2. Vybrané vysoké školy v ČR

Vysoká škola je podle § 77a odstavec 1 zákona o vysokých školách (Zákon o VŠ) povinna zajišťovat kvalitu vzdělávací a tvůrčí činnosti a dalších souvisejících činností. Vzdělávací a tvůrčí činnosti vysoké školy podléhají pravidelnému hodnocení, které se uskutečňuje jako hodnocení vnitřní a hodnocení vnější. Vnější hodnocení vysoké školy provádí Národní akreditační úřad. Co se týče vnitřního hodnocení, je podle § 77b odstavec 1 (Zákon o VŠ) vysoká škola povinna zavést a udržovat systém zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality vysoké školy. Vnitřní hodnocení kvality spočívá jednak v aplikaci standardů a postupů vnitřního hodnocení kvality, jednak ve vypracování zprávy o vnitřním hodnocení. Pravidla systému zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality jsou podle § 17 odstavec 1 písmeno j zákona o vysokých školách vnitřními předpisy veřejné vysoké školy.

Současně je dle § 7 odstavec 1 písmeno d zákona o VŠ orgánem vysoké školy rada pro vnitřní hodnocení, která je nutná v případě, že se vysoká škola uchází o institucionální akreditaci a která je zřizována statutem vysoké školy. V gesci rady pro vnitřní hodnocení je schvalování návrhu pravidel systému zajišťování kvality a vnitřního hodnocení, řízení průběhu vnitřního hodnocení kvality, zpracování zprávy a vedení průběžných záznamů o vnitřním hodnocení kvality.

V rámci své bakalářské práce jsem si pro porovnání hodnocení akademických pracovníků vybrala následující vysoké školy: Univerzitu Pardubice, Univerzitu Hradec Králové a Vysoké učení technické v Brně. V první kapitole jsou definované jednotlivé typy akademických pracovníků, pak následují kapitoly věnované jednotlivým vysokým školám. Na závěr bakalářské práce je zařazena kapitola, která obsahuje informace, jak probíhá hodnocení akademických pracovníků studenty.

2.1 Akademičtí pracovníci

Termín „akademický pracovník“ je definován v zákoně o vysokých školách (Zákon o VŠ): „ *Akademickými pracovníky jsou ti profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektoři a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy. Akademickými pracovníky jsou profesoři, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektoři a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti. Na vysoké škole plní funkci učitelů akademičtí pracovníci*.“

Vzhledem k tomu, že rozdělení akademických pracovníků do jednotlivých stupňů podle dosažené odbornosti je na vybraných školách prakticky totožné, je podáno souhrnně v této kapitole.

Na výše uvedených vysokých školách lze najít tyto skupiny akademických pracovníků (charakteristika pozic je převzata z vnitřních mzdových předpisů jednotlivých vysokých škol):

1. *lektor* – jeho náplň práce zahrnuje přípravu, organizování a vedení cvičení včetně laboratorních cvičení, dále vede výcviková soustředění v oborech své specializace, např. tělesné výchovy, jazyků, uměleckých předmětů. Jeho úkolem je dbát na úroveň cvičení a průběžně během nich kontrolovat studium. Může vykonávat některé funkce výchovně vzdělávacího, odborného a organizačního charakteru (např. vedoucího laboratoře, atd.). Současně se také podílí se na řešení výzkumných a vědeckých úkolů a publikační činnosti. Dále může být pověřen zpracováním odborné literatury a příp. vedením ústavní knihovny.
2. *asistent* - ve vzdělávací činnosti se podílí na výuce v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu, ve výjimečných případech vede přednášky na základě projednání a schválení vědeckou radou. Provádí přípravné práce pro výuku realizovanou docenty a profesory. Dále vede a oponuje bakalářské práce a podílí se na řešení výzkumných a vývojových úkolů podle pokynů. Součástí jeho rozvoje jsou sebevzdělávací a publikační aktivity. Na některých školách patří do povinnosti asistenta zahájení studia v doktorském studijním programu příslušného oboru.
3. *odborný asistent* - ve vzdělávací činnosti sem spadá výuka v seminářích, cvičeních a laboratorních cvičeních předmětů všeobecného základu a specializace, průběžná kontrola studia, udělování zápočtů; vedení přednášek opět pouze na základě projednání a schválení vědeckou radou. Může vést a oponovat bakalářské a diplomové práce. Předpokládá se samostatné řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů podle definovaných cílů, spoluúčast na přípravách vědeckých, výzkumných a pedagogických projektů. Součástí rozvoje jsou i nadále publikační a sebevzdělávací aktivity.
4. *docent* – měl by být schopen tvůrčí specializované a systémové práce v rámci své kvalifikace zahrnující vědeckou, výzkumnou a pedagogickou oblast. Ve vzdělávací činnosti sem spadají převážně přednášky, vedení asistentů a lektorů a vedení a oponování kvalifikačních prací, zcela výjimečně vedení cvičení. Může působit jako garant vědeckých a výzkumných programů, bakalářských a magisterských studijních programů. Předpokládá se zapojení do příprav vědeckých, výzkumných a pedagogických projektů, vytváření podmínek pro rozvoj příslušného vědního oboru, garantování odborné náplně a činnosti

zkušebních komisí pro státní zkoušky, samostatné a tvůrčí řešení vědeckých úkolů v oblasti základního a aplikovaného výzkumu.

5. *profesor* - stejně jako v předchozím stupni jde o tvůrčí specializované a systémové práce v rámci kvalifikace zahrnující vědeckou, výzkumnou a pedagogickou oblast. Ve vzdělávací činnosti jde převážně o přednášky, vedení a oponování kvalifikačních prací. Garantuje odbornou náplň a činnost zkušebních komisí pro státní zkoušky. Působí jako garant vědeckých a výzkumných programů, bakalářských a magisterských studijních programů, připravuje vědecké, výzkumné a pedagogické projekty. Předpokládá se tvůrčí koordinace vědeckých projektů, vytváření podmínek pro rozvoj příslušného vědního oboru, vedení vědecko-výzkumných týmů a vědecká publikační činnost.

Požadavky na přijetí pracovníka na jednotlivé pozice jsou opět uvedeny ve vnitřních mzdových předpisech vybraných vysokých škol a specifikují dosažené vzdělání a kvalifikační požadavky potřebné pro danou pozici. Pro ilustraci jsou uvedeny požadavky na přijetí akademického pracovníka na VUT Brno (Citováno dne 29.9.2017 ze stránek VUT Brno):

Děkan Fakulty architektury Vysokého učení technického v Brně vyhlašuje výběrové řízení na pozici akademický pracovník Ústavu zobrazování
Kvalifikační požadavky:

- *Vysokoškolské vzdělání v oboru architektury nebo výtvarného umění*
- *Vzdělání minimálně Ph.D. v daném oboru, akademický titul docent výhodou*
- *Odborné znalosti v oblasti architektury a výtvarného umění (malířství, sochařství, design)*
- *Praxe v oboru min. 5 let*
- *Zkušenost s vědeckou prací a publikací výsledků vítána*

Předpokládaný nástup: 11/2017, popř. dle dohody
Úvazek: 0,5 - 1
Požadovaná forma přihlášky uchazeče:

- *Strukturovaný životopis*
- *Přehled dosavadní tvůrčí činnosti*
- *Kopie dokladu o dosaženém vzdělání*

2.2 Univerzita Pardubice

Univerzita Pardubice je v současné době jedinou univerzitní vysokou školou v Pardubickém kraji. Byla založena jako Vysoká škola chemická v Pardubicích, v roce 1953 byla transformována na Vysokou školu chemicko-technologickou. Vznikem nových fakult došlo po roce 1990 ke změně struktury školy: ze školy, která poskytovala vzdělání pouze v chemickém oboru, se stala instituce poskytující vysokoškolské vzdělání univerzitního typu.

Od roku 1994 nese současný název Univerzita Pardubice. Počet studentů, kteří zde studují, se pohybuje každý rok okolo deseti tisíc. Univerzita je rozčleněna na sedm fakult: Fakultu chemicko-technologickou, Fakultu ekonomicko-správní, Dopravní fakultu Jana Pernera, Fakultu filozofickou, Fakultu restaurování, Fakultu zdravotnických studií a Fakultu elektrotechniky a informatiky. Z různorodého zaměření oblastí vzdělávání vyplývá, že je zde poskytováno vzdělání v přírodních, technických, ekonomických, zdravotnických, společenskovědních a uměleckých oborech. Na všech fakultách je možno studovat bakalářské a magisterské programy, na většině fakult také doktorské studijní programy. Studijních programů má univerzita v nabídce více než sto dvacet, a to jak v prezenční, tak v kombinované formě studia. Studenti mají také možnost studovat semestr či dva na dvou stovkách partnerských univerzit v zahraničí.

Ze zákona o vysokých školách plyne, že kromě vzdělávací činnosti musí vysoké školy provádět také vědeckou a výzkumnou činnost. Této povinnosti napomáhá řada specializovaných pracovišť, organizací, a sdružení, které při Univerzitě Pardubice pracují, např. Synpo a.s. či Nadační fond Jana Pernera. Možností, která se nabízí jak studentům, tak pedagogům a vědeckým pracovníkům, je spolupráce a zapojení do mezinárodních projektů a s tím související významná mezinárodní odborná setkání, konference a semináře. Další možností, která je určena jak studentům, tak akademickým pracovníkům jsou zahraniční mobility, nejznámější z nich je Erasmus+.

Dále je na stránkách Univerzity Pardubice uvedena informace, že se univerzita stává aktivní součástí Evropského vysokoškolského vzdělávacího prostoru (EHEA) a Evropského výzkumného prostoru (ERA).

Na svých stránkách prezentuje Univerzita Pardubice priority rozvoje vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti aktuálně pro období 2016-2020, mezi které patří např. zajišťování kvality vzdělávání, internacionalizace, kvalitní a relevantní výzkum, vývoj a inovace nebo efektivní financování.

Co se týče zajišťování a hodnocení kvality činností univerzity, ta je obsažena ve Statutu Univerzity Pardubice – část šestá, článek 29. V článku 30 téže části je obsaženo hodnocení kvality.

Informace o Univerzitě Pardubice byly čerpány z webových stránek Univerzity Pardubice (Univerzita Pardubice) a společnosti Google (Google) dne 27.9.2017.

2.2.1 Hodnocení akademických pracovníků na Univerzitě Pardubice

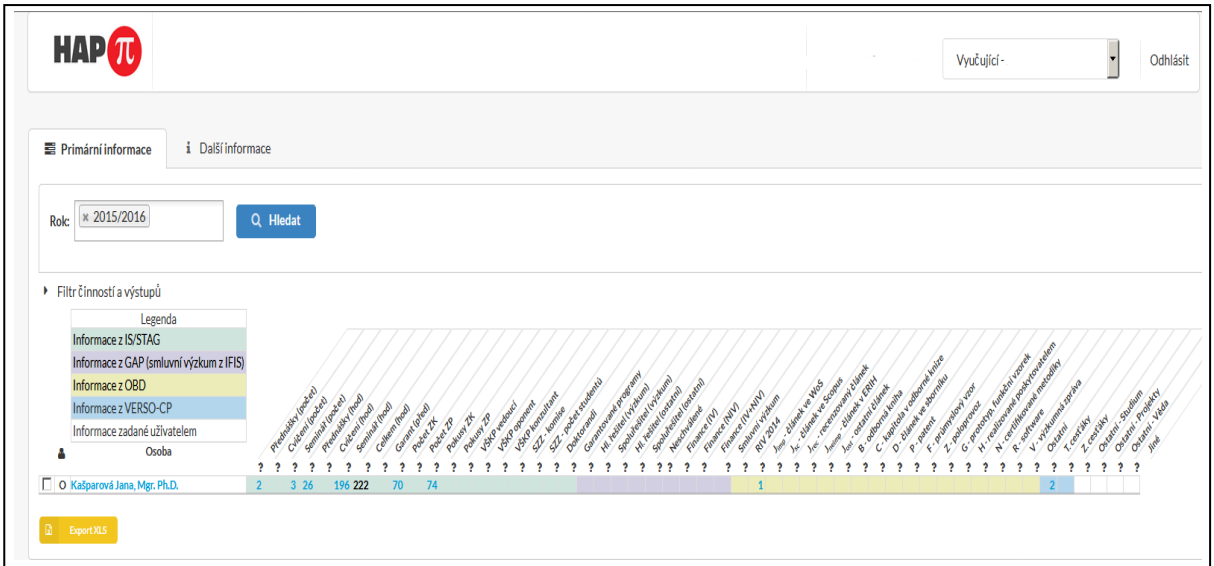
Pro usnadnění hodnocení akademických pracovníků na Univerzitě Pardubice byl v roce 2015 vytvořen jednotný systém hodnocení HAPπ. Tento systém přehledným způsobem reprezentuje data sebraná z různých systémů dosud používaných na Univerzitě Pardubice. Jedná se o systémy STAG, OBD, GaP, CRO, VEMA, iFIS, VERSO. Smyslem vytvoření tohoto systému bylo soustředění veškerých dostupných dat shromažďovaných informačními systémy tak, aby byl použitelný pro jednotlivé akademické pracovníky i pro potřeby vedoucích pracovníků a aby byla k dispozici nejen aktuální data, ale i data z dřívějších let. Důležitým aspektem bylo minimalizovat náročnost sběru dat a snaha o to, aby se systém stal přirozenou součástí řízení. Data z tohoto systému by měla sloužit jednak vedoucím pracovníkům, kteří díky němu získají přehled o činnostech a vytížení svých podřízených, jednak samotným akademickým pracovníkům, kterým může informační systém HAPπ sloužit např. k sebereflexi nebo jako databáze jejich výsledků.

Hodnocení akademických pracovníků na Univerzitě Pardubice je rozděleno do těchto oblastí:

- Pedagogická činnost
- Vědecká a výzkumná činnost
- Osobní profesní a kariérní rozvoj
- Všeobecný přínos univerzitě a společnosti.

Tyto oblasti jsou zahrnuty i v rámci systému HAPπ. V oblasti pedagogické činnosti jsou soustředěna data týkající se přímé výuky (přednášky, semináře, cvičení), vedení studentů v rámci závěrečných prací a vedení doktorandů a práce spojené s rozvojem studijních oborů. Při hodnocení vědecko-výzkumné činnosti je základem aktuální metodika hodnocení VaVaI a do hodnocení jsou zahrnuty publikační činnost, účast na konferencích a také další činnosti jako např. vedení grantových projektů, členství v redakčních radách či odborných společnostech. Do budoucna by bylo dle mého názoru vhodné, aby byla zahrnuta i data týkající se zatížení pracovníka akademickými funkcemi a manažerskou činností. Tyto aktivity odčerpávají pracovníkům časovou kapacitu k dosažení maximálního výkonu jak v pedagogické, tak i výzkumné činnosti.

Pro ilustraci je na obrázku 6 uveden výstup ze systému HAPπ.



Obrázek 1 Systém hodnocení HAPπ na Univerzitě Pardubice

Systém HAPπ není využíván na Univerzitě Pardubice jednotně, ale hodnocení jednotlivých akademických pracovníků je v gesci jednotlivých fakult. Níže jsou uvedena stávající hodnocení akademických pracovníků, které jsou používány na fakultách dopravní, chemicko-technologické a ekonomicko-správní. V souvislosti s novelizací zákona o VŠ byla vydána směrnice týkající se hodnocení pracovníků shrnující obecná pravidla pro hodnocení akademických i neakademických pracovníků na Univerzitě Pardubice (Pravidla hodnocení na Univerzitě Pardubice, 2017).

Na Fakultě chemicko-technologické (FChT) je systém HAPπ využíván k hodnocení činnosti pracovníků fakulty již zhruba dva roky. Proto je nutné, aby si každý akademický pracovník FChT pravidelně doplňoval, aktualizoval a kontroloval své údaje v tomto systému. Hodnocení akademických pracovníků provádí přímý nadřízený, který má díky uvedenému systému k dispozici data v přehledné formě. Vedoucí katedry nebo ústavu může využít k hodnocení činnosti pracovníka také formuláře „Výroční hodnocení učitelů“. Tyto formuláře byly používány na FChT před zavedením jednotného systému HAPπ.

Formulář „Výroční hodnocení učitelů“ je rozdělen do tří částí. V první části je shrnuta pedagogická činnost, ve které je obsažena přímá výuka, vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací, vypracované učební pomůcky a úvazky na jiných školách. Druhá část hodnocení je zaměřena na vědeckou činnost zahrnující publikace, účast na konferencích, podané granty, zahraniční cesty a pobyty. Třetí částí obsažené v tomto hodnocení jsou funkce a členství ve školních a mimoškolních odborných radách a komisích a organizační aktivity v rámci fakulty nebo školy. Toto hodnocení bylo každoročně odesíláno na děkanát fakulty,

nyní zůstávají vyplněné tiskopisy v evidenci příslušné katedry/ústavu. V současné době je možné na jeho základě udělovat např. atestace odborným asistentům, aby mohli vést přednášky a zkoušet v předmětu, ve kterém atestaci získají, či může sloužit k posouzení zvýšení či snížení osobního ohodnocení.

Co se týče úvazku jednotlivých akademických pracovníků, neexistuje na FChT žádná směrnice, která by striktně uváděla počet hodin přímé výuky pro jednotlivé AP. Standardně se předpokládá, že např. úvazek odborného asistenta je 12 hodin přímé výuky. V případě docenta a profesora je hodin podstatně méně (6-8 hodin), protože jsou tito AP kromě výuky zapojeni také do dalších aktivit a mají započítány i činnosti jako vedení katedry/ústavu, členství v oborové radě či jiných odborných aktivitách.

Dopravní fakulta Jana Pernera (DFJP) používá k hodnocení akademických pracovníků od roku 2009 „Komplexní hodnocení pracovníka“ (KHP). Pro daný rok je vydána aktualizovaná směrnice, která hodnocení popisuje a obsahuje specifikaci konkrétních parametrů hodnocení. Přílohou směrnice je excelovská tabulka, kde jsou kvantifikovány činnosti akademických pracovníků. Hlavní dělení je na oblast vědeckovýzkumnou a pedagogickou. Část vědeckovýzkumná hodnotí publikační aktivitu, doplňkovou činnost, práci na projektech a také vedení doktorandů. Pedagogická činnost pak dává přehled o tzv. přepočtené výuce, ve které je zohledněna jak přímá výuka, tak i další pedagogická činnost (zkoušení, vedení závěrečných prací, účast ve zkušebních komisích). Například za vedení bakalářských a diplomových prací se započítává 1 h/studenta za týden, v případě realizace experimentu s vedoucím nebo konzultantem 1,65 h/studenta za týden (Směrnice DFJP).

Je předpokládáno, že akademický pracovník nezapojený do řešení projektů bude mít na plný úvazek 26 hodin přepočtené výuky. V případě zapojení do projektů se úvazek úměrně tomu snižuje. V případě publikační činnosti je pak nezbytná určitá minimální publikační aktivita. KHP je i základem pro přiznání osobního příplatku akademických pracovníků. Celková suma přiznaného osobního příplatku z KHP je dána součtem tří částí vypočtených finančních hodnot (za pedagogickou činnost, hodnocení podle parametru K a hodnocení ostatních činností), kde parametr K, dle kterého MŠMT hodnotí a následně přiděluje finanční prostředky, zahrnuje následující oblasti: vědecký a umělecký výkon vysoké školy, kvalitu studijních programů a uplatnění absolventů a mezinárodní mobilitu. Data z KHP jsou využívána také v rámci přidělování finančních prostředků na pracoviště fakulty pro následující rok.

Hodnocení akademických pracovníků na Fakultě ekonomicko-správní (FES) vychází jednak ze systému HAPπ, jednak ze směrnice „Pravidelné hodnocení zaměstnanců

a přiznávání osobních příplatků na Fakultě ekonomicko-správní“ (Směrnice FES). Tato směrnice navazuje na vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice, který umožňuje fakultám určit si pravidla pro kvantifikaci pracovní činnosti zaměstnanců. Směrnice stanovuje podrobná pravidla pro hodnocení jak akademických, tak technickohospodářských a administrativních zaměstnanců fakulty včetně proděkanů, tajemníka fakulty a vedoucích ústavů. Zaměstnanec je hodnocen svým přímým nadřízeným pomocí kritérií stanovených touto směrnicí. Tato kvantifikační kritéria by měla sloužit jednak k zlepšování pracovních výsledků, jednak jako hmotná stimulace pracovníků. Mezi hlavní kritéria obsažená v uvedené směrnici patří pracovní výkon, kvalita práce a její množství, pracovní výsledky a pracovní úsilí včetně sebevzdělávacích aktivit.

Hodnocení akademických pracovníků se dělí do čtyř oblastí, jak je uvedeno výše. V každé oblasti se zohledňuje jak intenzita zapojení, tak i úroveň kvality vykonané práce. Hodnocení za oblast je vypočteno podle vzorce: $K=\sqrt{I\times Q}$, kde K je hodnotící číslo za příslušnou oblast, I hodnota intenzity zapojení a Q hodnota úrovně kvality. V (Směrnice FES) je uvedeno bodové hodnocení pro jednotlivé oblasti. Obdobný vzorec pro hodnocení akademického pracovníka používá také Dopravní fakulta Jana Pernera.

Před zavedením hodnocení podle výše citované směrnice bylo v letech 2001 až cca 2010 hodnocení pracovníků prováděno jednak pomocí tabulky „Hodnocení pracovního výkonu“ vyplňované v programu Excel a jednak se započítáním tzv. RIV bodů. Tabulka byla obsahově totožná s údaji, které lze získat ze systému HAPπ. Od roku cca 2010 do roku 2015 byli pracovníci hodnoceni na základě údajů získaných ze systému STAG v kombinaci s publikační aktivitou v impaktovaných časopisech.

2.3 Univerzita Hradec Králové

Univerzita Hradec Králové je spolu s Univerzitou Pardubice jednou z nejvýznamnějších vzdělávacích a výzkumných institucí východočeského regionu. Jedná se stejně jako v případě Univerzity Pardubice o veřejnou vysokou školu univerzitního typu. Vznikla roku 1992 z Vysoké školy pedagogické v Hradci Králové, roku 2000 se přejmenovala na Univerzitu Hradec Králové. Univerzita Hradec Králové je tvořena pěti součástmi: Pedagogickou fakultou, Filozofickou fakultou, Fakultou informatiky a managementu, Přírodovědeckou fakultou a Ústavem sociální práce, které naplňují své poslání činnostmi studijními, pedagogickými, vědeckými a uměleckými.

V současnosti studuje na Univerzitě Hradec Králové více než 9 tisíc studentů. Univerzita nabízí téměř 40 akreditovaných studijních programů a kolem 100 akreditovaných studijních oborů. Univerzita Hradec Králové rozvíjí vědní obory, které odpovídají zaměření jednotlivých fakult. Na pedagogické fakultě se snaží zejména o moderní přístupy ke vzdělávání a vyučovacímu procesu, hlavní zaměření přírodovědecké fakulty je výzkum ve vybraných oblastech fyziky, biologie, ale také matematiky, chemie a informatiky. Fakulta informatiky a managementu se zabývá výzkumy v oblasti informatiky a věd ekonomicko-manažerských a na filozofické fakultě se jedná zejména o výzkum v oblasti věd historických a politologických. O výzkumných aktivitách na Univerzitě Hradec Králové vypovídají také témata řešených domácích i mezinárodních projektů.

Na stránkách univerzity nacházíme také informaci, že jsou pravidelně sledované a vyhodnocované statistiky počtu absolventů bez zaměstnání. Z nich vyplývá, že tyto počty jsou zcela minimální. Studium na univerzitě se řídí jednotnými předpisy, které jsou k dispozici na webových stránkách univerzity. Současně je v základních informacích o škole uvedeno, že se výuka odehrává v malých skupinách, která umožňuje vytvořit individuální přístup ke studentům. Studenti Univerzity Hradec Králové mají také možnost získat cenné odborné i životní zkušenosti při studijním pobytu v zahraničí. Studenti mají dále možnost se již v průběhu svého studia zapojit do interních grantových soutěží a podílet se na vědecké práci spolu se svými učiteli.

Informace o Univerzitě Hradec Králové byly čerpány z webových stránek Univerzity Hradec Králové (Univerzita Hradec Králové) a společnosti Google (Google) dne 29.9.2017.

2.3.1 Akademičtí pracovníci na Univerzitě Hradec Králové

Rozdělení akademických pracovníků na jednotlivé stupně je uvedeno v článku 2.1. Zde je uveden výčet výukové povinnosti pro jednotlivé akademické pracovníky. Informace jsou čerpány z (Vnitřní mzdový předpis Univerzity Hradec Králové).

lektor - průměrný týdenní rozsah výuky v akademickém roce činí 16 až 18 hod. týdně.

asistent - průměrný týdenní rozsah výuky v akademickém roce činí 10 až 14 hod. týdně, zpravidla 12 hod. týdně.

odborný asistent – průměrný týdenní rozsah výuky v akademickém roce činí 10 až 16 hod. týdně, přičemž přednášková činnost může činit max. 6 hod. týdně.

docent – průměrný týdenní rozsah výuky v akademickém roce činí 8 až 12 hod. týdně

profesor – průměrný týdenní rozsah výuky v akademickém roce činí 6 až 10 hod. týdně.

2.3.2 Systém hodnocení akademických pracovníků na Univerzitě Hradec Králové

Pravidla hodnocení jak akademických pracovníků, tak celkově tvůrčí činnosti na Univerzitě Hradec Králové jsou obsažena v (Rektorský výnos UHK). V uvedeném výnosu stojí, že hodnocení akademických pracovníků je realizováno nejméně jednou za rok. Toto hodnocení je v kompetenci přímého nadřízeného akademického pracovníka. Kritéria hodnocení, která vycházejí z Pravidel systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality UHK, stanovuje děkan. Hodnocení akademických pracovníků je na Univerzitě Hradec Králové cca od roku 2013 realizováno prostřednictvím „Plánu osobního a kvalifikačního rozvoje pracovníka“. V případě UHK se nejedná o pouhé vyplnění formuláře, ale projednávání výsledků práce akademických pracovníků má podobu důkladné rozpravy nad vyplněným plánem. Nejprve se uskuteční rozprava akademického pracovníka s vedoucím katedry/ústavu, poté vše projednává vedoucí katedry/ústavu s děkanem a dalšími členy vedení fakulty. Formulář Plánu osobního a kvalifikačního rozvoje pracovníka, neboli POKRu, jak mu říkají zaměstnanci UHK, je rozdělen na dvě části. V první části je uvedeno zhodnocení cílů vytyčených v předchozím roce, poté následuje plán cílů a činností na nový rok. Rozpravy se konají vždy na počátku kalendářního roku.

Někteří akademičtí pracovníci UHK považují existenci formuláře POKR za užitečnou věc v tom smyslu, že mohou na jednom místě sepsat pro svého vedoucího a děkana vše, co v rámci svých pracovních povinností plní. Nejedná se vždy jen o publikace a pedagogickou činnost (tyto informace lze získat z jiných systémů, jak je uvedeno níže), ale také členství v některých komisích apod.

Před zavedením Plánu osobního a kvalifikačního rozvoje pracovníka bylo hodnocení akademických pracovníků primárně na vedoucích kateder. Současně byla ale projednávána publikační aktivita akademických pracovníků s důrazem na hodnocení dle metodiky RVVI děkany příslušných fakult s vedoucími kateder. Tato činnost byla prováděna buď jedenkrát ročně (na počátku roku) nebo minimálně při blížícím se konci pracovní smlouvy akademických pracovníků. Vzhledem k tomu, že na UHK měla dosud významně převažující většina akademických pracovníků pracovní smlouvu na dobu určitou, zpravidla na tři roky, někdy i jen na jeden, byla tato činnost prováděna poměrně často. Frekvence takového hodnocení před zavedením formuláře POKR bylo v gesci jednotlivých fakult.

Ke shromažďování dat o pedagogické a tvůrčí činnosti akademických pracovníků na Univerzitě Hradec Králové není zatím (informace k datu 20.12.2017) využíván žádný souhrnný systém, ale jsou používány samostatně dva systémy, a to systém STAG a systém OBD. Dále jsou na Univerzitě Hradec Králové využívány menší aplikace vytvořené IT

oddělením přímo podle požadavků vedení univerzity, např. aplikace Evidence práce. Ze systému STAG pověření pracovníci rektorátu většinou jednou, výjimečně vícekrát, ročně dle požadavků tajemníků jednotlivých fakult vyexportují potřebná data ohledně výuky, vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací, dále data týkající se počtu zkouškových termínů a skutečně vyzkoušených studentů, popř. další činnosti, které jsou pro hodnocení akademického pracovníka v pedagogické oblasti nezbytné. Další soubor dat je získán ze systému OBD. Tato data se týkají publikační činnosti daného pracovníka spadající do oblasti vědecko-výzkumné.

2.4 Vysoké učení technické v Brně

Vysoké učení technické v Brně je nejstarší vysoká škola působící na území města. Její počátky jsou datovány od roku 1849, kdy v Brně vzniklo německo-české technické učiliště. Název Vysoké učení technické se datuje od roku 1956. Vysoké učení technické v Brně je veřejnou vysokou školou univerzitního typu, je tvořeno osmi fakultami a třemi vysokoškolskými ústavy: Fakultou architektury, Fakultou elektrotechniky a komunikačních technologií, Fakultou chemickou, Fakultou informačních technologií, Fakultou podnikatelskou, Fakultou stavební, Fakultou strojního inženýrství, Fakultou výtvarných umění, Ústavem soudního inženýrství, Středoevropským technologickým institutem a Centrem sportovních aktivit. Vysoké učení technické navštěvuje více než 21 000 studentů a patří tedy mezi jednu z největších univerzit v České republice.

Vysoké učení technické v Brně poskytuje jako většina vysokých škol vzdělání ve všech typech studia: bakalářském, magisterském i doktorském a to jak v prezenční, tak v kombinované formě, některé obory lze studovat i v jazyce anglickém.

Co se týče vědecko-výzkumné činnosti na VUT, ta se podle informací získaných z webových stránek orientuje na nespecifikovaný výzkum, který je financován ze státního rozpočtu, dále na výzkum, který je definovaný a podporovaný zadavateli jako jsou např. Grantová agentura ČR, grantové agentury odborných ministerstev nebo zahraniční agentury a vědecko-výzkumné programy (např. 5-tý rámcový program, Jean Monnet). Aplikovaný výzkum je motivován převážně požadavky komerční sféry, VUT v Brně spolupracuje s těmito domácími i zahraničními firmami: např. Škoda Auto, IBM, ČEZ, IMOS. VUT v Brně se dále podílí na činnosti několika vědeckých center a sdružení, např.: Centra leteckého a kosmického výzkumu nebo Centra pro strojírenskou výrobní techniku a technologii, aj.

Vysoké učení technické v Brně je držitelem prestižního certifikátu Evropské komise ECTS Label a DS Label, které získalo na období 2009 – 2016 jako ocenění kvality vysokoškolské instituce. Certifikát ECTS Label neboli European Credit Transfer and Accumulation System je podle (Vzdělávání a odborná příprava, 2017) systém kreditů, který je zaměřen a využíván studenty, kteří v rámci vysokoškolského studia navštěvují univerzity v různých zemích. Kredity, které jsou získávány na základě studijních výsledků a časové náročnosti kurzu, si mohou studenti přenášet z jedné univerzity na druhou a jsou jim započítávány do jejich individuálního studijního plánu. Podle (Jobs, 2017) má tento prestižní certifikát kvality 31 evropských vysokých škol a v České republice jej jako první získaly VŠE v Praze a VUT v Brně.

Informace o Vysokém učení technickém v Brně byly čerpány z webových stránek VUT Brno (VUT Brno) a společnosti Google (Google) dne 29.9.2017.

2.4.1 Akademičtí pracovníci na fakultě chemické VUT v Brně

Na fakultě chemické VUT Brno bylo vypracováno rozhodnutí děkana ohledně přímé výukové povinnosti akademických pracovníků, ve kterém je zahrnuto i hodnocení pedagogické činnosti.

Podle tohoto rozhodnutí (*Rozhodnutí děkana* č. 6/2014) vykonávají akademičtí pracovníci jednak pedagogickou, jednak tvůrčí činnost. Tvůrčí činností se rozumí činnost vědecká, výzkumná, vývojová a další. Tyto činnosti by měly být rozděleny rovnoměrně, tzn., že jak pedagogická, tak tvůrčí tvoří přibližně 50% ročního pracovního výkonu akademického pracovníka.

Přímá výuková povinnost jednotlivých akademických pracovníků je následující:

profesor, docent – 10 hodin přímé výukové povinnosti včetně přednášek v minimálním rozsahu dvou rozvrhových hodin v semestru a přednášek minimálně dvou předmětů v akademickém roce

odborný asistent, asistent – 16 hodin přímé výukové povinnosti

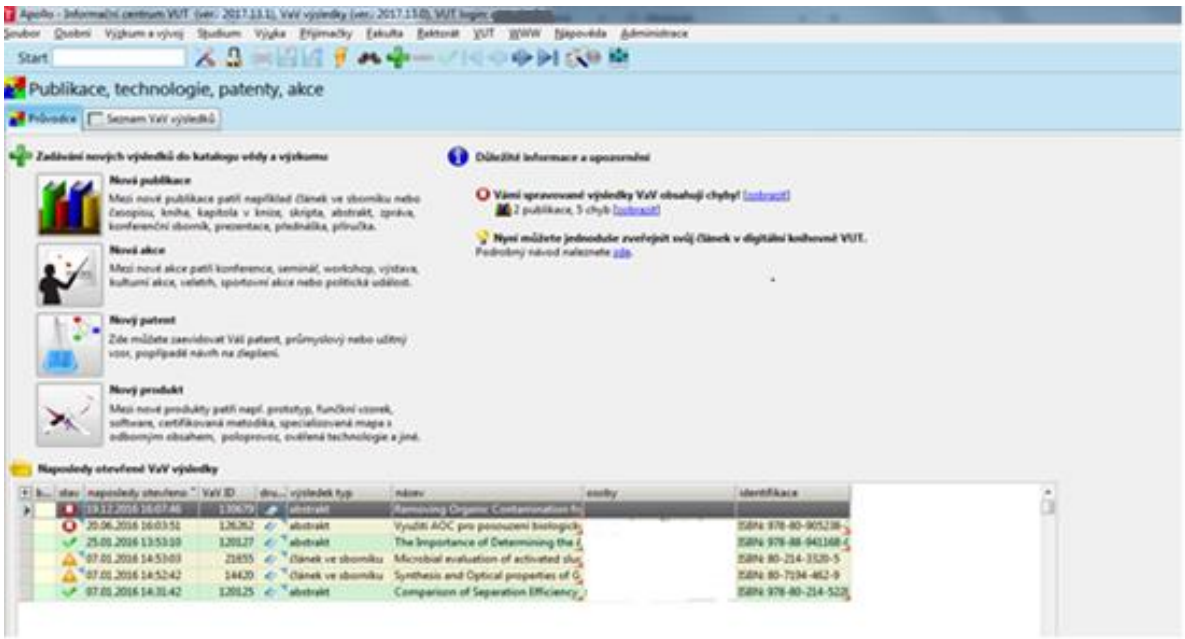
dalších pracovníci (např. lektoři) - výukovou povinnost stanovuje ředitel ústavu.

Přímou výukovou povinností se rozumí přednášky, cvičení, praktika v laboratořích a činnosti spojené s vedením bakalářských a diplomových prací a vedení doktorandů. Konkrétní zapojení akademického pracovníka do výuky určuje jeho přímý nadřízený.

Dále je v tomto dokumentu uvedeno, že jsou zohledněny také další výukové a pedagogické aktivity akademických pracovníků. Jedná se např. o výuku v kombinované formě studia, ústní zkoušení velkého počtu studentů (30 a více studentů) nebo další výuková a pedagogická činnost pro fakultu. Co se týče vedení vysokoškolských kvalifikačních prací, témata vypisují akademičtí pracovníci s ohledem na své profesní zaměření s přihlédnutím k aktuálně řešeným problémům z praxe. V případě vedení studentů vysokoškolských kvalifikačních prací se zohledňuje administrativní náročnost vedení studentů a to v úvazku 0,5 hodiny týdně na studenta.

2.4.2 Hodnocení akademických pracovníků na fakultě chemické VUT v Brně

Pro hodnocení akademických pracovníků na VUT v Brně byl vytvořen systém Apollo, viz obrázek č. 7. Tento systém je na VUT v Brně používán již od roku 2002 a primárně slouží k centrálnímu sběru dat. Odtud pak probíhá export dat např. do RIV či k poskytovatelům dotací.



Obrázek 2 Informační systém Apollo na VUT v Brně

V systému Apollo jsou shrnuty tyto oblasti týkající se hodnocení akademických pracovníků: oblast pedagogická, tvůrčí a studijní. Pedagogická oblast zahrnuje vedení přednášek, seminářů a cvičení, vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací a zpracování posudků k pracím. Oblast tvůrčí se zaměřuje na odborné a vědecké publikace

v recenzovaných časopisech, odborné a vědecké publikace ve sbornících z konferencí uveřejněných v databázi „Conference Proceedings Citation Index“, dále na technické výstupy - patenty a aplikované výsledky - definované metodikou Rady pro výzkum, vývoj a inovace a na návrhy grantů a projektů všech poskytovatelů, včetně interních (Interní grantová agentura, Fond rozvoje vysokých škol). V rámci studijní oblasti, která se týká především doktorandů (a tím pádem asistentů, kteří mají v náplni práce studium v doktorském programu), jsou v systému Apollo obsaženy následující položky: absolvování odborných zkoušek včetně zkoušky z cizího jazyka, absolvování státní doktorské zkoušky a zahraniční stáže.

Pro účely vyhodnocení se přímá výuková povinnosti v semestru posuzuje sumárně vždy za daný akademický rok. Za nadstandardní pedagogickou činnost přísluší akademickým pracovníkům adekvátní část nenárokové složky mzdy.

Data obsažená v systému slouží jednak jako přehledný souhrn činnosti akademického pracovníka, jednak jako podklad pro hodnocení pracovníka jeho přímým nadřízeným.

2.5 Závěr

Hodnocení akademických pracovníků probíhá na uvedených vysokých školách buď pomocí jednotného informačního systému (některé fakulty Univerzity Pardubice, VUT Brno) nebo se data potřebná k hodnocení exportují z více dílčích systémů doplněných formulářem v tištěné podobě (Univerzita Hradec Králové, Univerzita Pardubice). Na všech výše uvedených školách jsou k hodnocení pracovníků využívána data zahrnující oblast pedagogickou a vědecko-výzkumnou. Oblast pedagogická zahrnuje pedagogickou činnost, ve které je obsažena přímá výuka (přednášky, vedení seminářů a cvičení), vedení bakalářských, diplomových a disertačních prací, vypracované učební pomůcky či úvazky na jiných školách. Vědecká činnost zahrnuje publikace v impaktovaných časopisech, účast na konferencích, podané granty, zahraniční cesty a pobyty. Oblast vzdělávací zahrnuje všeobecný přínos pro univerzitu a členství ve školních a mimoškolních odborných radách a komisích a organizační aktivity v rámci fakulty nebo školy.

Data do systému zčásti doplňuje samotný zaměstnanec, zčásti jsou importována z jiných systémů. Data se aktualizují průběžně. Vyplnění formuláře provádí akademický pracovník sám většinou jednou ročně. Informace získané z dat jsou používány jednak vedoucími pracovníky, kteří díky nim získají přehled o činnostech a vytížení svých

podřízených, jednak přehledně uspořádaná data slouží samotným akademickým pracovníkům, např. k sebereflexi nebo jako databáze jejich výsledků.

Jednotné informační systémy (HAPπ používaný na Univerzitě Pardubice, Apollo používaný na VUT v Brně) jsou komplexnější ve srovnání s tištěnými formuláři a poskytují lepší orientaci při porovnávání výsledků i vzhledem k faktu, že v systému jsou sebrána data z minulých let a lze díky tomu provádět různá srovnávání.

3. Vybrané vysoké školy v zahraničí

Pro porovnání hodnocení akademických pracovníků byly vybrány nejen vysoké školy v České republice, ale i dvě vysoké školy zahraniční, a to University of Nebraska - Lincoln a Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislavě.

3.1 University of Nebraska- Lincoln

Univerzita Nebraska-Lincoln (NCTA) je veřejná výzkumná univerzita ve městě Lincoln ve státě Nebraska ve středozápadní části Spojených států. Patří mezi nejstarší univerzity státu Nebraska. Byla založena roku 1869 jako univerzita typu land-grand (univerzita vzniklá díky pozemkům darovaných federální vládou). Toto označení dostala podle Morrillova zákona z roku 1862. Posláním těchto institucí, jak je uvedeno v tomto zákoně, je soustředit se na výuku praktického zemědělství, vědy, vojenské vědy a inženýrství bez vyloučení klasických studií jako reakce na průmyslovou revoluci a změnu sociálních tříd. Toto poslání bylo v rozporu s historickou praxí vysokoškolského vzdělávání soustředit se na abstraktní výuku svobodných umění. Na přelomu 20. století se univerzita výrazně rozšířila, byly nově zřízeny odborné vysoké školy a současně došlo k vytvoření průkopnického výzkumu v oblasti zemědělských věd. "Nebraská metoda" ekologické studie, která zde vznikla, propagovala ekologii travních porostů a položila základy pro výzkum v teoretické ekologii pro zbytek 20. století.

Univerzita Nebraska-Lincoln je součástí systému University of Nebraska. Toto seskupení v současné době sestává ze čtyř univerzitních kampusů a jedné dvouleté vysoké školy.

Na univerzitě Nebraska-Lincoln studuje celkem přes 25 tisíc studentů, z toho přes 20 tisíc studentů ve vysokoškolském studiu a pět tisíc v doktorském studiu. Univerzita má devět fakult: Vysoká škola zemědělských věd a přírodních zdrojů, Vysoká škola architektury, Vysoká škola umění a věd, Vysoká škola ekonomická, Vysoká škola vzdělání a humanitních věd, Vysoká škola inženýrství, Vysoká škola výtvarných umění a umění, Vysoká škola žurnalistiky a sdělovacích prostředků a Vysoká škola práva. Na univerzitě je možno studovat bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy věnované zemědělství a veterinární technice. Studijních programů má univerzita v nabídce dvě stě sedmdesát pět.

Informace o Univerzitě Nebraska-Lincoln byly čerpány z webových stránek Univerzity (Univerzita Nebraska-Lincoln) a společnosti Google (Google) dne 7.2.2018.

3.1.1 Hodnocení na Univerzitě Nebraska- Lincoln

Hodnocení na Univerzitě Nebraska – Lincoln je prováděno pomocí připraveného formuláře. Cílem procesu hodnocení je pomoci zaměstnancům NCTA dosáhnout lepší efektivity. Ve formuláři jsou identifikovány silné stránky zaměstnanců a příležitosti k jejich zlepšení. Dále doporučuje nápravná opatření pro ty oblasti, které potřebují zlepšení. Tento dokument je také používán jako podpůrný dokument pro stanovení mimořádných výkonů pro účely propagace univerzity či ocenění pracovníků.

Hodnocení výkonnosti je prováděno jednou ročně a vyžaduje přípravu a revizi činností zaměstnanců; hodnocení jejich výkonu s důrazem na dřívější cíle a záměry a stanovení budoucích cílů a záměrů.

Formulář hodnocení je rozdělen na dvě části. První částí je osobní hodnocení, které je vyhotoveno samotným zaměstnancem, druhá část je připravena a vyhodnocena přímým nadřízeným. Formulář je vypracován ve formě dotazníku. Obsahuje řadu otázek, na které zaměstnanec nebo přímý nadřízený vybírají odpovědi z předem daných možností. V případě zaměstnance jde o výběr z následujících variant: neuspokojivé, nižší, průměr, dobré, velmi dobrá a vynikající. U každé otázky je možnost vlastního komentáře. Nadřízený pracovník vybírá z těchto variant: nevyhovující, potřebuje zlepšení, dobrá práce, vynikající práce a mimořádný rok. Otázky, které vyhodnocuje samotný zaměstnanec, se týkají kvality práce, její produktivity, znalosti práce, spolehlivosti a vytváření motivujícího prostředí pro studenty. Otázky, které jsou vyhodnocovány přímým nadřízeným, jsou zaměřeny na zjištění skutečnosti, zda práce je důkladná a přesná, zda pracovník dosahuje cíle včas, zda prokazuje dostatečné znalosti a dovednosti potřebné ke splnění práce, zda vytváří pozitivní pracovní prostředí či zda je schopen efektivně využívat všech dostupných zdrojů a posoudit potřeby projektu.

Při hodnocení zaměstnance přímým nadřízeným je nutné uvažovat celkovou výkonnost práce za rok. Přímý nadřízený musí být schopen správně vybrat takový faktor výkonnosti, který zaměstnance popisuje nejlépe. Dále je doporučováno, aby komentář k výkonu práce byl uveden vždy, pokud je výkon zaměstnance hodnocen stupněm

„nevyhovující“. Komentáře jsou doporučovány také k podpoře všech ostatních hodnocení. Hodnocení musí být následně přezkoumáno a také projednáno se samotným zaměstnancem.

3.2 Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, n. o. Bratislava

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislavě, n.o., (VŠ ZaSP), je soukromá slovenská vysoká škola se sídlem v Bratislavě. Byla oficiálně založená usnesením vlády Slovenské republiky č. 891/2003 dne 24. září 2003. Jejím zakladatelem je Vladimír Krčméry, který byl také prvním rektorem této vysoké školy. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety se hlásí k tradici křesťanského humanizmu a křesťanské etiky.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety je neziskovou organizací. Je tvořena v souladu s právem jednou fiktivní fakultou, ve skutečnosti se člení na deset kateder: katedra ošetřovatelství, katedra sociologie, katedra misiologie, katedra psychologie, katedra sociální práce, katedra veřejného zdravotnictví, katedra ekonomiky a managementu ve zdravotnictví, katedra tropického zdravotnictví, katedra teoretických disciplín, laboratorních vyšetřovacích metod a zubní techniky a katedra prenatální a perinatální psychologie, medicíny a sociálních věd. Na Vysoké škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety je možno studovat bakalářské a magisterské programy. Studijních programů má VŠ ZaSP v nabídce devadesát dva, a to jak v prezenční, tak v kombinované formě studia. Výuka neprobíhá pouze v Bratislavě, ale VŠ ZaSP má detašovaná pracoviště v dalších městech na Slovensku (např. Žilina, Košice), ale také v České republice (Příbram, Praha).

Vysoká škola se účastní humanitárních projektů v zahraničí (Afrika, Haiti, Ukrajina). V rámci výzkumné činnosti a studijních programů škola spolupracuje např. s University of Scranton v USA, Katolickou univerzitou v Nairobi nebo s International University v Hamburku v Německu.

Informace o Vysoké škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety byly čerpány z webových stránek školy (VŠ ZaSP), z (PortalVS) a společnosti Google (Google) dne 29.1.2018.

3.2.1 Hodnocení akademických pracovníků

Podle zákona č. 455/2012 o vysokých školách § 87a odstavec 2 (Zákon o VŠ SK) musí mít každá vysoká škola na Slovensku vypracovaný, zavedený a uplatňovaný vnitřní

systém kvality. Vnitřní systém kvality je upravený vnitřním předpisem vysoké školy a zahrnuje politiku vysoké školy v oblasti zabezpečování kvality vysokoškolského vzdělávání a postupy vysoké školy v oblasti zabezpečování kvality ve shodě se zákonem.

Vnitřní systém hodnocení kvality vzdělávání vyžaduje podle § 87a (Zákon o VŠ SK):

a) tvorbu, schvalování, monitorování a pravidelné hodnocení studijních programů
b) kritéria a pravidla hodnocení studentů
c) zabezpečení kvality vysokoškolských učitelů
d) zabezpečení materiálních, technických a informačních zdrojů na podporu vzdělávání studentů odpovídající potřebám studijních programů
e) pravidelné zveřejňování aktuálních, objektivních, kvantitativních a kvalitativních informací o studijních programech a jejich absolventech
g) charakteristiku zapojení studentů do vnitřního systému kvality.

Hodnocení akademických pracovníků na VŠ ZaSP je obsaženo ve (Směrnice rektora VŠ ZaSP). Z tohoto dokumentu plyne, že hlavním cílem hodnocení je zabezpečení kvality jak v pedagogické, tak ve vědeckovýzkumné oblasti. Základními nástroji hodnocení jsou roční hodnocení studentů a výstupy periodických kontrol vzdělávacího procesu. Postupy a výsledky zavádění a používání nástrojů hodnocení vyhodnocují jednotlivé stupně vedení vysoké školy: Akademický senát jednou ročně, vedoucí kateder dvakrát ročně - vždy na konci semestru, Vědecká rada jednou ročně a kolegium rektora jednou ročně vždy následující semestr po ukončení akademického roku.

Akademičtí pracovníci na VŠ ZaSP jsou hodnoceni obdobně jako jejich kolegové v České republice jednak v oblasti pedagogické, jednak v oblasti tvůrčí. Tato shoda plyne zřejmě z dlouhodobého soužití ve společném státě. Pedagogická část výkonu akademického pracovníka je hodnocena studenty jednou ročně pomocí anonymních dotazníků. Postup metodiky je upravený zvláštním opatřením a příkazem rektora. Kritéria a pravidla hodnocení vzdělávacího procesu studenty navrhuje studentská část Akademického senátu nebo prorektor pro vzdělávání po schválení Alumni klubem a akademickým senátem vysoké školy. Výsledky vyhodnocuje oddělení kontroly kvality VŠ ZaSP a zveřejňuje je po skončení akademického roku na webových stránkách studijního oddělení.

Ve vědeckovýzkumné oblasti jsou akademičtí pracovníci hodnoceni za publikace v odborných časopisech, za účasti na konferencích, zapojení do vědeckovýzkumných aktivit. Předpokládá se začlenění výsledků výzkumu do pedagogického procesu. Vědeckou část výkonu hodnotí vedoucí katedry s prorektorem pro vědu a výzkum vždy v lednu a to za předcházející kalendářní rok. Hodnocení probíhá na základě výsledků studentských

anket a na základě podkladů zasílaných do Centrálního registru publikační činnosti, resp. připravený podle podkladů dodaných katedrami. Hodnotí se jen výstupy kategorie A a B (odborné a vědecké práce) podle podrobných kritérií hodnocení publikační činnosti.

Hodnocení pedagogické a vědecké činnosti včetně výsledků studentských anket se stává také součástí výběrového řízení, pokud se do něj akademický pracovník přihlásí.

Podle (Opatrenie rektora VŠ ZaSP) existují na VŠ ZaSP tyto nástroje na zvyšování kvality akademických pracovníků: kvalifikační postup, mzdový bonus jednou za akademický rok podle počtu publikačních výstupů kategorie A evidovaný v databázi WoS či příspěvek na speciální studium.

Mimo to každoročně rektor vyhlašuje cenu pro jednotlivce a katedru za nejlepší publikační činnost a za nejlepší výsledky hodnocení pedagogického procesu studenty.

3.3 Závěr

Hodnocení akademických pracovníků na vybraných školách v zahraničí je prováděno využitím evaluačních dotazníků.

V případě slovenské vysoké školy je hodnocena oblast pedagogická a oblast vědeckovýzkumná. Hodnocení vědeckovýzkumné oblasti probíhá obdobným způsobem jako na vysokých školách v České republice. Pedagogická činnost je hodnocena pouze na základě studentských ohlasů. To není specifikem pouze uvedené vysoké školy, ale je používáno i na dalších slovenských vysokých školách (např. Univerzita J. Seleyeho v Komárně). Takovéto hodnocení pedagogické činnosti není z mého pohledu optimální, neboť jsou zřejmě lépe hodnoceni vyučující s nižšími nároky na studenty.

Hodnocení akademických pracovníků na vybrané škole v USA je zaměřeno pouze na oblast pedagogickou a to formou dotazníku, který je vyhodnocován jak samotným AP, tak jeho nadřízeným.

4. Hodnocení akademických pracovníků studenty

Na jednotlivých vysokých školách jsou akademičtí pracovníci hodnoceni také samotnými studenty. Toto hodnocení slouží hlavně vedení příslušné vysoké školy pro zhodnocení pedagogické činnosti jednotlivých akademických pracovníků. Na jeho základě lze potom stanovit opatření, která by pro příště měla nežádoucímu hodnocení ze strany studentů zabránit.

Pro ilustraci jsou uvedeny otázky, na které odpovídají v rámci hodnocení studenti na Univerzitě Hradec Králové.

4.1 Hodnocení na Univerzitě Hradec Králové

Hodnocení akademických pracovníků je prováděno pomocí systému STAG. Níže jsou uvedeny otázky, které se v daném hodnocení vyskytují.

- Předmětová kompetence učitele - rozumí předmětu, je zdrojem expertních informací k předmětu, je osobně zainteresován na látce, kterou přednáší, vysvětluje, kde jsou využitelné teoretické poznatky v praxi, dovede řadit témata, aby tvořila logický celek, soustředí se na klíčové pojmy, vybírá zajímavou a motivující učební látku, zajímavé téma, reflektuje a zohledňuje při výběru témat mezipředmětové vazby a návaznost předmětů na sebe.
- Diagnostická a intervenční kompetence učitele - stanovuje jasná pravidla a požadavky k předmětu, uvádí kritéria hodnocení a včas s nimi studenty seznamuje, poskytuje studentům konstruktivní, kvalitní zpětnou vazbu, užívá rozmanité formy hodnocení, zohledňuje zájmy studentů a koriguje názory a projevy ve výuce.
- Pedagogická kompetence učitele - motivuje k výuce, stanovuje cíle výuky, dodržuje cíle, ověřuje je a je přísný a důsledný v jejich dodržení, vytváří ve výuce podmínky pro studijní aktivity studentů, dává prostor pro jejich prezentaci, oponování a hodnocení vrstevníky, podporuje vhodnými prostředky učení studentů, poskytuje studentům prostor pro reflexi problému, ověření stanovisek, řešení, podporuje studenty, aby mysleli kriticky, rozvíjí schopnost studentů vést diskuse.
- Profesně a osobnostně kultivující kompetence učitele - disponuje aktuálními poznatky z oboru, výzkumu, chová se v souladu se zásadami profesní etiky, projevuje se jako dospělá a zralá osobnost, požaduje od studentů hodnocení výuky, projevuje potřebu učit se od studentů a z dalších zdrojů pro zdokonalení vlastní výuky.

- Manažerská a normativní kompetence učitele - vybírá učební materiál, který odpovídá cílům kurzu a konkrétní výuky a zároveň zaujme studenty, strukturuje učební materiál tak, aby odpovídal schopnostem a intelektové úrovni studentů, vyvažuje vhodně časový prostor pro studenty s tím, co jim sám poskytuje, informuje včas o změnách výuky a konzultačních hodin, vhodně organizuje výuku, ovládá základní administrativní úkony spojené s organizací a evidencí vzdělávacích výsledků studentů.
- Didaktická/psychodidaktická kompetence učitele - sděluje jasně účel setkání, cíle výuky, má jasný, přehledný, strukturovaný a srozumitelný výklad, stanovuje přiměřeně náročné cíle, používá vhodné praktické ukázky, ilustrace, citace, odkazuje na zkušenosti, výzkumy a aplikace, příklady z praxe, nabízí alternativní vysvětlení obtížných konceptů a problémů jinými slovy, uplatňuje aktivizující metodické postupy ve výuce, užívá vhodně technické prostředky a ICT pro podporu výuky.
- Sociální, psychosociální a komunikativní kompetence učitele - všímá si pocitů studentů, je empatický, spoluvytváří příznivé pracovní klima ve skupině studentů, pracuje vhodně s dynamikou skupiny, jedná se studenty korektně a zdvořile, projevuje zájem o studenty jako osobnosti a respektuje je a kultivuje svým osobním příkladem.

Hodnocení otázek u těchto je nastaveno na: nehodnoceno (výchozí hodnota), výborně, velmi dobře, dobře, nedostatečně.

Dále se v hodnocení nacházejí položky, do kterých studenti vkládají text:

- Popište, jak jste chodil/a na přednášky vyučujícího
- Popište, jak jste se účastnil/a seminářů vyučujícího
- Napište charakteristiku, jak jste studoval/a předmět
- Váš prostor pro jakýkoliv vzkaz hodnocenému učiteli.

5. Závěr

Bakalářská práce se věnuje problematice hodnocení pracovního výkonu na vysokých školách a to jak českých, tak zahraničních. Cílem práce bylo zjistit, jakým způsobem jsou hodnoceni akademičtí pracovníci na vybraných školách.

V první části práce byla shrnuta problematika hodnocení pracovního výkonu z hlediska managementu a řízení lidských zdrojů. Byly shrnuty teoretické poznatky z oblasti personalistiky, pracovního výkonu a metod jeho hodnocení. Personalistika jako jedna z manažerských funkcí hraje v poslední době důležitou roli, neboť správně sestavený tým pracovníků je pro organizaci jedním z klíčových předpokladů úspěchu. Neméně důležitá je bezesporu nutnost finančního zajištění a v neposlední řadě také situace na trhu, ale bez optimálního využití těchto prostředků, které jsou v rukou lidí, úspěchu dosáhnout nelze. Proto se většina firem soustředí na výběr vhodných kandidátů na pracovní pozice, má zájem o rozvoj pracovníků a jejich udržení tak, aby se finanční či jiné prostředky, které do pracovníků investují, vrátily. Velmi důležitou částí strategického řízení výkonu je správně ohodnocený výkon pracovníka a na jeho základě stanovení jednak finančního ohodnocení daného pracovníka a jednak možnost jeho dalšího rozvoje.

Druhá část práce byla věnována představení vybraných vysokých škol. Z českých vysokých škol byly vybrány Univerzita Pardubice, Univerzita Hradec Králové a Vysoké učení technické v Brně. Ze zahraničních škol to byly University of Nebraska - Lincoln a Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislavě. Následně byly porovnány oblasti, které jsou do hodnocení akademických pracovníků na jednotlivých školách zahrnuty.

Mezi základní oblasti patří činnost pedagogická, vědeckovýzkumná a osobní rozvoj. Závěry, které vyplynuly z provedené rešerše, jsou obsaženy v tabulce 2. Z tabulky je patrné, že pedagogická činnost je zahrnuta v hodnocení akademických pracovníků na všech uvedených školách. Naproti tomu osobní rozvoj AP a samo hodnocení jsou hodnoceny pouze na Univerzitě Hradec Králové a Univerzity of Nebraska. Přístup na těchto školách považuji za správný. Každý akademický pracovník by měl mít možnost samostatně zhodnotit svůj pracovní výkon a poukázat také na činnosti, které během daného období uskutečnil a které nejsou zahrnuty v používaném typu hodnocení AP.

Tabulka 1 Srovnání jednotlivých vysokých škol

Vysoká škola	Pedagogická činnost	Vědecká činnost	Osobní rozvoj	Hodnocení studenty	Samo-hodnocení
Univerzita Pardubice	Ano	Ano	Ne	Ano	Ne
Univerzita Hradec Králové	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Vysoké učení technické Brno	Ano	Ano	Ne	Ano	Ne
Univerzity of Nebraska	Ano	Ne	Ano	Ne	Ano
VŠ zdr. a soc. pr sv. Al. v Bratislavě	Ano	Ano	Ne	Ano	Ne

Hodnocení AP se provádí na základě informací, které jsou získány pomocí jednotného informačního systému (některé fakulty Univerzity Pardubice, VUT Brno) nebo jsou obsaženy v předem připravených formulářích (Univerzita Hradec Králové, některé fakulty Univerzity Pardubice, Univerzity of Nebracka, VŠ ZaSP). Informace získané z dat plní několik funkcí. Informace jsou používány jednak nadřízenými pracovníky, kteří díky nim získají přehled o činnostech a vytížení svých podřízených, jednak přehledně uspořádaná data slouží samotným akademickým pracovníkům jako databáze jejich výsledků.

Pokud by hodnocení plnilo pouze informační funkci, nelze proti němu naprosto nic namítat. Vzhledem k tomu, že ale slouží v uvedené podobě k porovnání publikační aktivity mezi pracovníky a také ke stanovení finančního ohodnocení akademických pracovníků na základě určitých kritérií, lze proti tomu mít řadu námitek. V případě hodnocení akademických pracovníků s využitím kvantifikačních kritérií publikační činnosti je hodnocena pouze kvantita výkonu a není hodnocena kvalita např. s přihlédnutím k počtu citací jednotlivých prací. Ve výše uvedeném hodnocení není bohužel posuzován ani objem pedagogické činnosti natož její kvalita. Od akademického pracovníka je požadováno pouze minimální penzum odučených hodin. V okamžiku, kdy je na vědeckou práci kladen daleko větší důraz než na činnost pedagogickou, dochází pouze k tomu, že akademičtí pracovníci soustředí veškerou svou činnost na psaní vědeckých článků. Většina takto publikovaných článků však nemá žádný praktický význam, protože jejich odezva v rámci citací je nulová.

Jediný přínos takto napsaných článků je pouze finanční, a to jak pro instituci, pod kterou pracovník publikoval, tak pro samotného pracovníka, protože díky tzv. „čárce“ bude mít vyšší osobní ohodnocení.

Z výše uvedeného plyne, že už samotné rozdělení hodnocení na pedagogickou a vědeckou část není dle mého názoru příliš vyhovující. Akademický pracovník působící na vysoké škole by měl být v prvé řadě hlavně kvalitní pedagog, který je schopen předat poznatky ze svého oboru studentům vhodnou formou. V případě výuky v odborných předmětech by se mělo jednat o člověka s praxí, ne o teoretika, který získal své poznatky pouze studiem. Nedocházelo by pak k situacím, kdy student, který v rámci svých pracovních povinností plní řadu činností, které se teoreticky na vysoké škole vyučují, a který má o daném oboru daleko větší přehled než vyučující, má problémy složit zkoušku. V takovém okamžiku pak dochází k obrovské disproporci mezi poznatky teoretickými a poznatky z praxe, kdy vyučující není v podstatě schopen akceptovat studentův náhled na danou problematiku.

Na základě informací uvedených v předchozí části ale také plyne, že není možné vědeckou práci zcela vypustit. Aby měl akademický pracovník kvalitní informace, které předává studentům, musí se v rámci své práce věnovat i studiu svého oboru. A to jak získáváním teoretických informací, tak jejich praktickému využití. Otázkou zůstává, kolik času by měl akademický pracovník věnovat pedagogické činnosti a kolik té vědecké. Toto rozložení by mělo dle mého názoru být ponecháno na rozhodnutí samotného akademického pracovníka po dohodě s jeho přímým nadřízeným. Jsou akademičtí pracovníci, kteří preferují pedagogickou činnost a jsou v této oblasti skvělými pedagogy, a jsou akademičtí pracovníci, kteří výborných výsledků dosahují naopak v oblasti vědecké. Být současně skvělým pedagogem i skvělým vědeckým pracovníkem není v podstatě zvládnutelné. Postupně dochází k tomu, že jednu z oblastí začne akademický pracovník preferovat. Pokud se pracovník přesto snaží udržet vysokou kvalitu v obou zmíněných oblastech, má to ve většině případů za následek syndrom vyhoření.

Dále by mělo dojít k tomu, že bodové ohodnocení, kterým jsou hodnoceni akademičtí pracovníci na některých školách, by mělo být změněno. Větší důraz by měl být kladen na oblast pedagogickou. Souvisí to s tím, co už bylo řečeno výše: pouze dobrý pedagog může vychovat dobrého studenta, který získá vědomosti a schopnosti, které pak následně uplatní ve své praxi. Často však dochází k situacím, kdy studenti vystudují vysokou školu, jsou nabiti celou řadou teoretických poznatků, ale neumí je v praxi použít.

Literatura:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARTHUR, Diane. *70 tipů pro hodnocení pracovníků*. Grada Publishing 2010. ISBN 978-80-247-2937- 4

BRODSKÝ, Zdeněk. *Management* [online], Univerzita Pardubice, 2017 [cit. 2018-02-11].

DONNELLY, James H., James L. GIBSON a John M. IVANCEVICH. *Management*. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN ISBN 978-80-7169-422-9.

DVOŘÁKOVÁ Zuzana. *Management lidských zdrojů*, Praha, C.H.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-893-4

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2012. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-7400-347-9.

EUROPA. *Vzdělávání a odborná příprava* [online]. European Commission: European Commission, 2017 [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: https://ec.europa.eu

Google [online]. 2017 [cit. 2017-09-27]. Dostupné z: https://www.google.cz/

JOBS. *Inspirace a rady* [online]. 2017 [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: www.jobs.cz

KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce.* Grada Publishing 2010, ISBN 978-80-247-2497-3

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-033-3.

KOUBEK Josef. *Řízení pracovního výkonu*. Management Press, Praha 2004, ISBN 80-7261-116-X

KŘUPKA, J. *Teorie systémů 1*. Univerzita Pardubice 2006. ISBN 80-7194-923- X

Ottova všeobecná encyklopedie. Ottovo nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7360-902-3

PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada Publishing, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.

PortalVS [online]. PortalVS.sk, 2018 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://www.portalvs.sk

Technický týdeník. Business Media CZ, 2016, LXIV(18). ISSN 0040-1064.

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ [online]. Univerzita Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2017 [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: https://www.uhk.cz/UHK

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ. *Rektorský výnos č.11/2017* [online]. Univerzita Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2017 [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: https://www.uhk.cz/

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ. *Vnitřní mzdový předpis Univerzity Hradec Králové* [online]. Univerzita Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2013 [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK/Uredni-deska

UNIVERZITA NEBRASCA-LINCOLN [online]. Univerzita Nebrasca: Univerzita Nebrasca, 2018 [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: https://www.unl.edu

UNIVERZITA PARDUBICE [online]. Univerzita Pardubice: Univerzita Pardubice, 2017 [cit. 2017-09-27]. Dostupné z: www.upce.cz/univerzita

UNIVERZITA PARDUBICE. *Pravidla hodnocení na Univerzitě Pardubice ze dne 16.6.2017* [online]. Univerzita Pardubice: Univerzita Pardubice, 2017 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://www.upce.cz/deska/dokumenty.html

UNIVERZITA PARDUBICE. *Směrnice DFJP č.4/2017,* Univerzita Pardubice: Univerzita Pardubice, 2017 [cit. 2018-02-02]. Dostupné z: https://zamestnanci.upce.cz/smernice-prikazy-oznameni

UNIVERZITA PARDUBICE. *Směrnice FES SME_2016-006/A* - [online]. Univerzita Pardubice: Univerzita Pardubice, 2016 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://zamestnanci.upce.cz/smernice-prikazy-oznameni

UNIVERZITA PARDUBICE. *Vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice* [online]. Univerzita Pardubice: Univerzita Pardubice 2007 [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: https://www.upce.cz/vnitrni-mzdovy-predpis

URBAN J., *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. Praha: ASPI* Publishing, 2003 ISBN 80-86395-46-4

VEBER Jaromír. *Management*. Management Press 2009, ISBN 978-80-7261-200-0

VŠ ZaSP [online]. VŠ ZaSP Bratislava: VŠ ZaSP Bratislava, 2018 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://www.vssvalzbety.sk/

VŠ ZaSP. *Smernica rektora VŠ ZaSP,* 2/2013 [online]. VŠ ZaSP Bratislava: VŠ ZaSP Bratislava, 2018 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://www.vssvalzbety.sk/smernice

VŠ ZaSP. *Opatrenie rektora VŠ ZaSP* 3/2013[online]. VŠ ZaSP Bratislava: VŠ ZaSP Bratislava, 2018 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://www.vssvalzbety.sk/smernice

VUT BRNO [online]. VUT Brno: VUT Brno, 2017 [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: https://www.vutbr.cz/

VUT BRNO. *Výběrové řízení na pracovní místo VUT Brno* [online]. VUT Brno: VUT Brno, 2017 [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: https://www.vutbr.cz/uredni-deska/pracovni-prilezitosti/

VUT BRNO *Rozhodnutí děkana č. 6/2014* [online]. VUT Brno: VUT Brno, 2017 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: https://www.vutbr.cz/deska

WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada Publishing, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7.

ZÁKON O VŠ SK – Zákon č. 455/2012 o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [online]. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky 2018 [cit. 2018-01-29]. Dostupné z: https://www.minedu.sk

Zákoník práce [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/

ZÁKON O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH - Zákon č. 137/2016 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů [online]. MSMT Praha, 2017 [cit. 2017-08-19]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/