

VIII. Koncepce podpory odborného vedení mladých výzkumných pracovníků včetně post doktorandských pozic výzkumné organizace SU

(spolu)



SLEZSKÁ
UNIVERZITA



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

MS
MT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

OBSAH

Dlouhodobá vize.....	3
Naše poslání v rozvoji lidských zdrojů	3
Strategický cíl.....	4
Specifické cíle, na které se chceme zaměřit	4
A.1 ROZVÍJET PROFESNĚ ZAMĚŘENÉ STUDIJNÍ PROGRAMY V SOULADU S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE A VE SPOLUPRÁCI SE ZAMĚSTNAVATELI	5
B.3 PODPOROVAT SPOLUPRÁCI A OTEVŘENOST V RÁMCI TVŮRČÍCH ČINNOSTÍ.....	7
B.4 DOSAHOVAT EXCELENCE TVŮRČÍ ČINNOSTI DOKTORANDŮ A VYŠŠÍ KVALITY POSTGRADUÁLNÍHO STUDIA.....	9
E.1 POSILOVAT MOTIVACI K OSOBNÍMU I KARIÉRNÍMU ROZVOJI PRACOVNÍKŮ	11
E.2 ROZVÍJET PROAKTIVNÍ POLITIKU V OBLASTI NÁBORU NOVÝCH AKADEMICKÝCH A VĚDECKÝCH PRACOVNÍKŮ A OBSAZOVÁNÍ POZIC VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ.....	13
E.3 ZAJISTIT ODPOVÍDAJÍCÍ ZÁZEMÍ PRO PRACOVNÍKY VŠECH SOUČÁSTÍ.....	14

DLOUHODOBÁ VIZE

Motivovat pracovníky k osobnímu i kariérnímu rozvoji a optimalizovat strukturu akademických, neakademických a vědeckých a výzkumných pracovníků ve spolupráci s jednotlivými součástmi univerzity. Všem součástí zajistit odpovídající zázemí.

Klíčová slova

#motivace #kariéra #osobní_rozvoj #méně_administrativy #mezilidské_vztahy #pracovní_podmínky #atraktivní_zaměstnavatel #pracovní_prostředí
#rovný_přístup #péče #manažerské_dovednosti #výchova_leaderů #kvalitní_zázemí

NAŠE POSLÁNÍ V ROZVOJI LIDSKÝCH ZDROJŮ

Slezská univerzita je atraktivním zaměstnavatelem v regionu. Svým zaměstnancům nabízí excelentní pracovní podmínky a motivuje je ke kariérnímu i osobnímu rozvoji. Vědeckým pracovníkům nabízí dostatečné zázemí, které jim dovoluje plnohodnotně se věnovat své výzkumné a publikační činnosti, a to bez nadměrného zatížení administrativou.

Slezská univerzita dbá o dobré mezilidské vztahy na pracovišti a nastoluje příjemné pracovní prostředí.

Slezská univerzita zaručuje rovný přístup ke všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pohlaví, věk, orientaci, etnické nebo společenské zázemí. Aktivně řeší případy diskriminace na pracovišti a snaží se těmto situacím předcházet.

STRATEGICKÝ CÍL

Zvýšit prestiž a atraktivitu Slezské univerzity pro akademické a vědecké pracovníky a ostatní zaměstnance. Zvýšit kvalitu péče o lidské zdroje a vytvořit podmínky pro přitažlivější kariéru v oblasti výuky, výzkumu a vývoje a dalších rolí univerzity.

SPECIFICKÉ CÍLE, NA KTERÉ SE CHCEME ZAMĚŘIT

- A.1 Rozvíjet profesně zaměřené studijní programy v souladu s potřebami trhu práce a ve spolupráci se zaměstnavateli
- B.3 Podporovat spolupráci a otevřenost v rámci tvůrčích činností
- B.4 Dosahovat excelence tvůrčí činnosti doktorandů a vyšší kvality postgraduálního studia
- E.1 Posilovat motivaci k osobnímu i kariérnímu rozvoji pracovníků
- E.2 Rozvíjet proaktivní politiku v oblasti náboru nových akademických a vědeckých pracovníků a obsazování pozic vedoucích pracovníků
- E.3 Zajistit odpovídající zázemí pro pracovníky všech součástí

A.1 ROZVÍJET PROFESNĚ ZAMĚŘENÉ STUDIJNÍ PROGRAMY V SOULADU S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE A VE SPOLUPRÁCI SE ZAMĚSTNAVATELI

Měřitelné ukazatele specifického cíle¹

- Více než 50 % profesně zaměřených studijních programů.
- Více než 75 % respondentů zaměstnaných v oboru odpovídajícímu vystudovanému studijnímu programu do 3 let od absolvování studia.

Jak chceme dosáhnout strategických změn

- Vytvořit a dále rozvíjet profesní centra jako infrastrukturní zázemí pro realizaci profesně zaměřených studijních programů.
- Připravit nové profesně orientované programy (např. inovativní podnikání, fyzioterapie, lázeňství, průmyslový design, zdravotnické studijní programy).
- Více zapojovat podnikatele a odborníky z praxe do tvorby studijních programů a jejich výuky.
- Spolupracovat s jinými vysokými školami a organizacemi (MS Pakt, Úřad práce ČR, ČSÚ) při využití relevantních dat o absolventech, sledovat vnější trendy a sdílet zkušenosti a dobrou praxi za účelem zvýšení vazby na praxi a přípravu na budoucí uplatnění.
- Rozvíjet spolupráci s vyššími odbornými a dalšími školami.
- Dále rozvíjet a metodicky vést praxe a stáže, vytvořit organizační kapacity a příležitosti pro prohlubování vztahu se zaměstnavateli.

Opatření (očekávaný zdroj financování)

- Podpořit vybudování nových profesních center podporujících studium v profesních studijních programech zahrnující Centrum kreativních studií a tvůrčí činnosti, Centrum podnikání, profesních a mezinárodních studií, Simulační centrum nelékařských zdravotnických programů a Centrum sociálních služeb. (ESIF, JTF, MŠMT – PPSŘ: 1.C, 1.D – přípravná fáze)
- Ve formě metodického doporučení RVH zavést požadavek na zapojení zaměstnavatelů a podnikatelů do procesu tvorby nových nebo aktualizace stávajících studijních programů. (MŠMT – PPSŘ: 1.C)
- Formou vnitřní metodiky vytvořit celouniverzitní koncepci posílení kvality praxí se zaměřením na výběr poskytovatele praxe a evaluaci jejího absolvování, včetně rozvoje vhodných elektronických nástrojů na jejich evidenci a administraci. (MŠMT – PPSŘ: 1.C)
- Vytvořit on-line komunikační platformu (např. rozšířením funkcionalit Kariérního portálu) i využívat osvědčených nástrojů on-site komunikace (např. kulaté stoly) a tím zajišťovat sdílení zkušeností a získávání zpětné vazby od zaměstnavatelů a dalších aktérů (např. ÚP, VOŠ, VŠ), a to zejména se zaměřením na odpovídající profil absolventa a jeho uplatnitelnost na trhu práce. (MŠMT – PPSŘ: 1.C)
- Zavést a dále rozvíjet systém sledování profesní dráhy absolventů, tzv. graduate tracking rozšířením funkcionalit Absolventského portálu a zapojením do celorepublikových iniciativ a dotazníkových šetření v této oblasti. (MŠMT – PPSŘ: 1.C)

¹ Cílová hodnota všech měřitelných ukazatelů se vztahuje k roku 2025. V případě změnových ukazatelů jde o porovnání s rokem 2020. Platí pro celý dokument.

Strategické projektové záměry

- Podpořit přípravu a realizaci strategických projektových záměrů v této oblasti, a to zejména záměry INV_MŠMT_a_Další_zdroje_01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, INV_EU_a_Další_zdroje_01, 02, 03, 04, 05, 06 (viz příloha se seznamem specifických projektů).

Odpovědná osoba

- Prorektorka pro studijní a sociální záležitosti.
- Prorektor pro strategii a komunikaci.

B.3 PODPOROVAT SPOLUPRÁCI A OTEVŘENOST V RÁMCI TVŮRČÍCH ČINNOSTÍ

Měřitelné ukazatele specifického cíle

- Nově navázané nebo aktualizované partnerské smlouvy s výzkumnými organizacemi z ČR a ze zahraničí.
- Aktualizované nebo nové smlouvy o spolupráci ve vědě a výzkumu s aplikačním sektorem.
- Množství externích grantových prostředků získaných na realizaci základního výzkumu, aplikovaného (průmyslového) výzkumu, experimentálního vývoje a dalších tvůrčích činností.
- Vyšší počet společných publikačních a dalších výstupů VaV se zahraničními pracovišti (výzkumníky).
- Vyšší podíl zahraničních odborných pracovníků zapojených do vědy, výzkumu a dalších tvůrčích činností.
- Absolutní i relativní množství příjmů z komercializace VaV výstupů a zakázkového výzkumu.
- Původní vědecké práce zveřejněné v režimu open access / repository.

Jak chceme dosáhnout strategických změn

- Spolupracovat s českými i zahraničními institucemi a podporovat zapojení akademických pracovníků do společných aktivit, projektů a konsorcií.
- Přilákat na univerzitu špičkové vědce, jejichž přítomnost by následně zvýšila kvalitu vědy, výzkumu a další tvůrčí činnosti.
- Podporovat jak výzkumná a umělecká centra a další výzkumné a tvůrčí týmy, tak spolupráci s leadery a špičkovými pracovníky.
- Ve větším rozsahu a efektivněji využívat vnější příležitosti financování tvůrčí činnosti (TAČR, Horizon Europe ad.) a podporovat projektovou přípravu napříč součástmi univerzity.
- Aktivně využívat možností synergického financování projektů evropských univerzit z evropských komunitárních programů na podporu vzdělávání a vědy a výzkumu.
- Podporovat mezi-organizační spolupráci formou monitoringu, mapování potenciálu spolupráce a aktivní nabídkou relevantním institucím.
- Spolupracovat se strategickými a dalšími partnery při realizaci politik a potřeb regionu a provázat zaměření univerzity s Národní výzkumnou a inovační strategií pro inteligentní specializaci ČR a Regionální inovační strategií Moravskoslezského kraje. Zvyšovat informovanost o potenciálech spolupráce a nastavit aktivnější spolupráci v rámci triple-helix.
- Podpořit otevřený přístup k výsledkům výzkumu a vývoje v souladu s Národní strategií otevřeného přístupu ČR k vědeckým informacím.
- Podporovat aktivní integraci doktorandů do expertních sítí, včetně mezinárodních, a informovat je o kariérních příležitostech na akademické půdě, o post-doktorských pozicích i o odborných pozicích mimo akademickou sféru.
- Poskytovat podpůrné služby při přípravě přihlášek do grantových schémat a výběrových řízení.

Opatření (očekávaný zdroj financování)

- Využít finanční i nefinanční nástroje k přilákání a udržení špičkových VaV a dalších tvůrčích pracovníků z ČR i zahraničí. (vlastní, ESIF)

- Zlepšit informovanost a podporu pracovníků při získávání externích prostředků na realizaci výzkumu, vývoje a dalších tvůrčích činností. (vlastní)
- Účastnit se na informačních dnech, networkingových akcích a aktivitách, odborných setkáních, skupinách, konferencích, veletrzích a platformách, kde je možno navazovat a prohlubovat spolupráci s vědecko-výzkumným i aplikačním sektorem. (MŠMT – PPSŘ: 3.C)
- Zlepšit otevřený přístup k výsledkům výzkumu a vývoje formou vzdělávání pracovníků a organizačních opatření. (MŠMT – PPSŘ: 4.C, ESIF)

Strategické projektové záměry

- Podpořit přípravu a realizaci strategických projektů v této oblasti, a to zejména INV_EU_a_Další_zdroje_01, 02, 05, 06 (viz příloha se seznamem specifických projektů).

Odpovědná osoba

- Prorektor pro vědu a zahraniční styky.

B.4 DOSAHOVAT EXCELENCE TVŮRČÍ ČINNOSTI DOKTORANDŮ A VYŠŠÍ KVALITY POSTGRADUÁLNÍHO STUDIA

Měřitelné ukazatele specifického cíle

- Zvýšení počtu doktorských studijních programů s disertačními pracemi vypracovanými zpravidla v cizím jazyce.
- Zvýšení počtu doktorských studijních programů s disertačními pracemi tvořenými zpravidla souborem vyšlých/přijatých publikací.
- Zvýšení počtu doktorských studijních programů, kde obhajoby disertačních prací probíhají zpravidla s alespoň jedním zahraničním členem komise či oponentem.
- Zvýšení podílu studentů doktorského studia účastnících se mezinárodních a dalších mobilit.

Jak chceme dosáhnout strategických změn

- Podpořit mezinárodní a mezisektorovou mobilitu doktorandů.
- Usnadnit sladění studia a dalších povinností doktorandů s jejich osobním a rodinným životem (např. péče o blízké osoby, školka, dětská skupina, sladění kariérního řádu a grantových schémat apod.). Podporovat přirozenou integraci doktorandů do života akademické obce (například přístup k vybavení, mentoringové programy atd.).
- Posílit externí a mezinárodní prvky při hodnocení výsledků učení a výzkumu studujících, doktorský studijní program a nezávislost oponentury výsledků práce těchto studujících, a to např. oslovením zahraničních odborníků jako oponentů disertačních prací a členů komisí pro jejich obhajoby.
- Akceptovat jako legitimní formu disertační práce soubor článků přijatých k publikaci ve významných recenzovaných časopisech, případně doprovozených shrnujícím teoretickým úvodem zasazujícím jednotlivé publikační výstupy do širšího kontextu.
- Vyhodnotit a případně revidovat vnitřní předpisy/normy stanovující kvalifikační požadavky na školitele, standard školitele vymezující jeho úkoly a rozsah zodpovědnosti a naplňování tohoto standardu a maximální možný počet doktorandů každého školitele tak, aby byla zajištěna adekvátní odborná podpora studujících doktorských studijních programů. Úspěšnost vedených doktorandů ve studiu, jejich tvůrčí výsledky a uplatnění po absolvování zohledňovat při hodnocení zaměstnanců, kteří jsou školiteli, a při habilitačních a jmenovacích řízeních.

Opatření (očekávaný zdroj financování)

- Nastavit nový systém finanční podpory mobilit studentů doktorského studia z interních i externích zdrojů. (MŠMT – PPSŘ: 3.C, I.2.B)
- Upravit kariérní řád ve vazbě na studenty/absolventy doktorského studia a jejich školitele. (vlastní)
- Materiálně i nemateriálně podpořit studenty doktorského studia, a to včetně implementace avizovaných změn ve financování doktorských stipendií ze strany MŠMT. (vlastní, MŠMT – PPSŘ: 3.D)
- Systematicky zlepšit informovanost a motivaci zájemců o doktorské studium a studentů doktorského studia (uvítací balíčky, letní školy, systematický osobní přístup formou konzultací, komunikace potřeb navýšení počtu kvalitních doktorandů napříč univerzitou). (vlastní, MŠMT – PPSŘ: 3.C, 3.D)
- Aktualizovat podmínky týkající se doktorského studia a zpracovávání závěrečných prací. (vlastní, MŠMT – PPSŘ: 3.C)

Strategické projektové záměry

- Podpořit přípravu a realizaci strategických projektů v této oblasti, a to zejména INV_EU_a_Další_zdroje_01, 02, 05, 06 (viz příloha se seznamem specifických projektů).

Odpovědná osoba

- Prorektor pro vědu a zahraniční styky.

E.1 POSILOVAT MOTIVACI K OSOBNÍMU I KARIÉRNÍMU ROZVOJI PRACOVNÍKŮ

Měřitelné ukazatele specifického cíle

- Získání certifikace HR Award a její obhájení.
- 40 % zaměstnanců účastnících se vzdělávacích aktivit v oblasti osobního rozvoje, manažerských dovedností a v rozvoji znalostí, kompetencí a dovedností.
- 10 úspěšně dokončených habilitačních řízení (externích i interních) a řízení ke jmenování profesorem (externích i interních).

Jak chceme dosáhnout strategických změn

- Zpracovat a předložit dokumentaci pro získání certifikace HR Award a vypořádat případné připomínky.
- Důsledně implementovat opatření stanovená v Akčním plánu HR Award a jeho aktualizacích v oblasti osobního a kariérního rozvoje pracovníků (vč. úpravy Kariérního řádu, systému hodnocení, metodické podpory hodnotitelů, vytvoření systému post-doktorských míst a systému mentorů a rozvoje manažerských dovedností vedoucích pracovníků).
- Rozvíjet poradenství v oblasti osobního rozvoje, dalšího vzdělávání (včetně flexibilních forem), všech typů mobilit a služeb pro pečující rodiče.
- Podporovat a rozvíjet spravedlivý systém odměňování (rovné odměňování mužů a žen, odměny na základě přínosu pro kvalitu SU).
- Rozvíjet kompetence, znalosti a dovednosti neakademických pracovníků s ohledem na jejich pracovní zařazení a možnosti kariérního rozvoje.
- Podporovat sladění vědecko-výzkumných, pedagogických a dalších činností akademických pracovníků a sladění pracovních povinností všech zaměstnanců s osobním životem (work-life balance).

Opatření (očekávaný zdroj financování)

- Vytvořit nebo aktualizovat vnitřní dokumenty SU, např. Etický kodex, Kariérní řád, Mzdový předpis, Metodiku pro post-doktorské pozice, Manuál dobrého vědce, Systém hodnocení pracovníků, a prostřednictvím toho vytvořit vhodné motivační podmínky pro osobní a kariérní rozvoj pracovníků. (ESIF)
- Zřídit pozici ombudsmana a zavést tuto roli do relevantních vnitřních dokumentů, vymezit jeho kompetence a vztah vůči Etické komisi SU a pověřit konkrétní osobu výkonem této funkce. (MŠMT – PPSŘ: 3.D, ESIF)
- Implementovat systém kariérního rozvoje s vazbou na systém hodnocení pracovníků podle aktualizovaného Kariérního řádu. (vlastní)
- Vytvořit celouniverzitní systémový program vzdělávacích aktivit (Celouniverzitní vzdělávací program) v rámci rozvoje relevantních typů znalostí, dovedností a kompetencí a podpořit účast na těchto vzdělávacích aktivitách ve vazbě na rozvoj kariéry pracovníků. (MŠMT – PPSŘ: 5.D, ESIF)
- Systematicky vytvářet motivační podmínky pro realizaci všech typů mobilit odstraňováním průběžně zjišťovaných a identifikovaných překážek, rozvojem poradenských služeb a rozvojem jazykových kompetencí v rámci Celouniverzitního vzdělávacího programu. (MŠMT – PPSŘ: 4.D)
- Provést revizi nabízených benefitů pro zaměstnance a jejich aktualizaci s cílem zvýšit jejich motivační potenciál. (vlastní)

Strategické projektové záměry

- Podpořit přípravu a realizaci strategických projektů v této oblasti, a to zejména INV_EU_a_Další_zdroje_01, 03, 05, 06 (viz příloha se seznamem specifických projektů).

Odpovědná osoba

- Kvestorka.
- Prorektor pro vědu a zahraniční styky.

E.2 ROZVÍJET PROAKTIVNÍ POLITIKU V OBLASTI NÁBORU NOVÝCH AKADEMICKÝCH A VĚDECKÝCH PRACOVNÍKŮ A OBSAZOVÁNÍ POZIC VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ

Měřitelné ukazatele specifického cíle

- Získání certifikace HR Award a její obhájení (udržení).
- 100 % akademických a vědeckých pracovníků je přijato v souladu se zásadami OTM-R politiky.
- 100 % nabídek na obsazení relevantních VaV pozic je zveřejňováno na vhodných mezinárodních platformách.

Jak chceme dosáhnout strategických změn

- Zpracovat a předložit dokumentaci pro získání certifikace HR Award a vypořádat případné připomínky.
- Důsledně implementovat opatření stanovená v Akčním plánu HR Award a jeho aktualizacích v oblasti náboru nových akademických a vědeckých pracovníků a obsazování pozic vedoucích pracovníků (vč. zavedení transparentní politiky přijímání nových zaměstnanců, podpory rozvoje talent managementu a práce s talentovanými studenty).
- Podporovat generační obměnu vedoucích pracovníků, definovat jejich funkční období a motivovat je k výchově nástupců.
- Při volbě rektorů a děkanů podporovat kandidaturu osob nejen z vnitřního, ale i vnějšího prostředí Slezské univerzity.

Opatření (očekávaný zdroj financování)

- Zpracovat a implementovat OTM-R politiku a provést revizi a aktualizaci Řádu výběrových řízení a tím vytvořit podmínky pro zvýšení otevřenosti a transparentnosti náboru a výběru zaměstnanců. (ESIF)
- Zpracovat modelový vzorový postup pro realizaci výběrových řízení. (ESIF)
- Systematizovat proces adaptace nových zaměstnanců SU včetně definice role a kompetencí mentorů v tomto procesu a vytvoření tzv. „Welcome package“ pro nové zaměstnance, případně stávající zaměstnance nastupující na novou pozici. (ESIF)
- Připravit metodické doporučení k systému školení v rámci procesu adaptace. (ESIF)
- Proškolení vedoucích zaměstnanců o principech OTM-R politiky a zajištění informovanosti o jejím vzniku napříč SU. (ESIF)
- Zveřejňovat informaci o otevřených výběrových řízeních na různých platformách včetně Euraxess. (vlastní)

Odpovědná osoba

- Kvestorka.

E.3 ZAJISTIT ODPOVÍDAJÍCÍ ZÁZEMÍ PRO PRACOVNÍKY VŠECH SOUČÁSTÍ

Měřitelné ukazatele specifického cíle

- Pozitivní hodnocení infrastruktury a vybavení pro vzdělávací, vědecko-výzkumné a další relevantní účely v rámci Hodnocení kvality souvisejících činností.

Jak chceme dosáhnout strategických změn

- Monitorovat úroveň podpůrných činností, průběžně doplňovat potřebné technické vybavení a pravidelně kontrolovat jeho stav.
- Dostatečně podporovat pracovníky při zavádění nových systémů a technologií.
- Průběžně modernizovat, rozšiřovat a zkvalitňovat pracovní vybavení a zázemí.

Opatření (očekávaný zdroj financování)

- Průběžně analyzovat dostupnost potřebného vybavení a kvality infrastruktury pro potřebu kvalitního naplňování všech rolí univerzity. (vlastní)
- Zajistit a alokovat finanční prostředky potřebné pro implementaci Investičního plánu a na pořízení nebo upgrade další potřebné infrastruktury a vybavení. (ESIF, JTF, Program 133 220)
- Systematizovat a realizovat vzdělávání v oblasti využívání nově zaváděných technologií a nástrojů rozšířením nabídky vzdělávacích aktivit. (vlastní)

Strategické projektové záměry

- Podpořit přípravu a realizaci strategických projektů v této oblasti, a to zejména INV_MŠMT_a_Další_zdroje_01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, INV_EU_a_Další_zdroje_01, 02, 03, 04, 05, 06 (viz příloha se seznamem specifických projektů).

Odpovědná osoba

- Kvestorka.