



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



## Metodika vzdělávání zaměstnanců navázaného na kariérní řád ZČU

Tato metodika popisuje obecné postupy související se vzděláváním zaměstnanců Západočeské univerzity v Plzni (dále jen „ZČU“). Je založena na Kariérním řádu ZČU, který vychází ze strategie personálního rozvoje ZČU a popisuje obecné postupy související se vzděláváním zaměstnanců ZČU. Základním principem ZČU v oblasti vzdělávání zaměstnanců je individuální přístup. Zaměstnanec ZČU má možnost volit vlastní cestu svého celoživotního vzdělávání. ZČU k tomu poskytuje podmínky a podporu.

Vzdělávání pracovníků ZČU v úzce specializovaných odborných oblastech a v návaznosti na specifické odborné vzdělávací potřeby je řešeno individuálně v gesci fakult. Kurzy, které mají obecnější charakter a jsou relevantní pro pracovníky z různých součástí ZČU, jsou realizovány na celouniverzitní úrovni a jsou v gesci úseku prorektora pro studijní a pedagogickou činnost. Většina těchto kurzů je realizována oddělením celoživotního a distančního vzdělávání, ale i dalšími pracovišti (např. Centrum informatizace a výpočetní techniky, Projektové centrum, Informační a poradenské centrum, Univerzitní knihovna apod.)

ZČU poskytuje přímou podporu pracovníkům v jednotlivých etapách kariérního růstu, a to zejména v těchto oblastech:

- systematické celoživotní vzdělávání prostřednictvím relevantních vzdělávacích akcí organizovaných ZČU, popřípadě jejími součástmi,
- podpora začínajících zaměstnanců a začínajících vedoucích pracovníků formou specificky zaměřených vzdělávacích kurzů,
- podpora účasti zaměstnanců na odborných akcích národní a mezinárodní úrovně přispívajících ke zvyšování jejich odbornosti v daném oboru, např. v oblasti pedagogického působení nebo v oblasti organizace a řízení výzkumu a výzkumných projektů,
- podpora účasti zaměstnanců na profesních stážích, stínování (jobshadowing) a dalších aktivitách podobného typu,
- podpora zvyšování znalosti cizích jazyků,
- podpora zvyšování pedagogicko-psychologických kompetencí akademických pracovníků,
- podpora vzdělávání zaměstnanců v oblasti prezentačních, komunikačních a organizačních dovedností, informačních technologií apod.,



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



- systematická podpora vedoucích pracovníků v oblasti leadershipu, strategického řízení, hodnocení kvality a finančních a právních aspektů činnosti pracovišť ZČU,
- úprava pracovních podmínek zaměstnanců se smyslovým a pohybovým postižením,
- podpora vzdělávání zaměstnanců v oblasti prezentačních, komunikačních a organizačních dovedností, informačních technologií apod.

## **Etapy kariérního rozvoje**

### **1. Etapa orientace/adaptace**

Hlavním úkolem pracovníka v této etapě je načerpat poznatky a získat první zkušenosti s jejich uplatňováním. Pracovník se snaží zorientovat v tom, co by rád dělal, a vytváří si prvotní představy o další kariéře. Tato etapa probíhá během studií a praxe. V prostředí Západočeské univerzity v Plzni se týká specificky doktorandů.

K základní orientaci v oborově a funkčně novém prostředí dochází rovněž při radikální změně kariérové dráhy.

### **2. Počáteční etapa odborného rozvoje**

V tomto stupni je úkolem pracovníka nalezení vlastní identity a rozhodnutí, kterým směrem se bude dál ubírat. Rozvoj kariéry může probíhat třemi směry, a to 1) postupem v hierarchii, 2) získáváním další odbornosti a 3) prohlubováním vlastní odbornosti.

### **3. Další odborný rozvoj**

V této etapě se pracovník dostává do pozice, ve které je respektován a pro druhé je inspirujícím příkladem. Novým úkolem je předávání zkušeností dalším pracovníkům. Pro dlouhodobou maximální výkonnost je potřeba věnovat pozornost celoživotnímu vzdělávání a průběžně neustále pracovat na dalším odborném rozvoji pracovníka.

## **Možnosti osobního a profesního rozvoje na ZČU**

Každý pracovník ZČU pracuje s individuálním plánem kariérního rozvoje, který je jedním z hlavních podkladů diskutovaných v rámci výročního hodnocení pracovníka. Informace o aktivitách osobního a profesního rozvoje jednotlivých zaměstnanců jsou evidovány v rámci informačního systému Hodnocení akademických pracovníků (IS HAP). Pracovníci Západočeské univerzity v Plzni evidují veškeré informace o



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



absolvovaných kurzech celoživotního vzdělávání a účasti na odborných konferencích a stážích.

V rámci výročního hodnocení pracovníka a na základě individuálního plánu kariérního rozvoje diskutuje zaměstnanec ZČU své vzdělávací potřeby a plány v oblasti svého dalšího vzdělávání s vedoucím pracovníkem a společně hledají cesty relevantní individuální podpory.

Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání ZČU připravuje každý rok v dubnu návrh kurzů, které budou na celouniverzitní úrovni realizovány v následujícím akademickém roce (od září).

Základní tematické oblasti nabízených kurzů:

- Řízení a management
- Zdraví a bezpečnost na pracovišti
- Finanční a projektové řízení
- Legislativa
- Vedení administrativy
- Kvalita
- Informační systémy a technologie
- Věda a výzkum
- Komunikace a osobní rozvoj
- Komunikace v cizím jazyce
- Pedagogicko-psychologické dovednosti VŠ učitele

Návrh kurzů vychází:

- ze zkušeností a zájmu o kurzy zaměstnanců ZČU v předchozím akademickém roce,
- z vyjádřeného zájmu o konkrétní školení ze strany akademické obce (v návaznosti na kariérní řád a identifikované potřeby zaměstnanců v rámci provedeného hodnocení pracovníků),
- z obecných aktuálních trendů v oblasti firemního vzdělávání a vzdělávání pracovníků vysokých škol,
- ze strategických priorit vedení ZČU pro daný akademický rok.

Jednotlivé součásti ZČU vyjadřují v průběhu května a června zájem o účast v těchto kurzech. Dle zájmu součástí je připraven harmonogram kurzů pro daný akademický rok ve formě webové prezentace (případně i tištěné brožury).

Kurzy jsou připraveny pro různé cílové skupiny:

- akademičtí pracovníci,
- vědecko-výzkumní a vývojoví pracovníci,
- technicko-hospodářští pracovníci,
- manuální pracovníci,



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



- vedoucí zaměstnanci.

Součásti mají možnost vyjádřit rovněž zájem o kurzy, které v tabulce nejsou uvedeny (dát tipy na nové kurzy).

Cena kurzu se odvíjí od zaměření, délky kurzu a počtu účastníků školení. Většina kurzů pro zaměstnance je nabízena zcela zdarma a financována z interních zdrojů ZČU, jednotlivých fakult a v rámci projektů.

Vedle kurzů pro zaměstnance nabízí ZČU svým pracovníkům mentoring a koučink. Zájemci o tyto služby se přihlašují každý rok v dubnu na oddělení celoživotního a distančního vzdělávání a vybraní uchazeči získávají podporu na následující akademický rok (počet podpořených osob se odvíjí dle aktuálního rozpočtu pro tuto aktivitu na daný rok).

### **Individuální přístup a flexibilita**

Při přípravě a realizaci jednotlivých kurzů je kladen důraz na individuální přístup a co největší pestrost a flexibilitu. Jsou realizována školení prezenční, on-line kurzy i kurzy kombinované. Konají se na univerzitním kampusu na Borských polích i v centru Plzně, aby byly dostupné pro pracovníky různých součástí. Pestrost nabídky je zachovávána i co do termínů, které jsou různorodé tak, aby každý pracovník ZČU mohl dle svého pracovního rozvrhu využít alespoň některé kurzy. Jsou připravovány kurzy otevřené všem pracovníkům ZČU i kurzy specificky zaměřené pro jednotlivé součásti dle jejich konkrétních potřeb.

Pro přípravu a realizaci kurzů jsou najímáni interní i externí lektori, jsou zvány osobnosti z České republiky i ze zahraničí. Přesnou podobu jednotlivých školení a kurzů po stránce obsahu, rozsahu učiva i formy a použitých metod diskutuje lektor s metodikem oddělení celoživotního a distančního vzdělávání. Důraz je kladen na praktické zaměření kurzů, potřebnost a využitelnost získaných kompetencí v práci na ZČU. Je podporována tvorba studijních materiálů, on-line kurzů i pořizování záznamů jednorázových přednášek a školení, aby informace z těchto akcí mohli využít i pracovníci, kteří se v daném termínu nemohou zúčastnit prezenčního školení.

Vybrané kurzy pro zaměstnance jsou akreditovány v systému celoživotního vzdělávání - získání certifikátu v těchto kurzech je pro zaměstnance benefitem i z hlediska případného dalšího studia na vysoké škole nebo rozvoje kariéry mimo ZČU.

Průběžně je sledována a vyhodnocována kvalita vzdělávání zaměstnanců. Studijní materiály jsou vytvářeny s metodickou a technickou podporou odborných pracovníků oddělení Celoživotního a distančního vzdělávání a jsou podrobovány odborné i metodické recenzi. Na závěr školení a kurzů jsou účastníci i lektori žádáni o zpětnou



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



vazbu (obvykle formou dotazníků, případně formou závěrečné zprávy nebo reflexe). Na základě zpětné vazby jsou řešeny identifikované problémy a kurzy jsou upraveny pro další běhy.