

POROČILO O DOSEDANJEM POTEKU AKTIVNOSTI O POBUDI EU

»Strategija UL za razvoj karier raziskovalcev«

za obdobje 2012 - 2016

1. **UL se je novembra 2008** zavezala k spoštovanju načel Listine in Kodeksa. Cilj je pridobitev EU znaka kakovosti 'HR Excellence in Research'. Aktivnosti potekajo po fazah:

- prva: analiza stanja, sprejem strategije in posredovanje vloge UL na EK;
- druga: izvedba notranje evalvacije sprejete strategije za razvoj karier raziskovalcev, in sicer po preteku dveh let od pridobitve znaka kakovosti;
- po štirih letih EK opravi zunanjo evalvacijo/presojo o izpolnjevanju kriterijev za ohranitev znaka kakovosti.

Aktivnosti snovanja strategije za razvoj karier raziskovalcev potekajo sočasno s pripravami za reakreditacijo UL ter strategijo razvoja UL 2020 in se nanje tudi navezujejo, kar zagotavlja vsebinsko komplementarnost.

2. Postopek in načrt priprave strategije za razvoj karier raziskovalcev ter vprašalnik za pripravo analize stanja je obravnavala ter sprejela **KRRD UL na seji 21. 12. 2011**.

3. **17. 01. 2012** je rektor vprašalnik, dopolnjen s strani strokovnih služb skupaj s pojasnili posredoval dekanom članic UL, nosilkam znanstvenega in raziskovalnega dela.

4. **Javna predstavitev vprašalnika in obravnava pobude:**

- 19. 01. 2012 kratka predstavitev na kolegiju dekanov
- sestanki v skupinah fakultet, in sicer v času od 31. 01. do 03. 02. 2012:

Pogovorov se je udeležilo 44 predstavnikov fakultet: dekani in ali prodekani ter tajniki. Organizirali smo še dodatne delovne sestanke. Članice so izpolnjene vprašalnike posredovale na Rektorat UL do 06. 03. 2012.

5. **Zaznane težave** so vezane predvsem na ureditev raziskovalnega dela (v okviru predpisov ARRS), sistem habilitacij, zaposlovanja, upravljanje in vzpostavitev informacijske točke za podporo zaposlovanja in mobilnosti raziskovalcev.

6.. Priprava **Zbirnika odgovorov članic na vprašalnik** za interno analizo stanja in identificiranje pomanjkljivosti, marec 2012:

- popis nacionalne ureditve,
- prikaz ureditve UL in članic,
- zbir komentarjev in predlogov članic.

7. Pregled stanja po članicah ter njihovi komentarji in predlogi so služili za pripravo **Analize stanja** (marec 2012), ki ga je KRRD UL dne 17. 05. 2012

8. Sočasno so se pripravljala **Izhodišča Strategije UL za razvoj karier raziskovalcev za obdobje 2012 – 2016** (osnutek, april 2012).

9. **KRRD UL je na seji 17. 05. 2012** obravnavala in sprejela vse tri dokumente ter določila rok za potek javne obravnave.

10. Izhodišča, analiza stanja ter zbirnik odgovorov članic je **rektor z dopisom dne 23. 05. 2012** posredoval dekanom članic **v javno obravnavo, ki je potekla do 11. 06. 2012**

Vsa gradiva, vključno z opisom poteka dosedanjih obravnav so objavljena tudi **na spletni strani UL pod zavihkom**: Raziskovalno in razvojno delo, Mednarodna mobilnost; Strategija Univerze v Ljubljani za razvoj karier raziskovalcev za obdobje 2012 – 2016, v sklopu.

11. Izhodišča Strategije UL za razvoj karier raziskovalcev za obdobje 2012 – 2016 (osnutek, april 2012) so članice podprle, prav tako pa tudi nismo prejeli dodatnih predlogov in komentarjev.

Bistvene ugotovitve iz javne razprave in analize stanja po članicah ter UL:

- tako visokošolsko kot tudi raziskovalno področje je ločeno in vsako posebej regulirano, predvsem z nacionalnimi predpisi.
- pravna dvotirnost povzroča neenakovreden položaj pedagogov in raziskovalcev ter zapleteno urejanje delovnih razmerij in plačil za pedagoške delavce, ki so tudi aktivni raziskovalci;
- le bolj stabilno financiranje raziskovalnega dela – zagotavljanje pasovnega financiranja, ki mora biti izenačeno s sistemom kot velja za javne inštitute, bo pospešilo zaposlovanje raziskovalcev;
- sistemsko je treba opredeliti, da so visokošolski učitelji tudi raziskovalci; to bi združilo/povezalo dvojnost narave dela visokošolskih delavcev in prineslo poenostavitve (vidik sistemizacije);
- v strategiji naj se zajame vse zaposlene;
- na nivoju univerze naj se opredeliti možnost začasne razbremenitve s pedagoškim delom zaradi raziskovalnih aktivnosti
- zaposlovanje tujcev je še vedno zapleteno, postopek pa dolgotrajen z veliko administrativnimi ovirami; na univerzi naj se vzpostavi informacijska točka za podporo zaposlovanja in mobilnosti raziskovalcev.
- habilitacijski postopek je predvsem za tujce zelo kritičen in ga je treba prilagoditi (poenostaviti ali celo odpraviti) - povzeti rešitev začasne habilitacije, kot jo pozna raziskovalno področje. Hkrati naj se postopek habilitacije združi s postopkom zaposlitve;
- vse novo zaposlene in študente, ki so vpisani na doktorski študij je potrebno podrobno seznaniti z načeli in vrednotami UL, zapisanimi v etičnem kodeksu UL in jih zavezati k njihovem spoštovanju. S kodeksom bi bilo dobro seznaniti tudi študente druge in prve stopnje ter gostujoče učitelje in študente. Spoštovanje kodeksa UL naj se spodbuja še na druge načine;
- vključiti raziskovalce, ki so polno zaposleni v upravljanje članice oz. univerze;
- na nivoju UL naj se vzpostavi celovit informacijski sistem za podporo raziskovalcem z aktualnimi vsebinami – tako našim, ki odhajajo v tujino kot tujim, ki prihajajo na UL.