



**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijić –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

EUROPSKA POVELJA I KODEKS ZA ISTRAŽIVAČE: POLITIKE EU O KARIJERAMA ISTRAŽIVAČA

Prof. dr. sc. Snježana Prijić – Samaržija
Prorektorica Sveučilišta u Rijeci



**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijić –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

- Članica radne skupine “Human resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code” (Bruxelles, 2009-2010)
 - Voditeljica pilot projekta implementacije Povelje & Kodeksa na Sveučilištu u Rijeci (izabrani između 30 europskih institucija)
- Članica ekspertne skupine ‘Shaping the Future of Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R’ (2015)
- Prorektorica za studije i studente Sveučilišta u Rijeci (2009 -)



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

Europski istraživački prostor European Research Area



- Europska komisija je 2000. godine osnovala *Europski istraživački prostor* (ERA) s ciljem konsolidiranja i strukturiranja europskih istraživačkih politika (internacionalna konkurentnost)



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

Povelja i Kodeks Charter and Code (C&C)



European Research Area

- 1. Europska povelja za istraživače**
(European Charter for Researchers, 2005)
- 2. Kodeks o novačenju istraživača**
(Code of Conduct for the Recruitment of
Researchers, 2005)

<http://ec.europa.eu/euraxess/rights>

**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijić –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

- **Europska povelja** definira ulogu i odgovornosti istraživača, njihovih poslodavaca i financijera
- **Kodeks za istraživače** ima za cilj poboljšati zapošljavanje, pravičnost selekcijskih postupaka, transparentnost i kriterije vrednovanja postignuća (publikacije, podučavanje, timski rad, transfer znanja, javna misija i dr.)



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)



Donesena s ciljem potpore istraživačkim i
financisjskim inistucijama u implementaciji

Povelje i Kodeksa

- Učinkovitije uključivanje u ***europski istraživački prostor i unapređenje kvalitete*** znanstvenog istraživanja (bolji uvjeti za rad i razvoj karijere znanstvenih istraživača)
- Stvaranje okvira za slobodni protok znanja
pokretljivost, transparentno i ***otvoreno tržište rada za znanstvene istraživače***

Deklaracija o pristupanju, 2009

- Sveučilište u Rijeci potpisalo je i pristupilo je implementaciji **Povelje i Kodeksa** kroz **HRS4R** temeljem *Preporuke Europske komisije* u trenutku kada je 1000 institucija u 25 europskih zemalja je već bilo potpisalo P&K
- Prva znanstvena institucija u RH
- Pilot projekt implementacije HRS4R

Faze implementacije Povelje i Kodeksa

1. Interna analiza
2. Objavljivanje rezultata analize i akcijskog plana - evaluacija EK
3. Potvrda EK o prihvaćanju analize i akcijskog plana: *HR Excellence in Research* (2010)
4. Unutrašnja evaluacija (2012./2013.)
5. Vanjska evaluacija (2015./2016.)

HR Excellence in Research



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijčić –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

- **Potvrda Europske komisije o Izvrsnosti u istraživanju ‘HR Excellence in Reserach’**
- jedno od desetak europskih znanstvenih institucija koje su tada imale ekskluzivno pravo korištenja loga Europske komisije na svojim mrežnim stranicama i promotivnom materijalu.
- danas 232 institucije imaju logo ‘HR Excellence in Research’



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

POVELJA I KODEKS: AKCIJSKI PLAN SVEUČILIŠTA U RIJECI

1. Informiranost

1.1. Izrada *Informacijskog paketa za istraživače* koja sadrži temeljne podatke o relevantnom zakonodavstvu i institucijskim pravilima vezanim uz znanstvena istraživanja, prava i obveze iz radnog odnosa te obveze i odgovornosti istraživača.

1.2. Izrada strategije kontinuiranog informiranja istraživača

2 . Etičnost i profesionaln



- 2.1. Kontinuirano senzibiliziranje na načela slobode istraživanja, odgovornosti, etičnosti i profesionalnosti (okrugli stolovi, radionice, tribine, mediji)
- 2.2. Razvijanje kulture vladavine prava
- 2.3. Demontiranje kulture senioriteta
- 2.4. Motiviranje na znanstvene vrijednosti



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

3. Osiguranje znanstvene izvrsnosti



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- 3.1. Osigurati pristup vodećim časopisima i *on-line* bazama (sva znanstvena područja).
- 3.2. Poticati suradnju s inozemnim istraživačkim grupama kroz zajedničke projekte i koautorstva.
- 3.3. Uvođenje obveza znanstvenog i stručnog usavršavanja kroz programe mobilnosti.

3.4. Mentori - doktorandi

- Izrada strategija napredovanja i definiranje plana razvoja karijere mladih istraživača na sastavnicama;
- Izrada detaljne institucionalne regulative za mentorsko vođenje uz definiranje financijskih instrumenata;
- Razviti mehanizme praćenja/evaluacije napredovanja istraživača i uspješnosti mentora.

4. Nastava i istraživanje

4.1. Regulirati udio nastave u cjelovitoj normi mladih istraživača kako ne bi ometao znanstvena istraživanja

4.2. Regulirati praksu prema kojoj mladi istraživači ne smiju sudjelovati u izvođenju nastave na drugim sveučilištima.

5. Mobilnost

- 5.1. Poticanje stručnog usavršavanja i drugih oblika mobilnosti kroz ***stvaranje institucionalnih i financijskih uvjeta za odsustvo istraživača*** (stipendije, međunarodni projekti, definiranje obveza u nastavi koje omogućuju mobilnost i sl.)
- 5.2. Praćenje rezultata mobilnosti (kroz portfelj) i stimuliranje kroz sustav nagrađivanja.

6. Financiranje

6.1. Razvijanje strategije povezivanja s gospodarstvom, industrijom i širom zajednicom radi zajedničkih projekta

6.2. Poticanje korištenja sredstva EU fondova za znanstvena istraživanja kroz obuku i informiranje te formiranje specijalističkih projektnih timova na sastavnicama

**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

6.3. Ustanovljavanje financijskih i drugih instrumenta kojima bi se selekcionirali i poticali najuspješniji znanstvenici

6.4. Utvrđivanje jasnih pravila selekcije i korektnog, transparentnog i efikasnog financijskog upravljanja u slučajevima financiranja od strane industrije i gospodarstva ili projekta '*a la carte*'



**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

7. Edukacija u vještinama i kompetencijama



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

7.1. Obvezno usavršavanje za rad u nastavi, e-učenje, strateški menadžment, upravljanje financijama, projektni menadžment i drugi programi cjeloživotnog obrazovanja (portfelj istraživača)

7.2. Razvoj vještina i kompetencija vezanih uz znanstveni menadžment (stjecanje iskustva dobrih praksi u inozemstvu)



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijčić –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

8. Nadogradnja institucionalne regulative i mehanizama



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

8.1. Strategije znanstvenog razvoja
sastavnica, praćenje indikatora, interne i
vanjske evaluacije

8.2. Pravilnik o postupku selekcije i
zapošljavanja na sastavnicama (neovisna
savjetodavna tijela; stručnjaci različite
stručnosti i kompetencija iz RH i
inozemstva; uvođenje šireg raspona
seleksijskih postupaka (peer-review-a,
oglašavanja i informiranja)

8.3. Uvođenje osobne zbirke podataka (radi praćenja i nagrađivanja mobilnosti, razvoja kompetencija i vještina, praćenja napredovanja u karijeri, selekcije mentora i voditelja istraživanja i sl.)

8.4. Pravilnik o intelektualnom vlasništvu Sveučilišta

8.5. Politika gospodarenja intelektualnim vlasništvom Sveučilišta

8.6. Pravilnik o priznavanju prethodnog učenja

8.7. Politika optimalne organizacije rada na sastavnicama (fleksibilno radno vrijeme uz praćenje rezultata, omogućavanje povećanja udjela nastave ili znanosti u ukupnoj normi u skladu s potrebama istraživanja, stavovima zaposlenika i potrebama institucije)



**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

8.8. Ured za karijere - proširenje djelatnosti Ureda za karijere na službu za savjetovanje i vođenje karijere znanstvenika i/ili službom za planiranje i razvoj ljudskih resursa



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

9. Inicijative prema nacionalnoj razini



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

9.1. Kampanje za veća izdvajanja za znanost u državnom proračunu

9.2. Osigurati da plaće znanstvenika ne zaostaju za plaćama u privredi i bolje diferencirati i povećati osobne dohotke znanstveno-nastavnog osoblja uz jasno diferenciranje obveza u nastavi i znanosti (poticati izmjene Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje)

**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

9.3. Politika povećanja znanstvenih resursa: otvaranje novih razvojnih radnih mjesta, kao i onih u nastavnom procesu koji bi omogućili stvaranje prostora za intenzivnije znanstveno istraživanje već zaposlenih znanstvenika

9.4. Promjena kriterija napredovanja na nacionalnoj razini na način da budu više kvalitativni i primjereni specifičnostima znanstvenih područja (prirodne, društvene i humanističke znanosti), a ne kvantitativni

9.5. Ukidanje obveznog napredovanja u znanstveno-nastavnim zvanjima uz bolje definiranje uvjeta napredovanja i ostajanje u postignutim zvanjima

9.6. Pojednostavljenje ugovornog zapošljavanja i povećanje transparentnosti natječaja za strane državljane

10. Popularizacija znanosti



10.1. Osmisliti jasnu strategiju predstavljanja dostignuća na Sveučilištu i pravodobnog informiranja javnosti (web portal, tiskani mediji, TV, radio, izrada sveučilišnih novina, *newslettera* i sl.)

10.2. Prezentiranje znanstvenih rezultata javnosti, poticati zanimanje i prisutnost znanosti u medijima



DOKTORSKI STUDIJI/ŠKOLE I POVELJA I KODEKS



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

European University Association



- **Council for Doctoral Education**
 - 850 sveučilišta i rektorskih zborova u 47 zemalja
 - servis za razvoj politika i mjera vezanih uz doktorske škole

- Motivacija: u posljednjih pet godina bilježi se veliki porast broja **doktorskih škola** iniciran uvođenjem bolonjskog procesa (2003) i salzburških principa (2005)



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

Prioriteti u osnivanju doktorskih škola



- Preuzimanje institucionalne odgovornosti i ‘de-privatizacija’ dokorskog obrazovanja
- Ustanovljavanje zajedničkih standarda za istraživanje i razvoj karijera (supervizija, vođenje karijera)
- Povećanje transparentnosti
- Fokusiranje na istraživanje, a ne na nastavu (kao u 1.i 2. ciklusu)
- Autonomija institucija u akademskim pitanjima i prilagodba specifičnostima znanstvenih područja

EUA CDE

- Povelja i Kodeks trebaju pomoći implementaciji salzburških principa i razvoju doktorskih studija/škola
- Prihvaćanje i provedba P&K trebali bi biti jamstvo razvoja i kvalitete na doktorskoj razini

Primjeri konvergencije

Salzbuških principa i P&K: zapošljavanje

- Charter and Code on recruitment:
 - “...recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable” (p. 24)
 - “... focusing on their overall potential as researchers” (p. 25)
- Salzburg II on recruitment
 - “Admissions policies must be transparent and accountable and should reflect the research, supervisory and financial capacity of the institution”
 - “Recruitment should value the research potential of the candidates over past performance”

Mentorstvo

- **Supervision in the Charter and Code**

- “Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s)...” (p. 14)

(Formal structures and procedures)

- “Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards.”

(Informal ‘professional pride’)

- **Supervision in Salzburg II**

- “Supervision must be a collective effort with clearly defined and written responsibilities ... Providing professional development to supervisors is an institutional responsibility” **(Formal structures and procedures)**
- “Developing a common supervision culture shared by supervisors, doctoral school leaders and doctoral candidates must be a priority for doctoral schools” **(Informal ‘professional pride’)**

Razvoj karijera

- **Career development in the Charter and Code:**
 - “Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves” (p 15)
 - “Employers and/or funders of researchers should draw up a specific career development strategy for researchers” (p 18)
- **Career development in Salzburg II**
 - “While the doctoral candidate is responsible for his/her career choices, it is the institutional responsibility to provide support structures for professional development”

EURODOC I POVELJA I KODEKS



Što je Eurodoc?



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijčić –
Samaržija,
Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci
Filozofski fakultet,
21.3.2016.

- European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers (Eurodoc)
- Glas mladih istraživača i Europi

<http://eurodoc.net>



Što je Eurodoc?



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

- Federacija 34 nacionalne organizacije
- Osnovana 2002 u Gironi, u Španjolskoj, a od 2005 u Bruxellesu temeljem potrebe nacionalnih organizacija da surađuju i omoguće mladim istraživačima vidljivost u zastupanju svojih interesa

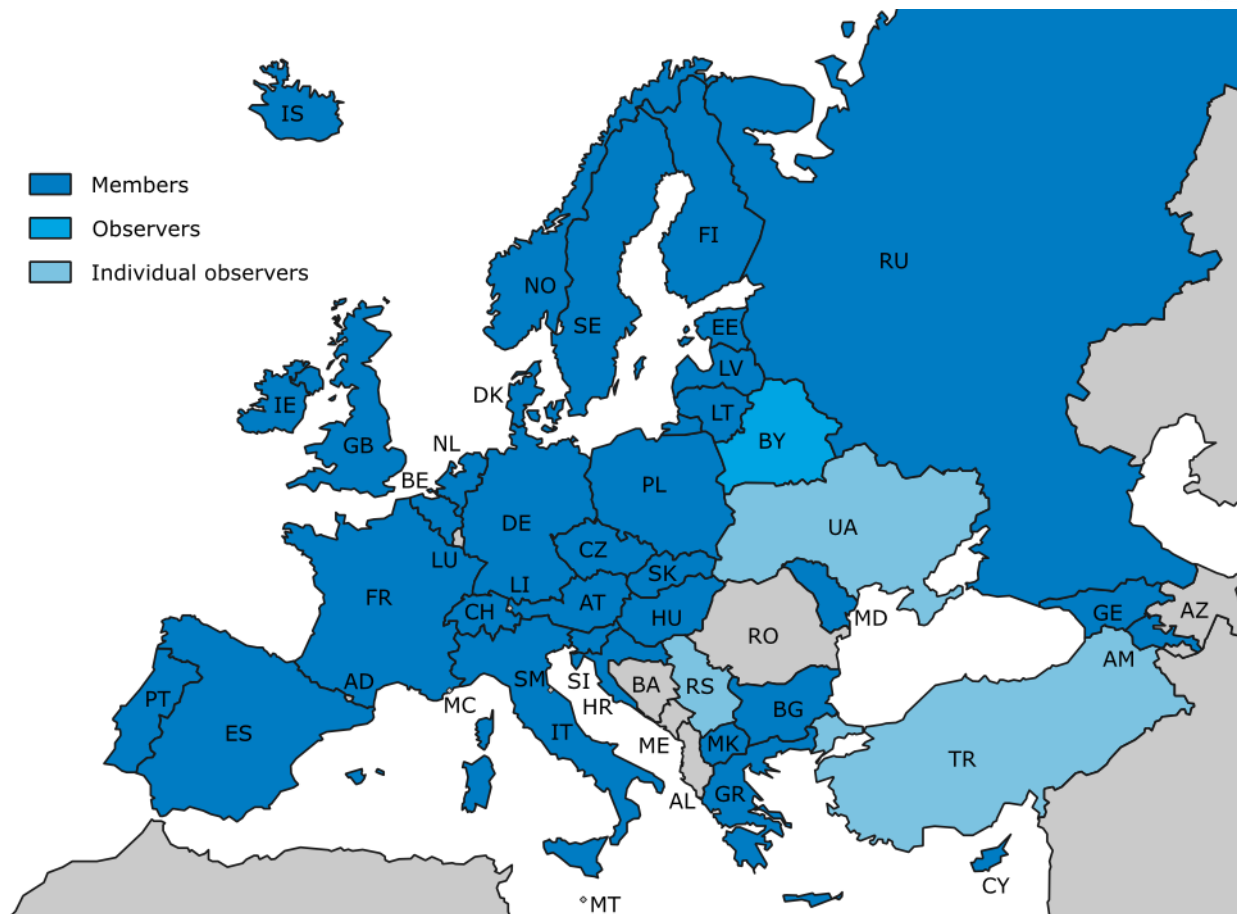


**IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE**

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.





- Uključivanje u provedbu HRS4R
- Podizanje svijesti o važosti P&K za znanstvenu zajednicu i donositelje odluka
- Vanjski partner u evaluacijima provedbe HRS4R
 - Sudjelovane u postupcima provedbe P&K)komentiranje EU dokumenata (npr. SGHRM WG Skills 2010 report 'Mapping Exercise on Doctoral Education in Europe')
 - Sudelovanje u donošenju politika (npr. Scientific Visa Package & non-EU students admissions Directive; DC status discrepancy)
 - Godišnje konferencije i izvješće (e.g. 'Reasons for mobility')

EURAXESS I POVELJA I KODEKS



IZGRADNJA
SUSTAVA
POTPORE ZA
MLADE
ISTRAŽIVAČE

Snježana Prijic –
Samaržija,

Prorektorica
Sveučilišta u
Rijeci

Filozofski fakultet,
21.3.2016.

EURAXESS



- **EURAXESS - Researchers in Motion** je jedinstvena pan-europska inicijativa koja omogućuju pristup svim informacijama i osigurava potportu istraživačima koji žele svoje karijere razvijati u Europi ili biti na neki način povezani s Europom

<http://ec.europa.eu/euraxess/>

Četiri inicijative



Pomaže istraživačima u nalaženju zaposlenja, financiranja, stipendija i sl.



Nudi istraživačima mrežu osoba i obitelji koji pomažu njima i njihovim obiteljima



Nadzire osiguravanje prava i obveza istraživača, njihovih poslodavaca i financijera



Povezuje europske istraživače diljem cijelog svijeta



EURAXESS Researchers in Motion

[European commission](#) > [Euraxess](#)



EURAXESS - Researchers in Motion is a unique pan-European initiative providing access to a complete range of information and support services to researchers wishing to pursue their research careers in Europe or stay connected to it.

join in now!

ec.europa.eu/euraxess/science4refugees



science4refugees



SMEs



PHDs



H2020 SME Innovation Associate

[JOBS](#) →

Employers and funders have jobs and fellowships up for grabs.

[See who's offering what](#)

[SERVICES](#) →

Seeking personalised assistance or advice when relocating?

[Get in touch with one of the hundreds of professionals here to support you and your family!](#)

[RIGHTS](#) →

Did you know that hundreds of institutions are doing their best to improve your working environment?

[See who does what!](#)

[LINKS](#) →

Are you a European researcher working outside Europe? Or are you a non-European researcher wishing to come to Europe?

[Discover what opportunities are](#)

Hvala



European Research Area



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

