



Oddělení
strategie a kvality

NOVINKY A INFORMACE

březen 2019

Obsah

Úvodní slovo prorektorky	2
1 AKTUÁLNÍ ZPRÁVY Z ODDĚLENÍ	4
Statistiky za rok 2018	4
Procesní schémata	4
Zajišťování a hodnocení kvality	4
Rozvojové a dotační programy MŠMT ČR	5
Inzerce pracovních příležitostí	5
2 TÉMA A: VNĚJŠÍ HODNOCENÍ KVALITY	6
Výtah z výsledků vnějšího hodnocení UP ze strany EUA	7
2 TÉMA B: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ	9
Benefity na UP	9
Jak se zaměstnanci dívají na nabízené benefity	9
3 MEZINÁRODNÍ HODNOCENÍ	12
Academic Ranking of World Universities	12
THE World University Rankings	13
QS World University Rankings	14
U. S. News Best Global Universities	15
U-Multirank	16
4 HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ PROSTŘEDNICTVÍM IS HAP	17
5 VAŠE NÁZORY	20
Aktuální podněty Komise pro kvalitu UP	23



Úvodní slovo prorektorky

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

vítejte u dalšího čísla newsletteru Oddělení strategie a kvality UP! Nové číslo vychází v období, kdy má naše univerzita za sebou první rok od podání žádosti o institucionální akreditaci, který přinesl řadu organizačních změn i úprav každodenních procesů v životě univerzity, ale i změnu v našem přemýšlení o tom, jak se dívat na kvalitu odvedené práce a jak sdílet kulturu kvality se všemi zaměstnanci. Z toho důvodu jsme mimo jiné zavedli institut celouniverzitních zaměstnaneckých dotazníkových šetření spokojenost, pilotně zkoušíme také nastavení zpětné vazby ze strany našich partnerů ve výzkumu a vzdělávání a dále diskutujeme a budujeme systém hodnocení akademických pracovníků a také ostatních pracovníků. Uplynulý rok byl z hlediska hodnocení kvality studijních programů náročný zejména pro Radu pro vnitřní hodnocení UP, která na svých zasedáních schválila stovky studijních programů, a umožnila tak naší univerzitě překlenout bez větších výkyvů náročné období přechodu studijních programů do nového režimu institucionální akreditace, za což jí patří poděkování.



Letošní rok je pak zejména rokem přípravy na tvorbu Strategického záměru Univerzity Palackého na léta 2021-2027, která bude muset být podložena důkladnou datovou analýzou dosavadní situace univerzity. Naše oddělení chystá za tímto účelem datové řady a benchmarkingové údaje, které budou k dispozici členům vedení univerzity a fakult jako podklad pro formulaci strategických cílů a zároveň v těchto dnech pracuje jak vedení univerzity, tak vedení jednotlivých fakult na SWOT analýzách, které podají detailnější pohled na slabé a silné stránky jednotlivých součástí UP. Od podzimu plánujeme diskuze nad vytvořenými SWOT analýzami na úrovni vedení součástí i jednotlivých zainteresovaných orgánů fakulty. V následujícím roce budou všechny tyto materiály využity pro společnou formulaci strategických cílů univerzity na relativně dlouhých nadcházejících 7 let.

V tomto čísle se kromě obvyklých rubrik v rubrice Téma věnujeme (v návaznosti na první číslo, které představilo podstatu vnitřního hodnocení kvality) základním principům **vnější evaluace univerzity**. Druhým tématem je **dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců**, které zaznamenalo nebyvalý zájem ze strany zaměstnanců UP a které proběhlo koncem loňského roku. Pokud máte zájem o podrobnější informace v uvedených tématech či potřebujete využít datové údaje, které za UP systematicky zpracováváme, do svých vlastních statistik, projektových žádostí apod., využijte portál našeho oddělení, který najdete na webových stránkách UP (přímý odkaz: <https://strategie.upol.cz/>). Další informace najdete také na webovém odkaze: <https://www.upol.cz/univerzita/hodnoceni-kvality/>.

Znovu připomínám, že tento newsletter chápeme jako jednu z forem, která pomůže 4x za rok formou stručného výtahu komentovat a vysvětlovat postupné kroky vedení UP v nastavování systému zajišťování a hodnocení kvality v nových podmínkách institucionálních akreditací. Newsletter je rozdělen do 5 pravidelných rubrik: *Aktuální zprávy z oddělení*, *Téma*, *Mezinárodní hodnocení*, *Benchmarking*, *Vaše názory*. Rubrika *Aktuální zprávy z oddělení* přináší přehled aktuálně řešených úkolů oddělením, rubrika *Téma* podrobněji přibližuje konkrétní oblast činností, které jsou oddělením strategie a kvality realizovány,

rubrika *Mezinárodní hodnocení* přináší přehled výsledků z celosvětových mezinárodních žebříčků a rubrika *Benchmarking** porovnává výsledky činnosti UP s jinými vysokými školami v České republice i v zahraničí. Rubrika *Vaše názory* umožňuje všem zaměstnancům univerzity podat konstruktivní návrh na zlepšení kvality činností či kultury kvality na UP tak, aby při budování vnitřního systému hodnocení kvality mohly být vzaty v úvahu relevantní potřeby zaměstnanců UP.

Věřím, že i toto číslo newsletteru přispěje ke vzájemné informovanosti a prohlubování komunikace uvnitř naší univerzity při nastavování systému zajišťování a hodnocení kvality a napomůže všem zúčastněným spolupodílet se na společném vytváření excelentní vysokoškolské instituce.

*doc. PhDr. Hana Marešová, Ph.D., MBA
prorektorka pro strategické plánování a kvalitu UP*

* V tomto čísle byla rubrika *Benchmarking* nahrazena vybranými výsledky z prvního hodnocení akademických pracovníků prostřednictvím IS HAP.

1 AKTUÁLNÍ ZPRÁVY Z ODDĚLENÍ

Statistiky za rok 2018

V prvním čtvrtletí naše oddělení analyzovalo data za uplynulý rok 2018, které jsou podkladem pro Výroční zprávu o činnosti univerzity, Zprávu o hodnocení kvality a mnohé další dokumenty, kterými jsou třeba i žádosti o projekty, do nichž musí žadatel uvádět potřebná data.

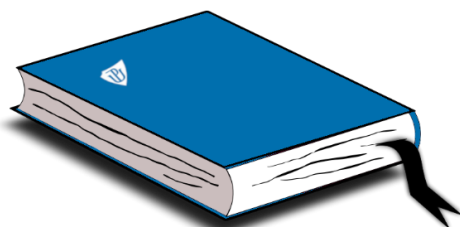
Abyste nemuseli čekat, než vyjde Výroční zpráva o činnosti, z níž data mnohdy čerpáte, a která jsou za rok 2017 v tuto chvíli už nepříliš aktuální, nejdůležitější data najdete již nyní na webových stránkách oddělení v části [Statistické tabulky](#).

Procesní schémata

[Procesní příručka k procesům oblasti řízení kvality](#)

V posledním čísle jsme slíbili ukázkou procesní příručky, která může být jedním z výstupů zpracovaného procesní modelu a může sloužit jako návod pro výkon činnosti nebo příloha normy.

Do takto zpracovaných procesních příruček by měly být zmapovány klíčové procesy univerzity, které budou následně dohledatelné na webových stránkách našeho oddělení. Detailní mapování procesů bude probíhá od února 2019.



Zajišťování a hodnocení kvality

V rámci vnitřního hodnocení kvality bylo kontrolní skupinou provedeno hodnocení Fakulty zdravotnických věd, jehož výsledky jsou dostupné na [webových stránkách UP](#) po přihlášení.

V letošním roce je tato návštěva naplánovaná na Cyrilometodějské teologické fakultě.

Pro letošní rok je rovněž naplánovaná novela vnitřního předpisu a dvou vnitřních norem, do nichž mohou fakulty své připomínky a návrhy vnášet prostřednictvím [Komise pro kvalitu](#), konkrétně se jedná o:

- § [Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí činnosti a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí činnosti a s nimi souvisejících činností UP](#)
- § [Postupy a metody zajišťování kvality na UP](#)
- § [Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP](#)



Rozvojové a dotační programy MŠMT ČR

Centralizované rozvojové programy

K 31. říjnu 2018 Univerzita Palackého v Olomouci předložila odboru vysokých škol MŠMT žádost o poskytnutí dotace k celkem deseti projektům (z toho 2 kompletní CRP jako koordinující VŠ a 8 dílčích částí CRP jako spoluřešitelská VŠ), které budou podpořeny a řešeny v roce 2019.

V únoru proběhly veřejné obhajoby projektů CRP za rok 2018. Následně byly na MŠMT odeslány závěrečné zprávy projektů koordinovaných UP:

C19-2018: [Využití LMS Moodle v oblastech nastavení a optimalizace systému zajištění a hodnocení kvality a v oblasti propagace a popularizace vědecko-výzkumné činnosti vysokých škola](#)

C20-2018: [Mezinárodní filmové festivaly na českých univerzitách jako platforma pro popularizaci vědy a networking](#)

V březnu byl celý koloběh zakončen odevzdáním výsledků finanční kontroly za všechny CRP projekty řešené v roce 2018.

Institucionální programy

K 15. listopadu 2018 Univerzita Palackého v Olomouci předložila odboru vysokých škol MŠMT vypracovaný [Institucionální plán UP na období 2019–2020](#), který projednala Správní rada UP.

V únoru byla podána žádost o vyplacení příspěvku na rok 2019, který tvoří polovinu celkové částky na dvouleté období.



Inzerce pracovních příležitostí

Stejně jako v loňském roce mohou fakulty využít inzerci portálu pracovních příležitostí na zahraničním portále [THEunijobs](#).



Pro zveřejnění inzerátu na tomto portále stačí vyplnit formulář na našich webových stránkách v části [Návody](#) a my už zveřejnění zařídíme.

2 TÉMA A: VNĚJŠÍ HODNOCENÍ KVALITY

Provádět **vnější hodnocení kvality** činností nařizuje vysokým školám zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (VŠ zákon), a to dle § 84 povinně prostřednictvím Akreditačního úřadu, který vykonává u vysokých škol kontrolu dodržování právních předpisů při



uskutečňování akreditovaných činností a provádí vnější hodnocení vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností vysokých škol. Vnější hodnocení může dle VŠ zákona provádět i všeobecně uznávaná instituce v závislosti na svém statutu. V evropském prostoru se takovou institucí rozumí agentura, která je zařazená v registru EQAR (Evropském registru agentur zabezpečujících kvalitu) nebo je členem sdružení ENQA (Evropské asociace pro zabezpečování kvality ve vysokém školství). Při vnějším hodnocení může hodnotitel využít i výsledky vnitřního hodnocení kvality vysoké školy (Pozn. O systému vnitřního hodnocení kvality činností vysoké školy jsme podrobněji psali v minulém čísle newsletteru).

Vnější hodnocení kvality činností proběhlo na Univerzitě Palackého v roce 2018, a to ze strany **Národního akreditačního úřadu (NAÚ)** v souvislosti s podáním žádosti o institucionální akreditaci. Proces hodnocení spočíval ve vypracování sebehodnotící zprávy UP a Zprávy o hodnocení kvality, která byla následně komisí NAÚ vyhodnocena. Komise NAÚ pro tzv. institucionální část vykonala návštěvu na místě a proběhlo jednání s vedením UP, kde byly diskutovány výstupy hodnocení UP ze strany NAÚ. Celé znění sebehodnotící zprávy UP k institucionální části je k dispozici na [webových stránkách našeho oddělení](#), Zpráva o hodnocení kvality činností UP je k dispozici na [webových stránkách UP v sekci Hodnocení kvality](#).

Vnější hodnocení kvality ze strany externí instituce proběhlo na Univerzitě Palackého na přelomu roku 2017 a 2018, kdy univerzita prošla externí evaluací ze strany **Asociace evropských univerzit (EUA)**. Tento náročný hodnotící proces tudíž probíhal paralelně s tehdejší přípravou institucionální akreditace UP, což pro řadu zaměstnanců UP znamenalo poměrně náročnou pracovní etapu a všem patří po zásluze dík za obětavou přípravu. Proces vnějšího hodnocení komisí EUA, které bylo zaměřeno zejména na tvůrčí činnost univerzity, byl zahájen sepsáním sebehodnotící zprávy, kterou vytvořila UP za spolupráce všech jejích fakult a která byla vyhodnocena kontrolní komisí EUA. Komise EUA následně vykonala dvě kontroly na místě a proběhlo několik kol jednání v tzv. focus groups, kdy komise zjišťovala názory jednotlivých skupin pracovníků na podmínky tvůrčí činnosti na UP a navštívila také výzkumná pracoviště. Následně zpracovala komise EUA výslednou hodnotící zprávu, jejíž plné znění je k dispozici na [webových stránkách UP v sekci Hodnocení kvality](#).

Výtah z výsledků vnějšího hodnocení UP ze strany EUA

Řízení

- zlepšení strategického plánování stanovením priorit – zaměřit se na čísla, časové lhůty a osoby, mít smysluplnější návaznost strategického plánu na fakultní úroveň, včetně jeho promítnutí do ročních akčních plánů fakult;
- využití SWOT analýzy jako nástroje pro institucionální rozvoj – zkrátit ji na dokument, který podporuje poslání univerzity a v návaznosti také strategický plán a jeho implementaci;
- zlepšení prezentace vnitřní organizace prostřednictvím organizačních schémat;
- přehodnocení vnitřní organizace univerzity směrem k manažerskému přístupu;
- posouzení jednotlivých útvarů a oddělení a nalezení způsobu, jak zredukovat jejich počet – co nejvíce integrovat a centralizovat řízení kvality;
- řízení výzkumu a strategické řízení;
- zřízení studentského parlamentu;
- věnování více pozornosti rozvoji lidských zdrojů a zajištění zřetelných struktur na podporu akademických a administrativních pracovníků při jejich rozvoji.

Kultura kvality

- stanovení a jasný popis interních nástrojů zajišťování kvality – zajistit jejich úplnou integraci do celé struktury univerzity;
- stanovení a začlenění norem ve všech oblastech (výuka a učení, výzkum, služby společnosti, řízení, správa a internacionalizace) – zejména v souvislosti s výukovými a učebními standardy (vzdělávacími aktivitami) doporučují, aby tyto základy vycházely z dokumentu Standardy a směrnice pro zajištění kvality v Evropském prostoru terciárního vzdělávání (ESG);
- benchmarking a identifikace klíčových ukazatelů výkonnosti a jejich zahrnutí do procesů zajišťování kvality – sledovat je a využívat výsledky pro zlepšení, uzavírat tak smyčku PDCA cyklu (Plan-Do-Check-Act);
- zveřejňování výsledků zabezpečování kvality na UP;
- zlepšení analytické práce a shromažďování informací pro podávání zpráv a strategické plánování – zvážit oddělení pro institucionální výzkum jako servisní jednotku pro celou instituci, která podporuje další rozvoj kvality a strategie.

Řízení výzkumu

- vybrání priorit a oblastí zaměření – zaměřit se na skutečné priority špičkové kvality v oblasti výzkumu;
- snaha o pochopitelnou komunikaci výzkumných činností směrem k veřejnosti;
- zvážení integrace / centralizace řízení výzkumu UP, zejména ve vztahu k podpůrným službám, s cílem zvýšit zdroje a osvědčené postupy;
- rozvoj proaktivního řízení výzkumu vedeného jedním manažerem výzkumu;
- benchmarking s mezinárodními institucemi – využít mezinárodní síť UP a učit se od ostatních.

Výuka a učení

- pojetí institucionální akreditace jako příležitosti ke snížení počtu studijních programů, k integraci stávajících programů, a to i ve smyslu jejich inovace;
- poskytnutí maximálního množství a širší škálu „skutečných“ volitelných předmětů v učebních osnovách;
- zajištění hodnocení výsledků učení na úrovni programu;
- podpora inovativních přístupů ve výuce a učení – usnadňovat tento proces poskytnutím adekvátní podpory pedagogickým pracovníkům, s cílem rozvíjet související dovednosti a propojit vývoj inovativních přístupů se zdroji pro rozvoj zaměstnanců na centrální úrovni, z nichž mohou mít přínos všichni zaměstnanci.

Internacionalizace

- pokračující snaha o koncepční vymezení internacionalizace jako nedílné součásti všech hlavních činností;
- sledování a systematická analýza mobility, mezinárodních studentů, mezinárodní spolupráce atd., a to vůči institucionálním cílům a trendům – překonat nejednotné přístupy;
- centralizace jazykového vzdělávání – ve smyslu sdružování zdrojů, aby bylo efektivnější.

2 TÉMA B: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Chtěli bychom všem 1 222 účastníkům velice poděkovat za vyplnění dotazníku, vážíme si jejich času a informací, které tímto poskytli.

Výsledky dotazníkového šetření jsou postupně zveřejňovány na [webových stránkách našeho oddělení](#), kde je nyní k dispozici kompletní závěrečná zpráva vyhodnocující otázky týkající se zaměstnaneckých benefitů a možností osobního rozvoje zaměstnanců.

Další podněty zaměstnanců byly vyhodnoceny a nyní se na jejich základě vedení UP zabývá návrhem možných řešení. Na úrovni RUP a univerzitních zařízení již proběhla diskuse s vedoucími oddělení RUP a řediteli univerzitních zařízení, z níž vzešly návrhy řešení na zaměstnanci zmiňované podněty, které jsou nyní diskutovány vedením UP. Rovněž děkani fakult obdrželi podněty zaměstnanců svých fakult, které budou následně projednávány na výjezdním zasedání v květnu.

Některé podněty zaměstnanců byly vybrány a zodpovězeny v rubrice [Vaše názory](#). Ke všem podnětům zaměstnanců bude v brzké době zavěšen na webové stránky našeho oddělení podrobnější materiál a rovněž na toto téma vyjde článek v Žurnále online.

V tomto čísle newsletteru jsou k dispozici souhrnné informace týkající se využívání a preference jednotlivých benefitů.



Benefity na UP

Agendu péče o zaměstnance má v gesci Oddělení řízení lidských zdrojů RUP. To se neustále snaží o rozšiřování nabídky benefitů především ze strany externích partnerů. Výsledky proběhlého dotazníkového šetření jsou pro něj důležitým zdrojem informací, kam dále nasměrovat úsilí. Jako zásadní problém vidí nedostatky v komunikaci a prezentaci benefitů a do budoucna chtějí vypracovat jasnou koncepci interní komunikace se zaměstnanci univerzity, tak aby ti měli vždy aktuální informace o slevách a výhodách, které jim jejich zaměstnavatel nabízí. Za úspěch můžeme považovat nově zpuštěný benefit zlevněných mobilních a datových tarifů, po kterém je ze strany zaměstnanců velká poptávka. Dále je cílem zintenzivnit spolupráci s univerzitními zařízeními AC Baluo a Akademik sport centrum a v neposlední řadě je snaha o řešení dlouhodobého problému nerovnoměrné distribuce stravenek na jednotlivých součástech univerzity.

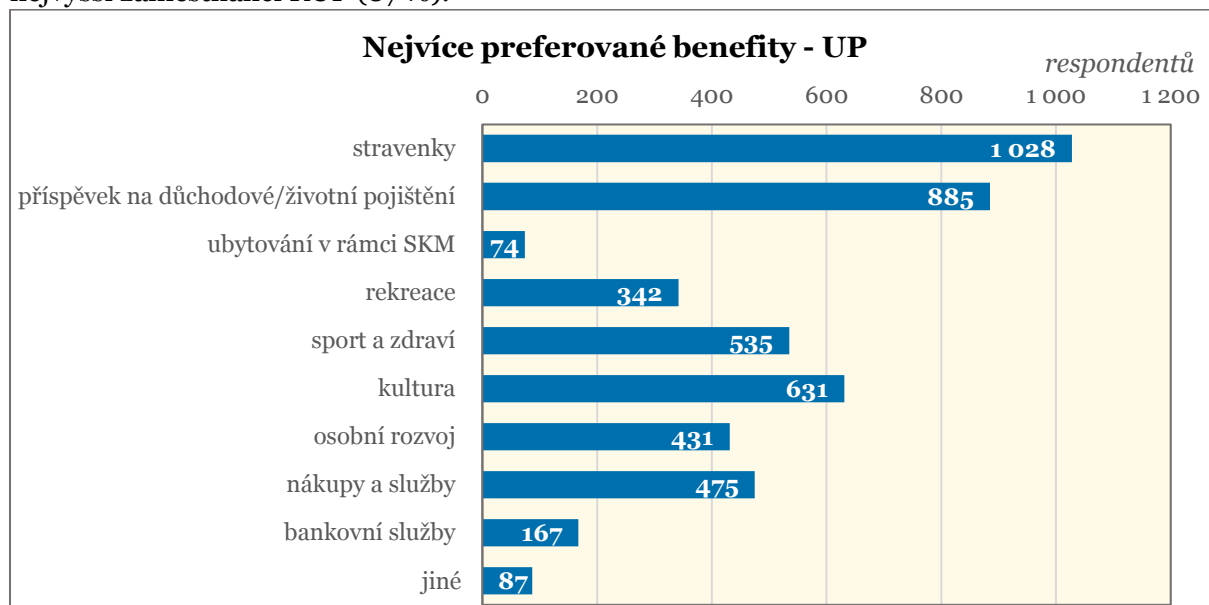
Jak se zaměstnanci dívají na nabízené benefity

Většina respondentů ví o zaměstnaneckých slevách a výhodách, které jim UP poskytuje, a dvě třetiny zaměstnanců tyto benefity využívají, pouze 18 % respondentů uvedlo, že o slevách a výhodách nabízených zaměstnavatelem neví.

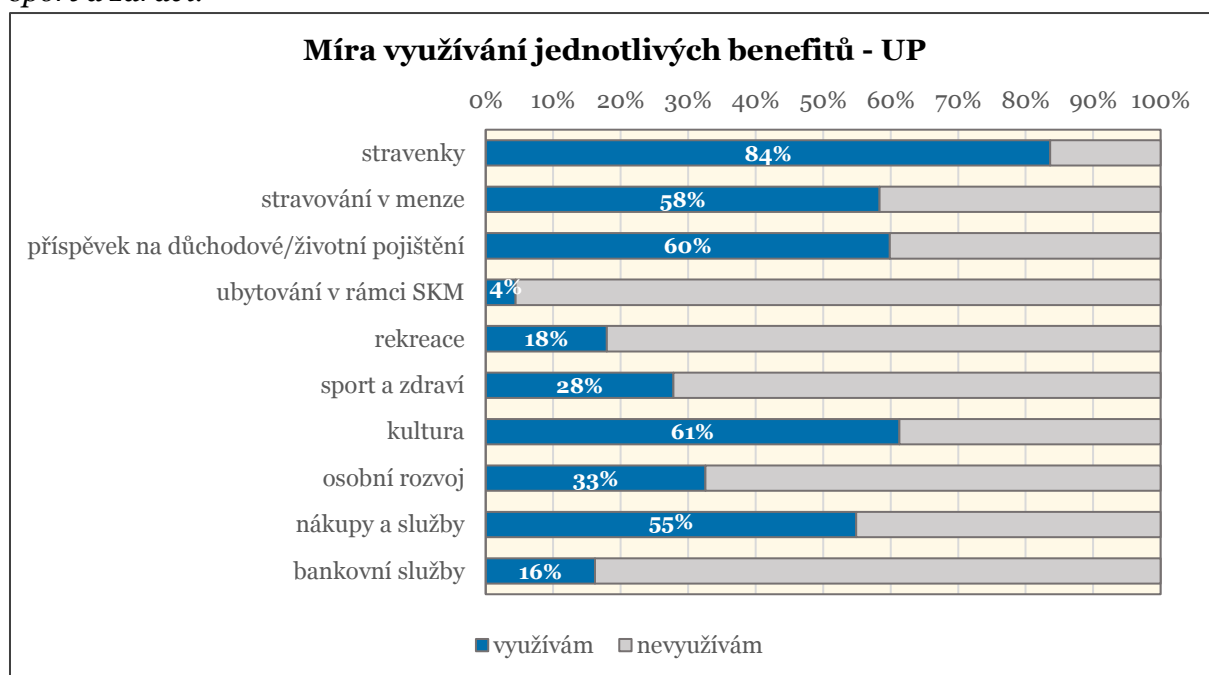
Na jednotlivých součástech jsou ovšem míra povědomí o benefitech i jejich využívání velice rozdílné. Nejnížší povědomí o benefitech mají zaměstnanci LF (27 %) a PdF (26 %) a naopak nejnížší nevědomost panuje na FZV a KUP (pro obě 3%).

Nejvíce využívaným benefitem jsou stravenky s 84 % kladných odpovědí, naopak nejmenší zájem je o ubytování v rámci SKM (4 %). Více než polovina respondentů označila, že využívá benefity ze skupiny *kultura* (61 %), příspěvek na důchodové/životní pojištění (60 %), stravování v menze (58 %) a zvýhodněné nákupy a služby (55 %).

Nejnižší míra využívání benefitů byla vykázána zaměstnanci PdF (43 %) a LF (44 %) a naopak nejvyšší zaměstnanci KUP (87 %).



Nejvíce preferovanými benefity jsou stravenky, příspěvek na důchodové/životní pojištění a benefity z oblasti kultury, naopak nejméně preferované je ubytování v rámci SKM a bankovní služby. Na téměř všech součástech je stejná trojice nejpreferovanější benefitů: stravenky, příspěvek na důchodové/životní pojištění a benefity z oblasti kultury. Výjimkou je FTK, kde zaměstnanci před benefity z oblasti kultury preferují benefity ze skupiny *sport a zdraví*, a PF, jejíž zaměstnanci preferují stejnou měrou benefity z oblasti kultury a benefity ze skupiny *sport a zdraví*.



Využití jednotlivých benefitů poměrně přesně kopíruje respondenty zvolené preference. Jedinou výjimkou je skupina *sport a zdraví*, která je na 4. místě preferencí, ale respondenti její využívání označili až jako 6. nejčastější.

Srovnání deklarovaných preferencí a skutečného využití nabízených benefitů			
	pořadí		
	preference	využití	rozdíl
stravenky	1	1	0
příspěvek na důchodové / životní pojištění	2	3	1
kultura	3	2	1
sport a zdraví	4	6	2
nákupy a služby	5	4	1
osobní rozvoj	6	5	1
rekreace	7	7	0
bankovní služby	8	8	0
ubytování v rámci SKM	9	9	0

Mimo benefity, které momentálně univerzita svým zaměstnancům nabízí, by zaměstnanci dále ocenili:

- ✓ výhodný mobilní tarif
- ✓ UNIŠEKy
- ✓ sick days
- ✓ příspěvek na dopravu
- ✓ zvýhodněné jízdné v MHD
- ✓ více míst v univerzitní MŠ
- ✓ více rekreačních a kulturních aktivit
- ✓ rodinnou vstupenku do ZOO na Sv. kopečku
- ✓ zavedení dětského koutku s možností krátkodobého hlídání dětí

3 MEZINÁRODNÍ HODNOCENÍ

Níže naleznete obecnou charakteristiku mezinárodních žebříčků, v nichž se UP standardně umisťuje, a dále u každého žebříčku z čeho se hodnocení skládá a jakou váhu mají jednotlivé parametry.



Academic Ranking of World Universities

Šanghajský žebříček [ARWU](#) je nejstarším mezinárodním žebříčkem hodnotícím vysoké školy po celém světě.

Vůbec poprvé byl uveřejněn roku 2003.

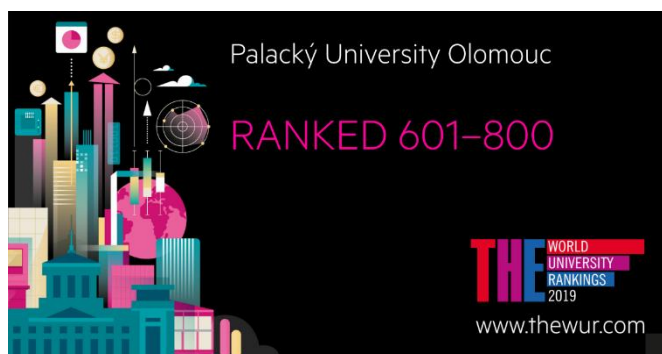
Svým zaměřením je velmi specifický. Hodnotí zejména vědeckou a výzkumnou úroveň vysokých škol a z téměř jedné třetiny zohledňuje počet zaměstnanců a absolventů s Nobelovou cenou.



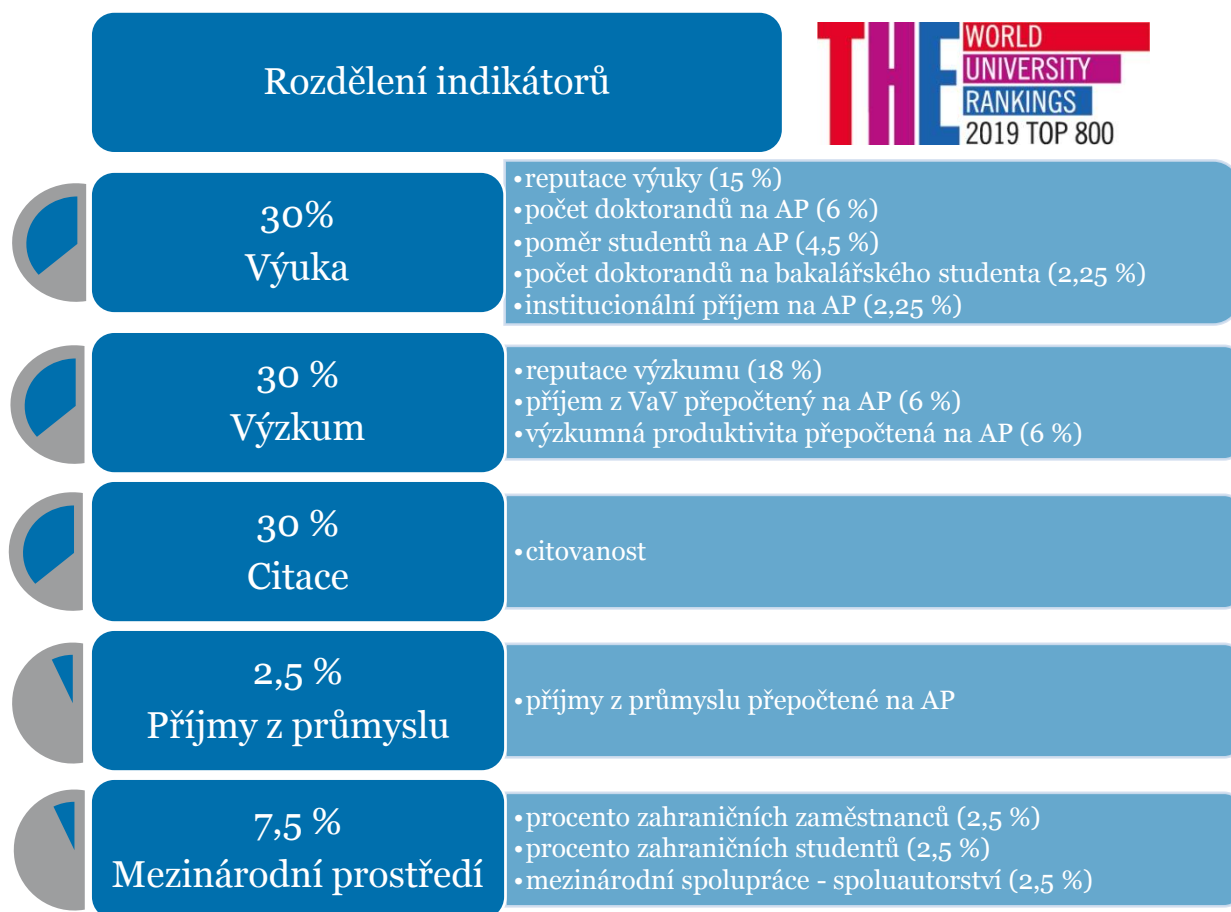
THE World University Rankings

Žebříček [THE](#) je jedním z žebříčků tzv. Velké trojky a je publikován britským listem The Times Higher Education od roku 2010.

Na rozdíl od šanghajského žebříčku není hodnocení THE zaměřeno jednostranně, ale posuzuje také kvalitu výuky, mezinárodní prostředí či spolupráci s průmyslem.



Důležitou součástí hodnocení jsou reputace výuky a výzkumu.



AP – akademický pracovník

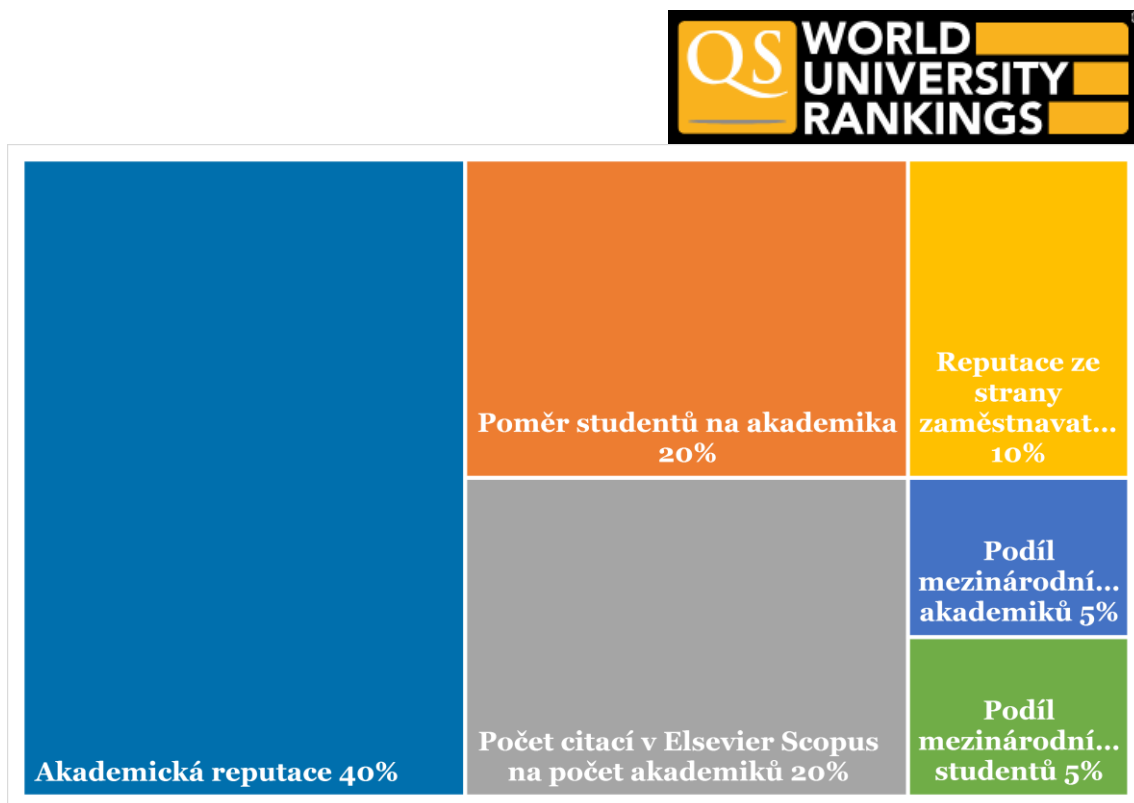
QS World University Rankings

Mezinárodní žebříček [QS World University Rankings](#) je, stejně jako již zmiňované THE a ARWU, součástí Velké trojky a patří tedy k nejprestižnějším rankingům na světě.

Polovinu hodnocení tvoří reputace dané instituce doplněná například o podíl zahraničních studentů a pracovníků či poměr pedagogů na studenty.



Jako jediný mezinárodní žebříček získal oficiální uznání od mezinárodní asociace [IREG](#) – Observatory on Academic Rankings and Excellence, jež se věnuje hodnocení a kritickému pohledu na existující mezinárodní žebříčky.



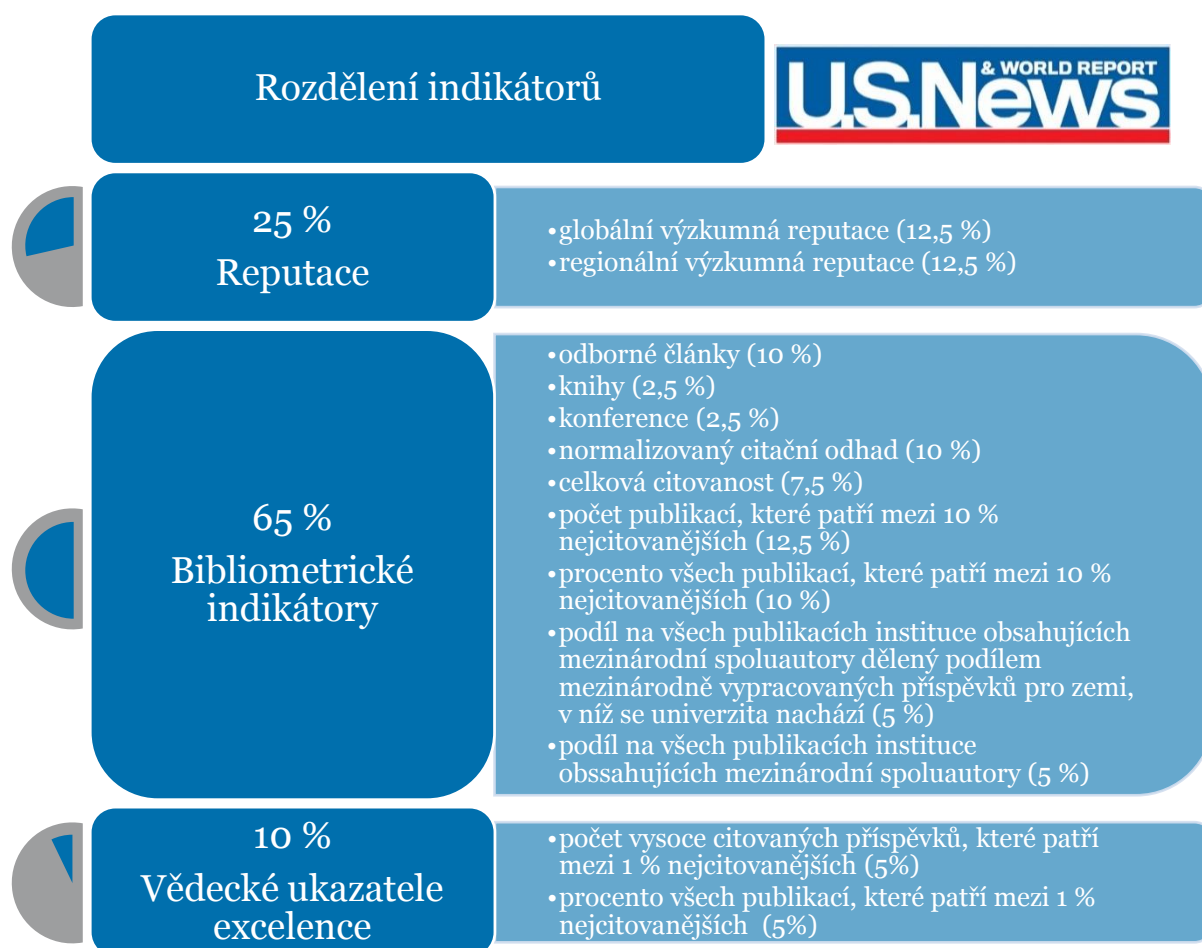
U. S. News Best Global Universities

Žebříček [U. S. News Best Global Universities](#) je z velké části založen na bibliometrických údajích a pracuje s databází Clarivate Analytics InCites, dříve známou pod názvem Thomson Reuters.



Vysoké školy hodnotí na základě třinácti indikátorů, které sledují výkon univerzity zejména ve vědě, výzkumu a mezinárodní spolupráci.

Součástí analýzy je také zjišťování reputace dané univerzity v mezinárodním kontextu.





Poslední z žebříčků je specifický svým přístupem. [U-Multirank](#) nepublikuje pořadí jednotlivých institucí, ale pouze vyobrazuje jejich vzájemné srovnání.

V tomto žebříčku je velmi přínosné hodnocení regionální spolupráce, které se v žádném jiném rankingu takto detailně neobjevuje.

Výuka

- Podíl nově zapsaných studentů, kteří úspěšně ukončili bakalářský SP
- Podíl nově zapsaných studentů, kteří úspěšně ukončili magisterský SP
- Podíl absolventů, kteří absolvovali ve standardní době studia určené pro jejich bakalářský SP
- Podíl absolventů, kteří absolvovali ve standardní době studia určené pro jejich magisterský SP

Internacionalizace

- Podíl bakalářských SP nabízených v cizím jazyce
- Podíl magisterských SP nabízených v cizím jazyce
- Studentské mobility
- Podíl zahraničních akademických pracovníků
- Podíl vědeckých publikací vzniklých ve spolupráci s alespoň jedním zahraničním autorem
- Podíl doktorských titulů udělených zahraničním kandidátům

Regionální spolupráce

- Podíl absolventů bakalářských SP zaměstnaných ve svém prvním zaměstnání v regionu sídla školy
- Podíl absolventů magisterských SP zaměstnaných ve svém prvním zaměstnání v regionu sídla školy
- Podíl studentů vykonávajících praxe v regionu sídla školy
- Podíl vědeckých publikací vzniklých ve spolupráci s alespoň jedním regionálním partnerem
- Podíl příjmů plynoucích z regionálních zdrojů
- Strategická výzkumná partnerství v regionu

Výzkum

- Průměrný počet citací vědeckých publikací za dané období
- Počet vědeckých publikací evidovaných v databázi Web of Science
- Relativní počet vědeckých publikací evidovaných v databázi Web of Science
- Relativní výše příjmů (z výzkumné činnosti) plynoucí z jiných než veřejných zdrojů vzhledem k počtu akademických pracovníků
- Počet výstupů v rámci tvůrčí umělecké činnosti vzhledem k přepočtenému počtu akademických pracovníků
- Míra citovanosti publikací z jiných vědních oborů ve vlastních vydaných vědeckých publikacích
- Počet speciálních post doktorských stipendií vzhledem k přepočtenému počtu akademických pracovníků
- Strategická partnerství v oblasti výzkumu
- Profesní publikace

Transfer znalostí

- Podíl vědeckých publikací vzniklých ve spolupráci se soukromými a podnikatelskými partnery
- Relativní výše příjmů (z výzkumné činnosti a přenosu znalostí) plynoucí ze soukromých zdrojů vzhledem k počtu akademických pracovníků
- Absolutní počet schválených patentů za dané období
- Relativní počet schválených patentů za dané období
- Podíl patentů vzniklých ve spolupráci se soukromými podniky
- Počet spin-off na 1 000 přepočtených akademických pracovníků
- Publikace citované v patentech
- Podíl příjmů plynoucí z dalšího profesního vzdělávání
- Počet firem založených absolventy

4 HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ PROSTŘEDNICTVÍM IS HAP

Na konci loňského roku byla na univerzitě dokončena implementace *Informačního systému pro hodnocení akademických pracovníků* (IS HAP), který je významným podpůrným informačním nástrojem pro řízení lidských zdrojů na univerzitě – shromažďuje data o aktivitách a výsledcích akademických pracovníků, počítá jejich hodnocení na různých úrovních agregace (vzdělávací činnost, tvůrčí činnost, celkové hodnocení za obě tyto oblasti, celkové vytížení, zohledňuje i akademické funkce a manažerskou činnost) a slouží také k zaznamenávání finálního kvalitativního hodnocení ze strany vedoucího.

IS HAP byl v rámci implementace napojen na další informační systémy UP (SAP, STAG, OBD) a vnější informační zdroje (např. RUV a CEP), z nichž automatizovaně získává informace; IS HAP také obsahuje databáze projektů a zakázek smluvního výzkumu řešených na UP.

Součástí implementace IS HAP na UP bylo nastavení parametrů modelu hodnocení pro každou z fakult UP (standarty pro jednotlivé pracovní pozice, báze pravidel pro agregaci hodnocení v jednotlivých oblastech). Základem pro toto nastavení byla data o aktivitách a výsledcích akademických pracovníků jednotlivých fakult; **hodnocení akademických pracovníků počítané v IS HAP tedy zohledňuje specifika jednotlivých fakult.**

Uložená data, vypočtená hodnocení (vyjádřená verbálně a pomocí barev) i finální hodnocení ze strany přímých nadřízených jsou nyní dostupná všem hodnoceným akademickým pracovníkům i všem jejich nadřízeným (ve shodě s hierarchií UP).

Z dat uložených v IS HAP lze získat také zajímavé informace o profilu aktivit akademických pracovníků na jednotlivých pracovních pozicích, kteří pracují na různých fakultách UP, jak ukazuje následující tabulka. Pro analýzu byly vybrány tři typické akademické pozice: *profesor*, *docent* a *odborný asistent*. Použita byla pouze data týkající se akademických pracovníků s průměrným přepočteným úvazkem 0,5 a vyšším.

VYBRANÉ VÝSLEDKY IS HAP NA FAKULTÁCH ZA ROK 2017								
	CMTF	FF	FTK	FZV	LF	PdF	PF	PřF
Započtení akademičtí pracovníci (min. 0,5 úvazek)								
Profesor	5	28	5	2	40	12	4	44
Docent	10	57	11	5	42	46	17	63
Odborný asistent	31	136	52	25	103	97	62	102
Průměrný počet hodin týdenní výuky (LS 2016/2017 + ZS 2017/2018)								
Profesor	15,23	13,16	9,2	5,54	9,37	13,02	4,08	10,52
Docent	12,69	17,28	17,04	10,45	9,82	18,78	12,3	15,69
Odborný asistent	16,48	20,22	23,85	23,78	14,65	26,78	20,22	17,48

VYBRANÉ VÝSLEDKY IS HAP NA FAKULTÁCH ZA ROK 2017

	CMTF	FF	FTK	FZV	LF	PdF	PF	PřF
Průměrný počet vedených kvalifikačních prací								
Profesor	2,4	11,93	4,62	9,5	0,24	7,24	2,56	2
Docent	9,49	11,59	11,63	2,79	0,5	12,89	9,21	5,55
Odborný asistent	14,71	11,84	13,23	8,33	0,45	20,78	9,63	6,95
Průměrný počet vedených doktorandů								
Profesor	3,8	5,76	7,37	6,5	3,86	4,08	4,94	3,35
Docent	1,61	4,75	1,45	0,9	2,45	2,86	2,1	2,43
Odborný asistent	0,08	0,6	0,02	0,18	0,68	0,48	0,61	0,42
Průměrný počet článků na WoS v prvním decilu dle IF								
Profesor	0,03	0	0	0,12	0,02	0	0	0,22
Docent	0	0	0	0,07	0,02	0,02	0	0,07
Odborný asistent	0	0,01	0	0,01	0,01	0	0	0,09
Průměrný počet článků na WoS v prvním kvartilu mimo první decil								
Profesor	0,04	0	0,07	0,05	0,08	0	0	0,47
Docent	0	0	0,03	0	0,04	0,02	0	0,21
Odborný asistent	0	0	0,01	0	0,04	0	0	0,11
Průměrný počet článků na WoS ve druhém kvartilu								
Profesor	0,03	0	0,19	0,06	0,08	0	0	0,34
Docent	0	0	0,11	0,03	0,04	0,02	0	0,26
Odborný asistent	0	0,01	0,02	0	0,02	0	0	0,08
Průměrný počet článků na WoS ve třetím a čtvrtém kvartilu a v A&HCI / SSCI								
Profesor	0,1	0,05	0,59	0,92	0,43	0,06	0	0,47
Docent	0,01	0,09	0,18	0,13	0,18	0,02	0	0,11
Odborný asistent	0	0,03	0,07	0,05	0,08	0,01	0	0,19
Celkový průměrný počet článků na WoS (včetně Emerging Sources)								
Profesor	0,2	0,09	0,85	1,15	0,61	0,06	0	1,53
Docent	0,1	0,11	0,32	0,23	0,28	0,09	0	0,67
Odborný asistent	0,03	0,07	0,12	0,06	0,15	0,01	0,02	0,49



VYBRANÉ VÝSLEDKY IS HAP NA FAKULTÁCH ZA ROK 2017								
	CMTF	FF	FTK	FZV	LF	PdF	PF	PřF
Průměrný počet článků na SCOPUS								
Profesor	1,8	0,16	0,3	0,19	0,52	0,06	0	0,11
Docent	0,42	0,27	0,18	0,03	0,12	0,02	0,06	0,04
Odborný asistent	0,29	0,11	0,18	0,01	0,08	0,02	0,06	0,07
Průměrný počet monografií								
Profesor	0,6	0,12	0,04	0	0,05	0,47	0,01	0,03
Docent	0,22	0,2	0	0	0,03	0,12	0,22	0,02
Odborný asistent	0,03	0,14	0,03	0	0,01	0,12	0,26	0,01
Průměrný počet patentů								
Profesor	0	0	0	0	0	0	0	0,08
Docent	0	0	0	0	0,02	0	0	0,03
Odborný asistent	0	0	0	0	0,01	0	0	0

Průměrné počty publikačních výstupů se mohou na první pohled jevit jako velmi nízké, což je způsobeno tím, že IS HAP započítává jen autorské podíly. Příklad: pokud tým pěti autorů vyprodukuje pět článků stejné kategorie, jsou členové tohoto týmu hodnoceni v IS HAP stejně, jako by každý z nich napsal samostatně článek jeden.

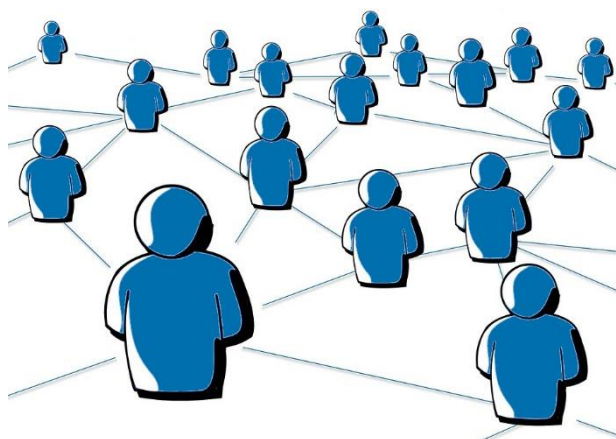
Na PřF je IS HAP využíván již od roku 2012. Na výzkumných centrech PřF (CRH a RCPTM) byl implementován v souvislosti s řešením VaVpI projektů a používá proto typ pracovních pozic využívaný v těchto projektech, které nejsou jednoduše převoditelné na výše uvedené akademické pozice; proto prezentované výsledky pro PřF nezahrnují pracovníky těchto center.



5 VAŠE NÁZORY

V této rubrice budou postupně vyhodnocovány dotazy a podněty pracovníků UP k zajišťování a hodnocení kvality činností na UP.

Vaše dotazy či podněty můžete Oddělení strategie a kvality zaslat prostřednictvím formuláře, který je přístupný **pouze pracovníkům UP registrovaným v doméně UPOL** a je k dispozici [zde](#).



Vaše podněty budou zpracovány Oddělením strategie a kvality a sumarizované vyhodnocení podnětů za čtvrtletní období bude zveřejněno v nejbližším čísle newsletteru Oddělení strategie a kvality v rubrice 5 *Vaše názory*. Případné dotazy k dotazníku či jeho vyhodnocení směřujte na Mgr. Ivetu Komárkovou, metodika řízení kvality na UP – iveta.komarkova@upol.cz.

V tomto čísle newsletteru jsou navíc vybrány některé podněty uvedené zaměstnanci v listopadovém šetření spokojenosti zaměstnanců. Kompletní vyhodnocení tohoto dotazníkového šetření je k dispozici na [webových stránkách našeho oddělení](#).

Mé doporučení se týká délky udělování akreditace. Pokud se prosadí maximální délka na tři roky, jak bylo řečeno na poradě VK, a pokud budu akreditační spisy jako loni a letos připravovat, pak to budu považovat za zbytečně vynaloženou energii. Měla by se prosadit doba 8 let, pokud je po personální i obsahové stránce vše v pořádku, jak tomu bylo u Akreditační komise MŠMT. Pokud se rýsují např. personální problémy, pak existují další kontrolní mechanismy - např. průběžná kontrola po 4 letech tak, jak to praktikovala AK MŠMT. Rozhodně se mi jeví navrhovaná délka trvání akreditace ve výši tří let jako příliš krátká.

zaměstnanec LF

Vyjádření Úseku pro studium: Rada pro vnitřní hodnocení vnímá požadavky fakult na prodloužení doby platnosti schválení studijních programů, zejména u těch studijních programů, které byly schváleny na dobu 3 let. Důvodem k této krátké lhůtě byla potřeba široké celouniverzitní diskuse o transformaci a optimalizaci studijních programů. Období let 2016–2018 přineslo řadu změn legislativního prostředí, institucionální akreditaci a nový důraz na kvalitu. Chyběl však potřebný prostor a čas pro širokou debatu o transformaci studijních programů napříč UP. Ten nastal až na konci roku 2018, kdy byly schváleny nové studijní programy, které zajistily kontinuitu nabídky realizovaných programů na UP. Nyní probíhá celouniverzitní debata o transformaci a optimalizaci studijních programů. V návaznosti na ni projedná RVH UP žádosti o prodloužení platnosti schválení studijních programů.

Dlouhodobě z akademického hlediska: Myslím, že by bylo vhodné zamyslet se nad zjednodušením struktury oborů a předmětů vyučovaných na PřF/UP. V současnosti vznikají stále nové a nové bakalářské i magisterské obory, jejichž obsah se do značné míry překrývá. Vhodnějším a pro zájemce o studium, studenty i potencionální zaměstnavatele přehlednějším modelem se zdá být obecněji pojaté bakalářské obory (v rámci nichž se studenti mohou částečně specializovat prostřednictvím volitelných předmětů a výběrem tématu bakalářské práce) a specializované magisterské obory. Na různých pracovištích také vznikají obsahově shodné, nebo téměř shodné předměty. To je také důsledkem současného systému financování a z něho vyplývajících snah pracovišť garantovat a odučít toho co nejvíce svépomocí. Je to fundamentálně špatně a přinejmenším to nevyužívá plný potenciál fakulty. Myslím, že by bylo efektivnější (i s ohledem na výslednou kvalitu výuky), kdyby se místo výuky duplicitních předmětů X, Y a Z (s vyučujícími x, y a z) na třech různých pracovištích, vyučoval předmět jeden a vyučující x, y a z by každý odučil tu část předmětu, na niž je specializován. Tím by šla kvalita předmětu jako celku jistě nahoru.

zaměstnanec PřF

Vyjádření Úseku pro studium: Děkujeme za Vaši otázku. Právě z Vámi popsaných důvodů Rada pro vnitřní hodnocení UP schvaluje studijní programy na kratší dobu. Tento krok má umožnit širokou diskusi napříč katedrami, fakultami a celou univerzitou s cílem nalézt optimální strukturu studijních programů a umožnit jejich transformaci.

Systém zajišťování kvality studijních programů na UP je nefunkční. Jak jinak je možné, že byli suspendováni profesor a dva docenti z výuky oboru, jenž zakládali a dlouhodobě rozvíjeli? Jak je možné, že na Katedře anorganické chemie garantují 7 oborů dva docenti v produktivním věku? Proč se s tímto problémem nic nedělá?

zaměstnanec PřF

Vyjádření Úseku pro studium: Rada pro vnitřní hodnocení UP se zabývala problémy na Katedře anorganické chemie opakovaně, stejně jako Vědecká rada Přírodovědecké fakulty a Vědecko-pedagogická rada oboru chemie. Jednání jsou vedena s důrazem na co nejrychlejší vyřešení problémů, které katedru zatěžují řadu měsíců. Problémy jsou ale hlubší a znesnadňují jednoduchá řešení.

Chybí efektivní komunikace v rámci UP (sdílení informací ze strany Odd. komunikace, informovanost o plánovaných krocích UP ze strany vedení UP, sdílení informace na úrovni nadřízený – podřízený)... Na druhou stranu by bylo dobré zredukovat hromadné emaily, kterých chodí někdy až příliš.

zaměstnanec FF

Vyjádření Úseku pro vnější vztahy: V periodicitě 2x za semestr (shodné s vydáním Žurnálu UP) připravujeme Newsletter UP se strategickými ujednáními a informacemi. Dále připravíme prostor na webových stránkách, na němž budou zveřejňovány důležité informace z jednání vedení UP přístupné akademické obci a zaměstnancům UP. Nakonec diskutujeme o možnosti posílat pouze jeden souhrnný hromadný email týdně, nebude-li to nutnost situace vyžadovat jinak.



Více oceňovat pedagogickou činnost, což souvisí s nutností zavést povinné evaluace výuky od studentů!! -- teprve na základě kompletních evaluací (nikoliv směšně fragmentárních, jak je tomu dosud) je možné oceňovat kvalitní pedagogickou práci atd. V současné chvíli se veškeré hodnocení, bodování atd. odvíjí od vědecké činnosti; kompenzace pedagogů v podobě "soutěží o nejlepšího pedagoga" jsou zcela nefunkční.

zaměstnanec FF

Vyjádření Úseku pro studium: Vítáme tento podnět a důraz na výuku. Povinné evaluace však možné nejsou. Nelze je studentům uložit, ani není možné jimi podmiňovat úspěšné absolvování předmětů. Můžeme však studenty motivovat k tomu, aby plně využívali své právo vyjádřit se k výuce napříč univerzitou. Proto jsme sjednotili evaluační otázky a zjednodušíme přístup k evaluacím. Doufáme, že studenti budou své právo využívat co nejvíce. Jen tak bude mít hodnocení silnou výpovědní hodnotu. Důraz na excelenci ve výuce má na UP další impulzy jak v nabídce nástrojů zaměřených na inovace, tak v institucionální podpoře. V roce 2019 bude UP společně s MU, UK, OSU a dalšími univerzitami nově definovat kritéria pro hodnocení vysokoškolských učitelů.

Myslím si, že by mohl existovat institut nějakého pracovníka, který by se pokoušel po domluvě s akademikem oslovovat nakladatelství, zda by neměli zájem práci daného akademika publikovat. Akademická práce je v mnoha ohledech poněkud speciálním druhem práce a stane se, že ji vykonávají lidé třeba i plachého ducha, kteří jsou schopni skvěle zpracovat zajímavé téma (např. začínající doktorand po obhájení diplomové práce nebo absolvent Ph.D. programu), ale jsou bytostně frustrováni tím, že by měli svůj výsledný produkt tlačit někam dál. Měl by existovat někdo, kdo bude průběžně pracovníky/studenty třeba e-mailem oslovovat a ptát se jich, zda nevyprodukovali něco, co by se on mohl pokusit nabídnout nakladatelství. Může se to zdát jako banalita, ale myslím si, že by se objevilo mnoho zajímavého.

zaměstnanec FF

Toto je velmi podnětný nápad a budeme se jím mimo jiné zabývat na dalším zasedání Komise pro kvalitu v dubnu, kde zjistíme postoje fakult k možnosti využití uvedeného institutu.



Aktuální podněty Komise pro kvalitu UP

- 1) Excellence výuky je vnímána komisí jako důležité ohodnocení kvality.

Řešení podnětu: Na úseku prorektora Zouhara jsou připravovány podmínky pro zřízení centra podpory pedagogických kompetencí pracovníků UP. Bude inovován současný přístup a spuštěna celouniverzitní série školení na rozvoj jednotlivých pedagogických kompetencí.



- 2) Doporučení nesčítat vzdělávací a tvůrčí činnost (hodiny a body) při vyhodnocování dat v IS HAP.

Řešení podnětu: Při dalším zpracování agregovaných výsledků dat v IS HAP budou rozlišovány výsledky vzdělávací a tvůrčí činnosti pro přesnější zhodnocení časové vytíženosti jednotlivých pracovníků.



- 3) Doporučení pokračovat v dotazníkových šetřeních spokojenosti zaměstnanců včetně jejich provádění na fakultní úrovni ze strany RUP.

Řešení podnětu: Přání fakult účastnit se dotazníkových šetření bude reflektováno a jako téma dotazníkového šetření, které proběhne na podzim letošního roku, bude spokojenost zaměstnanců UP se službami poskytovanými rektoriem.





Oddělení
strategie a kvality