

CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006240

Univerzita 21. století – Kvalitní výzkum a vývoj pro konkurenceschopnost.

KA02 Nastavení strategického řízení výzkumné organizace v souladu s podmínkami pro získání ocenění "HR Award".



Dotazník k principům Charty a Kodexu - analýza stávajícího stavu na UJEP



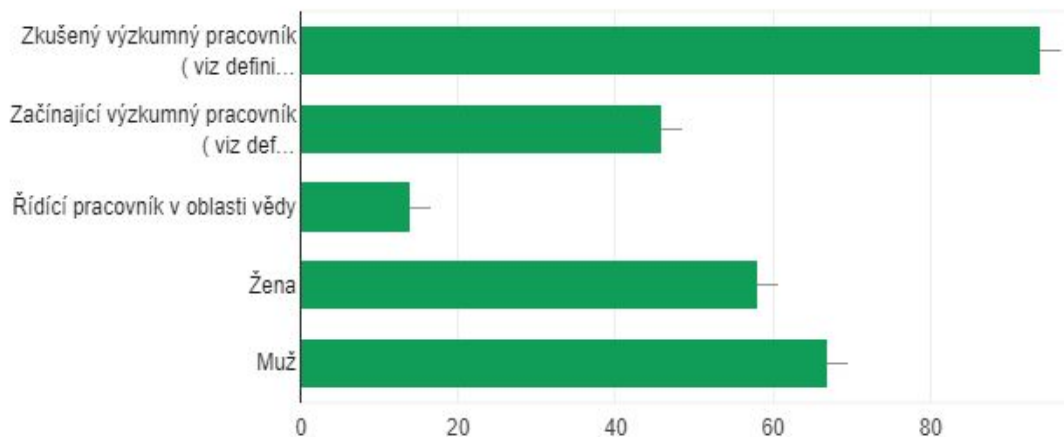
EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání


MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Specifikace respondentů:

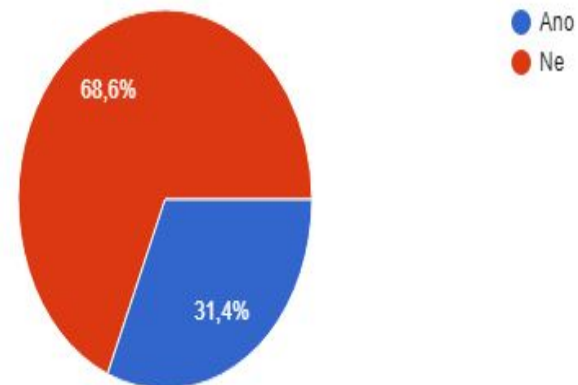
Kategorie (výběr více odpovědí) :

156 odpovědí

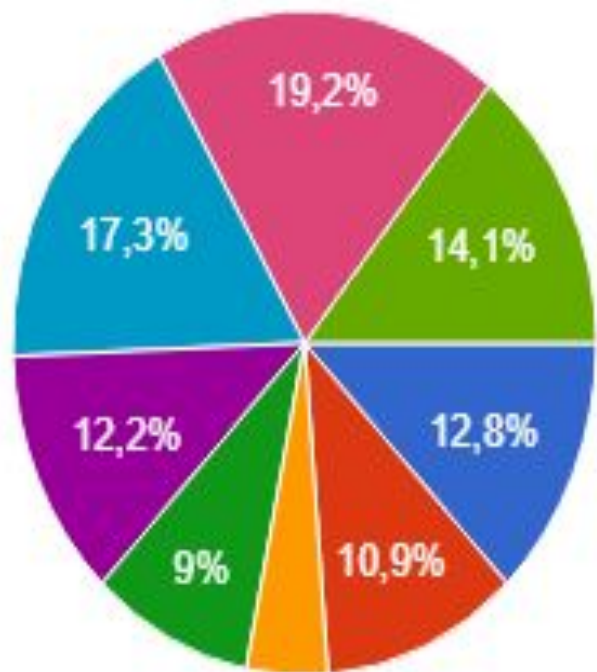


Jste studentem doktorského studia?

156 odpovědí



Zastoupení fakult (156 odpovědí):



- Fakulta sociálně ekonomická
- Fakulta strojního inženýrství
- Fakulta umění a designu
- Fakulta zdravotnických studií
- Fakulta životního prostředí
- Filozofická fakulta
- Pedagogická fakulta
- Přírodovědecká fakulta

Dotazníkové šetření probíhalo od 7. 6. do 20. 6. 2018, zúčastnilo se ho 157 respondentů. Dotazník obsahoval následující otázky:

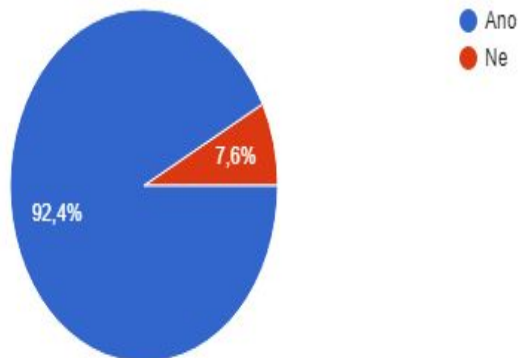
1.1	Domníváte se, že je v prostředí UJEP zaručena svoboda myšlení a výběr metod výzkumu?
1.2	Setkali jste se při své práci na UJEP s nějakým omezením v tomto směru?
1.2.1	V případě, že ano, tak jakého charakteru bylo toto omezení?
2.	Postrádáte na UJEP dokument Etický kodex pro výzkumné pracovníky?
3.	Funguje na Vaší fakultě etická komise pro posuzování etiky výzkumu?
4.1	Je Vám dobře známa strategie UJEP v oblasti tvůrčí činnosti a výzkumná strategie fakulty, popř. Vašeho oborového zaměření?
4.2	Vycházíte při formulování výzkumných úkolů z těchto strategií?
5.	Víte jak postupovat při šíření a využívání výsledků vědy a výzkumu?
6.	Komunikujete o výsledcích a zaměření své vědecké činnosti s veřejností?
6.1.	Jakým způsobem?
7.	Setkali jste se na UJEP s nějakou formou diskriminace, na základě:
8.1	Považujete stávající systém hodnocení výzkumných pracovníků za dostačující, transparentní, nezávislý a motivační?
8.2	Navrhli byste v tomto ohledu nějaké změny a popř. jaké?
9.	Máte pocit, že postavení výzkumných pracovníků je na UJEP spojeno s dostatečným uznáním ?
10.	Považujete podmínky (prostředky a zdroje) pro Vámi realizovaný výzkum na UJEP za vyhovující?

11.1	Umožňují Vám pracovní podmínky na UJEP sladit práci s osobním a rodinným životem?
11.2	Pokud máte v tomto ohledu nějaké náměty, pak je prosím napište:
12.	Domníváte se, že v prostředí UJEP je genderová rovnost, tj. stejné pracovní podmínky a příležitosti pro muže a ženy?
13.1	Máte pocit, že UJEP podporuje Váš kariérní růst a rozvoj?
13.2	Máte nějaké náměty v této oblasti?
13.3	Máte se ohledně rozvoje své kariéry na UJEP na koho obrátit?
13.4	Pokud ano, uveďte, prosím, pracovní pozici dotyčného:
14.	Vnímáte podporu v rámci mobility výzkumných pracovníků na UJEP jako dostatečnou?
15.	Setkali jste se v prostředí UJEP s problematickým uplatněním autorství či spoluautorství?
16.1	Odpovídá Vaše reálné pedagogické zatížení Vašemu akademickému zařazení?
16.2	Stalo se Vám někdy, že přílišné zatížení v pedagog. činnosti bránilo Vaši výzkumné aktivitě?
17.	Znáte postup uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv výzkumných pracovníků?
18.	Uvítali byste zřízení pozice:
19.	Otázka pouze pro začínajícího výzkumného pracovníka: Máte svého školitele z řad zkušených výzk. pracovníků? Funguje pravidelná a oboustranná komunikace a hodnocení Vaší výzkumné činnosti?
20.1	Otázka pouze pro zkušeného výzkumného pracovníka: Fungujete jako školitel začínajícího výzkumného pracovníka?
20.2	Pokud ano, připojte, prosím, krátký hodnotící komentář, týkající se Vaší školitelské praxe:

Výstupy z dotazníku:

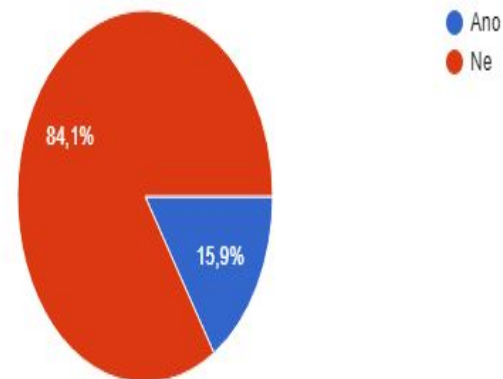
1. 1 Domníváte se, že je v prostředí UJEP zaručena svoboda myšlení a výběr metod výzkumu?

157 odpovědí

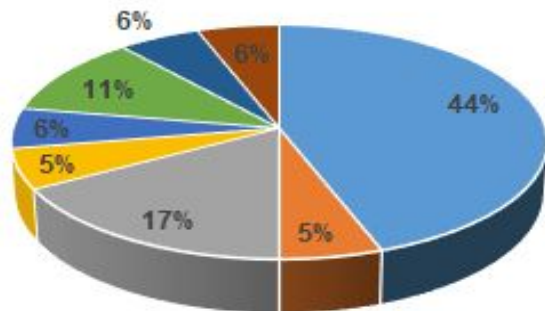


1. 2 Setkali jste se při své práci na UJEP s nějakým omezením v tomto směru?

157 odpovědí



1.2.1 V případě, že jste se setkali s omezením výzkumné činnosti, jakého charakteru bylo toto omezení (20 odpovědí):



▪ **finanční (vč. vybavení)**

▪ **zaměření výzkumu**

▪ **erudice**

▪ **organizační překážky**

▪ **mentoring v kvalitativním výzkumu**

▪ **tok informací**

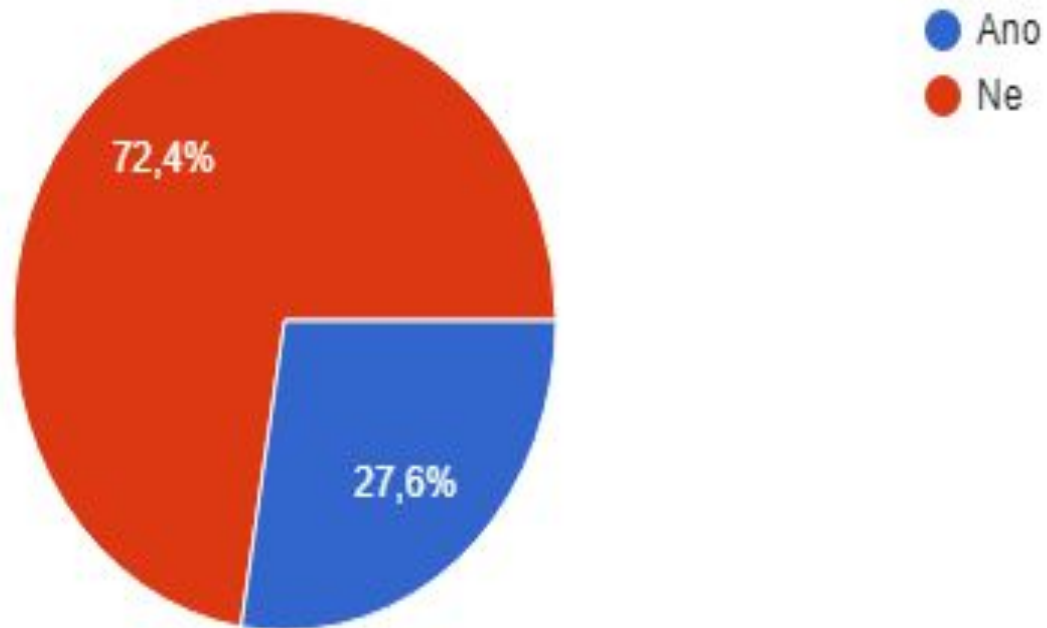
▪ **nesplnitelné požadavky**

▪ **diskriminace**

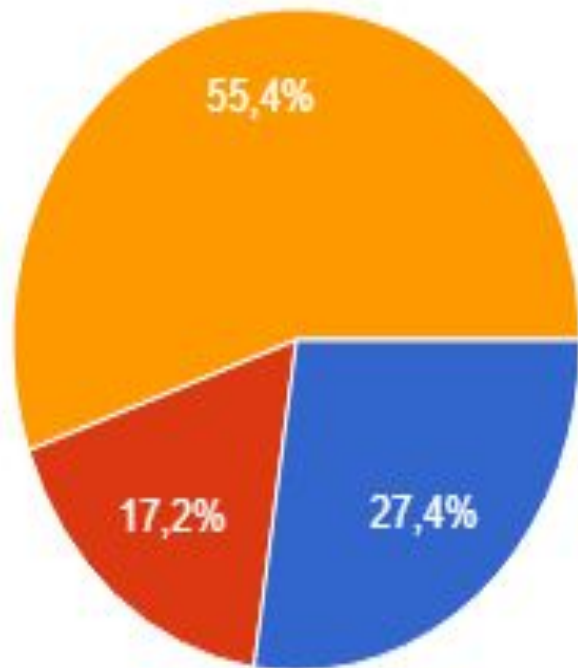
Celé odpovědi:

- **Finance:** nedostatečné vybavení, nižší bonifikace článků pedagogického zaměření nevýzkumného typu, finanční, nedostatečného technického vybavení, finanční možnosti, nedostatečná infrastruktura, úspěšně rozjetý projekt nebylo možno dokončit z finančních důvodů, finanční limity, finance na výzkum
- **Erudice:** osobní erudice, občasné nepochopení principu práce v terénu, nevdělaností poloviny akademiků na fakultě, nezkušenost poloviny akademiků s praxí, tj. jsou úplně mimo realitu - s praxí v průmyslu a soukromém sektoru obecně
- **Ostatní odpovědi:**
 - ekonomicko-organizační omezení
 - málo informací
 - omezování ve výběru zaměření výzkumu
 - omezené možnosti mentoringu v oblasti kvalitativního výzkumu
 - Můj výzkum, který jsem diskutovala s několika odborníky, mi jiní odborníci smetli ze stolu. Jako student se v tom teda nevyznám, kdo je pak komu nadřazený a jakým radám mám věřit?
 - osobní vztahy s vedením fakulty, nesplnitelné požadavky (těžko realizovatelné) vzhledem k výstupům, vázanost finančních prostředků
 - potlačení vlastní invence a myšlenek ze strany vedení fakulty, lepší podmínky a prosazování výzkumných pracovníků mužského pohlaví

2. Postrádáte na UJEP dokument “Etický kodex pro výzkumné pracovníky”? (156 odpovědí)

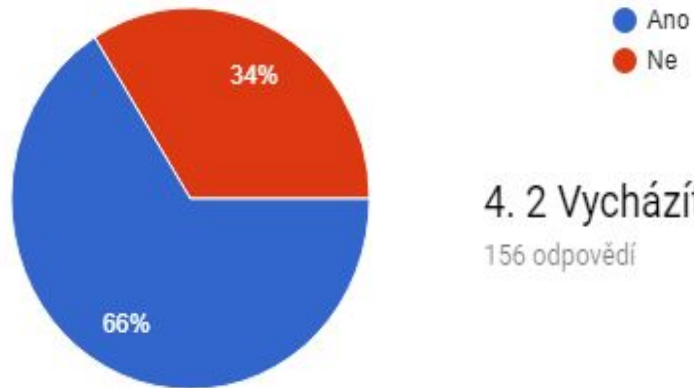


3. Funguje na Vaší fakultě etická komise pro posuzování etiky výzkumu ? (157 odpovědí)



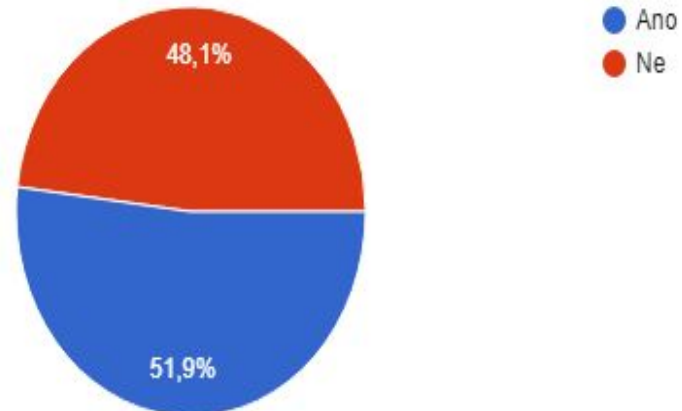
4. 1 Je Vám dobře známa strategie UJEP v oblasti tvůrčí činnosti a výzkumná strategie fakulty, popř. Vašeho oborového zaměření?

156 odpovědí

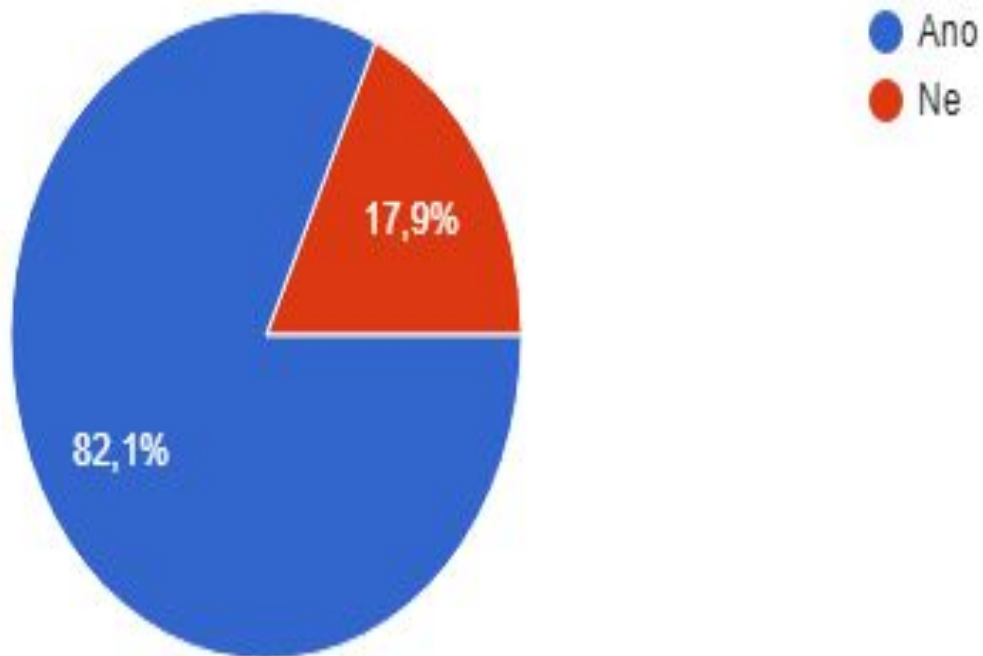


4. 2 Vycházíte při formulování výzkumných úkolů z těchto strategií?

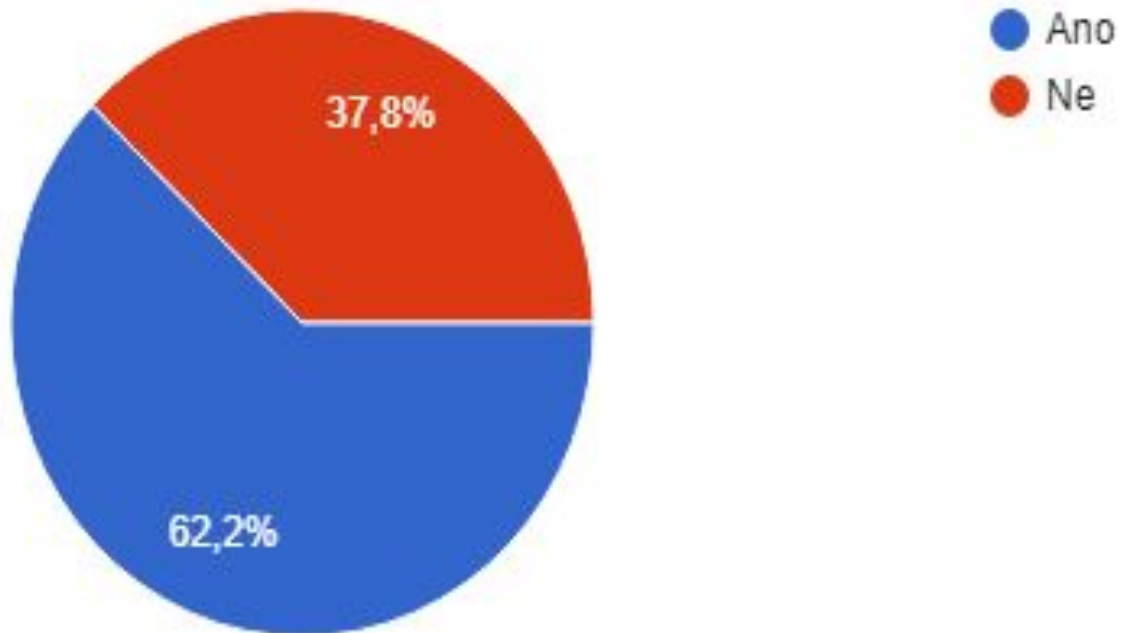
156 odpovědí



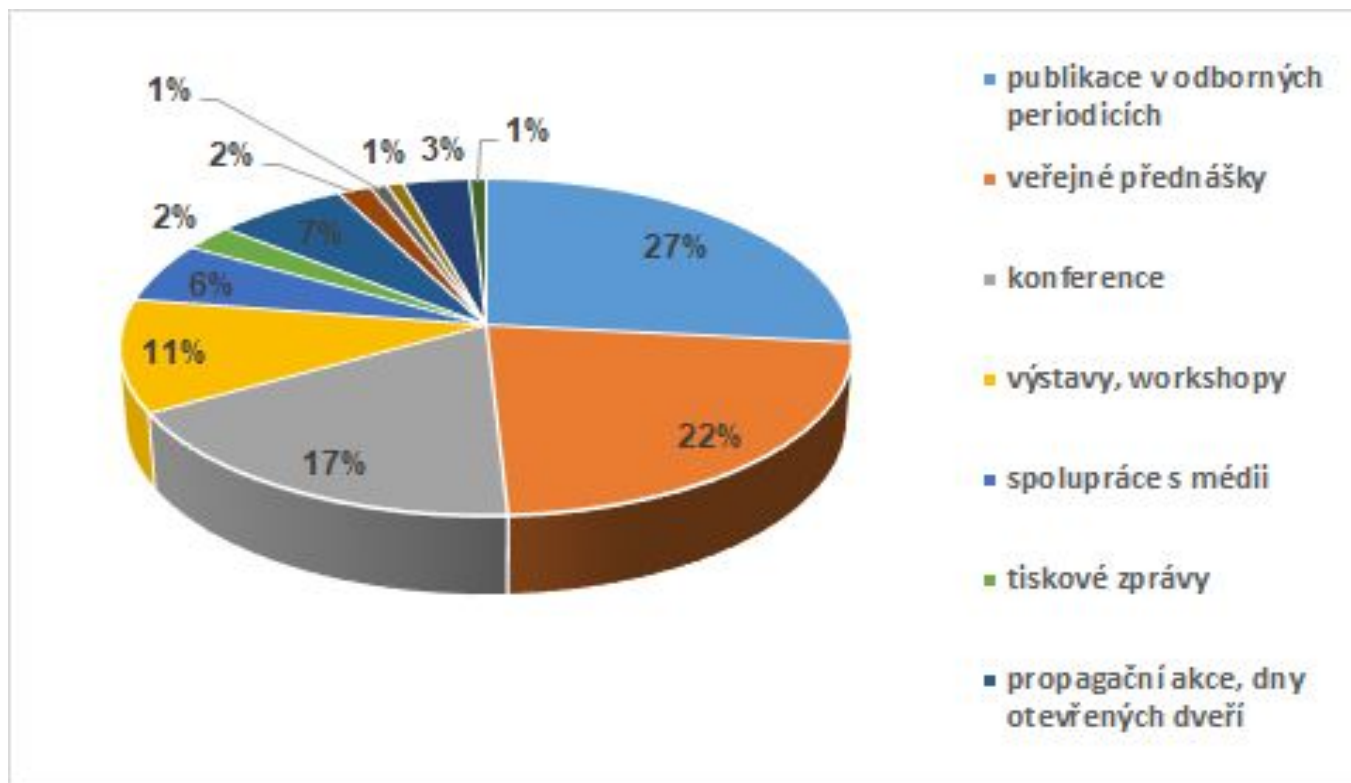
5. Víte, jak postupovat při šíření a využívání výsledků vědy a výzkumu? (156 odpovědí)



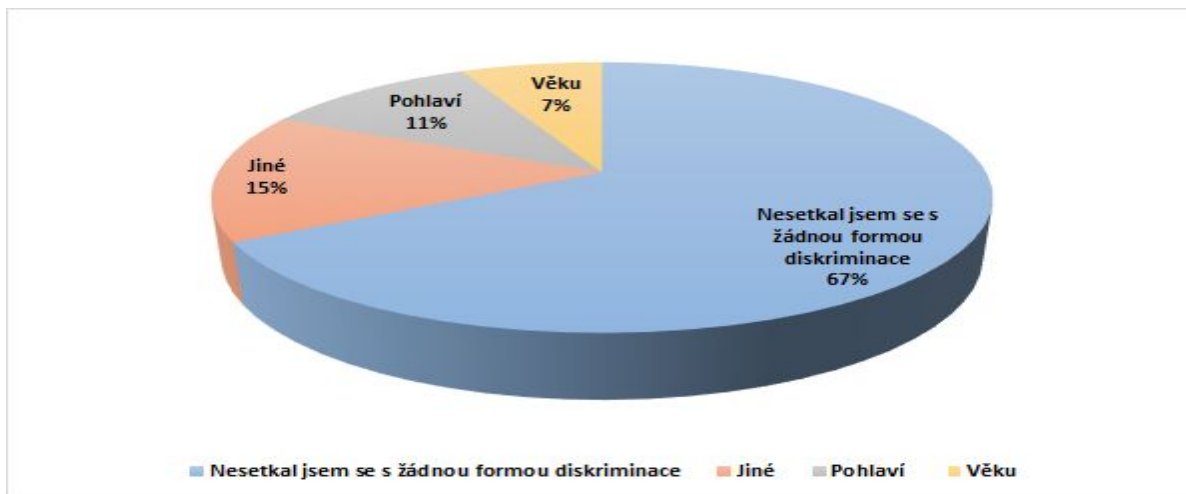
6.1 Komunikujete o výsledcích a zaměření své vědecké činnosti s veřejností? (156 odpovědí)



6.1 Jakým způsobem s veřejností komunikujete?



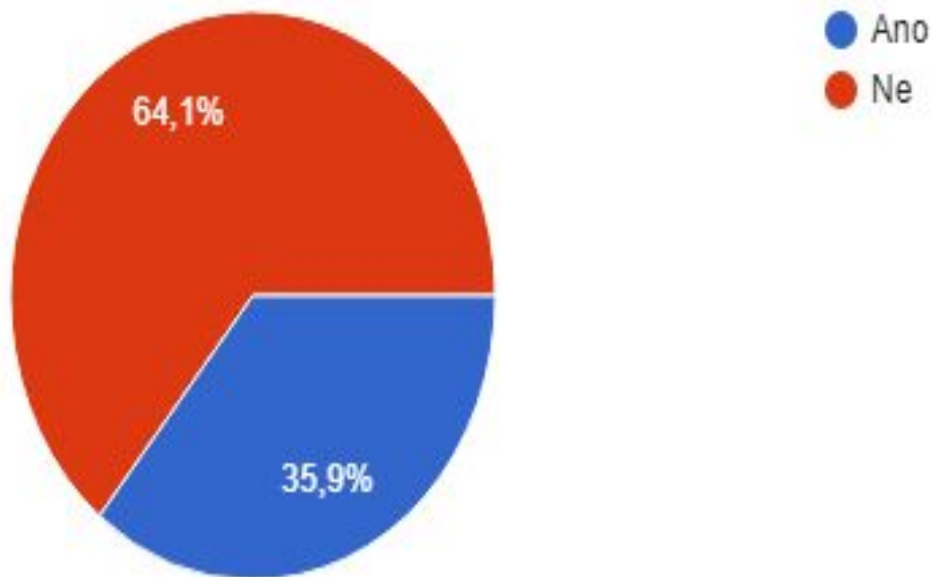
7. Setkali jste se s nějakou formou diskriminace (156 odpovědí) ?



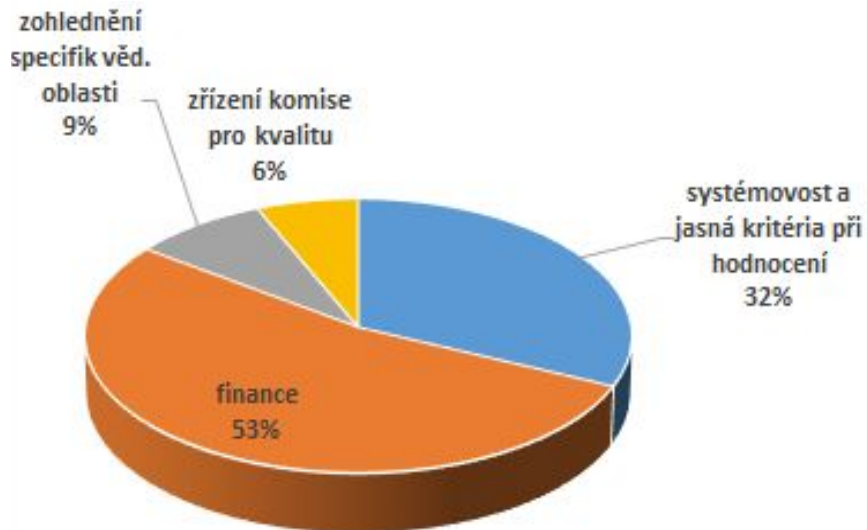
Varianta jiné- odpovědi (vždy po jedné odpovědi):

- národnost
- rasa
- marginalizace humanitních oborů, nerespektování jejich specifik
- omezení z důvodu čerpání studijního volna
- nemoc
- příslušnost k politické straně
- z doslechu, sexuálním predátorství praktikovaném některými vyučujícími
- kvůli přístupu k akademickým povinnostem
- místo původu a studia (Praha)
- neadekvátní využívání Ph.D. studentů k jejich náplni
- na základě rozdílného názoru
- drobné genderové nedostatky existují - např. mužské označení ve STAGu ("splnil zápočet" - ač se jedná o ženu)
- jsem velmi úzce spojen s praxí, neboť pracuji jako OSVČ (konzultant) pro nadnárodní podniky a polovině akademiků na naší fakultě "to vadí"
- na základě akademického titulu - docent a profesor má vždy pravdu...vaše snahy a myšlenky nerespektovány a potlačeny, a nezáleží na tom, že máte lepší h-index
- stejně výkonní lidé na různých katedrách jsou odměňováni nestejným měřítkem. Zazněl přír. že někdo je vědec z Bulharska a někdo z Německa.
- znevýhodňování matek, jejich profesionální růst je často bagatelizován a není dostatečně podporován
- spíše ignorace a nespolupráce než vyložená diskriminace (nedělalš to, co my, nepřemýšlíš jako my)
- příslušnosti k jiné než dominantní skupině na fakultě, respektive k jinému názorovému proudu.

8.1 Považujete stávající systém hodnocení VP za dostačující, transparentní, nezávislý a motivační?
(156 odpovědí)



8.2 Navrhli byste v systému hodnocení VP změny, jaké? (60 odpovědí)



■ systematicity and clear criteria for evaluation

jasná strategie a způsob hodnocení, sjednocení metodologie, vedení výzkumu, definovat výstup z hodnocení- odměny, osobní příplatky, aktuálně je praxí kumulace učitelské a vědecké práce- přetížení VP, důraz na kvantitu a ne na kvalitu, standardizovat systém úvazků na projektech, chybí transparentnost ohodnocení, zohlednit počet studentů ve výuce a počet vedených diplomových prací.

■ finance

- motivační pobídky či stipendia (při zvyšování kvalifikace), ohodnocení za mezinárodní projekty, ohodnotit spolupráci s průmyslem (věda musí sloužit praxi), zohledňovat aktivitu vs. pasivitu daného VP, finanční odměna za kvalitní výsledky(nikoli za kvantitu) či kvalitní týmy

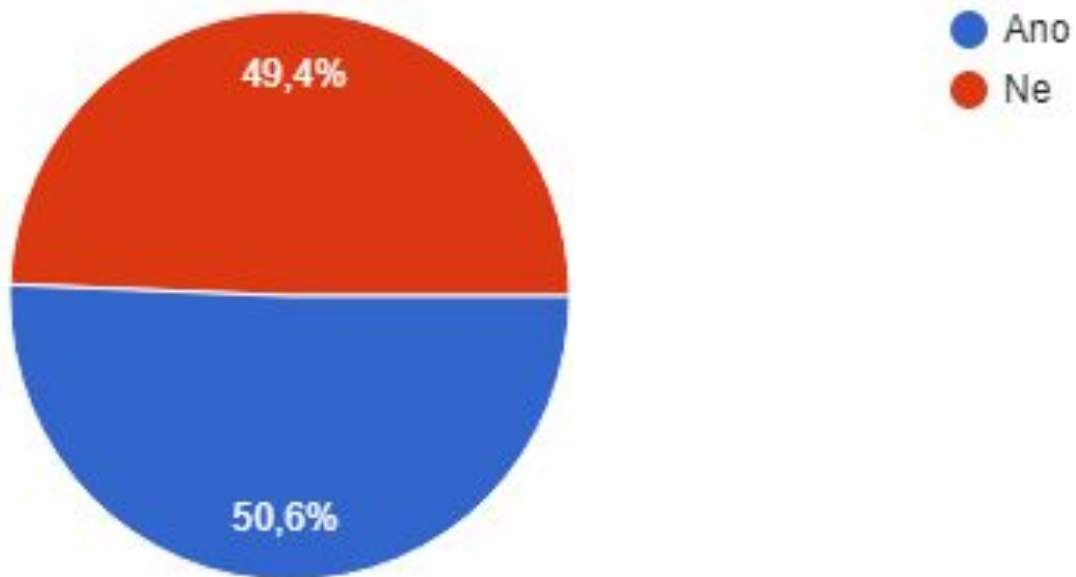
■ zohlednění specifík věd. oblastí

- systém celouniverzitní, ale zároveň bude zohledňovat specifika různých věd. oblastí, úprava kritérií hodnocení, aby nebyly znevýhodňovány přírodní vědy vůči humanitním, systém RIV je výkonový, kvantitativní, jednotná pravidla hodnocení by mohla být na škodu- každá fakulta má jiné priority

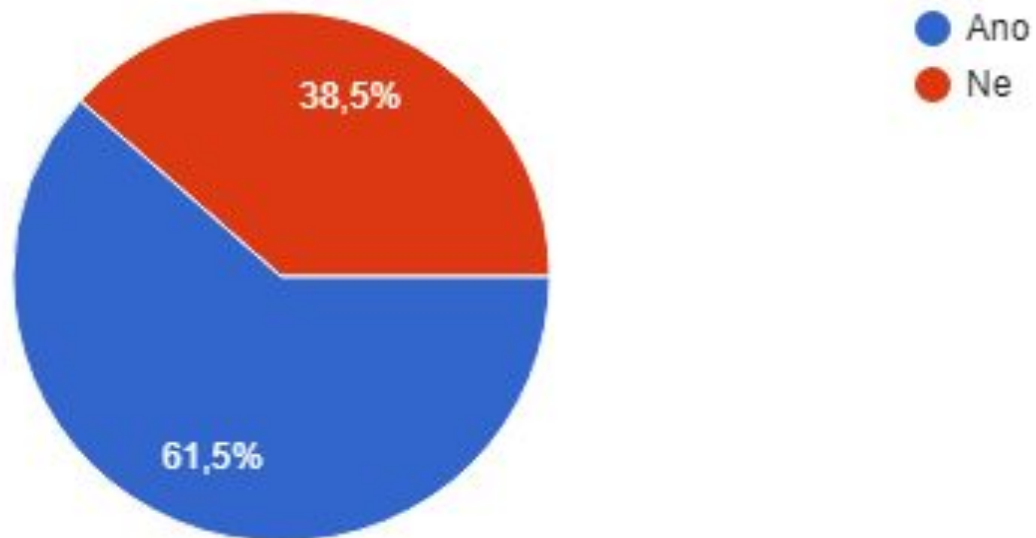
■ zřízení komise pro kvalitu

- širší fórum VP, kteří by se pravidelně scházeli a podíleli na "hlídání" kvality a otevřenosti

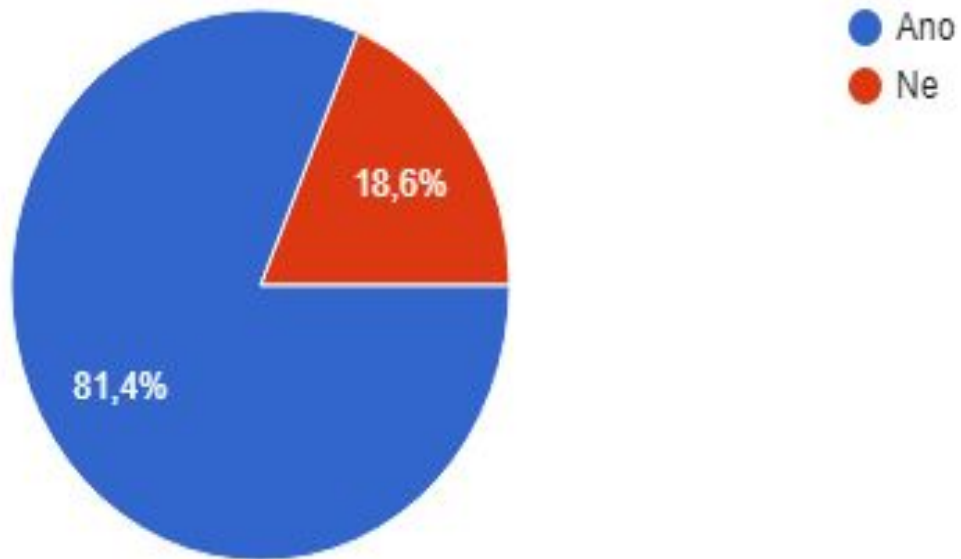
9. Máte pocit, že postavení VP je na UJEP spojeno s dostatečným uznáním? (156 odpovědí)



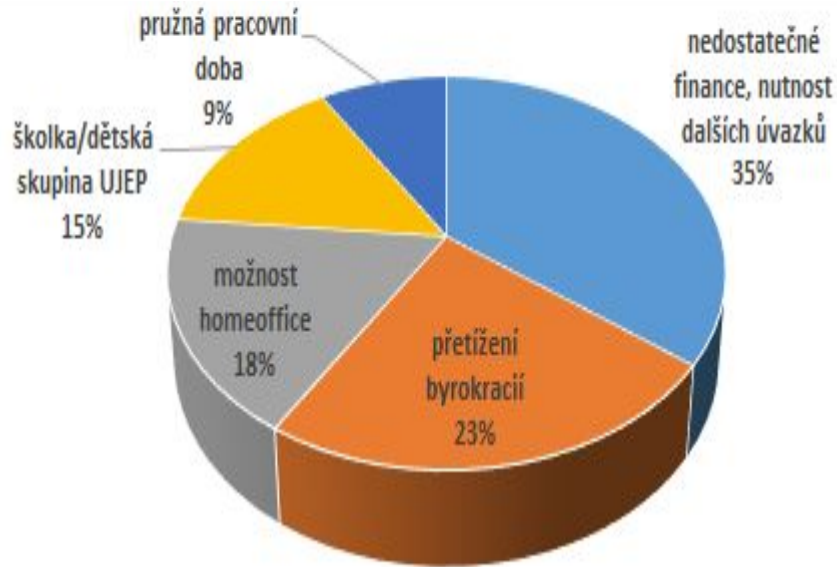
10. Považujete podmínky (prostředky a zdroje) pro Vámi realizovaný výzkum na UJEP za vyhovující?
(156 odpovědí)



11.1 Umožňují Vám pracovní podmínky na UJEP sladit práci s osobním a rodinným životem? (156 odpovědí)

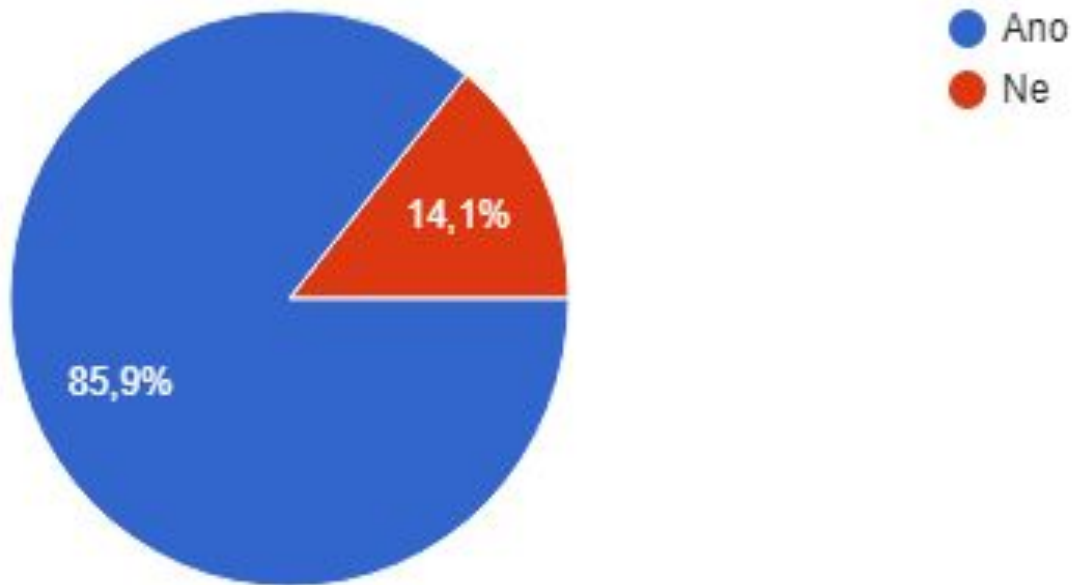


11.2 Máte nějaké náměty v oblasti sladění práce a rodinného života? (36 odpovědí)

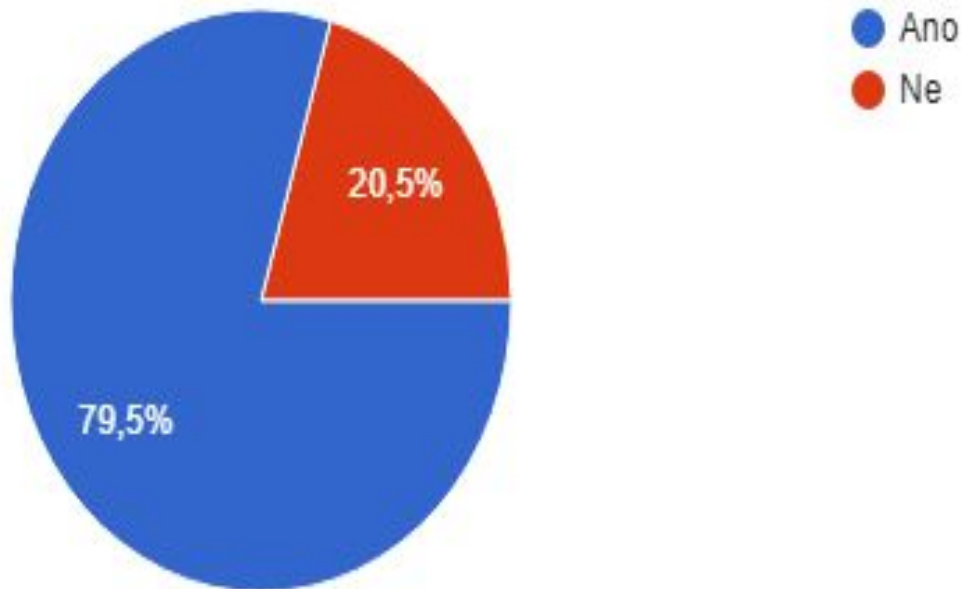


- **nedostatečné finance, nutnost dalších úvazků** - podfinancování VP, fin. ohodnocení alespoň ve výši průměrné mzdy, nedostatečně oceněn stres při realizaci projektu, zásadní disproporce mezi prac. vyčížením VP a jeho fin. ohodnocením, vzhledem k nízké mzdě mám druhé zaměstnání, nemohu se zaměřit na výzkum, jinak sladit rodinu a práci na UJEP nelze,
- **přetížení byrokracií** - méně administrativy např. v účtování, evidenci docházky, přemíra práce, která je mi zadávána a nesouvisí s mou pozicí mi znemožňuje dále studovat a provádět výzkum, problémem je rostoucí byrokracie, příklad byrokratizujícího opatření je SR 1/2018- finance a jejich podepisování- snížila se pružnost, AP pracují téměř nepřetržitě, přesto jsou administrativně sledováni (tabulky přítomnosti a nepřítomnosti), na vědeckou práci je možno se soustředit, až když je po povinnostech běžného semestru a zkuškového období, věda se často řeší o víkendech, není zajištěno adekvátní zázemí po celou dobu vykonávání práce,
- **možnost homeoffice** - některé práce by šly daleko efektivněji dělat z domova (vyhodnocování dat), více práce z domova, home office by neměla být nijak omezována, díky home office udělám více práce, uvítala bych méně svazované pracovní době na pracovišti a vyšší možnost home office
- **školka/dětská skupina UJEP** - zařízení pro hlídání dětí (mám výuku pro dálkové studenty- velmi vítané zařízení pro předškolní děti), vhodné zavést univerzitní školku či dětskou skupinu, chybí univerzitní školka, kde bych mohla nechat občas na pár hodin své dítě (nebydlím v ÚL)

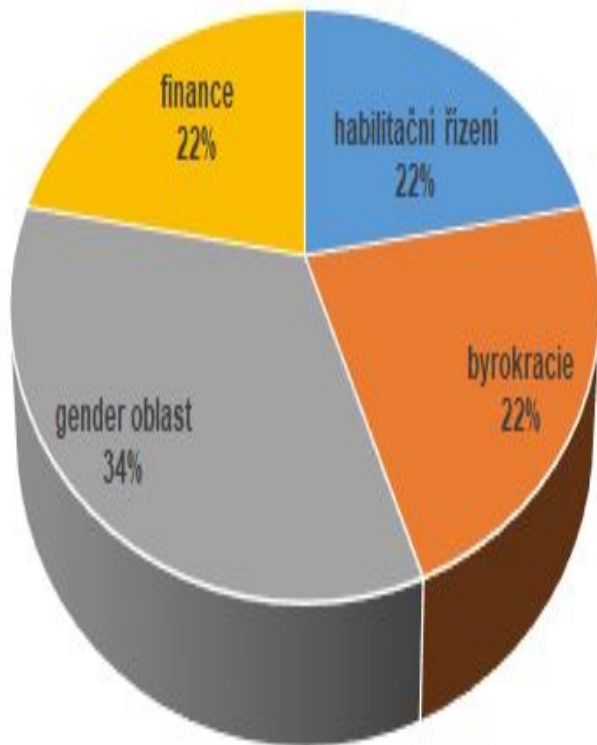
12. Domníváte se, že je v prostředí UJEP genderová rovnost, tj. stejné pracovní podmínky a příležitosti pro muže a ženy? (156 odpovědí)



13.1 Máte pocit, že UJEP podporuje Váš kariérní růst a rozvoj? (156 odpovědí)



13.2 Máte nějaké náměty v oblasti podpory kariérního růstu a rozvoje? (22 odpovědí)



• habilitační řízení

- Otázka habilitací v současnosti - slyším-li, že pro pedagoga z cizí PdF (při mé habilitaci v Brně) jsou "vrátka uzavřena"; o to více věřím tomu, že "ti, kdož uspěli, vytáhli žebřík a hldají dveře na půdu".
- Systematičtější a cílenější podpora při vyjednávání kariérního růstu (např. habilitačního řízení) na jiných institucích mimo UJEP.

• byrokracie

- Akademici mají dělat akademickou práci a ne se věnovat administrativě, různým sociálně či jinak orientovaným projektům (pokud nesouvisí s obsahem práce akademika), předváděcím akcím apod.
- Pouze obecnou připomínku - nárůst byrokracie bohužel výrazně omezuje čas na bádání.

• gender oblast

- Genderová rovnost na UJEP je ve srovnání s jinými českými univerzita (např. UK) velice napřed. V tomto by na sebe měla být UJEP pyšná a dávat se za příklad jiným univerzitám.
- Jsem za rovnake ocenění mužů a žen na stejných pozicích, na stejné příležitosti, ale nezastávám politiku "gendrové politiky" a nepotřebuji, aby mne jako ženu prosadzovala a "zastavala se" tato gendrova agenda.
- nerovnosti se opět objevují především v rovině mentální. Aby mohla žena v akademickém prostředí uspět, musí být často mnohem viditelnější než stejně postavený muž.

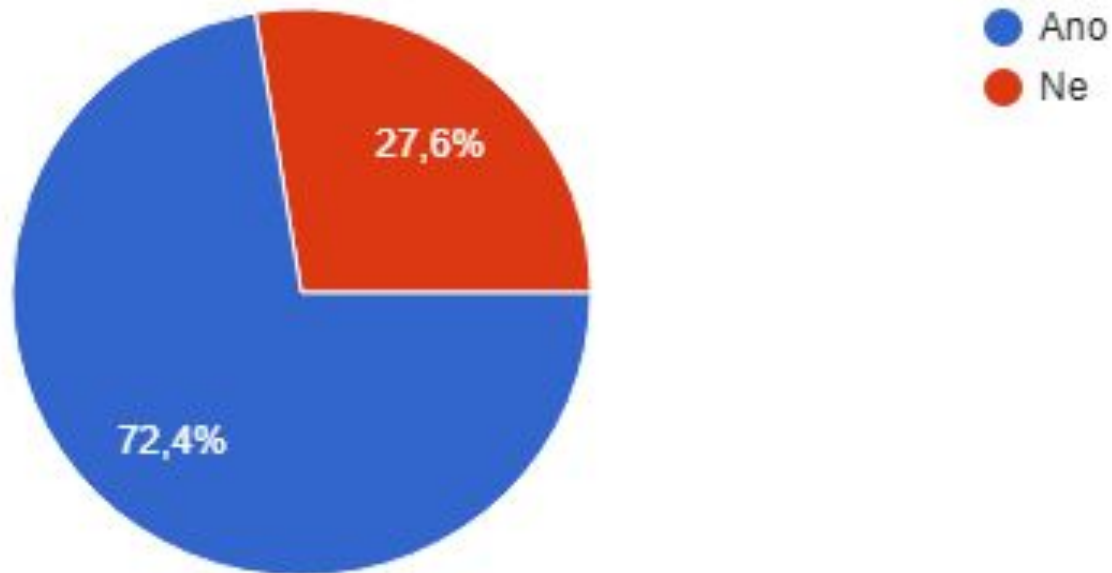
• finance

- nelze dělat kariéru, pokud se mzdy nelze pokrýt základní životní náklady
- Nikdy mi nebylo proplaceno plné jízdné v rámci doktorského studia, natož další výlohy /stravné, poplatky, pc, knihy/.
- zavedení placeného sabatniku pro ty pracovníky, kteří skutečně výzkum provádí, finanční motivace před nikoliv po výstupech

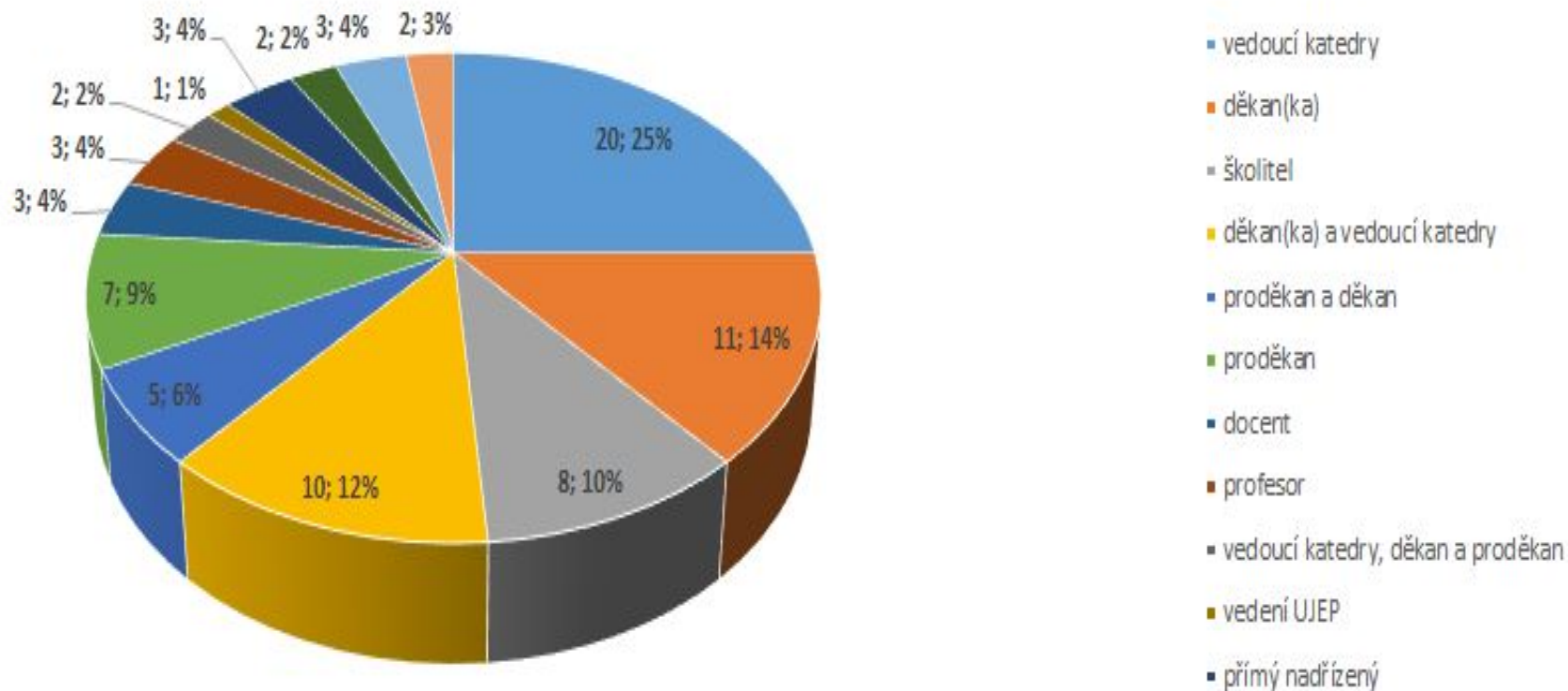
Další názory:

Pokud je někdo na pozici docent nebo profesor, měl by se pokusit získat výzkumné a další projekty (GAČR, TAČR) a do nich zapojovat další akademické pracovníky. Podpora kariérního růstu je zatím spíše v teoretické rovině. Podporuje spíše lidi pro akreditaci, na ostatní pak moc nezbyvá. Naslouchat a motivovat...to řídicím pracovníkům úplně chybí.

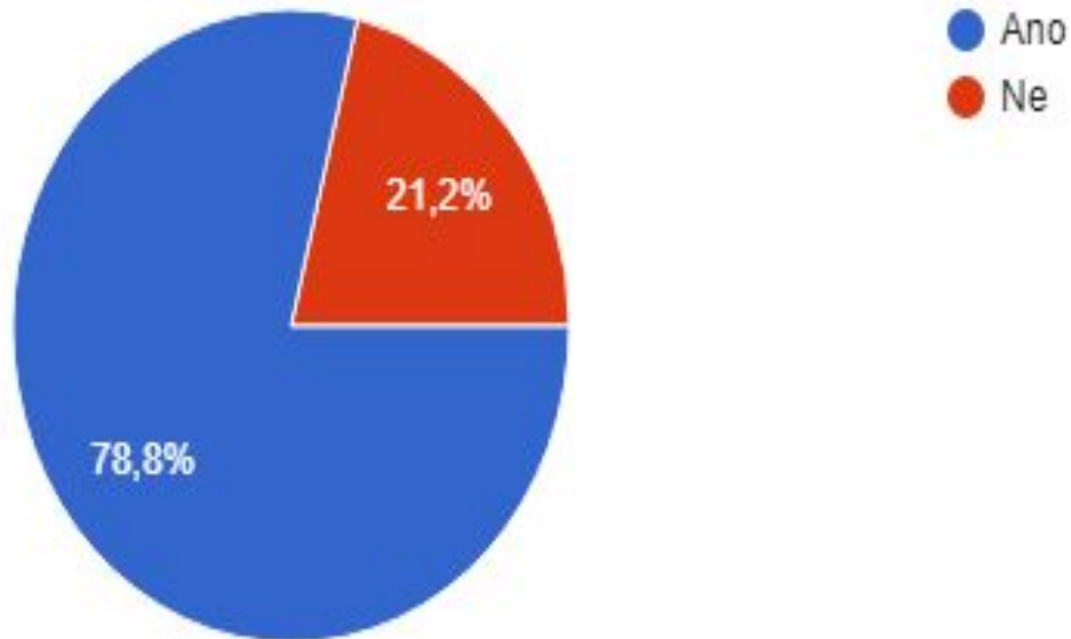
13.3 Máte se ohledně rozvoje své kariéry na UJEP na koho obrátit? (156 odpovědí)



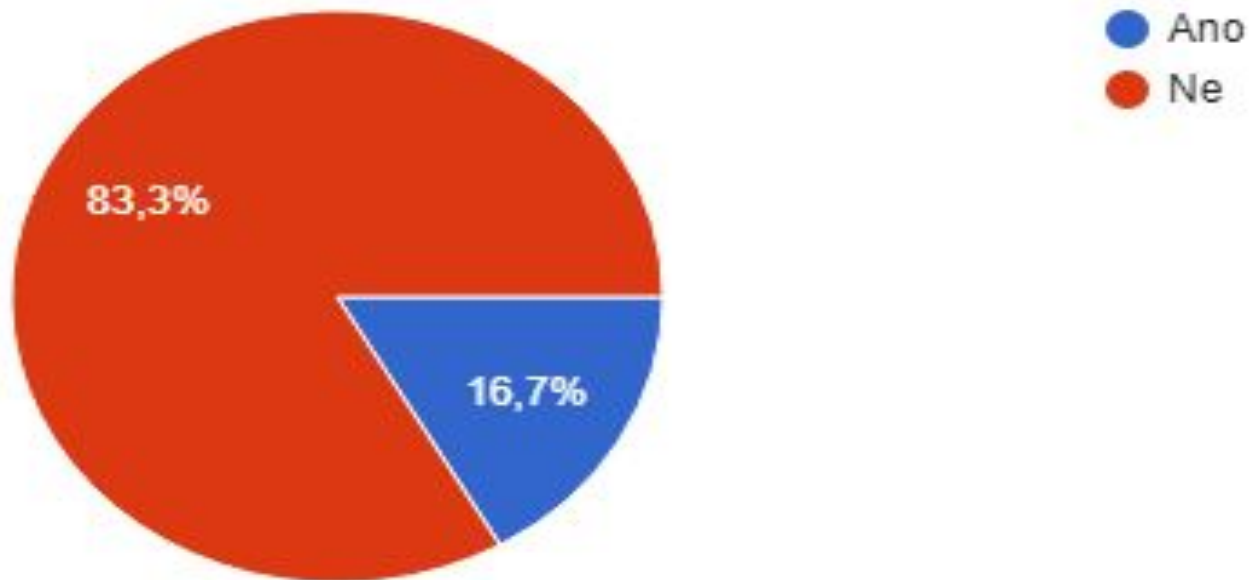
13.4 Uvedte, prosím, pracovní pozici Vašeho poradce pro kariérní růst: (84 odpovědí)



14. Vnímáte podporu v rámci mobility VP na UJEP jako dostatečnou? (156 odpovědí)

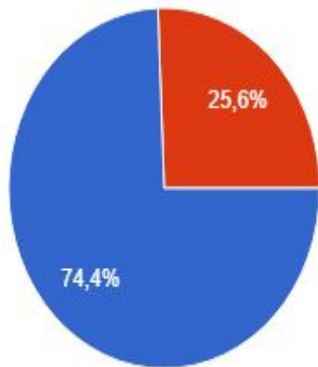


15. Setkali jste se v prostředí UJEP s problematickým uplatněním autorství či spoluautorství?
(156 odpovědí)



16. 1 Odpovídá Vaše reálné pedagogické zatížení Vašemu akademickému zařazení?

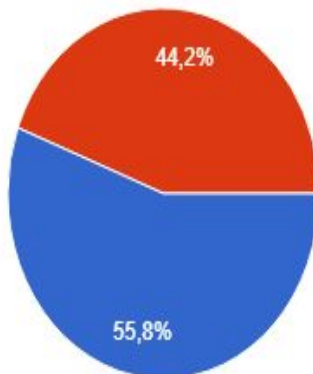
156 odpovědí



● Ano
● Ne

16. 2 Stalo se Vám někdy, že přílišné zatížení v pedagogické činnosti bránilo Vaší výzkumné aktivitě?

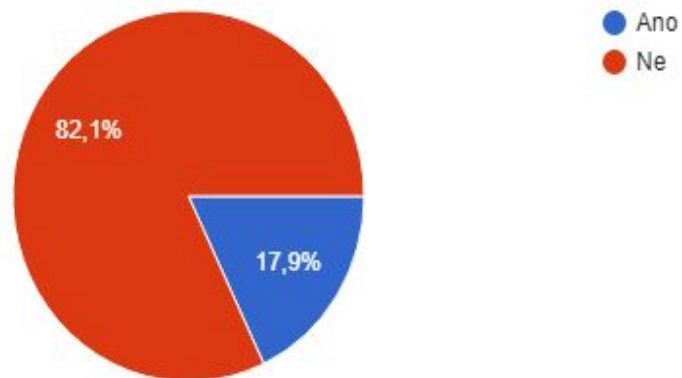
156 odpovědí



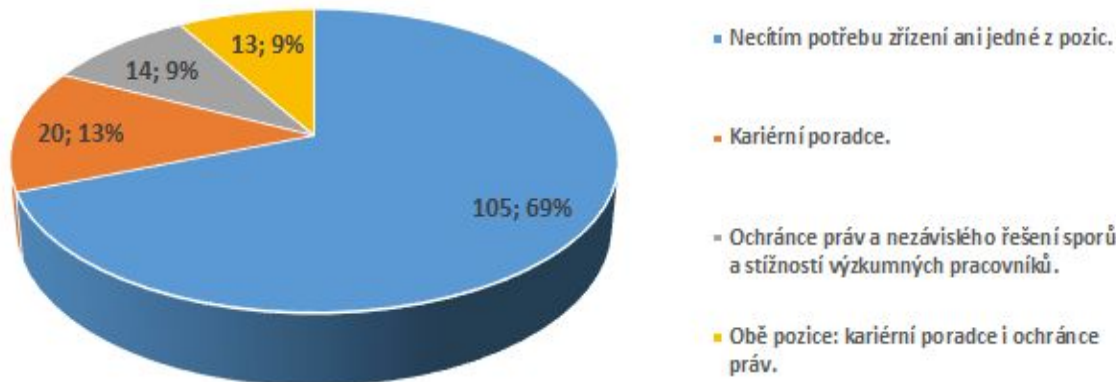
● Ano
● Ne

17. Znáte postup uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv výzkumných pracovníků?

156 odpovědí



18. Uvítali byste zřízení pozice (celkem 156 odpovědí) :

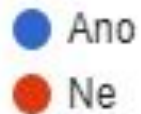
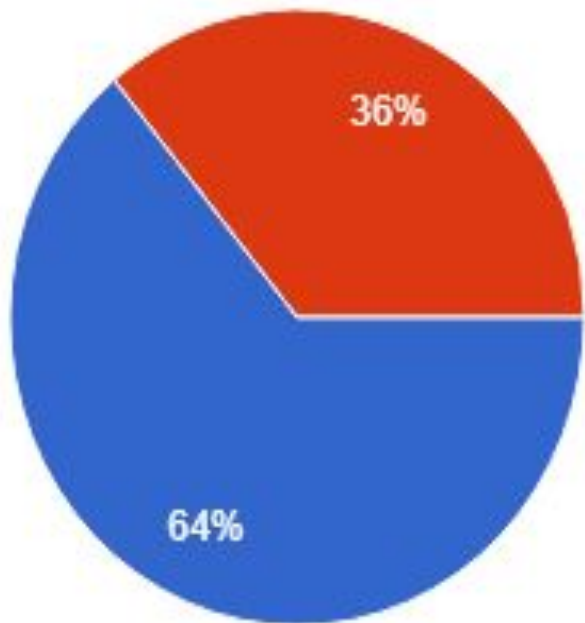


Možnost volného vyjádření:

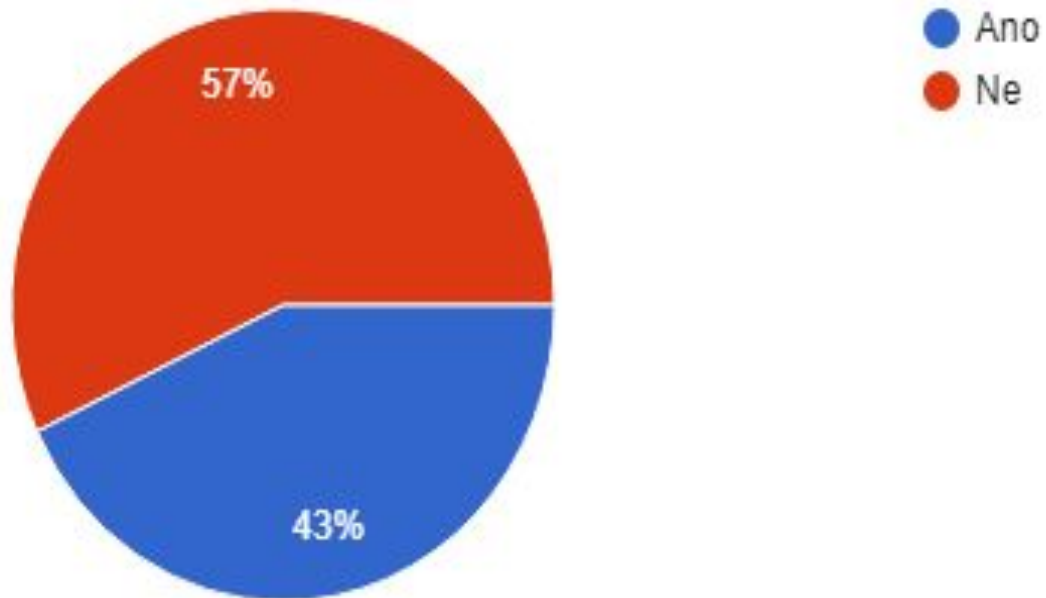
- Řízení a navrhování směrnic by mělo být více diskuzní a méně direktivní. V době prorektorování prof. Jílkové existovala pracovní skupina pro vědu, kde se v širokém kolektivu vedoucích pracovníků, úspěšných akademiků, zástupců studentů a AS, zástupců administrativy atd. probírali připravované směrnice. Dnes se jede výrazně direktivěji, prakticky bez diskuze, jen s rychlými připomínkami.
- Asi by to nic nevyřešilo, problémy jsou mnohem širšího rázu a zavedené koleje
- Asistentka pro administrativní úkony pro vedoucí pozice
- Jsem proti jakemukoliv navýšení zamestnanců na rektorate, který za poslední roky i tak nabobtnal. Považuji to za zbytečné, máme Zákoník práce a VS zákon, Pracovní radu a pod., a jsme všichni vysokoskolští vzděláni. Když budu potřebovat kvalifikovanou pomoc, najmu si právníka.
- Formální pozice jsou naprd! Klíčový je vedoucí katedry, měl by jít příkladem (ve výzkumu, v projektech, v dodržování pravidel, v nárocích na sebe sama, ...), podporovat, nemít máslo na hlavě, ... pak není třeba žádný poradce, který navíc nebude mít žádné kompetence.
- Uvítali bychom zvýšení mezd. Bereme méně než pokladník v Lidlu...

19. Otázka pouze pro **začínajícího VP**:

Máte svého školitele z řad zkušených VP a pro hodnocení Vaší výzkumné činnosti? (50 odpovědí)



20. 1 Otázka pouze pro **zkušeného VP**:
Fungujete jako školitel začínajícího VP? (107 odpovědí)



20. 2 Připojte, prosím, krátký hodnotící komentář, týkající se Vaší školitelské praxe: (33 odpovědí)

Pozice respondentů: školitel doktoranda, školitel- specialista, spoluřešitel projektu SGS, vedoucí školitelského týmu SGS, garant předmětů, které vyučují začínající VP

Popis jejich školitelské činnosti:

- Pomoc v oblasti výzkumné metodologie a zpracování dat, usnadnění publikačních možností.
- Získání podpory pro výzkum a její další využití je zatíženo velkou byrokracií a čekáním (výběrová řízení na techniku, možnosti cestování....). Vše vyžaduje velkou dávku trpělivosti, často je výzkum hotov dříve než dorazí potřebné nástroje.
- Vedení kolektivu pracovníků v oblasti výzkumu, školení a konzultace doktorandů, zapojení do praktického aplikačního výzkumu, odevzdání praktických dovedností z praxe.
- Vzhledem k omezenosti doktorského studia jde spíše o osobní kontakt s mladými výzkumnými pracovníky na katedrách.
- Mediátor aktivit sovisejícími s kariérním a kvalifikačním růstem pracovníků na pracovišti, recenzent jejich textů, prací apod.
- Snažím se ho směřovat především k samostatnosti a k překonávání bariér myšlení a možností.
- Již několik let předávám své zkušenosti mladším kolegům, kteří úspěšně zvládají doktorské studium a práci na projektech.
- Vedení mladých je pro staršího akademického pracovníka dle mého zcela nezbytné.
- Motivace akademických pracovníků.
- Snažím se mu zprostředkovat informace, vysílit na konference, nejlépe zahraniční, podporuji jeho publikační činnost.
- Školitel doktorských prací.
- Spoluřešitel studentského grantového projektu studenta, zapojení studenta do výzkumu v rámci CEP.
- 2 doktorští studenti - jeden nespolupracující (mimo UJEP), druhý intenzivně zapojen, spolupracující, společné publikace, grantové projekty
- Konzultace studia Ph.D.
- Tato pozice vyplývá jednak ze systému doktorského studia, kde zastávám pozici školitele - mimo jiné interních doktorandů; zároveň jsem také garantem předmětů, které vyučují mí mladší kolegové - začínající výzkumní pracovníci.
- Školení doktorandů. Podstatná je spolupráce školitele a doktoranda.