



DOKUZ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ

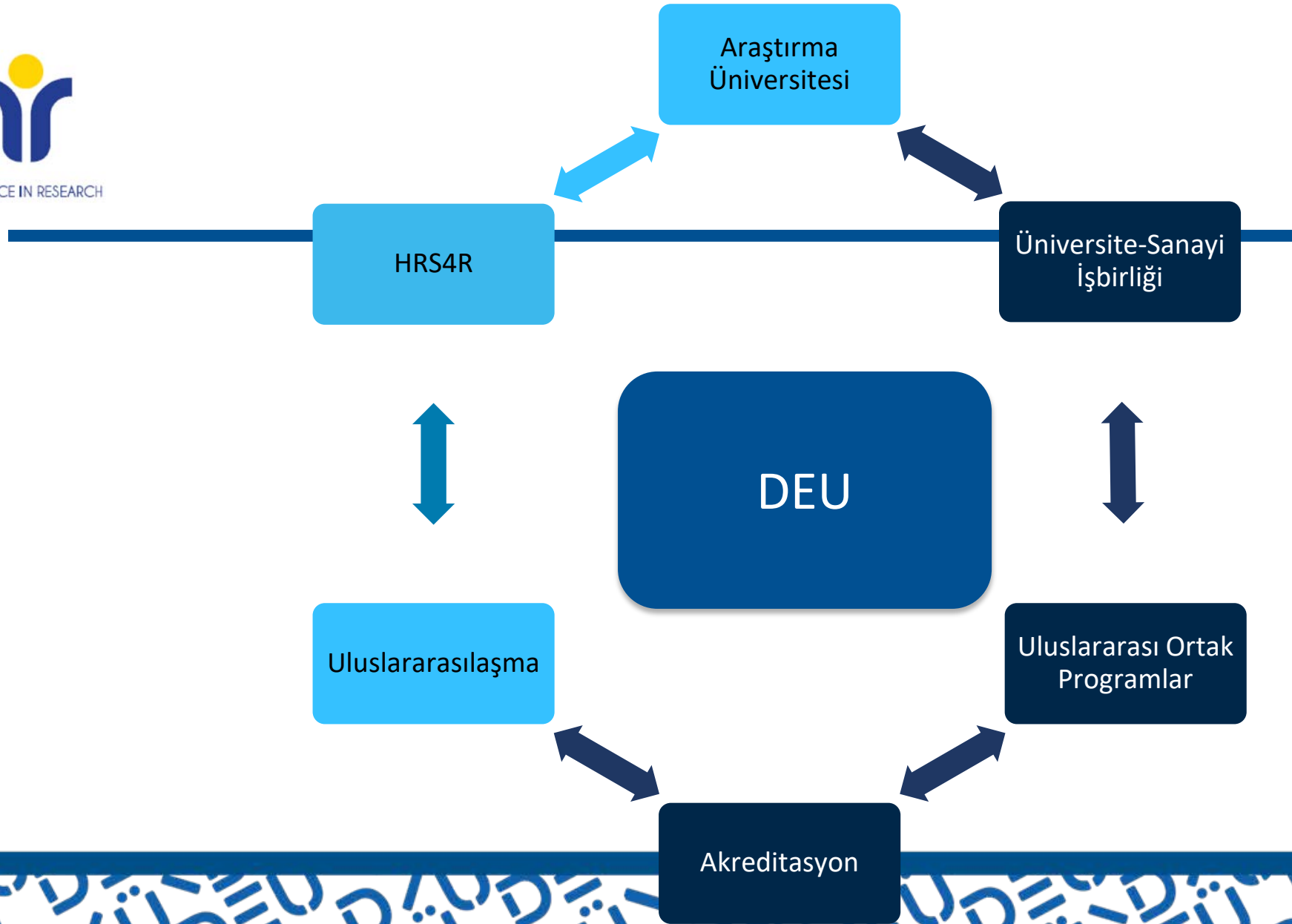


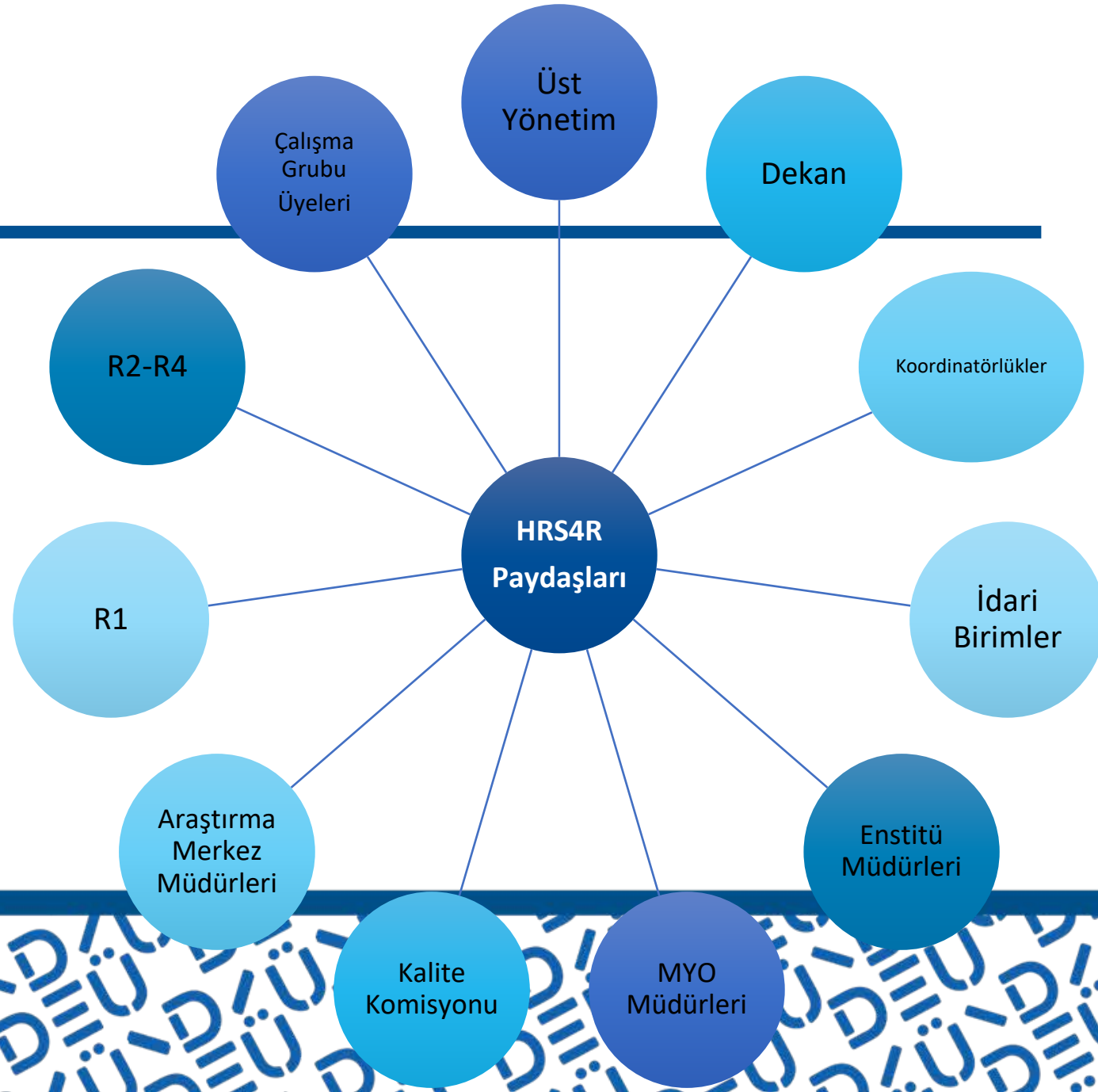
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Prof.Dr. İlgi KARAPINAR









HRS4R HEDEF KİTLE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.

Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level

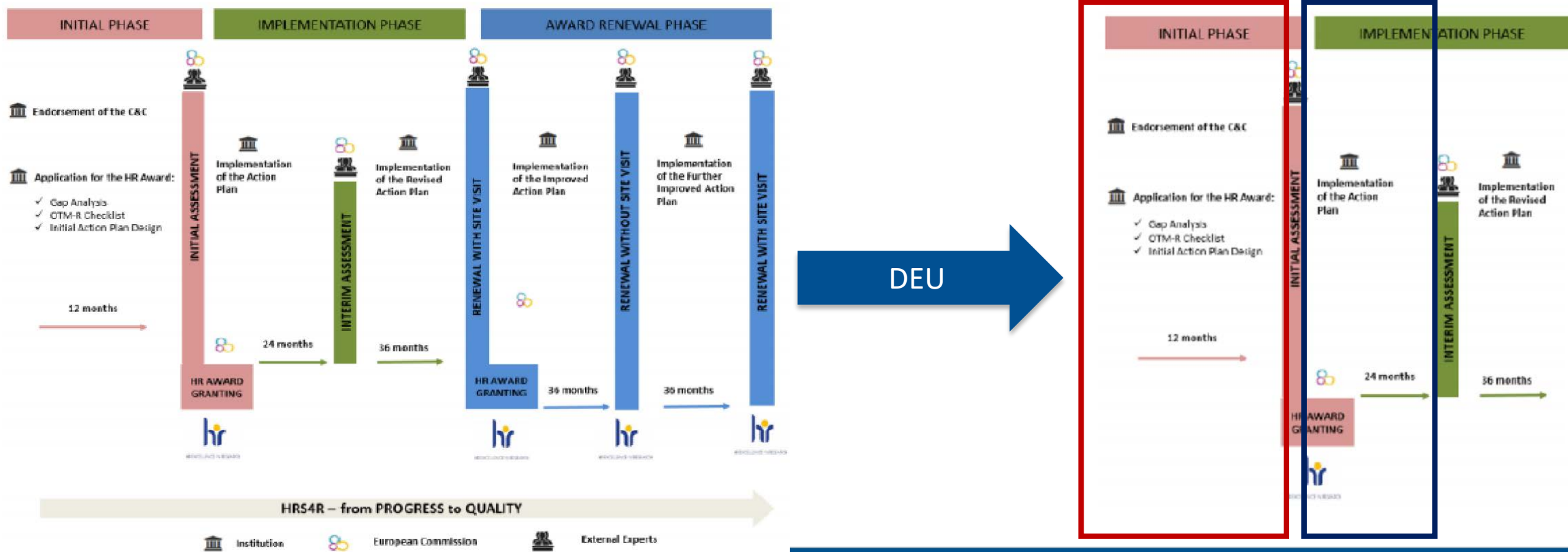
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level



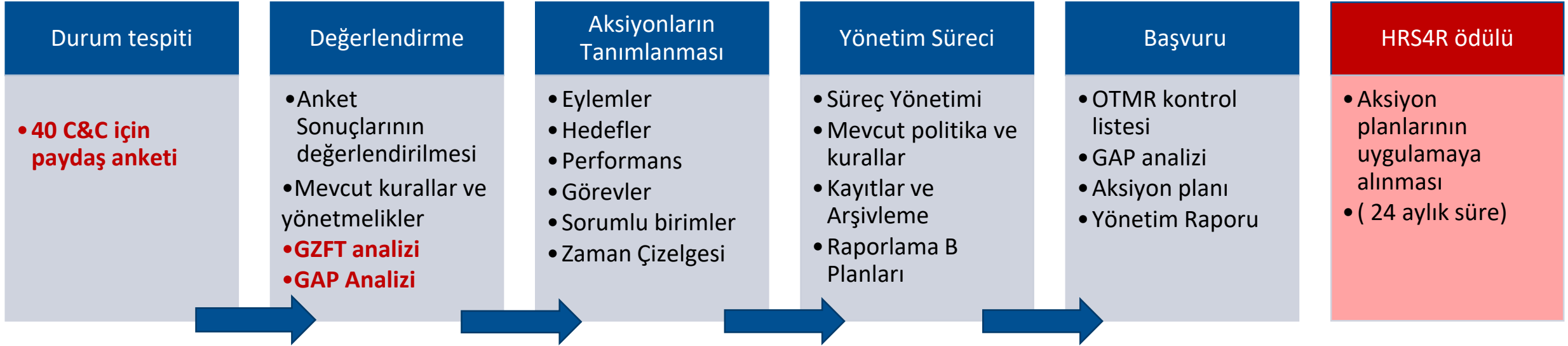


DEU HRS4R SÜRECİ

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



DEU Başlangıç Fazı ve Başvuru





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



ARAŞTIRMADA İNSAN KAYNAKLARI AVRUPA ŞARTLARI (EU Charters- Code of Conducts)





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)



40 Őart

Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 12 Őart

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar (Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 19 Őart

İşe Alma Şartları 9 Őart

Etik ve Mesleki İlkeler (11 ilke)

İşe Alma ve Seçme İlkeleri (10 ilke)

Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik İlkeleri (14 ilke)

Eğitim ve Sürekli Gelişim İlkeleri (5 ilke)

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)

Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 12 Őart

1. Araştırmada özgürlük
2. Etik prensipler
3. Profesyonel sorumluluklar
4. Profesyonel davranışlar
5. Sözleşme ve yasal zorunluluklar
6. Hesap verilebilirlik
7. Araştırma sonuçlarının yayılımı
8. Araştırmada iyi uygulamalar
9. Araştırmanın topluma yayılımı
10. Danışmanlarla ilişkiler
11. Araştırmada yönetimi sorumlulukları
12. Profesyonel gelişmede süreklilik



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar (Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 19 Őart



1. Araştırmacı profesyonelliğinin tanınması
2. Ayrımcılık yapılmaması
3. Araştırmada olanakların sunulması
4. Çalışma ortamında olanakların sunulması
5. İş sürekliliği ve garantisi
6. Ekonomik destek mekanizmaları
7. Kariyer gelişiminde sunulan olanaklar
8. Cinsiyet dengesi
9. Hareketliliğin tanınması
10. Sürekli gelişim için fırsatlara ulaşım





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar (Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler



- 11. Kariyer gelişimine ulaşım olanakları
- 12. Fikri Mülkiyet Hakları
- 13. Ortak yazarlık ilkeleri
- 14. Danışmanlık sistemi
- 15. Ders verme şartları

- 16. Araştırmacı performans değerlendirme sistemi
- 17. Şikayet ve öneri sistemi
- 18. Karar verme süreçlerine katılım
- 19. İşe alma şartları





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların İşe Alımına İlişkin Davranış Kuralları (Code of Conduct)



1. İşe alma şartları tanımlı olmalıdır.

2. Seçme prensipleri tanımlı olmalıdır

3. Seçme ve işe almada şeffaflık prensibi uygulanmalıdır

4. Değerlendirme süreci tanımlı olmalıdır

5. Mesleki faaliyetleri tanınmalıdır

6. Mesleki hareketlilik tanınmalıdır

7. Akademik ve mesleki nitelikler ortak değerlendirilmelidir.

8. Mesleki kıdem esasları

9. Doktora sonrası araştırma pozisyonlarına ait tanımlamalar



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



GZFT ANALİZİ

Gelişmeye açık alanlar





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Etik ve mesleki boyut



- R1 araştırmacıları arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkelerine ilişkin bilgi düzeyinin düşük olması.
- Araştırmacıların üniversitedeki etik kurul ve yönetmelikler hakkındaki bilgi düzeyinin düşük olması
- Yakın zamanda uygulamaya konulan Akademik Faaliyet İzleme ve Değerlendirme Yönergesi hakkında akademik personel arasında farkındalık düzeyinin düşük olması.
- Mevcut Kurumsal Akademik Ödüllendirme Yönergesi sadece SCI yayınları için olması. Projeleri, patentleri ve DEÜ'nün Araştırma Üniversitesi misyonunu destekleyen diğer faaliyetleri içerecek şekilde revize edilmesi gerekmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

İşe alım ve seçim boyutunda gelişmeye açık alanlar



- İlan edilen pozisyonların sayısı Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabidir.
- Kısa süreli ziyaretçi yabancı veya uluslararası kıdemli araştırmacıların istihdam edilmesindeki bütçe kısıtlamaları nedeniyle kalıcı pozisyonlar için sınırlı sayıda uluslararası araştırmacı alınabilmektedir.
- Onaylanmış kadrolu akademik pozisyonlar için yüksek düzeyde rekabet.
- EURAXESS Hizmet Merkezi platformunun etkin kullanılmaması, doktora sonrası uluslararası araştırmacı istihdamını sınırlamaktadır.
- OTM-R politikaları ve uygulamalarının faydaları hakkında bilgi düzeyinin düşük olması.
- Özellikle R1 araştırmacıları arasında şeffaflık, liyakatin değerlendirilmesi, hareketlilik deneyiminin tanınması ve işe alım kıdemi konularında yüksek düzeyde kararsızlık ve memnuniyetsizlik olması

Çalışma koşulları ve sosyal güvenlik boyutunda gelişmeye açık alanlar

- Aktif ve sistematik olarak uygulanan bir ödüllendirme sisteminin olmaması.
- Yüksek öğrenci sayısı ve buna bağlı olarak araştırma ve idari faaliyetlerin yanı sıra ders verme, sınavları değerlendirme, ödevler ve laboratuvar raporları vb. gibi iş yükü.
- Öğretim ve araştırma faaliyetlerine katılabilecek sınırlı sayıda araştırma görevlisi.
- Sınırlı sayıda mevcut akademik pozisyon ve dolayısıyla mevcut olanlar için yüksek rekabet.
- DEÜ'de bir kariyer geliştirme koordinasyon birimi bulunmasına ve öğrencilere ileri düzeyde kariyer fırsatları sunulmasına rağmen, akademik personele hizmette kısıtlılık
- Üniversite hareketlilik fırsatlarını teşvik etmesine ve sağlamasına rağmen, bunun ne zaman ve nasıl kullanılacağı iyi bilinmemektedir.
- DEÜ'nün iyi kurulmuş bir olumlu ve olumsuz geri bildirim sistemi (OGEP) vardır. Ancak, araştırmacılar ya bu platformdan haberdar değiller ya da kullanmaktan çekinmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Eğitim ve gelişim boyutunda gelişmeye açık alanlar



- R1 araştırmacıları için sistematik bir akademik gelişim eğitim programının olmaması
- Her düzeydeki araştırmacı arasında süpervizörlerle ilişki konusunda yüksek düzeyde memnuniyetsizlik olması
- Entegre yönetim sistemi içerisinde akademik personelle ilgili süreçlerin kapsamının ve verimliliğinin düşük olması.
- DEÜ öğretim altyapılarını sürekli olarak yenilemesine rağmen, araştırmacılar daha iyi erişilebilirlik ve gelişmiş öğretim / araştırma altyapısı talep etmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



GAP ANALİZİ





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

GAP Analizi: Etik Ve Mesleki Ölçütler



ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS		
Status	Implementation	GAP
1. Research Freedom	fully implemented	++
2. Ethical principles	fully implemented	++
3. Professional responsibility	almost but not fully implemented	+/-
4. Professional attitude	almost but not fully implemented	+/-
5. Contractual and legal obligations	fully implemented	++
6. Accountability	fully implemented	++
7. Good practice in research	fully implemented	++
8. Dissemination, exploitation of results	fully implemented	++
9. Public engagement	fully implemented	++
10. Non-discrimination	fully implemented	++
11. Evaluation / Appraisal systems	almost but not fully implemented	+/-





GAP Analizi: İşe alma ve Seçme

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



RECRUITMENT AND SELECTION		
Status	Implementation	GAP
12. Recruitment	almost but not fully implemented	+/-
13. Recruitment (Code)	fully implemented	++
14. Selection (Code)	fully implemented	++
15. Transparency (Code)	almost but not fully implemented	+/-
16. Judging merit (Code)	almost but not fully implemented	+/-
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	fully implemented	++
18. Recognition of mobility experience (Code)	almost but not fully implemented	+/-
19. Recognition of qualifications (Code)	fully implemented	++
20. Seniority (Code)	almost but not fully implemented	+/-
21. Postdoctoral appointments (Code)	fully implemented	++



GAP Analizi: Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY

Status	Implementation	GAP
22. Recognition of the profession	almost but not fully implemented	+/-
23. Research environment	almost but not fully implemented	+/-
24. Working conditions	almost but not fully implemented	+/-
25. Stability and permanence of employment	almost but not fully implemented	+/-
26. Funding and salaries	fully implemented	++
27. Gender balance	fully implemented	++
28. Career development	almost but not fully implemented	+/-
29. Value of mobility	almost but not fully implemented	+/-
30. Access to career advice	almost but not fully implemented	+/-
31. Intellectual Property Rights	fully implemented	++
32. Co-authorship	almost but not fully implemented	+/-
33. Teaching	almost but not fully implemented	+/-
34. Complains/ appeals	almost but not fully implemented	+/-
35. Participation in decision-making bodies	almost but not fully implemented	+/-

TRAINING AND DEVELOPMENT

Status	Implementation	GAP
36. Relation with supervisors	almost but not fully implemented	+/-
37. Supervision and managerial duties	fully implemented	++
38. Continuing Professional Development	almost but not fully implemented	+/-
39. Access to research training and continuous development	almost but not fully implemented	+/-
40. Supervision	fully implemented	++



GAP analizi sonucu

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



NO	EU C&C	IMPLEMENTATION	GAP
1	3. Professional responsibility	almost but not fully implemented	+/-
2	4. Professional attitude	almost but not fully implemented	+/-
3	11. Evaluation / Appraisal systems	almost but not fully implemented	+/-
4	12. Recruitment	almost but not fully implemented	+/-
5	15. Transparency (Code)	almost but not fully implemented	+/-
6	16. Judging merit (Code)	almost but not fully implemented	+/-
7	18. Recognition of mobility experience (Code)	almost but not fully implemented	+/-
8	20. Seniority (Code)	almost but not fully implemented	+/-
9	22. Recognition of the profession	almost but not fully implemented	+/-
10	23. Research environment	almost but not fully implemented	+/-
11	24. Working conditions	almost but not fully implemented	+/-
12	25. Stability and permanence of employment	almost but not fully implemented	+/-
13	28. Career development	almost but not fully implemented	+/-
14	29. Value of mobility	almost but not fully implemented	+/-
15	30. Access to career advice	almost but not fully implemented	+/-
16	32. Co-authorship	almost but not fully implemented	+/-
17	33. Teaching	almost but not fully implemented	+/-
18	34. Complains/ appeals	almost but not fully implemented	+/-
19	35. Participation in decision-making bodies	almost but not fully implemented	+/-
20	36. Relation with supervisors	almost but not fully implemented	+/-
21	38. Continuing Professional Development	almost but not fully implemented	+/-
22	39. Access to research training and continuous development	almost but not fully implemented	+/-

AKSİYON VE İYİLEŞTİRME GEREKLİDİR



3. Professional responsibility

- Palagrisma
- Aynı çalışmanın farklı dergilerde yayınlanmaması
- Aynı araştırmanın tekrar yapılması
- Fikri mülkiyet hakları
- Yayınlarda isimlerin ve adreslerin kullanımı
- Bilimsel sonuçların yeniden üretilebilirliği (güvenirlilik) çalışmaların yeniden üretilebilirliği

4. Professional attitude

- Kurumun stratejik hedeflerinin bilinmesi
- Bütçe kaynaklarının ve bütçe alma prosedürlerinin bilinmesi
- Araştırma öncesi bütün onayların alınması
- Projedeki gelişmeler hakkında zamanında bilgilendirme yapılması
- Projenin durdurulması, ertelenmesi vb durumlarda bilgilendirme yapılması

11. Evaluation / Appraisal systems

- Araştırmacıların performansları şeffaf ve sürekli olarak değerlendirilmelidir.
- Yayınlar, patentler, araştırma yönetimi, öğretim/ders verme, danışmanlık, mentorluk, ulusal veya uluslararası işbirliği, idari görevler, kamu farkındalık faaliyetleri ve hareketlilik dikkate alınacak şekilde teşvik yöntemi kullanılmalıdır.

12. Recruitment

- İşverenler ve/veya fon sağlayıcılar, giriş ve kabul süreçlerinin özellikle kariyerlerinin başında olan araştırmacılar için standartlar açıkça belirtilmelidir.
- Dezavantajlı grupların erişimini de kolaylaştırmalıdır.
- Araştırma kariyerine geri dönmek isteyen araştırmacılar için (herhangi bir seviyeden) olanak sağlanmalıdır.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik



15. Transparency

- Adaylar, seçimden önce işe alım hakkında bilgilendirilmelidir
- Süreci ve seçim kriterleri, mevcut pozisyonların sayısı ve kariyer gelişim beklentileri konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.
- Seçimden sonra da adayın güçlü ve zayıf yönleri hakkında geri bildirim yapılmalıdır.

16. Judging Merit

- Liyakatin niceliksel olduğu kadar niteliksel olarak da değerlendirilmesi,
- Çeşitlendirilmiş bir kariyer yolu içinde sadece yayın sayısına bağlı kalınmaması, bütün özelliklerin dikkate alınması,
- Bibliyometrik endeksler daha geniş bir aralıkta uygun şekilde dengelenmelidir,
- Öğretim, gözetim, ekip çalışması, bilgi birikimi araştırma ve inovasyon yönetimi ve kamu bilinci gibi değerlendirme kriterleri de dikkate alınmalıdır.
- Endüstriyel bir geçmişten gelen adaylar için özellikle patentlere, teknoloji geliştirmeye veya buluşlara yapılan her türlü katkıya önem verilmelidir.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik



18. Recognition of mobility experience (Code)

- Bir araştırmacının mesleki gelişimine değerli bir katkı olarak.
 - Herhangi bir hareketlilik deneyimi, örneğin başka bir ülkede/bölgede veya başka bir araştırma ortamı (kamu veya özel) veya bir disiplinden veya sektörden değişim
 - İster ilk araştırma eğitiminin bir parçası olarak ister daha sonraki bir aşamada olsun, bir diğerine araştırma kariyeri veya sanal hareketlilik deneyimi dikkate alınmalıdır

20. Seniority (Code)

- Gereken niteliklerin seviyeleri, kurumun ihtiyaçları ile uyumlu olmalıdır.
- Tanımlanan nitelikler kuruma girişte bir bariyer olmamalıdır.
- Değerlendirmelerde adayın yetkinlikleri dikkate alınmalı, mezun olduğu okulun ya da çalıştığı kurumun özgün itibarı esas alınmamalıdır.
- Profesyonel yeterlilikler kariyerin başlangıcında elde edilmiş olabilir. Ancak adayın yaşam boyu bu yetkinlikleri sürdürdüğü de değerlendirilmelidir.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik



22. Recognition of the profession

- Araştırma kariyeri yapan tüm araştırmacılar profesyonel olarak tanınmalı ve buna göre muamele görmelidir.
- Kariyerlerinin başlangıcında, yani lisansüstü düzeyde ve ulusal düzeyde sınıflandırılmalarına bakılmaksızın tüm seviyeleri içerir (örn. çalışan, lisansüstü öğrenci, doktora adayı, doktora sonrası araştırmacı, devlet memurları).

23. Research environment

- Araştırmacıların işverenleri ve/veya fon sağlayıcıları, en iyi araştırmacıları teşvik edici bir araştırma veya araştırma eğitimi ortamı yaratmalıdır.
- Araştırma ağları kurmak üzere ekipman, tesis ve fırsatlar sunar
- Araştırmacıların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına olanak sağlar
- Fon sağlayıcılarla yapılan anlaşılarda yeterli altyapı ve diğer kaynakların sunulacağı garanti altına alınır



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik



24. Working conditions

- Engelli araştırmacılar da dahil olmak üzere araştırmacılar, uygun olan yerlerde başarılı araştırma performansı için gerekli görölen esneklik mevcut ulusal mevzuata ve ulusal veya sektörel mevzuata uygun olarak toplu iş sözleşmeleri ile sağlanır.
- Hem kadın hem de erkek araştırmacıların ailelerini bir araya getirmelerine olanak tanıyan koşullar sağlanır
- Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, tele-çalışma ve Sabbatical izninin yanı sıra gerekli mali ve idari bu tür düzenlemeleri yöneten hükümler bulunmalıdır.

25. Stability and permanence of employment

- Araştırmacıların iş sözleşmelerinin istikrarsızlığı nedeniyle zarar görmemeli ve iyileştirmeye yönelik adımlar atılmalıdır.
- Araştırmacılar için istihdam koşullarının istikrarı, Sabit Çalışma AB Direktifinde belirtilen ilke ve şartlara uymakla yükümlüdür



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



28. Career development

- Araştırmacıların tüm seviyelerinde kariyer danışmanlığı hizmeti verilmelidir.
- Araştırmacıların pozisyonlarına göre sözleşme hakları, profesyonel gelişim stratejileri hakkında bilgilendirilmelidir.
- Çalışma sözleşme şartları hakkında bilgilendirilmelidir.
- Mesleki gelişimi konusunda güvensiz bir ortamda olmaması sağlanmalıdır.

29. Value of mobility

- İşverenler ve/veya fon sağlayıcılar, coğrafi ve sektörler arası işbirliğinin değerini kabul etmelidir.
- Disiplinler arası ve disiplinler ötesi ve sanal hareketliliğin yanı sıra kamu ve özel sektör arasında hareketlilik desteklenmelidir.
- Bu tür hareketlilik için mevzuatlar ve rehberler olmalıdır.

Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi

30. Access to career advice

- Araştırmacıların sözleşme şartları ne olursa olsun kariyer geliştirme ilgili sunulan olanaklara erişim sağlayabilmelidir.

32. Co-authorship

- Ortak yazarlık, kurumlar tarafından değerlendirilirken olumlu olarak görülmelidir
- Ortak çalışmalarda ortak yazarlık şartları tanımlı olmalıdır. Genç araştırmacıların bu konuda kendilerini garantide hissetmeleri sağlanmalıdır.
- Genç araştırmacılar danışmanlarından bağımsız olarak yürüttükleri çalışmalarını yayınlama hakkına sahip olmalıdır.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



33. Teaching

- Eğitmenlik yükü araştırma yapmayı engelleyecek seviyede olmamalıdır.
- Eğitmenlik faaliyetlerinin performans değerlendirmede dikkate alınması gereklidir.
- Genç araştırmacıları eğitmek konusundaki çalışmalar da dikkate alınmalıdır.
- Araştırmacılara danışmanlık, araştırma yönetim teknikleri konusunda eğitimler verilmelidir.

34. Complains/ appeals

- Ulusal kurallar ve yönetmeliklerle, uygun prosedürler olmalıdır.
- Őikayetlerle, itirazlarla, çatışmalarla ilgilenecek tarafsız (ombudsman tipi) bir yapının oluşturulmalıdır
- Bütün süreçlerin gizlilikle yürütüleceği garanti altına alınmalıdır
- Her türlü Şikayet vb çalışmalarda taraflara eşit haklar tanınmalıdır.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



35. Participation in decision-making bodies

- Her seviyedeki araştırmacı kararlar konusunda bilgilendirilmeli
- Karar alma süreçlerine her seviyeden araştırmacı katılımı sağlanmalı

36. Relation with supervisors

- Genç araştırmacılar profesyonel araştırma prensiplerini bilmelidir.
- Danışmanlarının ilgili araştırmayı yürütme konusunda yeterlilikleri ve yetkinlikleri değerlendirilmelidir.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



38. Continuing Professional Development

- Her aşamadaki tüm araştırmacıların sözleşme durumlarına bakılmaksızın, kariyerleri boyunca becerilerin sürekli geliştirilmesine yönelik tedbirler alınmalıdır
- Erişim yoluyla mesleki gelişim ve istihdam edilebilirliklerini artırma fırsatı ve yetkinlikler sunulmalıdır
- Bu tür tedbirler erişilebilirlik, yetkinliklerin, becerilerin ve istihdam edilebilirliğin geliştirilmesindeki etkinlikleri ağısından düzenli olarak değerlendirilmelidir

39. Access to research training and continuous development

- Tüm kariyer aşamalarındaki araştırmacılar kendilerini sürekli olarak geliştirmeye çalışmalıdır
- Becerilerini ve yetkinliklerini düzenli olarak güncelleyerek ve genişletecek şekilde resmi eğitimler, çalıştaylar, konferanslar ve e-öğrenme teknikleri kullanılmalıdır.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



AKSİYONLAR- GÖREVLER-HEDEFLER





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSİYON 1: Boşluk analizine dayalı olarak ilave boşlukların derinlemesine değerlendirilmesi



- Görev 1: Hangi araştırmacı gruplarının (fakülte, unvan vb. temelinde) boşluğu algıladığını belirlemek için ilk anket sonuçlarının derinlemesine analizi.
- Görev 2: Boşluk analizinde ortaya çıkan altta yatan nedenleri keşfetmek için belirlenen araştırmacı grupları için odak grup çalışmaları ve arama konferansları düzenlenmesi.
- Görev 3: Üniversite yönetimine sunulmak üzere ara değerlendirme raporunun hazırlanması.



- (++) 1. Research freedom
- (+/-) 3. Professional responsibility
- (+/-) 4. Professional attitude
- (++) 5. Contractual and legal obligations
- (++) 6. Accountability
- (++) 10. Non-discrimination
- (+/-) 11. Evaluation /appraisal systems
- (+/-) 12. Recruitment
- (+/-) 15. Transparency (Code)
- (+/-) 16. Judging merit (Code)
- (+/-) 20. Seniority (Code)
- (+/-) 22. Recognition of the profession
- (+/-) 23. Research environment
- (+/-) 24. Working conditions
- (+/-) 25. Stability and permanence of employment
- (+/-) 32. Co-authorship
- (+/-) 33. Teaching
- (+/-) 34. Complains/ appeals
- (+/-) 35. Participation in decision-making bodies
- (+/-) 36. Relation with supervisors



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSİYON 2: Araştırmacılar arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkeleri (Etik Kurallar görevi) hakkındaki bilginin artırılması



- Görev 1. Etik Kurallar Görevi için bir belge ve web sitesi hazırlanması ve Araştırmacılar için Tüzük ve Kuralların yayınlanması
- Görev 2. Etik Kurallar Görevi ile ilgili mevcut yönergeleri güncellemek ve bunları web sitesi, seminerler ve konferanslar aracılığıyla tüm araştırmacılara yaymak.
- Görev 3. İşe alınan R1 araştırmacıları için etik kurallar hakkında çevrimiçi veya yüz yüze kurslar geliştirmek.
- Görev 4. Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Yayın Etiği lisansüstü ders öğrenme çıktılarının Etik Kurallar Görevi ile uyumlu olacak şekilde uyarlanması.
- Görev 5. Yeni araştırmacılar için akademik gelişime odaklanan oryantasyon ve eğitim modüllerinin oluşturulması
- Görev 6. Etik ve iyi mesleki uygulamalar, Etik Kurallar Görevi hakkında bir anket yapılması



- (++) 2. Ethical principles
- (+/-) 3. Professional responsibility
- (++) 5. Contractual and legal obligations
- (++) 6. Accountability
- (++) 7. Good practice in research
- (++) 8. Dissemination, exploitation of results
- (++) 10. Non-discrimination
- (+/-) 23. Research environment
- (+/-) 29. Value of mobility
- (+/-) 30. Access to career advice
- (+/-) 32. Co-authorship
- (+/-) 38. Continuing professional development
- (+/-) 39. Access to research training and continuous development



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSIYON 3: Araştırmacıların kariyer gelişiminin desteklenmesi ve uluslararasılaşmanın artırılması



- Görev 1. Kariyer gelişimi ve uluslararasılaşma için EURAXESS platformunun bilgi, farkındalık ve kullanımının artırılması.
- Görev 2. Araştırmacıları EURAXESS portalına kaydolmaya ve atama ve işe alım fırsatları hakkında duyurular almaya teşvik etmek.
- Görev 3. Her iki araştırmacı için dış finansman da dahil olmak üzere araştırma pozisyonlarının yayınlanması ve EURAXESS iş portalındaki öğrenciler.
- Görev 4. DEU Araştırma web sayfasının, mevcut proje çağrılarına (Marie Skłodowska Curie Eylemleri (MSCA) bursları, Avrupa Araştırma Konseyi (ERC) finansmanı ve Erasmus + programları) ve araştırma altyapılarına ve fırsatlarına hızlı erişim sağlayacak şekilde revize edilmesi.
- Görev 5. İlgili DEU web sitelerinde uluslararası araştırmacılara yönelik bilgilerin güncel ve farklı dillerde erişilebilir tutulması
- Görev 6: Web sayfasında R1-R4 araştırmacıları için kariyer fırsatlarını yayınlamak
- Görev 7: İlgili yönetmelik ve yönergelerin R1-R4 araştırmacıları da kapsayacak şekilde güncellenmesi

- (+/-) 11. Evaluation / Appraisal systems
- (+/-) 22. Recognition of the profession
- (+/-) 23. Research environment
- (+/-) 24. Working conditions
- (+/-) 25. Stability and permanence of employment
- (+/-) 28. Career development
- (+/-) 29. Value of mobility
- (+/-) 30. Access to career advice
- (+/-) 33. Teaching
- (+/-) 34. Complains/ appeals
- (+/-) 35. Participation in decision-making bodies



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSIYON 4: Araştırmacıların İşe Alınmasına İlişkin Davranış Kuralları ve OTM-R İlkelerinin Uyarlanması



- Görev 1. Araştırmacıların İşe Alınmasına İlişkin Davranış Kuralları ve OTM-R ilkeleri hakkında bilgi ve farkındalığı artırmak için her düzeydeki araştırmacılar (R1-R4) ve yöneticiler için bir eğitim modülünün düzenlenmesi.
- Görev 2. OTM-R ilkeleri hakkında bir bilgi paketinin hazırlanması ve DEU'nun resmi internet sitesinde yayınlanması.
- Görev 3. Mevcut kurumsal işe alım belgelerinin, ulusal yasa ve yönetmeliklerin sınırları dahilinde OTM-R ilkelerine uyarlanması
- Görev 4. Kurumsal OTM-R kontrol listesinin hazırlanması
- Görev 5: Şeffaflık, liyakatin değerlendirilmesi, hareketlilik deneyiminin ve kıdem tanınması gibi konulara odaklanarak, uyarlanmış OTM-R ilkelerine ilişkin araştırmacılar arasındaki farkındalık ve bilgi düzeyindeki gelişmeyi ölçmek için bir anket yapılması.



- (+/-) 4. Professional attitude
- (+/-) 12. Recruitment
- (++) 13. Recruitment (Code)
- (++)14. Selection (Code)
- (+/-) 15. Transparency (Code)
- (+/-) 16. Judging merit (Code)
- (++) 17. Variations in the chronological order of CVs (Code)
- (+/-) 18. Recognition of mobility experience (Code)
- (++) 19. Recognition of qualifications (Code)
- (+/-) 20. Seniority (Code)
- (+/-) 22. Recognition of the profession
- (++) 21. Postdoctoral appointments (Code)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSİYON 5: Boşluk analizi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici olmayan çalışma koşullarının iyileştirilmesi



- Görev 1: Bir akademik ödüllendirme sisteminin hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 2: Olumlu ve olumsuz geri bildirim sisteminin (şikayetler) görünürlüğünün artırılması ve şikayetlere cevaben alınan önlemlerin istatistiklerinin web sayfasında yayınlanması.
- Görev 3: Kariyer geliştirme koordinasyon birimi faaliyetlerinin R1-R2 grubunu kapsayacak şekilde genişletilmesi.
- Görev 4: Mevcut fırsatlar ve Hareketlilik için başvuru prosedürleri hakkında eğitim modülleri düzenlenmesi.
- Görev 5: Eylem 1'den elde edilen sonuçlara dayalı olarak, engelli araştırmacılar, kadın ve erkek araştırmacılar için karar alma süreçlerine katılım, öğretim ve iş yükü, çalışma koşulları, aile-iş-taşıyıcı ve hareketliliğin birleştirilmesine yönelik eylemlerin gerçekleştirilmesi için bir yol haritası hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 6: Eylem 1'den elde edilen sonuçlara dayalı olarak, optimum erişilebilirlik veya güncelliğini yitirmiş öğretim/araştırma ekipmanı ile ilgili altyapının iyileştirilmesi için harekete geçmek üzere bir yol haritasının hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 7: R1-R4 araştırmacılarının araştırma yetkinliğini arttırmak üzere eğitim programlarının düzenlenmesi



- (+/-) 11. Evaluation / Appraisal systems
- (+/-) 22. Recognition of the profession
- (+/-) 23. Research environment
- (+/-) 24. Working conditions
- (+/-) 25. Stability and permanence of employment
- (+/-) 28. Career development
- (+/-) 29. Value of mobility
- (+/-) 30. Access to career advice
- (+/-) 33. Teaching
- (+/-) 34. Complains/ appeals
- (+/-) 35. Participation in decision-making bodies



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSIYON 6: Danışmanların akademik gelişim ve iletişim/yönetim becerilerinin artırılması



- Görev 1. R1-R2 araştırmacıları için akademik gelişim eğitim modüllerinin hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 2. Süpervizörler için liderlik, yönetim, etkili iletişim, ayrımcılık yapmama ve araştırmacılarla toplumsal cinsiyet eşitliği konularına odaklanan bir eğitim modülünün hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 3. Araştırmacılar için AB Şartı ve Kurallarına uygun bir mesleki gelişim programının hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 4: “Danışmanlık nasıl yapılır?” konulu çalıştaylar aracılığıyla danışmanların mesleki uzmanlığı ve etik rol modelliğine ilişkin iyi uygulamaların yaygınlaştırılması



- (+/-) 10. Non-discrimination
- (+/-) 36. Relation with supervisors
- (++) 37. Supervision and managerial duties
- (+/-) 38. Continuing professional development
- (+/-) 39. Access to research training and continuous development
- (++) 7. Good practice in Research
- (+/-) 27. Gender balance
- (++) 40. Supervision



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSIYON 6: Danışmanların akademik gelişim ve iletişim/yönetim becerilerinin artırılması



- Görev 1. R1-R2 araştırmacıları için akademik gelişim eğitim modüllerinin hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 2. Süpervizörler için liderlik, yönetim, etkili iletişim, ayrımcılık yapmama ve araştırmacılarla toplumsal cinsiyet eşitliği konularına odaklanan bir eğitim modülünün hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 3. Araştırmacılar için AB Şartı ve Kurallarına uygun bir mesleki gelişim programının hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 4: “Danışmanlık nasıl yapılır?” konulu çalıştaylar aracılığıyla danışmanların mesleki uzmanlığı ve etik rol modelliğine ilişkin iyi uygulamaların yaygınlaştırılması



- (+/-) 10. Non-discrimination
- (+/-) 36. Relation with supervisors
- (++) 37. Supervision and managerial duties
- (+/-) 38. Continuing professional development
- (+/-) 39. Access to research training and continuous development
- (++) 7. Good practice in Research
- (+/-) 27. Gender balance
- (++) 40. Supervision

AKSIYON 7: Eylem Planlarının Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

- Görev 1. Komitelerin ve Çalışma Gruplarının kurulması: Yönlendirme Komitesi, Uygulama Komitesi, İnsan Kaynakları ÇG, Kariyer Geliştirme ÇG, Araştırma Ortamı ÇG, Denetleme ÇG.
- Görev 2: ÇG'ler ve Komiteler ile kurum çapında HRS4R başlangıç toplantısı.
- Görev 3: Personel İşleri Müdürlüğü, Etik Kurullar ve Yönergeler web sayfalarının çevirisi.
- Görev 4: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin İlke ve Stratejiler Deklarasyonu
- Görev 5: 2 yıllık uygulama aşamasında Eylem Planının zamanında ve uygun şekilde uygulanmasının sağlanması



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



OTM-R

Open Transparent and Merit Based Recruitment





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R: Open Transparent and Merit Based Recruitment



REPORT
of the WORKING GROUP of the
STEERING GROUP OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
under the EUROPEAN RESEARCH AREA
on
**Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers**

OTM-R

By ensuring that the best person for the job is recruited, open, transparent, and merit-based recruitment of researchers (OTM-R) improves the effectiveness of national research systems, guarantees equality, especially for underrepresented groups, and boosts trans and international cooperation. This in turn promotes optimal circulation of scientific knowledge.

Open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) brings benefits to researchers, institutions and a country's research system. More specifically, OTM-R makes research careers more attractive, ensures equal opportunities for all candidates and facilitates mobility. Overall, it may contribute to an increase in the cost-effectiveness of investments in research.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R: Open Transparent and Merit Based Recruitment Guideline



İZMİR-1982

Open, Transparent and Merit-Based Recruitment (OTM-R) Policy

for the Effective Recruitment and Selection of Resident Academics and Research Support Officers at the University of Malta



TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	3
Objective of the Policy	4
The Research Community at the University of Malta	5
The Recruitment Process	6
1.1 - Preparation of the Call for Applications	7
1.2 – Advertising the Call for Applications	8
1.3 – Processing the Applications	8
1.3.1 - Initial Screening - RSOs and RSAs	8
1.4 – Selection Board Preparations	9
1.4.1 - Composition of the Selection Board for Resident Academics	9
1.4.2 - Composition of the Selection Board for RSOs and RSAs	10
1.4.3 - Informing All Parties of the Selection Board Date and Other Preparations	10
1.5 – The Selection Board	11
1.5.1 - Responsibility of the Selection Board Members	11
1.5.1.1 - Conflict of Interest	11
1.5.1.2 - Ethical Behaviour	12
1.5.2 - Scoring Sheet and the Marking Procedure	14
1.5.3 - Points to be considered by the Selection Board Members during the Interview	14
1.5.3.1 - Resident Academic Posts	14
1.5.3.2 - RSO and RSA Posts	16
1.6 - Processing Selection Board Decisions	18
1.7 - Processing the Offer of Employment	19
1.7.1 - Recommendations for Council Approval in the case of Resident Academics	19
1.7.2 - In the case of a RSO and RSA post	19
Complaints and Appeals	19
Quality Control System	20
Appendix I - Remuneration for Research Support Officers and Research Support Assistants as from 1 January 2024	21



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. In the process of candidates assessment the Jagiellonian University shall be guided by the principles of the European Charter for Researchers¹, the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers² and the European Framework for Research Careers³.
2. The basic principles of the OTM-R policy shall be:
 - a) **principle of openness** – the information concerning a selection procedure shall be published as widely as possible so that the information reached potential candidates in Poland and abroad and to make it possible for candidates to file documents in time,
 - b) **principle of transparency** – candidates shall have access to all information concerning the selection procedure, particularly information regarding qualification requirements and assessment criteria, professional development perspectives, the composition of a selection board, subsequent stages of the recruitment procedure and its results; the applicable rules and procedures shall be translated to English and available,
 - c) **principle of competence-based assessment** – a selection board shall make a merit based and objectified assessment of candidates, taking into consideration their achievements and qualifications, in accordance with requirements specified for a given position,
 - d) **principle of equal treatment** – all candidates shall be equally treated; the Jagiellonian University shall not accept any form of discrimination of candidates, particularly because of sex, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political views or social or material status,
 - e) **principle of data confidentiality** – members of selection board as well as person engaged in recruitment process organisation shall be obliged to keep information concerning recruitment process confidential, including personal data processed within the selection procedure,
 - f) **principle of effective/reliable communication with a candidate** – candidates shall be provided with information concerning recruitment procedure and its results, their right to appeal against the result of the assessment conducted by the selection board, and in the case of candidates invited to a recruitment interview – feedback concerning strong and weak points of the filed application,
 - g) **principle of accessibility** – a recruitment process shall be conducted with reference to requirements concerning providing accessibility to candidates with special needs, including information and communication, digital as well as architectural accessibility.





OTM-R- Web Page

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



[Home](#) > [Support](#) > [Human Resources](#) > [Recruitment](#) > [Hiring Information](#)

Hiring Information

Updated 8 Nov 2024

Save to Favourites



Share



- [Selection Committee Training](#)
- [Appointment Procedures](#)
- [Post Approval Process](#)
- [Generic Job Descriptions](#)
- [Short Term Appointment Pack](#)
- [Research Recruitment](#)

Generic Job Descriptions

- [Professorship Generic Job Description](#)
- [Lectureship Generic Job Description](#)
- [Senior Lectureship Generic Job Description](#)
- [Senior Research Fellow](#) (13kB)
- [Advertising Template for Senior Research Fellow](#) (59kB)
- [Research Fellow](#) (14kB)
- [Advertising Template for Research Fellow](#) (56kB)
- [Senior Post Doctoral Researcher](#) (12kB)
- [Advertising Template for Senior Post Doctoral Researcher](#) (46kB)
- [Post Doctoral Researcher](#) (14kB)
- [Advertising Template for Post Doctoral Researcher](#) (48kB)
- [Advertising Template for Research Assistant](#) (62kB)
- [Research Support Officer - Admin](#) (23kB)
- [Research Support Officer - Lab Manager](#) (17kB)
- [Research Support Officer, Clinical](#) (55kB)
- [Research Support Officer](#) (17kB)
- [Research Assistant](#) (16kB)
- [Research Assistant, Admin](#) (18kB)
- [Advertising Template for Research Assistant - Admin](#) (23kB)
- [Advertising Template for Research Assistant - Technical](#) (22kB)
- [Advertising Template for Research Support Officer](#) (55kB)
- [Advertising Template for Research Support Officer - Clinical](#) (23kB)



EURAXESS

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



EURAXESS

Researchers in motion

[Home](#) [Jobs & Opportunities](#) [Living & Working in Europe](#) [Career Development](#) [Initiatives](#) [Network](#) [ERA Talent Platform](#)

You are here: [Home](#)

EURAXESS - researchers in motion

The leading portal for the research community

Are you a researcher ready to take your career to the next level by moving to another country?
Do you represent a research performing organisation in search of top talent?
Look no further! Join the EURAXESS network to access free personalised information and assistance.



EURAXESS IN A NUTSHELL



The largest database of job, funding and hosting offers in Europe

With 43 European countries and 9 worldwide hubs, EURAXESS is the largest pan-European initiative to foster researchers' mobility and career development. We strengthen scientific collaboration between Europe and the global community, opening doors to endless possibilities for researchers worldwide.

[Job, Funding and Hosting Opportunities >](#)



Expert career guidance

Enhance your career with practical insights, free tools and resources to shape your professional path. Connect with our knowledgeable staff to help you achieve your goals.

[Find out more >](#)



EURAXESS Service Centres

More than 600 Service Centres located in 43 European countries offer free personalised assistance to researchers and research performing organisations on a variety of relevant topics, from relocation to career development services.

[Find a EURAXESS Service Centre >](#)



THE BENEFITS OF REGISTERING WITH EURAXESS



I am a researcher. What can EURAXESS do for me?

Whether you're seeking advice on career development, looking for tools to enhance your skills, or need concrete assistance with relocating for your next big opportunity, EURAXESS can help. No matter what stage of your research path or scientific business you are at, EURAXESS is a comprehensive career and innovation hub for information and assistance. Find jobs, hosting and funding opportunities, as well as support and guidance.

[Create your profile >](#)

I represent an organisation. How can EURAXESS help?

Whether you represent a research institution, university, or business, EURAXESS can enhance your recruitment process. Easily publish your vacancies for free and reach top-tier candidates in Europe and beyond. Boost your visibility in the research community and attract the best minds to your organisation.

Are you looking to expand your career development service portfolio? We can help you do so as well!

[Discover more >](#)





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



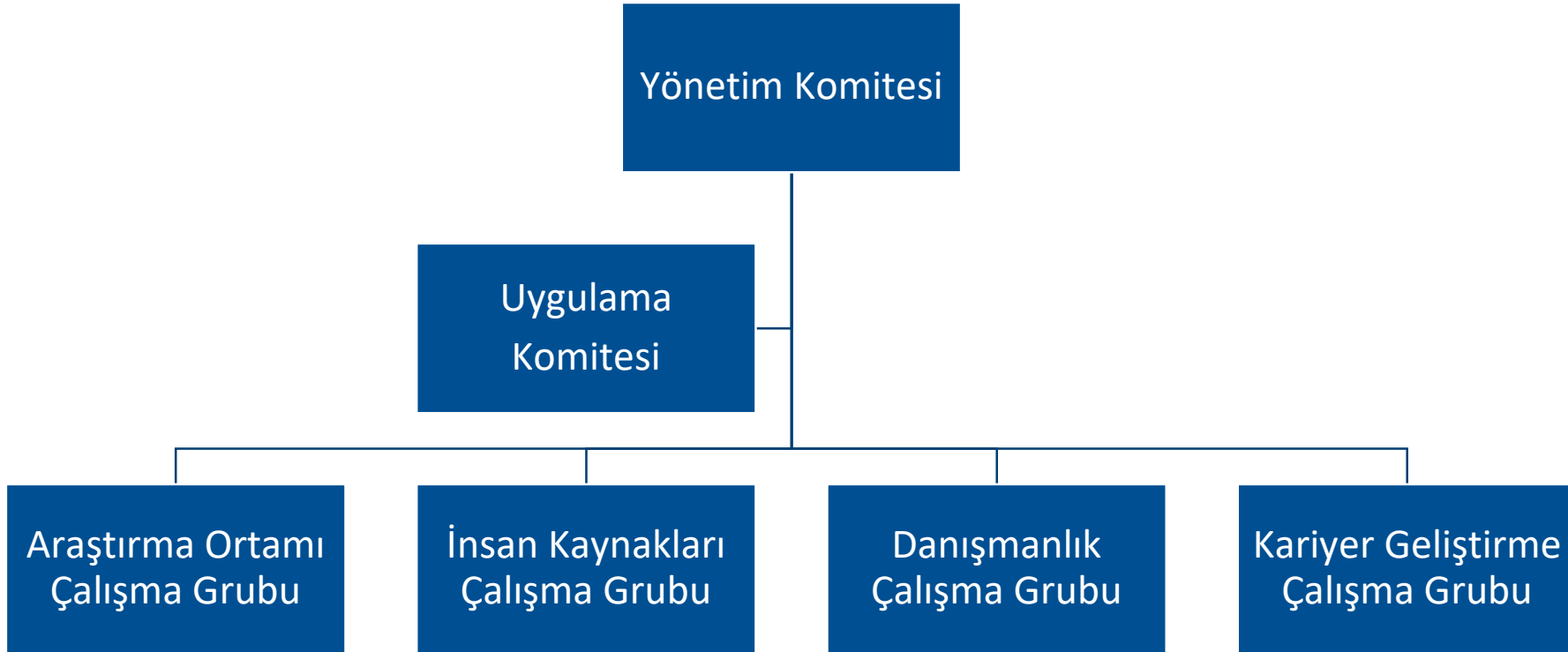
KURULLAR- ÇALIŞMA GRUPLARI VE GÖREV TANIMLARI





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

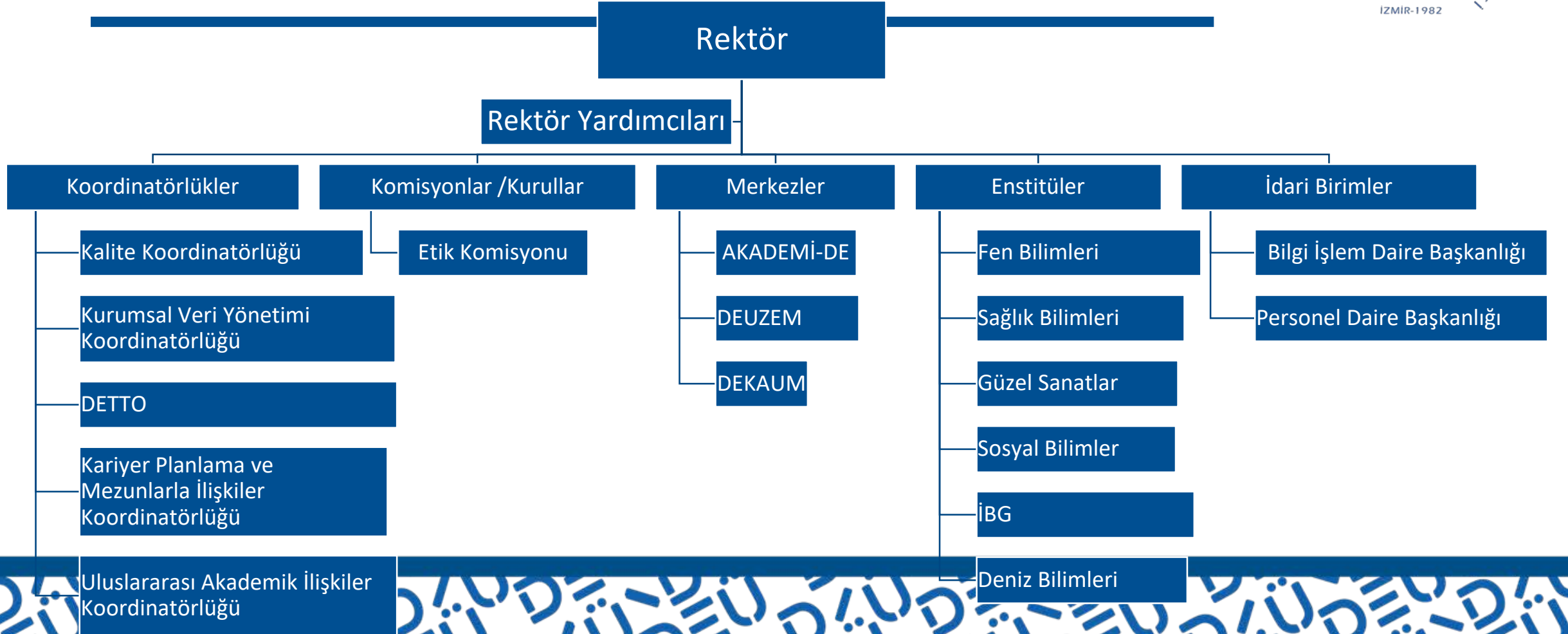
Kurumsal HRS4R Organizasyonu





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R'de görev alan temel birimler





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ÇALIŞMA GRUPLARI : KARİYER GELİŞTİRME ÇALIŞMA GRUBU



Prof.Dr. Diğdem Müge SİYEZ

Prof. Dr. Mübeccel Banu DURUKAN SALI

Doç. Dr. Fatma Feyzal ÖZKABAN

Doç.Dr. Ebru TOLAY

Doç. Dr. Selda KOZBEKÇİ AYRANPINAR

Prof. Dr. Didem KARABİDAK

Prof.Dr. Şermin GENÇ

Doç.Dr. Melik KARA

Doç. Dr. Yaprak SARIGÖL ORDİN

Doç.Dr. Derya Durusu EMEK SAVAŞ

Doç.Dr. Gülser KILINÇ

Araş.Gör. Fulya SELÇUK

Araş.Gör. Dr. Seda EROĞLU KOÇ

Araş.Gör. Sevda KAÇTI

Eylem 3: Araştırmacıların kariyer gelişiminin desteklenmesi ve uluslararasılaşmanın artırılması



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ÇALIŞMA GRUPLARI: İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞMA GRUBU



Prof.Dr. Çağnur BALSARI

Doç. Dr. Füsun KÖKALAN ÇIMRIN

Doç. Dr. GÜL ÖZATEŞLER ÜLKÜCAN

Prof. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ

Doç.Dr. Nebiye KONUK KANDEMİR

Doç. Dr. Behiye KAZANCI

Doç.Dr. İrem AŞKAR KARAKIR

Prof. Dr. Ülviyye AYDIN

Araş.Gör. Berke Kaan İMANCI

Araş.Gör. Duygu YURTTAŞEN

Eylem 4: Araştırmacıların İşe Alınmasına İlişkin Davranış Kuralları ve OTM-R İlkelerinin Uyarlanması



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ÇALIŞMA GRUPLARI: DANIŞMANLIK ÇALIŞMA GRUBU



Prof.Dr. Tuba GÜLTEKİN

Prof.Dr. Zahide ÇAVDAR

Prof.Dr. Okan FISTIKOĞLU

Prof. Dr. Arzu ATIL

Doç. Dr. Esin ERGÖNÜL

Prof.Dr.Arzu GENÇ

Prof.Dr. Erkan GÖKSU

Prof.Dr. Berna Cantürk Günhan

Araş.Gör.Dr. Pınar ÖZTABAN

Eylem 2: Araştırmacılar arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkeleri (Etik Kurallar görevi) hakkındaki bilginin artırılması

Eylem 6: Danışmanların akademik gelişim ve iletişim/yönetim becerilerinin artırılması



ÇALIŞMA GRUPLARI: ARAŞTIRMA ORTAMI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Prof.Dr. Güzin ÖZDAĞOĞLU

Prof.Dr. Levent ÇAVAŞ

Prof.Dr. Yoldaş SEKİ

Prof.Dr. Halit YAZICI

Prof. Dr. Derya BİRANT

Prof. Dr. Ayça TOKUÇ

Prof.Dr. Murat BEKTAŞ

Prof.Dr. Görkem AKINCI

Prof.Dr. Şerif ŞENTÜRK

Prof. Dr. SERAP AKFIRAT

Prof. Dr. Seher ÖZYÜREK

Prof.Dr. Bilge AYKOL

Prof.Dr. Görsev YENER

Doç. Dr. Pelin Fatoş POLAT DİNÇER

Dr. Öğr. Üyesi Olgun KONUR

Prof.Dr. İpek Deveci KOCAKOÇ

Prof.Dr. İlgi KARAPINAR

Prof.Dr. Hasan Murat TANARSLAN

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ÖZTÜRK

Araş.Gör. ENDAM DÜZYOL TÜRK

Araş.Gör. Dr. Süleyman Aykut KORKMAZ

Araş.Gör. Dr. Nazile BUĞURCAN DİŞİBÜYÜK

Eylem 5: Boşluk analizi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici olmayan çalışma koşullarının iyileştirilmesi

Görev 7. R1-R4 araştırmacılarının araştırma yetkinliğini artırmak üzere ihtiyaç analizi ve eğitim programlarının düzenlenmesi.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R İKİ YILLIK ÇALIŞMA PLANI



		Years																																													
		Y1												Y2																																	
		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		21		22		23	
Months		Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																	
Quarter		Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																	
ACTIONS	Action 1: Identifying further gaps based on gap analysis	T1	Y1Q1																																												
		T2					Y1Q2																İZMİR-1982																								
		T3									Y1Q3																																				
	Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers	T1	Y1Q1																																												
		T2	Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																				
		T3									Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																				
		T4	Y1Q1								Y1Q3																																				
		T5	Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																				
		T6	Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																				
	Action 3: Enhancing career development and internationalization for research	T1									Y1Q3																																				
		T2									Y1Q3																																				
		T3									Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																
		T4									Y1Q3																																				
		T5									Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																
	Action 4: Adapting Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R Principles	T1	Y1Q1				Y1Q2																																								
		T2	Y1Q1																																												
		T3					Y1Q2																																								
		T4					Y1Q2																																								
		T5									Y1Q3																																				
	Action 5: Improving the unsatisfactory working conditions resulting from gap analysis	T1									Y1Q3																																				
		T2	Y1Q1																																												
		T3													Y1Q4																																
		T4									Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																				
		T5									Y1Q3																																				
T6						Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																	
Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors	T1	Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																					
	T2	Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																					
	T3					Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																					
	T4					Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																					
Action 7: Implementation, Monitoring and Evaluation of Action Plans	T1	Y1Q1																																													
	T2	Y1Q1																																													
	T3	Y1Q1												Y1Q4																																	
	T4	Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3																					
	T5	Y1Q1																																													
	T6													Y1Q4																																	
	T7													Y1Q4																																	
Management Meetings	M																																														
Report Preparation	R																																														



Öncelikli faaliyetler

- Graduate Schools Course Content: Etik ve Bilimsel araştırma Yöntemleri gibi derslerin içerik analizinin yapılması ve HRS4R Etik Kodlarının ders içeriğine entegre edilmesi
- Institutional no-discrimination declaration
- Code of Ethics Document
- Gender Balance Work Plan
- DEU Guideline for OTMR (Open, Transparent and Merit Based Recruitment)

Diğer İhtiyaçlar

- Uluslararası R1-R4 araştırmacıların Üniversitemize davetinde süreçlerin/ iş akışlarının tanımlanması
- Çalışma ortamının sağlanması
- EURAXESS'in tanıtımı ve projelere araştırmacı çağrılarının yapılması
- Web sayfalarının farklı dillerde hazırlanması (YÖKAK ve HRS4R)
- Teşvik ve ödüllendirme prensiplerinin tanımlanması (YÖKAK ve HRS4R)
- Post-doc pozisyonunda araştırmacı istihdamının geliştirilmesi (YÖKAK ve HRS4R)
- R1-R4 araştırmacılarının HRS4R kapsamında yapılacak sistematik eğitimlere ve odak grup çalışmalarına akademik personelin katılımının desteklenmesi
- Çalışma grubu toplantılarına katılımın sağlanması



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



TEŞEKKÜR

Üniversitemizin Üst Yönetimi

HRS4R hazırlıklarında katkı veren akademisyenler

DETTO

