

II LISA

Euroopa teadlaste harta

Euroopa teadlaste harta on põhimõtete kogum atraktiivsete teadlaskarjäärade arendamise toetamiseks, et edendada tiptasemel teadusuuringuid ja innovatsiooni kogu Euroopas. Euroopa teadlaste harta (edaspidi „teadlaste harta“) keskmes on teadlaste, tööandjate, rahastajate ja poliitikakujundajate õigused ja kohustused ning see hõlmab 20 peamist põhimõtet. Need on liigitatud järgmise nelja samba alla:

- a) eetika, usaldusväärsus, sooline võrdõiguslikkus ja avatud teadus;
- b) teadlaste hindamine, töölevõtmine ja karjääri edenemine,
- c) töötingimused ja -tavad ning
- d) teadlaskarjäärid ja talentide arendamine.

Teadlaste harta on suunatud kõigile teadlastele, teadusuuringutega tegelevatele sektoritele ja vastavatele katusorganisatsioonidele (sidusrühmadele). Need hõlmavad järgmist:

- a) teadlased kõigis sektorites (akadeemilised ringkonnad, teadusuuringuid tegevad avaliku ja erasektori organisatsioonid); b) avaliku ja erasektori teadlaste tööandjad;
- c) teadusuuringute ja teadlaste rahastajad avalikus ja erasektoris;
- d) hartaga seotud poliitikaga tegelevad poliitikakujundajad.

See on suunatud teadlastele kõigis teadusharudes, sealhulgas matemaatikas, teaduse, tehnoloogia ja inseneeria (MATI) ning sotsiaal- ja humanitaarteadustes. See hõlmab kõiki teadusuuringute liike alates eesliini- ja sihtuuringutest ning strateegilistest, rakenduslikest ja turulähedastest teadusuuringutest.

1. SAMMAS – EETIKA, USALDUSVÄÄRSUS, SOOLINE VÖRDÕIGUSLIKKUS JA AVATUD TEADUS

-
1. EETIKA JA TEADUSUURINGUTE USALDUSVÄÄRSUS
 2. TEADUSUURINGUTE VABADUS
 3. AVATUD TEADUS
 4. SOOLINE VÖRDÕIGUSLIKKUS
 5. MITMEKESISUSE VÄÄRTUSTAMINE
 6. TEADLASE AMET
 7. TEADLASTE VABA LIIKUMINE
 8. TEADUSUURINGUTE KESTLIKKUS
-

See samm koondab teadlaste harta aluspõhimõtteid ja selle pühendumist tiptasemel teadusuuringute toetamisele, mida selles kontekstis mõistetakse parimate võimalike uurimisrühmade ja projektide edendamisenä, ilma soolise ja muu kallutatusega. Selle samba põhimõtted peaksid aitama kaasa taaselusstatud Euroopa teadusruumi visiooni aluse loomisele ning Euroopa teadlasi, teadlaste tööandjaid, rahastajaid ja poliitikakujundajaid innustama. Kuna kõik need väärtused on valdkonnaülesed, eeldatakse, et need integreeritakse ülejäänud põhimõtetesse ja neid võetakse arvesse ülejäänud põhimõtete rakendamisel.

1) Eetika ja teadusuuringute usaldusväärsus ⁽¹⁾

Teadlased peaksid järgima rangeid eetikanorme ja lähtuma oma töö tegemisel aususest, usaldusväärsest, objektiivsusest, erapooletusest ja iseseisvusest, avatud teabevahetusest, hoolsuskohustusest, õiglusest ja vastutusest tulevaste teaduspõlvkondade eest. Need on aluseks vastutustundlikule ja usaldusväärsele teadustööle, mis on vaba lubamatust mõjust (sealhulgas välisest sekkumisest ja huvide konfliktidest). Need on tiptaseme saavutamise eeltingimus ning nad toetavad teadlaste kohustust hoiduda kallutatusest ja lihtsustatud meetodike kasutamisest.

⁽¹⁾Nõukogu järeldused „Teadusuuringute usaldusväärsus“ (vastu võetud 1. detsembril 2015) – nõukogu dokument 14853/15.

Teadlased peaksid pidama kinni nii oma teadusharu(de)s omaks võetud eetilistest tavadest ja aluspõhimõtetest kui ka erinevates konkreetse riigi, valdkondlikes ja institutsionaalsetes eetikakoodeksites dokumenteeritud eetikanormidest.

Esmane vastutus teadusuuringute usaldusvärsuse eest lasub teadlastel endil. Teadlasi peaks toetama teadusuuringute usaldusvärsuse institutsiooniline kultuur, et luua ja järgida norme, menetlusi ja suuniseid, ning parimate tavade vahetamisel põhinev koolitus ja mentorlus.

Selleks et edendada häid teadustavasid ja teadusuuringute usaldusvärsuse kultuuri, peavad kõik asjaomased sidusrühmad võtma arvesse mitmeid mõõtmeid, nagu teadusuuringute usaldusvärsus teaduskeskkonnas, teadusuuringute usaldusvärsuse alane koolitus ja suutlikkuse suurendamine, teadusuuringute protsessid ja poliitikapõhimõtted (mis hõlmavad teadusuuringute terviklikkust), andmeid, avaldamist, levitamist, läbivaatamist ja redigeerimist käsitlev poliitika. Samuti tuleks kehtestada mehhanismid teadusuuringutega seotud väärkäitumise tuvastamiseks, sellest teatamiseks ja selle käsitlemiseks.

Teadlased peaksid vältima ükskõik missugust plagieerimist. Neil tuleks erilist tähelepanu pöörata ühise omamise põhimõtetele, kui teadustöö viiakse läbi koostöös juhendajate ja/või teiste teadlastega (nagu on asjaomase teadusharu puhul asjakohane), ja intellektuaalomandit käsitlevatele normidele. See peaks kehtima kõigis teadusuuringute protsessi etappides, sealhulgas kontseptsioonide väljatöötamisel, rahastamistaotluste ettevalmistamisel ning tulemuste nimel töötamisel ja nende esitamisel. Avastuste paikapidavuse kinnitamist, milleks näidatakse, et järeldused on reprodutseeritavad, ei peaks tõlgendama plagiadina, tingimusel et andmed on tõendatud ja sõnaselgelt viidatud.

Eetilisus ja usaldusvärsus on väga olulised väärtused ka sel juhul, kui teadlane on juhendaja rollis. Neid väärtusi tuleks viivitamata rakendada, selleks et tagada turvaline, kaasav ja sooliselt võrdõiguslik teadustöö keskkond kõigile asjaosalistele ning eriti kui ilmnevad sellised nähtused nagu diskrimineerimine, seksuaalne või moraalset ahistamine, õppetöö või teadusuuringute takistamine või põhjendamatu andmete või tulemuste omastamine.

2) Teadusuuringute vabadus

Teadusuuringute vabadus on Euroopa teadusruumis ja rahvusvaheliste partneritega tehtava teaduskoostöö ühine põhiväärtus ja põhimõte. Teadlased peaksid keskenduma oma teadusuuringute puhul inimkonna hüvangule ja inimeste teadmiste piiride laiendamisele, kasutades samas mõtte-, arvamuse- ja sõnavabadust, vabadust määratleda uurimisküsimusi, vabadust teha kindlaks probleemide lahendamise meetodeid, vabadust valida ja arendada teooriaid, vabadust seada kahtluse alla tunnustatud teadmisi ja esitada uusi ideid ning vabadust kaasata kutsealaseid akadeemilisi organisatsioone või akadeemilisi esindusorganeid. Teadlastel peaks olema õigus levitada ja avaldada oma teadusuuringute tulemusi, sealhulgas koolituse ja õpetamise kaudu. Sellest hoolimata peaksid teadlased tunnistama, et sellisel vabadusel võivad olla piirid konkreetse teadustöö (sealhulgas juhendamise, suunamise või juhtimise) asjaolude või õiguslike või tegevuspiirangute tõttu, näiteks põhjustel, mis puudutavad intellektuaalomandi õigusi, eelarvet või taristut.

3) Avatud teadus

Teadlased peaksid keskenduma avatud teaduse (?) kõigile aspektidele ning nende tööandjad ja rahastajad peaksid võimaldama neil seda teha. Teadlased peaksid jagama oma töö tulemusi avalikult, näiteks avatud ning leitavuse, kättesaadavuse, koostalitlusvõime ja taaskasutatavuse põhimõttele vastavate andmetena (FAIR-andmed) ning avatud juurdepääsuga väljaannete, avatud tarkvara, mudelite ja algoritmide kaudu. Teadlased peaksid võtma meetmeid, et tagada uurimistulemuste reprodutseeritavus. Nende eesmärk peaks olema kasutada avatud teaduse meetodeid ja osaleda avatud eelretsenseerimises. Tööandjad ja rahastajad peaksid tagama vajalikud vahendid ja taristu ning toetama ja tasustama tõeliselt avatud teaduskultuuri kogu liidus, sealhulgas süvalaiendama avatud juurdepääsu teadusväljaannetele, uurimisandmetele ja muudele teadusuuringute väljunditele (põhimõttel „nii avatud kui võimalik, nii suletud kui vajalik“), ning avatud teaduse põhimõtete ja tavade levitamist ja kasutamist, võttes samal ajal arvesse valdkondlikke ja kultuurilisi erinevusi, sealhulgas mitmekeelsust, toetades avatud teaduse alaste oskuste arendamist ning arendades edasi ja lõimides toetavat digitaristut ja -teenust.

(?)Nõukogu järeldused „Üleminek avatud teaduse süsteemile“ (vastu võetud 27. mail 2016) – nõukogu dokument 9526/16.

Kodanikuteadus

Teadlased peaksid kaasama kodanikuteaduse oma projektidesse nii palju kui võimalik ja seal, kus see on asjakohane. See tähendab, et kodanikke kaasatakse MATI ja sotsiaal- ja humanitaarteaduste valdkonna uurimisprojektide kontseptsiooni väljatöötamise, kavandamise ja rakendamisse. See on ideaalne vahend teaduse demokraatiseerimiseks, usalduse loomiseks teaduse vastu ning ühiskonnas valitseva arukuse ja suutlikkuse võimendamiseks tiptasemel teadusuuringute ja innovatsiooni tegemiseks.

4) Sooline võrdõiguslikkus

Kõik sidusrühmad peaksid edendama soolist võrdõiguslikkust ja soolist tasakaalu uurimisrühmades, juhtkonnas ja otsuseid tegevates organites, värbamis- ja edutamiskomiteedes ning nõuanderühmades. See hõlmab ka soolise mõõtmelõimimist teadus-, õpetamis- ja innovatsioonisisusse, et parandada loodud teadmiste teaduslikku kvaliteeti, tiptaset ja ühiskondlikku tähtsust. Soolise võrdõiguslikkuse eesmärk on ka võidelda soolise vägivalga ja seksuaalse ahistamise vastu. Soolist võrdõiguslikkust tuleb mõista interseksionaalsest perspektiivist, kus soo ja muude sotsiaalsete kategooriate ja identiteetide vahelised võimustusüsteemid omavahel ristuvad ja üksteist tugevdavad. Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks sobivad mehhanismid on kestlikud institutsioonilised muudatused, mida suunatakse soolise võrdõiguslikkuse kavade⁽³⁾ või nendega sarnaste kavade kaudu ja mis võimaldavad rikkumistest nõuetekohaselt teatada ning mis hõlmavad järelevalve- ja hindamissüsteeme.

Üks põhielement, mille abil saab suunata organisatsioonikultuuri soodustama soolist võrdõiguslikkust, on töö ja eraelu tasakaal. Töö ja eraelu tasakaal on oluline nii naiste kui ka meeste jaoks ning selle tagamine tähendab, et kõiki töötajaid toetatakse asjakohaselt, nii et nad saaksid liikuda edasi oma tööelus, aga täita ka eraelulisi kohustusi, mis neil võivad olla väljaspool töökohta, sealhulgas hoolduskohustusi.

5) Mitmekesisuse väärtustamine

Euroopa teadusruumi keskne põhimõte on võtta arvesse mitmekesisust laiemas tähenduses, mis hõlmab muu hulgas sugu, rassilist või etnilist päritolu, usutunnistust või veendumusi, sotsiaalset mitmekesisust, puudeid, vanust, seksuaalset sättumust ja võitlust mis tahes alusel diskrimineerimise vastu. Tööandjad ja rahastajad peaksid oma teadlaste mitmekesisust väärtustama, kuna erinevad elukogemused lisavad teadusprojektidele väärtuslikke vaatenurki. Samuti võib osalejate mitmekesisus olla kasulik teadusuuringute tulemuste jaoks, mis peegeldavad meie mitmekesisist ühiskonda ja rikastavad seda. Ka tuleks alateadlikku kallutatust, näiteks töölevõtmisel, edutamisel ja ülesannete läbivaatamisel, teadvustada ning võimaluse korral kompenseerida, eelkõige teaduse valdkonnas.

6) Teadlase amet

Teadlased tegelevad olemasolevate kontseptsioonide või hüpoteeside alusel uute teadmiste väljatöötamise või loomisega. Nad on kutsetöötajad, kelle tööd tuleb väärtustada sõltumata sektorist, kus nad tegutsevad. See peaks algama nende karjääri alguses, nimelt kraadiõppes, ning hõlmama kõiki tasandeid, sõltumata sellest, kuidas neid konkreetse riigi tasandil klassifitseeritakse.

Tööandjad ja rahastajad peaksid soodustama ja toetama mittelineaarseid ja mitmeharulisi karjääre, mida iseloomustab geograafiline, valdkondade-, sektorite- ja organisatsioonidevaheline liikuvus (näiteks lähetused). Samuti peaksid nad soodustama hübriidset karjääri, mida iseloomustab mitmes sektoris tegutsemine samal ajal ning mida tuleks käsitleda lineaarse karjääri võrdväärseks.

Ametialane suhtumine

Teadlased peaksid olema kursis oma uurimisalas valitsevate strateegiliste eesmärkide ja rahastamisvõimalustega ning taotlema enne uurimistöoga alustamist ja eraldatud vahendite kasutamist kõik vajalikud kinnitused. Teadlased peaksid tegema kõik enesest oleneva, kindlustamaks et nende teaduslik töö oleks ühiskonna seisukohast oluline ja avardaks inimeste teadmisi maailmast ja ei dubleeriks tarbetult juba varem mujal läbi viidud teadustööd. See hõlmab ka teadustöö tulemuste väärindamist.

⁽³⁾ Vt komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“ (COM(2020) 152 final).

Kui teadusprojekt viibib, sõnastatakse ümber või viiakse lõpule, peaks teadlaste ja tööandjate, rahastajate või juhendajate vahel olema selge teabevahetus; kui teadusprojekt lõpetatakse varem või peatatakse mis tahes põhjusel, tuleks sellest teatada.

Aruandekohustus

Aruandekohustus tähendab vastutuse võtmist oma tegevuse eest teadusuuringute tegemisel. Teadlased peavad olema teadlikud sellest, et neil lasub aruandekohustus nii oma tööandjate, rahastajate või muude asjaomaste avalik-õiguslike ja eraõiguslike asutuste ees kui ka eetilise seisukohast ühiskonna ees. Riiklikest vahenditest rahastatud teadlastel lasub ühtlasi kohustus anda aru maksimaksja raha säästliku kasutamise kohta. Järelikult peavad nad pidama kinni usaldusväärse, läbipaistva ja tõhusa finantsjuhtimise põhimõtetest ning tegema koostööd iga ametliku kontrolli puhul, mis nende teadusuuringuid puudutab ning mille on ette võtnud kas nende tööandjad/rahastajad või eetikakomiteed. See ootus nõuab, et nad oleksid eetilise käitumisega eeskujuks oma kolleegidele ja ühiskonnale laiemalt.

Andmete kogumise ja analüüsimise meetodid, uurimistulemuste ning vajaduse korral ka andmeid käsitlevad üksikasjad peaksid olema avatud nii sise- kui ka väliskontrollile, kui see osutub vajalikuks ja kui asjaomased asutused seda nõuavad. See on oluline ka selleks, et muuta andmed avatuks ja aidata tagada tulemuste reprodutseeritavus.

7) Teadlaste vaba liikumine

Tööandjad ja rahastajad peaksid edendama teadlaste, teaduslike teadmiste ja tehnoloogia vaba liikumist, meelitades samal ajal ligi talente ja vältides võimalikku talentide äravoolu. Nad peaksid tunnustama geograafilise, asutustevahelise, sektoritevahelise, teadusharudevahelise ja -ülese liikuvuse väärtust kui olulist vahendit teadmiste ja kutsealase arengu edendamiseks teadlase karjääri mis tahes etapis ning väärtustama ja tunnustama liikuvusega seotud kogemusi karjääri edenemise/hindamise süsteemis. Tõendatud väärtusena on end näidanud virtuaalne liikuvus ja ka see tuleks kaalumisele võtta. See omakorda nõuab, et loodaks vajalikud halduslikud vahendid, et võimaldada nii stipendiumide kui ka sotsiaalkindlustussätete ülekandmist kooskõlas liikmesriikide õigusaktidega.

8) Teadusuuringute kestlikkus

Teadlased, tööandjad ja rahastajad peaksid edendama teadusuuringute kestlikku rakendamist kooskõlas ühiskonda edasi viivate tänaste ja tulevaste poliitikaalgatustega, nagu Euroopa roheline kokkulepe, ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 ja kestliku arengu eesmärgid. Teadlasi peaks toetama kestliku teadusuuringute juhtimise institutsiooniline kultuur ning parimate tavade vahetamisel põhinev koolitus ja mentorlus. Nad peaksid võtma juhtrolli oma süsinikuheite vähendamisel viisil, mis on teistele teadusringkondadele positiivseks eeskujuks. Võrdlusalusena võib kasutada Euroopa Komisjoni Marie Skłodowska-Curie meetme raames välja töötatud rohelist hartat.

2. SAMMAS – TEADLASTE HINDAMINE, TÖÖLEVÕTMINE JA KARJÄÄRI EDENEMINE

1. TEADLASTE HINDAMINE
2. TÖÖLEVÕTMINE
3. VALIMINE
4. KARJÄÄRI EDENEMINE

Teadlaste hindamine peaks tagama teadlaste karjääri võrdse tunnustamise ja tasustamise, olenemata tööhõive- või tegevussektorist, ning järgima erapooletut talendipõhist lähenemisviisi. Teadlaste õiglase töölevõtmise ja valimise põhimõtted on teadlastele avatud tööturu saavutamiseks väga olulise tähtsusega, aidates kaasa Euroopa teadusruumi arengule.

1) Teadlaste hindamine

Teadlaste hindamine peaks võimaldama hinnata teadlaste ja teadusuuringute tulemuslikkust, et saavutada parim kvaliteet ja mõju. See nõuab üha mitmekesisemate tegevuste, tavade ja teadusväljundite tunnustamist. Sellest tulenevalt peaks hindamine põhinema peamiselt kvalitatiivsel hinnangul, mille puhul on kesksel kohal eelretsenseerimine ja retsenseerimine teiste asjaomaste ekspertide poolt, mida toetab kvantitatiivsete näitajate vastutustundlik kasutamine. Samuti tuleks tunnustada innovatsioonile kaasaaitamist, eelkõige tööstuse taustaga kandidaatide puhul.

Tööandjad ja rahastajad peaksid toetama sellist teadlaste hindamise ja tasustamise süsteemi, milles võetakse arvesse nende poolt ühiskonnale, teadusele ja innovatsioonile avalduva mõju üldist kvaliteeti, tegevuste mitmekesisust, avatud teaduse tavasid ning geograafilise, teadusharudevahelise ja sektoritevahelise liikuvuse väärtust. Selline süsteem peaks:

- a) põhinema samas valdkonnas tegutsejate ja asjaomaste ekspertide kvalitatiivsel erapooletul hinnangul, mida toetab kvantitatiivsete näitajate vastutustundlik kasutamine;
- b) tasustama teadusuuringute kvaliteeti ja mitmesuguseid võimalikke mõjusid ühiskonnale, teadusele ja innovatsioonile;
- c) tunnustama töötulemuste (sealhulgas väljaanded, andmekogumid, tarkvara, meetoodika, protokollid, patendid, mudelid, teooriad, algoritmid, töövood, näitused, strateegiad, poliitiline panus) mitmekesisust, tegevuste (sealhulgas mentorlus, teadusuuringute juhendamine, juhtimine, ettevõtlus, FAIR-andmete haldus (järgides põhimõtet, mille kohaselt andmed on leitavad, juurdepääsetavad, koostalitlusvõimelised ja taaskasutatavad), eelretsenseerimine, õpetamine, teadmiste väärindamine, tööstussektorite ja akadeemiliste ringkondade koostöö, tõendus põhise poliitikakujundamise toetamine, suhtlus ühiskonnaga, juhtimine, juhendamine, rühmatöö, teenused ühiskonnale, teadusalane teabevahetus ning metodoloogiline rangus) mitmekesisust ning tavade (sealhulgas avatud teadus, varajane teadmiste ja andmete jagamine ning avatud koostöö) mitmekesisust ning kõiki liikuvusalaseid kogemusi, sealhulgas geograafiline, asutuste-, sektorite- ja teadusharudevaheline ning -ülene liikuvus;
- d) tagama, et teadlase tegevuse käigus järgitakse rangeid eetika- ja usaldusväarsuse norme, tehakse teadusuuringuid nõuetekohaselt ning järgitakse häid tavasid, sealhulgas teadustulemuste ja -meetoodika jagamise avatud tavasid, kui see on võimalik;
- e) kasutama hindamiskriteeriume ja -protsesse, milles võetakse arvesse erinevaid teadusharusid ja konkreetse riigi olusid;
- f) toetama teadlaste astmete ja karjääride mitmekesisust ning väärtustama individuaalset panust, aga samuti rolli rühmades ja koostöö tegemisel ning teadusharudevahelist tegevust;
- g) tagama soolise võrdõiguslikkuse, soolise tasakaalu, võrdsed võimalused ja kaasamise. Selleks et tagada nende põhimõtete rakendamise sidusus, peaksid tööandjad ja rahastajad edendama hindamis- ja tasustamisprotsessis osalejate pidevat koolitamist.

2) Töölevõtmine

Kooskõlas akadeemilise vabaduse ja institutsioonilise autonoomia põhimõtetega oleks tööandjatel ja rahastajatel soovitatav kehtestada töölevõtmis- ja valikumenetlused, mis on avatud, läbipaistvad ja eemuspõhised, ning hoiduda käsitamast negatiivse asjaoluna karjäärikatkestusi või mittelineaarseid, mitmeharulisi või hübriidseid karjääre. Nende puhul peaks eesmärk olema tiptaseme, soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse saavutamine ning need peaksid olema kohandatud vastavalt pakutava ametikoha liigile. Töökuulutused peaksid sisaldama nõutavate teadmiste ja pädevuste põhjalikku kirjeldust, sealhulgas tööttingimuste ja -õiguste kirjeldust, karjääriväljavaateid ja ülevaadet ajakavast. Enne valiku tegemist tuleks kandidaate teavitada töölevõtukorrast, valikukriteeriumidest, pakutavate ametikohtade arvust ja karjääriväljavaadetest. Õiglase töölevõtmise põhimõtete küsimuses tuleks valikukomisjonide liikmete teadlikkust suurendada ning neid sellel alal koolitada. Kõrvalekalded elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest

Karjäärikatkestusi või kõrvalekaldeid elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest ei tohiks käsitada kui negatiivset asjaolu, vaid kui karjääri arengut ning seega kui võimalikku olulist osa teadlase kutsealasel liikumisel mitmemõõtmelise karjääri suunas. Seega peaks lubama kandidaatidel esitada tõendavatel dokumentidel põhinevaid elulookirjeldusi, mis peegeldavad piisavalt nende soovitud ametikohale sobilikke saavutusi ja kvalifikatsiooni.

Tööstaaž

Nõutud kvalifikatsioonitasemed peaksid olema vastavuses ametikoha vajadustega ega tohiks seada takistusi kandideerimisele. Kvalifikatsiooni hindamisel tuleks keskenduda isiku saavutustele, mitte aga temaga seotud asjaoludele ega selle asutuse mainele, kus vastav kvalifikatsioon on omandatud. Kuna ametialane kvalifikatsioon võib olla omandatud ka pika karjääri varases etapis, tuleks tunnustada ja arvesse võtta ka elukestvat ametialast arengut.

3) Valimine

Töölevõtmise osana peaks valiku tegemisel arvestama kandidaatide kogemust tervikuna. Kuigi peamiselt keskendutakse kandidaatide üldisele teadusalasele võimekusele, tuleks võtta arvesse ka nende loovust – mida hinnatakse nende uuenduslike uurimismeetodite, lähenemisviiside ja teadusväljundite alusel –, ja iseseisvalt töötamise võimet. Valikukomisjonidel peaksid olema mitmesugused kandidaadi hindamiseks vajalikud teadmised, pädevused ja kogemused. Tuleks tagada ka valikukomisjonide piisav sooline tasakaal ning, kui see on asjakohane ja teostatav, kaasata sinna liikmeid eri sektoritest (avalik ja erasektor) ja teadusharudest ning muudest riikidest. Võimaluse korral tuleks kasutada suurt hulka praktikaid, nagu välisekspertide hinnangud ning isiklikud ja veebipõhised intervjuud. Valikukomisjonide liikmeid tuleks asjakohaselt koolitada, eelkõige selleks, et minimeerida soolist või muud võimalikku alateadlikku kallutatust. Pärast valiku tegemist peaks kõiki kandidaate teavitama ka nende avalduste tugevatest ja nõrkadest külgedest.

Diskrimineerimiskeeld

Teadlaste tööandjad ja rahastajad ei tohiks ühelgi viisil diskrimineerida teadlasi nende soo, vanuse, etnilise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, usutunnistuse ega veendumuste, seksuaalse sättumuse, keele, puude, poliitiliste tõekspidamiste, sotsiaalse ega majandusliku seisukorra tõttu.

4) Karjääri edenemine

Tööandjad ja rahastajad peaksid kehtestama kõikide teadlaste, sealhulgas vanemteadlaste jaoks, hindamissüsteemid, mille abil sõltumatu (ja vanemteadlaste (Senior researchers)) puhul eelistatavalt rahvusvaheline) komisjon nende töökohustuste täitmist korrapäraselt ja läbipaistval viisil hindab. Mittelineaarsed ja mitmeharulised karjäärid, mida iseloomustavad geograafiline, valdkondlik ja organisatsioonidevaheline liikuvus, või hübriidkarjäärid, mida iseloomustab sektorite paralleelne kombineerimine, väärivad seda, et neid tunnustatakse täielikult ja käsitletak samal moel kui lineaarset karjääri ehk karjääri, mis kulgeb, harilikult samas valdkonnas või samas teadusharus, sirgjooneliselt ühelt ametikohalt teisele.

Sellistes hindamismenetlustes tuleks nõuetekohaselt arvesse võtta teadlaste üldist potentsiaali, nende loovust teadusuuringute tegemisel, teadusväljundeid (nt väljaanded, andmed, tarkvara, mudelid, algoritmid, meetodid, protokollid, patendid, poliitiline panus), tegevust (nt juhtimine, õpetamine/loengud, eelretsenseerimine, juhendamine, mentorlus, ettevõtlus, teadmiste väärindamine, riigisisene või rahvusvaheline koostöö, haldusülesanded, ühiskonna teenimine, teadusalane teabevahetus ja suhtlemine ühiskonnaga), teaduskäitumist (nt eetika ja usaldusväarsuse tavad, metodoloogiline rangus, varajane teadmiste ja andmete jagamine, avatud koostöö) ja liikuvust ning neid omadusi tuleks karjääri edenemise kontekstis arvesse võtta.

Karjäärade tugevdamiseks akadeemilistes ringkondades kuni kõige kõrgemate ametikohtadeni on vaja läbipaistvat, struktureeritud, kaasavat ja sooliselt võrdõiguslikku karjääri alustamise ja karjääriga edasiliikumise süsteemi. Sel otstarbel võib kaaluda liikmesriigi tasandil ja teadusuuringutega tegeleva organisatsiooni tasandil tenuuriradade sarnaste süsteemide väljatöötamist, mida tuleb mõista kui kindlaksmääratud raamistikku, kus tähtajalise lepinguga töötajal on võimalus positiivse hinnangu korral saada alaline ametikoht.

Kaasautorlus

Õppeasutused peaksid töötajaid hinnates suhtuma kaasautorlusse positiivselt, võttes seda kui tõendust konstruktiivselt lähenemisest teadustöö läbiviimisesse. Seetõttu peaksid tööandjad ja rahastajad arendama selliseid strateegiaid, tavasid ja menetlusi, mis pakuvad teadlastele, sealhulgas oma teadlaskarjääri alustavatele teadlastele, vajalikke üldtingimusi, et nad võiksid nautida õigust olla tunnustatud, mainitud ja/või tsiteeritud oma tegelike panuste kontekstis kui uurimustööde kaasautorid, patentide kaasleiutajad vms või avaldada oma teadustöö tulemusi oma juhendajatest sõltumatult. Samuti peaksid nad pakkuma teadlastele, eriti karjääri alustavatele teadlastele, koolitusi ja töötubasid eetilise autorluse tavade, sealhulgas individuaalse panuse tähenduse ja teadlaste õiguste ja kohustuste teemal.

Töölase liikuvuse kaudu saadud kogemuste tunnustamine

Igasugust asjaomast liikuvuse kaudu saadud kogemust, näiteks viibimist mõnes teises riigis/regioonis või (era- või avalik- õiguslikus) mõnes teises teadusasutuses või ühe teadusharu või valdkonna vahetamist teise vastu kas siis osana esialgselt õppetööst või teadlaskarjääri mõnel hilisemal etapil ning virtuaalse liikuvuse kogemust peaks käsitlema kui teadlase ametialase arengu väärtuslikku osa.

3. SAMMAS – TÖÖTINGIMUSED JA -TAVAD

1. TÖÖTINGIMUSED, RAHASTAMINE JA PALGAD
2. TÖÖHÕIVE STABIILSUS
3. LEPINGUJÄRGSED JA JURIIDILISED KOHUSTUSED
4. TULEMUSTE LEVITAMINE JA KASUTAMINE

Teadlaste töötingimuste parandamine peaks olema teadlaskarjääri käsitleva liidu poliitikaraamistiku keskmes. Selles valdkonnas kavandatakse mitmeid meetmeid, et aidata kaasa tööhõive stabiilsusele ning teadlaste kui töötajate õiguste ja kohustuste määratlemisele kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja oludega. Rõhutatakse ka vajadust, et tööandjad ja rahastajad arendaksid teaduskultuuri tipptasemel teadustööks ja soodustaksid teadusringkonna edenemist.

1) Töötingimused, rahastamine ja palgad

Tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et teadlaste, sealhulgas puueteega teadlaste töötingimused võimaldaksid edukaks teadustegevuseks hädavajalikku paindlikkust ja juurdepääsetavust kooskõlas liikmesriigi olemasolevate õigusaktide ja oludega ning riiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. Nende eesmärk peaks olema tagada töötingimused, mis võimaldavad teadlaskarjääri kahjustamata ühitada era- ja pereelu, hoolduskohustusi, töötervishoidu, tööohutust ning üldist heaolu. Erilist tähelepanu peaks muu hulgas pöörama nii paindlikule tööajale, osalisele tööajale, kaugtööle ja teadustööks võetavale puhkusele kui ka selliseid kokkuleppeid reguleerivatele finants- ja haldussätetele. Tööandjad peaksid tagama teadlaste vaimset tervist ja füüsilist heaolu edendava töötingimused ja -keskkonna, sealhulgas asjakohased menetlused soolise vägivalda, sealhulgas seksuaalse ahistamise ennetamiseks ja selle vastu võitlemiseks.

Teadustöö keskkond

Teadlaste tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et luuakse kõige stimuleerivam teadustöö- ja õppekeskkond, mis pakub asjakohaseid vahendeid, rajatisi ja võimalusi, sealhulgas kaugkoostööd teadusvõrgustike vahendusel, ning kõrgeim tervise- ja ohutustase kooskõlas liidu, liikmesriigi ja valdkondlike eeskirjadega. Rahastajad peaksid tagama kokkulepitud tööprogrammi toetamiseks vajalikud ressursid. Eelkõige on oluline sellise kvalifitseeritud tugipersonali nagu teadusjuhtide ja administraatorite olemasolu.

Pretensioonid ja kaebused

Teadlaste tööandjad ja rahastajad peaksid kooskõlas asjaomaste liikmesriigi, liidu või rahvusvahelise õiguse reeglite ja eeskirjadega looma sobiliku korra, näiteks erapooletu ombudsmani kujul, tegelemaks teadlaste pretensioonide ja kaebustega, sealhulgas juhendajate ning R1 astme teadlaste (*First Stage Researcher*) või R2 astme teadlaste (*Recognised Researchers*) konflikte puudutavate pretensioonide ja kaebustega. Selline kord peaks pakkuma teadustöötajatele konfidentsiaalset ja mitteametlikku abi tööalaste konfliktide, vaidluste ja lahkumise lahendamisel, eesmärgiga soodustada asutusesisest õiglast ja võrdset kohtlemist ning parandada töötingimuste ja -keskkonna üldist kvaliteeti.

Osalemine organisatsiooni juhtimises

Teadlaste tööandjad ja rahastajad peaksid tunnistama täiel määral õiguspäraseks ja tegelikult soovitavaks, et teadlased on oma töökooha asjaomastes teabe-, konsultatsiooni- ja otsustusorganites esindatud, et nad saaksid kaitsta ja toetada oma isiklike ja kollektiivseid huvisid ning anda oma aktiivse panuse asutuse töösse.

Rahastamine ja palgad

Teadlaste tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et teadlastel oleksid olenemata oma staatusest õiglased ja atraktiivsed tasustamistingimused, rahastus ja palk ühes piisavate ja võrdsete sotsiaalsete tagatistega (sealhulgas haigushüvitised, ravikindlustushüvitised, vanemahüvitised, pensioniõigused, töötushüvitised, vanadushüvitised, toitjakaotushüvitised, invaliidsushüvitised ning toetused tööõnnetuste ja kutsehaiguste korral) kooskõlas olemasolevate liikmesriigi õigusaktidega ning riiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. See peaks hõlmama teadlasi kõigis karjäärietappides, sealhulgas R1 astme teadlasi (*First Stage Researchers*), vastavalt nende õiguslikule seisundile ja töötulemustele ning nende kvalifikatsiooni ja kohustuste tasemele. Teadlasi tuleks teavitada nende õigustest ja kohustustest, et nad saaksid aru, kuidas nende palka maksustatakse, ning neile tuleks anda läbipaistvat teavet sotsiaalkaitseõiguste, näiteks konkreetse liikmesriigi pensioniõiguste kohta.

2) Tööhõive stabiilsus

Tööandjad ja rahastajad peaksid võtma otsustavad meetmed ebakindluse kõrvaldamiseks ning töökohakindluse ja -stabiilsuse toetamiseks. Sellised meetmed võiks vabatahtlikkuse alusel hõlmata kõigi teadlaste puhul maksimaalse piirmäära kehtestamist tähtajaliste lepingute arvule organisatsiooni kohta. Alati, kui tuleb täita püsivaid, pikaajalisi või sagedasti korduvaid teadusülesandeid, soovitakse sobilikku vahendina kasutada alalisi või tähtajatu lepinguid. Tähtajalise lepinguga teadlaste suhtes tuleks kohaldada spetsiaalseid karjääriarenduse ja karjäärinõustamise meetmeid, et tagada karjääri järjepidevus.

Karjääri alustavad teadlased (R1–R2)

Üks murekoht akadeemilistes ringkondades on tööhõive ebakindlus. Selle olukorraga toimetulekuks on kooskõlas liikmesriigi õigusaktide ja oludega soovitav võtta karjääri alustavate teadlaste toetamiseks erimeetmeid, et pakkuda R1 astme teadlastele (*First Stage Researchers*) sellist sotsiaalkaitset ja selliseid töötingimusi, mida kohaldatakse muudes karjäärietappides olevate teadlaste suhtes, ning piisavat sissetulekut, samuti et edendada karjääri alustavate teadlaste kaasamist uurimiserühmadesse, vältides vajadust ülesannete järele, mis ei ole seotud nende teaduskoolitusega, ning et tunnustada asutuste-, sektorite- ja teadusharudevahelist ning geograafilist liikuvust, sealhulgas virtuaalset liikuvust. Lisaks peaksid R2 astme teadlasi (*Recognised Researchers*) ametisse nimetavad asutused nende töölevõtmise ja ametisse määramise kohta kehtestama selged reeglid ja üheselt mõistetavad suunised, sealhulgas ametisemääramise maksimaalse kestuse ja eesmärgid. Nendes suunistes tuleks arvesse võtta enne doktorikraadi saamist teistes asutustes ametis olnud aega ja seda, et järeldoktorantuuri etapp peaks olema üleminekuperiood, mille esmaseks eesmärgiks on pakkuda lisavõimalusi ametialaseks arenguks teadlaskarjääri osana tähtajalise töölepingu või tenuuriga pikaajaliste karjääriväljavaadete kontekstis.

Tööandjad ja rahastajad peaksid andma endast parima, et teavitada karjääri alustavaid teadlasi karjäärivõimalustest nii ülikoolides kui ka väljaspool ülikooli, pakkuda neile avarat kutsealast arengut, eriti R2 astmel, selgemaid ja prognoositavamaid karjääriväljavaateid ning tööpõhiseid õppimisvõimalusi.

3) Lepingujärgsed ja juriidilised kohustused

Kõikide tasemete teadlased peaksid olema kursis koolitus- ja töötingimusi reguleerivate liikmesriigi, sektori- ja asutusesesiseste eeskirjadega. Siia hulka kuuluvad ka intellektuaalomandi õigusi käsitlevad eeskirjad ning sponsorite ja rahastajate nõuded ja tingimused, olenemata nende lepingu iseloomust. Tööandjad ja rahastajad peaksid esitama nende dokumentide koopiad inglise keeles. Teadlased peaksid sellistest eeskirjadest kinni pidama, saavutades nõutud tulemused, näiteks väitekirjad, väljaanded, patendid, ettekanded, uued tooted jne, vastavalt lepingus või sellega võrdväärses dokumendis sätestatud tingimustele.

Võttes arvesse, et teadmusturve pälvib üha suuremat tähelepanu, peaksid teadlased alati järgima turvalisi töötavasid kooskõlas asjaomaste liikmesriigi ja liidu õigusaktidega, sealhulgas võtma tarvitusele vajalikud ohutust ja tervist puudutavad, küberrünnetega seotud ning infotehnoloogiliste probleemide lahendamiseks seotud ettevaatusabinõud, näiteks asjakohaste varundusstrateegiade ettevalmistamine. Samuti peaksid teadlased olema kursis andmekaitse- ja konfidentsiaalsuse tagamise nõuete kohta käivate kehtivate liikmesriigi ja liidu juriidiliste nõuetega ning võtma alati vajalikud meetmed nende järgimiseks.

4) Tulemuste levitamine ja kasutamine

Kõik teadlased peaksid järgima avatud teaduse põhimõtteid, et tagada vastavalt oma lepingutingimustele oma teadustöö tulemuste levitamine ja kasutamine ehk nendest teavitamine, nende tegemine avalikult kättesaadavaks ning teistele teadusasutustele edastamine või asjakohasel juhul kommertseesmärkidel kasutamine. Vanemteadlastelt (Senior researchers) eeldatakse teadustöö viljakuse tagamisel ning, kus selleks tekib võimalus, tulemuste kommertseesmärkidel levitamise või avalikkusele kättesaadavaks tegemise tagamisel juhtrolli võtmist.

Sellega seoses peaksid teadlaste tööandjad ja rahastajad neid toetama, võimaldades neil omandada asjakohaseid oskusi ning tagades juurdepääsu asjakohasele rahastamisele, taristule ja toetusele. Tööandjad ja rahastajad peaksid töövõtmisel, karjääri edendamisel ja rahastamisprogrammide hindamisel tunnustama seda, kui teadlased järgivad avatud teaduse tavasid, ning sellist praktikat stimuleerima ja tasustama.

Intellektuaalomand, sealhulgas intellektuaalomandi õigused

Tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et teadlastele makstakse kõikides karjäärietappides piisavalt hüvitist kasu eest, mis tuleneb nende teadus- ja innovatsioonitegevuse tulemustest (kui neid on), tagades vajaduse korral intellektuaalomandi õiguste, näiteks autoriõiguse kaasomandi. Tööandjad ja rahastajad peaksid seda sõnaselgelt käsitlema oma intellektuaalse vara haldamise strateegias ja tegema strateegia üldsusele kättesaadavaks. Intellektuaalomandi haldamise strateegia peaks hõlmama igat liiki intellektuaalomandi (sealhulgas eelretsenseeritud väljaanded, andmed, oskusteave, standardid) loomist, haldamist, omamist ja kasutamist ning toetama avatud teaduse tavade järgimist.

Strateegias tuleks sõnaselgelt viidata omandit puudutavatele sätetele ning juurdepääsuõigustele, mis antakse teadlastele ja/või vastavalt vajadusele nende tööandjatele või muudele pooltele, sealhulgas tööstuspartneritele, nagu on võimalusel sätestatud konkreetsetes koostöölepingutes või muud tüüpi kokkulepetes.

Avalikkuse kaasamine

Teadlased peaksid tagama, et nende teadustegevust tutvustatakse ühiskonnale laiemalt viisil, millest oleks võimalik aru saada ka mitteasjatundjatel, edendades seega ühiskonna arusaamist teadusest. Otsene koostöö kodanikuühiskonna ja kodanikega aitab teadlastel paremini mõista üldsuse huvi teadusuuringute prioriteetide ja üldsuse murede vastu ning kasutada vajaduse korral ära ühiskonnaga ühise kavandamise ja loomise potentsiaali.

4. SAMMAS – TEADLASKARJÄÄR JA TALENTIDE ARENDAMINE

1. MITMEKESISTE TEADLASKARJÄÄRIDE VÄÄRTUSTAMINE
2. KARJÄÄRIARENDUS JA -NÕUSTAMINE
3. PIDEV KUTSEALANE ARENG
4. JUHENDAMINE JA MENTORLUS

Teadusringkond on talentide, oskuste, pädevuste ja võimete ning rollide poolt mitmekesine. Mida rohkem neid talente edendatakse ja arendatakse, seda parem on teadusuuringute kvaliteet ja loodud teadmiste ühiskondlik asjakohasus. Vaja on soodustada pidevat kutsealast arengut ja oskuste omandamist, et säilitada pädevus ja pakkuda teadlastele mitmesuguseid karjäärivõimalusi avalikus ja erasektoris.

1) Mitmekesiste teadlaskarjääride väärtustamine

Tööandjad ja rahastajad peaksid tunnistama, et teadlastel võib olla väga mitmekesine karjäär nii teadusuuringute tegemisel kui ka muude ülesannete täitmisel. Mitmekesistamine hõlmab tavaliselt liikuvust kõigis selle vormides: rahvusvaheline/riigisisene, sektorite-, asutuste- ja teadusharudevaheline ja -ülene ning virtuaalne liikuvus. Selleks on vaja rohkem talendipõhist ja mitmekesisust arvestavat kvaliteedihindamist, edendades mõõdikute vastutustundlikku kasutamist, võttes arvesse mitmesuguseid panuseid ja nende võimalikku mõju, mitmesuguseid tegevusi ja tavasid, nagu õpetamine ja oskused, eelretsenseerimine, juhtimine, juhendamine, mentorlus, teadmiste väärimine ja tehnosiirdega seotud tegevused, ettevõtlus ja koostöö tööstusega, tõendus põhise poliitikakujundamise tegevuste väljatöötamine, teadusala teabevahetus ja suhtlemine ühiskonnaga ning avatud teaduse tavad, meeskonnateadus ja liikuvus.

Tööandjad ja rahastajad peaksid kehtestama meetmed, et suurendada teadlaste, eelkõige karjääri alustavate teadlaste teadlikkust kõigis asjaomastes sektorites pakutavatest võimalustest ning edendada karjääride mitmekesistamist, et parandada isiklikku ja kutsealast arengut. Selleks on vaja karjääriinõustamis-, mentorlus- ja tugiteenuseid, et stimuleerida sektorite- ja teadusharudevahelist ning geograafilist liikuvust ning ettevõtete loomist ja ettevõtluse arendamist.

2) Karjääri arendamine ja nõustamine

Teadlaste tööandjad ja rahastajad peaksid – eelistatavalt oma personalijuhtimise raamistikus – kavandama eriomase karjääriarendusstrateegia teadlaste jaoks kõigil nende karjäärietappidel, olenemata sellest, mis liiki lepingu alusel nad töötavad, sealhulgas tähtajalise lepinguga teadlaste jaoks. Sellega seoses tuleks toetada teadlasi individuaalse karjäärilava väljatöötamisel, et teha kindlaks nende karjäärieesmärkide saavutamiseks vajalik koolitus ja teadusuuringud. See peaks hõlmama ka teadlaste isikliku ja kutsealase arengu toetamise ja suunamisega seotud mentorite kättesaadavust, motiveerides sellega teadlasi ja aidates kaasa nende ametialase tulevikuga seotud ebakindluse vähendamisele. Kõigile teadlastele tuleks sellist korraldust ja korda tutvustada ning nad peaksid tegutsema proaktiivselt ja vastutama oma karjääri kujundamise eest.

Tööandjad ja rahastajad peaksid kas asjaomastes asutustes või koostöös teiste struktuuridega tagama kättesaadava ja ajakohase karjääriinõustamise ja abi töökoha leidmisel, tagades teabe, juhendamise ja toe karjääri arendamiseks nii asjaomases asutuses kui ka väljaspool seda. Seda tuleks teadlastele pakkuda nende karjääri kõigis etappides, olenemata sellest, mis lepingu alusel nad töötavad.

3) Pidev kutsealane areng

Teadlased peaksid oma karjääri kõigis etappides ennetavalt püüdma end pidevalt täiendada, ajakohastades ja laiendades regulaarselt oma oskusi ja teadmisi, ning nende tööandja/rahastaja peaks andma neile selleks võimalusi. Seda on võimalik saavutada erinevate vahendite abil, sealhulgas, kuid mitte ainult, ametliku koolituse, seminaride, konverentside ja e-õppe kaudu või tehes koostööd meeskonnas ja vastavates võrgustikes. Erilist tähelepanu tuleks pöörata R1 astme teadlaste (*First Stage Researchers*) koolitusele, kellest enamik on teaduskarjääri alguses olevad doktorandid.

Võimalused koolituseks ja pidevaks arenguks

Tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata sellest, mis lepingu alusel nad töötavad, võimalus kutsealaseks arenguks ning konkurentsivõime parandamiseks oskuste ja teadmiste pidevat arengut võimaldatavate meetmete abil. Tööandjad ja rahastajad peaksid võtma meetmeid, et toetada sihipärase koolituse väljatöötamist ja pakkumist, et soodustada täiendus- ja ümberõppe võimalusi elukestva õppe perspektiiviga teadlaste jaoks ning edendada sektorite- ja teadusharudevahelist liikuvust. Selliseid meetmeid peaks korrapäraselt hindama, lähtudes nende ligipäätavuse, kasutatavuse ja tõhususe seisukohast teadmiste, oskuste ja tööalase konkurentsivõime parandamisel.

Tööandjad ja rahastajad peaksid omistama piisavat tähtsust vajadusele edendada teadlaste ettevõtluspädevusi, et võimaldada neil, kes teevad ettevõtluskarjääri, ühendada oma teadmiste loomise võime teadmiste väärimise oskusega, muuta uuenduslikud ideed ettevõtluseks ning edendada innovatsiooni ja progressi.

Tööandjad ja rahastajad peaksid võtma meetmeid, tagamaks et doktoriõpe on kooskõlas kõigis asjaomastes sektorites omavahel ühilduvate karjäärade põhimõttega ning avatud teaduse tavaga, kasutades muu hulgas Euroopa teadlaste pädevusraamistikku (ResearchComp), innovatiivse doktoriõppe põhimõtteid, Euroopa käitumisjuhendit teadusuuringute usaldusväärse kohta ja muid tulevasi algatusi, mille eesmärk on suurendada teadlaste valdkonnaüleseid oskusi.

Oskuste valideerimine

Osana teadlaste oskuste laiendamisest peaksid tööandjad ja/või rahastajad tagama ametliku ja mitteametliku koolituse, sealhulgas töökohapõhiste oskuste ja koolituse asjakohase hindamise, eelkõige rahvusvahelise, sektoritevahelise ja teadusharudevahelise liikuvuse kontekstis. Hindamine peaks toimuma õiglasel ja läbipaistval viisil mõistliku aja jooksul.

Õpetamine

Õpetamine on oluline vahend teadmiste levitamiseks ja struktureerimiseks ning väärtuslik võimalus teadlaste karjääris. Õpetamine peaks lähtuma teaduslikest teadmistest ja neid ära kasutama ning edendama üliõpilaste huvi teadustöö vastu. Teadlaste kaasamist õpetamisse tuleks täielikult toetada ja tunnustada ning see võib karjääri eri etappides varieeruda. Erilist tähelepanu tuleks pöörata teadlastele nende karjääri alguses, tagades, et neid toetatakse nõuetekohaselt ning et õpetamiskohustused (sealhulgas loengud, nõustamine, juhendamine ja mentorlus) on kooskõlas nende teadustegevuse või teaduskoolitusega.

Tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et õpetamisülesandeid tasustatakse piisavalt ja et neid võetakse alates teadlaste karjääri algusest hindamissüsteemides arvesse. Samuti tuleks tagada, et teadlaskonna staažikamate liikmete poolt karjääri alustavate teadlaste (R1–R2) koolitamisele ja mentorlusele pühendatud aeg loetakse osaks nende õpetamiskohustuste täitmisest. Teadlaste esialgse koolituse ja kutsealase arengu üheks osaks peaks olema asjakohane koolitus õpetamis- ja juhendamiskohustuste omandamiseks.

4) Juhendamine ja mentorlus

Asjakohased inimesed ja meeskonna juhtimine on teadusuuringute töökeskkonnas üliolulised, kuna teadus on oma olemuselt ühine ettevõtmine. Tuleks välja töötada vajalikud koolitused, luua vahendid ja hindamismehhanismid, et tagada vanem- ja juhtteadlaste (*senior and leading researchers*) suutlikkus hallata oma töötajaid ja meeskondi õiglasel ja mittediskrimineerival, ilma soolise ja muud liiki (etnilise päritolu, seksuaalse sättumuse, rassi, rahvuse, sotsiaal- majandusliku tausta alusel vm) kallutatusega, ning luua oma kolleegidega viljakaid ja koostööl põhinevaid töösuhteid. See peaks aitama luua tervisliku, õiglase ja loomingulise keskkonna, kus iga inimest austatakse, nõuetekohaselt motiveeritakse ja tunnustatakse ning edendatakse tema heaolu.

Tööandjad ja rahastajad peaksid tagama, et oleks selgelt määratud isik või isikute rühm, kelle poole R1 astme teadlased (*First Stage Researcher*) ja R2 astme teadlased (*Recognised Researcher*) peaksid pöörduma seoses oma kohustuste täitmisega, ning teadlasi tuleks sellest asjakohaselt teavitada.

Sellistes korraldustes peaks olema selgelt määratletud, et välja pakutud juhendaja on piisavalt pädev juhendama teadustööd ning neil on aega ja pühendumust, suutmaks pakkuda teaduspraktikantidele asjakohast tuge; lisaks peaksid nad kandma hoolt selle eest, et olemas oleksid vajalikud arengu- ja kontrollimenetlused ja vajalikud tagasisidemehhanismid.

Erisätted teadlaste lõimimise, teadusuuringute toetamise ja karjääri arendamise, neile mentorite pakkumise ja teadlaste heaolu, teabevahetuse ja konfliktide lahendamise ning juhendajate koolitamise ja kutsealase arengu kohta on esitatud Marie Skłodowska-Curie meetme kohastes juhendamissuunistes. Marie Skłodowska-Curie meetme kohased juhendamissuunistes on soovitusi kogum üksikisikutele ja asutustele, kes saavad Marie Skłodowska-Curie meetme raames rahalist toetust. Suunistega edendatakse tõhusat juhendamist, mentorlust ja asjakohast karjäärinõustamist.

Suhted juhendajatega

Õppimisfaasis peaksid teadlased tegema korrastatud ja regulaarset koostööd oma juhendaja(te) ja teaduskonna/osakonna esindaja(te)ga ning kasutama kõiki nendega suhtlemisest tulenevaid eeliseid. Ka juhendajad peaksid aktiivselt toetama eelkõige karjääri alustavaid teadlasi, korraldades nendega tagasisidekohtumisi ja edendades nende tööga seotud koolitustegevust.

See hõlmab kõigi töötulemuste ja teaduslike saavutuste dokumenteerimist, tagasiside saamist ettekannete ja seminaride kaudu, sellise tagasiside arvesse võtmist ning töötamist kooskõlas kokkulepitud ajakavade, vaheeesmärkide, lõpptulemuste ja/või uurimistulemustega.

Vanemteadurid

R3 ja R4 astme teadlased peaksid pühendama erilist tähelepanu oma rollidele juhendaja, mentori, karjäärinõustaja, juhi, projektjuhi ja teadusalase teavitustegevuse eest vastutajana. Nad peaksid täitma neid ülesandeid kõrgeimate kutsestandardite kohaselt ja neil peaks olema juurdepääs asjakohasele koolitusele. Pidades silmas nende juhendajarolli, peaksid vanemteadlased (*senior researchers*) looma R1 astme teadlaste (*First Stage Researcher*) ja R2 astme teadlastega (*Recognised Researcher*) konstruktiivse ja positiivse suhte, et luua tingimused teadmiste otstarbekaks edasiandmiseks ja nende karjääri edaspidiseks edukaks arenemiseks. R1 ja R2 astme teadlaste karjääri arengu toetamine usaldusväärses ja konfidentsiaalses keskkonnas kogemuste ja väärtuste edasiandmise kaudu on väga vastutusrikas roll.