

TEMPLATE 4: ACTION PLAN**Číslo případu:** 2019CZ469433**Název přezkoumávané organizace:** Pedagogická fakulta – Masarykova univerzita**Kontaktní údaje organizace:** Vendula Kratochvílová, personální oddělení, Pedagogická fakulta – Masarykova univerzita (Pdf MU)

Email: vkratochvilova@ped.muni.cz

Datum předložení: 20/4/2023**1. Informace o organizaci (Interim Assessment 2023)**

Uveďte prosím aktualizované klíčové údaje o vaší organizaci. Údaje označené * jsou povinné.

ZAMĚSTNANCI A STUDENTI	FTE
Výzkumní pracovníci celkem = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	252
Kteří jsou mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost)	13
Kteří jsou financováni z externích zdrojů (tj. pro které je organizace hostitelskou organizací)	0
Ženy	153
Kteří jsou ve fázi R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle se statusem hlavního výzkumného pracovníka nebo profesora.	57
Kteří jsou ve fázi R2 = ve většině organizací odpovídají postdoktorandské úrovni.	147
Kteří jsou ve fázi R1 = ve většině organizací odpovídají doktorandské úrovni.	48
Celkový počet studentů (je-li relevantní)	4704
Celkový počet zaměstnanců (včetně řídicích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)	353
Financování výzkumu (údaje za poslední fiskální rok)	€
Celkový roční rozpočet organizace	15 271 980 €
Roční přímé státní financování organizace (určené na výzkum)	1 432 595 €
Roční konkurenční financování z vládních zdrojů (určené na výzkum, získané v soutěži s jinými organizacemi - včetně financování EU)	2 776 425 €
Roční financování ze soukromých, nevládních zdrojů, určené na výzkum	0 €
PROFIL ORGANIZACE (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)	

Pedagogická fakulta (PdF) byla založena roku 1946. Jejím cílem je připravovat učitele předškolního, základního, středoškolského a vysokoškolského stupně. Podle časopisu Týden byla fakulta v roce 2019 označena jako nejlepší pedagogická fakulta v České republice. Vedle vzdělávání učitelů se fakulta zabývá problematikou inkluzivního vzdělávání, sociální pedagogiky a multikulturního vzdělávání. Výzkumná centra a katedry Pedagogické fakulty spolupracují s partnerskými univerzitami v zahraničí, orgány státní správy České republiky, mezinárodními institucemi, centry volnočasových aktivit, organizacemi zabývajícími se ochranou životního prostředí a galeriemi. Na fakultě máme 2 instituty. Jedná se o Institut výzkumu inkluzivního vzdělávání a Institut výzkumu školního vzdělávání.

2. Silné a slabé stránky stávající praxe

Zkontrolujte prosím silné a slabé stránky v rámci čtyř tematických oblastí Charty a Kodexu, jak je vaše organizace uvedla v úvodní fázi hodnocení. Přitom byste se neměli ohlížet pouze zpět, ale měli byste vzít v úvahu i nové priority, strategická rozhodnutí apod. které mohou akční plán dále ovlivnit. Do sloupce "Poznámky" uveďte také stručný komentář, pokud došlo k významným změnám oproti původnímu plánu.

Etické a profesní aspekty: (Akční plán 2020)

Silné stránky

Výzkumníci se cítí být svobodní ve volbě výzkumného tématu. Publikační etika je podle výzkumníků respektována. Profesní odpovědnost a profesní přístup jsou na vysoké úrovni a řádné postupy v oblasti výzkumu jsou dodržovány. Tyto principy jsou podpořeny historickými i aktuálními přístupy fakulty (<https://www.ped.muni.cz/en/research-and-development>) i univerzity (<https://www.muni.cz/en/research>). Kvalita výzkumu je zajišťována i zpětnou vazbou, kterou Masarykova Univerzita pravidelně dostává od Mezinárodní vědecké rady MU (<https://www.muni.cz/en/research/isab>).

Výzkumníci si při své výzkumné práci pochvalují podporu z ekonomického, personálního, projektového a IT oddělení.

Šíření výsledků výzkumu je podporováno Centrem pro transfer technologií (CTT) (<https://www.ctt.muni.cz/en>) a odborem vnějších vztahů a marketingu. Na fakultní úrovni pak zajišťuje podporu šíření výsledků úsek marketingu a vnějších vztahů (<https://www.ped.muni.cz/en/en-about-us/organisation-structure/419991-marketing-and-external-relations-dj>).

Fakulta se každoročně zapojuje do Noci vědců, do celouniverzitního vzdělávacího programu pro děti Mjuni a do celouniverzitní univerzity třetího věku. Fakulta pořádá den Otevřených dveří. Cílem těchto akcí je přiblížit veřejnosti výzkumné a pedagogické činnosti zúčastněných subjektů.

Výzkumníci tvrdí, že se všeobecně nesetkávají s diskriminací na pracovišti.

Slabé stránky

Přestože se výzkumníci na PdF MU všeobecně snaží o dodržování etiky výzkumu podle nejlepšího vědomí a svědomí, **nejsou dostatečně obeznámeni s nástroji podpory a předpisy v oblasti vědy a výzkumu**. Je pro ně nepřehledná podpora v oblasti etiky, duševního vlastnictví a podpory šíření výsledků výzkumu. Nízká informovanost výzkumníků, respektive nedostatečná prezentace možných podpůrných nástrojů, je viditelná slabina naskrz všemi zkoumanými oblastmi.

V oblasti projektové práce cítí **výzkumníci potřebu větší míry informací nejen k jednotlivým typům projektů, ale i ke všem fázím práce na projektu (příprava, realizace, vyhodnocení)**.

Vedle toho na fakultě chybí **koncepte adaptace nově příchozích zaměstnanců**. Výzkumníci by měli být už od počátku efektivněji seznámeni se všemi možnostmi, které mají k dispozici k výzkumu a práci všeobecně.

Nedostatečná obeznamenost s podporou při výzkumu a s informacemi o fakultě je ještě markantnější u začínajících výzkumných pracovníků. Je zde patrná potřeba komplexní **platformy pro získávání informací o možnostech výzkumu a pro sdílení znalostí s ostatními začínajícími výzkumníky**.

Výzkumníci ze zahraničí postrádají **anglickou verzi směrnic a překlady informací důležitých pro práci na fakultě**.

Výzkumníci vnímají **hodnocení zaměstnanců jako nesrozumitelný a pouze formální proces**. Chybí návaznost hodnocení zaměstnanců na další procesy.

Poznámky (max 500 slov)

Etické a profesní aspekty: (Interim Assessment 2023)

Silné stránky

Během implementační fáze 2020-2022 jsme zlepšili několik slabých stránek týkajících se etických a profesních aspektů:

- Nástroje podpory a předpisy v oblasti vědy a výzkumu jsou lépe dostupné díky propojení univerzitních a fakultních stránek, a to prostřednictvím spuštěného interního [zaměstnaneckého portálu](#). Relevantní informace pro nové zaměstnance jsou začleněny do nově zavedeného [adaptačního procesu](#) (např. v [Příručce pro nově nastupující do pracovního poměru na PdF MU](#), prostřednictvím Mentora). Některé webové stránky byly restrukturalizovány nebo nově navrženy.
- Informace k [habilitačnímu řízení a řízení k jmenování profesorem](#) a [Strategii podpory publikování a výzkumu na PdF MU](#) byly umístěny na fakultní web. Fakulta podporuje internacionalizaci a tvorbu publikačních výstupů prostřednictvím této Strategie, která zahrnuje programy průběžné finanční podpory různých publikačních a výzkumných aktivit (v návaznosti na [Metodiku 17+](#) a její Definici druhů výsledků).
- Pro lepší pochopení problematiky etiky, duševního vlastnictví a popularizace výsledků výzkumu byla spuštěna interní webová stránka [Podpora publikování](#), která představuje ucelenou systematizaci dostupné podpory v jednotlivých fázích publikování s uvedením příslušných dokumentů, nástrojů a forem podpory. Pro začínající výzkumné pracovníky byly v rámci zavedené [\(Post\)Doktorské školy](#) uspořádány metodické workshopy a další networkingové akce.
- Ve snaze lépe informovat o výzkumných projektech byly vytvořeny webové stránky [Oddělení projektové podpory](#), které zahrnují informace o různých fázích projektu, možnostech financování výzkumu, operačních programech a dostupných kurzech. Všechny projekty jsou přístupné [zde](#). Některé z nich byly prezentovány na výzkumném sympoziu. Témata s vysokou výzkumnou relevancí jsou řešena v projektech zaměřených na inkluzi ve škole nebo ve společnosti, jednání s osobami se znevýhodněním, atd. Společenská relevance je propagována prostřednictvím webových stránek fakulty, sociálních sítí, vzdělávacích kurzů, akcí, bannerů a materiálů. Vzhledem k profilu fakulty není program Marie Skłodowska-Curie na naše poměry plně aplikovatelný. Fakulta láká na národní programy OPVVV - PostDoc.
- Pro výzkumné pracovníky ze zahraničí: vybrané předpisy a webové stránky byly přeloženy (uloženy na interním dokumentovém serveru); jsou k dispozici překladatelské nástroje a materiály vytvořené v rámci HR Award jsou většinou dvojjazyčné. Pro přilákání kvalitní pracovní síly a posílení značky zaměstnavatele PdF MU byla spuštěna nová kariérní webová stránka — [Kariéra a uplatnění](#).
- Pro lepší pochopení hodnocení zaměstnanců a jeho účelu a provázanosti s dalšími procesy byl vypracován dokument [Koncepte hodnocení](#). Elektronický systém hodnocení byl aktualizován, včetně stanovených kritérií. Vedoucí pracovníci byli podpořeni skrze vytvořenou příručku "[Adaptace na vedoucí pozici](#)", vzdělávací semináře (viz níže Školení a rozvoj).

Slabé stránky:

- Univerzita posílila oblast etických aspektů, ale zatím nevydala aktualizovaný etický kodex.
- Zaměstnanecký portál není plně dvojjazyčný, je třeba nahrát informace v angličtině a přeložit vnitřní předpisy.
- Je třeba posílit popularizaci výzkumných projektů nebo jiných odborných činností. V oblasti publikační činnosti je třeba zvážit individuální přístup, podporu výzkumu, vydávání metodických textů a učebnic a podporu rozvoje pedagogických kompetencí.
- Fakulta potřebuje realizovat dílčí cíle univerzitní strategie OS, pořádat semináře na vybraná témata.
- Zaměstnanci mají přístup k rozsáhlým zdrojům pro ošetření duševního vlastnictví, ale ne v e-learningové formě.

Poznámky

- Zásady v této oblasti jsou obecně splněny. Pokud jde o akademické svobody, etické aspekty a nediskriminaci, jsou všechny zakotveny ve Statutu MU, Statutu Pedagogické fakulty MU (PdF MU) a v Etickém kodexu. Etický kodex MU je v současné době ve fázi revize (předpokládané vydání červenec 2023).
- V rámci řešení rovnosti, genderu a inkluzivity provedla PdF MU [Audit rovných příležitostí](#), který vyústil v univerzitní [Plán genderové rovnosti MU na léta](#)

[2022-2024 \(GEP MU\)](#). Na úrovni fakulty byl genderové rovnosti věnován velký důraz; [proběhla řada osvětových aktivit](#), byla vytvořena pracovní skupina Agenti a agentky změny, vznikl [Průvodce genderově senzitivní komunikací na Pdf MU](#) a genderově citlivý jazyk je používán interně. Fakulta přijala institucionální řešení opatření proti formám genderově podmíněného násilí (sexuálního obtěžování se shrnutím v metodice [zde](#), vzdělávací semináře) a [proškolila kontaktní osoby](#) naší fakulty.

- Návrh textu nového etického kodexu MU připravila pracovní skupina složená z odborníků v roce 2021. Pracovní verze textu prošla na podzim 2021 první fází vnitřní oponentury. V únoru 2022 proběhlo připomínkové řízení v rámci obou etických komisí (Etická komise MU, Etická komise pro výzkum MU). Proběhlo širší připomínkové řízení. V prosinci 2022 byl etický kodex předložen akademickému senátu, který vznesl dotazy týkající se zakotvení v etickém kodexu, a bylo zahájeno další připomínkové řízení. Téma bude zařazeno na květnové zasedání senátu s předpokladem vydání nového Etického kodexu v červenci 2023. Mezitím MU provedla řadu aktivit k posílení vnímání pracovní etiky a jednání všech zaměstnanců v rámci osobní integrity, informovanosti a metodických opatření v této oblasti, včetně právních služeb. MU se aktivně zapojila do projektu Posílení prevence plagiátorství ve studentských pracích. Projektový tým vydal metodické materiály ve formě příručky pro akademické pracovníky a příručky pro studenty. Pro zaměstnance MU je připraven vzdělávací modul týkající se plagiátorství a neetických praktik v akademickém prostředí a praktická prezentace aplikace pro vyhledávání podobností v Informačním systému MU. MU se stala členem Evropské sítě pro akademickou integritu (<http://www.academicintegrity.eu/>).
- V rámci projektů H 2020 byla vypracována Strategie Open Access 2021-2022. Fakulta spolupracovala na univerzitní úrovni na rozvoji Open Access a etiky. Nově vydané univerzitní materiály byly představeny vedoucím pracovišť. Otevřený přístup je dále podporován aktivitami Ústřední knihovny a metodiky Open Science.

Nábor a výběr: (Akční plán 2020)**Weaknesses****Silné stránky**

Momentálně dodržujeme některá OTM-R pravidla náboru a výběru, která bude ovšem nutné posilnit. Částečně jsou zahrnuty v [Řádu výběrového řízení](https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/rad-vyberoveho-rizeni-mu) (<https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/rad-vyberoveho-rizeni-mu>).

Přestože jsme objevili oblasti pro zlepšení, výzkumníci považují nábor za otevřený a transparentní.

Fakulta je atraktivní pro uchazeče o zaměstnání. Časopis Týden v roce 2019 Pedagogickou fakultu MU označil za nejkvalitnější pedagogickou fakultu v České republice. Zřejmě i proto vede proces získávání kandidátů k reakci vhodných uchazečů o zaměstnání.

Volné pozice jsou vypisovány na webu MU [online](https://www.muni.cz/en/about-us/careers/vacancies/faculty-of-education) (<https://www.muni.cz/en/about-us/careers/vacancies/faculty-of-education>). Některé pozice jsou zveřejněny na zahraničním webu The unijobs (<https://www.timeshighereducation.com/unijobs/searchjobs/?Keywords=masaryk+university&radialtown=&LocationId=&RadialLocation=20&NearFacetsShown=true&CountryCode=>). Uchazeči mají k dispozici na webu základní [rady](https://www.muni.cz/en/about-us/careers/how-to-apply) (<https://www.muni.cz/en/about-us/careers/how-to-apply>) pro zpracování životopisu a motivačního dopisu. Všichni uchazeči o zaměstnání mají na webu snadno přístupný [Řád výběrového řízení](https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/rad-vyberoveho-rizeni-mu) (<https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/rad-vyberoveho-rizeni-mu>) v českém a anglickém jazyce. Doplnkově se využívá online metody výběrového řízení, a to setkání přes Skype. Transparentně vypisujeme výsledky výběrových řízení na webu MU (<https://www.muni.cz/en/about-us/official-notice-board/publishing-results-of-selection-procedures>). Všem kandidátům je pak doručeno vyznění o jejich výsledku výběrového řízení.

Výzkumníci se domnívají, že v době, kdy se hlásili na svoji pozici měli k dispozici všechny důležité informace.

Slabé stránky

Z dotazníku nám vyplývá, že nábor a výběr momentálně **není na úrovni zahraničních univerzit**.

Na fakultě **chybí OTM-R policy a související úpravy Řádu výběrového řízení**. Přestože některé požadavky kvalitního OTM-R procesu jsou v Řádu výběrového řízení uvedeny, nejde o všechny.

Zaměstnanci účastníci se výběrových řízení neprocházejí jednotným **školením zaměřeným na nábor a výběr**. Vedle toho nemají k dispozici žádnou samostatnou **příručku pro nábor a výběr**.

Přestože se na fakultě používají **vzory inzerátů, nezahrnují dostatečně všechny potřebné informace** pro kandidáty.

Kandidátům chybí pro lepší orientaci snadno dostupná **specifikace výzkumné profílace pracovišť**, aby mohli při prvním kontaktu s webem fakulty rozpoznat zaměření jednotlivých pracovišť.

Cizinci mají stížené postavení u pohovoru způsobené tím, že neznají české prostředí tak dobře, jako místní kandidáti. Nemají snadno k dispozici informace o životě v Brně a v České republice. **Pracovní inzeráty nejsou zveřejňovány na portále Euraxess**.

Výzkumníci si v souvislosti s nábořem stěžovali na **vysokou míru inbreedingu**.

Zkušenosti s mobilitou, zejména s virtuální mobilitou nejsou podle výzkumníků u pohovorů dostatečně zohledňovány.

Je poukazováno na to, že **nabízený plat není mnohdy v souladu s kvalitami uchazečů**.

Poznámky (max 500 slov)

Nábor a výběr: (Interim Assessment 2023)

Silné stránky

Během implementační fáze 2020-2022 jsme zlepšili několik nedostatků týkajících se náboru a výběru tak, aby odpovídaly standardu zahraničních univerzit. Zapracovali jsme principy OTM-R:

- Administrativní zátěž se průběžně snižuje díky digitalizaci hlavních procesů. S univerzitou jsme spolupracovali na úpravě interního elektronického náborového nástroje Jobs.MU (nové funkcionality), na aktualizaci [Řádu výběrového řízení MU](#). Jednotlivé body Řádu dále rozpracovává [Opatření děkana fakulty č. 7/2022 - Pravidla výběrového řízení na Pdf MU](#). Do těchto dokumentů jsou zapracovány principy OTM-R, Charta a Kodex a proces je transparentnější. Dokumenty jsou zveřejněny na webových stránkách fakulty ([ve významných dokumentech](#)).
- Pro objasnění náboru a výběru zaměstnanců byla vytvořena [praktická Příručka k procesu výběrového řízení na Pedagogické fakultě MU](#), je doplněna infografikou a [přílohami](#) (např. začlenění principů Charty a Kodexu 16-20, položení otázek týkajících se genderové dimenze atd.). Tato příručka podporuje vedoucí pracovišť při výběrovém řízení a slouží také jako školicí materiál pro výběrovou komisi. Každý člen a členka výběrové komise absolvuje e-learning zahrnující nábor, seznámí se s obsahem výše uvedených dokumentů (před svou první účastí v komisi; od 1/2023 v souladu s předpisy MU).
Byly aktualizovány vzory inzerátů na pracovní pozice, které obsahují informace v souladu s doporučeními OTM-R toolkit. Pro zmírnění vysoké míry akademického inbreedingu byla zavedena výběrová kritéria, která byla začleněna do inzerátu pracovních pozic. Pro lepší hodnocení uchazečů byla vytvořena šablona hodnotící matice — příloha č. 2. Byly také vytvořeny kompetenční modely pro pozice na Pdf MU — příloha č. 8.
- Víze jednotlivých oddělení je zveřejněna na [jejich webových stránkách](#) a v pracovních inzerátech.
- Pokud je to možné, zohledňujeme také požadavek na genderově vyvážené složení výběrové komise (s ohledem na zachování odbornosti komise). Genderová vyváženost je zohledněna ve složení vedení fakulty i ve složení dalších orgánů a skupin.
- Pro vedoucí pracovišť a členy personálního oddělení proběhly v rámci aktivity 5 akčního plánu vzdělávací semináře v oblasti náboru a výběru zaměstnanců. Vedoucí pracovišť byli o změnách v oblasti náboru a výběru informováni interními kanály.
- S cílem přilákat kvalitní pracovní sílu a posílit značku zaměstnavatele Pdf MU byla spuštěna [nová kariérní stránka](#); obsahuje například informace o volných pracovních místech, náborovém procesu, sekci nejčastějších dotazů a přehled benefitů. Zahraniční uchazeči mohou lépe pochopit české a fakultní prostředí díky podstránce Život v ČR a v Brně, případná podpora ze strany fakultní [International Staff Office](#).

Slabé stránky:

- Proces náboru a výběru není v souladu s novým Řádem výběrového řízení MU z důvodu zpoždění jeho vydání (1.1.2023). Zavedení náboru a výběru v souladu s požadavky OTM-R se prodlužuje do Q2/2024.
- Inzeráty s nabídkami pracovních pozic zatím nejsou zveřejňovány na portálu Euraxess.
- Ukazatele pro nastavení systému kontroly kvality procesu náboru a výběru byly stanoveny, ale budou pravidelně shromažďovány od 12/2023.

Poznámky

- Univerzita provedla v roce 2021 důkladnou revizi předchozího řádu výběrového řízení s ohledem na principy OTMR. Dvě pracovní skupiny složené ze zástupců fakult a dalších součástí univerzity pracovaly více než dva roky na přípravě jeho nového znění, které bylo následně v první polovině roku 2022 projednáno na úrovni univerzity a fakult tak, aby nové postupy byly plně v souladu se zásadami otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného přijímání zaměstnanců (OTMR).
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zaregistrovalo podle § 36 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) Řád výběrového řízení Masarykovy univerzity pod čj. MSMT-23561/2022-4 ke dni podpisu registrace. (29.8.2022) s účinností od

1.1.2023.

Pracovní podmínky: (Akční plán 2020)**Silné stránky**

Výzkumní zaměstnanci se cítí být uznáváni jako členové profesní skupiny výzkumníků.

Na fakultě máme dobré materiální podmínky pro výzkum. Máme dvě pracoviště, které se specializují na výzkum. Jde o [Institut výzkumu školního vzdělávání](https://ivsv.ped.muni.cz/en) (<https://ivsv.ped.muni.cz/en>) a Institut výzkumu inkluzivního vzdělávání (<https://katedry.ped.muni.cz/iviv/en/english>). Výzkumníci jsou spokojeni s přístupem vedení fakulty a přístrojovým vybavením k výzkumu. Prostředí fakulty je podle nich stimulační pro dosažení vědeckého výkonu.

Fakulta tvoří prostředí pro přirozený networking. Výzkumníci jsou všeobecně ochotni své znalosti sdílet s kolegy. Překážkou pro ještě větší sdílení je čas výzkumníků.

Výzkumníci vnímají mobilitu jako nedílnou součást jejich kariérního rozvoje.

Co se týče pracovních podmínek, výzkumníci si chválí sladění jejich osobního a pracovního života. Pozitivně vnímají i možnost dětského centra Pidimuňátka.

Výzkumníci si pochvalují podporu z ekonomického, personálního, projektového a IT oddělení.

Výuka je považována za nedílnou část práce. Pedagogický výkon je brán v úvahu při hodnocení zaměstnanců.

Podle naprosté většiny zaměstnanců mají ženy a muži rovné podmínky. Zároveň jsme si ale vědomi nerozšířené povědomí o genderové rovnosti a nutnosti nastavovat proaktivní řešení k ošetření genderových nerovností skrz fakultou.

Slabé stránky

Zahraníční zaměstnanci mají ztíženou situaci tím, že většina dokumentů a informací je k dispozici jenom v češtině. **Směrnice a další důležité informace pro zahraniční zaměstnance nejsou přeloženy do angličtiny.** To platí i pro informace poskytované ve fázi adaptace zaměstnance na nové pracovní místo.

Na fakultě jsme zaznamenali **nízkou obeznámost s tématem genderové rovnosti.**

Výzkumníci narážejí na **pracovní vytížení související s výukou či administrativou.** Vedoucí zaměstnanci neprocházejí školením v oblasti leadership a management, které by jim mohlo pomoci v efektivním vedení zaměstnanců.

V oblasti projektové práce cítí **výzkumníci potřebu větší míry informací nejen k jednotlivým typům projektů, ale i ke všem fázím práce na projektu (příprava, realizace, vyhodnocení).**

Výzkumníci nejsou dostatečně obeznámeni s nástroji podpory a předpisy v oblasti vědy a výzkumu. Z Gap analýzy nám vyplynula **nedostatečná komunikace** těchto nástrojů pro výzkumnou práci a pracovních podmínek.

Začínající výzkumníci se orientují ve fakultních předpisech a informacích ještě méně.

Chybí sjednocená platforma zastřešující informace pro začínající výzkumníky.

Výzkumníci vnímají **systém hodnocení jako separovaný a nesrozumitelný proces.**

Na univerzitě nemáme k dispozici **Kariérní řád a Talent management policy.**

Poznámky (max 500 slov)

Pracovní podmínky: (Interim Assessment 2023)

Silné stránky

Posílení několika zjištěných nedostatků je již popsáno v části o **etických a profesních aspektech**. Během implementační fáze 2020-2022 jsme zlepšili několik slabých stránek týkajících se pracovních podmínek:

- Fakulta kladla velký důraz na genderovou rovnost a inkluzivitu, provedla [Audit rovných příležitostí](#), který vyústil ve vytvoření [Plánu genderové rovnosti MU](#), zřídila pracovní skupinu a vytvořila [Průvodce genderově senzitivní komunikací na PdF MU](#) (inkluzivní jazyk se používá interně). Uskutečnily se i [další aktivity](#). Fakulta přijala institucionální řešení opatření proti formám genderově podmíněného násilí ([zde](#)).
- Za účelem propagace a zpřístupnění informací byl zaveden nový nástupní proces, včetně fáze před nástupem, byly vytvořeny interní [webové stránky Nově zaměstnaní](#). Byl zaveden soubor [materiálů](#) (např. [příručky](#), [kontrolní seznam](#), [adaptační plán](#), orientační balíček atd.). Bylo zavedeno přidělování mentorů při nástupu, realizace vstupního pohovoru s vedoucí/m pracovišť nebo "orientační kolečko" na každém oddělení / s jednotlivými prodělkami. Podpora byla poskytována nejen novým zaměstnancům, ale i jejich vedoucím oddělení (př. [příručka](#)).
- Pro začínající vědecké pracovníky byla vytvořena jednotná platforma [\(Post\)Doktorské Školy](#) a uspořádána řada aktivit (např. metodické workshopy, kurz akademického psaní v angličtině, Den doktorandů, doktorandské konference, neformální setkání atd.). [Koncepte podpory začínajících výzkumníků a výzkumníc](#) navazuje na hlavní termíny, mentorskou podporu a podporu dostupnou pro výzkumné pracovníky ze zahraničí. Výzkumným pracovníkům a týmu HR Award byly financovány zahraniční cesty na instituce certifikované HR Award, doktorské školy a konference.
- Pro lepší pochopení hodnocení zaměstnanců a jeho účelu, provázanosti s dalšími procesy byl vypracován dokument [Koncepte hodnocení](#) zahrnující vnitřní předpisy, oblast odměňování (informace o pevných a pohyblivých složkách mzdy), popis procesu hodnocení se shrnutím možných oblastí (pomáhá sdělit očekávání, odráží kvalitativní ukazatele), zdroje pro vzdělávání a uvádí možnosti kariérního rozvoje. Elektronický systém hodnocení byl aktualizován, včetně stanovených kritérií. Hodnocení bylo propagováno interně (např. [zde](#)).

Slabé stránky:

- Školení o genderové dimenzi, její popularizace a šíření by měly pokračovat.
- Důraz byl kladen na hodnocení a jejich kvalitativní ukazatele; důraz by se měl přesunout na kvalitu výuky a pedagogického výkonu.
- Problematické se jeví sestavování rozvrhů; systém vyžaduje aktualizaci a osoby odpovědné za sestavování rozvrhů je třeba proškolit, aby bylo zajištěno spravedlivé a řádné rozdělení učeben.
- Byla zjištěna mezera v dostupných elektronických nástrojích a správě licencí (nedostatečné informace).
- Opakujícím se problémem se zdá být nedostačující nastavení komunikační strategie (interně/externě, prostřednictvím více systémů), kdy se informace často nedostanou k cílové skupině.
- Informace o mobilitách jsou k dispozici na univerzitě, ale neexistuje žádné sdružení nabídek fakulty. Neakademickým pracovníkům je třeba poskytnout cílené informace. Spojitost s vyšší administrativou.
- (Post)doktorská škola by mohla diferencovat a individualizovat aktivity, podporovat supervizory, zapojit se do síťování a výzkumných projektů, internacionalizovat a zlepšit metodickou přípravu.
- Nástupní proces na PdF by měl být digitalizován.
- Systém kariérového poradenství na univerzitě zatím není zaveden, téma bude řešeno v rámci centralizovaného rozvojového projektu MUNI poradenství (v roce 2023).
- Nový kariérní řád MU zatím nebyl vydán (očekává se v roce 2024).

Poznámky:

- Plán genderové rovnosti byl schválen vedením univerzity v prosinci 2021. Opatření v oblastech Plánu genderové rovnosti jsou navržena na základě výsledků a doporučení genderových auditů provedených na součástech MU v období 3-7/2021, které se týkaly následujících oblastí: transformace organizační kultury; kombinace práce a rodičovství; nábor a výběr zaměstnanců; kariérní postup, rovné příležitosti žen a mužů ve vedoucích pozicích; opatření proti sexuálnímu obtěžování a jiným formám násilí; zahrnutí genderové dimenze do výzkumu a inovací; studium a studentská populace; sběr a monitorování genderově diferencovaných dat; přidělování lidských a finančních zdrojů na řešení otázek rovnosti žen a mužů. Zjištění prezentovaná v závěrečných zprávách genderových auditů v jednotlivých tematických oblastech jsou podložena obsahovou analýzou dokumentů, statistickou analýzou dat, výsledky dotazníkových šetření, skupinovými diskusemi s vybranými skupinami osob a individuálními a skupinovými rozhovory. Výsledky jednotlivých genderových auditů jsou podkladem pro tento Plán genderové rovnosti MU (dále jen GEP MU).
Na úrovni vedení MU byl jmenován koordinátor pro genderovou rovnost. Ten bude při realizaci aktivit GEP MU spolupracovat s ostatními prorektory a zejména se součástmi MU a zástupci příslušných útvarů z rektorátu MU.
MU připravila příručku pro rodiče, která přináší ucelené informace o tom, co zaměstnanci MU jako rodiče čeká.
- V letech 2021-2022 provedla MU a její fakulty důkladnou analýzu kritérií hodnocení s cílem modernizovat a aktualizovat individuální hodnocení akademických, vědeckých i neakademických pracovníků, včetně jejich harmonizace s ostatními typy hodnocení na univerzitě. Do konce srpna 2022 byla dokončena aktualizace ukazatelů a jejich přednastavení v aplikaci EVAK ve spolupráci s IS MUNI. V souladu s tím byla provedena aktualizace manuálů aplikace EVAK v českém i anglickém jazyce a v IS MUNI byla vytvořena nápověda v českém i anglickém jazyce tak, aby byla zjednodušena práce s aplikací pro zaměstnance MU.

Vzdělávání a rozvoj: (Akční plán 2020)**Silné stránky**

Gap analýza nám odhalila spokojenost výzkumníků s podporou v soustavném vzdělávání. Zaměstnanci fakulty se mohou účastnit zaměstnaneckých kurzů pořádaných centrem celoživotního vzdělávání. Dále jsou podporováni v účasti na konferencích. V době pandemie Covid-19 dostali zaměstnanci možnost přístupu na vzdělávací platformu Coursera, kterou řada výzkumníků využila.

Fakulta čerstvě nakoupila licence pro přístup do vzdělávacího portálu Seduo pro zkvalitnění podpory neakademických zaměstnanců. Bude sledována zpětná vazba zaměstnanců.

Výzkumníci se cítí být dobře odborně připraveni na výuku. Mimo fakultu mají možnost navštěvovat kurzy pořádané Centrem pro rozvoj pedagogických dovedností.

(<https://cerpek.muni.cz/en>)

Kromě toho mají možnost absolvovat některý z jazykových seminářů pořádaných v rámci Centra jazykového vzdělávání. (<https://www.cjv.muni.cz/en/mu-staff/jazykove-kurzy>)

Velkou předností fakulty je systém interních kurzů pro zaměstnance, které se zaměřují zejména na jazykové dovednosti, osobní rozvoj a digitální dovednosti. Na realizaci těchto kurzů se podílejí zejména interní školitelé.

Zaměstnanci mají k dispozici elektronický portal na podporu e-learningu ve výuce. (<https://is.muni.cz/elportal/katalog/>)

Studenti doktorského studia mají dobré materiální podmínky pro zahájení výzkumné kariéry. Jejich školitelé jsou považováni za odborníky. Začínající výzkumníci si velmi pochvalují přístup zkušenějších kolegů, kteří jsou s nimi ochotni sdílet své znalosti a dovednosti.

Slabé stránky

Jednou z největších slabin v této oblasti je **nižší informovanost začínajících výzkumných zaměstnanců** ohledně **možností podpory vzdělávání** a k výzkumu. Začínajícím výzkumníkům chybí možnost ucelené podpory vzdělávání zaměřeného na publikování. Mezi začínající výzkumníky jsou nedostatečně proaktivně šířeny informace k možnostem sebevzdělávání. Zároveň se nám v Gap analýze objevila i potřeba doktorandů bohatší nabídky prezenčních kurzů anglického jazyka.

Začínajícím výzkumníkům **chybí platforma usnadňující networking s dalšími výzkumníky** mimo jejich pracoviště.

Z Gap Analýzy vyplynula potřeba **vymezení pozice začínajících výzkumníků**. Zjistili jsme, že jeden z nedostatků je nedostatečný **mentoring začínajících výzkumníků**.

Narazili jsme i na **nekonzistentnost přístupů školitelů k doktorandům**.

Na univerzitě **nemáme kariérní řád**. Pro výzkumníky je pak méně srozumitelné, jak postupovat ve své kariéře.

Zaměstnanci **nemají k dispozici kariérní poradenství**. Mají pak ztíženou situaci při rozhodování o svých kariérních plánech.

Výzkumníci mají široké možnosti vzdělávacích kurzů a workshopů na univerzitě. Možnosti **vzdělávání však nejsou dostatečně výzkumníkům komunikovány a systematicky nastaveny**.

Poznámky (max 500 slov)

Vzdělávání a rozvoj: (Interim Assessment 2023)

Silné stránky

V průběhu implementační fáze 2020-2022 jsme uspořádali několik praktických seminářů (online, případně prezenčně v prostorách fakulty) pro vedoucí akademických pracovišť, vybraná oddělení či zaměstnance (v délce zpravidla 8 hodin), zaměstnanci mohli absolvovat až 3 kurzy s cílem posílit své manažerské dovednosti dle individuálních potřeb a časových možností. Vzhledem k projektu HR4MUII byla některá školení sloučena pro zástupce fakult.

- **Školení na posílení leadershipu a manažerských dovedností (5a)**
 - Hodnocení zaměstnanců, říjen 2021: systém, typy, metody, kritéria/opatření, jeho propojení s dalšími procesy.
 - Manažerské dovednosti, duben 2022: efektivní vedení rozhovorů a jeho průběh.
 - Efektivní vedení týmu, únor 2022: jak vést, dosahovat výsledků, rozvíjet, motivovat ostatní a zároveň kultivovat styl řízení.
- **Školení projektového řízení (5b)** pro pracovníky kanceláře projektové podpory: jednotlivé fáze projektu, základní nástroje a techniky, problematika začlenění projektu do prostředí jeho realizace a marketing projektu pro jeho přijetí (samostudium).
- **Školení na posílení dovedností v oblasti náboru a výběru (5d)**
 - Pro neakademické pracovníky v květnu 2021: fáze/proces, modely, metody, výběr s kritérii, zásady, časté chyby, stereotypy.
 - Pro akademiky v říjnu 2021: hodnocení uchazečů, metodika, stanovení kritérií a požadavků, jejich váhy, nábor.
- **Školení pro zvýšení povědomí o genderové rovnosti (5e)** pro skupinu Agentů a agentek změny, personální oddělení, tajemnici v listopadu 2021; klíčové pojmy, legislativní, institucionální zajištění rovných příležitostí v ČR/EU, důležitost tohoto tématu a jak ho komunikovat na příkladech.
- **Školení zaměřené na Public relations (5f)**, květen 2021: komunikační procesy a využití platforem, webových prostředí, sociálních sítí, cílené komunikační strategie, kanály.
- **Školení zaměřené na posilování měkkých dovedností vedoucích (5g):**
 - Time management, říjen 2021: metody a nástroje, jeho organizace, příčiny neefektivního řízení času, zvládnání překážek.
 - Prezentační dovednosti, březen a duben 2022: úspěšná prezentace oblasti, asertivita atd.
 - Efektivní komunikace, březen a duben 2022: její zásady, techniky, typologie osobností, modelové situace, předcházení nedorozuměním.
- **Školení VŠ legislativy (5h)**, leden 2021: postavení vysoké školy, její vztah ke státním orgánům/veřejnosti. Vztah univerzita vs. fakulta, role a působnost akademického senátu, vliv akreditace na kvalitu atd.
- **Školení řízení lidských zdrojů (5i):**
 - Motivace, únor a březen 2022: motivace v rámci řízení výkonu, hodnocení ve vztahu k dalším personálním procesům, odměňování, tvorba kariérního řádu, hodnocení zaměstnanců.
 - Efektivní komunikace, březen 2022: její princip, efektivní dialog, role otázek atd.
- **Školení strategický management (5j):**
 - Personální strategie, červenec 2021: tvorba strategie, činnosti v oblasti řízení lidských zdrojů, začlenění nových/stávajících zaměstnanců do organizační struktury, orientace v interkulturním prostředí.
 - Adaptace, květen 2021: role a odpovědnosti, fáze, milníky, činnosti, chyby, kterých se vyvarovat, špatný program vs. dobře nastavený proces.

Na podporu začínajících výzkumných pracovníků v rámci (Post)Doktorandské školy byl uspořádán jednoletý (2020-2021) kurz publikačních dovedností (5c) se zaměřením na psaní vědeckých textů v angličtině.

Slabé stránky:

- Centrum pro rozvoj kompetencí bylo zřízeno jako jednotné vzdělávací a rozvojové centrum pro systematické a efektivní zajišťování vzdělávání. Centrum se nezaměřovalo na propagaci, upřesňování nabídky školení, spolupráci s koordinátory školení fakult.
- Nabídka a obsah kurzů pro zaměstnance fakulty by mohly být revidovány.

Poznámky:

- V březnu 2022 byla realizována transformace dosavadního Centra rozvoje pedagogických kompetencí MU na nové Centrum rozvoje kompetencí (CERPEK). Tím došlo k rozšíření vzdělávacího portfolia, pokud jde o formu a obsah dosud poskytovaných kurzů podle fungující a přenositelné zahraniční praxe a v návaznosti na potřeby jednotlivých cílových skupin.

Změnily se některé z krátkodobých a střednědobých priorit? (max 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Při plnění akčního plánu jsme se řídili stanoveným harmonogramem, jehož průběh byl zaznamenán v [Ganttově grafu](#). Harmonogram některých činností byl posunut; jednalo se o témata, kde byla nutná rozsáhlejší diskuse, v některých případech byly materiály dodány/vydány se zpožděním z rektorátu MU.

Kromě některých aktivit z univerzitní úrovně se podařilo dokončit většinu stanovených akcí díky vysokému nasazení zúčastněných stran. Hlavními tématy byly **transparentní nábor zaměstnanců, realizace adaptačního procesu (se zaměřením na zaměstnance a vedoucí pracovišť), zvýšení povědomí o významu hodnocení zaměstnanců a jeho provázanost s dalšími procesy, zlepšení komunikace a přístupu k dostupným zdrojům, nástrojům a odkazům, povědomí o rovnosti žen a mužů, podpora začínajících výzkumníků a jejich vedoucích v rámci (Post)Doktorské školy a internacionalizace**. Provádění OTM-R bylo prodlouženo do Q2/2024. (Veškeré materiály byly připraveny do Q4/2022.)

Rovnost žen a mužů se stala větším tématem, než se očekávalo. Fakulta počítala s určitou součinností při tvorbě univerzitního [Plánu genderové rovnosti \(GEP MU\)](#), ale netušili jsme, že na fakultní úrovni budeme muset v krátkém období (4-7/2021) provést tak komplexní [Audit rovných příležitostí](#). Výstupy auditu byly využity jako vodítko pro zlepšení prostředí fakulty (a promítnuty do tvorby GEP MU). Dalším hlavním tématem bylo [institucionální řešení opatření proti formám genderově podmíněného násilí](#) (vč. metodiky, školení a proškolených kontaktních osob). Důležitost tohoto tématu souvisela i s případem, který se stal na jiné fakultě. Vydáním GEP MU bylo také splněno jedno z kritérií způsobilosti v rámci procesu podávání Žádostí do programu Horizont Evropa 2020 (a díky jeho závaznosti byla tomuto tématu věnována větší pozornost a důležitost).

Změnily se nějaké okolnosti, za kterých vaše organizace působí, a měly tak vliv na vaši personální strategii? (max 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

V důsledku pandemie COVID-19 se zaměstnanci i samotná organizace potýkali s nepředvídanými výzvami (např. změna organizačních priorit, převod výuky do digitální podoby, technická náročnost zvládnutí různých systémů, nové přístupy k ochraně zdraví, větší dopad na duševní zdraví, náročnost sladění práce se soukromým životem atd.), které znamenaly větší pracovní zátěž. V důsledku těchto omezení se někteří jedinci nemohli zapojit do zamýšlených aktivit (např. se nemohli účastnit více vzdělávacích seminářů nebo byly semináře převedeny na online platformu).

Harmonogram některých aktivit byl posunut; jednalo se o témata, kde byla nutná rozsáhlejší diskuse, v některých případech byly materiály dodány/vydány se zpožděním ze strany rektorátu MU.

Probíhají nějaká strategická rozhodnutí, která mohou ovlivnit akční plán? (max 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Mandát nově zvolené děkanky Pedagogické fakulty MU začal 1.1.2023 a potrvá do roku 2027. Přestože vedení bude zohledňovat [Strategický záměr Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity na léta 2021-2028](#), jeho bezprostřední priority a zacílení se mohou mírně přesunout či změnit. Při přípravě tohoto revidovaného akčního plánu jsme zapojili nové vedení. Z tohoto důvodu očekáváme hladký přechod.

Na úrovni univerzity probíhá možná volba nového vedení - rektora (2023). I to může mít vliv na některé změny, obecně se vedení řídí Strategickým plánem Masarykovy univerzity.

Projekt MU HR4MUII skončil k 12/2022. Fakulta přijala strategické rozhodnutí o začlenění role HR Award Manager do vnitřních struktur (do agend pověřených proděkanů a neakademických pracovišť) s ohledem na udržitelnost projektu. Role HR Award Specialisty tak bude spíše administrativní a koordinační, expertní na proces HR Award.

V Poslanecké sněmovně (dolní komora parlamentu) se projednává novela zákona o vysokých školách, která bude mít klíčový dopad na systém vzdělávání (Q2/2023).

3. Akce

Nahlédněte do seznamu všech akcí, které jste předložili v rámci své strategie lidských zdrojů. Doplněte prosím do přehledu aktuální stav těchto opatření a také stav ukazatelů. Pokud byla některá opatření změněna nebo vynechána, uveďte ke každému opatření komentář. Můžete také vybrat nové cíle.

Poznámka: Vyberte jeden nebo více principů z analýzy GAP s jejich hodnocením implementace: Nový, Probíhá, Dokončený, Prodloužený

Možnosti aktuálního stavu: NOVÝ / V PŘÍPRAVĚ / DOKONČENÝ / PRODLOUŽENÝ

Revidovaný Akční Plán 2020 pro Interim Assessment 2023

Navrhované akce	Principy GAP	Časový plán (čtvrtletí/semestr daného roku)	Odpovědná jednotka	Ukazatel(e) / cíl(e)	Aktuální stav 2023	Poznámky
Posilování výběrového řízení (1)					EXTENDED	Všechny materiály byly připraveny do 4. čtvrtletí 2022. Realizace OTM-R byla prodloužena do 2. čtvrtletí 2024 z důvodu zpoždění vydání Řádu výběrového řízení MU (účinnost od 1. ledna 2023).

<p><u>Posilování výběrového řízení o požadavky OTM-R (1a)</u></p> <p>* Vytvoření příručky pro nábor a výběr pro vedoucí pracovníky</p> <p>* Úprava vzoru inzerátu</p> <p>* Úprava zápisu výběrového řízení pro zvýšení transparentnosti</p> <p>* Zohlednění situace uchazeče ze zahraničí</p> <p>* Oficiální implementace principů 16-20 Charty a Kodexu v příručce</p> <p>* Tematizace vnímání genderové oblasti kandidátů</p> <p>* Umístění inzerátů na Euraxess</p> <p>PRODLOUŽENÁ AKCE</p>	<p>12, 13, 14, ,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</p>	<p>Q 03/2021</p> <p><i>Q2/2024 Nový termín</i></p>	<p>*HR Award Team</p> <p>*Personální oddělení</p> <p>*tajemnice</p>	<p>[# vedoucích výzkumných zaměstnanců seznámených s novými pravidly výběrových řízení v souladu s příručkou]</p> <p>[implementace upravených inzerátů a upraveného zápisu pro výběrové řízení]</p> <p>[výběrová řízení probíhají v souladu s nově vytvořenými pravidly na PdF MU]</p> <p>[vytvoření sekce webu FAQ zejména zahraničních kandidátů k proceduře výběrového řízení v angličtině] [principy Charty a Kodexu 16-20 jsou implementovány v příručce pro nábor a výběr]</p> <p>[otázka vnímání oblasti genderu na pracovišti je součástí pohovorů]</p> <p>[# pracovních inzerátů umístěných na Euraxess] <i>Nový termín</i></p>	<p>EXTENDED</p>	<ol style="list-style-type: none"> 31 vedoucích pracovišť bylo informováno o nových pravidlech náboru a výběru prostřednictvím porady vedoucích, webu, příručky, kolegium děkana atd. Byla vytvořena praktická Příručka k procesu výběrového řízení na Pedagogické fakultě MU, která je doplněna infografikou a 8 přílohami (například začlenění principů Charty a Kodexu 16-20, položení otázek týkajících se genderové dimenze atd.). Příručka podporuje vedoucí pracovišť při výběrovém řízení a slouží také jako školicí materiál pro výběrovou komisi. Příloha 1 vzory inzerátů na pracovní pozice byla aktualizována v souladu s doporučeními OTM-R toolkit, byla vytvořena šablona hodnotící matice — příloha 2 (odrážá kritéria výběru a kompetenční modely pro pozice na PdF MU — příloha 8.). Proces náboru a výběru je navržen v souladu s novými pravidly, ale dosud nebyl plně zaveden. Byla spuštěna nová kariérní stránka; obsahuje například informace o volných pracovních místech, náborovém procesu, sekci nejčastějších dotazů a přehled benefitů. Zahraniční uchazeči mohou lépe pochopit české a fakultní prostředí díky podstránce Život v ČR, Život v Brně, případně využít podpory fakultní International Staff Office. Každý člen a členka výběrové komise absolvuje e-learning zahrnující nábor, seznámí se s obsahem výše uvedených dokumentů (před svou první účastí v komisi; od ledna 2023 v souladu s předpisy MU absolvovalo e-learning 10 osob). # zveřejněných inzerátů ne Euraxess <p><i>Q2/2024 Nový termín</i></p>
---	--	--	---	--	------------------------	--

<p><u>Spolupráce na univerzitní OTM-R policy</u></p> <p>Na úpravách budeme spolupracovat s univerzitní úrovní MU. Následně pak budeme document implementovat na fakultě.</p>	12, 13, 14	Q 3/2021	<p>* HR Award pracovní skupina * Personální oddělení Pdf MU</p>	[% vedoucích zaměstnanců seznámených s OTM-R policy]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 100 % vedoucích pracovišť bylo seznámeno s politikou OTM-R, která byla zapracována do aktualizovaného Řádu výběrového řízení MU. MU provedla v roce 2021 důkladnou revizi předchozího řádu výběrových řízení s ohledem na zásady OTMR. Dvě pracovní skupiny složené ze zástupců fakult a dalších součástí univerzity pracovaly více než dva roky, aby vypracovaly nový Řád, který byl následně v první polovině roku 2022 projednán na úrovni univerzity a fakult/součástí tak, aby nové postupy byly plně v souladu s principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného přijímání zaměstnanců (OTMR).
<p><u>Spolupráce na úpravách univerzitního Řádu výběrového řízení – podle OTM-R (1c).</u></p> <p>Na úpravách budem spolupracovat s univerzitní úrovní MU. Následně pak budeme document implementovat na fakultě.</p>	12, 13, 14	Q 2/2022	<p>* HR Award pracovní skupina * Personální oddělení Pdf MU</p>	[% vedoucích zaměstnanců seznámených s upraveným Řádem výběrového řízení]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 100 % vedoucích pracovišť bylo seznámeno s aktualizovaným Řádem výběrových řízení MU (účinnost od 1. ledna 2023). Jednotlivé body Řádu dále rozpracovává Opatření děkana fakulty č. 7/2022 – Pravidla výběrového řízení na Pdf MU. Do těchto dokumentů jsou zapracovány principy OTM-R, Charta a Kodex a proces je transparentnější. Dokumenty jsou zveřejněny na webových stránkách fakulty (ve významných dokumentech).
(Post)doktorandská škola (2)					COMPLETED	

<p><u>Propagace</u> <u>(Post)doktoranské</u> <u>školy a zapojení</u> <u>začínajících</u> <u>výzkumníků (2a)</u> * Vytváření webu (post)doktoranské školy a dalších materiálů * Rámcové vymezení témat dizertačních prací dle profilace pracovišť * Komplexnější prezentace Ph.D. studia (prezentace na webu i mimo web) * Podpora realizace oborových a nadoborových setkání Ph.D. studentů a postdoktorandů a posílení sdílení</p>	<p>1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 23, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39</p>	<p>Q 02/2021</p>	<p><i>*HR Award Team</i> <i>*proděkan pro výzkum a akademické záležitosti</i> <i>*Úsek marketingu a vnějších vztahů</i></p>	<p>[vytvořený web (Post)doktoranské školy] [# tištěných a online informačních materiálů vytvořených v rámci (Post)doktoranské školy] [# rámcově vymezených výzkumných témat pro účely dizertačních prací ve vazbě na výzkumná témata pracovišť] [# zhlédnutí webových stránky PdF MU pro uchazeče o Ph.D. studium] [# neformálních setkání (post)doktorandů pro posílení sdílení a networkingu]</p>	<p>COMPLETED</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Webové stránky (Post)doktoranské školy v češtině a angličtině byly vytvořeny a zveřejněny v informačních materiálech doktorského studia na PdF MU. (Post)doktoranská škola je platformou pro podporu začínajících výzkumníků a výzkumnic. 2. 30 informačních materiálů bylo vytištěno a zveřejněno online v rámci (Post)doktoranské školy (např. workshop 1, workshop 2, workshop 3, informační materiály doktorského studia na PdE, přednáška 1, přednáška 2, ...). Doktorské studium bylo prezentováno na webových stránkách pro uchazeče o doktorské studium, na akci PhD Den a na prezentacích v rámci zahraničních výjezdů. 3. 72 obecně definovaných témat dizertačních prací bylo zveřejněno na webových stránkách pro uchazeče o doktorské studium a vyhlášeno na akci PhD Den pro uchazeče o doktorské studium a stávající doktorandy. 4. Bylo zaznamenáno 1829 zobrazení webových stránek pro uchazeče o doktorské studium. 5. Pro doktorandy fakulty byla organizována formální (workshopy) i neformální setkání za účelem výměny a sdílení zkušeností - např. celofakultní doktoranská konference.
---	--	------------------	---	---	-------------------------	---

<p><u>Podpora vznikajících (Post)doktorandské školy (2b)</u> * Sestavení a realizace kurzu Publikačních dovedností * Podpora diskuze o sebe prezentaci a sebevzdělávání * Posílení dovedností v anglickém jazyce pro Ph.D. studenty * Rozvíjení systému mentoringu pro doktorandy a čerstvé postdoktorandy - Členové HR Award týmu se budou setkávat se zástupci jiných univerzit, kde dobře funguje concept (Post)doktorandské školy * Oslovování školitelů k účasti na workshopu pro školitele * Seznámení Ph.D. studentů a začínajících výzkumníků s novými pojmy (zejména z oblasti etiky) a infrastrukturou výzkumu na PdF MU</p> <p>Podpora: Člen HR Award týmu vyjede do zahraničí na konzultaci s univerzitou, která má fungující Postdoktorandskou školu.</p>	3, 8, 28, 31, 32, 36, 40	Q 02/2022	*HR Award Team *proděkan pro výzkum a akademické záležitosti	[# začínajících výzkumníků zapojených do kurzu Publikačních dovedností] [# akcí zaměřených na téma branding a sebevzdělávání výzkumníků] [# Ph.D. studentů zapsaných do nově zpřístupněných otevřených kurzů angličtiny] [vznik koncepce mentoringového systému] [# školitelů účastnících se workshopu pro školitele] [# workshopů zaměřených na objasnění problematiky výzkumných postupů a jejich etiky] [# zahraničních návštěv, (případně online konzultací) pro sdílení dobré praxe podpory (Post)doktorandské školy]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jednoletý kurz (2020-2021) publikačních dovedností se zaměřením na psaní vědeckých textů v angličtině absolvovalo 10 začínajících výzkumníků a výzkumnic. 2. Byly podpořeny diskuse o sebe prezentaci a sebevzdělávání a uspořádány 2 semináře – workshop 1, workshop 2. 3. Stávající kurz akademické angličtiny byl zpřístupněn všem studentům doktorského studia na fakultě. V roce 2019 si tento kurz zapsalo 12 doktorandů, v roce 2020 23, v roce 2021 5. 4. Koncepce systému mentoringu pro doktorandy a postdoktorandy byla vypracována a vyhlášena jako součást Koncepce podpory začínajících výzkumníků a výzkumnic. 5. Školitelé byli vyzváni k účasti na seminářích pořádaných RMU (zapojilo se 9 osob). 6. Byly uskutečněny 3 služební cesty do zahraničí (nebo online sezení) s odborníky na (post)doktoranské studium. Hlavní náplní stáží v těchto institucích bylo stínování, sdílení zkušeností, získávání dobré praxe a navazování kontaktů.
--	--------------------------	-----------	---	--	-----------	--

<p><u>Návrh a pilotáž koncepce podpory odborného vedení mladých výzkumníků (plán kariérního rozvoje, publikační portfolio apod.) a stanovení pravidel jmenování post-doktorandských pozic (2c)</u></p>	21	Q 3/2022	<p><i>*HR Award Team</i> <i>*proděkan pro výzkum a akademické záležitosti</i> <i>*referentka pro výzkum a vývoj</i></p>	<p>[Interní metodický materiál vymezující postavení začínajících výzkumníků] [Pravidla pro jmenování post-doktorandských pozic]</p>	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Byla provedena analýza dovedností a výsledků rozhodujících pro další profesní rozvoj a kariérní růst a analýza dostupných podpůrných nástrojů. Na základě těchto výsledků byl vypracován a na úrovni fakulty vyhlášen interní dokument definující postavení začínajících výzkumných pracovníků s názvem Koncepce podpory začínajících výzkumníků a výzkumnic. Koncepce definuje a upřesňuje pojmy zainteresovaných osob (např. školitel a mentor), a to jak v univerzitním, tak fakultním prostředí; popisuje dovednosti a výstupy klíčové pro další profesní rozvoj a kariérní růst a představuje související nástroje, které jsou začínajícím výzkumníkům poskytovány univerzitou, fakultou a (Post)Doktorskou školou. 2. Na úrovni naší fakulty byla vytvořena a vyhlášena celouniverzitní směrnice stanovující postupy a kritéria pro zaměstnávání pracovníků na postdoktorandských pozicích (nábor, podmínky, péče o tyto pracovníky atd.).
<p>Vytváření koncepce adaptace nově příchozích zaměstnanců (3)</p>					COMPLETED	<p>Příslušné informace pro nové zaměstnance jsou začleněny do nového adaptačního procesu (pro nové zaměstnance a jejich vedoucí). Materiály jsou přístupné přes interní dokumentový server nebo přes spuštěný interní zaměstnanecský portál. (např. webová stránka Nově zaměstnaní), proces zahrnuje i fázi před nástupem.</p>

<p><u>Vylepšování koncepce adaptace nově přichozích zaměstnanců (3a)</u></p> <p>* Vytvoření checklistu pro nadřizového a nového zaměstnance pro jednodušší kontrolu fází adaptace</p> <p>* Seznámení s nejnужnějšími pojmy pro práci</p> <p>* Seznámení s činnostmi podpůrných oddělení a základních pojmů k jejich činnosti</p> <p>* Vytvoření Buddy/Mentoringového systému pro rychlejší orientaci na pracovišti</p> <p>* Monitorování služeb Centra podpory zahraničních zaměstnanců</p>	<p>6, 11, 23, 24, 29, 31, 32, 37, 40</p>	<p>Q 4/2021</p>	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *vedoucí výzkumní pracovníci * CIT PdF MU</p>	<p>*Personální [vzor checklist pro nového zaměstnance] [vzor checklist pro vedoucího zaměstnance] [balíček informací pro nováčka] [popis činností jednotlivých oddělení a základní pojmy z oblasti jejich podpory na webu] [% nových zaměstnanců s přidělením Buddyho/Mentora] [dotazník pro nové zahraniční zaměstnance k zaslání po 3 měsících]</p>	<p>COMPLETED</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Byl vytvořen soubor adaptačních materiálů: Kontrolní seznam pro nové zaměstnance — Adaptační plán, Kontrolní seznam pro vedoucí pracovišť, Orientační balíček a Pokyny pro nástup, Dotazník spokojenosti zaměstnanců pro zahraniční zaměstnance po 3 měsících působení na PdF MU, atd. 2. Příručka pro nově nastupující do pracovního poměru na PdF zahrnuje kromě obecných informací o vnitřní kultuře i předpisy a část zaměřenou na výzkum, vědu a vzdělávání. 3. Popis činností jednotlivých oddělení s jejich základními informacemi podpory byl umístěn na jejich webových stránkách. 4. K dnešnímu dni (od 1. 2. 2022) prošlo 23 akademických pracovníků a 17 neakademických pracovníků novým adaptačním procesem za účasti mentora.
<p><u>Vytvoření příručky pro nové vedoucí zaměstnance jako usnadnění adaptace na vedoucí pozici (3b)</u></p> <p>Zároveň bude probíhat spolupráce s univerzitní úrovní na úpravách adaptačního procesu celé univerzity</p>	<p>24</p>	<p>Q 04/2022</p>	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *vedoucí výzkumní pracovníci</p>	<p>[balíček informací pro vedoucího zaměstnance]</p>	<p>COMPLETED</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na podporu nových vedoucích pracovišť byla vypracována příručka "Adaptace na vedoucí pozici" doplněná infografikou a harmonogramem hlavních činností vedoucích pracovišť. Příručka slouží jako metodická podpora pro výkon vedoucí funkce (pro nové i stávající vedoucí pracovišť). Představuje klíčové aspekty této práce a nabízí relevantní zdroje a odkazy, které je třeba zvážit v kontextu pracoviště a funkce. Obsahuje také manažerské tipy nebo příklady dobré praxe 2. K přípravě na nástup mohou také vedoucí pracovišť použít kontrolní seznam — nástup a adaptace.

Zvyšování kvality hodnocení zaměstnanců (4)	COMPLETED	Pro lepší pochopení hodnocení zaměstnanců a jeho účelu, provázanosti s dalšími procesy byl vypracován dokument Konceptce hodnocení zahrnující vnitřní předpisy, oblast odměňování, popis procesu hodnocení se shrnutím možných oblastí, zobrazuje kvalitativní ukazatele, možné zdroje pro vzdělávání a uvádí možnosti kariérního rozvoje, obsahuje několik infografik.
--	------------------	---

<p><u>Zvyšování kvality hodnocení zaměstnanců na PdF MU (4)</u></p> <p>* Vytvoření vnitřního dokumentu pro propojení procesů odměňování, motivace, vzdělávání a kariérního růstu s hodnocením výzkumných zaměstnanců</p> <p>* Vytvoření a komunikování přehledu parametrů výkonu zaměstnance *</p> <p>Zahrnutí informace k systému hodnocení do adaptačního procesu</p> <p>* Vedoucí zaměstnanci a personalisté se budou účastnit školení zaměřené na hodnocení zaměstnanců – viz část Posilování znalostí a dovedností zaměstnanců formou školení</p> <p>Zároveň budeme spolupracovat s univerzitní úrovní na plošných změnách procesu na skrz fakultami</p>	11, 26, 33, 37	Q 03/2022	<p>*HR Award Team</p> <p>*Personální oddělení</p> <p>*proděškanka pro kvalitu a strategii</p> <p>*vedoucí výzkumní zaměstnanci</p> <p>*externí školitelé</p>	<p>[interní předpis k procesu]</p> <p>[% zaměstnanců hodnocených podle nastaveného posíleného procesu hodnocení]</p> <p>[infografika k internímu systému hodnocení pro zaměstnance]</p> <p>[zahrnutí informací o hodnocení zaměstnanců do adaptace]</p> <p>[# zaměstnanců účastnících se školení zaměřeného na Hodnocení zaměstnanců] – viz školení</p>	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koncepte hodnocení – vytvořený dokument obsahuje několik infografik (např. proces hodnocení a odměňování, obraz pracovního výkonu včetně kvalitativních ukazatelů atd.). 2. 96 % akademických pracovníků prošlo v posledních letech pravidelným hodnocením a 85 % neakademických pracovníků. 3. Informace o hodnocení jsou začleněny do Příručky pro nově nastupující do pracovního poměru na PdF a propagovány skrze Články, vedoucí jednotlivých pracovišť. 4. Téma hodnocení zaměstnanců bylo v říjnu 2021 zařazeno do Školení na posílení leadershipu a manažerských dovedností (5a), bylo proškoleny 14 akademických pracovníků. A dále do Školení řízení lidských zdrojů (5i) pro členy personálního oddělení a členy pracovní skupiny HR Award (v únoru a březnu 2022, školení absolvoval 1 neakademický zaměstnanec. 5. MU a její fakulty/součásti provedly důkladnou analýzu hodnotících kritérií s cílem modernizovat a aktualizovat individuální hodnocení akademických, vědeckých a neakademických pracovníků, včetně jejich harmonizace s ostatními typy hodnocení na univerzitě, která řeší úpravy ukazatelů EVAK (elektronická aplikace pro hodnocení akademických pracovníků) a tvorbu manuálů. Pro neakademické pracovníky jsme navrhli hodnocení zaměstnanců do interní aplikace s návody.
---	----------------	-----------	--	---	-----------	---

Posilování znalostí a dovedností zaměstnanců formou školení (5)				COMPLETED	V průběhu implementační fáze jsme uspořádali několik praktických vzdělávacích seminářů pro vedoucí akademických pracovišť, vybraná oddělení nebo zaměstnance s cílem posílit jejich manažerské dovednosti na základě jejich individuálních potřeb a možností. (Školení jsou blíže popsána v části Vzdělávání a rozvoj - silné stránky).
<u>Školení na posílení leadership a management dovedností pro vedoucí výzkumné zaměstnance (5a)</u> * manažerské dovednosti * efektivní vedení týmu * hodnocení zaměstnanců	11, 25, 26, 28, 29, 30, 33, 37, 40	Q 03/2022	*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé	[# zaměstnanců proškolených v oblasti leadership a management]	COMPLETED <u>Toto školení (5a)</u> - 14 zaměstnanců bylo proškolen v hodnocení zaměstnanců. -11 zaměstnanců bylo proškolen v manažerských dovednostech. - 8 zaměstnanců bylo proškolen v efektivním vedení týmů.
<u>Školení projektového řízení pro zaměstnance projektového oddělení (5b) jako podpora ke zkvalitnění projektové práce</u>	4, 23, 37	Q 01/2021	*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé	[# zaměstnanců proškolených na projektové řízení]	COMPLETED <u>Toto samostatné školení (5b)</u> - 3 zaměstnanci se školili v projektovém řízení.
<u>Kurz publikačních dovedností pro začínající výzkumníky (5c) kurz bude veden v anglickém jazyce</u>	8	Q 03/2021	*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé	[# Ph.D. studentů a postdoktorandů, kteří absolvují kurz publikačních dovedností]	COMPLETED <u>Toto školení (5c)</u> - 10 doktorandů/postdoktorandů vyškolených v publikačních dovednostech v rámci (Post)Doktorandské školy .
<u>Školení na posílení dovedností v oblasti náboru a výběru (5d)</u> Výzkumní pracovníci účastníci se	12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Q 01/2021	*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé	[# zaměstnanců proškolených v oblasti náboru a výběr]	COMPLETED <u>Toto školení (5d)</u> - Proškolení 3 neakademických a 6 akademických pracovníků v oblasti náboru a výběru zaměstnanců.

<p>výběrových řízení a členové personálních oddělení budou posilovat znalosti a dovednosti v této oblasti pro postupné nastavování OTM-R požadavků na nábor a výběr</p>						
<p><u>Školení pro zvýšení povědomí o genderové rovnosti pro vedoucí výzkumné zaměstnance a HR Award specialistu (5e)</u></p>	27	Q 01/2022	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé</p>	[# zaměstnanců proškolení v oblasti genderu]	COMPLETED	<p><u>Toto školení (5e)</u> - 7 zaměstnanců proškoleni v problematice rovnosti žen a mužů</p>
<p><u>Školení zaměřené na public relations pro vedoucí výzkumné a administrativní zaměstnance (5f)</u></p>	9	Q 03/2021	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé</p>	[# zaměstnanců proškolených v oblasti PR]	COMPLETED	<p><u>Toto školení (5f)</u> - 4 zaměstnanci proškoleni v public relations.</p>
<p><u>Školení zaměřené na posilování měkkých dovedností (5g) pro vedoucí výzkumné zaměstnance</u> *efektivní komunikace * prezentace *time-management</p>	8, 24, 33, 34, 37, 38, 40	Q 03/2022	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *externí školitelé</p>	[# zaměstnanců proškolených v oblasti měkkých dovedností]	COMPLETED	<p><u>Toto školení (5g)</u> - 14 zaměstnanců proškoleni v efektivním řízení času. - 10 zaměstnanců proškoleni v prezentačních dovednostech. - 12 zaměstnanců proškoleni v efektivní komunikaci.</p>

<p>Školení VŠ legislativy (5h) pro posílení dobrého postavení PdF MU mezi českými výzkumnými institucemi. Proškolení budou výzkumní a administrativní zaměstnanci.</p>	23	Q 01/2021	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *externí škoolitelé</p>	[# zaměstnanců proškolených v oblasti VŠ legislativy]	COMPLETED	<p>Toto školení (5h) -4 zaměstnanci proškoleni v oblasti vysokoškolské legislativy.</p>
<p>Školení řízení lidských zdrojů (5i) pro zkvalitnění podpory personálního oddělení a členů pracovní skupiny HR Award *motivace zaměstnanců *hodnocení zaměstnanců *efektivní komunikace</p>	24, 28	Q 03/2022	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *externí škoolitelé</p>	[# zaměstnanců proškolených v oblasti řízení lidských zdrojů]	COMPLETED	<p>Toto školení (5i) - 1 zaměstnanec proškolen v motivaci a hodnocení zaměstnanců - 1 zaměstnanec proškolen v efektivní komunikaci.</p>
<p>Strategický management (5j) * personální strategie * adaptace</p>	24	Q 3/2021	<p>*HR Award Team *Personální oddělení *externí škoolitelé</p>	[# zaměstnanců proškolených v oblasti strategického managementu]	COMPLETED	<p>Toto školení (5i) - 4 zaměstnanci proškoleni ve strategickém řízení.</p>
Zvyšování povědomí o genderu (6)					COMPLETED	

<p><u>Zvyšování povědomí o genderu na PdF MU (6a)</u> * Školení v oblasti genderu – zaměří se na budování povědomí o tématu napříč fakultou - viz školení výše * Vytipování a oslovení žen s potenciálem pro úspěšné habilitační řízení a prezentaci vědeckých výsledků * Zvyšování intenzivní podpory rodičů na MD/RD * Průběžná jazyková úprava interních předpisů PdF MU zohledňující gender při aktualizaci stávajících předpisů * Zahnutí otázky na vnímání tématu genderu na pracovišti do výběrových řízení –viz část OTM-R * Důraz na genderovou vyváženost členů výběrové komise</p>	<p>14, 27</p>	<p>Q 01/2022</p>	<p>*HR Award team *proděkanka pro kvalitu a strategii *proděkan pro výzkum a akademické záležitosti *externí školitel</p>	<p>[# zaměstnanců proškolení v oblasti genderu] – viz školení [# oslovených žen s potenciálem pro úspěšné habilitační řízení] [# oslovených žen pro prezentaci vědeckých výsledků] [% žen a mužů, kteří se vrací z mateřské či rodičovské dovolené zpět na své pracoviště na PdF MU] [# vnitřních předpisů jazykově zohledňující gender] [otázka vnímání genderu na pracovišti je součástí pohovorů] [% výběrových komisí s genderově vyváženým zastoupením]</p>	<p>COMPLETED</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. V listopadu 2021 bylo proškoleny 7 zaměstnanců v problematice Školení pro zvýšení povědomí o genderové rovnosti (5e), jednalo se o agenty a agentky změny, personální oddělení a paní tajemnici. 2. Od roku 2020 zahájilo habilitační řízení celkem 5 osob — 4 ženy a 1 muž —, přičemž k dnešnímu dni úspěšně dokončil habilitaci 1 docent. Na fakultě také 1 muž úspěšně obhájil profesuru. 3. 20 žen prezentovalo své výzkumné projekty na výzkumném sympoziu v roce 2021, 2022 (celkem 27 účastníků). Na webových stránkách HR Award se prostřednictvím sekce článků — pozvánek na různé akce — snažíme inspirovat ženy k zapojení do komunity (např. Brunch pro začínající vědkyně). 4. Máme vysoký podíl lidí (70 %), kteří se vrací z mateřské a rodičovské dovolené na PdF MU. Informace o čerpání dovolené jsou dostupné také na interním zaměstnaneckém portálu nebo u vedoucí personálního oddělení. MU připravila průvodce pro rodiče, který přináší ucelené informace o tom, co čeká zaměstnanec MU jako rodiče. 5. 10 vnitřních předpisů je napsáno genderově neutrálním jazykem. Inkluzivní jazyk se používá v každodenní ústní i písemné komunikaci. Byl také vytvořen Průvodce genderově senzitivní komunikací na PdF MU. 6. Pokud je to možné, zohledňujeme také požadavek na genderově vyvážené složení výběrové komise s ohledem na zachování odbornosti komise. V implementační fázi jsme uskutečnili 61 výběrových řízení, z nichž 34 mělo genderově vyvážené složení komise (3:2 nebo 2:3), což představuje 56 %. Požadavek genderové vyváženosti je zapracován i do sestavování pracovních skupin, komisí, kolegia děkana, dalších týmů. 7. V souvislosti s problematikou rovnosti, rovnosti žen a mužů a inkluзивity se uskutečnily i další aktivity, např. osvětové aktivity, zřízení pracovní skupiny atd.
---	---------------	------------------	---	--	-------------------------	---

<p><u>Spolupráce s univerzitní úrovní na vzniku strategie Gender Equality policy (6b).</u> Na fakultní úrovni bude následně dokument upraven a implementován</p>	27	Q 01/2022	<p>*Proděkanka pro kvalitu a strategii PdF MU * HR Awar team</p>	[% vedoucích pracovníků seznámených s Gender equality policy]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ve spolupráci s externí organizací Gic NORA byl na PdF MU proveden Audit rovných příležitostí (4-7/2021), jehož výsledkem je Plánu genderové rovnosti MU (GEP MU). Na základě tohoto plánu bylo prioritou vypracování a zavedení preventivních nástrojů k předcházení nežádoucímu chování (např. šikaně, diskriminaci, sexuálnímu obtěžování apod.) a také nástrojů pro poskytnutí pomoci v případě jejich výskytu. PdF MU zapracovala institucionální řešení opatření proti formám genderové podmíněného násilí (vč. metodiky, školení, vyškolených kontaktních osob). Fakulta využila výsledky auditu jako možné oblasti pro zlepšení (zapracováno do akčního plánu). 2. 100 % vedoucích pracovníků bylo informováno o Plánu genderové rovnosti MU pomocí interního systému, kolegia děkana, porad a článků. 3. Na úrovni vedení MU byl jmenován garant pro rovnost žen a mužů, který bude při realizaci aktivit GEP MU spolupracovat s ostatními prorektory a zejména se součástmi MU a zástupci příslušných útvarů rektorátu MU.
<p>Podporování publikační činnosti (7)</p>					EXTENDED	

<p><i>Propagování nástrojů podporujících publikační činnost a publikování výjimečných výsledků (7a)</i></p> <p><i>* Každoroční aktualizace Strategie podpory publikování na PdF MU</i></p> <p><i>* Zviditelnění Black listu časopisů nevhodných pro publikování výzkumným pracovníkům</i></p> <p><i>* Vytvoření a propagace medailonku proofreaderů</i></p> <p><i>* Infografika služeb marketingové podpory a podpory autorům</i></p> <p><i>* Prezentace nejlepších výsledků zaměstnanců na českém webu v sekci Výzkum</i></p> <p><i>* Realizace informačních akcí k duševnímu vlastnictví a spoluautorství</i></p>	1, 2, 8, 9, 23, 31, 32	Q 04/2021	<p><i>*HR Award team</i></p> <p><i>*proděkan pro výzkum a akademické záležitosti</i></p> <p><i>*Úsek marketingu a vnějších vztahů</i></p> <p><i>*referentka pro výzkum a vývoj</i></p>	<p>[datum aktualizace / rozšíření Strategie podpory publikování na PdF MU]</p> <p>[webový odkaz na Black lists časopisů a nakladatelství]</p> <p>[# medailonků proofreaderů pro úpravu odborného textu]</p> <p>[infografika marketingových služeb]</p> <p>[infografika služeb podpory autorům]</p> <p>[datum aktualizace prezentace významných výzkumných výsledků na webu v sekci Výzkum]</p> <p>[# setkání výzkumníků k duševnímu vlastnictví a spoluautorství]</p>	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informace k habilitačnímu řízení a řízení k jmenování profesorem a Strategii podpory publikování a výzkumu na PdF MU byly umístěny na fakultní web (nejpozději 28. března 2024). 2. Pro lepší pochopení problematiky etiky, duševního vlastnictví a popularizace výsledků výzkumu byla spuštěna interní webová stránka Podpora publikování, která představuje ucelenou systematizaci dostupné podpory v jednotlivých fázích publikování s uvedením příslušných dokumentů, nástrojů a forem podpory. Zahrnuje možné predátorské časopisy, 3 profily jazykových korektorů, infografiky publikační podpory atd. Strategie a publikační proces byl rovněž převeden do formy banneru. Téma publikační podpory bylo nastíněno také ve dvou rozhovorech (zde a zde). 3. Na webových stránkách Úseku marketingu a vnějších vztahů je umístěna infografika marketingových služeb. 4. Vynikající výsledky jsou prezentovány na webových stránkách fakulty (do dubna 2023). 5. 2 akce zaměřené na duševní vlastnictví a spoluautorství (např. workshop: Právo duševního vlastnictví ve vědě a výzkumu, 9. prosince 2021), témata jsou rovněž začleněna do Příručky pro nově nastupující.
<p><i>Mezikatederní setkání ve formátu Pecha Kucha Night jako prezentace výzkumných projektů (7b)</i></p>	8	Q 03/2021	<p><i>*HR Award team</i></p> <p><i>*proděkan pro výzkum a akademické záležitosti</i></p> <p><i>*Úsek marketingu a vnějších vztahů</i></p>	<p>[# představených výzkumných projektů]</p>	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vzhledem k nutnosti získat licenci na pořádání akce Pecha Kucha night jsme akci změnili na výzkumné sympozium, jehož prostřednictvím bylo prezentováno 27 projektů. Na výzkumném sympoziu v roce 2021 bylo celkem 18 účastníků, z toho 14 žen, byla prezentována témata zaměřená na oblast pedagogiky, oborově-didaktického, interdisciplinárního směru. Na symposium v roce 2022 byla prezentována témata zaměřená na pedagogiku (celkem 9 projektů, 6 bylo

						prezentováno ženami), zaměřovaly se na výzkumné projekty TA ČR týkající se pedagogické praxe.
<u>Spolupráce na posílení Open Access s univerzitní úrovní (7c)</u> Budeme spolupracovat s univerzitní úrovní na ošetření Open Access. Poté budeme s konceptem seznamovat i zaměstnance PdF MU * vznik směrnice ošetřující Open Access	8	Q 04/2021	*HR Award team *proděkan pro výzkum a akademické záležitosti *knihovnice	[% vedoucích pracovníků seznámených s novou směrnicí]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategie Open Science MU byla schválena vedením Masarykovy univerzity jako strategický dokument 1. listopadu 2022. 2. 100 % vedoucích akademických pracovišť bylo informováno o vnitřním předpisu skrze interní systém, kolegium děkana, porad, článků, webových stránek Ústřední knihovny atd. 3. Na univerzitní a fakultní úrovni proběhlo několik workshopů, např. Týden otevřené vědy, Otevřená věda na MU — 6. května 2021.
<u>Úpravy Etického kodexu (7d)</u> Na univerzitní úrovni bude upraven Etický kodex pro lepší zabezpečení dodržování etiky ve výzkumu. Na úpravách se bude fakulta účastnit a následně dokument implementovat.	2	04/2021 <i>Q3/2023 Nový termín</i>	*HR Award Team *Vice-dean for research and academic affairs	[% vedoucích zaměstnanců seznámených s upraveným Kodexem] <i>Nový termín</i>	EXTENDED	<p>Návrh textu nového etického kodexu MU připravila v roce 2021 pracovní skupina složená z odborníků. Návrh dále prošel několika koly připomínkového řízení (včetně Akademického senátu). Zveřejnění nového Etického kodexu se předpokládá do července 2023. (<i>Q3/2023 Nový termín</i>)</p> <p>MU prováděla aktivity k posílení vnímání pracovní etiky a jednání všech zaměstnanců v rámci osobní integrity, informačních a metodických opatření v této oblasti, včetně právních služeb. MU se aktivně zapojila do projektu Posílení prevence plagiátorství ve studentských pracích. Projektový tým zpracoval metodické materiály ve formě příručky pro akademické pracovníky a příručky pro studenty.</p> <p>MU se stala členem The European Network for Academic Integrity.</p>
Rozvíjení webu (8)					COMPLETED	

<p><i>Doplnění současného webu o:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>*Propojování důležitých rektorátních odkazů a vytváření podstránek k výzkumným pojmům a odkazům na web PdF MU</i> <i>*Zviditelnění Strategie podpory publikování na PdF MU a Programu přípravy habilitačního a jmenovacího řízení na PdF MU</i> <i>* Zviditelnění seminářů nabízených projektovým oddělením a informace o projektovém oddělení</i> <i>* Podporování povědomí o brandingů vědců prostřednictvím Research Gate, Academia.edu, ORCID DOI a případně akcí spojených s touto tématikou</i> <i>* Zvyšování povědomí zaměstnanců o činnostech Centra pro podporu zahraničních zaměstnanců</i> <i>* Zviditelnění benefitů pro zaměstnance PdF MU</i> <i>* Pravidelné</i> 	<p>1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 23, 24, 29, 31, 32, 37, 38</p>	<p>Q 04/2022</p>	<p><i>*HR Award team</i> <i>*proděkanka pro rozvoj a vnější vztahy</i> <i>*proděkan pro výzkum a akademické záležitosti</i> <i>*Úsek marketingu a vnějších vztahů</i> <i>*referentka pro výzkum a vývoj</i> <i>*Projektové oddělení</i></p>	<p>[# nově pokrytých pojmů a odkazů, vztahujících se zejména k výzkumu, na web PdF MU]</p> <p>[Umístění aktualizace Strategie podpory publikování na PdF MU na web]</p> <p>[Umístění dokumentu Program přípravy habilitačního a jmenovacího řízení na web]</p> <p>[webový odkaz na podstránku k projektovému oddělení]</p> <p>[% zveřejněných seminářů projektového oddělení na webu]</p> <p>[webový odkaz na podstránku branding výzkumníků]</p> <p>[webový odkaz na Centrum pro podporu zahraničních zaměstnanců]</p> <p>[webový odkaz na benefity zaměstnanců PdF MU]</p> <p>[# článků k HR Award]</p> <p>[# informačních akcí k HR Award]</p> <p>[# definované vize a mise na jednotlivých pracovištích a jejich umístění na web]</p>	<p>COMPLETED</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Byly restrukturalizovány webové stránky vědy a výzkumu, byly propagovány aktivity (články a semináře). Vzhledem k provázanosti univerzitního a fakultního obsahu není možné spočítat nově pokryté obsahy a odkazy. Fakultní web o nás zobrazuje její vizi. Jednotlivá pracoviště doplnila svou vizi/výzkumné zaměření na svých webových stránkách. Nově vytvořené webové stránky jsou uvedeny v tomto dokumentu. Například web Kariéra a uplatnění, Nově zaměstnaní, Podpora publikování, (Post)Doktorandská škola, weby jednotlivých neakademických pracovišť apod. 2. Informace k habilitačnímu řízení a řízení k jmenování profesorem a Strategii podpory publikování a výzkumu na PdF MU byly umístěny na fakultní web (28. března 2024). 3. Webové stránky Oddělení projektové podpory se záložkami propagujícími výzkumné granty atd. 4. V rámci webových stránek Oddělení projektové podpory byla vytvořena záložka semináře podporující vědu. Oddělení pořádá semináře na relevantní témata, další budou následovat. 5. Informace o International Staff Office jsou k dispozici na webových stránkách Kariéra a uplatnění, stejně jako informace o zaměstnaneckých benefitech. Přehled benefitů byl přidán do inzerátu pracovní pozice. 6. Uskutečnily se 3 informační akce o HR Award (spodní část stránky). 7. Zpřístupnili jsme informace propojením univerzitních a fakultních webových odkazů, spuštěním interního zaměstnaneckého portálu (https://portal.muni.cz/) s fakultním rozcestníkem. 8. Zvyšování povědomí probíhalo prostřednictvím příručky Nově zaměstnaní, článků a aktivit Ústřední knihovny.
---	---	------------------	---	---	-------------------------	---

<p>informování o HR Award * Komunikování mise PdF a jednotlivých pracovišť mezi zaměstnanci a veřejnost</p>						
<p>Podporování internacionalizace (9)</p>					<p>COMPLETED</p>	
<p><u>Support of intePodporování internacionalizace</u> * Překlad směrníc a důležitých částí webu do angličtiny * Podpora spolupráce na výzkumu a na výuce se zahraničními partnery * Zohlednění specifické situace zahraničních kandidátů pro posílený proces OTM-R - viz Posilování výběrového řízení o požadavky OTM-R</p>	<p>1, 3, 5, 7, 10, 12, 13, 23, 24, 33, 34, 35</p>	<p>Q 03/2022</p>	<p>*HR Award Team *proděkan pro internacionalizaci *Úsek marketingu a vnějších vztahů</p>	<p>[# směrníc přeložených do angličtiny] [# součástí webu nově přeložených do angličtiny] [# uskutečněné tandemové výuky v rámci COIL (Collaborative online international learning)] [# oslovených zahraničních výzkumných institucí pro spolupráci na výzkumném projektu] [webový odkaz na FAQ k náboru a výběru pro cizince] [webový odkaz na stránky o životě v Brně a ČR]</p>	<p>COMPLETED</p>	<p>1. 6 interních norem identifikovaných v GAPP bylo přeloženo do angličtiny. Dodatečně jsme přeložili dalších 12 předpisů. (všechny jsou umístěny na dokumentovém serveru). 2. Nejméně 15 podstránek bylo přeloženo do angličtiny. 3. V rámci projektu COIL (Collaborative online international learning) proběhlo 8 tandemových lekcí. 4. Výzkumní pracovníci a pracovní skupina HR Award kontaktovali 8 zahraničních výzkumných institucí s žádostí o spolupráci nebo sdílení nejlepší praxe (viz článek). 5. Web Kariéra a uplatnění obsahuje odkaz na nejčastější dotazy týkající se náboru a výběru uchazečů ze zahraničí, života v České republice a v Brně.</p>
<p>Specifikace výzkumné profilace pracovišť (10)</p>					<p>COMPLETED</p>	

<p><u>Specifikace výzkumné profilace pracovišť</u> * Vymezení výzkumné profilace pracoviště s ohledem na vizi a misi * Vymezení témat dizertačních prací ve vazbě na výzkumná témata fakulty – viz (Post)doktorská škola * Oslovování vědců s odpovídajícím profilem pro spolupráci, případně pro výběrová řízení * Vymezování vize a mise pracovišť – viz rozvíjení webu * Komunikace specifikace obsahu a rozsahu pracovního úvazku v návaznosti na profil pracoviště</p>	23, 24	Q 04/2022	*HR Award Team *proděkan pro výzkum a akademické záležitosti	[[% vymezených výzkumných profilací jednotlivých pracovišť zveřejněných na webu] [# rámcově vymezených témat dizertačních prací] - viz (Post)doktorská škola [# oslovených vědců s odpovídajícím profilem ke spolupráci] [# definované vize a mise u jednotlivých pracovišť a jejich umístění na web] [# vedoucích zaměstnanců proškolených v oblasti leadership a management pro podporu řízení pracoviště a komunikaci na pracovišti]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> 98% akademických pracovišť uvedlo na svých webových stránkách své výzkumné profily a/nebo vize. 72 obecně definovaných témat dizertačních prací bylo zveřejněno na webových stránkách pro uchazeče o doktorské studium. Výzkumníci s odpovídajícími profily ke spolupráci byli oslovováni individuálně. 11 vedoucích pracovišť bylo proškolen v oblasti leadership a management, aby mohli lépe informovat o obsahu a rozsahu pracovní náplně. Noví vedoucí oddělení mohou také využít příručku "Adaptace na vedoucí pozici".
Rozvoj zaměstnanců (11)					EXTENDED	
<p><u>Kariérní poradenství pro akademiky (11a)</u> Na univerzitní úrovni bude vytvořen systém poradenství pro zaměstnance, na kterém budeme spolupracovat. Zaměstnance pak budeme o systému informovat.</p>	28, 30	Q 04/2022 <i>Q1/2024 Nový termín</i>	*HR Award pracovní skupina *proděkan pro rozvoj a vnější vztahy * Úsek marketingu a vnějších vztahů	[viditelný odkaz pro zaměstnance na webu PdF MU] <i>Nový termín</i>	EXTENDED	Téma bude řešeno v rámci centralizovaného rozvojového projektu MUNI poradenství, jehož výstupy budou v roce 2023. (<i>Q1/2024 Nový termín</i>).

<p><u>Vytvoření univerzitního kariérního řádu (11b)</u> Spolupráce na univerzitní úrovni na vytvoření Kariérního řádu a následná implementace na PdF MU</p>	21, 28, 30, 33, 38, 40	Q 04/2022 <i>Q4/2024 Nový termín</i>	*HR Award team *proděkanka pro kvalitu a strategii	[% vedoucích zaměstnanců seznámených s Kariérním řádem] <i>Nový termín</i>	EXTENDED	<ol style="list-style-type: none"> 100 % vedoucích pracovišť bylo o Koncepce hodnocení informováno interní cestou. Nový kariérní řád univerzity bude zpracován a zveřejněn v roce 2024 (<i>Q2/2024 Nový termín</i>).
<p><u>Systematické nastavení rozvoje a vzdělávání na MU (11c)</u> Spolupráce na univerzitní úrovni na vytvoření fungujícího systému rozvoje a vzdělávání na MU a následné zviditelnění na fakultě</p>	28	Q 04/2022	*HR Award team *proděkn pro rozvoj a vnější vztahy * Úsek marketingu a vnějších vztahů	[informace o systému na webu fakulty]	COMPLETED	<ol style="list-style-type: none"> V březnu 2022 proběhla transformace dosavadního Centra rozvoje pedagogických kompetencí MU na nové Competence Development Centre (CERPEK). Tím došlo k rozšíření vzdělávacího portfolia, pokud jde o formu a obsah dříve poskytovaných kurzů podle fungující a přenositelné zahraniční praxe a v návaznosti na potřeby jednotlivých cílových skupin.

Rozšířená verze revidované strategie lidských zdrojů pro vaši organizaci na příští 3 roky, včetně politiky OTM-R, musí být zveřejněna na webových stránkách vaší organizace. Uvedte prosím odkaz na vyhrazenou(é) webovou(é) stránku(y) na webových stránkách vaší organizace *:

URL: <https://www.ped.muni.cz/vyzkum/hr-award/dokumenty>

Pokud vaše organizace již vyplnila kontrolní seznam OTM-R v počáteční fázi, uveďte také, jakým způsobem vaše organizace pracuje na otevřeném, transparentním a na zásluhách založeném náboru. Ačkoli se může řada opatření uvedených výše v akčním plánu překrývat (jak vyplynulo z analýzy nedostatků), uveďte prosím krátký komentář dokládající pokrok v realizaci oproti počáteční fázi.

Připomínky k zavádění principů OTM-R

Initial Phase: (Akční plán 2020)

Při započítání implementace úprav výběrových řízení podle principů OTM-R se budeme soustředit na nastavení základních změn vedoucích k postupnému zavedení OTM-R.

Jednou z podstatných akcí bude, že zaměstnanci, kteří bývají členové komise pro výběr se zúčastní **školení na nábor a výběr**. Po tomto školení vznikne i příručka pro nábor a výběr. Tu budou mít k dispozici všichni členové komise pro výběr.

Zásadní úpravy procesu proběhnou ve fázi definování hledaného profilu kandidáta. **Inzerát bude obohacen** o přidání váhy ke kritériím výběru. Bude třeba dopředu naplánovat přesnější popis požadavků, který se k hledanému profilu váží. Tento krok výrazně posílí transparentnost při výběru zaměstnance. Do inzerátů bude přidána část vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, benefity a pracovní prostředí a budou zahrnuty odkazy k pracovišti. Kandidát tak bude mít k dispozici od počátku co nejvíce informací o ideálním profilu kandidáta.

Situace uchazečů ze zahraničí bude zohledňována. Budou mít k dispozici sekci na webu FAQ, která jim pomůže zodpovědět nejčastější dotazy uchazečů k výběrovému řízení. Vedle toho budou mít k dispozici informace o životě v České republice a v Brně. Plánujeme využívat **inzerování volných pracovních pozic na portálu Euraxess**, aby se k inzerátům mohli snadno dostat zájemci ze zahraničí.

(Interim Assessment 2023)

Principy OTM-R byly začleněny na univerzitní a fakultní úrovni:

1. Nábor a výběr zatím není v souladu s novým Řádem výběrového řízení Masarykovy univerzity z důvodu zpoždění jeho vydání (1.1.2023). Implementace náboru a výběru podle principů OTM-R (oblast 1 akčního plánu) se prodlužuje do 2. čtvrtletí 2024. Materiály byly vypracovány do konce prosince 2022, ale jejich implementace bude následovat v roce 2023+.
2. S univerzitou jsme spolupracovali na aktualizaci [Řádu výběrového řízení MU](#) (s účinností od 1. ledna 2023) a na úpravě interního elektronického náborového nástroje Jobs.MU. Na úrovni fakulty jsou jednotlivé body Řádu dále rozpracovány v [Opatření děkana fakulty č. 7/2022 - Pravidla výběrového řízení na PdF MU](#). Do těchto dokumentů jsou zapracovány principy OTM-R a proces je transparentnější. Oba dokumenty jsou přístupné na webových stránkách fakulty ([ve významných dokumentech](#)). Univerzita provedla v roce 2021 důkladnou revizi předchozího Řádu výběrového řízení ve světle zásad OTMR. Dvě pracovní skupiny složené ze zástupců fakult a dalších součástí univerzity pracovaly více než dva roky na přípravě jeho nového znění, které bylo následně v první polovině roku 2022 projednáno na úrovni univerzity a fakult tak, aby nové postupy byly plně v souladu se zásadami otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného přijímání zaměstnanců (OTMR).
3. Každý člen výběrové komise rovněž absolvuje e-learningové školení týkající se přijímání zaměstnanců a seznámí se s obsahem výše uvedených dokumentů (před svou první účastí v komisi; od 1. 2. 2023 v souladu s Řádem výběrového řízení MU). Vedoucí pracovišť byli o změnách ve výběrovém řízení informováni interní cestou. K dnešnímu dni prošlo e-learningem v oblasti přijímacího řízení 10 členů a členek výběrových komisí.

Přestože některé z těchto principů považujeme již nyní za splněny, **principy Charty a Kodexu 16-20 budou zahrnuty do Příručky pro nábor a výběr**. Posílí se tak jejich váha a do budoucna budou tyto principy závazné.

Vzor formuláře pro hodnocení uchazečů bude upraven. Vzhledem k novému systému vážení požadavků zajistí hodnocení znalostí a dovedností uchazeče transparentnost náboru. Kromě toho bude snazší určit důvod, proč vybraný uchazeč vynikal nad ostatními uchazeči. Bude snazší identifikovat silné a slabé stránky jednotlivých uchazečů.

Při pohovorech bude zařazena otázka týkající se vnímání genderového povědomí na pracovišti. Uchazečům bude sděleno, že FoE MU se bude zaměřovat na zlepšování rovnosti žen a mužů. Zároveň budeme usilovat o **genderovou vyváženost ve výběrových komisích v případě stejné odbornosti žen a mužů**.

Bude vytvořena politika OTM-R a na úrovni univerzity bude aktualizován Řád výběrového řízení tak, aby splňoval požadavky OTM-R. Na obou dokumentech bude fakulta spolupracovat a bude je implementovat.

4. Pro objasnění náboru a výběru zaměstnanců byla vytvořena [praktická Příručka k procesu výběrového řízení na Pedagogické fakultě MU s přílohami](#). Příručka podporuje vedoucí pracovišť při výběrovém řízení a slouží také jako školicí materiál pro výběrovou komisi. Příloha 4 zahrnuje principy Charty a Kodexu 16-20. Pokud je to možné s ohledem na zachování odbornosti komise, zohledňujeme také požadavek na genderově vyvážené složení výběrové komise. Příloha 3 nabízí přehled otázek, které mohou být položeny uchazeči na oblast genderové dimenze. Příloha 1 vzory inzerátů na pracovní pozice byla aktualizována, obsahuje informace v souladu s doporučeními OTM-R toolkit. Pro zmírnění vysoké míry akademického inbreedingu byla zavedena výběrová kritéria, která byla začleněna do inzerátu na pracovní pozice. Pro lepší hodnocení uchazečů byla vytvořena šablona hodnotící matice — příloha č. 2. Byly také vytvořeny kompetenční modely pro pozice na PdF MU — příloha č. 8. Další přílohy se zabývají tématy: typy a příklady dílčích otázek na kompetence (5), percepční chyby (6), pokyny ke specifickým požadavkům ve výběrovém řízení (7).
5. Pro uchazeče byla vytvořena [nová kariérní stránka](#). Obsahuje důležité informace pro zahraniční uchazeče o zaměstnání, včetně volných pracovních míst, náborového procesu, sekce nejčastějších dotazů a přehledu benefitů. Zahraniční uchazeči si zde mohou prohlédnout informace o životě v České republice a v Brně, o možné podpoře ze strany fakultní [International Staff Office](#). Tyto informace jim mohou pomoci lépe se orientovat v českém a fakultním prostředí.
6. Proběhla dvoudenní školení v oblasti náboru a výběru zaměstnanců (v rámci aktivity 5d) pro akademiky (především pro vedoucí pracovišť a jejich zástupce) a neakademické pracovníky (personální oddělení); celkem bylo proškoleny 9 osob. Školení se týkalo: fází/procesu náboru, modelů a metod výběru, definice výběrových kritérií s jejich vahou, jednotlivých rolí v procesu, nejčastějších chyb a stereotypů při vedení pohovorů a jejich hodnocení, způsobu kladení vhodných či nevhodných otázek.

V ideálním případě by měla být rozšířená verze revidované politiky a opatření OTM-R zveřejněna na internetových stránkách vaší organizace.

Uveďte prosím webový odkaz na specializovanou(é) webovou(é) stránku(y) OTM-R, pokud se liší od té, kde je umístěna revidovaná strategie lidských zdrojů.

URL: <https://www.ped.muni.cz/o-nas/soucasnost-fakulty/dokumenty>

4. Implementace

Obecný přehled očekávaného celkového postupu provádění akčního plánu: (max. 1000 slov)

Initial Phase: (Akční plán 2020)

Pro lepší porozumění HR Award strategie je důležité pochopení postavení Pedagogické fakulty MU. Fakulta byla založena v roce 1946 jako pátá z deseti fakult Masarykovy Univerzity. Fakulty jsou ekonomicky autonomní součástí univerzity. Drží se však univerzitních předpisů a strategií.

Největší položkou rozpočtu (cca 45 %) tvoří dotace na vzdělávací činnost, která je poskytovaná z MŠMT. Další významnou položkou je částka na vědu a výzkum ve výši cca 8 % z celkového rozpočtu. Tuto položku poskytuje z MŠMT a grantové agentury. Vlastní zdroje (Celoživotní vzdělávání a hospodářská činnost) tvoří cca 9,5 % celkového rozpočtu. Zbytek rozpočtu tvoří účelové prostředky z EU (cca 9,2 %), účelové prostředky od národních poskytovatelů a účelové zdroje určené na mobility (ERASMUS, CEPUS). Účelově také MŠMT dotuje Pedagogické fakulty v české republice v rámci zvyšování tarifních mezd a na další vzdělávání pedagogických pracovníků zhruba posledních pět let.

Na Pedagogické fakultě studuje 4945 studentů (z toho je 136 doktorských studentů) a pracuje zde 382 zaměstnanců, z toho 270 výzkumníků. Pedagogická fakulta bývá označována za profesní fakultu. Přestože na některých součástech má výzkum primární funkci, jinde je důraz kladen na výuku a vzdělávání budoucích pedagogů.

Fakulta má 20 kateder a 2 výzkumné instituty. Specifikum fakulty je, že oborové zaměření jednotlivých kateder je na rozdíl od jiných fakult velmi široké. Na fakultě jsou následující katedry: katedra anglického jazyka a literatury, katedra biologie, katedra českého jazyka a literatury, katedra francouzského jazyka a literatury, katedra fyziky, chemie a odborného vzdělávání, katedra geografie, katedra historie, katedra hudební výchovy, katedra matematiky, katedra německého jazyka a literatury, katedra občanské výchovy, katedra pedagogiky, katedra primární pedagogiky, katedra psychologie, katedra ruského jazyka a literatury, katedra sociální pedagogiky, katedra speciální a inkluzivní pedagogiky, katedra technické a informační výuky, katedra tělesné výchovy a výchovy ke zdraví a katedra výtvarné výchovy. Vedle nich na fakultě působí Institut výzkumu školního vzdělávání a Institut výzkumu inkluzivního vzdělávání. Tato bohatá diverzita pak zajišťuje širokou škálu názorů.

Evropská komise udělila výjimku fakultám Masarykovy Univerzity, aby se o ocenění ucházely samostatně. Pedagogická fakulta se o HR Award logo uchází po boku dalších sedmi fakult a jednoho ústavu, a to v rámci Projektu "Rozvoj lidských zdrojů a dalších strategických oblastí pro podporu výzkumu na MU (HR4MU11)" spolufinancovaného Evropskou unií a MŠMT. Na univerzitní úrovni se pořádaly pravidelné workshopy a setkání pracovní skupiny HR Award manažerek pro přípravu HR Award. Přírodovědecká fakulta a CEITEC (Central European Institute of Technology) Masarykovy Univerzity už ocenění HR Award mají. Při workshopech pořádaných na podporu procesu ucházení se o HR Award ocenění ostatních fakult usilujících o HR Award logo, tyto součásti přispěly do diskuze nastíněním svých zkušeností.

V rámci workshopů a setkání zástupců univerzit a fakult byly také navrženy akce na zpracování na univerzitní úrovni. Pedagogická fakulta se bude na těchto akcích podílet a na fakultní úrovni implementovat. S tímto závazkem univerzity počítá i fakultní Akční plán.

Získání prestižního ocenění HR Award je pro Pedagogickou fakultu důležité z hlediska strategie ve výzkumu. Proto byla nově zaměstnána HR Award manažerka s předchozími zkušenostmi v oblasti HR z mezinárodních společností. Stala se spolu s výzkumníky napříč R1-R4, tajemnicí a vedoucí personálního oddělení, členkou HR Award pracovní skupiny. Vedle pracovní skupiny byla ustanovena Steering committee, která formálně schvalovala postup pracovní skupiny a nadále napomáhala v navázání HRS4R na plánovanou fakultní strategii.

Jako podklad pro zpracování Gap analýzy, OTM-R checklistu a Akčního plánu se připravil a uskutečnil dotazník pro akademické a výzkumné zaměstnance s návratností 74,3 %. Dále se uspořádaly a analyzovaly polostrukturované rozhovory. Jednalo se o focus groups se začínajícími a zkušenými výzkumníky a individuální rozhovory se zkušenými výzkumníky. Kromě toho se konaly focus group rozhovory pracovní skupiny HR Award, kde bylo velmi pečlivě analyzováno naplnění jednotlivých principů Charty a Kodexu na fakultě.

Akční plán na období 2023-2025

Po skončení dvouletého období první části realizační fáze navrhujeme ještě více posílit plánované aktivity v následujících třech letech práce s upraveným akčním plánem HR Award. Odhadujeme, že půjde zejména o hlubší potřebu podpory rovnosti žen a mužů, širší implementaci OTM-R, internacionalizaci, mobilitu a aktivity (post)doktorských škol. V rámci těchto oblastí je třeba přijmout více opatření, ale těch nebude možné dosáhnout v rámci nadcházejících dvou let. V akčním plánu na období 2023-2025 plánujeme také posílit některé nedostatky, které jsme zjistili v dotazníku k ocenění lidských zdrojů pro příští období. Jedná se o nedostatky, které nebyly pracovní skupinou aktuálně vyhodnoceny jako otázky s vysokou prioritou. Před návrhem aktivit pro příští akční plán ověříme na konci roku 2022, zda se bude jednat stále o mezeru na fakultě.

(Interim Assessment 2023)

Jednotlivé aktivity plánovaného akčního plánu byly sladěny s [fakultní strategií na období 2021-2028](#). Pro každý rok byl formulován soubor dílčích strategických cílů. Pro každou oblast akčního plánu byla určena odpovědná osoba, např. příslušný proděkan. Manažerka HR Award ve spolupráci s pracovní skupinou připravila podklady a předložila je kolegiu děkana ke schválení, případně k připomínkám. Příslušní proděkani také podle potřeby přinášeli kolegiu některá témata. Při plnění akčního plánu jsme postupovali podle stanoveného harmonogramu. Postup byl kontrolován na každém jednání pracovní skupiny a čtvrtletně zaznamenáván do Ganttova grafu.

Hlavními oblastmi zájmu byly: transparentní nábor zaměstnanců v souladu s požadavky OTM-R; zavedení adaptačního procesu (pro nové zaměstnance i vedoucí pracovišť); zvýšení povědomí o významu hodnocení zaměstnanců a jeho provázanost s dalšími procesy; zlepšení komunikace a přístupu k dostupným zdrojům, nástrojům a odkazům; povědomí o rovnosti žen a mužů; internacionalizace; podpora začínajících výzkumníků a jejich vedoucích v rámci (Post)Doktorandské školy.

Většinu stanovených akcí se nám podařilo dokončit díky vysokému nasazení zúčastněných stran. Harmonogram některých univerzitních aktivit byl posunut; jednalo se o témata, kde byla nutná rozsáhlejší diskuse, v některých případech byly materiály dodány/vydány se zpožděním ze strany rektorátu MU. Na fakultní úrovni jsme posunuli realizaci OTM-R na 2. čtvrtletí 2024 (všechny materiály byly připraveny do 4. čtvrtletí 2022).

Naše zaměstnance a zaměstnankyně jsme zapojili na více úrovních:

- Pracovní skupina HR Award se scházela měsíčně, v případě potřeby se konaly individuální schůzky nebo konzultace s dalšími odborníky na danou problematiku.
- Zaměstnanci se mohli přidat k dílčím pracovním skupinám prostřednictvím webové stránky [Zapojte se do aktivit HR Award](#) nebo se podíleli na připomínkovém řízení připravovaných materiálů.
- [Na webových stránkách HR Award](#) jsme komunikovali naše úspěchy prostřednictvím [článků](#), pozvánek na akce, výstupů projektu apod. Zapojili jsme naši komunitu skrze 3 informační schůzky.
- Neakademičtí pracovníci měli možnost reflektovat pracovní podmínky v rámci Auditů rovných příležitostí (4-7/2021).
- Výzkumní pracovníci R1-R4 a vedoucí oddělení mohli vyjádřit svůj názor v dotazníkové šetření (listopad 2022).
- Manažerka pro ocenění lidských zdrojů se také účastnila celouniverzitních setkání pro manažery HR Award (účastnili se jich HR Award manažerky všech fakult). Na těchto setkáních probíhala výměna zkušeností a diskuse o dalším rozvoji HR Award, resp. o pokroku dosaženém jednotlivými fakultami. V rámci MU se konalo několik školení (příprava na průběžné hodnocení nebo formulace plánu genderové rovnosti, sexuální obtěžování a další) a byly vytvořeny dílčí pracovní skupiny (např. pro adaptace, tvorba politiky OTM-R, gender, hodnocení atd.)
- Další kanály: individuální schůzky, e-maily, porady vedoucích oddělení, tištěné materiály (např. bannery), podpora v oblasti mobility (uskutečnilo se několik služebních cest k zahraničním partnerům - instituce s logem HR Award, (Post)Doktorandská škola, výzkumné instituce).

Výstupy implementační fáze byly cíleny na potřeby dané skupiny, měly praktický dopad a byly psány dvojjazyčně (čeština, angličtina). Hlavní výstupy jsou prezentovány na webových stránkách <https://www.ped.muni.cz/vyzkum/hr-award/dokumenty#vystupy>.

Co se týče následujícího tříletého plánu, některá témata byla prohloubena (původně formulovaná v GAP analýze, resp. akčním plánu). Další oblasti Akčního plánu byly stanoveny na základě témat diskutovaných na jednáních pracovní skupiny, na individuálních schůzkách s proděkany zodpovídajícími za danou oblast a ze zpětné vazby od zaměstnanců (např. výstupy z Auditů rovných příležitostí a dotazníkového šetření). Na podzim 2022 fakultu navštívil mezinárodní hodnotící panel hodnotící vědu a výzkum. Jejich doporučení se promítají i do Revidovaného akčního plánu.

Ujistěte se, že se zabýváte také všemi aspekty uvedenými v kontrolním seznamu, které budete muset podrobně popsat:

Jak jste se připravovali na interim assessment? *

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

V rámci interim assesment se manažerka HR Award vrátila k původní analýze GAP, akčnímu plánu, kontrolnímu seznamu OTM-R a k doporučením uvedeným v konsensuální zprávě EK. Přežkoumala zprávy z univerzitních a fakultních aktivit, jako je GEP MU a Audit rovných příležitostí. Bylo také nutné nahlédnout do Strategického záměru fakulty na léta 2021-2028, aby bylo jisté, že definovaná témata budou v souladu s touto strategií a organizačními cíli.

Pro přípravnou fázi interim assesment si manažerka HR Award prostudovala e-learning a manuál Euraxess, uskutečnila služební cestu na univerzitu v Postupimi, kde si vyměnila zkušenosti s procesem HR Award. V rámci MU proběhlo několik školení, např. sezení s hodnotitelem Euraxess G. Sabbatinim, diskuse s kolegyní z Přírodovědecké fakulty, která se nyní připravuje na návštěvu hodnotitelů. Inspirovali jsme se také některými akcemi ostatních fakult. O své zkušenosti se podělili i další členové pracovní skupiny, kteří rovněž vyjeli na služební cesty.

Abychom měli jistotu, že jsme schopni vyhodnotit realizační fázi, její dopady a další zamýšlené aktivity, uskutečnili jsme dotazníkové šetření mezi zaměstnanci (listopad 2022). Výzkumníci R1-R4 a vedoucí pracovišť mohli vyjádřit svůj názor a výstupy byly zohledněny při tvorbě revidovaného akčního plánu.

Během implementace Akčního plánu HR Award se pracovní skupina HR Award scházela každý měsíc. Na těchto zasedáních jsme připravovali dokumenty, diskutovali o budoucích opatřeních, posouvali činnosti a vyhodnocovali jejich plnění/dosažení. Tento proces byl zaznamenáván do Ganttových grafů. Manažerka HR Award sledovala témata, která se objevila v průběhu realizace plánu, která později byla přežkoumána při sestavování revidovaného akčního plánu. Témata byla předložena pracovní skupině, diskutována, dále rozpracována a jejich seznam byl poskytnut proděkanům (na základě jejich agendy), dalším odborníkům na danou problematiku. Manažerka HR Award absolvovala individuální schůzky s proděkany/proděkankami a společně upravili/y témata a navrhli/y další opatření. Tyto výstupy byly později předloženy novému vedení fakulty (v únoru 2023 byla zvolena nová paní děkanka). Proběhla také diskuse o dalším rozvoji HR Award.

Manažerka HR Award připravila interim assessment, a když byl sestaven konečný návrh Revidovaného akčního plánu, byly oba dokumenty předloženy Kolegiu děkana ke schválení.

Jak jste do procesu implementace zapojili výzkumnou komunitu, vaše hlavní zainteresované strany? *

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Pracovní skupina HR Award se scházela každý měsíc a jejími členy byli výzkumní pracovníci R1-R4, vedoucí personálního oddělení a členové vedení fakulty. V případě potřeby se konaly individuální schůzky nebo konzultace s dalšími odborníky na danou problematiku. Pracovní skupina sledovala všechny ukazatele, vyhodnocovala jejich plnění, projednávala agendu, vytvářela materiály a činila kroky k zajištění plnění aktivit.

V rámci implementační fáze se uskutečnily 3 informační schůzky k tématu HR Award. Všichni zaměstnanci měli možnost diskutovat o procesu, klást dotazy nebo poskytnout zpětnou vazbu.

Neakademickí zaměstnanci reflektovali pracovní podmínky v Auditě rovných příležitostí (4-7/2021). Výzkumníci R1-R4 a vedoucí oddělení vyjádřili svůj názor v dotazníkovém šetření (listopad 2022). Tyto výstupy byly zohledněny při tvorbě Revidovaného akčního plánu

Kolegium děkana bylo také zapojeno, obdrželi zprávy o pokroku v činnostech v rámci HR Award. Než byly nově vytvořené materiály implementovány na úrovni fakulty, byly předloženy Kolegiu ke schválení. Kolegium děkana bylo informováno o procesu a dosaženém pokroku.

Aktivity byly propagovány v rámci pravidelných schůzek vedoucích pracovišť, prostřednictvím e-mailu, proděkanů/proděkanek, schůzek pracovišť, tištěných materiálů atd. Ve fázi přípravy některých dokumentů se mohli vedoucí pracovišť zapojit, odborníci na daná témata mohli poskytnout svou zpětnou vazbu.

O průběhu realizace aktivit HR Award bylo také informováno na webových stránkách HR Award (<https://www.ped.muni.cz/vyzkum/hr-award>) formou [Článků](#) a pokrok zaznamenávaly Ganttovy grafy. Hlavní výstupy projektů byly prezentovány na webových stránkách HR Award - Dokumenty a výstupy projektů (<https://www.ped.muni.cz/vyzkum/hr-award/dokumenty#vystupy>). Zaměstnanci se také mohli zapojit do našich dílčích pracovních skupin na konkrétní témata prostřednictvím webové stránky [Zapojte se do aktivit HR Award](#). Webové stránky HR Award jsou přístupné i pro veřejnost.

Manažerka HR Award projednávala s odpovědnými osobami pokrok dosažený v aktivitách jednotlivých oblastí akčního plánu.

Kromě toho jsme spolupracovali také na univerzitní úrovni, přičemž některá témata odrážela univerzitní strategický záměr na období 2021-2028. Manažerka HR Award se také účastnila celouniverzitních setkání pro manažery HR Award (účastnili se jich členové všech fakult). Na těchto setkáních probíhala výměna zkušeností a diskuse o dalším rozvoji HR Award.

Zastoupení výzkumných pracovníků R1-R4 v rozhodovacích orgánech: [kolegium děkana](#) (řídícím výboru), [akademickém senátu](#), [vědecké radě](#). Ve vědecké radě nejsou výzkumní pracovníci R1 zastoupeni přímo ve vedení fakulty. Akademický senát má zastoupení kategorie R1 ve studentské komoře (volený orgán). Vědecká rada má složení R3-R4. Výzkumníci R1-R4 jsou však zapojeni do chodu fakulty formou pracovních skupin (např. Gender, HR Award apod.), takže mohou ovlivňovat změny, podávat návrhy, připomínkovat dokumenty. Programové rady jsou vyučovány pro R1-R4, je to orgán pro doporučení k rozvoji programu sloužící jako podklad pro koordinátora (pravidla určují směrnice).

Máte prováděcí výbor a/nebo kontrolní orgán, která pravidelně dohlíží na průběh realizace?*

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Byl zřízen kontrolní orgán. Členové obdrželi zprávy o pokroku v činnostech spojených s aktivitami HR Award. Tento orgán (kolegium děkana) měl možnost vyjádřit se k předloženým dokumentům, vznášet návrhy a doporučení. Manažerka HR Award se podle potřeby účastnila zasedání, aby dále projednala jednotlivé kroky, informovala o uskutečněných aktivitách nebo vysvětlila případné zpoždění. Předtím, než došlo k implementaci nově vytvořených materiálů na úrovni fakulty, byly tyto materiály předloženy Kolegiu ke schválení. Členové kolegia při jednání komunikovali i s odpovědnými osobami za jednotlivé oblasti akčního plánu, obvykle s příslušným proděkanem/příslušnou proděkankou.

Pracovní skupina HR Award se scházela každý měsíc a jejími členy byli výzkumní pracovníci R1-R4, vedoucí personálního oddělení a členové vedení fakulty. V případě potřeby se konaly individuální schůzky nebo konzultace s dalšími odborníky na danou problematiku. Pro některá témata byly vytvořeny další podskupiny. Pracovní skupina sledovala všechny indikátory, vyhodnocovala jejich plnění, projednávala agendu, vytvářela materiály, činila kroky k zajištění dokončení aktivit (postup byl zaznamenáván do Ganttových grafů).

Dochází ke sladění organizačních politik s HRS4R? Je například HRS4R uznána ve výzkumné strategii organizace, v zastřešující politice v oblasti lidských zdrojů.

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Jednotlivé aktivity plánovaného akčního plánu byly sladěny se Strategickým záměrem fakulty na období 2021-2028 ("zachování HR Award" je zakomponováno ve strategii). Pro každý rok byly formulovány strategické cíle. Co se týče následujícího tříletého plánu, některá témata byla prohloubena (původně formulovaná v GAP analýze). To je případ rozvoje (Post)Doktorské školy, posílení nábora a výběru podle požadavků OTM-R, zvyšování genderového povědomí a podpory internacionalizace atd. Další oblasti akčního plánu byly stanoveny na základě témat projednávaných na jednáních pracovní skupiny, na individuálních schůzkách s proděkany příslušné oblasti a ze zpětné vazby od zaměstnanců. Činnost HR Award je veřejně přístupná na webových stránkách <https://www.ped.muni.cz/vyzkum/hr-award>.

Kromě toho jsme spolupracovali také na univerzitní úrovni, některá témata reflektovala univerzitní strategii na období 2021-2028. Manažerka HR Award se také účastnila celouniverzitních setkání pro manažery HR Award (účastní se jich zástupci všech fakult).

How has your organisation ensured that the proposed actions would be also implemented? *

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Jednotlivé aktivity plánovaného akčního plánu byly sladěny s [fakultní strategií na období 2021-2028](#) a dílčími strategickými cíly. Některá témata navíc reflektují univerzitní strategii pro období 2021-2028. Akční plán je vždy schvalován děkanem a Kolegiem děkana.

Pro každou oblast akčního plánu byla určena odpovědná osoba, např. příslušný proděkan. Pracovní skupina se scházela měsíčně, v případě potřeby se konaly individuální schůzky nebo konzultace s dalšími odborníky na danou problematiku. Pracovní skupina sledovala všechny indikátory, vyhodnocovala jejich plnění, projednávala agendu, vytvářela materiály, činila kroky k zajištění dokončení aktivit (postup byl zaznamenáván do Ganttových grafů). HR Award manažerka vedla schůzky a koordinovala činnosti. Pokrok v realizaci aktivit HR Award byl také inzerován na webových stránkách [HR Award](#) formou článků a pokrok zaznamenávaly Ganttovy grafy. Hlavní výstupy projektů byly prezentovány [zde](#).

Byl zřízen kontrolní orgán. Členové obdrželi zprávy o pokroku v činnostech spojených s aktivitami HR Award. Tento orgán (kolegium děkana) měl možnost vyjádřit se k předloženým dokumentům, vznášet návrhy a doporučení. Manažerka HR Award se podle potřeby účastnila zasedání, aby dále projednala jednotlivé kroky, informovala o uskutečněných aktivitách nebo vysvětlila případné zpoždění. Předtím, než došlo k implementaci nově vytvořených materiálů na úrovni fakulty, byly tyto materiály předloženy Kolegiu ke schválení. Členové kolegia při jednání komunikovali i s odpovědnými osobami za jednotlivé oblasti akčního plánu, obvykle s příslušným proděkanem/příslušnou proděkanou.

Schválené dokumenty jsou umístěny na interním dokumentovém serveru fakulty/univerzity a jsou přístupné zaměstnancům. Některé jsou umístěny na webových stránkách fakulty a jsou přístupné veřejnosti.

Po naplnění oblasti Akčního plánu je tato skutečnost sdělena našim zaměstnancům např. prostřednictvím webových stránek fakulty, Zaměstnaneckého portálu fakulty, e-mailu, článku na webu HR Award, porady vedení fakulty, informačních schůzek apod. Zaměstnanci mohou získat informace také prostřednictvím svého vedoucího katedry (porady katedry), zprávy z jednání řídicího výboru apod.

Jak sledujete pokrok (časový plán)? *

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Hodnocení plnění jednotlivých indikátorů, stanovených cílů a dokončení aktivit je součástí jednání pracovní skupiny. HR Award manažerka na každé schůzce monitoruje činnosti, informuje o dosaženém pokroku a informuje o dalších aktivitách. Pokrok v realizaci aktivit HR Award byl také inzerován na webových stránkách [HR Award](#) formou článků a postup byl zaznamenáván do [Ganttových grafů](#). Na univerzitní úrovni diskutovali manažeři HR Award o dosaženém pokroku na pravidelných schůzkách.

Zprávy o dosaženém pokroku jsou rovněž předkládány kolegium děkana, stejně jako výstupy. Tento orgán (kolegium děkana) měl možnost vyjádřit se k předloženým dokumentům, vznášet návrhy a doporučení. Manažerka HR Award se podle potřeby účastnila zasedání, aby dále projednala jednotlivé kroky, informovala o uskutečněných aktivitách nebo vysvětlila případné zpoždění. Proděkani (odpovědné osoby určené pro danou oblast akčního plánu) v případě potřeby přinášejí kolegiu témata k projednání.

Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na příští hodnocení? *

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

Budeme postupovat stejně jako doposud a měřit pokrok v provádění revidovaného akčního plánu pravidelným sledováním a přezkoumáváním cílových ukazatelů a jejich plnění ve stanoveném časovém rámci.

Pro získání relevantní zpětné vazby lze dále provádět cílové skupiny nebo průzkumy mezi zaměstnanci. V roce 2025 proběhne opětovný genderový audit. Ten poskytne některá budoucí doporučení a snad se bude zabývat i změnou organizační kultury. Lze také zvážit výstupy hodnocení zaměstnanců.

Jak se chcete připravit na externí hodnocení? *

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 500 slov)

(Interim Assessment 2023)

- Při externím hodnocení pracovní skupina přezkoumá předchozí období, co se podařilo, co fungovalo nebo nefungovalo podle plánu - vyhodnotí dopad. Pracovní skupina bude rovněž sloužit jako partner pro diskusi s hodnotiteli Evropské unie.
- Manažerka HR Award bude koordinovat návštěvu s pověřenými odděleními nebo prodělkami.
- Připravíme také veškerou potřebnou dokumentaci, která by mohla podpořit naše záměry (nebo prokázat rozvoj fakulty).
- O návštěvě a jejím záměru budeme informovat naše zaměstnance.
- Provedeme průzkum mezi zaměstnanci nebo ohniskové skupiny, abychom mohli sledovat dosažený pokrok a názory na organizační kulturu. Zpětná vazba zaměstnanců bude sloužit jako ukazatel toho, zda jsme na správné cestě.
- Manažer HR Award bude vytvářet síť a sdílet osvědčené postupy s ostatními organizacemi s HR Award.
- Manažer HR Award zapojí vrcholové vedení do návštěvy hodnotitele EK.

Další poznámky/připomínky k navrhovanému postupu provádění

Podrobný popis a řádné zdůvodnění (max. 1 000 slov)

(Interim Assessment 2023)

Do tohoto dokumentu jsme zapracovali doporučení uvedená v konsensuální zprávě EK a doporučení mezinárodní hodnotící komise pro hodnocení vědy a výzkumu (návštěva na PdF MU na podzim 2022). Reflektujeme také některá opatření Masarykovy univerzity identifikovaná v dokumentu [Strategický plán MU a návrhy opatření pro HRS4R 2023-2025](#) - ne všechna opatření byla zahrnuta, protože musíme postupovat krok za krokem.

Přezkoumaný akční plán s odkazy pro hodnotitele Evropské komise je přístupný také [zde](#).

Link na HR Award Pedagogické fakulty: <https://www.ped.muni.cz/vyzkum/hr-award>

Zkratky

PdF MU - Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity