

Výstupy dotazníkového šetření HR Award: průzkum implementace aktivit na PdF MU 2022

**Pedagogická fakulta
Masarykovy univerzity
(PdF MU)**

12/2022, Brno

Projekt: ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ A DALŠÍCH STRATEGICKÝCH OBLASTÍ PRO PODPORU VÝZKUMU NA MU (HR4MUII) CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014703 je spolufinancován Evropskou unií.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Obsah	
1. Úvod	3
2. Design dotazníkového šetření	3
3. Výstupy dotazníkového šetření	4
3.1. Charakteristika respondentů	4
3.2. Zpětná vazba k ocenění HR Award a k průběhu implementace	8
3.3. Míra seznámení zaměstnaných osob s výstupy	9
3.4. Zpětná vazba na pracovní podmínky a zamýšlené aktivity fakulty	11
3.5. Specifikace aktivit v oblastech na následující 3 roky	18

1. Úvod

Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity (dále PdF MU) zkvalitňuje pracovní podmínky, realizuje změny v personální strategii a zavádí koncepci strategického řízení lidských zdrojů. V roce 2019 se Fakulta rozhodla získat mezinárodní ocenění HR Excellence in Research Award (dále „HR Award“), které je vnímáno jako mezinárodní standard pro nastavení pravidel kvality v řízení lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Evropská komise udělila toto ocenění Pedagogické fakultě MU 23. 4. 2021. Od tohoto data implementuje Fakulta „novou strategii“ v řízení lidských zdrojů.

Během přípravy na tzv. interim hodnocení (další fázi HR Award procesu) se Fakulta rozhodla realizovat *dotazníkové šetření HR Award: průzkum implementace aktivit na PdF MU 2022*. Cílem tohoto šetření bylo zprostředkovat hlavní výstupy projektu zaměstnancům.¹ PdF MU, zjistit vnímanou využitelnost výstupů v praxi a získat zpětnou vazbu k implementační fázi HR Award. Výsledky šetření byly využity i jako podklad pro přípravu nového akčního plánu pro období 2023–2025.

2. Design dotazníkového šetření

Dotazník byl koncipován polostrukturovaně, obsahoval celkem 19 otázek – otevřených, polouzavřených, uzavřených. Část reflektující seznámení zaměstnanců a zaměstnankyň Fakulty s výstupy implementační fáze byla konstruována ve formě Likertovy škály. Šetření mělo anonymní průběh, bylo uskutečněno online skrze interní informační systém – rozesláním odkazu zaměstnaným osobám v celkovém počtu 284 osob. Z tohoto počtu 152 osob průzkum otevřelo, 82 respondentů odpovídalo – návratnost dotazníku odpovídá 29 %. Dotazník bylo možné vyplnit jak v českém, tak i anglickém jazyce, doba jeho vypracování byla stanovena na max. 20 minut. K výsledkům šetření měla přístup HR Award manažerka a ekonom analytik.

Dotazník byl sestaven do těchto sekcí:

- úvod – účel a představení šetření,
- zpětná vazba k ocenění HR Award a k průběhu implementace,
- zjištění míry seznámení zaměstnaných osob s výstupy HR Award,
- získání zpětné vazby na pracovní podmínky a zamýšlené aktivity fakulty,
- specifikace aktivit v oblastech, na které by se fakulta měla zaměřit v následujících 3 letech.

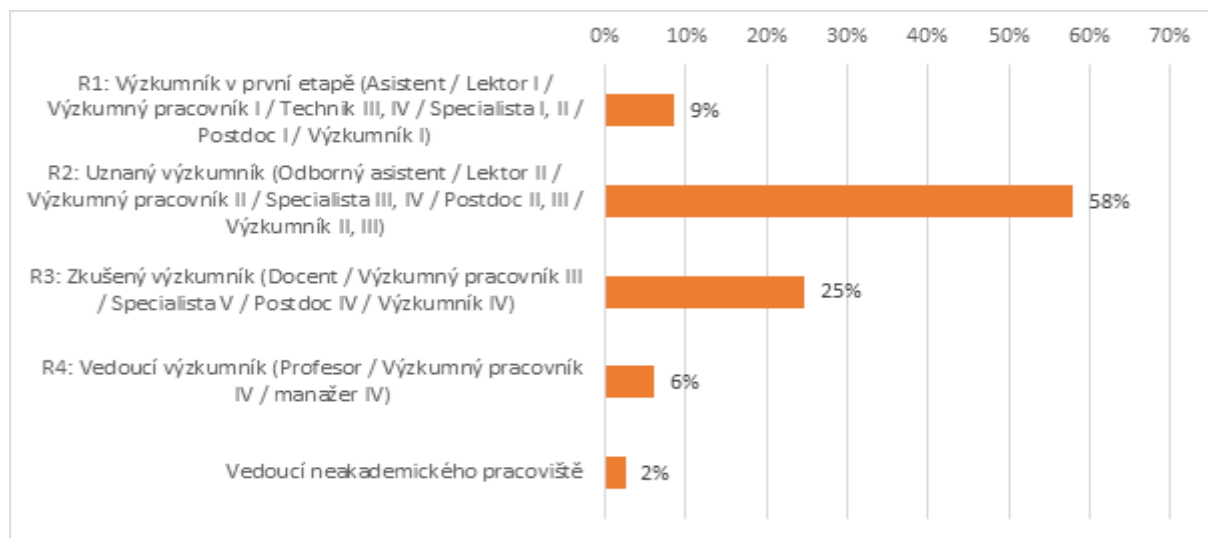
V roce 2020 bylo na Fakultě realizováno dotazníkové šetření a fokusní skupiny mezi akademickými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, jehož účelem bylo získání zpětné vazby na vnímání a naplňování principů personální strategie HRS4R (The Human Resources Strategy For Researchers). Sesbírané informace byly podkladem pro vypracování GAP analýzy mapující oblasti, které neodpovídaly principům. Analýzou odhalené příležitosti pro zlepšení byly následně formulovány do akčního plánu HR Award. V uplynulých dvou letech Fakulta tento plán implementovala. V roce 2021 byl také realizován audit rovných příležitostí mezi neakademickými pozicemi, který cílil na vnímání pracovních podmínek ve stanovených oblastech. Výstupy dotazníkové šetření (viz níže) potvrzují zamýšlené aktivity pracovní skupiny HR Award pro následující období a reflektují vývoj, kterým Fakulta prošla od roku 2020.

¹ Generické maskulinum užitě v dokumentu se vztahuje k jakémukoli rodu.

3. Výstupy dotazníkového šetření

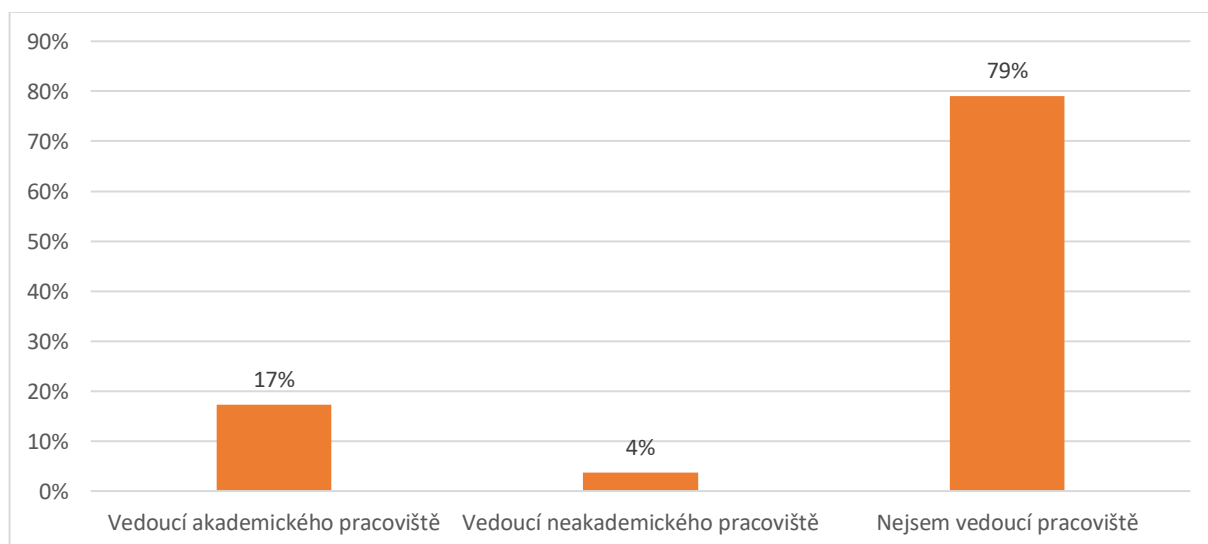
3.1. Charakteristika respondentů

Graf 1: Pracovní pozice



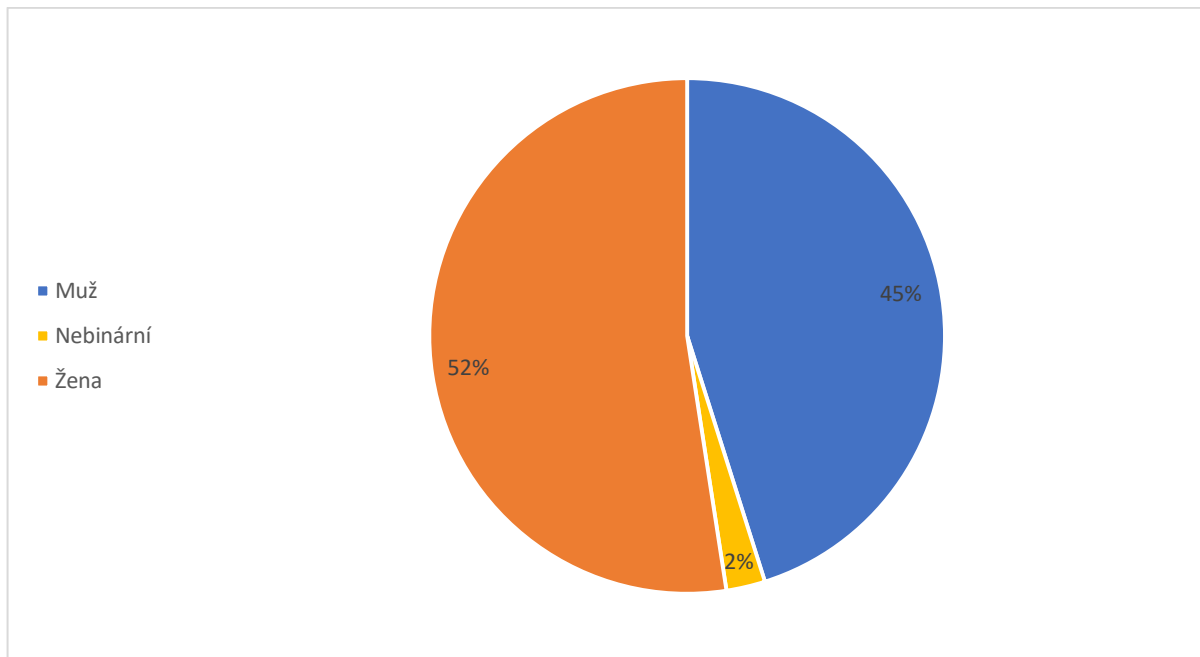
Pracovní pozice respondentů byla rozdělena do 5 skupin: na skupinu vedoucích neakademických pracovišť a na skupiny R1–R4, v rámci nichž byly také zastoupeny osoby vykonávající funkci Vedoucích akademických pracovišť. Skupina R2 – Uznáný výzkumník – tvořila 58 % z celkového souboru (tj. 47 osob), skupina R3 – Zkušený výzkumník – 25 % (20 osob), skupina R1 – Výzkumník v první etapě – v počtu 7 osob a R4 – Vedoucí výzkumník – v počtu 5 osob. Nejmenší zastoupení měli Vedoucí neakademických pracovišť. Zastoupení respondentů v jednotlivých skupinách koresponduje s rozložením zaměstnanců na Fakultě, tj. cca 60 % tvoří kategorii R2, 25 % R3.

Graf 2: Vedoucí pozice



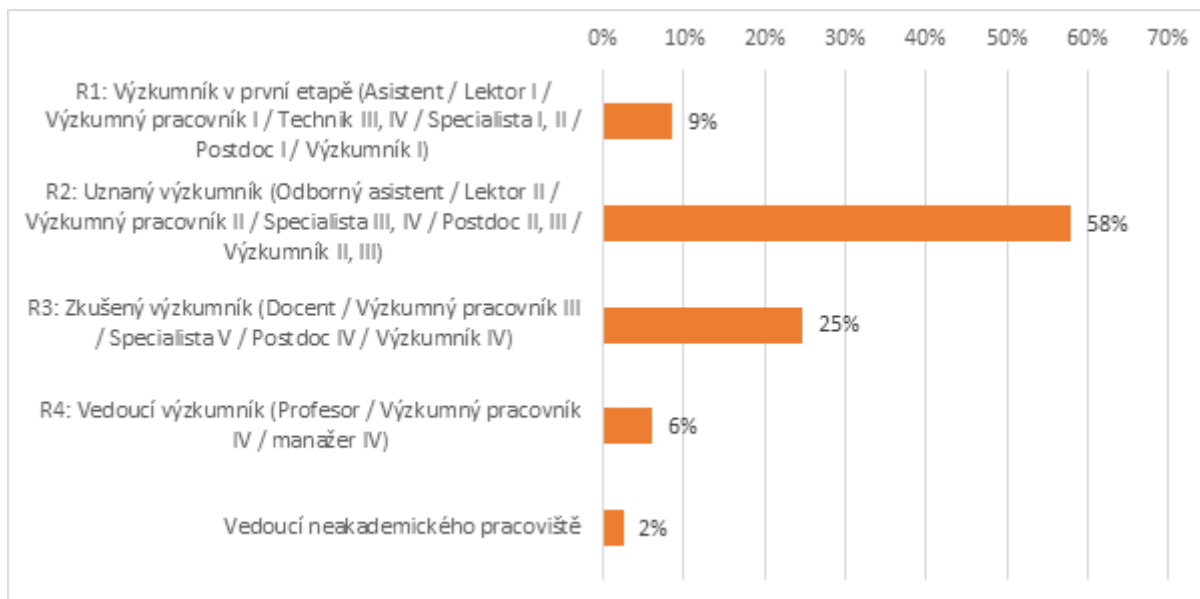
21 % respondentů zastávalo vedoucí pozice, z toho akademičtí vedoucí byli zastoupeni 17 % (14 osob), neakademičtí vedoucí 4 % (3 osoby). Většina respondentů (79 %) vedoucí pozici nezastávala (64 osob).

Graf 3: Respondenti dle pohlaví



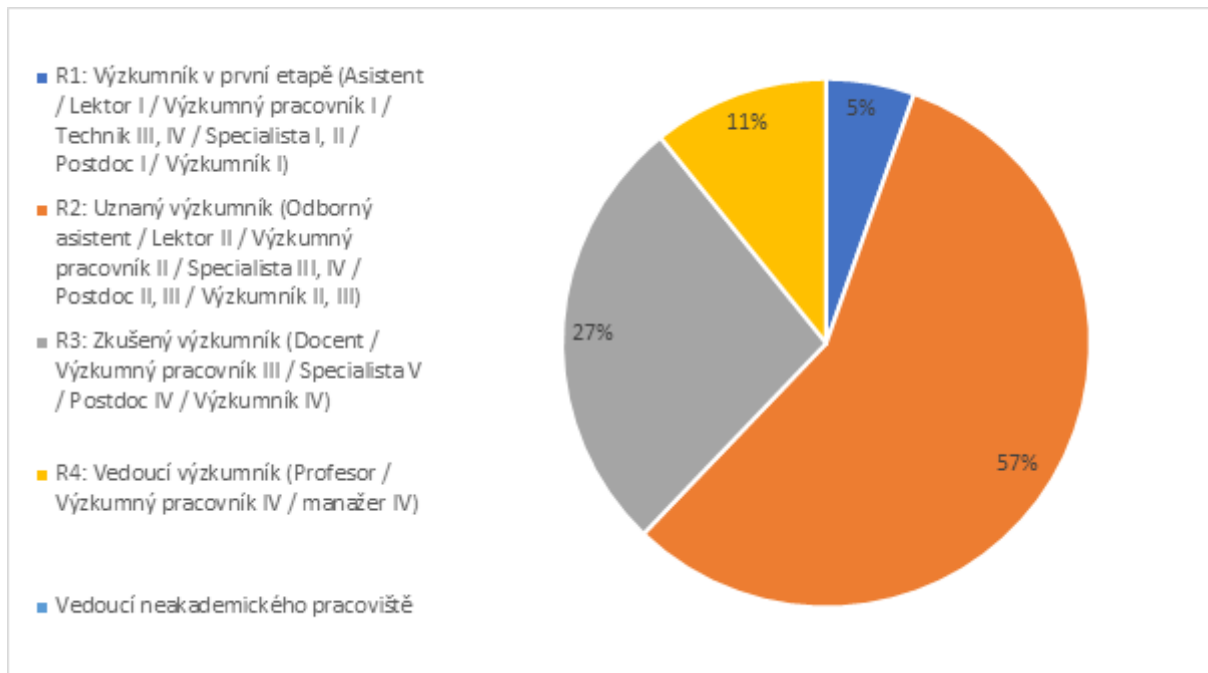
Soubor respondentů byl zastoupen 43 ženami, 37 muži a jako nebinární se identifikovaly 2 osoby.

Graf 4: Pracovní zařazení – ženy



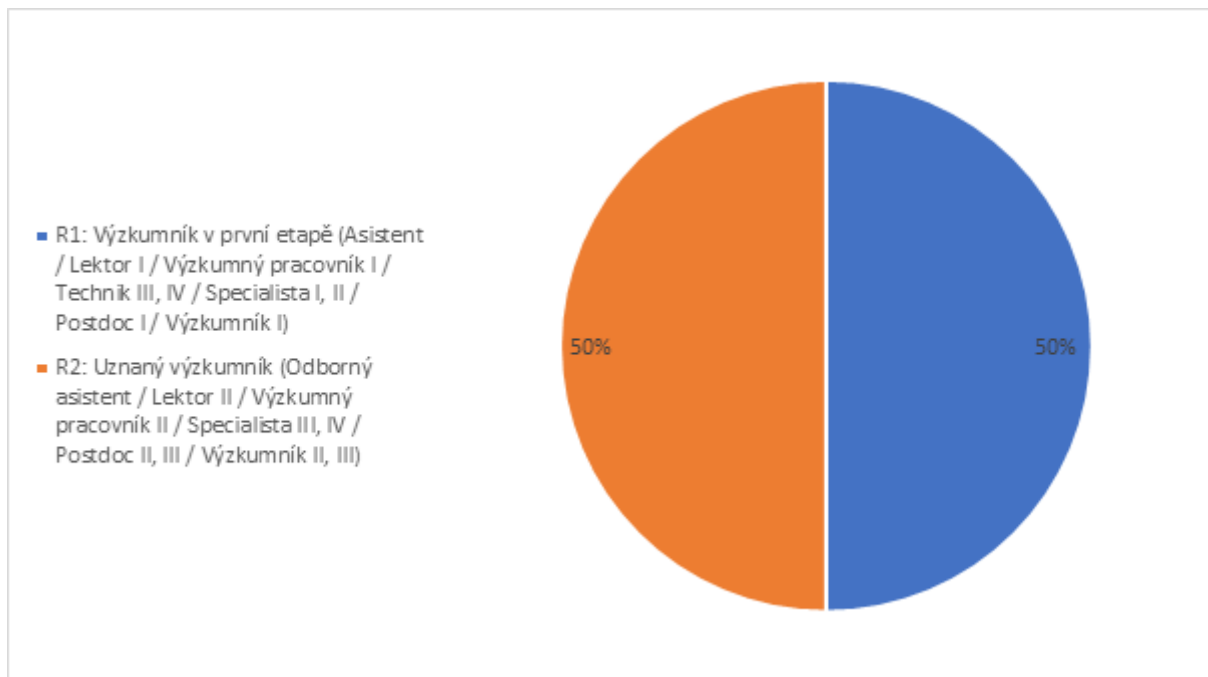
Respondentky nejčastěji zastávaly pozici R2 – Uznaný výzkumník (60 %) a pozici R3 – Zkušený výzkumník (24 %).

Graf 5: Pracovní zařazení – muži



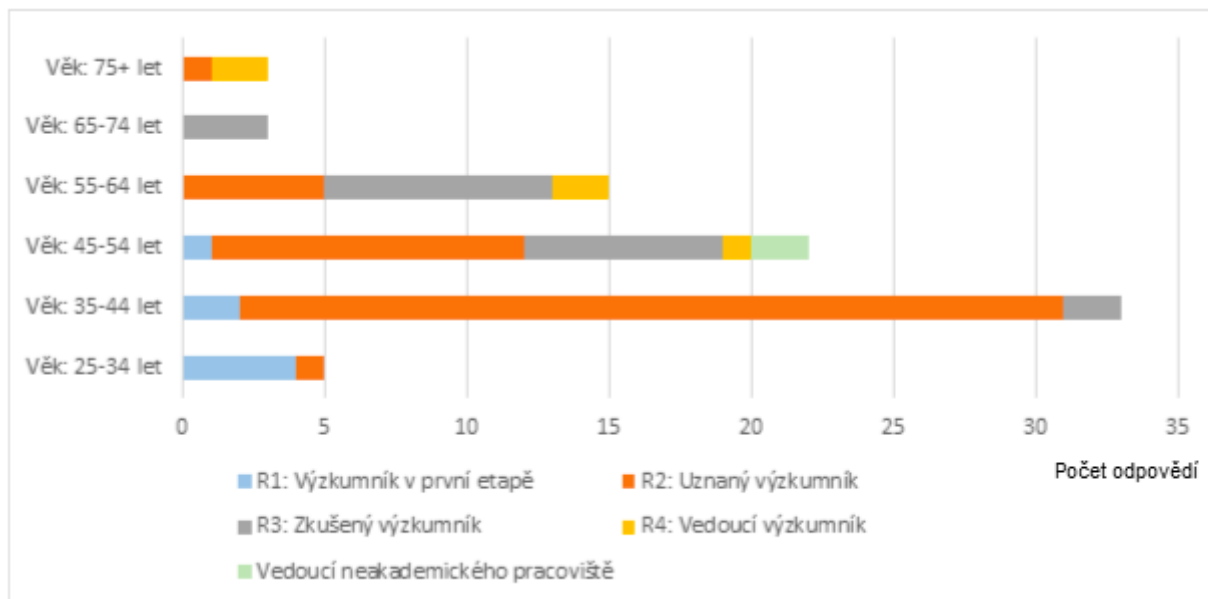
Pracovní zařazení respondentů průzkumu je obdobné jako u žen, nejvíce byly zastoupeny pozice R2 – Uznáný výzkumník (57 %) a R3 – Zkušený výzkumník (27 %), dále R4 – Vedoucí výzkumník (11 %).

Graf 6: Pracovní zařazení – nebinární

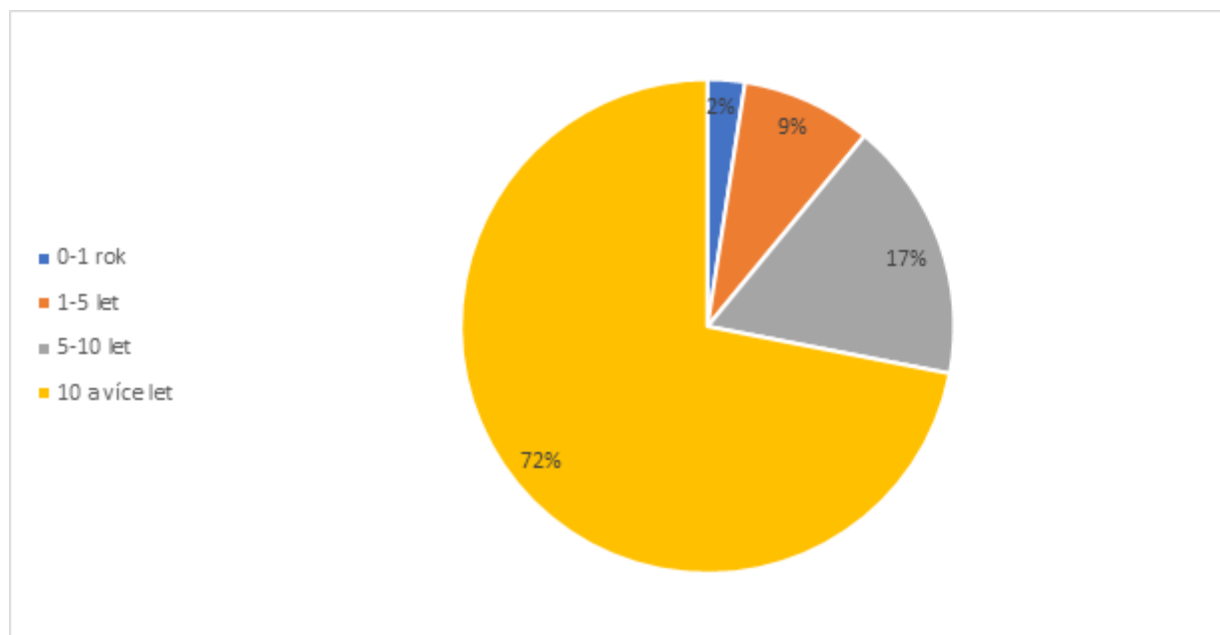


Celkový počet nebinárních respondentů byl 2, a to na pozicích R1 – Výzkumník v první etapě a R2 – Uznáný výzkumník.

Graf 7: Věková struktura dle pozice



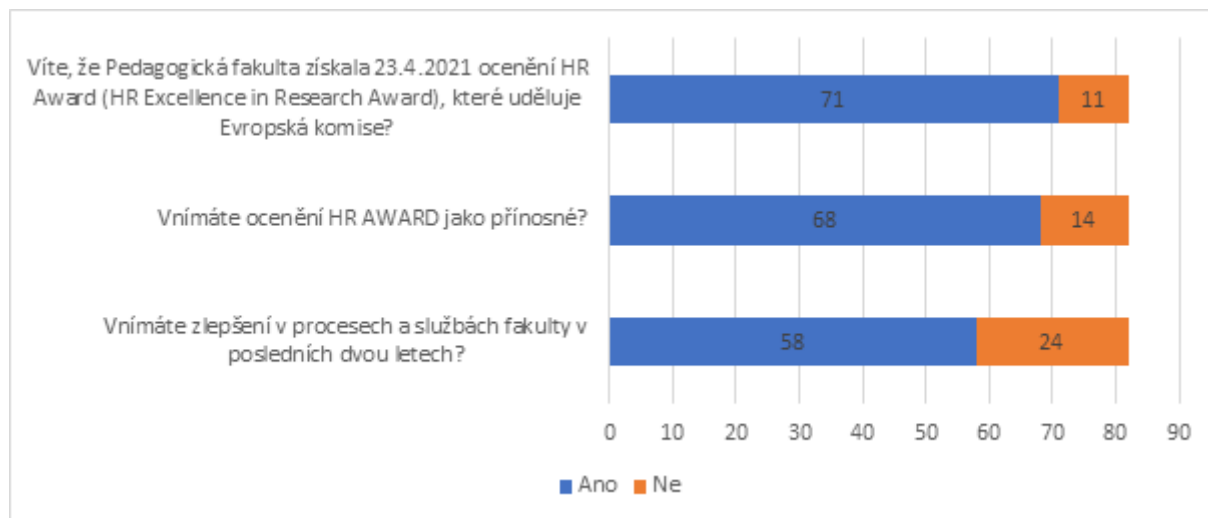
Graf 8: Působení na MU



Většina respondentů (72 %) působí na MU 10 a více let, 17 % mezi 5 a 10 lety.

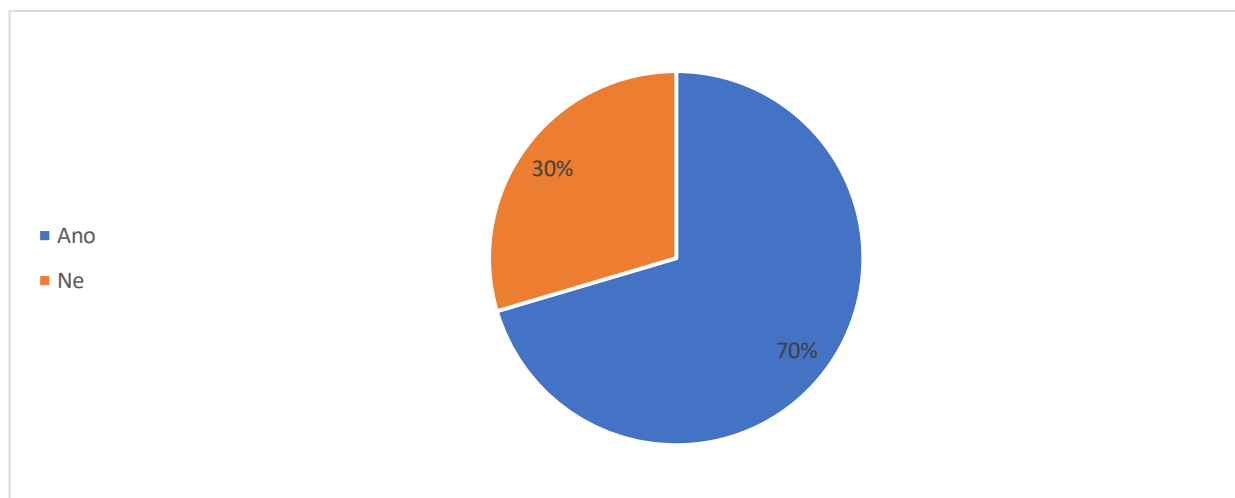
3.2. Zpětná vazba k ocenění HR Award a k průběhu implementace

Graf 9: Povědomí o HR AWARD a jeho vnímaný přínos



71 respondentů ví o **udělení ocenění HR Award PdF MU** a 68 osob vnímá získání ocenění jako přínosné. V případě, že respondenti odpověděli, že nevnímají ocenění HR Award jako přínosné, byli požádáni o okomentování zvolené volby. 10 z těchto osob si nebylo jisto dopadem ocenění na jejich práci či pracovní podmínky, 3 osoby odpověděly „nevím“ a 1 odpověď se nevztahovala k tématu.

Graf 10: Povědomí o HR Award a vnímání zlepšení v procesech

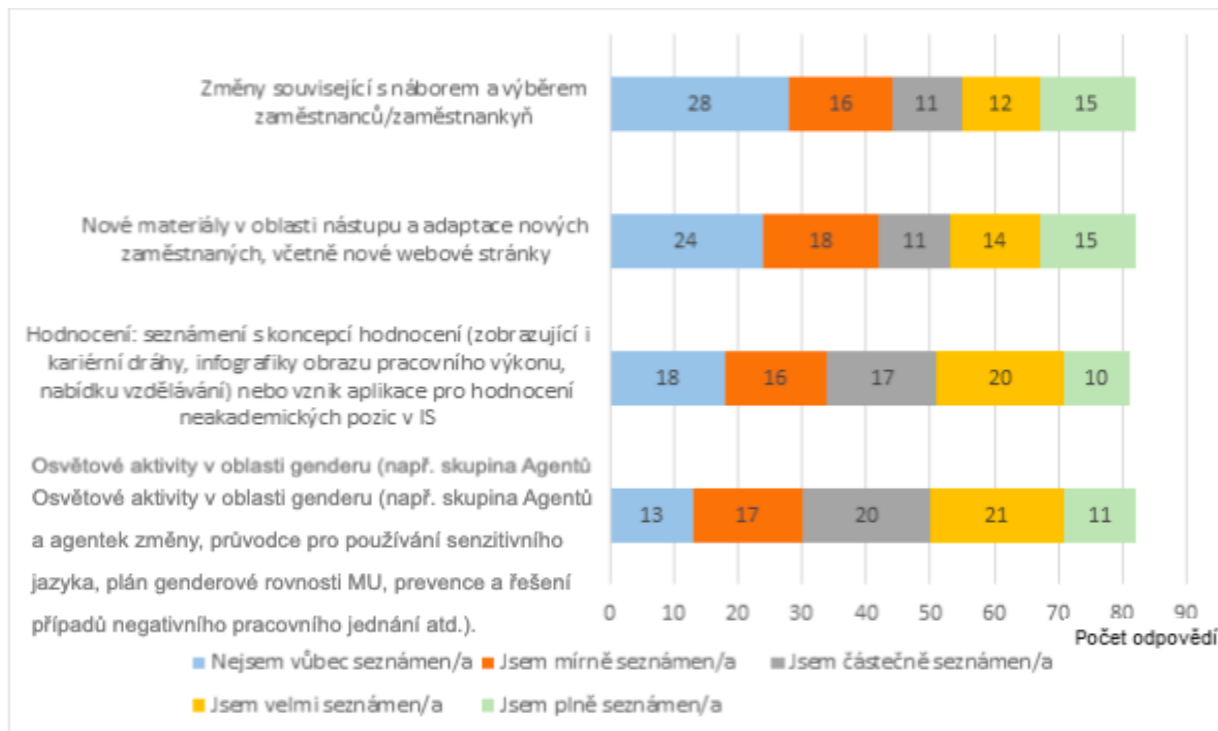


Celých 70 % respondentů **ví o HR Award a vnímá zlepšení** v procesech a službách fakulty v posledních dvou letech, 30 % respondentů zlepšení nevnímá. Zlepšení v procesech a službách Fakulty zpozorovalo 58 osob. Komentáře těch, kteří zlepšení nevnímají (24) se nejčastěji vztahovaly k nezaznamenání změn či zlepšení (12), zaznamenání alespoň nějakého zlepšení bez znalosti o propojení na HR Award (7). Ve 2 odpovědích byly zastoupeny komentáře poukazující na nedostatečné informování o změnách a nepostačující tok informací směrem od vedoucích pracovišť k zaměstnancům a zaměstnankyním; komentáře, kdy osoby nebyly schopny posoudit změny vzhledem ke krátkodobému pobytu na Fakultě a ty, které nebyly relevantní k tématu.

3.3. Míra seznámení zaměstnaných osob s výstupy

V další části dotazníků byli respondenti dotazováni na znalost výstupů HR Award a míru jejich seznámení s výstupy. Tato část měla i osvětový charakter.

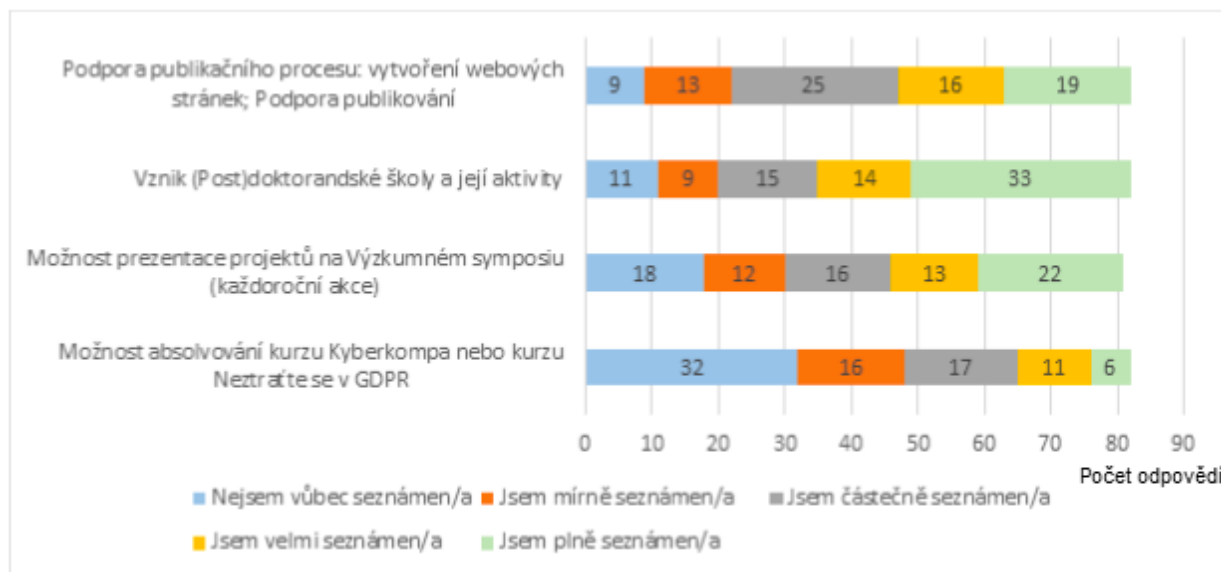
Graf 11: Úroveň seznámení s výstupy 1/3



Graf poukazuje na nižší obeznámenost s výstupy v **oblasti náboru, výběru a adaptace zaměstnaných osob**. Tyto oblasti byly propagovány cíleně, postupně – byly nejdříve zprostředkovány vedoucím pracovišť, osobám, pro které byly aktuální (řešili nábor či nástup nové/ho kolegyně/kolegy). Následně skrze tři informační setkání HR Award, webové stránky [HR Award](#) (viz záložka [aktuality](#) a [výstupy](#)) a prostřednictvím jiných interních kanálů (př. porady vedoucích, web Fakulty, Vědy a výzkumu). Implementace aktivit v oblasti náboru a výběru bude probíhat v roce 2023+.

Vyšší míru seznámení s výstupy odráží **oblast genderu a hodnocení**, která je více relevantní pro jednotlivé zaměstnance a zaměstnankyně. Oblasti genderu Fakulta věnuje velkou pozornost, podniká řadu aktivit.

Graf 12: Úroveň seznámení s výstupy 2/3

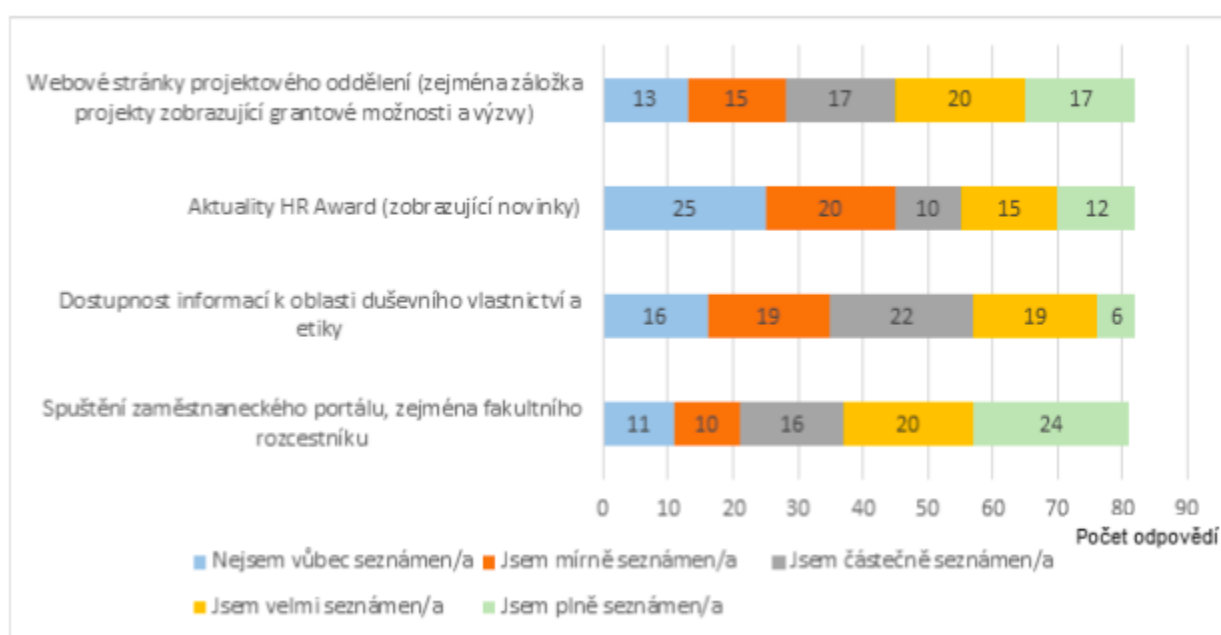


Graf ukazuje vyšší míru seznámení dotázaných osob s výstupy v **oblasti podpory publikování a (Post)doktorandské školy**. Daří se nám tedy oslovit cílové skupiny R1 – v první etapě a R2 – Uznáný vědecký pracovník.

Možnost zapojení do **prezentace projektů na vědeckém sympoziu** byla nabídnuta osobám, které realizovaly výzkum v tematicky zaměřených oblastech (oblastech pedagogiky, oborové didaktiky, interdisciplinární) nebo který byl zaměřený na praxi (TA ČR projekty).

Šetření opět potvrdilo neprostopupnost dostupných informací, neboť dotazovaní neměli přílišnou znalost o **možnosti absolvování kurzu Kyberkompas a Neztraťte se v GDPR**, ačkoliv jsou tyto kurzy dostupné na Fakultě již několik let. Tyto a jiné relevantní informace byly zahrnuty do nově nastaveného adaptačního procesu (nové adaptační materiály od 12/2021).

Graf 13: Úroveň seznámení s výstupy 3/3

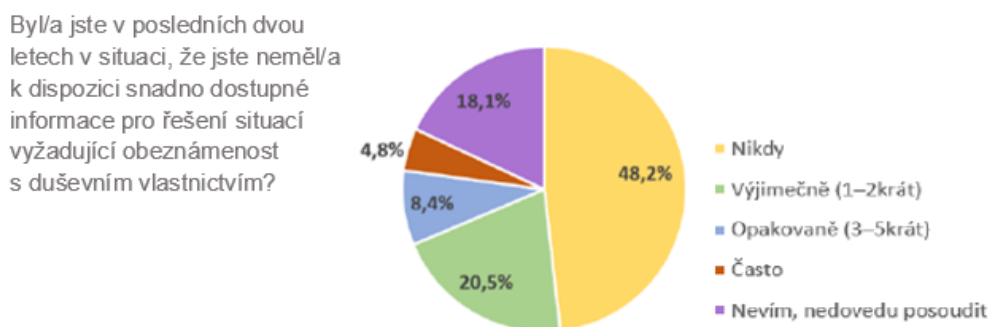


Pozitivní je zjištění, že respondenti znají nově vytvořený **web projektového oddělení**, který ve své záložce „Projekty“ odkazuje na operační programy, dostupné granty a výzvy.

Respondenti jsou si také vědomi nově **spuštěného Zaměstnaneckého Portálu** s fakultním rozcestníkem. Informace by tedy v budoucnu mohly být pro zaměstnané více dostupné.

Zajímavé je zjištění, že respondenti nenavštěvují **stránky HR Award**. Na jednu stranu si jsou respondenti vědomi, že Fakulta získala HR Award a zlepšuje pracovní podmínky, na druhou stranu respondenti říkají, že nejsou obeznámeni s výstupy projektu nebo s dopady ocenění na svoji práci. Novinky, změny a výstupy projektu jsou právě na webových stránkách [HR Award](#) reflektovány a shrnuty (viz záložka [aktuality](#) a [výstupy](#)), informace k HR Award jsou také šířeny i skrze jiné interní kanály.

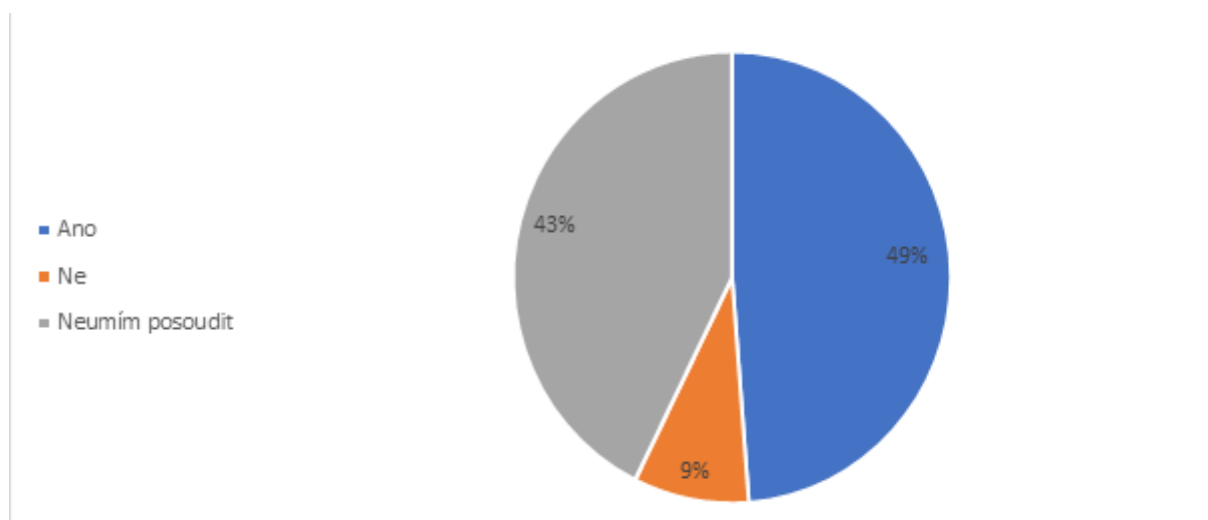
Šetření ukazuje na vcelku vysokou míru dostupnosti informací v **oblasti duševního vlastnictví a etiky**, kdy mírné až plné seznámení s touto oblastí identifikovalo 80 % respondentů (66 osob), pouze 20 % respondentů seznámeno vůbec nebylo (16 osob). Odpověď na podobnou otázku v roce 2020, kdy bylo realizováno dotazníkové šetření pro účely zpracování GAP analýzy, vystihuje obrázek níže. Sledujeme zde tedy pozitivní vývoj.



Obrázek 1: Otázka vztahující se k dostupnosti informací k duševnímu vlastnictví (rok 2020)

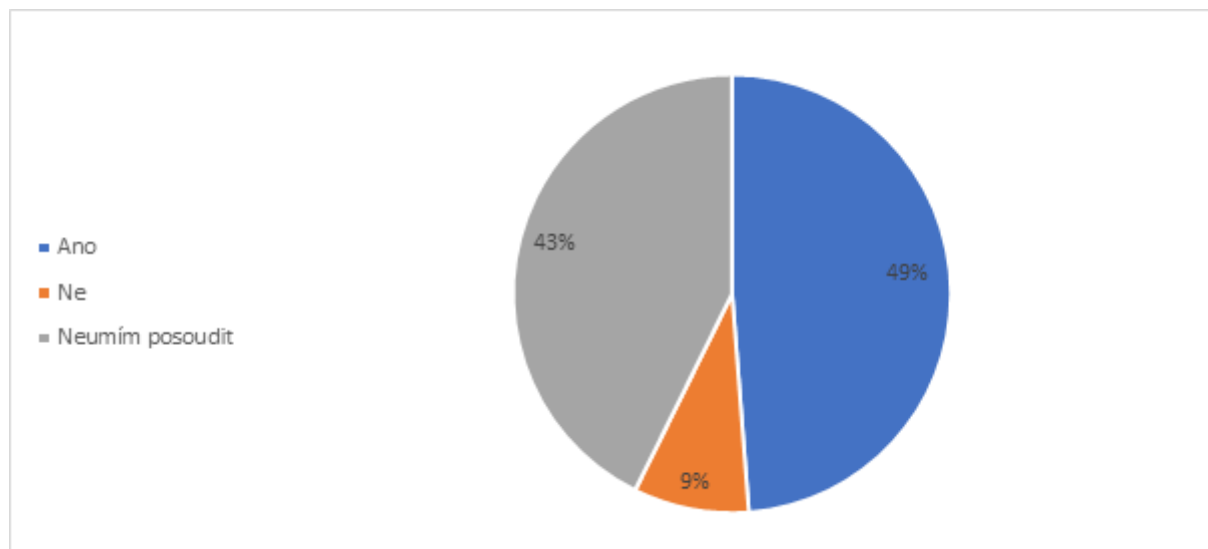
3.4. Zpětná vazba na pracovní podmínky a zamýšlené aktivity fakulty

Graf 14: Připravované změny související s náborem a výběrem zaměstnanců na PdF MU



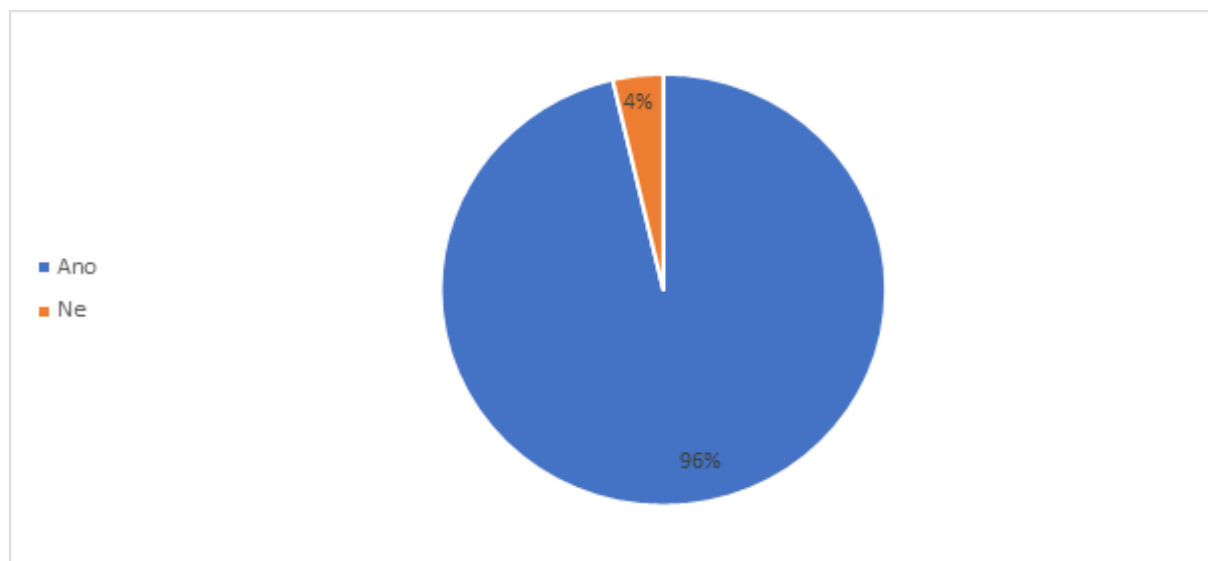
Šetření odhalilo, že 49 % respondentů vnímá připravované změny v oblasti náborem a výběru zaměstnaných osob pozitivně, 43 % respondentů zatím neumí dopad změn posoudit.

Graf 15: Vyvážení genderového složení výběrové komise při náboru



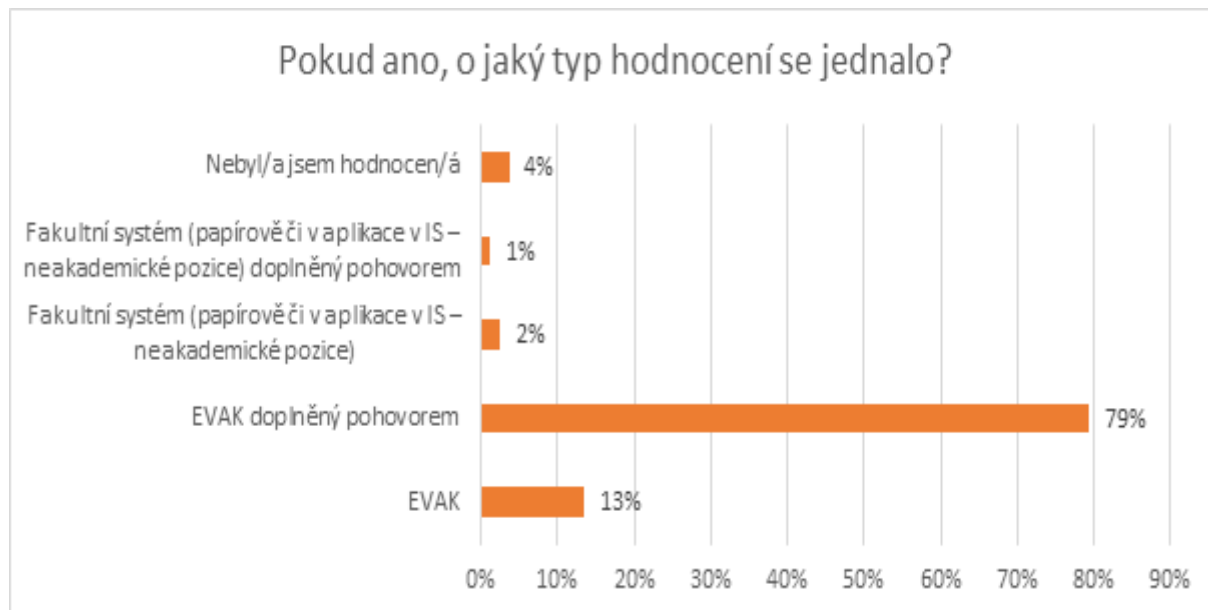
32 % dotázaných reflektovalo, že Fakulta dbá na genderové vyvážení složení komise, negativní odpověď byla zastoupena pouze 2 %. Většina respondentů nebyla členem či členkou komise nebo nebyla schopna genderové složení komise posoudit. Údaj bude sledován v rámci monitoringu efektivity výběrových řízení v dalším období 2023+. Při skladbě komise je zohledňován i požadavek na její odbornost.

Graf 16: Absolvování periodického hodnocení respondenty v posledních 2 letech

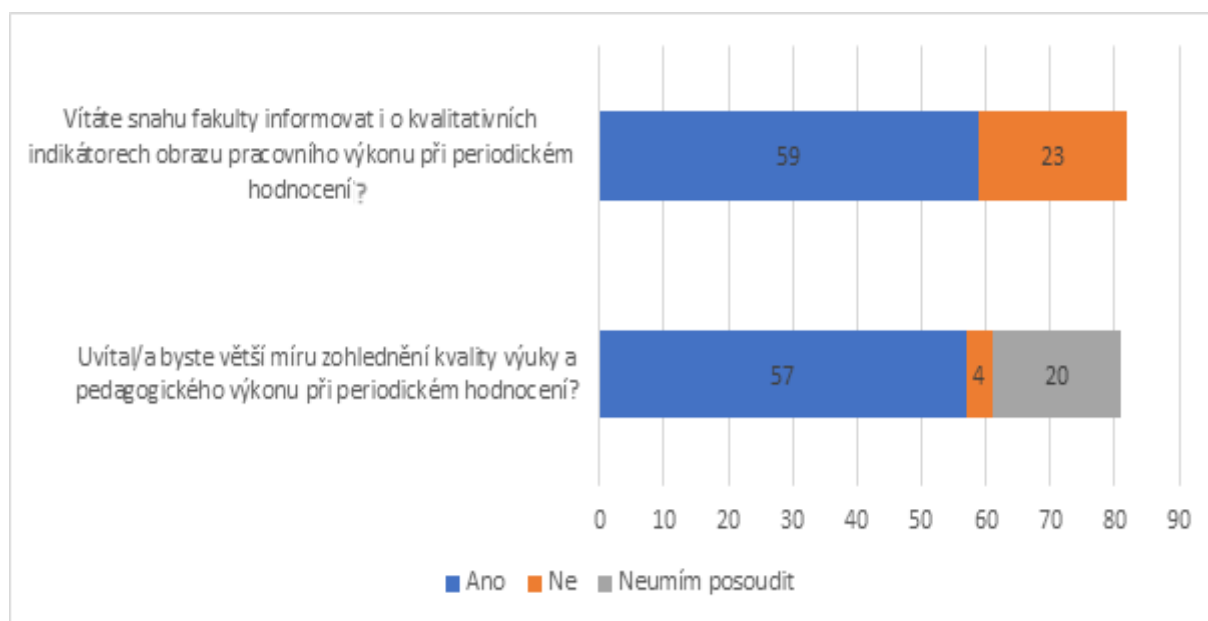


96 % respondentů podstoupilo v posledních letech (ať už jednou, či vícekrát) periodické hodnocení. Nejčastější zvolenou formou hodnocení akademických zaměstnanců a zaměstnankyň bylo vyplnění EVAKu (elektronického evaluačního systému), který byl doplněn o hodnotící pohovor s vedoucí/m pracoviště. Pouze 4 % respondentů nebyla hodnocena. Hodnocení skrze fakultní systém bylo zastoupeno 3 %. V míře realizace periodického hodnocení na PdF je vnímán pozitivní trend, neboť v roce 2020 podstoupilo periodické hodnocení 91 % dotazovaných (zastoupení EVAKu bylo 95,6 %, fakultního systému z 4,4 %).

Graf 17: Jakým způsobem byli respondenti hodnoceni v posledních dvou letech

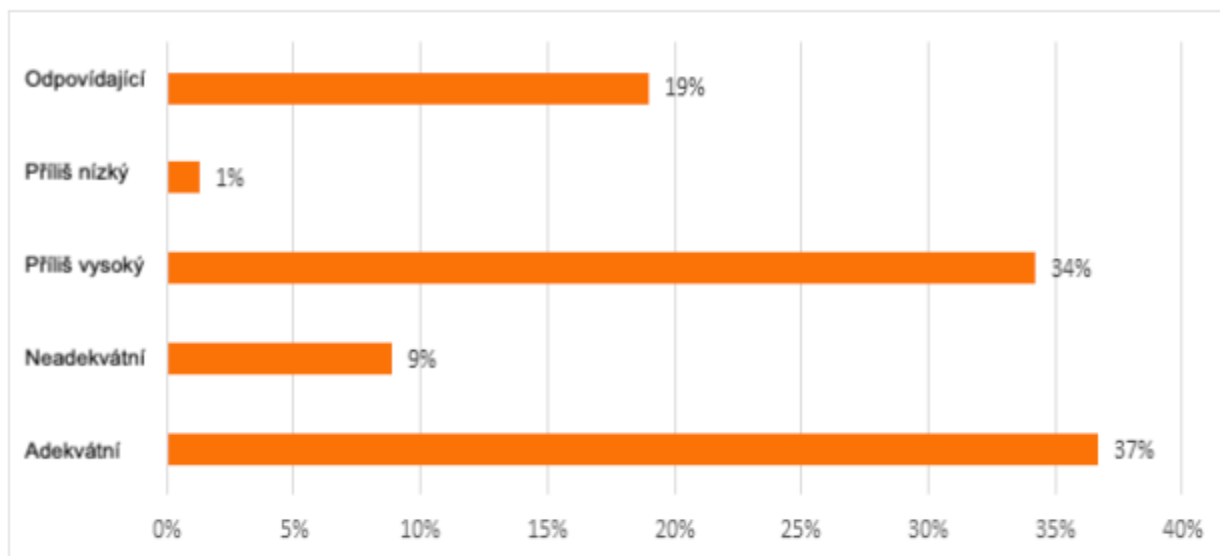


Graf 18: Periodické hodnocení zaměstnanců



59 % respondentů vnímá za příznivé to, že Fakulta poukazovala na důležitost zohlednění i kvalitativních indikátorů při periodickém hodnocení zaměstnaných osob. Tuto skutečnost odráží např. vytvořená [Konceptce hodnocení](#). Dotazovaní potvrdili nezbytnost zohlednění kvality výuky v revidovaném akčním plánu pro období 2023+, kdy by 57 % respondentů uvítalo větší míru zohlednění kvality výuky a pedagogického výkonu při periodickém hodnocení.

Graf 19: Vnímání rozsahu výukových povinností akademických pracovníků a pracovníc ve vztahu k plnění povinností

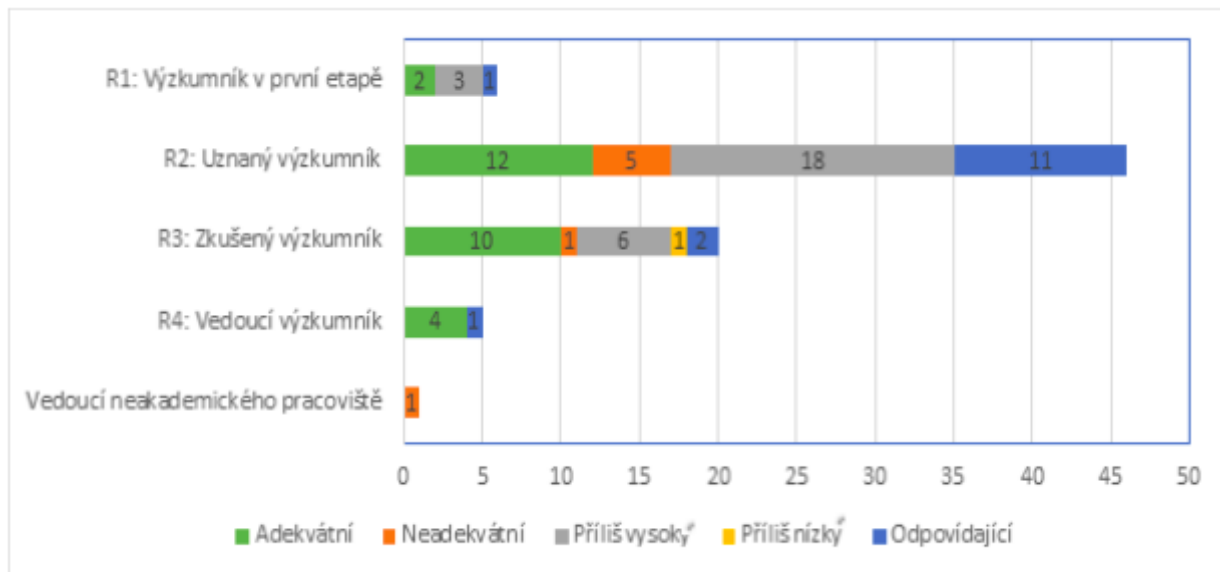


Rozsah výukových povinností akademických pracovníků a pracovníc je jedno z témat, které je na Fakultě hojně diskutováno (viz *směrnice děkana č. 1/2018 – Tvorba a realizace studijních programů na PdF MU, článek 7*). V roce 2020 v dotazníkovém šetření byly položeny otázky:

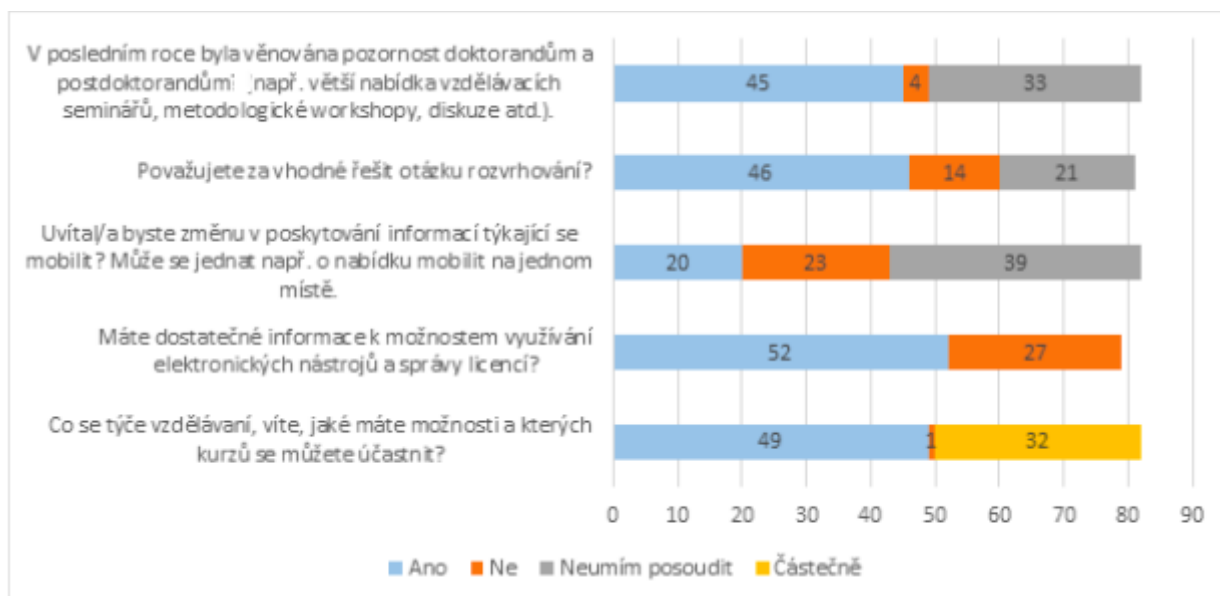
- Je výuka (celková pedagogická zátěž včetně vedení prací apod.) na Vašem pracovišti považována za plnohodnotnou součást Vaší práce (akademický/výzkumný pracovník/pracovnice). 49 % respondentů odpovědělo určitě ano, 32 % spíše ano, 9 % spíše ne, 3 % určitě ne a 7 % nemohu posoudit.
- Umožňuje Vám Vaše pedagogická zátěž naplňovat Vaše výzkumné záměry? 9 % respondentů odpovědělo určitě ano, 33 % spíše ano, 48 % spíše ne, 10 % určitě ne.

Z grafu z letošního šetření je patrné, že 37 % dotázaných vnímá rozsah výukových povinností za adekvátní, 34 % za příliš vysoký, 19 % za adekvátní, 9 % za neadekvátní a 1 % za příliš nízký. Zajímavé je porovnání vnímání tohoto rozsahu ve vztahu k pracovní pozici respondentů (viz graf 20), kdy je tento rozsah vnímán za příliš vysoký v kategorii R2 – Uznáný výzkumník. Ve skupině R3 Zkušený výzkumník a R4 – Vedoucí výzkumník je stanovený rozsah vnímán jako adekvátní, R1 – Výzkumník v první etapě považuje rozsah také za příliš vysoký, tato kategorie ale byla méně zastoupena.

Graf 20: Rozsah výukových povinností dle pracovní pozice respondentů



Graf 21: Graf zpětné vazby k vybraným tématům



Odpovědi respondentů reflektují pozitivně dopad aktivit HR Award. Dotázaní jsou si vědomi realizovaných aktivit (**Post**)**doktorandské školy**, která cílí na začínající výzkumníky a výzkumnice (např. rozšíření podpory v různých oblastech) a na propagaci vzdělávacích aktivit a jejich nabídky.

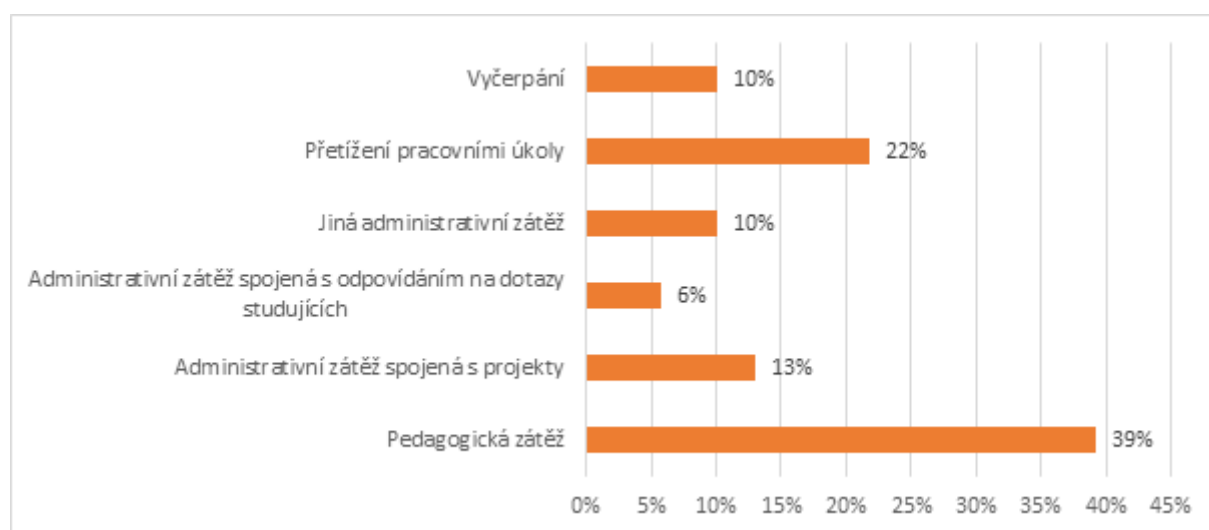
Otázky ověřovaly možné návrhy témat pro období 2023+ v oblasti rozvrhování, mobility a správy licencí. 46 osob potvrdilo potřebu zabývat se **tvorbou rozvrhů**, jednalo se o druhý bod s největším počtem komentářů v dotazníku. V komentářích byla zmíněna témata: transparentní rozvrhování a vyvážení zatížení kateder zejména při sobotní a odpolední výuce (10), kdy nedochází ke spravedlivému rozdělení těchto časů a kombinované formy studia mezi katedry / obory / ped-psy modul; kapacitně nevyhovující / nevhodně zvolené učebny s ohledem na výukové metody (9); zbytečné přecházení na výuku mezi budovami (4). Dále nezbytnost aktualizace UniTime (5) – řešení problémů s překlápěním šablon, možnost překopírování rozvrhu do dalšího období, modernizace systému, zohlednění více omezení, vložení automatické pauzy do bloku delšího než 6 h; pozdější zohlednění harmonogramu (5) – př. čtecí

týden, praxe; systémové změny – tvorba rozvrhů příliš dopředu (3); byl zmíněn námět na realizaci výuky online (3) a 2 komentáře nebyly relevantní k tématu.

Komentáře v **oblasti mobilit** se týkaly např. zřehlednění a propagace mobilit (10) – dostupnosti informací, sdílení zkušeností, uvedení přehledu partnerských univerzit, newsletterů atd; určení 1 osoby, která bude zabezpečovat a spravovat mobility a sníží tedy již vysokou administrativní zátěž akademiků (3); jiné (3) – centralizace bilaterálních smluv dle studijních programů, zřehlednění vnímaného přínosu mobilit (např. přidělením kreditů za výjezd domovské katedře studenta/studentky), 1 komentář se nevztahoval k tématu. Informace k mobilitám jsou univerzitně poměrně dostupné, ale chybí sdružení nabídky pro Pedagogickou fakultu – seznam partnerských univerzit a konkrétní nabídkou mobilit, kterou mohou zaměstnané osoby PdF MU využívat.

Co se týká **využívání elektronických nástrojů a správu licencí**, 52 respondentů reflektovalo, že má dostatek informací, 27 osob dostatek informací nemělo. Tj. 9 osob nemělo k dispozici dostatek informací k licencím nebo nevědělo, kde má informace nalézt; 5 osob nebylo schopno tuto otázku posoudit; 6 komentářů nebylo relevantních a 6 osob komentář nepřipojilo.

Graf 22: Limity naplňování výzkumných záměrů respondentů

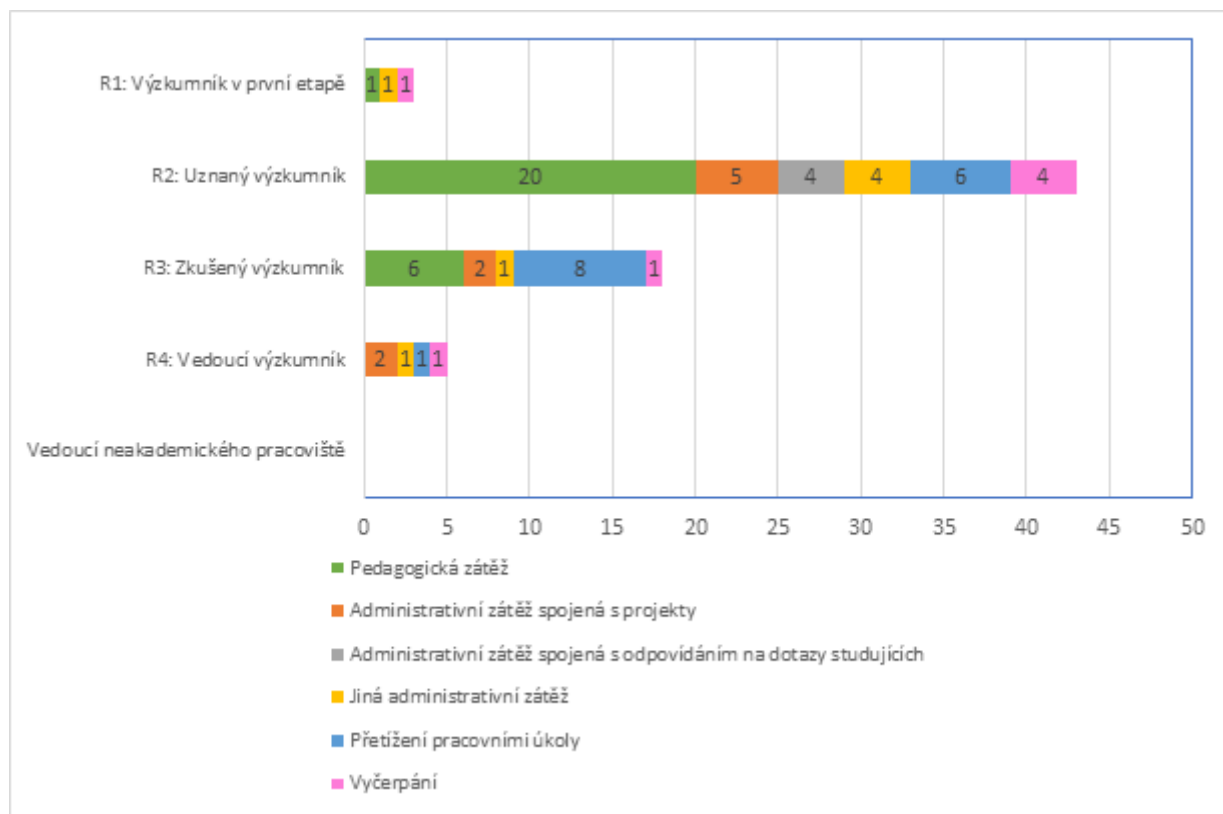


Jako nejzávažnější **limity, které omezují respondenty při naplňování výzkumných záměrů** byla identifikována pedagogická zátěž (39 %) a přetížení pracovními úkoly (22 %). V roce 2020 v dotazníkovém šetření identifikovali respondenti jako limit administrativní zátěž (46 %). Vnímané zatížení administrativou pokleslo u respondentů pravděpodobně díky rozvíjející se digitalizaci, nyní bylo zatížení vnímáno ve spojení s projekty (13 %), v souvislosti se studijními povinnostmi (6 %), jinou administrativou (10 %). Zajímavé je také porovnání vnímání limitů z hlediska pracovní pozice (viz graf 23 níže), kdy nejvýraznějším limitem bylo přetížení pracovními úkoly ve skupině R3.

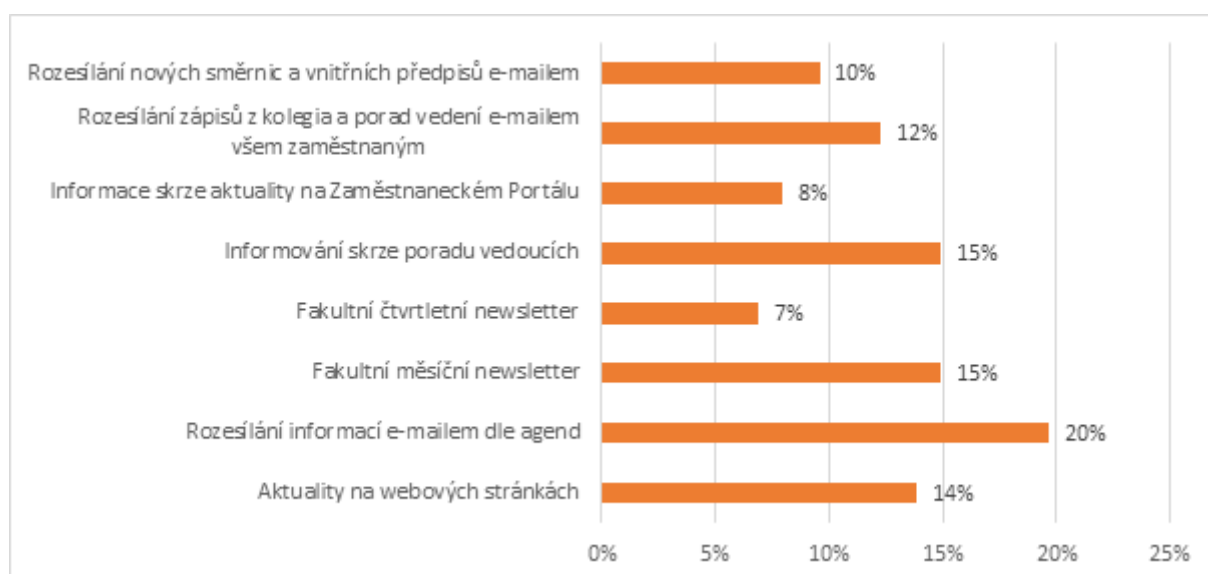
Otázka k limitům byla položena tak, aby byl zjištěn nejvýraznější limit respondentů. Nicméně 6 osob by uvítalo výběr všech zmíněných možností v nabídce – jejich kombinaci. Další komentáře se týkaly oblastí: pedagogická zátěž (9) – vedení BP/DP, odpovídání na dotazy studujících, příliš vysoký počet studujících (např. nelze poskytovat individuální zpětnou vazbu 120 lidem v 1 předmětu, kdy předmětů učí dotyčný/dotyčná více); tlak na tvůrčí činnost (4) – demotivace vedoucí k psychickému vyčerpání (napsání

knihy je časově náročné a není adekvátně ohodnoceno, náročnost získání grantů typu TA ČR a GA ČR pro humanitní obory, důraz na impakty – cíl hodnocení dle Metodiky 17+ je těžko splnitelný, velmi častá je výzkumná/tvůrčí práce realizována na úkor odpočinku, nedocení a malá podpora v oblasti špičkových překladů); nezbytnost angažovanosti v projektech (pro adekvátní finance), což limituje prostor pro výzkum a jiné (5).

Graf 23: Limitace naplňování výzkumných záměrů respondentů dle pracovní pozice



Graf 24: Preference komunikačních kanálů



Odpovědi v dotazníku reflektují nezbytnost zaměřit se na nastavení komunikačních kanálů uvnitř i vně Fakulty. Respondenti by uvítali např. rozesílání informací e-mailem dle agend (např. od proděkanů a proděkanek; 20 %), zasílání zápisů z vedení Fakulty (12 %) či rozeslání informace o aktualizaci a vzniku nových webových stránek (nemají prostor novinky sledovat). Ocenili by také vytvoření fakultního newsletteru a předávání informací od vedoucích pracovišť (15 %), které nyní úplně neproudí. Šetření potvrdilo nezbytnost aktualizace nastavení komunikační strategie pro období 2023+.

3.5. Specifikace aktivit v oblastech na následující 3 roky

V této části dotazníku byli respondenti požádáni o určení námětů a aktivit pro uvedené oblasti.

Respondenti v otázce **náboru a výběru zaměstnaných osob** na PdF MU navrhovali otevřenost a transparentnost výběrových řízení, upřednostnění kandidátů zvenčí (renomé i redukce inbreedingu), výběr podložený jasně danými kritérii a dle odpovídajících kompetencí, vzdělání. Navrhovali i zařazení modelové hodiny pro výběrová řízení, aby bylo možné zhodnotit rétorické, komunikační, pedagogické, příp. technické dovednosti. Názory respondentů korespondují se změnami, které Fakulta bude v této oblasti implementovat v roce 2023+. Fakulta v roce 2022 nastavila strategii pro nábor a výběr zaměstnaných osob na PdF MU dle principů OTM–R (otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru). Určila indikátory pro vyhodnocování náboru, vytvořila podpůrné materiály (např. Opatření děkana č.7/2022 – Pravidla výběrového řízení Pedagogické fakulty MU, Příručku pro nábor a výběr, hodnoticí matici atd.), spolupracovala i s univerzitou na vzniku Řádu výběrového řízení MU a úpravě aplikace pro správu výběrových řízení Jobs.MU (detailněji viz akční plán HR Award).

Náměty pro **rozvoj aktivit (Post)doktorandské školy** obsahovaly nejvíce komentářů (64) a směřovaly na diferenciaci a individualizaci aktivit; podporu školitelů; podporu jazykových dovedností doktorandů, praxe a softwaru; podporu setkávání, síťování a zapojení do výzkumných projektů; internacionalizaci; zkvalitnění metodologické přípravy atd. Respondenti vnímali aktivity i nabídku (Post)doktorandské školy pozitivně. Co se týká obsahu, respondenti by uvítali pozvání top odborníků a odbornic odjinud; důraz na metodologii a větší zapojení doktorandů na katedrách (včetně zapojení do mezinárodních a již existujících výzkumných projektů); zvýšení jazykových kompetencí studujících a podporu publikování v angličtině; semináře na statistickou analýzu dat, pokročilé techniky, kvalitativní analýzu dat v určitých tradicích a publikační či prezentační dovednosti na odborném plénu; absolvování alespoň roku praxe ve škole a finanční podporu pro zahraniční stáže studujících s rodinnými příslušníky. 1 komentář se vztahoval k potřebě inovace doktorandské školy – promyšlené nabídky systematického vzdělávání.

Mnohé komentáře jsou již zohledněny v aktivitách (Post)doktorandské školy (př. pro podporu jazykové vybavenosti byl spuštěn roční blended-learningový kurz publikačních dovedností pro začínající výzkumníky se zaměřením na psaní odborných textů v angličtině (2020–2021). Nynější aktivity školy směřují i na neformální setkávání a networking, inzerce probíhá na webu a Facebooku (Post)doktorandské školy.

V rámci (Post)doktorandské školy i samotné oblasti **adaptace** byl zmíněn návrh na zavedení „doprovázející osoby“. Tento požadavek je pro nové zaměstnance/zaměstnankyně již od 12/2021 součástí adaptačního procesu, proces zahrnuje i nové adaptační materiály usnadňující orientaci, web [Nově](#)

[zaměstnaní](#) atd. Jeden z respondentů ocenil velký posun v této oblasti díky HR. Doktorandi mají také podporu ve formě školitele/školitelky. Aktivita podporující rozvoj (Post)doktorandské školy budou součástí plánu pro období 2023+, v plánu je i digitalizace adaptačního procesu.

Dotázaní upozorňovali v **oblasti hodnocení** na nástroj EVAK, resp. jeho limity. Uvítali by formativní způsob hodnocení, zohlednění širšího spektra vykonávaných činností, zohlednění kvantitativních ukazatelů i těch kvalitativních. Právě tyto oblasti byly rozvíjeny skrze aktivitu HR Award, vyústily ve vytvoření [Koncepte hodnocení](#), která obsahuje např. informace k procesu a průběhu hodnocení, seznamuje s obrazem pracovního výkonu na akademických i neakademických pozicích (infografika poskytuje přehled možných kvalitativních indikátorů, které lze zohlednit při periodickém hodnocení). Koncepte je také napojena i na jiné personální procesy. Metodickou podporu ve sdílení dobré praxe pro vedení hodnocících pohovorů pro vedoucí pracovišť zprostředkovává Příručka Adaptace na vedoucí pozici. Bylo také navrženo zaměřit se na kvalitu výuky, což je pro následující období 2023+ i plánováno. Jedním z námětů byla i podpora rozvoje pedagogických kompetencí a zohlednění publikování účelových publikací (např. učebnic a výukových materiálů). Pracovní náplň zaměstnané osoby, očekávané kvantitativní a kvalitativní výstupy stanovuje vedoucí pracoviště, který/kteř vytváří celkovou strategii pracoviště. Jeden z respondentů poukázal i na to, že „hodnocení týkající se vědy a výzkumu by mělo zohledňovat náročnost (především časovou) přípravy vědeckých výstupů a jejich publikování.“

Nabídka **vzdělávání** na Fakultě: někteří respondenti by uvítali více časového prostoru, aby se mohli těchto aktivit zúčastnit (např. jazykové kurzy se velmi často kryjí s výukou), uvítali by i širší nabídku (větší nabídku termínů). Padl návrh na změnu koncepte poskytování vzdělávání – upuštění od jednorázových kurzů a soustředění se na mentorskou a koučovací podporu, dlouhodobější výcviky (např. trvající třeba 3–4 roky), nalezení prostředků pro zahraniční lektory k daným oblastem ve vzdělávání, které v současné době odpovídají vysokým očekávaným standardům (aktuální témata hýbající evropským vzdělávacím prostorem), neboť mnozí ztrácí krok se vzděláváním učitelů a ředitelů ve školách, kteří mají kapacity sledovat současné trendy. Námětem bylo také zohlednit podporu a hodnocení kvality výukového procesu; aktualizace obsahové náplně; použité metody vzdělávání a přenos do praxe; restrukturalizace studijních programů (větší propojení mezi teorií a praxí).

V uplynulých dvou letech bylo zorganizováno několik vzdělávacích seminářů pro administrativu a vedoucí akademických pracovišť. Školení byla např. zaměřená na posilování měkkých dovedností (efektivní komunikace, prezentace, time-management), řízení lidských zdrojů a leadership (efektivní vedení týmu, hodnocení zaměstnanců), genderovou rovnost. Přehled možných zdrojů pro vzdělávání je obsažen v Konceptu hodnocení. Na univerzitní úrovni byl také transformován CERPEK jako centrum pro rozvoj kompetencí. Posílení vzdělávání bude také zastoupeno v aktivitách období 2023+.

Respondenti by uvítali vzdělávání v **oblasti genderu**, jeho popularizaci i přiblížení tématu zaměstnaným osobám i studujícím, sdílení dobré praxe. Zmínili potřebu řešit problémy spojené se sexismem, šikanou, sexuálním obtěžováním. Na genderovou dimenzi cílily mnohé aktivity Fakulty v uplynulých 2 letech, a to v podobě osvěty i nastavení systémových řešení – např. nastavení nástrojů pro [prevenci sexuálního obtěžování](#) (zavedení a proškolení kontaktních osob, nabídka kurzu Respekt až na půdu, vznik metodiky), vznik pracovní skupiny Agenti a agentky změny, realizace auditu rovných příležitostí

(4–7/2021), vznik Průvodce genderově senzitivním jazykem atd. Více informací je k dispozici na webových stránkách [HR Award v sekci aktualit](#). Vzdělávání i popularizace tématu bude i nadále zastoupena v aktivitách následujícího období 2023+. Aktivity v této oblasti budou reflektovat návrhy opatření z auditu rovných příležitostí.

Návrhy pro **posílení rovných pracovních podmínek** směřovaly k podpoře sladování osobního a pracovního života, zefektivnění návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené, nastavení rovných podmínek v odměňování (a to i z pohledu genderu). V uplynulých dvou letech byla i tato oblast posílena, byla např. ustanovena koordinátorka pro management mateřské/rodičovské dovolené (vedoucí personálního oddělení), téma je rozpracováno i na [webových stránkách](#). Pro neakademické pozice byla ustanovena pravidla pro možnost čerpání home-office atd. Respondenti dále poukázali na nezbytnost revize nastavení systému rozvrhování a zkvalitnění pracovních podmínek. Některé z těchto námětů budou rozpracovány v období 2023+. Vhodné by bylo rozvíjet i téma týkající se odstranění limitů naplňování výzkumných záměrů (tj. případná revize rozsahu výukových a jiných povinností).

V **oblasti publikování** by respondenti ocenili individuální přístup, podporu výzkumu a publikování metodických textů a učebnic, finanční podporu. Nedostatky v této oblasti byly identifikovány jako: přetížení, demotivace, nedostatečné finanční ohodnocení, málo tvůrčí prostředí pracoviště, nedostatek času na tvorbu, chybějící osobnosti, které by strhly k excelentním pracovním výkonům v oblasti publikování. Pro systematizaci dostupné podpory na PdF MU byly vytvořeny [webové stránky Podpora publikování](#). Základní přehled zdrojů a informací je uveden i v [Příručce pro nově nastupující do pracovního poměru na PdF MU](#). Podporu publikování je i nadále potřeba rozvíjet, budeme se tímto tématem zabývat v období 2023+.

Náměty týkající se **internacionalizace** potvrdily zamýšlené aktivity pro následující období 2023+. Jednalo se např. o podporu mobility (krátkodobých i dlouhodobých pobytů a stáží, zahraniční konference), podporu překladů a dostupných informací v angličtině, podporu mezinárodní spolupráce apod.), určení osoby zajišťující mobility administrativně a zřehlednění nabídky (př. seznam partnerských univerzit s kontakty, konkrétní nabídka mobility pro PdF MU). Respondenti poukazovali na neprůhledné možnosti financování internacionalizačních aktivit (např. COIL), ke kterým jsou navíc informace zasílány pozdě, také by uvítali zajištění finanční podpory pro zahraniční návštěvy a centrální zajištění překladů českých textů do angličtiny (jako samozřejmost).

Revize webových stránek cílila v posledních dvou letech na zpřístupnění dostupných informací, jejich zřehlednění a propojení s univerzitními odkazy – byly tedy vytvořeny nové sekce i webové stránky a fakultní rozcestník informací na Zaměstnaneckém Portálu. V šetření respondenti považovali za zásadní zaměřit se na propagaci fakulty, práce zaměstnanců a zaměstnankyň, posílení PR dovedností (např. provázanost se sociálními sítěmi). Dále by uvítali restrukturalizaci webu (grafickou a obsahovou stránku, atraktivnost, přehlednost), rozesílání relevantních informací e-mailem, posílení koordinace správy licencí. Pro období 2023+ budou určeny aktivity podporující nastavení komunikační strategie.

Revidovaný plán HR Award 2023–2025 bude reflektovat výstupy tohoto šetření a bude k dispozici [zde](#).