

# Europska povelja za istraživače: mentorstvo, prava i obveze istraživača i organizacije



**Ivan Munjin**

Nacionalna osoba za kontakt za Širenje sudjelovanja  
i Europski istraživački prostor programa Obzor Europa  
Agencija za mobilnost i programe Europske unije

# Sadržaj



**Europska Povelja za istraživače i Kodeks o  
zapošljavanju istraživača (Povelja i Kodeks)**

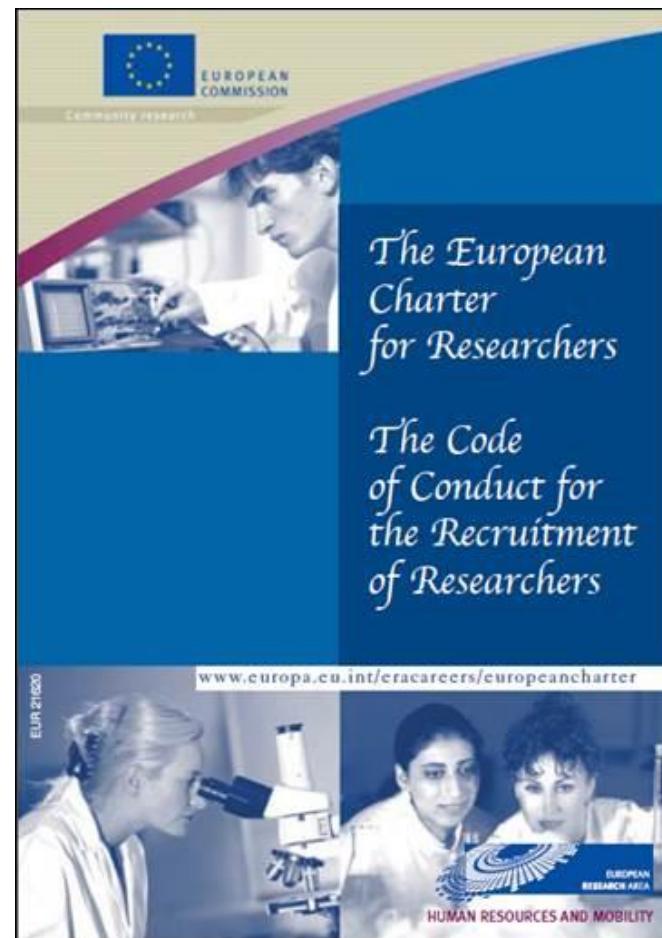
**Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R)**

**Načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu**



# Povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača

- ☐ Usvojeni 2005. od **Europske komisije**
- ☐ Sadrže **40 općih načela i zahtjeva**
- ☐ Predstavljaju **europski standard** za djelovanje istraživača, njihovih poslodavaca i financijera
- ☐ Imaju za cilj stvaranje **najbolje institucionalne kulture** u kojoj će istraživači moći napredovati
- ☐ Povelja i Kodeks se implementiraju putem **Strategije ljudskih resursa za istraživače** (HRS4R) pojedine organizacije
- ☐ Korisnici programa Obzor Europa trebaju nastojati implementirati načela Povelje i Kodeksa (Aneks 5. MGA)
- ☐ 1417 organizacija je prihvatilo Povelju i Kodeks (40 organizacija iz Hrvatske)



# Povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača – načela

## Etički i profesionalni aspekti

1. Sloboda istraživanja
2. Etička načela
3. Profesionalna odgovornost
4. Profesionalni odnos
5. Ugovorne i zakonske obveze
6. Odgovornost
7. Dobra praksa u istraživanju
8. Diseminacija i korištenje rezultata
9. Djelovanje u javnosti
14. Nediskriminacija
28. Sustav ocjenjivanja/vrednovanja

## Zapošljavanje i odabir

31. Zapošljavanje i angažiranje istraživača
32. Zapošljavanje
33. Odabir
34. Transparentnost
35. Kriteriji procjene
36. Varijacije u kronološkom slijedu u životopisu
37. Priznavanje mobilnosti
38. Priznavanje kvalifikacija
39. Senioritet
40. Postdoktorska imenovanja

## Radni aspekti i socijalna sigurnost

13. Priznavanje stručnosti
15. Istraživačka sredina
16. Radni uvjeti
17. Stabilnost i stalnost zaposlenja
18. Financiranje i plaće
19. Ravnoteža spolova
20. **Razvoj karijere**
21. Vrijednost mobilnosti
23. Dostupnost profesionalnog savjetovanja
24. Prava intelektualnog vlasništva
25. Suautorstvo
27. Poučavanje
29. Žalbe/prizivi
30. Sudjelovanje u odlučivanju

## Osposobljavanje i razvoj

10. **Odnos s mentorom**
11. **Mentorske i menadžerske obveze**
12. Stalan profesionalan razvoj
22. Dostupnost stručnog usavršavanja i kontinuiranog razvoja
26. **Mentorstvo**

# Povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača

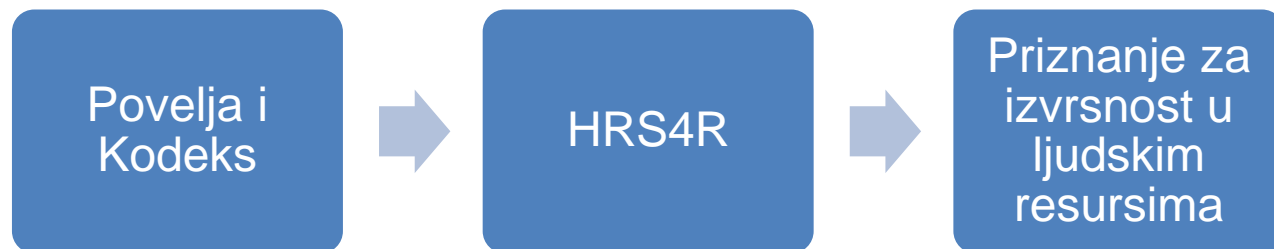
## Priznavanje stručnosti

„Svi istraživači koji se bave istraživanjima trebaju biti **prepoznati** kao stručnjaci i s tim u skladu treba se **odnositi** prema njima. Takav odnos treba **započeti** na samom početku njihova profesionalnog razvoja, počevši od poslijediplomskog studija, i treba **uključivati** sve stupnjeve profesionalnog razvoja bez obzira na njihovu nacionalnu klasifikaciju (npr. zaposlenik, poslijediplomski student, doktorand, postdoktorand, državni službenik).”



# Strategija ljudskih resursa za istraživače

- ❑ **Strategija ljudskih resursa za istraživače** (*Human Rights Strategy for Researchers, H4S4R*):
- Formalizirana procedura za implementaciju načela Povelje i Kodeksa
  - Uvedena **2008.** od strane EK
  - Od **2017.** obavezna za pristupnike Povelje i Kodeksa
  - Od **2018.** proces provedbe Strategije je digitaliziran putem e-alata
  - EK uspješnim provoditeljima Strategije dodjeljuje priznanje za izvrsnost ljudskih resursa u istraživanju (*HR Excellence in Research Award*)
  - 706 organizacija provodi Strategiju (16 iz Hrvatske)



# Strategija ljudskih resursa za istraživače

## ❑ Glavni elementi provedbe Strategije:

- Upravljanje provedbom (nadzorni odbor i radna skupina)
- *Gap* analiza
- Akcijski plan
- Evaluacija

## ❑ Pokazatelji uspješne Strategije:

- Strategija je ambiciozna i njena provedba dovodi do dublje promjene
- Istraživači i svi odjeli organizacije sudjeluju u procesu provedbe Strategije
- Strategija je ugrađena u politike organizacije



## INITIAL PHASE

## IMPLEMENTATION PHASE

## AWARD RENEWAL PHASE



Endorsement of the C&C



Application for the HR Award:

- ✓ Gap Analysis
- ✓ OTM-R Checklist
- ✓ Initial Action Plan Design

12 months



INITIAL ASSESSMENT

HR AWARD  
GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementation  
of the Action  
Plan



24 months



INTERIM ASSESSMENT



Implementation  
of the Revised  
Action Plan

36 months



RENEWAL WITH SITE VISIT

HR AWARD  
GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementation  
of the Improved  
Action Plan



36 months



RENEWAL WITHOUT SITE VISIT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementation  
of the Further  
Improved Action  
Plan

36 months



RENEWAL WITH SITE VISIT



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R – from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission



External Experts



# Strategija ljudskih resursa za istraživače

## Prednosti provedbe Strategije:

- ☐ Lakoća zapošljavanja (74%)
- ☐ Pojačana HR funkcija (88%)
- ☐ Ojačana institucionalna kultura (93%) ili strategija (92%)
- ☐ Bolji pristup financiranju (69%)
- ☐ Poboljšana međunarodna partnerstva (72%), prestiž i profil (84%)

\* Navedeno prema istraživanju [\*Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA priority 3 policy measures\*](#)

## Mogućnosti primjene Povelje i Kodeksa:

- ☐ Pristupanje Povelji i Kodeksu i implementacija Strategije ljudskih resursa za istraživače
- ☐ Implementacija načela Povelje i Kodeksa
- ☐ Korištenje načela Povelje i Kodeksa na individualnoj razini kao vodič za djelovanje mentora i mentoriranih

# Načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu

- ❑ Povelja i Kodeks donose načela:
  - **O odnosu mentora i mentoriranog** (trebaj biti strukturiran, kvalitetan i pozitivan te definiran na razini organizacije)
  - **O izvještavanju** (bilježenje rezultata, davanje povratne informacije mentoru; organizacija treba osigurati sustav povratne informacije)
  - **O ulozi mentora** (iskusniji istraživač treba posvetiti pažnju mentorskoj ulozi, koju treba izvršavati u skladu s profesionalnim standardima; organizacija treba odrediti mentora i o tome informirati istraživača te osigurati da mentor odgovara mentoriranom; mentor savjetuje mentoriranog o osobnom i profesionalnom razvoju)
  - **O ocjenjivanju** (ocjenjivanje rada mentoriranog, ali i vrednovanje mentorske uloge npr. u napredovanju, zapošljavanju, ocjeni projektnih prijedloga)
  
- ❑ Mentorstvo je kolektivni napor organizacije: *It takes a village to raise a PhD student*

# Načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu

## Odnos s mentorom

Istraživači u fazi usavršavanja **trebaju** stvoriti strukturirani i kvalitetan odnos sa svojim mentorom/mentorima i s fakultetskim/odsječkim predstavnicima kako bi u potpunosti iskoristili sve prednosti takve suradnje. To svakako uključuje **bilježenje** napretka u radu te rezultata istraživanja, **osiguravanje** povratne informacije putem izvještaja i seminara, primjenu takve povratne informacije i djelovanje u skladu s dogovorenim rokovima, kontrolnim točkama, rezultatima i ishodima istraživanja.

# Načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu

## Mentorske i menadžerske obveze

Istraživači seniori trebaju **posvetiti** osobitu pažnju svojoj višestranjoj ulozi supervizora, mentora, savjetnika u profesionalnom razvoju, predvodnika, koordinatora projekta, menadžera i znanstvenog komunikatora. Oni trebaju te zadaće **izvršavati** u skladu s najvišim profesionalnim standardima. U odnosu na njihovu ulogu mentora, istraživači seniori bi trebali **graditi** konstruktivan i pozitivan odnos s mladim istraživačima kako bi se stvorili uvjeti za učinkovit prijenos znanja i za daljnji uspješni profesionalni razvoj mladih istraživača.

# Načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu

## Mentorstvo

Poslodavci i/ili financijeri bi trebali **omogućiti** da je jedna osoba jasno identificirana kao ona kojoj se mladi istraživači mogu obratiti u vezi ispunjavanja svojih profesionalnih obveza, i o tome treba **informirati** te istraživače. Trebalo bi **biti** jasno **definirano** takvim aranžmanom da su predloženi mentori dostatno stručni za mentoriranje istraživanja, i da imaju vremena, znanja, iskustva, stručnosti i predanosti da mogu mladom istraživaču ponuditi odgovarajuću potporu i osigurati potrebne postupke promicanja i ocjenjivanja, kao i potrebne mehanizme povratne informacije.

# Načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu

## Razvoj karijere

Poslodavci i /ili financijeri istraživača trebaju **izraditi**, po mogućnosti u okviru kadrovske službe, specifičnu strategiju profesionalnog razvoja za istraživače u svim fazama karijere, bez obzira na njihov ugovorni status, uključujući i istraživače s ugovorom o radu na određeno vrijeme. **To bi trebalo uključivati i dostupnost mentora uključenih u pružanje potpore i savjetovanja za osoban i profesionalni razvoj istraživača, motivirajući ih na taj način i doprinoseći umanjenju nesigurnosti u njihovom budućem profesionalnom razvoju.** Sve istraživače trebalo bi biti **upoznati** s takvim odredbama i planovima.

# Ostala načela Povelje i Kodeksa o mentorstvu

- ☐ Mentorstvo je istraživačka okolnost koja predstavlja određenu granicu slobodi istraživanja
- ☐ Istraživač se treba pridržavati načela intelektualnog vlasništva i zajedničkog vlasništva nad rezultatima ukoliko se istraživanje provodi u suradnji s mentorom/mentorima
- ☐ Istraživači bi trebali obavještavati svoje mentore o stanju završenosti ili promjene svog projekta
- ☐ Poslodavci i/ili financijeri trebaju osigurati ravnotežu spolova na svim razinama zaposlenika, uključujući i mentorsku
- ☐ Poslodavci i/ili financijeri trebaju osigurati potrebne uvjete kako bi istraživači mogli objaviti rezultate svojih istraživanja neovisno o mentoru/mentorima
- ☐ Sustavi vrednovanja istraživača bi trebali uzeti u obzir mentorstvo
- ☐ Poslodavci i/ili financijeri bi trebali uspostaviti odgovarajuće postupke o žalbama/prizivima istraživača, uključujući i one koje se tiču konflikata između mentora i mentoriranog
- ☐ Mentorstvo bi trebalo biti vrednovano u selekcijskom i natječajnom procesu



# Zaključak

- ❑ Implementacija Povelje i Kodeksa putem Strategije ljudskih resursa za istraživače ima za cilj stvaranje **najbolje institucionalne kulture** u kojoj će istraživači moći napredovati
- ❑ Implementacija sustava mentorstva je **kolektivni napor organizacije** (*It takes a village to raise a PhD*)
- ❑ Primjena Povelje i Kodeksa:
  - Pristupanje Povelji i Kodeksu i implementacija putem Strategije ljudskih resursa za istraživače
  - Implementacija načela Povelje i Kodeksa
  - Korištenje Povelje i Kodeksa kao vodiča u radu istraživača

# Važne poveznice

- ❑ [Povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača](#)
- ❑ [Human Resources Strategy for Researchers - Guidelines for Institutions](#)
- ❑ [HRS4R e-learning module](#)
- ❑ [EURAXESS Policy Library](#)
- ❑ [Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures](#)

**HVALA NA PAŽNJI!**



**Ivan Munjin**

Nacionalna osoba za kontakt za Širenje sudjelovanja i  
Europski istraživački prostor programa Obzor Europa

E-mail: [ivan.munjin@ampeu.hr](mailto:ivan.munjin@ampeu.hr)

Tel. 015556892



AGENCIJA ZA  
MOBILNOST I  
PROGRAME EU



Sufinancirano sredstvima  
Europske unije

Erasmus+ | Europske snage solidarnosti | Obzor Europa