

Material informativ privind noua Cartă Europeană a Cercetătorilor

ianuarie 2025

Acest document a fost elaborat în cadrul pachetului de lucru WP4, „Implementarea Cadrului pentru Cariera în Cercetare”, parte a proiectului european [SECURE – Sustainable Careers for Researcher Empowerment](#) (1 ianuarie 2023 – 31 martie 2025), finanțat prin programul Orizont Europa 2021–2027, în care UEFISCDI este unul dintre cei 18 parteneri. Proiectul SECURE dezvoltă măsuri de coordonare și sprijin pentru crearea, testarea, implementarea și integrarea unui cadru comun pentru cariera în cercetare, oferind o serie de opțiuni menite să sprijine organizațiile în recrutarea, angajarea, formarea, dezvoltarea, progresul și mobilitatea cercetătorilor, având ca obiectiv îmbunătățirea carierelor în cercetare și reducerea precarității acestora. UEFISCDI este una dintre cele cinci organizații pilot care implementează acțiuni din [Cadrul carierei în cercetare](#) dezvoltat în proiect. Una dintre activitățile prevăzute în [Planul de acțiune](#) UEFISCDI vizează creșterea gradului de conștientizare în rândul cercetătorilor din România cu privire la Carta Europeană a Cercetătorilor revizuită — [European Charter for Researchers](#).

Noua Cartă Europeană a Cercetătorilor (Anexa II la [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului](#)) înlocuiește Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru recrutarea cercetătorilor. Aceasta a fost simplificată pentru a aborda provocările actuale ale cercetătorilor și instituțiilor de cercetare, facilitând implementarea și adoptarea sa de către organizații dincolo de sectorul academic.

Mai jos sunt prezentați pilonii și principiile fundamentale ale noii Cartei Europene a Cercetătorilor ([European Charter for Researchers](#)). Carta reprezintă un set de principii care sprijină dezvoltarea unor cariere atractive în cercetare, promovând excelența în cercetare și inovare în Europa, cu accent pe drepturile și responsabilitățile cercetătorilor, angajatorilor, finanțatorilor și factorilor de decizie.

Aceasta se adresează tuturor angajatorilor din sectorul public și privat, finanțatorilor de cercetare, factorilor de decizie implicați în politicile de cercetare, dezvoltare și inovare, precum și cercetătorilor din toate domeniile și sectoarele (academic, public și privat). Carta include 20 de principii, grupate în următorii patru piloni:

- Etică, integritate, gen și știință deschisă;
- Evaluarea, recrutarea și avansarea în carieră a cercetătorilor;
- Condiții și practici de muncă;
- Cariere în cercetare și dezvoltarea talentelor.

Pilonul 1 Etică, integritate, gen și știință deschisă

Acest pilon reunește principalele principii ale Cartei Cercetătorilor care susțin excelența în cercetare, definită aici ca promovarea celor mai bune echipe și proiecte de cercetare. Având un caracter transversal, aceste principii ar trebui integrate și luate în considerare în procesul de implementare a celorlalte principii.

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

1. Etică și integritatea cercetării

Cercetătorii ar trebui să adere la practicile și principiile etice recunoscute în domeniile lor de activitate, respectând standardele prevăzute în codurile de etică naționale, sectoriale sau instituționale. Ei ar trebui sprijiniți printr-o cultură instituțională care promovează integritatea cercetării, prin norme, proceduri și activități de formare și mentorat bazate pe schimbul de bune practici.

Pentru a încuraja bunele practici și o cultură solidă a integrității în cercetare, este esențial să se ia în considerare aspecte precum: integritatea în mediile de cercetare; activități de formare și consolidare a capacităților; politici și procese de cercetare bazate pe integritate; precum și politici privind gestionarea datelor, publicare, diseminare, evaluare și editare.

Cercetătorii trebuie să evite orice formă de plagiat. De asemenea, principiul coproprietății trebuie respectat în colaborările cu supraveghetori și/sau alți cercetători, iar reglementările privind proprietatea intelectuală se aplică la toate etapele procesului de cercetare, inclusiv elaborarea cererilor de finanțare, dezvoltarea proiectelor și obținerea rezultatelor de cercetare.

2. Libertatea cercetării științifice

Cercetătorii se bucură de libertatea de gândire, opinie și exprimare, de libertatea de a defini întrebările de cercetare și de a alege metodele pentru soluționarea acestora, precum și de libertatea de a se asocia în organisme profesionale sau academice reprezentative. De asemenea, cercetătorii au dreptul de a disemina și publica rezultatele cercetării, inclusiv prin activități didactice și de formare.

Totuși, aceste libertăți pot fi supuse unor limitări determinate de circumstanțe specifice activității de cercetare, cum ar fi supravegherea, orientarea sau managementul, ori de constrângeri legale și operaționale, de exemplu, în ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală, resursele bugetare sau infrastructura.

3. Știința deschisă

Cercetătorii ar trebui să aplice practicile științei deschise, iar angajatorii și finanțatorii ar trebui să îi sprijine, inclusiv prin dezvoltarea competențelor necesare în acest domeniu. Cercetătorii sunt încurajați să partajeze liber rezultatele cercetării sub formă de publicații și date cu acces liber, conform principiilor FAIR, precum și prin software, modele și algoritmi accesibili publicului, luând măsuri pentru a asigura reproductibilitatea rezultatelor.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să furnizeze infrastructura și instrumentele necesare, să recompenseze contribuțiile la știința deschisă și să faciliteze accesul liber la publicații, date și alte rezultate ale cercetării, respectând principiul „cât mai deschis cu putință, dar atât de închis cât este necesar”.

De asemenea, cercetătorii sunt încurajați să integreze „citizen science” în proiectele lor, acolo unde este relevant și fezabil. Aceasta presupune implicarea cetățenilor în conceptualizarea, proiectarea și

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

implementarea cercetărilor în domenii precum știință, tehnologie, inginerie, matematică, științe sociale și umaniste.

4. Egalitatea de gen

Egalitatea și echilibrul de gen trebuie promovate în echipele de cercetare, structurile de conducere și decizie, comitetele de recrutare și promovare, precum și în grupurile consultative, integrând dimensiunea de gen în activitățile de cercetare, educație și inovare. Aceste măsuri contribuie la creșterea calității cercetării, excelenței și relevanței sociale a cunoștințelor produse. Egalitatea de gen implică, de asemenea, prevenirea și combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale.

Un instrument esențial în promovarea egalității de gen este adoptarea planurilor de egalitate de gen. În plus, echilibrul între viața profesională și cea privată reprezintă o dimensiune importantă în transformarea culturii organizaționale pentru susținerea egalității de gen.

5. Acceptarea diversității

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să accepte diversitatea în rândul cercetătorilor pentru că diferitele experiențe de viață aduc un plus valoare proiectelor de cercetare. În plus, diversitatea participanților poate contribui la rezultate ale cercetării care se aplică în cadrul societății, ducând la îmbunătățirea acestora și creșterea relevanței acestora.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să promoveze și să valorizeze diversitatea în rândul cercetătorilor, deoarece experiențele de viață diferite îmbogățesc proiectele de cercetare. Diversitatea participanților poate conduce la rezultate mai relevante și mai aplicabile în societate, contribuind astfel la îmbunătățirea impactului, relevanței și utilității cercetării.

6. Cercetătorul

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 diverse tipuri de mobilitate. În plus, ar trebui să încurajeze parcursurile profesionale hibride care combină simultan sectoare diferite și care ar trebui luate în considerare pe picior de egalitate cu parcursurile profesionale liniare.

Cercetătorii 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 pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor și astfel trebuie să adere la principiile unei bune gestiuni financiare în condiții de transparență și de eficiență. Metodele de colectare și analiză, rezultatele și detaliile acestora ar trebui să fie disponibile în scopul unui control intern sau extern, ori de câte ori este necesar și conform solicitărilor autorităților competente contribuind astfel la asigurarea datelor deschise și reproductibilității rezultatelor.

7. Libera circulație a cercetătorilor

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să susțină libera circulație a cercetătorilor, a cunoștințelor științifice și a tehnologiilor. Mobilitatea ar trebui să fie recunoscută ca un factor esențial în sistemul de avansare în

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

carieră și evaluare profesională, fiind totodată un mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor și dezvoltare profesională.

8. Sustenabilitatea cercetării

Cercetătorii, angajatorii și finanțatorii ar trebui să sprijine implementarea sustenabilă a activităților de cercetare, în conformitate cu reglementările actuale, precum [Pactul Verde European](#), [Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite](#) și [Obiectivele de Dezvoltare Sustenabilă](#). Cercetătorii trebuie să beneficieze de o cultură instituțională orientată către managementul sustenabil al cercetării, susținută prin activități de formare și mentorat. Documentul [MSCA Green Charter](#), elaborat de Comisia Europeană, poate servi drept punct de referință.

Pilonul 2 Evaluarea, recrutarea și avansarea în carieră a cercetătorilor

Acest pilon abordează evaluarea și recompensarea carierei cercetătorilor, politica în materie de recrutare și selecție a cercetătorilor în vederea realizarea unei piețe deschise a forței de muncă pentru cercetători, precum și avansarea în carieră a acestora.

1. Evaluarea cercetătorilor

Evaluarea cercetătorilor ar trebui să țină cont de diversitatea activităților, practicilor și rezultatelor acestora. Procesul de evaluare ar trebui să se bazeze în principal pe o analiză calitativă obiectivă, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi. Contribuțiile la inovare trebuie să fie recunoscute.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să susțină un sistem de evaluare și recompensare care să ia în considerare impactul asupra societății, științei și inovării, diversitatea activităților (mentorat, supravegherea cercetării, leadership, antreprenariat, gestionarea [datelor FAIR](#), peer review, activitatea didactică, valorificarea cunoștințelor, cooperarea între industrie și mediul academic, interacțiunea cu societatea, comunicarea științifică etc.) și rezultatele cercetării (publicații, seturi de date, software, brevete, modele, teorii etc.), practici de știință deschisă, schimbul timpuriu de cunoștințe și date, colaborarea deschisă și mobilitatea.

Un astfel de sistem ar trebui să asigure respectarea standardelor înalte de etică și integritate, utilizarea unor criterii și proceduri de evaluare adaptate diversității disciplinelor, susținerea diversității profilurilor de cercetători și a parcursurilor lor profesionale, aprecierea contribuțiilor individuale și a rolului echipelor, al colaborării și interdisciplinarității, precum și garantarea echilibrului de gen, egalității de șanse și incluziunii.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să încurajeze formarea continuă a celor implicați în procesul de evaluare și recompensare.

2. Recrutare

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să adopte proceduri de recrutare și selecție transparente, deschise și bazate pe merite, fără a penaliza întreruperile de carieră sau parcursurile neliniare, hibride și cu cariere multiple. Anunțurile de angajare trebuie să includă detalii privind cunoștințele și competențele necesare,

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

condițiile de muncă, drepturile aferente, perspectivele de dezvoltare a carierei și calendarul procesului de recrutare. Candidații trebuie să fie informați despre procesul de recrutare, criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile și oportunitățile de dezvoltare profesională. Nivelul calificărilor solicitate trebuie să fie în acord cu cerințele postului, iar evaluarea acestora ar trebui să se bazeze pe realizările cercetătorului, nu pe circumstanțele acestora sau pe reputația instituției unde au fost obținute.

3. Selecție

Procesul de selecție ar trebui să ia în considerare întreaga experiență a candidaților, inclusiv expertiza, competențele și experiențele diverse și relevante. Ar trebui utilizate o varietate de metode de selecție, cum ar fi evaluarea de către un expert extern și interviuri față în față și online. Membrii comitetelor de selecție trebuie să fie adecvat pregătiți. După finalizarea procesului, toți candidații trebuie să primească feedback privind punctele forte și punctele slabe ale candidaturii lor.

4. Avansare în carieră

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să implementeze sisteme de evaluare periodică a activității cercetătorilor, realizată de un comitet independent, preferabil internațional pentru cercetătorii cu calificări superioare. Parcursurile profesionale neliniare și cele axate pe cariere multiple, caracterizate prin diverse tipuri de mobilitate sau parcursurile hibride, care combină simultan sectoare diferite, ar trebui să fie recunoscute și tratate pe picior de egalitate cu parcursurile profesionale liniare, în care evoluția carierei urmează o traiectorie directă de la un post la altul, de obicei în cadrul aceleași discipline sau domenii.

Procedurile de evaluare trebuie să reflecte diversitatea activităților, practicilor și rezultatelor de cercetare, având în vedere impactul acestora asupra societății, științei și inovării, precum și aplicarea principiilor științei deschise, schimbul timpuriu de cunoștințe și date, colaborarea deschisă, interacțiunea cu societatea și mobilitatea.

Este necesar un sistem de acces la carieră și avansare transparent, structurat, incluziv și bazat pe egalitatea de gen. La nivelul statelor membre și al organizațiilor de cercetare, ar putea fi implementate sisteme de titularizare, în care un contract pe durată determinată prezintă perspectiva avansării într-un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să dezvolte strategii, practici și proceduri care să asigure cercetătorilor dreptul de a fi recunoscuți și citați corespunzător pentru contribuțiile lor, fie ca și coautori de lucrări, coinventatori de brevete etc., sau de a-și publica rezultatele cercetării independent de supraveghetorii lor. Mobilitatea cercetătorilor, în toate formele sale, ar trebui recunoscută ca o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională a acestora.

Pilonul 3 Condiții și practici de muncă

Pilonul vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă ale cercetătorilor, cu un accent deosebit pe acțiuni care susțin stabilitatea locului de muncă și clarificarea drepturilor și obligațiilor acestora. În plus, este esențial să se promoveze accesul liber la rezultatele cercetării, pentru a facilita diseminarea acestora și pentru a le aduce în atenția societății.

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

1. Condiții de muncă, finanțare și salarii

Angajatorii și finanțatorii trebuie să asigure condiții de muncă accesibile și flexibile pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cei cu dizabilități, în conformitate cu legislația națională și cu prevederile contractelor colective de muncă. Aceste condiții ar trebui să susțină echilibrul între viața personală, de familie, sănătate, siguranță și bunăstare, fără a afecta carierele în cercetare.

Formele flexibile de muncă, precum munca part-time, munca la distanță și concediul sabatic, trebuie să fie promovate. Angajatorii trebuie să garanteze un mediu care sprijină sănătatea mintală și fizică a cercetătorilor, inclusiv măsuri pentru prevenirea și combaterea violenței de gen și hărțuirii sexuale.

De asemenea, angajatorii și finanțatorii trebuie să asigure echipamente și facilități adecvate, inclusiv oportunități de colaborare la distanță, și să asigure personal auxiliar calificat (de exemplu, manageri de cercetare). Este necesar să fie stabilite proceduri clare și un mediator imparțial pentru soluționarea conflictelor și reclamațiilor cercetătorilor, inclusiv cele legate de relațiile cu supraveghetorii.

Angajatorii și finanțatorii trebuie să recunoască dreptul cercetătorilor de a fi reprezentați în organele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor ale instituțiilor în care își desfășoară activitatea.

Cercetătorii trebuie să beneficieze de condiții de remunerare echitabile și de protecție socială adecvată, incluzând beneficii pentru sănătate, pensii, șomaj și invaliditate, în conformitate cu legislația națională și cu prevederile contractelor colective de muncă. Aceste drepturi și obligații trebuie să fie clar comunicate și transparente pentru cercetători.

2. Stabilitatea locului de muncă

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să combată fenomenul precarității și să sprijine securitatea și stabilitatea locurilor de muncă, inclusiv prin stabilirea unui număr maxim de contracte pe durată determinată în fiecare organizație. Se recomandă încheierea de contracte pe durată nedeterminată pentru cercetările de lungă durată sau cu caracter permanent.

Pentru cercetătorii aflați la început de carieră (R1-R2), se recomandă implementarea măsurilor care să le asigure protecție socială, condiții de muncă echivalente cu cele ale cercetătorilor din etape superioare ale carierei și venituri adecvate. Este important ca aceștia să fie implicați în echipe de cercetare și să li se recunoască mobilitatea în diverse forme.

Angajatorii și finanțatorii trebuie să informeze cercetătorii aflați la început de carieră despre oportunitățile de carieră disponibile atât în mediul academic, cât și în afaceri, oferindu-le și oportunități de dezvoltare profesională.

3. Obligații contractuale și juridice

Cercetătorii trebuie să fie familiarizați cu reglementările naționale, sectoriale și instituționale referitoare la formarea profesională și condițiile de muncă, inclusiv cele privind drepturile de proprietate intelectuală. Angajatorii și finanțatorii trebuie să pună la dispoziția acestora copii ale acestor reglementări în limba

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

engleză. De asemenea, cercetătorii trebuie să fie capabili să prezinte rezultatele solicitate, cum ar fi dizertațiile, publicațiile, brevetele, rapoartele, etc.

4. Diseminarea și exploatarea rezultatelor

Cercetătorii ar trebui să adopte practicile științei deschise pentru a asigura diseminarea, accesul și exploatarea deschisă a rezultatelor cercetării lor. Angajatorii și finanțatorii trebuie să sprijine cercetătorii în dobândirea competențelor necesare și să le asigure accesul la finanțare și infrastructuri adecvate.

Practicarea științei deschise ar trebui să fie recunoscută și recompensată în procesul de recrutare, evaluare a performanței și avansare în carieră. Angajatorii și finanțatorii trebuie să garanteze că cercetătorii beneficiază de compensații adecvate pentru rezultatele activităților lor de cercetare, inclusiv drepturi de proprietate intelectuală, cum ar fi drepturile de autor.

De asemenea, activitățile de cercetare trebuie să fie prezentate societății într-o formă accesibilă și înțeleasă de publicul larg. Cercetătorii ar trebui să colaboreze direct cu societatea civilă și cu cetățenii pentru a înțelege mai bine prioritățile de cercetare și pentru a răspunde intereselor publice.

Pilonul 4 Cariere în cercetare și dezvoltarea talentelor

Acest pilon se concentrează pe dezvoltarea profesională a cercetătorilor, având ca scop dobândirea de competențe esențiale pentru a le oferi acestora o gamă largă de oportunități de carieră atât în sectorul public, cât și în cel privat. De asemenea, se urmărește îmbunătățirea calității cercetării și creșterea relevanței societale a rezultatelor de cercetare.

1. Valorificarea diversității carierelor în cercetare

Acest principiu se axează pe recunoașterea diversității carierelor în cercetare de către angajatori și finanțatori:

- Recunoașterea diversității carierelor: Diversificarea carierei cercetătorilor include mobilitatea internațională, intersectorială, interinstituțională, interdisciplinară și transdisciplinară, precum și mobilitatea virtuală. Evaluarea calității cercetătorilor ar trebui să se bazeze pe utilizarea responsabilă a metricilor care să țină cont de diversitatea contribuțiilor și impactul acestora. De asemenea, ar trebui să fie incluse activități variate și practici precum: activitățile didactice, evaluarea peer review, managementul și leadershipul, supravegherea, mentoratul, valorificarea cunoștințelor, transferul de tehnologie, antreprenoriatul, colaborarea cu industria, comunicarea științifică, interacțiunea cu societatea, practicile științei deschise și mobilitatea cercetătorilor.
- Măsuri de informare și sprijin: Angajatorii și finanțatorii ar trebui să informeze cercetătorii, în special pe cei aflați la început de carieră, cu privire la oportunitățile disponibile în sectoarele relevante. De asemenea, este esențial să promoveze o cultură a diversității carierelor în cercetare, prin servicii de consiliere, mentorat și sprijin pentru carieră. Aceste măsuri ar trebui să stimuleze mobilitatea și să sprijine crearea și dezvoltarea activităților antreprenoriale.

2. Dezvoltarea carierei și consiliere în carieră

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

Principiul presupune că angajatorii și finanțatorii:

- Ar trebui să elaboreze o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetătorii aflați în toate etapele carierei lor, indiferent de tipul de contract (inclusiv cei cu contracte pe perioadă determinată). Cercetătorii trebuie să fie sprijiniți în elaborarea unui plan individual de carieră, care să ajute la identificarea activităților de formare și cercetare necesare pentru atingerea obiectivelor profesionale. În acest sens, cercetătorii ar trebui să beneficieze de sprijin din partea mentorilor, care să le ofere suport pentru dezvoltarea personală și profesională.
- Ar trebui să furnizeze servicii de orientare profesională și asistență pentru ocuparea forței de muncă, oferind informații și sprijin pentru dezvoltarea carierei cercetătorilor în toate etapele acesteia.

3. Dezvoltare profesională continuă

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să sprijine cercetătorii în dezvoltarea competențelor și aptitudinilor lor prin formare profesională formală, ateliere de lucru, conferințe, învățare online sau colaborare în echipe și rețele. Cercetătorii debutanți (R1), aflați la începutul carierei de cercetare, ar trebui să beneficieze de o atenție deosebită în ceea ce privește formarea lor.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să:

- Oferă oportunități de dezvoltare profesională: Asigurarea accesului la măsuri care vizează dezvoltarea continuă a competențelor și aptitudinilor, facilitând integrarea profesională a cercetătorilor.
- Sprijine formarea specifică și oportunitățile de recalificare: Promovarea creării de cursuri de formare, perfecționare și recalificare pentru cercetători, încurajând mobilitatea profesională.
- Promoveze competențele antreprenoriale: Încurajarea dezvoltării abilităților antreprenoriale în rândul cercetătorilor.
- Asigure compatibilitatea formării doctorale: Cursurile doctorale trebuie să fie compatibile cu carierele interoperabile în sectoarele relevante și cu practica științei deschise, utilizând Cadrul European al Competențelor pentru Cercetători ([ResearchComp](#)) și [Codul de Conduită European pentru Integritatea în Cercetare](#) pentru consolidarea competențelor transversale.
- Evalueze formarea profesională în mod echitabil: Evaluarea formării profesionale, inclusiv formarea informală și la locul de muncă, cu un accent special pe mobilitatea internațională, intersectorială și interdisciplinară.

În ceea ce privește activitățile didactice, cercetătorii ar trebui să beneficieze de sprijin și recunoaștere pentru implicarea lor în învățământul superior. Cercetătorii aflați la început de carieră (R1) ar trebui să primească o atenție specială, prin asigurarea unui echilibru între responsabilitățile didactice și activitățile de cercetare.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că:

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>

- Atribuțiile didactice sunt remunerate corespunzător: Acestea trebuie recunoscute și incluse în sistemele de evaluare încă din primele etape ale carierei cercetătorilor.
- Activitățile de mentorat sunt apreciate: Timpul alocat de cercetătorii cu calificări superioare pentru formarea și mentoratul cercetătorilor debutanți (R1, R2) trebuie luat în considerare ca parte integrantă a angajamentului lor didactic. Formarea adecvată pentru aceste activități ar trebui să fie oferită cercetătorilor seniori.

4. Supraveghere și mentorat

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că există o persoană sau un grup de persoane desemnate, la care cercetătorii debutanți (R1) și cei recunoscuți (R2) pot apela pentru aspectele legate de îndeplinirea sarcinilor lor. Supraveghetorul trebuie să dețină expertiză în domeniul supravegherii cercetării și să ofere sprijinul adecvat. În plus, ar trebui să existe proceduri clare de evaluare și mecanisme de feedback.

Cercetătorii aflați în etapa de formare (R1) ar trebui să stabilească o relație periodică cu supraveghetorul, care să sprijine în mod activ dezvoltarea acestora, în special prin organizarea de sesiuni de feedback și promovarea activităților de formare relevante.

Cercetătorii cu calificări superioare (R3 și R4) ar trebui să acorde o atenție deosebită multiplelor lor roluri – de supraveghetor, mentor, consilier de carieră, șef, coordonator de proiect, manager sau comunicator științific – și să aibă acces la formare continuă. În ceea ce privește rolul lor de supraveghetor sau mentor, cercetătorii cu calificări superioare ar trebui să sprijine dezvoltarea carierei cercetătorilor R1 și R2.

Mai multe informații privind noua Cartă Europeană a Cercetătorilor se regăsesc în Anexa II la [RECOMANDAREA CONSILIULUI din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului](#).

Cum se implementează Carta Europeană a Cercetătorilor?

Începând cu anul 2008, a fost instituită o procedură europeană prin care se certifică angajamentul și progresul unei instituții în aplicarea principiilor Cartei, respectiv Strategia de resurse umane pentru cercetători ([Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R](#)). Acest proces permite organizațiilor să integreze cu adevărat principiile în politica proprie de resurse umane, promovând astfel instituția ca un loc de muncă stimulat și favorabil cercetătorilor. Mai multe informații despre Strategia de resurse umane pentru cercetători și despre întregul proces de obținere a certificării HRS4R sunt disponibile la: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.

<https://secureproject.eu/>

<https://uefiscdi.gov.ro/>