



LIETUVOS
SPORTO
UNIVERSITETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ STRATEGIJA MOKSLININKAMS IR TYRĖJAMS

Savianalizės ataskaita ir numatomų įgyvendinti priemonių planas

| 2015, Kaunas |

ĮVADAS

Lietuvos sporto universiteto (LSU) ištakos – 1934-ieji, kada buvo atidaryti Aukštieji kūno kultūros kursai (AKKK), rengiantys kūno kultūros specialistus ir suteikiantys jiems aukštąjį išsilavinimą. Statute AKKK tikslas apibrėžiamas taip: „Aukštesniųjų ir vidurinių mokyklų kūno kultūros ir karinio rengimo mokytojams ruošti ir kūno kultūros mokslui plėstis...“ 1938 metais AKKK buvo uždaryti, o jų funkcija – rengti kūno kultūros mokytojus ir karinio rengimo vadovus – perduota Vytauto Didžiojo universiteto Humanitarinių mokslų fakultetui.

Kaip savarankiška aukštoji mokykla Lietuvos valstybinis kūno kultūros institutas buvo įkurtas 1945 metais. 1999 metais institutas pavadintas Lietuvos kūno kultūros akademija (LKKA). 2012 metais Akademija tapo Lietuvos sporto universitetu (LSU). Nuo pirmųjų įkūrimo metų LSU išlieka unikali aukštoji mokykla šalyje, rengianti kūno kultūros, sporto ir sveikatinimo specialistus.

LSU yra svarbus sporto mokslo centras ir kūno kultūros bei sporto vertybių ir tradicijų puoselėtojas. Per visus veiklos metus universitetas parengė apie 14000 kūno kultūros mokytojų, įvairių sporto šakų aukštos kvalifikacijos trenerių, kineziterapijos specialistų, turizmo ir sporto vadybininkų ir kt. Daug žymių mokslininkų, pasaulyje garsių trenerių ir visuomenės veikėjų baigė šį universitetą. Nemažai LSU auklėtinių tapo olimpinių žaidynių nugalėtojais, pasaulio ir Europos čempionatų čempionais bei prizininiais. Tarp jų Europos bokso čempionas A. Šocikas, Olimpinių aukso medalio laimėtojas ir krepšinio pasaulio čempionas M. Paulauskas, olimpinių žaidynių čempionai V. Chomičius, R. Kurtinaitis, V. Alekna, A. Skujytė ir kt.

Vizija: *LSU siekia tapti vienu pirmaujančių sporto, fizinio ugdymo, reabilitacijos (kineziterapijos) ir sveikatinimo mokslų universitetų Europoje. LSU stengiasi, kad iki 2017 m. LSU išskirtinumas sporte, kineziterapijoje ir sveikatinime bei tikslingas sporto mokslo taikymas studijose ir inovacijose užtikrintų jam pirmaujančio sporto, kineziterapijos ir sveikatinimo mokslo universiteto Baltijos jūros regione poziciją.*

Misija: *Skatinti visuomenės darnią pažangą, būti jai naudingam išskirtiniais tarptautinio lygio sporto mokslo tyrimais bei studijomis.*

VERTYBĖS:

1. Pagarba išskirtiniam pažinimui, laiduojančiam mokslo ir studijų vienovę, nuolatinės pažangos plėtrą.
2. Visapusiškas naujų idėjų, iniciatyvų, inovacijų, profesionalumo ir lyderiavimo skatinimas.
3. Akademinių paslaugų prieinamumo ir kokybiškumo laidavimas Lietuvos ir užsienio moksleiviams bei studentams, dirbančiajai ir senjorų bendruomenei, taip pat verslo, viešojo sektoriaus institucijoms.
4. Aktyvaus dialogo su nacionaliniais ir užsienio partneriais (klientais) skatinimas.
5. Tarpusavio pagarba, tolerancija, kompetencija ir pasitikėjimu grįstas komandinis darbas.
6. Pagarbos sveikam gyvenimo būdui ir olimpinėms idėjoms skatinimas, ugdymas bei rodymas.
7. Pilietiškumo ir patriotizmo skatinimas.



SAVIANALIZĖS ATASKAITA

1. Procedūra

2014 m. pavasarį bendru rektoriaus, mokslo bei studijų prorektorių sutarimu buvo sudaryta neformali darbo grupė. Darbo grupė buvo formuojama pagal šiuos kriterijus:

- vienodomis proporcijomis atstovaujamos visos LSU esančios mokslo kryptys (socialiniai ir biomedicinos mokslai),
- turėtų darbo patirties skirtingose pareigose (tiek administracinėse, tiek akademinėse),
- turėtų būti susipažinę su skirtingais Universiteto procesais bei juos aprašančiais vidaus teisės aktais,
- dirbtų su skirtingų studijų pakopų studentais (bakalaurais, magistrantais ir doktorantais),
- turėtų patirties įvairaus pobūdžio projektų įgyvendinime.

Darbo grupę sudarė šie LSU akademinės bendruomenės nariai, priklausantys skirtingiems Universiteto valdymo lygiams:

DARBO GRUPĖS NARIAI	ADMINISTRACINĖS PAREIGOS	AKADEMINĖS PAREIGOS	DALYVAVIMAS LSU VALDYMO ORGANUOSE
SIGITAS KAMANDULIS	Sporto mokslo ir inovacijų instituto direktorius	<ul style="list-style-type: none"> • Vyriausias mokslo darbuotojas mokslininkų grupės vadovas • Treniravimo mokslo katedros profesorius 	<ul style="list-style-type: none"> • Senato narys • Rektorato narys
ROMUALDAS MALINAUSKAS		<ul style="list-style-type: none"> • Sveikatos, fizinio ir socialinio ugdymo katedros profesorius • Dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo komisijos narys • Mokslininkų grupės vadovas 	Senato narys
SAULIUS ŠUKYS	<ul style="list-style-type: none"> • Sveikatos, fizinio ir socialinio ugdymo katedros vedėjas • Strateginės mokslo krypties vadovas 	Sveikatos, fizinio ir socialinio ugdymo katedros profesorius	<ul style="list-style-type: none"> • Senato narys • Akademinės ir profesinės etikos komisijos narys

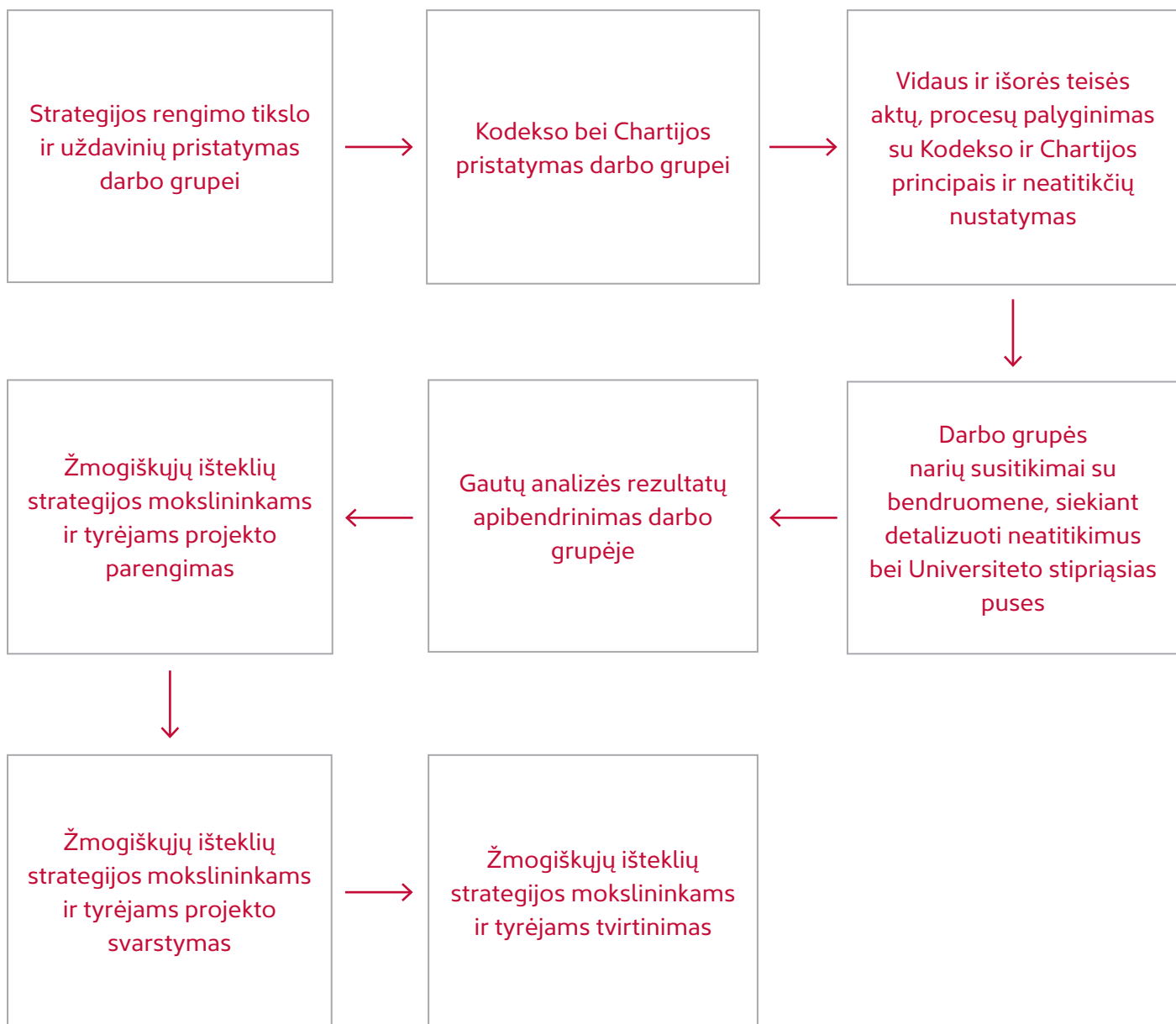
JŪRATĖ POŽERIENĖ	Studijų programos direktorė	<ul style="list-style-type: none"> • Taikomosios biologijos ir reabilitacijos katedros docentė • Mokslininkų grupės narė 	
DIANA RĖKLAIKIENĖ	Taikomosios biologijos ir reabilitacijos katedros vedėja	<ul style="list-style-type: none"> • Taikomosios biologijos ir reabilitacijos katedros docentė • Mokslininkų grupės narė 	
DAIVA VIZBARAITĖ		<ul style="list-style-type: none"> • Taikomosios biologijos ir reabilitacijos katedros docentė • Sporto mokslo ir inovacijų instituto mokslo darbuotoja • Mokslininkų grupės narė 	
INGA STAŠKEVIČIŪTĖ- BUTIENĖ	Personalo ir teisės skyriaus vedėja	<ul style="list-style-type: none"> • Sporto vadybos, ekonomikos ir sociologijos katedros lektorė • Mokslininkų grupės narė 	Rektorato narys
DAIVA MAJAUSKIENĖ	Doktorantūros ir mokslo skyriaus vedėja	<ul style="list-style-type: none"> • Sveikatos, fizinio ir socialinio ugdymo katedros lektorė • Mokslininkų grupės narė 	

Pagrindiniai darbo grupės tikslai buvo įsigilinti į Chartijos ir Kodekso principus, nustatyti analizės atlikimo būdus, identifikuoti pagrindines stiprybes ir silpnybes, parengti Žmogiškųjų išteklių strategijos mokslininkams ir tyrėjams projektą, atsižvelgiant į LSU Integruotos veiklos plėtros strategiją 2012-2017 metams.

Žmogiškųjų išteklių strategijos mokslininkams ir tyrėjams rengimui buvo taikomi šie metodai:

- darbo grupių. Žmogiškųjų išteklių strategijos mokslininkams ir tyrėjams rengimo metu įvyko 4 darbo grupės susitikimai, kurių metu buvo aptariami Chartijos ir Kodekso principai bei jų įgyvendinimas LSU: turimos tvarkos, taisyklės bei egzistuojanti praktika. Kiekvienas darbo grupės narys buvo įpareigotas suorganizuoti ir praveisti diskusijas savo padaliniuose ar platesnėse grupėse, o diskusijų metu iškilusius klausimus pristatė darbo grupės susitikimuose. Kiekvienas darbo grupės narys priklauso bent vienam akademiniam padaliniiui, todėl šios savianalizės rengimo metu konsultavosi su kitais akademinės bendruomenės nariais bei studentais apie Kodekso ir Chartijos principų įgyvendinimą LSU.
- vidinių dokumentų analizės, kurių metu buvo siekiama įvertinti esamą sistemą bei galiojančius vidinius teisės aktus pagal pasiūlytą savianalizės šabloną, siekiant nustatyti neatitikimus tarp galiojančių tvarkų ir Kodekso bei Chartijos.

Žmogiškųjų išteklių mokslininkams ir tyrėjams rengimo procesas:



Siekiant užtikrinti Žmogiškųjų išteklių strategijos mokslininkams ir tyrėjams įgyvendinimą, rektoriaus įsakymu buvo įsteigtas komitetas, atsakingas už minėtos strategijos įgyvendinimo stebėseną bei tolesnės savianalizės atlikimą, kurį sudaro: studentų atstovas, socialinių mokslų ir biomedicinos mokslų atstovas, profesinės sąjungos atstovas ir Universiteto administracijos atstovas.

2. SAVIANALIZĖS REZULTATAI

Etiniai ir profesiniai aspektai

PRINCIPAI	PRINCIPO APRAŠYMAS	PRINCIPO ĮGYVENDINIMO LYGMUO UNIVERSITETE
MOKSLINIŲ TYRIMŲ LAISVĖ	Mokslininkai turėtų orientuoti savo mokslinius tyrimus į žmonijos gerovę ir mokslo žinių ribų plėtimą tuo pat metu pagal pripažintus etikos principus ir praktiką naudodamiesi minties ir išraiškos laisve bei laisve nustatyti metodus, kuriais bus sprendžiamos problemos. Tačiau mokslininkai turėtų pripažinti šios laisvės apribojimus, galinčius atsirasti tam tikrose mokslinių tyrimų aplinkybėse (įskaitant vadovavimą mokslinei veiklai, konsultavimą ir valdymą) ar kylančius dėl veiklos suvaržymų, pvz., dėl biudžeto ar infrastruktūros, arba – pramonės sektoriuje – dėl intelektinės nuosavybės apsaugos. Tačiau tokie apribojimai neturėtų prieštarauti pripažintiems etikos principams ir praktikai, kuriais mokslininkai turi vadovautis.	Mokslininkai gali burtis į mokslininkų grupes arba vykdyti tyrimus pagal patvirtintą individualią mokslinių tyrimų programą, kurios yra tvirtinamos Universiteto Senate ir turi atitikti strategines mokslo kryptis. Šiuo metu yra parengtas naujas Mokslinės veiklos reglamento projektas, kuris artimiausiu metu bus teikiamas Universiteto Senatui, pagal kurį Universiteto Senate bus tvirtinamos tik strateginės mokslo kryptys, mokslininkams bus galima lanksčiau burtis į mokslininkų grupes, todėl dar labiau bus užtikrintas mokslinių tyrimų laisvės principas.
ETIKOS PRINCIPAI	Mokslininkai turėtų vadovautis pripažinta etikos praktika ir atitinkamais savo srities (-čių) pagrindiniais etikos principais bei etikos standartais, nustatytais įvairiuose nacionaliniuose, sektorių ar institucijų etikos kodeksais	Universitete yra patvirtinti Bioetikos ir Socialinių mokslų tyrimo etikos priežiūros komitetų nuostatai. Universitete veikia Akademinės ir profesinės etikos kodeksas, kuriame yra aprašytos Universitete taikomos mokslinio tiriamojo darbo etikos nuostatos.
PROFESINĖ ATSAKOMYBĖ	Mokslininkai turėtų dėti visas pastangas siekdami užtikrinti, kad jų mokslinis tyrimas yra naudingas visuomenei ir nėra analogiškas kitam ankščiau kitur atliktam tyrimui. Jie turi vengti bet kokio plagijavimo ir laikytis intelektinės nuosavybės ir bendrosios nuosavybės, kai tyrimas atliekamas bendradarbiaujant su konsultantais ir (arba) kitais mokslininkais, principo. Poreikis patvirtinti naujas pastabas parodant, kad eksperimentus galima pakartoti, neturėtų būti interpretuojamas kaip plagijavimas, su sąlyga, kad tikrinami duomenys yra aiškiai cituojami. Mokslininkai, pavesdami atlikti kurį nors savo darbo aspektą kitiems, turėtų užtikrinti, kad asmuo, kuriam tai yra pavesta, turėtų reikiamą kompetenciją tai atlikti.	
PROFESINĖ NUOSTATA	Mokslininkai turėtų būti susipažinę su mokslinių tyrimų aplinką ir finansavimo mechanizmus apibrėžiančiais strateginiais tikslais ir turėtų prašyti visų reikiamų leidimų prieš pradėdami vykdyti savo mokslinius tyrimus ar naudotis turimais išteklių. Jie turėtų pranešti savo darbdaviams, finansuotojams ar vadovui, kai mokslinių tyrimų projektas vėluoja, yra keičiamas ar užbaigtas, arba informuoja, jei jis bus baigtas anksčiau ar atidėtas dėl tam tikrų priežasčių	Universitete biomedicinos mokslų krypties tyrimai yra vykdomi gavus Biomedicinos mokslų tyrimo etikos komisijos leidimą. 2013 m. spalio 10 d. buvo patvirtinta Projektų rengimo, įgyvendinimo ir stebėsenos tvarka, apimanti ir mokslinių tyrimų projektų veiklas.
SUTARTINIAI IR TEISINIAI ĮSIPAREIGOJIMAI	Mokslininkai visuose lygmenyse turi būti susipažinę su nacionalinėmis, sektorių ar institucijų normomis dėl mokymo ir (arba) darbo sąlygų. Tai apima intelektinės nuosavybės teisių nuostatas ir rėmėjų bei finansuotojų reikalavimus ir sąlygas neatsižvelgiant į jų sutarčių pobūdį. Mokslininkai turėtų laikytis tokių normų pateikdami numatytus rezultatus (t.y., tezes, publikacijas, patentus, ataskaitas, naujus sukurtus produktus ir kt.), kaip nustatyta sutarties sąlygose ar lygiaverčiame dokumente.	Priėmimo į darbą metu mokslininkai yra supažindinami su darbo sauga darbe bei jų pareigybei taikomais darbo aprašais, kvalifikaciniais reikalavimais, vidaus teisės aktais.

<p>ATSKAITOMYBĖ</p>	<p>Mokslininkai turi žinoti, kad jie yra atskaitingi savo darbdaviams, finansuotojams ar kitoms susijusioms viešosioms ir privačioms institucijoms, – labiau etikos požiūriu – taip pat ir visai visuomenei. Iš viešųjų lėšų finansuojami mokslininkai yra taip pat atskaitingi už veiksmingą mokesčių mokėtojų pinigų panaudojimą. Todėl jie turėtų laikytis patikimo, skaidraus ir veiksmingo finansų valdymo principų ir bendradarbiauti su jų mokslinio tyrimo finansus tikrinti įgaliojais asmenimis, kai tų tikrinimų ėmėsi jų darbdaviai ar finansuotojai, ar etikos komitetai.</p> <p>Duomenų rinkimo ir analizės metodai, rezultatai ir, jei reikia, išsamūs duomenys turėtų būti prieinami vidaus ir išorės tyrimams, kai tai yra būtina ir to paprašius atitinkamoms institucijoms</p>	<p>Pagal LR įstatymus už Universitete dirbančių mokslininkų vykdomus projektus yra atskaitingas Universitetas, kuris buhalterinę apskaitą vykdo vadovaudamasis LR ir vidaus teisės aktais.</p>
<p>GERA PRAKTIKA MOKSLINIUOSE TYRIMUOSE</p>	<p>Mokslininkai visada turėtų laikytis darbo saugos taisyklių remiantis nacionaliniais teisės aktais, ir imtis būtinų atsargumo priemonių, užtikrinti sveikatą ir saugą bei išvengti informacinių technologijų sukeltamų nelaimių, pvz., parengdami atitinkamas atsarginių versijų sukūrimo strategijas.</p> <p>Jie taip pat turi būti susipažinę su galiojančiais nacionaliniais teisiniais reikalavimais, susijusiais su duomenų apsauga ir konfidencialumo apsauga, ir kiekvieną kartą imtis reikalingų veiksmų siekiant juos įvykdyti.</p>	<p>Priėmimo į darbą metu mokslininkai yra supažindinami su darbo sauga darbe.</p>
<p>SKLAIDA IR REZULTATŲ PANAUDOJIMAS</p>	<p>Pagal savo sutartinius įsipareigojimus visi mokslininkai turėtų užtikrinti, kad jų mokslinių tyrimų rezultatai būtų paskleisti ir naudojami, pvz., perduoti kitoms mokslinių tyrimų grupėms ir, kai taikoma, pateikti į rinką.</p> <p>Pirmiausia vyresnieji mokslininkai turėtų imtis iniciatyvos siekiant užtikrinti sėkmingus mokslinio tyrimo rezultatus, ir kad tie rezultatai būtų naudojami komerciškai arba kad jie galėtų būti prieinami visuomenei (arba siekiant abiejų šių tikslų), kai tik tam pasitaikytų proga</p>	<p>Universitete vyksta vieši moksliniai seminarai, kurių metu mokslininkai turi galimybę pristatyti savo atliktus tyrimus, jų rezultatus.</p> <p>Vyksta atviros paskaitos Trečiojo amžiaus universitete, yra organizuojamos šeštadienio mokyklėlės visuomenei.</p>
<p>VISUOMENĖS ĮTRAUKIMAS</p>	<p>Mokslininkai turėtų užtikrinti, kad su jų mokslinių tyrimų veikla būtų supažindinama plačioji visuomenė, veiklos rezultatus pateikiant taip, kad ją galėtų suprasti nespecialistai, tokiu būdu gerinant visuomenės supratimą apie mokslą. Tiesioginis bendravimas su visuomene padės mokslininkams geriau suprasti, kokie mokslo ir technologijų prioritetai rūpi visuomenei, ir kitus jai labiausiai rūpimus klausimus.</p>	
<p>NEDISKRIMINAVIMAS</p>	<p>Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai mokslininkų nediskriminuoja lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar šitiktinimų, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties pagrindu</p>	<p>2011 m. balandžio 19 d. LSU Taryba patvirtino dėstytojų ir mokslo darbuotojų parinkimo ir vertinimo principus, kuriuose yra numatytas nediskriminavimas ir skaidrus darbuotojų priėmimas.</p>
<p>VERTINIMO IR (ARBA) ĮVERTINIMO SISTEMOS</p>	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų įvesti vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemas visiems mokslininkams, įskaitant vyresnius mokslininkus siekiant reguliariai, skaidriai vertinti jų profesinį tobulėjimą, tą vertinimą vykdant nepriklausomam komitetui (pageidautina, kad vyresnius mokslininkus vertintų tarptautinis komitetas).</p> <p>Tokiose vertinimo procedūrose reikėtų tinkamai atsižvelgti į bendrą mokslinio tyrimo kūrybiškumą ir rezultatus, pvz., publikacijas, patentus, vadovavimą moksliniam tyrimui, mokymą ir (arba) paskaitų skaitymą, mokslinį vadovavimą, konsultavimą, bendradarbiavimą nacionaliniu ir tarptautiniu lygiais, administravimo užduotis, visuomenės ugdymo veiklą ir mobilumą, šiuos kriterijus apsvaustant karjeros pažangos kontekste.</p>	<p>Dėstytojų ir mokslo darbuotojų vertinimo sistema yra įtvirtinta 2015 m. kovo 5 d. Senato patikslintame Dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos apraše, Dėstytojų ir mokslo darbuotojų tarnybinio atlyginimo koeficiento nustatymo kvalifikaciniuose reikalavimuose.</p> <p>Šiuose dokumentuose yra numatyta kad priėmimo į darbą metu akademinį personalą vertina tarptautinė priėmimo komisija, sudaryta iš vedančiųjų Universiteto mokslininkų.</p>

SILPNYBĖS:

- Nėra apibrėžti intelektinės ir bendrosios nuosavybės principai ir jų laikymosi tvarka.
- Nėra sukurta sistemos, kuri užtikrintų atliekamų mokslinių tyrimų naudingumą visuomenei.
- Iki šiol nėra nusistovėjusios praktikos, susijusios su mokslinių tyrimų rezultatų viešiniu plačiajai visuomenei.

ĮDARBINIMAS

Universitete dėstytojai ir mokslo darbuotojai yra priimami į darbą vadovaujantis LR Mokslo ir studijų įstatymo nuostatomis: viešo konkurso būdu ir numatant objektyvius kriterijus priklausomai nuo numatomų užimti pareigų. Antrą kartą laimėjus konkursą tom pačiom pareigoms užimti, yra sudaroma neterminuota darbo sutartis, tačiau kas 5 metus yra vykdoma šio darbuotojo atestacija.

PRINCIPAI	PRINCIPO APRAŠYMAS	PRINCIPO ĮGYVENDINIMO LYGMUO UNIVERSITETE
PRIĖMIMAS Į DARBĄ	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, ypač mokslininkų jų karjeros pradžioje, priėmimo į darbą standartai būtų tiksliai apibrėžti ir palengvintų socialiai pažeidžiamų grupių ar sugrįžtančiųjų dirbti mokslininko darbą, įskaitant dėstytojus (bet kurio lygio), sugrįžtančius į mokslininko karjerą, priėmimą į darbą.</p> <p>Skiriant ar priimant į darbą mokslininkus darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų laikytis Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekse nustatytų principų</p>	<p>Priėmimo į darbą procedūra yra atvira, skaidri ir apimanti įvairius mokslininko darbo aspektus.</p> <p>Dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo komisija yra sudaryta iš socialinių ir biomedicinos sričių Lietuvos ir užsienio šalių mokslininkų.</p> <p>Dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo į darbą procedūra bei atrankos kriterijai yra nuolatos skelbiami Universiteto ir Lietuvos mokslo tarybos svetainėse.</p> <p>Konkurso metu yra naudojamos įvairūs atrankos būdai: ekspertinis vertinimas, pokalbis ir pan.</p>
	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atviras, veiksmingas, skaidrias, skatinančias ir tarptautiniu mastu palyginamas priėmimo į darbą tvarką procedūras, pritaikytas pagal paskelbtų laisvų darbo vietų tipą.</p> <p>Skelbime turėtų būti išsamus reikalaujamų žinių ir kompetencijos aprašymas, bet neturėtų būti per daug specializuotas, kad tinkamiems kandidatams neatimtų drąsos pretenduoti. Darbdaviai turėtų pateikti darbo sąlygų ir teisių, įskaitant karjeros perspektyvas, aprašymą. Be to laikotarpis nuo skelbimo apie laisvą darbo vietą ar kvietimo teikti paraiškas iki galutinės atsakymo datos turėtų būti realistiškas.</p>	<p>Priėmimo į darbą metu yra atsižvelgiama į įvairiapusę kandidatų patirtį (jų turimas publikacijas, pedagoginę patirtį, eksperimentinę plėtrą, dalyvavimą įvairiuose projektuose, tarptautinį mobilumą ir pan.).</p> <p>Asmenys, pretenduojantys užimti docento ar profesoriaus pareigas turi turėti pedagoginės darbo patirties aukštosiose universitetinėse mokyklose, taip pat ir asmenys, norintys užimti lektoriaus pareigas turi turėti 2 metų darbo stažą aukštojoje mokykloje arba 5 metų praktinę darbo patirtį su Universiteto veikla susijusiose srityse</p>
ATRANKA	<p>Atrankos komitetus turėtų sudaryti įvairios kompetencijos ekspertai, ir juose turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra ir, jeigu įmanoma ir įgyvendinama, juos turėtų būti įtraukti nariai iš skirtingų sektorių (viešojo ir privataus) ir sričių, taip pat atitinkamą patirtį vertinti kandidatus turintys ekspertai iš kitų šalių. Kai tik įmanoma, reikėtų naudoti įvairiausių atrankos būdus, pvz., išorės ekspertų vertinimus ir pokalbius akis į akį. Atrankos grupės nariai turėtų būti tinkamai apmokyti.</p>	
SKAIDRUMAS	<p>Prieš atranką kandidatams turėtų būti pranešta apie priėmimo į darbą procedūrą ir atrankos kriterijus, laisvų darbo vietų skaičių ir karjeros galimybes.</p> <p>Po atrankos proceso kandidatams turėtų būti pranešta apie jų stipriąsias ir silpnąsias puses.</p>	

<p>NUOPELNŲ VERTINIMAS</p>	<p>Atrankos procese reikėtų atsižvelgti į įvairiapusę kandidatų patirtį. Nors pagrindinis dėmesys kreipiamas į bendrąjį mokslininkų potencialą, reikėtų atsižvelgti ir į jų kūrybiškumą ir nepriklausomumo lygį. Tai reiškia, kad apie nuopelnus turėtų būti sprendžiama kokybės ir kiekybės požiūriu, pagrindinį dėmesį kreipiant į išskirtinius rezultatus, pasiektus per visą karjerą, o ne tik į publikacijų skaičių. Todėl bibliometriniai kriterijai neturėtų užgožti kitų plataus spektro kriterijų, tokių kaip dėstymas, mokslinis vadovavimas, grupinis darbas, žinių perdavimas, mokslinių tyrimų ir naujadaros vadyba ir visuomenės ugdymo veikla. Vertinant kandidatus iš pramonės sektoriaus ypatingą dėmesį reikėtų kreipti į jų įnašą gaunant patentus, vykdant vystymo veiklą ar darant išradimus.</p>	<p>Priėmimo į darbą procedūra yra atvira, skaidri ir apimanti įvairius mokslininko darbo aspektus.</p> <p>Dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo komisija yra sudaryta iš socialinių ir biomedicinos sričių Lietuvos ir užsienio šalių mokslininkų.</p> <p>Dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo į darbą procedūra bei atrankos kriterijai yra nuolat skelbiami Universiteto ir Lietuvos mokslo tarybos svetainėse.</p> <p>Konkurso metu yra naudojamos įvairūs atrankos būdai: ekspertinis vertinimas, pokalbis ir pan.</p>
<p>CHRONOLOGINĖS TVARKOS NESILAIKYMAS GYVENIMO APRAŠYME</p>	<p>Karjeros pertraukimai ar chronologinės tvarkos nesilaikymas CV neturėtų būti laikomas trūkumu, o į tai žiūrima kaip į karjeros raidą, taigi kaip į galimą vertingą įnašą į mokslininkų profesinį tobulėjimą daugiaplaniu karjeros keliu. Taigi kandidatams reikėtų leisti pateikti dokumentais pagrįstą CV, kuriame atsispindėtų reikšmingų pasiekimų ir kvalifikacijų, atitinkančių pareigų, į kurias pretenduojama, reikalavimus, reprezentatyvus sąrašas.</p>	<p>Priėmimo į darbą metu yra atsižvelgiama į įvairiapusę kandidatų patirtį (jų turimas publikacijas, pedagoginę patirtį, eksperimentinę plėtrą, dalyvavimą įvairiuose projektuose, tarptautinį mobilumą ir pan.).</p>
<p>MOBILUMO PATIRTIES PRIPAŽINIMAS</p>	<p>Visa mobilumo patirtis, pvz., stažuotė kitoje šalyje ir (arba) regione ar kitoje mokslinių tyrimų grupėje (viešojo ar privataus sektoriaus), ar disciplinos ar sektoriaus pakeitimas, ar tai būtų pradinė mokslinė stažuotė, ar mokymai vėlesniame karjeros etape, ar virtualaus mobilumo patirtis turėtų būti laikoma vertingu įnašu į mokslininko profesinį tobulėjimą.</p>	<p>Asmenys, pretenduojantys užimti docento ar profesoriaus pareigas turi turėti pedagoginės darbo patirties aukštosiose universitetinėse mokyklose, taip pat ir asmenys, norintys užimti lektoriaus pareigas turi turėti 2 metų darbo stažą aukštojoje mokykloje arba 5 metų praktinę darbo patirtį su Universiteto veikla susijusiose srityse</p>
<p>KVALIFIKACIJŲ PRIPAŽINIMAS</p>	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pateikti atitinkamą visų mokslininkų akademių ir profesinių kvalifikacijų vertinimą, įskaitant neformalias kvalifikacijas, visų pirma susijusias su tarptautiniu ir profesiniu mobilumu. Jie turėtų susipažinti ir įsisavinti taisykles, procedūras ir standartus, reglamentuojančius tokias kvalifikacijas ir atitinkamai išnagrinėti galiojančius nacionalinius teisės aktus, konvencijas ir specifines šių kvalifikacijų pripažinimo taisykles naudojantis turimais šaltiniais.</p>	
<p>DARBO STAŽAS</p>	<p>Reikalaujamos kvalifikacijos lygiai turėtų atitikti pareigų poreikius ir neturėtų būti laikomi kliūtimi įsidarbinti. Kvalifikacijų pripažinimas ir vertinimas turėtų remtis labiau asmens pasiekimais, nei jo situacija ar institucijos, kurioje kvalifikacijos buvo įgytos, reputacija. Kadangi profesinės kvalifikacijos gali būti įgytos ilgos karjeros pradiniam etape, mokymosi visą gyvenimą profesinio vystymosi modelis taip pat turėtų būti pripažintas.</p>	
<p>MOKSLO DAKTARŲ PASKYRIMAS</p>	<p>Daktaro laipsnį turinčius mokslininkus paskiriančios institucijos turėtų nustatyti aiškias daktaro laipsnį turinčių mokslininkų priėmimo į darbą ir paskyrimo taisykles ir išsamias gaires, įskaitant maksimalią trukmę ir tokių paskyrimų tikslus. Tose gairėse turėtų būti atsižvelgta į ankstesnių mokslo daktarų paskyrimų kitose institucijose laikotarpį ir į tai, kad mokslo daktaro statusas turėtų būti pereinamasis etapas, kurio pirminis tikslas – suteikti papildomas profesinio tobulėjimo galimybes mokslininko karjerai ilgalaikės karjeros perspektyvų kontekste</p>	

SILPNYBĖS:

- Nėra apibrėžti intelektinės ir bendrosios nuosavybės principai ir jų laikymosi tvarka.
- Skelbimuose apie laisvą darbo vietą nėra pateikiamas darbo sąlygų ir teisių, įskaitant karjeros perspektyvas, aprašymas.
- LR teisės aktai numato, kad mokslininkas gali būti vertinamas tik už paskutiniuosius 5 metus.
- Priėmimo į darbą metu nėra vertinamos neformalios kvalifikacijos, nesant tam sukurtų procedūrų ir taisyklių.



Darbo sąlygos ir socialinis saugumas

PRINCIPAI	PRINCIPO APRAŠYMAS	PRINCIPO ĮGYVENDINIMO LYGMUO UNIVERSITETE
PROFESIJOS PRIPAŽINIMAS	Visi mokslininko karjerą darantys mokslininkai turėtų būti pripažinti kaip profesijos atstovai ir atitinkamai traktuojami. Profesija turėtų būti pripažįstama jų karjeros pradžioje, t.y., antrosios studijų pakopos lygyje, ir turėti apimti visus lygius, neatsižvelgiant į jų nacionalinį klasifikavimą (pvz., darbuotojas, antrosios pakopos studentas, doktorantas, daktaras, valstybės tarnautojas).	Šiuo metu LSU yra tik pradedami procesai, kurių metu II pakopos studentai yra imami suvokti kaip pradedantys mokslininko karjerą, todėl šis principas nėra įgyvendintas
MOKSLINIŲ TYRIMŲ APLINKA	Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta palankiausia mokslinių tyrimų ar mokymo mokslinių tyrimų srityje aplinka su atitinkama įranga, priemonėmis ir galimybėmis, įskaitant mokslinių tyrimų tinklų nuotolinį bendradarbiavimą, ir kad būtų laikomasi nacionalinių ar sektorių normų dėl sveikatos ir saugos mokslinių tyrimų srityje. Finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų skirtos atitinkamos lėšos darbo programos, dėl kurios susitarta, įgyvendinimui.	Kasmet Universitetas investuoja į naujausią mokslinę aparatūrą bei programinę įrangą, būtiną mokslinių tyrimų atlikimui
DARBO SĄLYGOS	Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, įskaitant neįgalių mokslininkų, darbo sąlygos prireikūs būtų lanksčios, nes lankstumas laikomas būtinu sėkmingam moksliniam tyrimui atlikti remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Jie turėtų sudaryti darbo sąlygas, kurios leistų tiek mokslininkams, tiek mokslininkams suderinti darbą ir šeimą, vaikus ir karjerą. Ypatingas dėmesys turėtų būti kreipiamas interaliajį lanksčias darbo valandas, darbą ne visą darbo dieną, darbą nuotoliniu būdu, mokslininko kūrybines atostogas ir būtinas finansines ir administracines nuostatas, kurios tai reglamentuotų.	Mokslininkams yra sudaromos palankios darbo sąlygos, derinant šeimą ir darbą: lanksčios darbo valandos, nuotolinis darbas.
STABILUMAS IR DARBO PASTOVUMAS	Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų darbui netrukdytų neužtikrintos darbo sutartys, ir todėl turėtų įsipareigoti kiek įmanoma pagerinti mokslininkų darbo sąlygų stabilumą šiam tikslui pasiekti taikydami ES direktyvoje dėl darbo pagal terminuotas sutartis nustatytus principus bei sąlygas ir jų laikydami.	Darbo santykius reglamentuoja nacionaliniai teisės aktai, tačiau LSU siekia maksimaliai pagal galimybes užtikrinti darbo sąlygų stabilumą (daugiau kaip 60 proc. visų mokslininkų LSU dirba daugiau kaip 10 metų)

<p>FINANSAVIMAS IR ALGA</p>	<p>Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkai gautų teisingas ir patrauklias finansavimo sąlygas ir (arba) algą bei naudotųsi atitinkamomis ir nešališkomis socialinės apsaugos nuostatomis (įskaitant sveikatos draudimą, išmokas už vaiko priežiūrą, teises į pensiją ir nedarbo pašalpą) remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Šios priemonės turi būti taikomos mokslininkams visuose jų karjeros etapuose, įskaitant mokslininkus jų karjeros pradžioje, pagal jų juridinį statusą, veiklą, kvalifikaciją ir (arba) atsakomybės sritis.</p>	<p>Universitete yra sukurta objektyviais kriterijais paremta mokslininkų apmokėjimo už darbą sistema, priklausanti nuo mokslinio įdirbio. Universitete kiekvienai pedagoginei ir mokslinei pareigybei yra patvirtintos atlyginimo „žirklės“, kuriose yra numatytas minimalus, vidutinis ir maksimalus tarnybinio atlyginimo koeficientas, skiriamas pagal tam tikrus kriterijus. Taip yra patvirtinta ir taikoma kintamo atlygio sistema.</p> <p>Kiekvienas mokslininkas, turintis darbo sutartį su Universitetu, naudojami nacionaliniais teisės aktais nustatytais socialinės apsaugos nuostatomis.</p>
<p>LYČIŲ PUSIAUSVYRA</p>	<p>Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų siekti lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse, įskaitant mokslo vadovų ir vadovų tarpe. Pusiausvyra turėtų būti pasiekta laikantis lygių galimybių politikos priimant į darbą ir tolesniuose karjeros etapuose, tačiau jai nesuteikiant pirmenybės prieš kokybės ir kompetencijos kriterijus. Kad būtų užtikrintas vienodas požiūris, atrankos ir vertinimo komitete turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra.</p>	<p>Per 2014 metus, kaip ir per paskutiniuosius du metus, didžiąją akademinio personalo dalį sudarė moterys – 58,7 proc. 58,3 proc. visų asistentų sudarė moterys, 41,7 proc. – vyrai; 77,5 proc. visų lektorių sudarė moterys, 22,5 proc. – vyrai; 56,3 proc. visų docentų sudarė moterys, 43,7 proc. – vyrai. Net 85,7 proc. visų profesorių sudarė vyrai, 14,3 proc. – moterys, ir tai yra vienintelė pareigybė, kai dominuoja vyrai.</p> <p>Vadovaujančiose pozicijose yra panaši situacija – vyrauja moterys, išskyrus aukščiausią lygmenį Universiteto valdymo organuose, kuomet vyrauja vyrai.</p>
<p>KARJEROS PLĖTRA</p>	<p>Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų parengti (pageidautina pagal žmogiškųjų išteklių valdymo koncepciją) specifinę mokslininkų karjeros vystymo strategiją, apimančią visus karjeros etapus neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį ir įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius mokslininkus. Šioje strategijoje reikėtų numatyti mentorių paramą ir pagalbą mokslininkų asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui juos skatinant ir padeda mažinti nesaugumą dėl profesinės ateities. Visi mokslininkai turėtų būti susipažinę su tokiomis nuostatomis ir tvarka.</p>	<p>Universitete yra taikoma individualaus karjeros planavimo programa, kuomet mokslininkas turi galimybę siekti aukštesnių pareigų, kai tik jis atitinka toms pareigoms keliamus reikalavimus.</p>
<p>MOBILUMO VERTĖ</p>	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turi pripažinti vertę geografinio, tarpsektorinio, tarpdisciplininio ir virtualaus mobilumo, taip pat mobilumo tarp viešojo ir privataus sektorių kaip svarbią priemonę, skatinančią mokslo žinias ir profesinį tobulėjimą visuose mokslininko karjeros etapuose. Todėl jie turėtų įtraukti tokias pasirinkimo galimybes į specifinę mokslininkų karjeros vystymo strategiją ir visapusiškai vertinti bei pripažinti visą mobilumo patirtį jų karjeros vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemoje. Norint tai įgyvendinti, būtina įdiegti atitinkamas administravimo priemones, kuriomis būtų galima perkelti subsidijas ir socialinės apsaugos nuostatas remiantis nacionaliniais teisės aktais.</p>	<p>Pastaruosius kelerius metus LSU skatina universiteto mokslininkų mobilumą pasitelkdami įvairius išorinio finansavimo šaltinius bei panaudodami turimas lėšas, mobilumas yra įtrauktas kaip vienas iš papildomų reikalavimų dalyvaujant atviruose konkursuose ir siekiant aukštesnio atlyginimo.</p>
<p>GALIMYBĖ PASINAUDOTI KARJEROS KONSULTAVIMU</p>	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad atitinkamose institucijose arba bendradarbiaujant su kitomis struktūromis mokslininkams visuose jų karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį būtų sudaryta galimybė pasinaudoti karjeros konsultavimu ir suteikta pagalba ieškant darbo vietų.</p>	<p>Šiuo metu šis principas nėra sistemiskai įgyvendinamas, dalinį karjeros konsultavimą atlieka padalinių vadovai, kuomet yra skatinama mokslininką užimti aukštesnes pareigas Universiteto viduje.</p>

<p>INTELEKTINĖS NUOSAVYBĖS TEISĖS</p>	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visi mokslininkaisiuose savo karjeros etapuose pasinaudotų iš savo MTP rezultatų naudojimo (jeigu jie naudojami) gaunamu pelnu remiantis teisine apsauga, visų pirma atitinkama intelektualinės nuosavybės teisių apsauga, įskaitant autoriaus teises.</p> <p>Pagal politiką ir praktiką turėtų būti apibrėžiama, kokios teisės priklauso mokslininkams ir (arba), jeigu taikoma, jų darbdaviams ar kitoms šalims, įskaitant išorės prekybos ir pramonės organizacijas, remiantis specifinių bendradarbiavimo susitarimų ar kitų rūšių susitarimų nuostatomis.</p>	<p>Šiuo metu šis principas nėra įgyvendinamas</p>
<p>BENDRAAUTORYSTĖ</p>	<p>Vertindamos personalą institucijos turėtų palankiai vertinti bendraautorystę, kuri išreiškia konstruktyvų požiūrį į mokslinių tyrimų vykdymą. Todėl darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų vystyti strategijas, praktikas ir procedūras, kad mokslininkams, įskaitant mokslininkus karjeros pradžioje, būtų suteiktos būtinos pagrindų sąlygos, kurios leistų jiems naudotis teise būti pripažintais nurodomais ir (arba) cituojamais pagal jų, kaip bendraautorijų, įnašą į parengtus dokumentus, patentus ir kt., arba teise paskelbti savo pačių mokslinių tyrimų rezultatus nepriklausomai nuo jo(-ų) mokslinio(-ų) vadovo(-ų).</p>	<p>Šiuo metu šis principas nėra įgyvendinamas</p>
<p>MOKYMAS</p>	<p>Mokymas yra pagrindinė žinių struktūrizavimo ir sklaidos priemonė, todėl į jį reikėtų žvelgti kaip į vertingą pasirinkimą mokslininkų karjeroje. Tačiau mokančiojo atsakomybė neturėtų būti perdėta ir todėl neturėtų mokslininkams, ypač jų karjeros pradžioje, trukdyti jų mokslinių tyrimų vykdymui.</p> <p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad už mokymą būtų atitinkamai atlyginama ir į jį atsižvelgiama vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemose, o vyresniųjų personalo narių mokslininkams jų karjeros pradžioje paskirtas laikas turėtų būti skaičiuojamas kaip jų įsipareigojimo mokytis dalis. Mokslininkų profesinį tobulėjimą turėtų būti tinkamas apmokymas dėstyti ir vadovauti moksliniam darbui.</p>	<p>Universitete yra numatyta sistema, užtikrinanti kiekvieno mokslininko dalyvavimą studijų procese (kiekvienas mokslininkas turi per metus skirti ne mažiau kaip 100 val. studijų procesui), o viršijant numatytą valandų skaičių yra apmokama už papildomą darbo krūvį</p>
<p>SKUNDAI IR APELIACIJOS</p>	<p>Remdamiesi nacionalinėmis taisyklėmis ir nuostatomis, galbūt nešališku asmeniu (ombudsmeno, arba tarpininko, tipo) darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atitinkamas procedūras dėl mokslininkų skundų ir apeliacijų, įskaitant skundus ir apeliacijas, susijusius su mokslo vadovo(-ų) ir mokslininkų savo karjeros pradžioje ginčiais. Šios procedūros turėtų konfidencialiai ir neoficialiai padėti visam mokslinių tyrimų personalui spręsti su darbu susijusius konfliktus, ginčus, nusiskundimus, ir jų tikslas – skatinti teisingą ir vienodą požiūrį visoje institucijoje ir pagerinti bendrą darbo aplinkos kokybę</p>	<p>Šiuo metu LSU veikia akademinės ir profesinės etikos komisija, yra darbuotojų profsąjunga, ginčų su studentais nagrinėjimo komisija, tad iš dalies šis principas yra įgyvendinamas.</p>
<p>DALYVAVIMAS SPRENDIMO PRIĖMIMO INSTITUCIJOSE</p>	<p>Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pripažinti, jog yra visiškai teisėta, ir netgi pageidautina, kad mokslininkai būtų atstovaujami institucijose, kuriose jie dirba, atitinkamose informavimo, konsultavimo ir sprendimų priėmimo organuose tam, kad būtų apsaugoti jų, kaip profesijos atstovų, individualūs bei kolektyviniai interesai ir kad į juos būtų atsižvelgta, ir tokiu būdu aktyviai prisidėta prie institucijos darbo</p>	<p>Mokslininkai yra įtraukti į sprendimų priėmimo procesą visuose lygmenyse: nuo padalinio iki Tarybos</p>

WEAKNESSES:

- Vadovaujantis LR galiojančiais teisės aktais, mokslininkais yra pripažįstami asmenys, turintys mokslo laipsnį. Universitete dėstytojo, mokslo darbuotojo ar tyrėjo pareigas gali eiti asmuo, turintis ne žemesnį nei magistro laipsnį.
- Nėra reglamentuotas kūrybinių atostogų suteikimas mokslininkams.
- Vadovaujantis LR galiojančiais teisės aktais, su mokslininkais yra sudaromos terminuotos 5 metų darbo sutartys, tačiau antrą kartą laimėjus konkursą toms pačioms pareigoms eiti – yra sudaroma neterminuota darbo sutartis.
- Universitetas yra tik iš dalies finansuojamas valstybės (apie 40 proc.), todėl yra sudėtinga užtikrinti patrauklų finansavimą ir atlyginimą.
- Universitete nėra sukurtos formalios mentorių ir karjeros konsultantų sistemos, numatančios pagalbą ir paramą mokslininkų asmeninam ir profesiniam tobulėjimui juos skatinant ir padedant mažinti nesaugumą dėl profesinės ateities.
- Universitete nėra dokumento, reglamentuojančio kokios autorinės teisės priklauso mokslininkams ir/arba darbdaviui.



Mokymasis, kvalifikacijos kėlimas

PRINCIPAI	PRINCIPO APRAŠYMAS	PRINCIPO ĮGYVENDINIMO LYGMUO UNIVERSITETE
RYŠIAI SU MOKSLO VADOVAIS	<p>Mokslininkai mokymosi etape turėtų sukurti struktūriškai apibrėžtus ir reguliarius ryšius su savo mokslo vadovu(-ais) ir fakulteto atstovu(-ais), kad galėtų tinkamai pasinaudoti tais ryšiais.</p> <p>Tų ryšių dalis yra visos pasiektos pažangos ir gautų mokslinio tyrimo pasiektų rezultatų fiksavimas, grįžtamasis ryšys per ataskaitas ir seminarus, to grįžtamojo ryšio panaudojimas ir darbas laikantis numatytų planų, gairių siekiant numatytų rezultatų.</p>	Yra sukurta sistema, užtikrinanti, kad visų pakopų studentai turėtų galimybes konsultuotis su vadovu, fakultetu ar kitais mokslininkais jam patogiu laiku.
VADOVAVIMAS MOKSLINEI VEIKLAI IR VADOVO PAREIGOS	Vyresnieji mokslininkai ypatingą dėmesį turėtų skirti savo įvairialypėms funkcijoms, t.y., kai jie dirba mokslo vadovais, mentorais, karjeros konsultantais, vadovais, projektų koordinatoriais, direktoriais ar mokslinės komunikacijos specialistais. Jie turėtų atlikti šias užduotis laikydamiesi aukščiausių profesinių standartų. Atlikdami mokslininkų mokslo vadovų ar mentorių funkcijas, vyresnieji mokslininkai turėtų užmegzti konstruktyvius ir pozityvius ryšius su jaunesniaisiais mokslininkais, kad būtų sudarytos sąlygos žinioms veiksmingai perduoti ir mokslininkų karjeroms toliau sėkmingai vystyti	Vyresnieji mokslininkai greta pagrindinių pareigų eina mokslinių grupių vadovų, katedrų vedėjų, mokslo instituto vadovų ar projektų vadovų pareigas.
TĘSTINIS PROFESINIS TOBULINIMASIS	Visuose savo karjeros etapuose mokslininkai turėtų siekti nuolat tobulintis reguliariai atnaujinant ir gilinant įgūdžius ir kompetenciją. Tai galima pasiekti įvairiausiais būdais – įskaitant, bet tuo neapsiribojant – mokantis formaliai, nuotoliniu būdu, seminaruose, konferencijose.	Universitete kiekvieną trečiadienį yra rengiami seminarai, kuriuose mokslininkai pristato savo tyrimų rezultatus, dalinasi patirtimi.
GALIMYBĖ PASINAUDOTI MOKYMU MOKSLINIŲ TYRIMŲ SRITYJE IR TĘSTINIŲ TOBULINIMUSI	Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visiems mokslininkams visuose jų karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį būtų suteikta galimybė profesiniam tobulėjimui ir pagerėtų jų įsidarbinimo galimybės jiems suteikiant tęstinio įgūdžių ir kompetencijos tobulinimo priemones. Tas priemonės reikėtų reguliariai vertinti siekiant nustatyti, kaip jos yra prieinamos, naudojamos ir ar jos veiksmingos gerinant kompetenciją, įgūdžius ir galimybes įsidarbinti	Mokslininkams yra sudaromos sąlygos dalyvauti tarptautinėse konferencijose, seminaruose ir pan. taip pat yra organizuojami įvairaus pobūdžio vidiniai mokymai, skirti stiprinti bendrąsias ir profesines kompetencijas (kompiuterinis raštingumas, užsienio kalbos kursai, pedagoginio profesionalumo kursai ir pan.)
MOKSLINIS VADOVAVIMAS	<p>Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatytas asmuo, į kurį mokslininkai pradiniam savo karjeros etape gali kreiptis dėl profesinių pareigų atlikimo, ir atitinkamai apie jį pranešti mokslininkams.</p> <p>Tokia tvarka turėtų būti aiškiai nustatyta, kad pasiūlyti mokslo vadovai būtų pakankami ekspertai vadovauti moksliniams tyrimams, turėtų laiko, žinių, patirties, kompetencijos ir ryžto, kad sugebėtų teikti tinkamą paramą vadovaujamam mokslininkui ir nustatytų būtinas pažangos ir peržiūros procedūras ir reikalingus grįžtamojo ryšio mechanizmus.</p>	Šiuo metu šis principas nėra įgyvendinamas

SILPNYBĖS:

- Universitete nėra aiškiai nustatyti asmenys, į kuriuos mokslininkai gali kreiptis dėl profesinių pareigų atlikimo.
- Vykimas į stažuotes kitose šalyse ir universitetuose nevyksta sistemingai.



3. Veiksmų planas

Atlikus savianalizę, buvo išskirtos šios pagrindinės tobulintinos sritys:

- Intelektinė nuosavybė ir bendraautorystė**

NUMATOMI VEIKSMAI	TERMINAI	ATSAKINGI ASMENYS
Parengti intelektinės nuosavybės ir bendraautorystės principų įgyvendinimo tvarką	2016 01	Mokslo prorektorius, Vyr. juriskonsultas
Periodiškai vykdyti viešus seminarus, susijusius su intelektinės nuosavybės, duomenų apsauga	Ne rečiau kaip 1 kartą per mokslo metus	Mokslo prorektorius
Periodiškai vykdyti seminarus, susijusius su mokslinių tyrimų vykdymo etika	Ne rečiau kaip 1 kartą per mokslo metus	Mokslo prorektorius

- Mokslinių tyrimų naudos visuomenei užtikrinimas ir sklaida**

NUMATOMI VEIKSMAI	TERMINAI	ATSAKINGI ASMENYS
Periodiniai susitikimai su projektus įgyvendinančiais mokslininkais, siekiant įvertinti projekto eigą	Kartą į semestrą	Projektų vadybos skyrius
Įvairaus pobūdžio veikla, įtraukianti visuomenę ir supažindinanti su vykdomais moksliniais tyrimais (trečio amžiaus universitetas, tyrėjų naktis, atviros dienos ir pan.)	Ne mažiau kaip kartą į semestrą	Karjeros ir kompetencijų plėtotės centras, mokslo prorektorius

- Patrauklios darbo sąlygos**

NUMATOMI VEIKSMAI	TERMINAI	ATSAKINGI ASMENYS
Numatyti pareigybes, kurioms yra skelbiami tarptautiniai konkursai	2015 12	Rektorius, mokslo prorektorius, studijų prorektorius
Peržiūrėti konkurso skelbimą	2015 12	Personalo ir teisės skyrius
Patobulinti mokslininkų motyvacinę sistemą	2015 12	Mokslo prorektorius, studijų prorektorius, Personalo ir teisės skyrius

- **Neformalių kvalifikacijų pripažinimas**

NUMATOMI VEIKSMAI	TERMINAI	ATSAKINGI ASMENYS
Parengti neformaliai įgytų kvalifikacijų pripažinimo tvarką	2016 03	Dėstytojų ir mokslo darbuotojų priėmimo komisija

- **Karjeros ir profesinis konsultavimas**

NUMATOMI VEIKSMAI	TERMINAI	ATSAKINGI ASMENYS
Paskirti atsakingus asmenis už mokslininkų konsultavimą karjeros klausimais	2015 09	Rektorius
Parengti mokslininkų kompetencijų žemėlapi	2016 01	Karjeros ir kompetencijų plėtotės centras, Personalo ir teisės skyrius
Nuolatos informuoti mokslininkus apie profesinio tobulėjimo galimybes Lietuvoje ir užsienyje	Ne rečiau nei kartą per semestrą	Karjeros ir kompetencijų plėtotės centras
Vykdyti mentorių mokymus	Ne rečiau kaip 1 kartą per mokslo metus	Karjeros ir kompetencijų plėtotės centras
Sukurti sistemą, kurios metu II ir III pakopos studentai būtų pripažįstami kaip mokslininko karjerą pradėję asmenys	2016 09	Mokslo prorektorius, studijų prorektorius