (c) Condiții și practici de muncă
- (d) Cariere în cercetare și dezvoltarea talentelor

Carta cercetătorilor se adresează tuturor cercetătorilor, sectoarelor care desfășoară activități de cercetare și organizațiilor-umbrelă din aceste sectoare (părți interesate), și anume:

- (a) cercetătorilor din toate sectoarele (mediul academic, organizațiile publice și private care desfășoară activități de cercetare);
- (b) angajatorilor cercetătorilor din sectorul public și privat;
- (c) finanțatorilor cercetării și cercetătorilor din sectorul public și privat;
- (d) factorilor de decizie responsabili de politicile relevante pentru Cartă.

Carta se adresează cercetătorilor din toate disciplinele, inclusiv științe, tehnologie, inginerie și matematică (STEM), științe sociale și umaniste (SSH), inclusiv arte și acoperă toate tipurile de cercetare, de la cercetarea de frontieră, specifică, strategică, aplicată și care poate fi exploatată comercial.

PILONUL 1 – ETICĂ, INTEGRITATE, GEN ȘI ȘTIINȚĂ DESCHISĂ

1. ETICĂ ȘI INTEGRITATEA CERCETĂRII
2. LIBERTATEA CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE
3. ȘTIINȚA DESCHISĂ
4. EGALITATEA DE GEN
5. ACCEPTAREA DIVERSITĂȚII
6. PROFESIA ÎN DOMENIUL CERCETĂRII
7. LIBERA CIRCULAȚIE A CERCETĂTORILOR
8. DURABILITATEA CERCETĂRII

Acest pilon reunește principiile fundamentale ale Cartei cercetătorilor și angajamentul acestora de a sprijini excelența în cercetare, înțeleasă în acest context ca fiind reprezentată de promovarea celor mai bune echipe și proiecte de cercetare, fără prejudecăți de gen și de altă natură. Se preconizează că principiile din cadrul acestui pilon vor contribui la punerea bazelor viziunii unui Spațiu european de cercetare revitalizat și vor reprezenta o sursă de inspirație atât pentru cercetători europeni, cât și pentru angajatorii, finanțatorii și factorii de decizie din domeniul european al cercetării. Dat fiind caracterul transversal al tuturor acestor valori, este de așteptat ca acestea să fie integrare și luate în considerare în procesul de aplicare a celorlalte principii.

(1) Etică și integritatea cercetării²

Cercetătorii ar trebui să respecte norme etice stricte și să își desfășoare activitatea în condiții de onestitate, fiabilitate, obiectivitate, imparțialitate și independență, comunicare deschisă, cu aplicarea obligației de diligență, cu corectitudine și responsabilitate pentru viitoarele generații ale științei. Acestea sunt bazele unei cercetări responsabile și demne de încredere, fără ingerințe necuvenite (inclusiv ingerințe externe³ și conflicte de interese) - o condiție prealabilă pentru atingerea excelenței, pe care se întemeiază responsabilitatea cercetătorilor în ceea ce privește evitarea lipsei de imparțialitate și a „scurtăturilor” metodologice.

Cercetătorii ar trebui să respecte practicile etice recunoscute și principiile etice fundamentale⁴ aplicabile disciplinei (disciplinelor) în care activează, precum și standardele etice documentate în diferite coduri de etică instituite la nivel național, sectorial sau instituțional.

Responsabilitatea principală pentru integritatea cercetării le revine cercetătorilor înșiși. Cercetătorii ar trebui să fie sprijiniți prin intermediul unei culturi instituționale a integrității

² Concluziile Consiliului privind integritatea cercetării, 14853/15 (2015), disponibile la adresa [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/ro/pdf](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/ro/pdf).

³ Comisia Europeană, documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Tackling R&I Foreign Interference” (Combaterea ingerințelor externe în C&I), (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ De exemplu, „European Code for Research Integrity” (Codul de conduită european pentru integritatea cercetării) elaborat de ALLEA (2017), disponibil la adresa <https://allea.org/code-of-conduct/>.

cercetării pentru a crea și respecta norme, proceduri și orientări, precum și prin activități de formare și de mentorat bazate pe schimbul de bune practici.

Pentru a promova bune practici în domeniul cercetării și o cultură a integrității cercetării, toate părțile interesate trebuie să aibă în vedere o serie de dimensiuni, cum ar fi: integritatea cercetării în mediile de cercetare; activități de formare și de consolidare a capacităților cu privire la integritatea cercetării; procese și politici de cercetare care înglobează integritatea cercetării; politicile în materie de date, publicare, diseminare, revizuire, evaluare și editare. În egală măsură, trebuie instituite mecanisme de identificare, raportare și abordare a abaterilor de la buna conduită în cercetarea științifică.

Cercetătorii trebuie să evite plagiatul de orice fel și să respecte normele în materie de proprietate intelectuală și principiile coproprietății în cazul cercetării desfășurate în colaborare cu unul sau mai mulți supraveghetori și/sau cu alți cercetători (în funcție de disciplină). Acest lucru ar trebui să se aplice în toate etapele procesului de cercetare, inclusiv în ceea ce privește activitatea de concepere, de întocmire a cererilor de finanțare, de dezvoltare și de obținere a rezultatelor. Necesitatea de a valida observațiile prin demonstrarea reproductibilității constatărilor nu ar trebui interpretată drept plagiat, cu condiția ca datele care urmează să fie confirmate să fie menționate în mod explicit.

(2) *Libertatea cercetării științifice*

Libertatea cercetării științifice este o valoare esențială și un principiu comun al cooperării în domeniul cercetării în interiorul Spațiului european de cercetare și cu parteneri internaționali⁵. Cercetătorii ar trebui să își direcționeze activitățile de cercetare către binele omenirii și către lărgirea frontierelor cunoașterii umane, beneficiind în același timp de libertatea de gândire, de opinie și de exprimare, de libertatea de a defini întrebările de cercetare, de libertatea de a identifica metodele prin care sunt soluționate problemele, de libertatea de a alege și de a dezvolta teorii, de libertatea de a pune sub semnul întrebării cunoștințele acceptate și de a prezenta idei noi, precum și de libertatea de a se asocia cu organisme profesionale sau cu organisme academice reprezentative. Cercetătorii ar trebui să aibă dreptul de a disemina și publica rezultatele cercetărilor lor, inclusiv prin activități de formare și predare. Cu toate acestea, cercetătorii ar trebui să recunoască limitările acestor libertăți, care ar putea să apară din cauza unor circumstanțe speciale ale activității de cercetare (inclusiv supraveghere/orientare/gestionare) sau din cauza unor constrângeri de ordin juridic sau operațional, de exemplu, din motive legate de drepturi de proprietate intelectuală ori din rațiuni bugetare sau de infrastructură.

(3) *Știința deschisă*

Cercetătorii ar trebui să urmărească să se implice în toate aspectele științei deschise⁶, iar angajatorii și finanțatorii lor trebuie să îi sprijine în acest sens. Cercetătorii ar trebui să își partajeze rezultatele în mod deschis, de exemplu, sub formă de date cu acces liber și de date FAIR, sub formă de publicații cu acces liber, precum și prin programe informatice, modele și algoritmi cu acces liber. Aceștia ar trebui să ia măsuri pentru a asigura reproductibilitatea

⁵ A se vedea articolul 13 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și Declarația de la Bonn privind libertatea cercetării științifice, adoptată cu ocazia Conferinței ministeriale pentru Spațiul european de cercetare care a avut loc la Bonn în 20 octombrie 2020, disponibilă la adresa https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Concluziile Consiliului - Tranziția către un sistem al științei deschise, 9526/16 din 27 mai 2016.

rezultatelor cercetării. Ar trebui, de asemenea, să urmărească să aplice metodologiile științei deschise și să se implice în evaluări *inter pares* cu acces liber. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să sprijine și să recompenseze o cultură veritabilă a științei deschise în întreaga Uniune, inclusiv generalizarea accesului liber la publicațiile academice, la datele provenite din cercetare și la alte rezultate ale cercetării (și anume urmând principiul „cât mai deschis cu putință, dar atât de închis cât este necesar”), precum și difuzarea și adoptarea principiilor și practicilor științei deschise, luând în considerare în același timp diferențele dintre discipline și diferențele culturale, inclusiv multilingvismul, sprijinind dezvoltarea competențelor în domeniul științei deschise și dezvoltând și integrând și mai mult infrastructura și serviciile digitale de bază.

Inițiative științifice cetățenești

Cercetătorii ar trebui să integreze inițiativele științifice cetățenești în proiectele lor ori de câte ori acest lucru este posibil și relevant. Aceasta înseamnă implicarea cetățenilor în conceptualizarea, conceperea și punerea în aplicare a proiectelor de cercetare în științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM), științe sociale și umaniste (SSH). Acest tip de implicare reprezintă un mijloc ideal de a democratiza știința, de a consolida încrederea în știință și de a valorifica informațiile și capacitățile societale ample pentru a desfășura activități de cercetare și inovare de excelență.

(4) Egalitatea de gen

Toate părțile interesate ar trebui să promoveze echilibrul de gen în cadrul echipelor de cercetare, al organelor de conducere, al organelor de decizie, al comitetelor de recrutare și de promovare și al grupurilor consultative. Aici se include, de asemenea, promovarea integrării dimensiunii de gen în conținutul activității de cercetare, didactice și de inovare, pentru a îmbunătăți calitatea științifică, excelența și relevanța societală a cunoștințelor produse. Egalitatea de gen vizează, de asemenea, combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale. Egalitatea de gen trebuie înțeleasă dintr-o perspectivă interdependentă, în care diferitele sisteme de putere între gen și alte categorii și identități sociale se intersectează și se consolidează reciproc. Schimbările instituționale durabile, dirijate prin planuri privind egalitatea de gen⁷ sau similare, care permit raportarea adecvată a neîndeplinirii obligațiilor și cuprind sisteme de monitorizare și evaluare, constituie mecanisme adecvate de promovare a egalității de gen.

(5) Acceptarea diversității

Un principiu de bază al Spațiului european de cercetare vizează luarea în considerare a diversității în sens mai larg, inclusiv, printre altele, din punctul de vedere al genului, originii rasiale sau etnice, religiei sau convingerilor, diversității sociale, handicapului, vârstei sau orientării sexuale, precum și combaterea discriminării din orice motiv. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să accepte diversitatea în rândul cercetătorilor lor, deoarece diferitele experiențe de viață aduc perspective de valoare proiectelor de cercetare. De asemenea, diversitatea participanților poate contribui la rezultatele cercetării care se aplică în cadrul societăților diverse în care trăim, ducând la îmbunătățirea acestora. În special pe tărâmul

⁷ A se vedea https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro și <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

științei, este necesară, de asemenea, recunoașterea prejudecăților inconștiente, de exemplu în ceea ce privește sarcinile de angajare, promovare și examinare, precum și compensarea acestora, atunci când este posibil.

(6) *Profesia în domeniul cercetării*

Toți cercetători implicați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe ar trebui recunoscuți ca profesioniști și tratați în consecință. Acest lucru ar trebui să se manifeste de la începutul carierei lor, indiferent de sectorul în care își desfășoară activitatea, și anume la nivel postuniversitar și ar trebui să includă toate nivelurile, oricare ar fi clasificarea națională a acestora [de exemplu, angajat, student la nivel postuniversitar, candidat la doctorat, bursier postdoctorand, funcționar public].

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să încurajeze și să sprijine parcursurile profesionale neliniare și axate pe cariere multiple, care trebuie înțelese ca parcursuri caracterizate de mobilitate geografică, disciplinară, sectorială și interorganizațională (detașări). De asemenea, aceștia ar trebui să încurajeze parcursurile profesionale hibrid care comasează simultan sectoare diferite și care ar trebui considerate echivalente cu parcursurile profesionale liniare.

Atitudinea profesională

Cercetătorii ar trebui să fie familiarizați cu obiectivele strategice urmărite de mediul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare aplicabile și ar trebui să solicite și să obțină toate aprobările necesare înainte de a-și începe cercetarea sau de a accesa resursele puse la dispoziție. Cercetătorii ar trebui să depună toate eforturile pentru a se asigura că cercetarea lor este relevantă pentru societate și că nu dublează în mod inutil o cercetare desfășurată anterior în altă parte.

Între cercetători și angajatori, finanțatori sau supraveghetori ar trebui să existe o comunicare clară atunci când un proiect de cercetare este amânat, redefinit sau finalizat; în cazul în care un proiect de cercetare urmează să înceteze mai devreme sau să fie suspendat, indiferent de motiv, acest lucru ar trebui anunțat.

Răspundere

Răspundere înseamnă asumarea responsabilității pentru acțiunile proprii întreprinse pe parcursul desfășurării cercetării. Cercetătorii trebuie să fie conștienți de faptul că răspund față de angajatori, finanțatori sau alte organisme publice sau private conexe, precum și față de societate, în acest din urmă caz din motive preponderent etice. Cercetătorii finanțați din fonduri publice răspund, de asemenea, pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. Prin urmare, aceștia ar trebui să adere la principiile unei bune gestiuni financiare în condiții de transparență și de eficiență, precum și să coopereze în cadrul eventualelor audituri autorizate cu privire la cercetarea lor, indiferent dacă acestea sunt desfășurate de angajatorii/finanțatorii lor sau de comitete de etică. În acest sens, aceștia au obligația de a servi drept exemplu de comportament etic atât pentru omologii lor, cât și pentru societate în general.

Metodele de colectare și analiză, rezultatele și, după caz, detaliile cu privire la date, ar trebui să fie disponibile în scopul unui control intern sau extern, ori de câte ori este necesar și conform solicitărilor autorităților competente. Acest lucru este important și pentru a asigura date deschise și a sprijini asigurarea reproductibilității rezultatelor.

(7) *Libera circulație a cercetătorilor*

Finanțatorii și angajatorii ar trebui să promoveze libera circulație a cercetătorilor și a altor profesioniști din domeniul cercetării, a cunoștințelor științifice și a tehnologiilor, atrăgând totodată talentele și evitând potențialul exod al acestora. Aceștia ar trebui să recunoască importanța mobilității geografice, interinstituționale, intersectoriale, intra- și transdisciplinare și virtuale⁸ ca mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor și de dezvoltare profesională în orice etapă a carierei unui cercetător, precum și să aprecieze și să recunoască pe deplin orice experiență de mobilitate în cadrul sistemului de avansare în carieră/evaluare profesională a acestora. Acest lucru presupune, de asemenea, instituirea instrumentelor administrative necesare care să permită atât transferabilitatea granturilor, cât și a prestațiilor de securitate socială, în conformitate cu legislația națională.

(8) *Durabilitatea cercetării*

Cercetătorii, angajatorii și finanțatorii ar trebui să promoveze punerea în aplicare durabilă a activităților de cercetare în conformitate cu Pactul verde european, cu Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite și cu obiectivele de dezvoltare durabilă. Cercetătorii ar trebui să fie sprijiniți prin intermediul unei culturi instituționale în materie de management durabil al cercetării, precum și prin activități de formare și de mentorat bazate pe schimbul de bune practici. De asemenea, aceștia ar trebui să preia inițiativa cu privire la reducerea emisiilor de carbon din activitatea pe care o desfășoară, într-un mod care să ofere un exemplu pozitiv celorlalți actori din cadrul comunității de cercetare.

Se poate utiliza ca punct de referință documentul „MSCA Green Charter” (Carta verde a acțiunilor Marie Skłodowska-Curie)⁹, elaborat de Comisia Europeană în cadrul acțiunilor Marie Skłodowska-Curie.

⁸ și anume colaborarea la distanță prin rețele și infrastructuri electronice.

⁹ „Marie Skłodowska Curie Actions Green Charter” (Carta verde a acțiunilor Marie Skłodowska-Curie), disponibilă la adresa <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

PILONUL 2 – EVALUAREA, RECRUTAREA ȘI AVANSAREA ÎN CARIERĂ A CERCETĂTORILOR

1. EVALUAREA CERCETĂTORILOR
2. RECRUTARE
3. selecție
4. AVANSARE ÎN CARIERĂ

Prin evaluarea cercetătorilor ar trebui să se asigure o recunoaștere și o recompensare egală a carierelor cercetătorilor, indiferent de sectorul în care sunt angajați sau își desfășoară activitatea, în baza unei abordări imparțiale, bazată pe talente. Politicile echitabile în materie de recrutare și selecție a cercetătorilor sunt esențiale pentru realizarea unei piețe deschise a muncii pentru cercetători, contribuind la dezvoltarea Spațiului european de cercetare.

(1) Evaluarea cercetătorilor¹⁰

Evaluarea cercetării ar trebui să permită evaluarea performanței cercetătorilor și a activităților de cercetare, pentru a obține un nivel cât mai înalt de calitate și de impact. Acest lucru presupune recunoașterea rezultatelor, activităților și practicilor din ce în ce mai diverse ale cercetării, inclusiv a colaborării și a partajării deschise a rezultatelor, precum și asigurarea unor standarde ridicate de integritate a cercetării. Prin urmare, evaluarea ar trebui să se bazeze în primul rând pe o analiză calitativă, în cazul căreia evaluarea *inter pares* este esențială, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi. Evaluarea ar trebui, de asemenea, să fie realizată în baza unei game largi de criterii de evaluare, cum ar fi activitatea didactică, rolul de gestionare și conducere, supraveghere sau mentorat, valorificarea cunoștințelor, spiritul antreprenorial și colaborarea cu industria, lucrul în echipă, serviciile aduse societății, comunicarea științifică și interacțiunea cu societatea, precum și rigoarea metodologică și practicile științei deschise. Contribuțiile la inovare prin invenții sau activități de dezvoltare ar trebui, de asemenea, să fie recunoscute, în special în cazul candidaților din mediul industrial.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să sprijine un sistem de evaluare și recompensare a cercetătorilor care să ia în considerare calitatea generală a impactului cercetătorilor asupra societății, științei și inovării, diversitatea activităților realizate, practicile în materie de știință deschisă, precum și valoarea mobilității geografice, interdisciplinare și intersectoriale. Un astfel de sistem ar trebui:

- (a) să se bazeze pe o analiză calitativă realizată *inter pares*, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi;
- (b) să recompenseze calitatea și diferitele efecte potențiale ale cercetării asupra societății, științei și inovării;

¹⁰ „Agreement on Reforming Research Assessment” (Acordul privind reformarea evaluării cercetării) (2022), disponibil la adresa https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

- (c) să recunoască diversitatea rezultatelor (*printre altele* publicații, seturi de date, software, metodologii, protocoale, brevete), a activităților (*printre altele*, mentorat, supravegherea cercetării, roluri de conducere, antreprenoriat, gestionarea datelor, evaluări *inter pares*, activitatea didactică, valorificarea cunoștințelor, cooperarea dintre industrie și mediul academic, sprijin pentru elaborarea de politici bazate pe date concrete, interacțiunea cu societatea) și a practicilor (*printre altele*, schimbul timpuriu de date și de cunoștințe, colaborarea deschisă), precum și a tuturor experiențelor de mobilitate;
- (d) să asigure respectarea de standarde ridicate de etică și integritate în activitatea profesională a cercetătorilor, să recompenseze desfășurarea adecvată a activității de cercetare și să aprecieze bunele practici, în special practicile deschise de partajare a rezultatelor cercetării și metodologiilor de cercetare, ori de câte ori este posibil;
- (e) să utilizeze criterii și proceduri de evaluare care respectă varietatea disciplinelor de cercetare și a contextelor naționale;
- (f) să sprijine diversitatea profilurilor de cercetător și a parcursurilor profesionale și să aprecieze contribuțiile individuale, dar și rolul echipelor, al activităților de colaborare și al interdisciplinarității;
- (g) să asigure egalitatea de gen, egalitatea de șanse și incluziunea.

Pentru a asigura coerență în punerea în aplicare a acestor principii, angajatorii și finanțatorii ar trebui să încurajeze formarea continuă a actorilor implicați în procesul de evaluare și de recompensare.

(2) Recrutare

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să instituie proceduri de recrutare și de selecție deschise¹¹, transparente și bazate pe merite, fără a penaliza întreruperile de carieră sau mobilitatea intersectorială. Acestea trebuie să fie direcționate spre excelență, egalitate de gen și diversitate și să fie adaptate tipului postului anunțat. În anunțurile de angajare trebuie să se regăsească o descriere cuprinzătoare a cunoștințelor și competențelor necesare, inclusiv o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor aferente, a perspectivelor de dezvoltare a carierei și o prezentare generală a calendarului. Înainte de selecție, candidații ar trebui să fie informați cu privire la procesul de recrutare și criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile și perspectivele de dezvoltare a carierei.

Variații în cronologia CV-ului

Întreruperile de carieră sau variațiile în cronologia CV-ului nu ar trebui să fie penalizate, ci considerate drept evoluție în carieră și, prin urmare, drept o potențială contribuție de valoare la dezvoltarea profesională a cercetătorilor către un parcurs profesional multidimensional. Prin urmare, candidaților ar trebui să li se permită să prezinte CV-uri bazate pe dovezi care să reflecte o gamă reprezentativă de realizări și calificări adecvate postului pentru care se depune candidatura.

¹¹Ar trebui utilizate toate instrumentele disponibile și resursele online accesibile la nivel internațional sau mondial, cum ar fi portalul EURAXESS, disponibil la adresa: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

Vechimea în funcție

Nivelul calificărilor solicitate ar trebui să corespundă cerințelor postului și să nu fie stabilite astfel încât să constituie o barieră la înscriere. Evaluarea calificărilor ar trebui să se axeze pe aprecierea realizărilor persoanei, mai degrabă decât pe circumstanțele acestor realizări ori pe reputația instituției în care au fost dobândite calificările în cauză. Întrucât calificările profesionale pot fi dobândite într-un stadiu incipient al unei cariere îndelungate, modelul de dezvoltare profesională pe tot parcursul vieții ar trebui, de asemenea, să fie încurajat și recunoscut.

(3) *Selecție*

Ca parte a recrutării, procesul de selecție ar trebui să ia în considerare întreaga experiență a candidaților. Deși accentul se pune pe potențialul de ansamblu al acestora în calitate de cercetători, ar trebui să se țină seama și de creativitatea și de nivelul de independență al candidaților. Comitetele de selecție ar trebui să reunească expertiză, competențe și experiențe diverse și relevante pentru a evalua candidatul. Ar trebui să existe un echilibru de gen adecvat și, acolo unde este cazul și este posibil, comitetele ar trebui să includă membri din diferite sectoare (publice și private) și discipline, precum și din alte țări. Ori de câte ori este posibil, ar trebui să se utilizeze o gamă largă de practici de selecție, cum ar fi evaluarea realizată de un expert extern, interviul față în față și interviul online. Membrii comitetelor de selecție ar trebui să fie pregătiți în mod corespunzător, în special în vederea reducerii la minimum a prejudecăților de gen sau a oricăror alte posibile prejudecăți inconștiente. După procesul de selecție, toți candidații ar trebui să fie informați cu privire la punctele forte și punctele slabe ale candidaturii lor.

Nediscriminare

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor nu ar trebui să discrimineze cercetătorii în niciun fel pe criterii de gen, vârstă, origine etnică, națională sau socială, religie sau convingeri, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice ori statut social sau economic.

(4) *Avansare în carieră*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cercetătorii cu calificări superioare, sisteme de evaluare/apreciere pentru evaluarea periodică a performanței profesionale a acestora, în mod transparent, de către un comitet independent (și, în cazul cercetătorilor cu calificări superioare, de preferință un comitet internațional). Un parcurs profesional axat pe cariere multiple, caracterizat de mobilitate geografică, sectorială și interorganizațională (detașări) sau parcursurile hibride caracterizate de o combinație simultană de sectoare, merită o recunoaștere deplină și trebuie considerate echivalente cu un parcurs profesional liniar.

Astfel de proceduri de evaluare și de apreciere ar trebui să țină seama în mod corespunzător de potențialul de ansamblu al cercetătorilor, de creativitatea lor în materie de cercetare, de rezultatele cercetărilor lor (de exemplu, publicații, date, software, modele, algoritmi, metode, protocoale, brevete, contribuții la elaborarea de politici), de activitățile lor (de exemplu, gestionare și conducere, activitate didactică/predare, evaluare *inter pares*, supraveghere, mentorat, antreprenoriat, valorificare a cunoștințelor, colaborare națională sau internațională, atribuții de natură administrativă, servicii aduse societății, comunicare științifică și interacțiune cu societatea), de comportamentul lor în activitatea de cercetare (de exemplu,

practica de etică și integritate, rigoarea metodologică, schimbul timpuriu de date și de cunoștințe, colaborarea deschisă) și de mobilitatea lor, iar procedurile de evaluare ar trebui să țină seama de contextul avansării în carieră.

Pentru a consolida carierele în mediul academic, până la posturile de conducere, este necesar un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră transparent, structurat, favorabil incluziunii și bazat pe egalitatea de gen¹². În acest scop, la nivelul statelor membre și al organizațiilor care desfășoară activități de cercetare, ar putea fi avută în vedere adoptarea unor sisteme de titularizare, sub forma unui contract pe durată determinată în perspectiva avansării pe un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.

Coautoratul

Coautoratul ar trebui să fie perceput în mod favorabil de instituții atunci când evaluează personalul, ca o dovadă a abordării constructive față de desfășurarea activității de cercetare. Prin urmare, angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care să ofere cercetătorilor, inclusiv celor aflați la începutul carierei în cercetare, condițiile-cadru necesare pentru ca aceștia să beneficieze de dreptul de a fi recunoscuți și enumerați și/sau citați, în contextul contribuțiilor lor efective, în calitate de coautori de lucrări, coinventatori de brevete etc. sau de a-și publica rezultatele cercetării independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.

Recunoașterea experienței de mobilitate

Orice experiență de mobilitate, de exemplu, o ședere într-o altă țară/regiune sau situarea într-un alt cadru de cercetare (public sau privat) sau trecerea de la o disciplină la alta ori de la un sector la altul, fie în cadrul unei formări inițiale în materie de cercetare, fie la o etapă ulterioară a carierei în cercetare sau o experiență de mobilitate virtuală, ar trebui considerată o contribuție de valoare la dezvoltarea profesională a unui cercetător.

¹² A se vedea studiul MORE 4 (2021) - https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

PILONUL 3 - CONDIȚII ȘI PRACTICI DE MUNCĂ

1. CONDIȚII DE MUNCĂ, FINANȚARE ȘI SALARII
2. STABILITATEA LOCULUI DE MUNCĂ
3. OBLIGAȚII CONTRACTUALE ȘI JURIDICE
4. DISEMINAREA ȘI EXPLOATAREA REZULTATELOR

Îmbunătățirea condițiilor de muncă ale cercetătorilor ar trebui să se regăsească în centrul cadrului de politică al Uniunii privind carierele în cercetare. În acest domeniu sunt propuse mai multe acțiuni care să contribuie la stabilitatea locului de muncă, la definirea drepturilor și obligațiilor cercetătorilor în materie de muncă și la necesitatea ca angajatorii și finanțatorii să instituie o cultură a cercetării pentru excelență în cercetare și să faciliteze dezvoltarea unei comunități prospere de cercetători.

(1) Condiții de muncă, finanțare și salarii

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că prin condițiile de muncă pentru cercetători, inclusiv pentru cei cu dizabilități, se oferă, după caz, flexibilitatea și accesibilitatea considerate esențiale pentru desfășurarea cu succes a activităților de cercetare în conformitate cu legislația națională aplicabilă și cu dispozițiile contractelor colective de muncă încheiate la nivel național sau sectorial. Aceștia ar trebui să urmărească să asigure condiții de muncă care să permită tuturor cercetătorilor să îmbine viața personală cu viața profesională¹³. O atenție deosebită ar trebui acordată, printre altele, formelor flexibile de lucru, muncii cu fracțiune de normă, muncii la distanță și concediului sabatic, precum și dispozițiilor financiare și administrative necesare care să reglementeze astfel de formule. Angajatorii ar trebui să asigure un mediu de lucru care promovează sănătatea mintală și bunăstarea cercetătorilor, inclusiv proceduri adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Mediul de cercetare

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că este creat cel mai stimulant mediu de cercetare sau de formare în domeniul cercetării, care oferă echipamente, facilități și oportunități adecvate, inclusiv pentru colaborarea la distanță prin intermediul rețelelor de cercetare, precum și cel mai înalt nivel de sănătate și siguranță în conformitate cu regulamentele Uniunii, naționale sau sectoriale. Finanțatorii ar trebui să se asigure că sunt furnizate resurse adecvate în sprijinul programului de lucru convenit. În special, este importantă existența de personal auxiliar calificat (de exemplu, profesioniști, inclusiv responsabili și administratori în materie de cercetare).

Reclamații/apeluri

¹³ A se vedea SEC (2005) 260, Femeile și știința: excelență și inovație – Egalitate între bărbați și femei în domeniul științei.

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să instituie proceduri adecvate, în conformitate cu normele și reglementările relevante ale dreptului intern, al Uniunii sau internațional, eventual sub forma unui mediator imparțial care să trateze reclamațiile/apelurile cercetătorilor, inclusiv cele privind conflictele dintre supraveghetor (supraveghetori) și cercetătorii debutanți (R1)/cercetătorii recunoscuți (R2). Aceste proceduri ar trebui să ofere întregului personal de cercetare asistență confidențială și informală pentru soluționarea conflictelor de muncă, a litigiilor și a plângerilor, cu scopul de a promova tratamentul corect și echitabil în cadrul instituției și de a îmbunătăți calitatea generală a mediului de lucru.

Participare la guvernanta organizațională

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să recunoască faptul că este pe deplin legitim și chiar de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organele relevante de informare, consultare și decizionale ale instituțiilor pentru care lucrează, pentru a-și proteja și promova interesele individuale și colective în calitate de profesioniști și pentru a contribui în mod activ la funcționarea instituției¹⁴.

Finanțare și salarii

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că cercetătorii, indiferent de statutul lor, beneficiază de condiții de remunerare echitabile și atractive (finanțare și/sau salarii), însoțite de prestații de securitate socială adecvate și echitabile (inclusiv prestații de boală și parentale, drepturi la pensie și prestații de șomaj, prestații de invaliditate și prestații pentru accidente și boli profesionale) în conformitate cu legislația națională aplicabilă și cu dispozițiile contractelor colective de muncă încheiate la nivel național sau sectorial. Trebuie incluși aici cercetătorii din toate etapele carierei, inclusiv cercetătorii debutanți (R1), în conformitate cu statutul juridic, performanța și nivelul calificărilor și/sau responsabilităților acestora. Cercetătorii ar trebui să fie informați cu privire la drepturile și obligațiile lor pentru a înțelege modul în care le sunt impozitate salariile și ar trebui să beneficieze de informații transparente cu privire la drepturile de protecție socială, cum ar fi dreptul la pensie în cadrul regimului național de pensii.

(2) *Stabilitatea locului de muncă*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să întreprindă acțiuni ferme pentru combaterea fenomenului precarității și să sprijine securitatea și stabilitatea locurilor de muncă, inclusiv prin limitarea duratei totale maxime a raporturilor de muncă pe durată determinată și prin stabilirea unui prag maxim în sensul limitării contractelor pe durată determinată la o treime din totalul resurselor umane reprezentate de cercetători în cadrul unui angajator. Ori de câte ori sunt îndeplinite sarcini de cercetare permanente, pe termen lung sau recurente, contractele de muncă pe durată nedeterminată ar trebui să reprezinte instrumentul adecvat.

Posturi post-doctorat (R2)

¹⁴ În acest context, a se vedea și Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

Precaritatea locurilor de muncă constituie o problemă deosebită în mediul academic. Pentru a contracara această situație și pentru a sprijini securitatea și stabilitatea locurilor de muncă, instituțiile care numesc în funcție cercetători postdoctoranzi (R2) ar trebui să stabilească norme clare și orientări explicite pentru recrutarea și numirea acestora, inclusiv durata maximă și obiectivele acestor numiri. Astfel de orientări ar trebui să ia în considerare perioada de timp petrecută cu ocazia ocupării unui post anterior de cercetător postdoctorand în alte instituții și să țină cont de faptul că statutul de postdoctorand ar trebui să fie provizoriu, scopul principal urmărit fiind acela de a oferi oportunități suplimentare de dezvoltare profesională pentru o carieră în cercetare în contextul perspectivelor unei cariere pe termen lung în baza unui contract sau a unei titularizări fixe.

(3) *Obligații contractuale și juridice*

Cercetătorii de la toate nivelurile trebuie să fie familiarizați cu reglementările naționale, sectoriale sau instituționale care reglementează formarea și/sau condițiile de muncă. Se includ aici reglementările în materie de drepturi de proprietate intelectuală, precum și cerințele și condițiile instituite de orice sponsor sau de finanțatori, indiferent de natura contractului lor. Angajatorul și finanțatorii ar trebui să pună la dispoziții copii ale acestor documente în limba engleză. Cercetătorii ar trebui să adere la aceste reglementări prin prezentarea rezultatelor solicitate (de exemplu, dizertații, publicații, brevete, rapoarte, dezvoltarea de produse noi etc.), astfel cum se prevede în termenii și condițiile contractului sau ale unui document echivalent.

Cercetătorii ar trebui să adopte în permanență practici de lucru sigure, în conformitate cu legislația relevantă de la nivel național și de la nivelul Uniunii, inclusiv să ia măsurile de precauție necesare în materie de sănătate și siguranță, precum și în materie de redresare în urma atacurilor la adresa securității cibernetice, a dezastrelor legate de tehnologia informației, de exemplu, prin elaborarea de strategii adecvate privind copiile de rezervă. De asemenea, aceștia ar trebui să fie familiarizați cu cerințele juridice actuale de la nivel național și de la nivelul Uniunii privind protecția datelor și a confidențialității și să ia măsurile necesare pentru a le îndeplini în permanență.

(4) *Diseminarea și exploatarea rezultatelor*

Știința deschisă ar trebui să fie practică de toți cercetătorii pentru a se asigura, în conformitate cu formulele contractuale care li se aplică, de faptul că rezultatele cercetărilor lor sunt diseminate, sunt puse la dispoziție și exploatate în mod deschis, de exemplu, sunt comunicate, transferate în alte cadre de cercetare și, după caz, comercializate. Este de așteptat ca cercetătorii cu calificări superioare să preia inițiativa pentru a se asigura că cercetarea este fructuoasă și că rezultatele sunt fie exploatate comercial, fie sunt puse la dispoziția publicului (sau ambele) ori de câte ori se ivește ocazia.

În acest sens, cercetătorii ar trebui sprijiniți de angajatori și finanțatori prin formare pentru dobândirea competențelor relevante și prin asigurarea accesului la finanțare, infrastructuri și sprijin într-o manieră adecvată. Implicarea cercetătorilor în știința deschisă ar trebui să fie recunoscută, stimulată și recompensată de angajatori și finanțatori în procesul de recrutare, de avansare în carieră și de evaluare a programelor de finanțare.

Active intelectuale, inclusiv drepturi de proprietate intelectuală

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că cercetătorii aflați în toate etapele carierei sunt compensați în mod adecvat pentru beneficiile care rezultă din exploatarea (dacă este cazul) rezultatelor activităților lor de cercetare și inovare, garantând, după caz, coproprietatea drepturilor de proprietate intelectuală, cum ar fi drepturile de autor. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să trateze acest aspect în mod explicit în strategia lor de gestionare a activelor intelectuale și ar trebui să pună strategia la dispoziția publicului. Strategia de gestionare a activelor intelectuale ar trebui să acopere crearea, gestionarea, drepturile de proprietate și utilizarea tuturor tipurilor de active intelectuale (inclusiv date, know-how, standarde) și să sprijine știința deschisă.

Strategia ar trebui să menționeze explicit dispozițiile în materie de drepturi de proprietate și de acces conferite cercetătorilor și/sau, după caz, angajatorilor acestora sau altor părți, inclusiv partenerilor din industrie, astfel cum se poate prevedea în acorduri de colaborare specifice sau în alte tipuri de acorduri¹⁵.

Implicarea publicului

Cercetătorii ar trebui să se asigure că activitățile lor de cercetare sunt aduse la cunoștința societății în ansamblu, astfel încât să fie înțelese de nespecialiști, îmbunătățind astfel înțelegerea științei în rândul publicului. Colaborarea directă cu societatea civilă și cu cetățenii va ajuta cercetătorii să înțeleagă mai bine interesul public față de prioritățile în materie de cercetare și preocupările publicului, precum și să valorifice potențialul proiectării și creării în comun cu societatea, după caz.

¹⁵ Recomandări suplimentare pot fi găsite în Recomandarea Comisiei referitoare la un cod de bune practici pentru gestionarea proprietății intelectuale, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0416>.

PILONUL 4 - CARIERE ÎN CERCETARE ȘI DEZVOLTAREA TALENTELOR

1. VALORIFICAREA DIVERSITĂȚII CARIERELOR ÎN CERCETARE
2. DEZVOLTAREA CARIEREI ȘI CONSILIERE ÎN CARIERĂ
3. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ
4. SUPRAVEGHERE ȘI MENTORAT

Comunitatea de cercetare este caracterizată de o diversitate a talentelor, competențelor, aptitudinilor, capacităților și rolurilor. Cu cât se încurajează și dezvoltă mai mult aceste talente, cu atât va fi mai bună calitatea cercetării și va spori relevanța societală a cunoștințelor produse. Încurajarea dezvoltării profesionale continue și a formării pentru dobândirea de competențe este necesară pentru a păstra competențele și pentru a oferi cercetătorilor o gamă largă de oportunități în materie de carieră în sectorul public și privat.

(1) Valorificarea diversității carierelor în cercetare

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să recunoască faptul că cercetători pot avea cariere extrem de diverse atât în cercetare, cât și în alte funcții. De regulă, diversificarea include mobilitatea în toate formele sale: mobilitatea inter/intra-națională, intersectorială, interinstituțională, inter- și transdisciplinară și virtuală. Acest lucru presupune o evaluare a calității întemeiată în mai mare măsură pe talente și mai sensibilă la diversitate, promovând utilizarea responsabilă a parametrilor, ținând seama de diversitatea contribuțiilor și de impactul potențial al acestora, de diversitatea activităților și practicilor cum ar fi predarea și competențele, evaluarea *inter pares*, gestionarea și conducerea cercetării, supraveghere, mentorat, valorificarea cunoștințelor, antreprenoriat și colaborarea cu industria, serviciile aduse societății, comunicare științifică și interacțiunea cu societatea, rigoarea metodologică și practicile științei deschise, știința în echipă, printre altele, precum și mobilitatea.

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să instituie măsuri prin care să aducă la cunoștința cercetătorilor, în special a celor debutanți, oportunitățile disponibile în toate sectoarele relevante și să promoveze o cultură a diversificării carierelor, pentru o mai bună dezvoltare personală și profesională. În acest sens vor fi necesare servicii de consiliere și sprijin pentru carieră pentru a stimula mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică, precum și crearea și dezvoltarea de activități antreprenoriale.

(2) Dezvoltarea carierei și consiliere în carieră

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să elaboreze, preferabil în cadrul sistemului lor de gestionare a resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetătorii aflați în toate etapele carierei lor, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii care își desfășoară activitatea în baza unor contracte pe perioadă determinată. În acest context, cercetătorii ar trebui să fie sprijiniți să elaboreze un plan individual de carieră pentru a identifica activitățile de formare și de cercetare necesare pentru a-și atinge obiectivele profesionale. Acesta ar trebui să prevadă disponibilitatea unor mentori implicați în oferirea sprijinului și a orientărilor necesare în vederea dezvoltării personale și profesionale a cercetătorilor, motivându-i și contribuind la reducerea eventualei nesiguranțe în privința viitorului lor profesional. Toți cercetătorii ar trebui să se familiarizeze cu aceste

dispoziții și formule și să acționeze proactiv și responsabil în ceea ce privește dezvoltarea propriei cariere.

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să asigure, fie în instituțiile în cauză, fie în colaborare cu alte structuri, servicii de orientare profesională și de asistență pentru ocuparea forței de muncă accesibile și actualizate, prin care să ofere informații, orientări și sprijin pentru dezvoltarea carierei atât în cadrul instituției în cauză, cât și în afara acesteia. Aceste servicii se oferă cercetătorilor aflați în toate etapele carierei lor, indiferent de situația lor contractuală.

(3) Dezvoltare profesională continuă

În toate etapele carierei lor, cercetătorii ar trebui să solicite în mod proactiv să își îmbunătățească în mod continuu pregătirea profesională prin actualizarea și extinderea periodică a competențelor și aptitudinilor lor, iar angajatorul/finanțatorul lor ar trebui să le ofere oportunități în acest sens. Acest lucru poate fi realizat printr-o varietate de mijloace, printre care se numără, dar nu în mod limitativ, formare formală, ateliere, conferințe, învățare online sau colaborare în cadrul unei echipe și a rețelei aferente. O atenție deosebită ar trebui acordată formării cercetătorilor debutanți (R1), majoritatea acestora fiind doctoranzi aflați la începutul carierei în cercetare¹⁶.

Accesul la formare și dezvoltare profesională continuă în domeniul cercetării

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că tuturor cercetătorilor, indiferent de etapa carierei în care se află și de situația contractuală, li se oferă oportunități de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității de inserție profesională, prin acces la măsuri care vizează dezvoltarea continuă a competențelor și aptitudinilor. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să ia măsuri pentru a sprijini elaborarea și furnizarea de cursuri de formare specifică, inclusiv sub formă de microcertificări, pentru a asigura oportunități de perfecționare și recalificare pentru cercetători pe modelul învățării pe tot parcursul vieții și pentru a promova mobilitatea intersectorială și interdisciplinară. Astfel de măsuri ar trebui evaluate periodic din punctul de vedere al accesibilității, al utilizării și al eficacității în ceea ce privește îmbunătățirea aptitudinilor, competențelor și capacității de inserție profesională.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să acorde atenția cuvenită necesității de a promova competențe antreprenoriale în rândul cercetătorilor, cu scopul de a le permite celor care urmează un parcurs anteprenorial să își coreleze capacitățile în materie de producere a cunoștințelor cu competențele în materie de valorificare a cunoștințelor, astfel încât să transforme ideile inovatoare în afaceri și să stimuleze inovarea și progresul.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să ia măsuri pentru a asigura adaptarea formării doctorale la interoperabilitatea carierelor în toate sectoarele relevante și la practica științei deschise, inclusiv prin utilizarea Cadrului european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp) și a oricăror alte inițiative viitoare întreprinse de Comisie cu scopul de a consolida competențele transversale ale cercetătorilor.

¹⁶De exemplu, a se vedea „Innovative Doctoral Training Principles” (Principiile formării doctorale inovatoare) (2011), disponibil la adresa https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, Principiile de la Salzburg (2016) https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, Principiile de la Hanovra (2022) https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

Validarea competențelor

Ca parte a procesului de extindere a setului de competențe ale cercetătorilor, angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să prevadă o evaluare corespunzătoare a formării formale și non-formale, inclusiv a competențelor și formării la locul de muncă, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Evaluarea ar trebui să fie realizată în baza unor criterii armonizate, într-un mod echitabil și transparent și într-un interval de timp rezonabil.

Activitatea didactică

Predarea este un mijloc esențial de structurare și diseminare a cunoștințelor și reprezintă o opțiune utilă în cadrul parcursului profesional al unui cercetător. Activitatea didactică ar trebui să beneficieze de cunoștințe științifice, să utilizeze aceste cunoștințe și să promoveze interesul pentru cercetare în rândul studenților. Implicarea cercetătorilor în activitatea didactică ar trebui să fie pe deplin sprijinită și recunoscută și poate varia în diferite momente ale carierei. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită cercetătorilor aflați la începutul carierei, pentru a se asigura că aceștia sunt sprijiniți în mod corect și că responsabilitățile didactice (inclusiv predare, tutoriat, supraveghere și mentorat) sunt compatibile cu activitățile de cercetare pe care le desfășoară sau cu activitățile de formare în domeniul cercetării.

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că atribuțiile didactice sunt remunerate în mod corespunzător și sunt luate în considerare în cadrul sistemelor de evaluare/apreciere încă din etapa timpurie a carierei cercetătorilor. De asemenea, ar trebui să se asigure că timpul alocat de personalul cu calificări superioare pentru activități de formare și mentorat destinate cercetătorilor debutanți și celor din etapa a doua a carierei (R1, R2) este contorizat drept parte a angajamentului acestora în materie de predare. Ar trebui să se ofere formare adecvată pentru activitățile de predare și mentorat ca parte a procesului de formare inițială și de dezvoltare profesională a cercetătorilor.

(4) *Supraveghere și mentorat*

Gestionarea adecvată a personalului și a echipelor este crucială în mediile de lucru din domeniul cercetării, întrucât știința, prin definiție, este un efort comun. Ar trebui instituite activități de formare, instrumente și mecanisme de evaluare necesare pentru a se asigura că cercetătorii cu calificări superioare și cercetătorii principali sunt în măsură să își gestioneze personalul și echipele într-un mod echitabil și nediscriminatoriu, fără prejudecăți de gen sau de altă natură, precum și să stabilească relații profesionale productive și bazate pe cooperare cu omologii lor. Acest lucru ar trebui să contribuie la crearea unor medii sănătoase, echitabile și creative, în care fiecare persoană este respectată, motivată în mod corespunzător și recunoscută, promovându-se bunăstarea generală a acesteia.

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că este desemnată o persoană sau un grup de persoane către care i se pot adresa cercetătorii debutanți (R1) și cercetătorii recunoscuți (R2) pentru chestiuni legate de îndeplinirea sarcinilor lor profesionale și care ar trebui să-i informeze pe cercetători în consecință.

Astfel de formule ar trebui să stabilească în mod clar că supraveghetorul (supraveghetorii) propus (propuși) dispune (dispun) de un nivel adecvat de expertiză în materie de supraveghere a cercetării, că dispune (dispun) de timpul necesar și că s-a (s-au) angajat în mod corespunzător să ofere stagiului în cercetare sprijinul adecvat și să asigure procedurile necesare în materie de progres și revizuire, precum și mecanismele de feedback necesare.

În acțiunile Marie Skłodowska-Curie (MSCA) - Guidelines for Supervision (Orientări pentru supraveghere)¹⁷ se regăsesc dispoziții specifice privind integrarea, sprijinul pentru cercetare și pentru dezvoltarea carierei cercetătorilor, mentoratul și bunăstarea acestora, comunicare și soluționarea conflictelor, precum și dispoziții privind formarea și dezvoltarea profesională a supraveghetorilor. Orientările pentru supraveghere ale MSCA reprezintă un set de recomandări pentru persoane și instituții care beneficiază de finanțare MSCA. Orientările promovează supravegherea și mentoratul eficiente, precum și măsuri adecvate de orientare profesională.

Relația cu supraveghetorii

Cercetători aflați în etapa de formare ar trebui să stabilească o relație structurată și periodică cu supraveghetorul (supraveghetorii) lor și cu reprezentantul (reprezentanții) facultății/departamentului, astfel încât să beneficieze din plin de această relație. Supraveghetorii ar trebui, de asemenea, să sprijine în mod activ în special cercetătorii debutanți prin organizarea de reuniuni de feedback cu aceștia și prin promovarea de activități de formare relevante pentru activitatea acestora.

Acest lucru presupune, printre altele, ținerea unei evidențe a progreselor realizate și a rezultatelor cercetării, obținerea de feedback prin intermediul rapoartelor și a seminarelor, utilizarea acestui feedback și desfășurarea activității în conformitate cu programele, obiectivele intermediare, livrabilele și/sau rezultatele cercetării asupra cărora s-a convenit.

Cercetători cu calificări superioare

Cercetătorii cu calificări superioare (R3 și R4) ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multiplu de supraveghetor, mentor, consilier de carieră, coordonator de proiect, manager sau comunicator științific. Aceștia trebuie să își îndeplinească îndatoririle la cele mai înalte standarde profesionale și să aibă acces la o formare corespunzătoare. În ceea ce privește rolul de supraveghetor sau mentor, cercetătorii cu calificări superioare ar trebui să stabilească o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți (R1) și recunoscuți (R2), astfel încât să creeze condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și să permită continuarea unei dezvoltări de succes a carierelor acestora. Acest rol este de mare responsabilitate întrucât vizează sprijinirea dezvoltării carierei cercetătorilor R1 și R2 prin comunicarea de experiențe și de valori într-un mediu caracterizat de încredere și confidențialitate.

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