



Oddělení  
strategie a kvality

## NOVINKY A INFORMACE

*červen 2019*

# Obsah

<b>Úvodní slovo prorektorky</b> .....	<b>2</b>
<b>1 AKTUÁLNÍ ZPRÁVY Z ODDĚLENÍ</b> .....	<b>3</b>
Výroční zpráva o činnosti UP za rok 2018.....	3
Rizika na UP .....	3
Zajišťování a hodnocení kvality .....	3
Rozvojové a dotační programy MŠMT ČR .....	4
Inzerce pracovních příležitostí THE.....	5
<b>2 TÉMA: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI SUBJEKTY SPOLUPRACUJÍCÍMI S UP</b> .....	<b>6</b>
Oblast komunikace .....	6
Oblast partnerské etiky .....	6
<b>3 MEZINÁRODNÍ HODNOCENÍ</b> .....	<b>7</b>
THE University Impact Rankings .....	7
QS World University Rankings .....	7
<b>4 MONITORING BEST PRACTICE V OBLASTI TRANSFERU TECHNOLOGIÍ</b> .....	<b>8</b>
<b>5 VAŠE NÁZORY</b> .....	<b>9</b>
Aktuální podněty Komise pro kvalitu UP.....	11



# Úvodní slovo prorektorky

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

vítám Vás znovu na stránkách newsletteru Oddělení strategie a 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 akreditace.

Protože se blíží podzimní období, ve kterém začneme na UP pracovat na zpracování *Dlouhodobého záměru Univerzity Palackého na období 2021+*, přinášíme v tomto čísle mj. informace, které mohou napomoci se zorientovat v aktuálním stavu činnosti UP, jsou tedy prezentovány zejména výsledky z Výroční zprávy UP za rok 2018, aktuální stav rozvojových projektů na UP či výsledky umístění UP v rámci mezinárodního hodnocení vysokých škol. Na OSK v této souvislosti také začínáme nově pracovat na zpracování **mapy rizik na UP**, v newsletteru však zatím najdete jen krátké sdělení, neboť vlastní analýza aktuálních rizik na UP z již identifikovaných procesů teprve započala.



Nově jsme v letošním roce do hodnocení kvality činnosti UP zavedli pravidelné **evaluace ze strany partnerů** UP, proto v tomto čísle přinášíme první výsledky evaluačního šetření, které OSK provedlo mezi partnery, se kterými UP spolupracuje. V rámci zpětnovazebných mechanismů nově provádíme také mezinárodní a národní **benchmarking a monitoring best practice**, v tomto čísle přinášíme informace k příkladům dobré praxe z jiných univerzit v oblasti transferu technologií.

Nechybí ani pravidelná rubrika *Vaše názory*, ve které reagujeme na Vaše podněty ke zlepšování kvality všech činností na UP, pro Vaši informaci přidáváme vždy i stanoviska *Komise pro kvalitu UP* k aktuálně řešeným problémům.

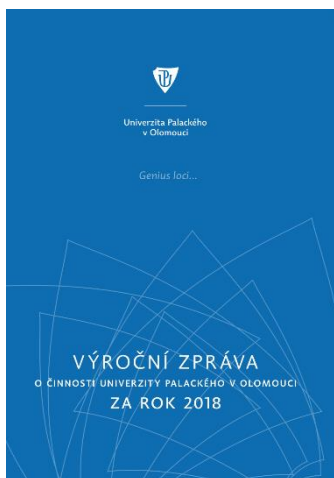
Věřím, že i toto číslo newsletteru přispěje ke vzájemné informovanosti a prohlubování komunikace uvnitř naší univerzity při nastavování systému zajišťování a hodnocení kvality a napomůže všem zúčastněným spolupodílet se na společném vytváření excelentní vysokoškolské instituce.

Zároveň Vám chci touto cestou před prázdninami poděkovat za dosavadní spolupráci a zájem o zlepšování výkonu a kvality činností na UP a popřát Vám příjemně a klidně strávené dny zaslouženého odpočinku v době nadcházejících dovolených.

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



# 1 AKTUÁLNÍ ZPRÁVY Z ODDĚLENÍ



## Výroční zpráva o činnosti UP za rok 2018

Výroční zpráva o činnosti UP za rok 2018 byla úspěšně projednána a schválena příslušnými akademickými orgány. Její elektronickou podobu lze najít na [webových stránkách našeho oddělení](#). Tištěnou podobu zabezpečuje VUP a zpráva byla společně s dalšími nezbytnými materiály odeslána v polovině června na MŠMT.

Pokud byste z tabulkové přílohy výroční zprávy potřebovali jakoukoliv tabulku ve formátu excelu, neváhejte se na nás obrátit s prosbou o zaslání.

## Rizika na UP

Jedním z výstupů projektu OP VVV *Univerzita Palackého jako komplexní vzdělávací instituce* pro letošní rok je Mapa rizik UP včetně metodiky jejího zpracování. Rizika budou oddělením interního auditu v nadcházejícím období mapována pro klíčové procesy, které UP identifikovala v první etapě projektu. Procesní modely i příručky potom budou rozšířeny o zjištěná rizika, která se k popisovaným procesům váží.



## Zajišťování a hodnocení kvality

Na podzim se na Cyrilometodějské teologické fakultě v rámci vnitřního hodnocení kvality uskuteční hodnocení kontrolní skupinou. K tomuto hodnocení, již CMTF zpracovala sebehodnotící zprávu a další materiály, které byly na konci června předloženy na oddělení.

Na zářijové jednání RVH UP je naplánováno předložení plánované novely vnitřního předpisu [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](#) a s ní související vnitřní normy [Postupy a metody zajišťování kvality na UP](#), vnitřní norma [Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP](#) již prošla novelizací a bude v nejbližších dnech předložena odborům.



# Rozvojové a dotační programy MŠMT ČR

## Centralizované rozvojové programy

Na konci dubna obdržela Univerzita Palackého rozhodnutí o přidělení dotace z MŠMT, přičemž bylo **finančně podpořeno 10 CRP projektů pro rok 2019 v celkové částce 8 349 tis. Kč.**



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

## Projekty koordinované UP:

1. [Mezinárodní filmové festivaly na českých univerzitách jako platforma pro popularizaci vědy a networking](#) (C23-2019, hl. řešitel: Mgr. Jakub Ráliš)
2. [Rozvoj mobilní platformy pro podporu elektronizace studijní agendy v IS/STAG](#) (C24-2019, hl. řešitel: RNDr. David Skoupil)

## Projekty spoluřešené UP:

1. [Harmonizace EIS s požadavky legislativy a standardy technologií roku 2019 v síti vysokých škol](#) (C3-2019: hl. řešitel za UP: RNDr. David Skoupil)
2. [Dobudování systémů zajišťování a posilování kvality vysokých škol v podmínkách institucionální akreditace](#) (C10-2019: hl. řešitel za UP: prof. Mgr. MgA. Vít Zouhar, Ph.D.)
3. [Pokročilá elektronizace studijních a správních agend v prostředí vysokých škol se zřetelem k nové národní i evropské legislativě](#) (C11-2019: hl. řešitel za UP: PhDr. Rostislav Hladký, MBA)
4. [Rozvoj celostátního portálu o vědě, výzkumu a vysokém školství – magazín Universitas](#) (C12-2019: hl. řešitel za UP: Mgr. Petr Bilík, Ph.D.)
5. [Problematika internacionalizace v prostředí veřejných vysokých škol se zaměřením na oblast lidských zdrojů II \(PILZ II\)](#) (C13-2019: hl. řešitel za UP: Mgr. Dagmar Petřelová)
6. [Posílení vedoucí role univerzit v procesu přípravy a realizace Noci vědců v ČR s celonárodní působností](#) (C17-2019: hl. řešitel za UP: Mgr. Petr Bilík, Ph.D.)
7. [KPP!!! VŠ Kompetence, projekty, procesy vysokých škol!!!](#) (C19-2019: hl. řešitel za UP: Mgr. Gabriela Pokorná)
8. [Mapování možností sběru dat a informací pro potřeby vykazování v Modulech 3–5 dle Metodiky 17+](#) (C22-2019: hl. řešitel za UP: prof. Mgr. Jaromír Fiurášek, Ph.D.)

V květnu bylo zveřejněno [vyhlášení centralizovaného rozvojového programu pro veřejné vysoké školy pro rok 2020](#). Termín pro podávání projektů je 31. říjen 2019. Možnosti předložení záměru projektu a harmonogram přípravy na UP budou předány děkanům fakult.

## Institucionální programy

Na začátku května byla po revizi ze strany fakult dokončena [Závěrečná zpráva Institucionálního plánu Univerzity Palackého v Olomouci za období 2016 – 2018](#), kterou na svém jednání 27. května 2019 schválila SR UP a v polovině června byla odeslána na MŠMT.

Na konci března byla Univerzita Palackého informována o **poskytnutí příspěvku na rok 2019** pro plnění cílů Institucionálního plánu UP v roce 2019, který tvoří polovinu celkové částky na dvouleté období. Na fakulty jsou již převáděny přidělené finanční prostředky na jednotlivé projekty a aktivity.



## *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: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI SUBJEKTY SPOLUPRACUJÍCÍMI S UP

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

Cílem prvního takového šetření bylo zjistit, jak zástupci subjektů, s nimiž univerzita spolupracuje, vnímají nastavenou úroveň spolupráce s ní. Dotazník byl zaměřen na oblast komunikace a partnerskou etiku vedení univerzity. Respondenti tyto oblasti hodnotili uvedením míry svého souhlasu či nesouhlasu s osmi výroky v každé skupině.

Dotazníkové šetření bylo realizováno na začátku roku 2019, kdy byly průběžně dotazovány nejčastěji osoby z firemního sektoru, dále ze školských zařízení, veřejných institucí a nestátních neziskových organizací. Takto bylo osloveno celkem 267 osob spolupracujících s univerzitou, nebo zastupujících instituce s univerzitou spolupracující. Celkem bylo získáno 29 odpovědí, návratnost dotazníků byla tedy necelých 11 %.

Téměř dvě třetiny (62 %) respondentů uvedly jako sídlo své instituce Olomoucký kraj. Stejný počet respondentů uvedl, že jeho instituce působí ve veřejném a soukromém sektoru (po 11 dotázaných), další 4 respondenti působí ve státní správě a samosprávě a zbývajících 3 dotázaní působí v neziskovém sektoru. Jako nejčastější typ spolupráce s UP respondenti uváděli, že jsou spolupracovníky/partnery projektu UP, dále externí vyučující na UP, partneři smluvního výzkumu a členové orgánu či komise UP.



### *Oblast komunikace*

V souvislosti s komunikací oslovení respondenti vnímají, že vedení UP dostatečně prezentuje svou činnost v regionu a vyvíjí snahu popularizovat svou činnost směrem k potenciálním partnerům. Naopak dle respondentů má vedení UP ještě rezervy v pravidelném informování partnerů o své činnosti a snaze včlenit své partnery jak do tvůrčí spolupráce, tak do vzdělávacích činností. Zároveň dle odpovědí nevím/nemám osobní zkušenost lze usuzovat na rezervy vedení UP i v informování partnerů o změnách v podmínkách spolupráce a o činnosti vedení UP.

### *Oblast partnerské etiky*

V souvislosti s partnerskou etikou dotázaní uvedli, že vedení UP dostatečně plní své závazky vyplývající z partnerských smluv, je v zásadě vždy připraveno na partnerská jednání a své partnery respektuje. Rezervy má dle dotázaných vedení UP ještě v pravidelné informovanosti o činnosti svých partnerů, v zahrnování svých partnerů do plánů realizace úkolů a ve zlepšování podmínek pro partnerskou spolupráci. Zároveň dle odpovědí nevím/nemám osobní zkušenost lze usuzovat na rezervy vedení UP i v akcentování partnerské spolupráce.

Výsledky tohoto dotazníkového šetření jsou shrnuty na [webových stránkách oddělení strategie a kvality](#), kde je k dispozici i [podrobná zpráva](#) z tohoto šetření.

### 3 MEZINÁRODNÍ HODNOCENÍ

#### *THE University Impact Rankings*



**THE UNIVERSITY  
IMPACT  
RANKINGS**  
INAUGURAL PARTICIPANT

V dubnu 2019 vyšel vůbec poprvé žebříček THE University Impact Rankings zaměřený na sociální a ekonomický dopad institucí.

V prvním vydání bylo zahrnuto přes 450 univerzit ze 76 zemí světa a Univerzita Palackého v něm obsadila celkovou 101.–200. pozici.

Z celkových 17 cílů udržitelného rozvoje bylo THE vybráno 11 cílů, přičemž oblast 17, *Partnerství ke splnění cílů*, byla povinná. Kritériem pro zařazení do celkového žebříčku pak bylo vyplnění alespoň čtyř z nich.

Nejlépe se Univerzita Palackého umístila na 93. místě v SDG 11, Udržitelná města a obce. Na rozmezí 101.–200. pozice figurovala olomoucká univerzita hned v dalších šesti cílech: *Zdraví a kvalitní život* (SDG 3), *Důstojná práce a ekonomický růst* (SDG 8), *Průmysl, inovace a infrastruktura* (SDG 9), *Klimatická opatření* (SDG 13), *Mír, spravedlnost a silné instituce* (SDG 16) a *Partnerství ke splnění cílů* (SDG 17).

Výsledná pozice potom byla vypočítána z cílů č. 9; 11; 13 a 17.

#### *QS World University Rankings*

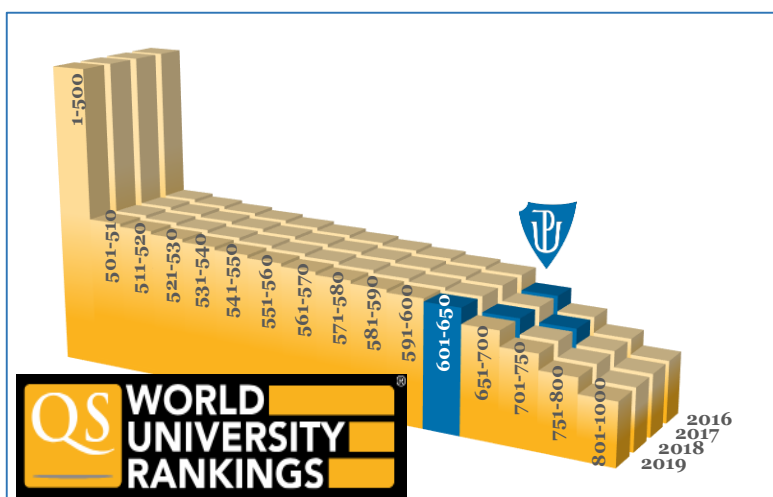


Univerzita Palackého se již počtvrté umístila v prestižním žebříčku [QS World University Rankings](#), řadícím se mezi žebříčky takzvané „Velké Trojky.“

V letošním roce bylo hodnoceno celkem 1620 institucí z 82 zemí světa, mezi nimiž měla Česká republika hned 9 zástupců, tedy o polovinu více než v předchozím roce. Olomoucká univerzita obsadila 601.–650. místo a dosáhla tak zatím nejlepšího umístění, když poskočila o 50 míst vzhůru.

QS World University Rankings hodnotil již tradičně šest hlavních metrik.

Univerzita Palackého dosáhla v letošním roce nejlepších umístění v hodnocení *poměru studentů na akademického pracovníka* (380. pozice, což je posun o 78 míst vzhůru) a také v *podílu mezinárodních akademických pracovníků* (419. pozice; což je posun o 40 míst vzhůru).





## 4 MONITORING BEST PRACTICE V OBLASTI TRANSFERU TECHNOLOGIÍ

Transfer technologií je poslední dobou nepochybně moderní a často skloňované slovní spojení. Ne vždy máme jasno nebo se shodneme, co se za tímto termínem skrývá a co si pod ním máme představit. Jednou z definic je například tato:

*„Transfer technologií je proces přenosu technických řešení, vědeckovýzkumných poznatků a zkušeností z oblasti tvorby do oblasti praktického užití, případně jako další článek inovačního procesu. Jde tedy o převádění nových technologií z jedné aplikační oblasti do jiné aplikační oblasti.“*

Příčemž technologie chápeme v tom nejširším slova smyslu. Vědeckotechnické poznatky o výrobních zařízeních, produktech, technologických postupech, metodách práce, ale také o využití tzv. soft skills. To znamená, že k transferu nejsou předurčeny jen technické obory nebo obory přírodních věd, ale lze využívat i poznatků z humanitních a společenských věd. Nepochybně je však transfer z oborů společenských a humanitních věd v současné době mnohem složitější než z oborů technických a přírodovědných.

V rámci monitorování příkladů dobré praxe směrem ke zvyšování kvality na UP v oblasti transferu technologií se zástupce oddělení zúčastnil Národní konference transferu, která se věnovala také tématu transferu ve společenských vědách a systémovému nastavení vzniku spin-off firem.

Hlavním hostitelem konference byla v letošním roce Univerzita Karlova, která jako příklad dobré praxe nabídla vlastní dceřinou společností Charles University Innovations Prague s.r.o. (CUIP), jež se na pořádání konference také podílela.

Celou konferenci zahájil rektor Univerzity Karlovy Tomáš Zima, který vyzdvihl měnící se klima a zlepšující se spolupráci mezi akademickou a komerční sférou. Dále připomněl, že před 15 lety úvahy o zakládání spin-off společností v akademické komunitě nebyly příliš myslitelné. Na konferenci kromě domácích odborníků z nejrůznějších profesí vystoupili i zahraniční hosté. Christoph Köller například hovořil o svých zkušenostech s přenosem poznatků v oblasti společenských a humanitních věd. Podle něj i společenské a humanitní vědy mají aplikační sféře mnoho co nabídnout, přestože ne vždy jsou tyto výsledky snadno komercializovatelné. Podle něj to nijak nesnižuje jejich přidanou hodnotu, ale naopak z dlouhodobého hlediska mají potenciál čistě technická řešení předběhnout.



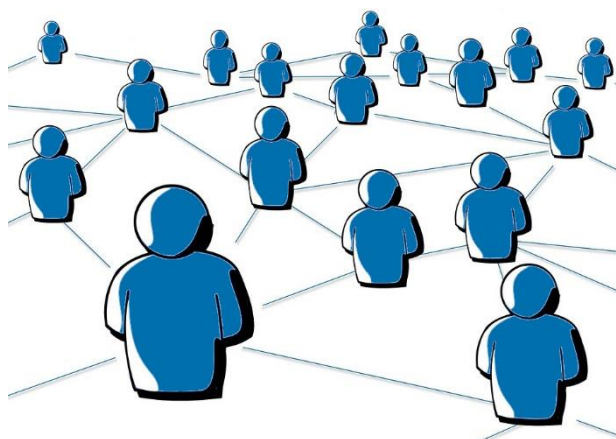
**7. NÁRODNÍ  
KONFERENCE  
TRANSFERU**

ZNALOSTI | TECHNOLOGIE | SPIN-OFF  
15.–16. 5. 2019, Praha

## 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](mailto:iveta.komarkova@upol.cz).

**Jako v předešlém čísle newsletteru jsou v tomto čísle vybrány některé podněty uvedené zaměstnanci v listopadovém šetření spokojenosti zaměstnanců.**

*Jednoznačná dlouhodobá stabilní specifikace požadavků na hodnocení zaměstnanců. Bohužel se v tuto chvíli jeden rok zaměstnanci hodnotí za vědu a výzkum, jiný rok za objem výuky (nikoliv kvalitu), jiný rok jsou zase "v kurzu" spíše umělecké výstupy – tedy dlouhodobě nekoncepční hodnocení, které nelze ze strany zaměstnance měnit a naplňovat z roku na rok a které se stává pouze prostředkem pro vyvolávání stálého pocitu ohrožení zaměstnanců kvůli jejich údajnému nedostatečnému plnění hodnotících kritérií, která však nejsou ve zvládnutelném předstihu jasně formulována.*

zaměstnanec PDF

*Na konci roku 2018 byla dokončena implementace informačního systému hodnocení akademických pracovníků (IS HAP), v němž jsou jasně specifikována hodnotící kritéria, která jsou pro celou fakultu, resp. univerzitu shodná, liší se pouze míra nastavení jednotlivých standardů, která se odvíjí od zaměření jednotlivých fakult. Tento způsob hodnocení je budován jako součást vnitřního systému hodnocení kvality činností UP (což znamená, že univerzita si stanoví svá vlastní vnitřní kritéria hodnocení, a může být tak o něco nezávislejší na vnějších výkyvech způsobovaných neustálými změnami národní metodiky hodnocení).*

**Opatření:** *V následujících (nejméně dvou) letech nebude docházet k žádným změnám v kritériích IS HAP tak, abychom dokázali nastavené parametry vyhodnotit v delším časovém trendu, a systém příp. upravit až na základě těchto vyhodnocených dat. V letošním roce je připravována novela metodického pokynu rektora Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP, která specifikuje i podobně jednotný systém hodnocení pro neakademické zaměstnance.*

**Zvýšením prostředků na financování VŠ, jež povedou a) k vytváření dalších pracovních míst a tím uleví zaměstnancům, kteří tak budou mít méně pedagogických povinností a mohou se více věnovat výzkumu, b) zvýšením mzdy akademických i neakademických pracovníků a vytvořit jim důstojné pracovní a životní podmínky.**

zaměstnanec FF

Nezapomínejme na to, že existence univerzit souvisí s jejich prvořadou vzdělávací rolí. Požadovat plošné snížení výukových aktivit akademiků ve prospěch výzkumné činnosti je krátkozraké. Vzdělávací role by postupně zanikala společně s vědními obory i celou univerzitou. A chtít na to víc peněz? Naopak je třeba stále hledat ideální poměr na pracovištích a zohledňovat specifika každého akademika mezi jeho výukou, tvůrčí činností a dalšími aktivitami. Na to samozřejmě bude vždy peněz málo a je zcela legitimní usilovat o jejich navýšení.

**Postrádám manuály k procesům – hledání v metodikách je velmi neefektivní a časově náročné; informace jsou rozdrobené do různých norem, metodik, směrnic,.. a navíc na různých platformách (UPShare, web UP, ...); sjednocení do jedné platformy by uvítali asi nejen THP zaměstnanci.**

zaměstnanec FF

V tuto chvíli je na oddělení strategie a kvality připravován podklad pro Procesní mapu UP, která bude zahrnovat popisy klíčových procesů v rámci UP a bude dostupná na webových stránkách oddělení. Kompletní procesní mapa UP včetně metodiky jejího zpracování jsou jedním z výstupů projektu OP VVV Univerzita Palackého jako kompletní vzdělávací instituce, které jsou naplánované na rok 2021, avšak vedení univerzity chce mít tuto mapu zpracovanou v dřívějším čase. O vzniku této procesní mapy i o postupech práce na ní vás budeme průběžně informovat.

V současné době je již procesní mapa UP postupně zveřejňována formou procesních příruček na webových stránkách oddělení v části [Řízení](#). Vzhledem k tomu, že na proces se dá pohlížet z různých perspektiv, uvítáme podrobnější specifikaci požadavků na zmiňovaný manuál. Zavedli jsme také podporu zpracování procesních map fakult, a to v rámci komplexní kontroly kvality činností fakulty (kterou provádíme 1x ročně na 1 fakultě). V rámci kontroly zpracovává příslušná fakulta ve spolupráci s Oddělením strategie a kvality svou aktuální mapu klíčových procesů.

**Funkční komunikace s právním oddělením univerzity – v tuto chvíli mám pocit, že dělám práci za PO – proč bych, proboha, měl upravovat a navrhopvat smlouvy, které mi PO pouze kontroluje???**

zaměstnanec FF

Ke správné reakci na připomínku by bylo dobré znát konkrétní případ, proto tedy spíše obecně. Právní oddělení eviduje všechny požadavky a má interní reakční lhůtu sedmi dnů, během kterých by mělo na požadavek zareagovat. V případě, že toho není schopno, přichází směrem k zadavateli požadavku omluva a ujištění, že se právní oddělení bude požadavku věnovat co nejdříve.



*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

*Tímto podnětem se Komise pro kvalitu zabývala na svém dubnovém zasedání. Postoj členů KK UP k možnosti využití uvedeného institutu byl spíše negativní. Byla zmíněna role ediční komise na jednotlivých fakultách. Pomoc může daný pracovník hledat jednak u svých kolegů, příp. svou plachost může řešit v psychologické poradně fakulty.*

## Aktuální podněty Komise pro kvalitu UP

- 1) Mělo být uvedeno jasnější rozdělení mezi konečným hodnocením nadřízeného a hodnocením vypočteným v IS HAP na základě pracovníkem zadaných dat.

**Řešení podnětu:** Pro lepší rozlišení toho, co bylo vypočteno modelem a co napsal nadřízený daného zaměstnance, byly provedeny následující úpravy:



- výsledky výpočtu IS HAP pro tvůrčí a vzdělávací činnost byly označeny pouze jako „Vzdělávací činnost“ a „Tvůrčí činnost“;
- agregované hodnocení (za vzdělávací a tvůrčí činnost) vypočtené modelem IS HAP, které bylo prve označeno jako „Celkové hodnocení“ je nově označeno jako „Celkové hodnocení vypočtené modelem IS HAP“ a podobně je označeno i „Celkové vytížení vypočtené modelem IS HAP“ (v němž jsou navíc zohledněny manažerské a akademické funkce);
- kvalitativní hodnocení akademického pracovníka zapsané do IS HAP jeho přímým nadřízeným bylo označeno jako „Finální hodnocení vedoucího“.

Je však nutné si uvědomit, že o hodnocení se jedná ve všech případech (hodnocení výkonu ve vzdělávací a tvůrčí činnosti spočívá v IS HAP v porovnání dosažených bodových hodnocení se standardy stanovenými fakultou, agregace těchto hodnocení je prováděna bázemi fuzzy pravidel tak, aby bylo možné co nejlépe posoudit výkon, popř. časové vytížení akademického pracovníka).

- 2) Zjednodušit počet oblastí v aktuálně připravované SWOT analýze, některé oblasti se vzájemně překrývají a dokument je příliš rozsáhlý a nepřehledný.

**Řešení podnětu:** Poslední univerzitní SWOT analýza byla rozdělena do 34 oblastí, což ji činilo velmi nepřehlednou a část výroků byla uvedena ve více oblastech. Na základě doporučení Komise pro kvalitu byla provedena revize dokumentu a jednotlivé oblasti byly sloučeny do 6 kategorií.





Oddělení  
strategie a kvality