

**Průběžné vyhodnocení plnění opatření Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů
pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR
na léta 2018 až 2020**

- **doplněná verze k 8. 4. 2020**

Na základě usnesení vlády ČR ze dne 3. ledna 2018 č. 8 o Akčním plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020 (dále jen „Akční plán“) vláda ČR uložila ministru školství, mládeže a tělovýchovy a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy, aby v rámci své působnosti zajistili předložení průběžného vyhodnocení plnění opatření Akčního plánu Radě pro výzkum, vývoj a inovace (dále jen „RVVI“) do dne 31. prosince 2019.

Stěžejním účelem Akčního plánu je s ohledem na nezpochybnitelnou roli lidských zdrojů pro sektory výzkumu, vývoje a inovací dále rozvinout strategický rámec rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace určený do roku 2020 Národní politikou výzkumu, vývoje a inovací ČR a implementovat do systému řízení výzkumného a inovačního prostředí v ČR opatření, jež zásadním způsobem přispějí ke zvýšení kvalitativní úrovně rozvoje lidských zdrojů pro věcně příslušné sektory v souladu s vysokými mezinárodními standardy a principy zahraniční dobré praxe. Opatření Akčního plánu současně napomáhají k dalšímu rozvoji genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR tak, aby byl potenciál, který ženy-vědkyně pro výzkumný a inovační systém ČR představují, co nejefektivněji využíván. V konečném důsledku by realizace níže uvedených opatření Akčního plánu měla podstatným způsobem napomoci k rozvoji mezinárodně konkurenceschopného prostředí ve výzkumných organizacích ČR, vytvářejícího podmínky pro rozvoj špičkových vědeckých kariér.

Vzhledem k velkému množství údajů k plnění jednotlivých opatření daných Akčním plánem ze strany orgánů státní správy, výzkumných organizací a dalších subjektů nebylo možné s ohledem na rozsah této zprávy zahrnout veškeré informace. Kompletní přehled všech údajů je uveden v příloze této zprávy.

Níže jsou uvedeny stěžejní body realizace Akčního plánu a příklady jejich plnění.

1. Popularizace výzkumu, vývoje a inovací a zatraktivnění vědecké kariéry

Cíl 1.1 Zvýšení míry iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních technologií a nově vznikajících technologií.

Popularizace a medializace výzkumu, vývoje a inovací zastřešuje veškeré aktivity, jež napomáhají k rozšiřování všeobecného povědomí o nich, jejich metodách, výsledcích i dosažených úspěších. Stěžejním cílem je zejména poskytování informací o aktivitách výzkumu, vývoje a inovací odborné a laické veřejnosti a pokusit se vzbudit u společnosti zvýšený zájem o tuto oblast a získat pro tyto sektory další finanční prostředky, ať už z veřejných a/nebo soukromých zdrojů, a i potenciální lidské zdroje, tzn. výzkumné, technické, manažerské a administrativní pracovníky/pracovnice.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

- 1.1.1 Zahnutí aktivního přístupu v oblasti iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro hodnocení mateřských, základních a středních škol.
- 1.1.2 Zohlednění aktivit iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií a aktivit spočívajících v zatraktivnění vědecké kariéry jakožto hodnotícího kritéria v rámci Kariérního řádu učitele.
- 1.1.3 Ustavení aktivity spočívající v podpoře zapojení do iniciativy Noc vědců a vědkyň.

V rámci cílů 1.1.1 – 1.1.3 jsou realizovány projekty vysokých škol, Akademie věd ČR (dále jen „AV ČR“) a dalších subjektů. Jsou to např. projekty Otevřená věda, Kids and Science, Nebojte se vědy, Festival vědy, Veletrh vědy, či MayDay Career Day, Science-earning centra, Domy dětí a mládeže a nejrůznější kluby a střediska.

Rozsahem velmi významným je např. Týden vědy a techniky AV ČR, zahrnující stovky akcí pořádaných v několika městech ČR, jež se konají na veřejnosti i formou „otevřených dveří“ na půdě vědeckých pracovišť. Obdobně se o popularizaci výzkumu a vývoje zaslouhuje i iniciativa Noc vědců pořádaná od již roku 2006.

Co se týká aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), v roce 2018 byl dokončen Návrh revizí rámcových vzdělávacích programů v oblasti informatiky a informačních a komunikačních technologií. Tím bylo splněno jedno ze stěžejních opatření Strategie digitálního vzdělávání.

V srpnu 2018 byla MŠMT vyhlášena pokusná ověřování, jejichž cílem je ověřit Návrh revizí rámcových vzdělávacích programů v oblasti informatiky a informačních a komunikačních technologií v praxi škol (Rozvoj informatického myšlení v mateřských, základních a středních školách a Rozvoj digitální gramotnosti v mateřských, základních a středních školách). Pokusná ověřování skončí v polovině roku 2020.

Z potřeby rozvoje schopností a dovedností žákyň/žáků pro/při práci s moderními a nově vznikajícími technologiemi vychází Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy 2019-2023 stanovením následujících opatření pro regionální školství:

1) pro základní vzdělávání Opatření C.1.3 „Začleňovat nové technologie do výuky, podporovat využívání digitální technologie s důrazem na rozvoj digitálních kompetencí, jejich propojení s rozvojem technického myšlení, technické tvořivosti, manuální zručnosti, informatického myšlení žáků a prohlubování znalostí z oblasti kybernetické bezpečnosti; pokusně ověřit zavádění předmětu Technika a podle výsledku ověřování jej zařazovat do ŠVP“, které bude promítnuto v revidovaných RVP (do roku 2023) a objeví se v rámci výstupu pokusného ověřování (2022). Plnění opatření bude hodnoceno ve výroční zprávě České školní inspekce (dále jen „ČŠI“) (2023).

2) pro střední vzdělávání Opatření D.1.4 „Začleňovat nové technologie do výuky, podporovat využívání digitální technologie s důrazem na rozvoj digitálních kompetencí, technického myšlení, technické tvořivosti, informatického myšlení žáků a prohlubování znalostí z oblasti kybernetické bezpečnosti“, jehož plnění bude hodnoceno ve výroční zprávě ČŠI (2021).

V rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen „OP VVV“) – prioritní osy 3 – realizuje MŠMT výzvy cílené na pedagogické pracovníky, nikoliv přímo na děti a žáky. Kreativita a práce s novými technologiemi jsou podporovány např. ve výzvách Budování kapacit pro rozvoj škol II, Implementace strategie digitálního vzdělávání I a II Implementace KAP I a II, Zvyšování kvality neformálního vzdělávání a ve výzvách na zjednodušené projekty – aktivity Projektový den a Projektový den mimo školu apod.

Doporučení pro výzkumné organizace

1.1.4 Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.

Výzkumní pracovníci fakult se zapojují do popularizačních aktivit v rámci třetí role Univerzity Hradec Králové (dále jen „UHK“), které primárně míří na děti a mládež (Hrajme si i hlavou, Po čertech zajímavé experimenty v laboratořích Přírodovědecké fakultě, Noc vědců, Týden vědy a techniky, workshopy pro studenty středních škol, aktivní účast výzkumných pracovníků/pracovnic v rámci SOČ a dalších aktivit zaměřených na vzdělání mládeže např. Občanský průkaz 4.0 aj.), podílí se na organizaci volnočasových aktivit pro žáky základních a středních škol (návštěvy prvňáčků na fakultě, každoroční příměstský tábor na Filozofické fakultě), zejména organizaci olympiád (fyzikální olympiáda, filozofická olympiáda, spolupřádání logické olympiády), jakožto nástrojů pro vyhledávání talentů a systematickou práci s nimi. Rozvoj kritického myšlení je tak podmnožinou třetí role univerzity, na kterou je kladen důraz spíše neformálním (neinstitucionalizovaným) způsobem. Tyto aktivity jsou každoročně vyhodnocovány při pohovorech pracovníků s vedoucím katedry (dotazník personálního a kariérního růstu, POKR). Např. v aktualizaci motivačního systému

Přírodovědecké fakulty za výstupy vědecké práce se počítá se započítáním těchto popularizačních aktivit. Dále pod záštitou studentských klubů příslušných fakult UHK vznikají diskuzní semináře a besedy či jsou pořádány studentské konference, kde se účastní výzkumní pracovníci daného oboru. Veškeré akce studentských klubů jsou určeny jak studentům, tak i širší veřejnosti.

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“) se podílí na plnění těchto opatření prostřednictvím zařazení aktivit z cíle 1.1 do hodnocení akademických a vědeckých pracovníků (dále jen „AP“ a „VP“). To bylo v roce 2019 ukotveno v nové směrnici rektora (SR/23/2019 Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků UTB). Hodnocena je v tomto případě nejen spolupráce AP a VP se školami na všech úrovních s cílem motivovat děti a mládež přístupnou formou ke kreativitě a ke kritickému myšlení a zprostředkovat jim nové technologie, ale i organizování konkrétních akcí v této oblasti.

- 1.1.5 Posílení spolupráce výzkumných organizací s mateřskými, základními a středními školami a dále i zařízeními zabývajícími se mimoškolními aktivitami dětí a mládeže na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií.

Pořádání olympiád (fyzikální, logická, filosofická) pro studenty SŠ, vybrané přednášky akademiků na partnerských školách UHK, příměstský tábor Filozofické fakulty UHK, Pedagogické dny, které nabízejí specificky zaměřené workshopy pro ZŠ a SŠ. Aktivitu zaměřené na MŠ, ZŠ a SŠ v rámci Dne workshopů Filozofické fakulty UHK, Hrajme si i hlavou, Po čertech zajímavé experimenty v laboratořích Přírodovědecké fakulty a Nábřeží vysokých škol.

Výzkumné organizace se podílejí na plnění těchto opatření formou pozitivního hodnocení pracovníků, pokud se zapojí do realizace konkrétních činností, které mají za cíl přístupnou formou zprostředkovat nové technologie dětem a mládeži a motivovat je k rozvíjení jejich schopností. Rovněž spolupracují se školami s cílem motivovat děti a mládež přístupnou formou ke kreativitě a ke kritickému myšlení a zprostředkovat jim nové technologie. Níže jsou uvedeny některé příklady těchto aktivit:

Technická univerzita v Liberci (dále jen „TUL“) je dlouholetým organizátorem Dětské univerzity, což je projekt pro studenty základních a středních škol, který má ohlas v celé ČR. Každoročně absolvuje Dětskou univerzitu řádově stovky studentů základních a středních škol. Studijní programy dětské univerzity jsou průběžně aktualizovány tak, aby reflektovaly aktuální vývoj v oblasti moderních technologií.

Výzkumní pracovníci z Moravské vysoké školy v Olomouci (dále jen „MVŠO“) realizují vzdělávací i populárně naučné aktivity pro žáky základních škol i studenty středních škol se zaměřením aktivit na rozvoj podnikavosti, kritického myšlení, managementu, marketingu, finanční a IT gramotnosti. Mezi tyto aktivity patří mj. příprava a realizace webináře, či

organizace inspirativních setkání žáků a studentů středních škol se zajímavými úspěšnými osobnostmi z oblastí podnikání, vědy a výzkumu.

Mendelova univerzita v Brně (dále jen „MENDELU“) se každý rok účastní Noci vědců a výzkumníci představují veřejnosti vědu zábavnou formou přímo v areálu univerzity. Cílovou skupinou jsou děti základních škol z Brna a okolí. Dále se na univerzitě koná Science Slam, který je cílený na širokou veřejnost, středoškoláky i vysokoškoláky. Zábavnou formou divadelního stand up jsou prezentována vědecká témata. MENDELU se každoročně prezentuje na veletrzích se zaměřením pro středoškolské studenty. Provozně-ekonomická fakulta MENDELU pořádá „Den nebo Výška nanečisto“ pro středoškoláky. Zástupci fakult také navštěvují střední školy, které jsou oborově blízké zaměření univerzity, a představují vědecké výstupy zajímavou formou.

Česká zemědělská univerzita v Praze (dále jen „ČZU“) zorganizovala týden otevřených přednášek a středoškolské olympiády v biologii. Společně s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze a s Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích uskutečnila projekt zaměřený na propagaci a popularizaci vědecko-výzkumné činnosti mezi středoškoláky, jehož součástí byly pětidenní workshopy např. s tématy Vědcem na vlastní kůži, Za tajemstvím lesa, Ochrana přírody v CHKO. V posledních 3 letech organizovala ČZU Letní dětskou univerzitu, v jejímž rámci se konaly vždy čtyřtýdenní akce pro děti ze základních škol.

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen „UJEP“) uskutečnila Dny vědy a umění, popularizační akci pro veřejnost, při které představila činnosti všech součástí UJEP v centru města. Univerzita rovněž pořádá Teen Age University, což je cyklus semestrálních či intenzivních programů včetně letních škol pro žáky základních a středních škol. Mezi další příklad UJEP patří Café Nobel bez kofeinu, popularizačně naučné přednášky zvaných hostů probíhající v Ústí nad Labem a Teplicích pro žáky základních a středních škol, Týden vědy a techniky či Týden geografie.

Univerzita Karlova (dále jen „UK“) pořádá Juniorskou univerzitu, která má představit studium na UK středoškolským žákům, aktivitu Street Law nebo Studenti žákům.

Masarykova univerzita (dále jen „MUNI“) organizuje již šest let Masarykovu dětskou univerzitu (MjUNI) pro děti ve věku 9–17 let a zřídila vědecko-výukové centrum Bioskop pro věkové skupiny 6–11, 12–15 a 16 a více let. Bioskop nabízí také aktivity zaměřené na vzdělávání pedagogů i popularizaci vědy pro širokou veřejnost. MUNI dále pořádá každoroční soutěž Science Slam, v níž působí výzkumníci v roli herců a předávají své znalosti zábavnou formou laickému publiku. MUNI se také pravidelně účastní vědecko-popularizačních aktivit, jako jsou například Noc vědců, Festival vědy či Týden vědy a techniky.

UTB realizovala v rámci posílení spolupráce s mateřskými, základními a středními školami tyto aktivity: Junior univerzita pro předškolní a školní děti. Dětem předškolního věku byly určeny

i akce Univerzita pro nejmenší a Výška na zkoušku. Jako doprovodný program Zlín film

festivalu připravila UTB několik populárně-vědeckých přednášek na odborná témata, která jsou dostupná na kanále YouTube, a akci Tajemná laboratoř – přednášky, prezentace a workshopy, během nichž si 1 500 dětí školního věku vyzkoušelo zajímavé chemické a fyzikální pokusy.

UTB se již tradičně aktivně zapojila do projektu Noc vědců. V roce 2019 bylo tématem „Šetrně k planetě“. Akce proběhly jak ve Zlíně, tak v Uherském Hradišti. Vysoká škola zároveň spolupracovala s organizací „Věda nás baví“, která pořádá pro děti školního věku kroužky, a v rámci této akce pořádala přednášky v rámci Science Café.

Zájemci o studium byli zapojováni do různých soutěží UTB, např. univerzitní jazykové olympiády, ekonomicko-manažerské olympiády, chemické olympiády, robotického kroužku a robotických soutěží. Měli možnost účastnit se letní programátorské přípravy a řady dalších přípravných kurzů či letních škol.

UTB pravidelně pořádala akce zaměřené na žáky SŠ, zejména přednášky pro studenty uskutečňované na školách, dlouhodobé stáže středoškoláků v laboratořích FT (zpravidla trvající celý semestr). Šlo zejména o každoroční akce pro SŠ „Týden vysokoškolákem“, kdy byli studenti z vybraných škol pozváni, aby si vyzkoušeli „život vysokoškoláků“. Účastnili se celý týden přednášek, vybraných seminářů a pracovali na konkrétních zadáních v laboratořích.

Úspěšně na UTB pokračoval projekt „Věda na přání“ zaměřený na popularizaci vědy prostřednictvím odborných přednášek na SŠ po celé ČR. Základem projektu je bezplatný e-shop s populárně-vědeckými přednáškami, kde si učitelé nebo studenti mohou objednat dle svého přání konkrétní přednášku a lektor přijel přímo do dané školy. UTB souběžně provozovala webovou stránku vedanaprani.cz¹, kde si zájemci zejména z řad SŠ mohli objednat návštěvu konkrétního akademika s přednáškou na populárně naučné téma.

V roce 2019 se UTB podílela na uskutečnění vědeckého festivalu „Zažij vědu“. Zájemci z řad studentů SŠ, pedagogů a veřejnosti se mohli zúčastnit některého z 22 vědeckých workshopů, kdy každý byl v daném dni sedmkrát opakován. Do akce se zapojilo 77 vědců a navštívilo ji více než 2000 účastníků.

V roce 2019 ve spolupráci s městem Uherským Hradištěm uspořádala UTB ve Zlíně GIS DAY. Otevřela laboratoř Geo for All a organizovala popularizační přednášky pro veřejnost a komentované promítání filmů.

Vysoká škola polytechnická Jihlava (dále jen „VŠPJ“) se v roce stala partnerem projektu IBM s názvem „P-Tech“, kdy cílem tohoto projektu je propojení firemního a vysokoškolského prostředí v oblasti IT. Projekt má pomoci už na středních školách podchytit nejen technicky nadané žáky a rozvinout díky odbornému mentoringu jejich znalostní potenciál, ale intenzivně se soustředí i na motivování dosud nerozhodnutých studujících, kterým dává obrovskou šanci najít se v oboru a vybudovat si perspektivní kariéru.

¹ <http://www.vedanaprani.cz/>

Vysoká škola finanční a správní, a.s. (dále jen „VŠFS“), se zapojila do projektu AV ČR „100 vědců do středních škol“, jehož cílem bylo uspořádat v každém kraji ČR třídní Intenzivní školu pro 100 středoškolských studentek a studentů přírodovědných, technických i humanitních směrů a 20 pedagogů ze středních škol příslušného kraje. Studentům i pedagogům přednášeli a diskutovali s nimi také odborníci VŠFS (zejména problematiku kriminalistiky a forenzních věd).

Vysoká škola logistiky o.p.s. (dále jen „VŠLG“) realizuje pro žáky středních škol zajímavé odborné přednášky a workshopy přímo ve svých odborných učebnách a výukových laboratořích. Výzkumné aktivity VŠLG také dlouhodobě realizuje se středními školami v Olomouckém kraji v rámci projektových aktivit. Ve vazbě na plánovaný vznik laboratoře pro zkoumání témat praxe s relevantním softwarovým vybavením pro řešení problémů praxe předpokládá popularizaci výzkumu a prezentaci aktivit mimo jiné i pro žáky středních škol. VŠLG plánuje své aktivity zpřístupnit také základním školám.

Cíl 1.2 Posílení odpovědného a pro-aktivního přístupu výzkumné komunity a veřejnoprávních médií ke komunikaci výsledků a přínosů VaVaI široké veřejnosti.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

1.2.1 Zohlednění popularizačních aktivit jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

Orgány státní správy se podílejí na plnění tohoto cíle zařazením relevantních pasáží do strategických dokumentů, mezi které patří např. Metodika hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (dále jen „Metodika hodnocení 2017+“) nebo Národní politika výzkumu, vývoje a inovací ČR pro období 2016–2020, která představuje rámec z hlediska naplňování cílů, jež jsou podrobně rozpracovány v rámci konkrétních resortních akčních či implementačních plánů, metodik a koncepčních materiálů.

MŠMT začlenilo do modulu M3 Metodiky hodnocení 2017+ do segmentu vysokých škol jako 1 z 12 kritérií hodnocení nejvýznamnějších aktivit v oblasti popularizace výzkumu, vývoje a inovací a hodnocení komunikace s laickou veřejností.

RVVI zohlednila popularizační aktivity, komunikaci výsledků, socioekonomických dopadů a kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost výzkumu, vývoje a inovací jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj. Jsou předepsána v Metodice hodnocení 2017+ v modulech 3 až 5. RVVI pořádá od roku 2018 ve spolupráci s vysokými školami, AV ČR a resortními organizacemi pravidelná regionální konferenční setkání se zástupci výzkumných organizací a další zainteresovanou veřejností k tématu implementace Metodiky hodnocení 2017+.

Ke zvýšení prestiže vědy ve společnosti a její popularizaci přispívají také významná ocenění, festivaly a přehlídky vědy a techniky. K nejznámějším aktivitám patří ocenění Česká hlava, které usiluje o zvýšení prestiže tuzemských technických a vědeckých pracovníků. Předseda RVVI uděluje od roku 2006 Cenu předsedy Rady pro výzkum, vývoj a inovace za

popularizaci výzkumu, vývoje a inovací. Rovněž AV ČR uděluje každoročně ocenění za dosažené výsledky, které přispívají k prestiži české vědy v mezinárodním srovnání. Prestižní cenu pro nejlepší projekty aplikovaného výzkumu uděluje Technologická agentura ČR (dále jen „TA ČR“) v rámci Dne TA ČR.

Co se týká intervencí realizovaných MŠMT za využití prostředků OP VVV, v rámci výzev Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj (vyhlášena v roce 2016, projekty jsou stále v realizaci) a Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II (vyhlášena v roce 2019, probíhá vydávání právních aktů, projekty budou realizovány do roku 2022) je/byla jedna z podporovaných aktivit aktivita zaměřená na popularizaci. Výzkumné organizace si tak mohly nastavit a implementovat svoji strategii v této oblasti, a to včetně zabezpečení relevantním vybavením a pracovníky.

Doporučení pro výzkumné organizace

1.2.2 Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/ pracovnic na popularizačních aktivitách jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.

Veškeré aktivity UHK související s třetí rolí univerzity jsou zohledňovány a hodnoceny v rámci dotazníku personálního a kariérního růstu, kde je celá sekce (zejména položka 3 – Plnění třetí role univerzity, organizační a další aktivity) věnovaná právě vyhodnocení těchto aktivit výzkumných i akademických pracovníků. Významní vědečtí pracovníci se vyjadřují k aktuálním tématům v médiích (často celostátních). Tyto aktivity se pak projevují i v systému odměňování.

UTB účast AP a VP zavedla účast na popularizačních aktivitách jakožto kritérium pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací zohledňuje od roku 2019 směrnice rektora SR/23/2019 Popularizační aktivity jsou ve směrnici zahrnuty pod tzv. dalších činností, které spadají do „třetí role“ univerzity. Jedná se aktivity, jimiž UTB ve Zlíně zajišťuje propagaci, popularizaci vzdělávání, vědy a výzkumu, osvětu a spolupráci s praxí včetně škol na nižších stupních vzdělávání a škol mateřských

1.2.3 Zintenzivnění spolupráce s veřejnoprávními médii na tvorbě obsahu vzdělávacích a popularizačních programů souvisejících s vědou a cílených na děti, mládež a rodiče.

Odborníci z UHK jsou pravidelnými hosty vysílání všech veřejnoprávních médií v rámci širokého spektra pořadů a programů, a to včetně těch, které cílí na děti a mládež. Univerzita za tímto účelem proaktivně a pravidelně novinářům nabízí seznamy odborníků podle oblastí jejich akademického zájmu. Ti jsou následně ochotni a schopni obratem svými odbornými komentáři a analýzami přispět k vysílání. Konkrétní aktivitou UHK ve vztahu k tvorbě obsahu vzdělávacích a popularizačních programů souvisejících s vědou a cílených na děti, mládež a rodiče je pravidelná Roadshow s Českou televizí nebo například organizace Noci vědců, která je mediálně zaštiťována právě veřejnoprávní ČT a Českým rozhlasem.

Výzkumné organizace se podílejí na plnění těchto opatření formou pozitivního hodnocení pracovníků, pokud se zapojí do realizace popularizačních aktivit, a spoluprací s médii na tvorbě vzdělávacích a popularizačních programů.

Ostravská univerzita (dále jen „OU“), Univerzita Pardubice (dále jen „UPa“) či UJEP nebo VŠFS začlenily popularizační aktivity jako jednu z hodnocených oblastí v rámci svých kariérních řádů akademických pracovníků či evaluačních systémů. OU vytvořila databázi popularizujících akademiků a vědeckých pracovníků, kteří mají zájem se podílet se na popularizaci své vědy a výzkumu formou mediálních vystoupení. Těmto akademikům je nabídnut i mediální trénink ve spolupráci se zástupci veřejnoprávních médií – mediálními odborníky.

Jedním z výsledků interního hodnocení vědecké práce na MENDELU je ocenění Ceny rektorky těm, kteří jsou ve vědecké, publikační i mediální činnosti nejaktivnější. Na jednotlivých fakultách MENDELU je hodnocení vědecko-výzkumné činnosti pracovníků nastavené na základě počtu publikací v kategorii časopisu podle *Web of Science* či Metodiky hodnocení 2017+, k níž v roce 2018 přibyl nový Motivační program. Tiskové oddělení MENDELU vydává v pravidelných týdenních intervalech tiskové zprávy s vědeckým obsahem a rovněž aktuálně reaguje na témata zajímaví tisk. Dále zajišťuje prostřednictvím tiskového mluvčího expertní prohlášení vědců do médií. V roce 2018 bylo ve veřejnoprávních médiích přes 5 000 zmínek o MENDELU a vědě realizované na ní.

Slezská univerzita v Opavě (dále jen „SU“) byla producentem filmů Grygar, Perkův dalekohled, Ještěr od Lysé hory a dalších vzdělávacích programů s nadregionálním dopadem, které naplňují uvedenou aktivitu. Rovněž přibližuje vědu zábavnou a odlehčenou formou na YouTube kanále Dobré vědět. Průběžně probíhá spolupráce s médii na informovanosti veřejnosti o těchto projektech.

MUNI každoročně publikuje desítky tiskových zpráv o svých vědeckých výsledcích s ohlasem v regionálních i státních médiích. Rovněž spravuje databázi expertů, na které se mohou obrátit média, pokud k reportované situaci potřebují odborný komentář. Vnitřní dění, včetně řady vědeckých úspěchů, rozhovorů a popularizačních článků, prezentuje univerzitní Magazín M, který měsíčně vychází v tištěné podobě a také je možné jej číst online na em.muni.cz. Univerzita také zřídila zvláštní twitterový účet @MUNI_Science, kde sdílí aktuality z oblasti vědy a výzkumu. Rektor každoročně odměňuje vědce formou Cen rektora za dlouhodobé vynikající výsledky ve výzkumu, mimořádné výzkumné výsledky pro mladé vědce do 35 let či za mimořádný výsledek v mezinárodní grantové soutěži.

UTB se v tomto období tradičně zapojila jako významný partner do pořádání Zlínského Filmového festivalu pro děti a mládež, v jehož rámci spolupracuje s Českou televizí a dalšími veřejnoprávními médii.

VŠLG má zpracovaný Kariérní řád a strategii rozvoje akademických pracovníků, který slouží k výchově a motivaci akademických pracovníků, ke zvýšení jejich úrovně a odbornosti. VŠLG se podílí na vydávání internetových novin pro logistiku Logistický monitor určené pro ČR i Slovensko. Na významnější akce VŠLG jsou zvána regionální média. Populárně naučné články jsou také prezentovány v tisku.

Cíl 1.3 Zvýšení společenské prestiže vědy a úrovně znalostí o vědě v populaci zintenzivněním komunikace výsledků socioekonomických dopadů VaVaI.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

- 1.3.1 Zohlednění komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.
- 1.3.2 Zvýšená míra medializace oceněných výzkumných pracovníků/ pracovníc dosahujících mimořádných výsledků ve VaVaI za účelem zvyšování prestiže vědecké profese.
- 1.3.3 Zintenzivnění komunikace vědecké obce a zákonodárců/politiků socioekonomických dopadů VaVaI např. prostřednictvím rozvoje procesu tzv. technology assessment jakožto znalostní báze pro přijímání politických rozhodnutí za využití analýz předpokladů a dopadů implementace nových technologií.

V rámci opatření pro naplnění cíle zvýšení prestiže vědy zařadilo MŠMT do modulu M3 Metodiky hodnocení 2017+ v segmentu vysokých škol 6 z 12 kritérií, které hodnotí socioekonomické dopady výzkumu, vývoje a inovací a výsledky komunikace s aplikační sférou ve formě smluvního výzkumu, transferu technologií apod. Dále MŠMT zařadilo 2 kritéria ve formě celospolečenského, popř. mezinárodního uznání nebo ocenění. MŠMT finančně podpořilo zavádění systémů na úrovni jednotlivých výzkumných institucí předmětnými výzvami v OP VVV.

V rámci výzev OP VVV Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj (vyhlášena v roce 2016, projekty jsou stále v realizaci) a Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II (vyhlášena v roce 2019, probíhá vydávání právních aktů, projekty budou realizovány do roku 2022) je/byla jedna z podporovaných aktivit aktivita zaměřená na popularizaci. Výzkumné organizace si tak mohly nastavit a implementovat svoji strategii v této oblasti, a to včetně zabezpečení relevantním vybavením a pracovníky.

MŠMT rovněž uděluje každoročně řadu cen v oblasti vysokého školství, vědy a výzkumu, mezi něž patří Cena Milady Paulové pro vynikající vědkyni za celoživotní přínos vědě, Cena ministra školství mládeže a tělovýchovy za mimořádné výsledky ve výzkumu, vývoji a inovacích a Cena Františka Běhouňka za propagaci a popularizaci české vědy a šíření dobrého jména ČR v Evropském výzkumném prostoru.

Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“) zohlednilo cíl komunikace výsledků a socioekonomických dopadů výzkumu, vývoje a inovací při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií, mezi něž patří transfer znalostí a technologií, společenské dopady, či komunikativní aktivity jedinců a reputace. MV dále každoročně vyhlašuje Cenu ministra vnitra za mimořádné výsledky v oblasti bezpečnostního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. V rámci uvedené výzvy dochází k medializaci oceněných výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím internetových stránek bezpečnostního výzkumu MV.

Od roku 2003 Ministerstvo zemědělství (dále jen „MZe“) ve spolupráci s Českou akademií zemědělských věd (dále jen „ČAZV“) každoročně vyhlašuje soutěž o udělení ocenění

mimořádných výsledků výzkumu, experimentálního vývoje s názvem Cena ministra zemědělství pro mladé vědecké pracovníky a od roku 2006 realizuje též soutěž Cena ministra zemědělství za nejlepší realizovaný výsledek výzkumu a vývoje. Výsledky těchto soutěží jsou každoročně vyhlašovány v rámci zahájení agrosalonu Země živitelka a jsou zveřejňovány na webových stránkách MZe a ČAZV, v časopisu Zemědělec, na sociálních sítích a současně je vydávána tisková zpráva MZe.

Vzhledem k tomu, že 4. průmyslová revoluce přináší významné interakce systémů se světem sociálním (revoluce kyberneticko-fyzicko-sociální), musí společenskovo vědní výzkum společnost na tyto interakce připravit. RVVI považuje technology assessment za nezastupitelný nástroj, který představuje interaktivní vědecký proces s cílem formování politického a veřejného názoru na aplikaci nových technologií a jejich dopadu na společnost. RVVI zároveň usiluje mj. o prosazení vědeckých aspektů do politických diskuzí. Význam společenskovo vědního výzkumu vzroste v oblasti hodnocení potenciálních dopadů nových technologií na společnost. Technologická podpora e-governmentu, e-justice, e-zdraví a dalších se neobejde bez interdisciplinárního přístupu za pomoci sociologie, politologie, ekonomie, etiky, jazykovědy, historie a filozofie.

Rovněž iniciativa Průmysl 4.0 v gesci Ministerstva průmyslu a obchodu („dále jen MPO“) navazuje v oblasti výzkumu a vývoje na Národní politiku výzkumu, vývoje a inovací ČR a RVVI bude koncept Průmyslu 4.0 rozvíjet v rámci svých pracovních uskupení. Význam vědeckých stanovisek pro politiky potvrzuje aktuálně také vědecká zpráva pracovní skupiny SAPEA, která je podkladem pro tým hlavních vědeckých poradců Evropské komise.

Doporučení pro výzkumné organizace

- 1.3.4 Zohlednění participace výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách spočívajících v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.

Veškeré popularizační či vědecké výsledky UHK jsou zohledňovány v rámci každoročního vyhodnocování dotazníku personálního a kariérního růstu.

Aktivity spočívající v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI jsou na UTB zohledněny v nově vydané směrnice rektora SR/23/2019 Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností.

- 1.3.5 Posílení spolupráce výzkumných organizací s veřejnoprávními médii na komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI.

Komunikace vědeckých výsledků UHK probíhá ve všech sdělovacích prostředcích velmi intenzivně, veškeré vědecké výstupy v mediálním prostoru jsou monitorovány. K posílení dochází zejména v souvislosti s proaktivní účastí UHK na samotné tvorbě programů – komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI tak probíhá např. prostřednictvím tvorby pořadu České televize Na zastávce, případně účastí akademiků z UHK v Radioporadně Českého rozhlasu. K posilování této spolupráce dochází díky seznamu akademiků, kteří jsou k dispozici novinářské obci pro formulaci odborných stanovisek a výsledků. Tento seznam je

stále aktualizován, a i díky němu dochází k intenzivnější medializaci vědeckých témat nejen na krajské úrovni, ale i na té celonárodní (Události a zpravodajství ČT, 90' ČT24 a další). Mezi nejnovější spolupráci na poli popularizace výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI tak lze zmínit například vysílání ČRo Plus nebo ČRo Radiožurnál. Bohaté mediální zastoupení má UHK i v rámci komerčních médií, včetně těch s celonárodním přesahem.

Zvyšování prestiže vědy ve společnosti napomáhá oceňování výzkumných pracovníků a pracovníc dosahujících mimořádných výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích ze strany poskytovatelů podpory na jimi rozvíjené vědecké činnosti nebo předávání specificky zaměřených ocenění za celoživotní přínos vědeckých pracovníků a pracovníc k rozvoji vědy.

SU v rámci průběžného hodnocení pracovníků zohledňuje jejich účast na popularizačních aktivitách a diseminaci výsledků tvůrčí činnosti. Podobně TUL zohledňuje participaci výzkumných pracovníků na aktivitách spočívajících v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů výzkumu, vývoje a inovací v interním hodnocení školy. OU zařadila do svého nově přijatého kariérního řádu jako jednu z hodnocených oblastí oblast třetí role, do které spadá mj. komunikace výsledků výzkumu a vývoje. Rovněž UPa začlenila hodnotící kritéria v rámci vytváření vnitřního evaluačního systému, který bude dokončen v roce 2020. Také Veterinární a farmaceutická univerzita Brno (dále jen „VFU“) hodnotí komunikaci výsledků bodově v systému hodnocení akademických pracovníků univerzity a UJEP zohledňuje předmětné činnosti výzkumných pracovníků v jejich interním hodnocení v rámci svého kariérního řádu akademických pracovníků specifikující v obecné rovině obsah kariérních plánů akademických pracovníků i průběh jeho hodnocení.

MENDELU každoročně provádí důslednou vnitřní evaluaci výsledků vědecké, vývojové, umělecké a tvůrčí činnosti svých pracovníků. Pro nezbytné srovnávání kvality vědy a výzkumu MENDELU s ostatními vědecko-výzkumnými institucemi jsou využívány světové citační databáze, zprávy SCImago, RIV, RUV i vlastní univerzitní informační systém. Zastoupení akademických a výzkumných pracovníků univerzity ve vědeckých společnostech v ČR i v zahraničí, v komisích grantových agentur a také v redakčních radách vědeckých časopisů je dlouhodobě stabilizováno na solidní úrovni.

Grantová agentura ČR (dále jen „GA ČR“) každoročně oceňuje nejlepší projekty z předchozího roku cenou předsedkyně GA ČR, čímž přispívá ke komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů výzkumu, vývoje a inovací. GA ČR rovněž zveřejňuje významné výsledky jím podporovaného výzkumu na svých sociálních sítích. Dále spolupracuje s ostatními poskytovateli na komunikaci výsledků výzkumu, vývoje a inovací v rámci aktivit RVVI.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (dále jen „JU“) založila web zaměřující se na prezentaci vědeckých výsledků veřejnosti. V přípravě je rovněž další rozšíření aktivit popularizace vědy prostřednictvím prostředků čerpaných z OP VVV.

Zodpovědnost je jednou ze základajících hodnot MUNI, velmi silně proto vnímá svou veřejnou roli. V krizové situaci způsobené pandemií od března 2020, která má potenciál měnit

základní kameny současné společnosti a může transformovat financování veřejných služeb, MUNI reagovala rychle, aktivně naplnila svou společenskou roli díky mobilizaci studentů i výzkumných kapacit ve prospěch veřejnosti. Svůj příspěvek univerzita intenzivně komunikuje, a přispívá tak tvorbě veřejného mínění nakloněného silné podpoře výzkumu, vývoje a inovací jako klíčového faktoru pro adaptabilitu a odolnost společnosti.

UTB vytvořila na kanále YouTube sérii videí s přednáškami pedagogů UTB ve Zlíně i hostů, kteří na půdě univerzity vystoupili, která jsou k dispozici široké veřejnosti. Za rok 2018 a 2019 to bylo celkem 34 videí. Vysoká škola rovněž prostřednictvím Fakulty multimediálních komunikací (dále jen „FMK“) a ve spolupráci s veřejnoprávními médii prezentovala své práce na akci Zlín Design Week, kde byly představeny práce studentů jednotlivých ateliérů FMK pod organizačním zajištěním studentů oboru Marketingové komunikace FMK.

VŠPJ provádí každoroční evaluaci výsledků tvůrčí činnosti svých pracovníků. Hodnocení výsledků tvůrčí činnosti je také součástí zaváděného Systému řízení výkonu a kvality. V oblasti motivačního odměňování využívá škola i své ostatní tradiční nástroje, ke kterým patří zejména program na podporu zvyšování kvalifikace, odměňování autorů významných tvůrčích výsledků, zřizování individuálních tvůrčích projektů. K hodnocení kvality jsou v maximální možné míře využívána data z veřejných databází WOS a SCOPUS a RIV.

VŠFS každoročně provádí u akademických pracovníků důsledné hodnocení plnění minimálních standardizovaných požadavků na VaV činnost za předchozí tříleté období. Kromě vyhodnocení publikační činnosti je součástí hodnocení také tzv. další tvůrčí činnost tvořená mimo jiné členstvím v odborných společnostech, vědeckých a oborových radách, poradních orgánech poskytovatelů dotací na VaV a také popularizačními aktivitami v oblasti VaV.

2. Genderová segregace vzdělávacích drah

Cíl 2 Genderová destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah za účelem docílení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých studijních oborech a profesích.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

- 2.1 Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení oblasti vzdělávání na všech jeho úrovních a reflexe principů tzv. genderového mainstreamingu v rámci přípravy učebních materiálů.

MŠMT částečně zajistilo plnění tohoto opatření podporou implementace principů na úrovni jednotlivých institucí v projektech předemtných výzev OP VVV a začleněním jednoho relevantního kritéria do modulu M4 Metodiky hodnocení 2017+ v segmentu vysokých škol. Ve Fondu vzdělávací politiky na podporu studijních programů zaměřených na přípravu pedagogických pracovníků pro léta 2018 a 2019 byla přidána jako jedna z možných

podporovaných aktivit tvorba sylabu předmětu věnující se genderově senzitivnímu vzdělávání.

Základem rovnosti pohlaví ve školách v ČR je čl. 3 Listiny a antidiskriminační zákon. Chlapci i dívky mají rovný přístup ke vzdělání a rovné vzdělávací podmínky. Jedním z cílů vzdělávání stanovených školským zákonem je pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti. Ve vzdělávání je rovněž kladen důraz na získávání informací o genderových stereotypích a prevenci diskriminace z důvodu pohlaví a násilí na ženách.

MŠMT zpracovalo studii Pravděpodobně částečně genderově podmíněná segregace ve vzdělávání na základě analýzy oborů středního odborného vzdělávání podle prevalence přihlášených dívek/chlapců. Byl zpracován návrh komplexní metodické podpory pro učitele a žáky včetně příručky pro kariérové a výchovné poradce s ukázkovými genderově nestereotypními profesními kariérami. Ve školách vystupují ženy i muži s netradičními povoláními. Boj proti genderovým stereotypům bude posilován při revizích rámcových vzdělávacích programů či tvorbě učebnic a vzdělávacích materiálů.

MŠMT a Národní institut pro další vzdělávání (dále jen „NIDV“) organizují vzdělávací programy pro pedagogické pracovníky zaměřené na uplatňování principů genderové rovnosti v přístupu ke studujícím. NIDV nabízí a realizuje vzdělávací programy pro pedagogické pracovníky zaměřené na problematiku genderově senzitivního vzdělávání, omezování genderových stereotypů a prevenci agresivity, šikany, domácího a genderově podmíněného násilí. Dále vydal též řadu materiálů a příruček zaměřených na genderově citlivé vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání zveřejnil na webu několik webinářů pro výuku genderových témat.

MŠMT akreditovalo v systému Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen „DVPP“) několik vzdělávacích programů zaměřených na problematiku genderových otázek; názvy těchto programů, názvy akreditovaných vzdělávacích zařízení a další informace o těchto programech lze najít v evidenci akcí DVPP na webu MŠMT.

MŠMT v rámci posuzování učebnic a učebních textů za účelem vydání schvalovací doložky a zařazení učebnice do seznamu učebnic a učebních textů dlouhodobě dbá na odstraňování případného genderového zatížení posuzované učebnice. Recenzenti mají k dispozici „Pomůcku při posuzování genderové korektnosti učebnic – doporučené otázky“. S jejich pomocí mohou zjistit, zda učebnice vykazuje či nevykazuje genderové zatížení. Je však přitom důležité mít na paměti, že každou učebnici je třeba posuzovat komplexně. Pokud odpovědi na některé z uvedených otázek odhalují genderovou stereotypnost, neznamená to, že učebnici jako celek je třeba odmítnout. Jestliže však dochází ke kumulaci takových odpovědí, je vhodné zvážit, zda učebnice bude užitečnou pomůckou v demokratické, rovné šance otevírající škole. Je vhodné také zvažovat vhodnost použití jednotlivých otázek podle druhu učebnice a věkové kategorie žáků, kterým je určena.

Co se týká podpůrných intervencí realizovaných v rámci OP VVV, ve výzvách ESF a ERDF pro vysoké školy a ESF pro vysoké školy – Strukturálně postižené regiony bylo umožněno modernizovat či vytvářet nové studijní programy, včetně reflexe genderové problematiky,

současně je v těchto výzvách podpora směřována do práce se zájemci o studium, a to včetně zohlednění genderu. Projekty zmíněných výzev jsou v realizaci a budou realizovány do roku 2022.

Doporučení pro výzkumné organizace

2.2 Začlenění problematiky genderové destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah do systému vzdělávání pedagogických pracovníků/ pracovníků všech vzdělávacích stupňů a do systému vzdělávání pracovníků/pracovníků výzkumných organizací.

Především na Pedagogické fakultě a Filozofické fakultě UHK se vyučují předměty, které se cíleně věnují problematice genderové (nejenom) (de)stereotypizace, její reflexi de facto iniciují genderovou destereotypizaci (kupř. Gender a literatura). Taktéž na Fakultě informatiky a managementu, kde se za poslední dvě dekády významně proměnila základna studentů IT oborů (v dříve mužské doméně nyní převažují dívky), se tomuto tématu věnují např. na základě rozvojového grantu CRP s VŠE a spoluprací s CzechITas (sdružení podporující dívky ke studiu IT).

2.3 Rozvoj aktivit cílených na posílení atraktivity vědecké profese pro dívky.

UHK je krajským koordinátorem Noci vědců, která má mj. za úkol představit široké veřejnosti a zejména pak mladé generaci vědkyně a akademičky UHK a tím tak profesi dívkám a jejich rodinám přiblížovat. Univerzita Hradec Králové se již podruhé zapojuje jako krajský garant do Týdne vědy a techniky Akademie věd ČR, přičemž téma genderové destereotypizace v roce 2018 v rámci této aktivity rozvíjela přednáška prof. Dany Musilové „Žena mezi prací a domácností v první polovině 20. století“. V neposlední řadě pak univerzita aktivně podporuje externí akce, které si kladou za cíl posílení atraktivity vědecké profese pro dívky. V roce 2019 to byla podpora a propagace červnového neformálního setkání pro začínající vědkyně s poradkyní vlády pro vědu, bývalou ministryní a předsedkyní TAČR Rut Bízkovou v Praze.

2.4 Posílení spolupráce s mateřskými, základními a středními školami.

V této oblasti je aktivita UHK velmi intenzivní. Posilování spolupráce s mateřskými školami zajišťuje zejména aktivita studentů a studentek Pedagogické fakulty v rámci projektů partnerských škol, které ale fungují i na základním a středním stupni vzdělávání ve východních Čechách ve spolupráci s UHK. Platformami spolupráce s mateřskými, ale zejména základními a středními školami, jsou popularizační vědecké akce celouniverzitního charakteru. Mezi ně patří Noc vědců, Hrajme si i hlavou, Čertovské experimenty nebo Příměstský tábor Filozofické fakulty. V rámci těchto aktivit oslovuje UHK ročně stovky žáků a studentů. Mezi stále více oblíbenou a vyhledávanou aktivitu ze strany vedení škol patří návštěvy těchto vzdělávacích institucí našimi zahraničními studenty. Přírodovědecká fakulta se pak velmi intenzivně zabývá prací s talentovanou mládeží, a to zejména v souvislosti s aktivitami na poli přírodních věd, včetně přípravy reprezentačního týmu na mezinárodních finále Fyzikální olympiády.

Neutrální aktivitu s pozitivním dopadem formou mentoringu pro začínající vědkyně a vědce organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR (dále jen „NKC“). Program je otevřený všem zájemcům a zájemkyním a využívají ho z větší části právě začínající vědkyně. Řada výzkumných institucí má ustaveny svoje mentoringové programy (koncipované obecně pro doktorandy a doktorandky), o složení jejich absolventek a absolventů však nejsou dostupné informace. Dále NKC od svého vzniku v roce 2016 organizuje kampaň na sociálních sítích k Mezinárodnímu dni žen a dívek ve vědě, jejímž cílem je ukázat vzory a významné ženské osobnosti vědy a inovací a zvýšit viditelnost vědecké profese jako oblasti realizace pro dívky a ženy. K oslavě Mezinárodního dne žen a dívek ve vědě se v posledních letech přidaly některé výzkumné instituce (např. Fyzikální ústav AV ČR, v. v. i., Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská Českého vysokého učení technického v Praze, Národní muzeum či MŠMT). Podobnou aktivitou jsou také rozhovory s nominovanými a laureátkami Ceny Milady Paulové, kterou udílí MŠMT.

Na tvorbě akreditačních spisů, resp. koncepce studijních programů či oborů i jednotlivých předmětů OU se podílejí skupiny akademiků zahrnujících jak muže, tak ženy. Je uplatňováno cílené potlačování genderových stereotypů napříč studijními programy, resp. obory. OU připravuje nové studijní programy, ve kterých se předpokládá genderově vyváženější zastoupení uchazečů o studium a tím i budoucích studentů těchto programů. Nabízí se obnovené studijní programy v kombinacích napříč třemi fakultami OU (pedagogická, přírodovědecká a filozofická). OU podporuje studijní programy s předpokladem vyváženější genderové struktury, tj. nabízí některé studijní programy bez přijímací zkoušky (např. obory technické výchovy, obory ICT apod.)

JU cílí na genderovou destereotypizaci studijních oborů a vzdělávacích drah mj. aktivitami propagace studia na JU ve formě propagačních materiálů, dnů otevřených dveří veletrhů vzdělávání apod. Obsah a zaměření studijních programů musí nutně vyhovovat akreditačním nárokům, které zohledňují veškeré relevantní požadavky na zajištění kvality vzdělávání, včetně kritického přístupu ke stereotypům, které by kvalitu vzdělávání nebo přístupnost vzdělání devalvovaly. JU dlouhodobě usiluje o získávání a výchovu kvalitních vědců, a snaží se tedy také zatraktivňovat vědeckou profesi, aby bylo možné vybírat ty potenciálně nej kvalitnější vědce z širokého portfolia zájemců. JU také systematicky zlepšuje pracovní prostředí pro vědecké pracovníky i další zaměstnance, proto také získala v červenci 2019 ocenění Evropské komise *HR Excellence in Research Award*.

Ačkoliv ČZU necílí technické obory přímo na dívky, u lesnických oborů je patrná změna ve zvyšujícím se počtu přihlášek dívek. Podíl žen mezi studenty ČZU již překročil 50 % (51,6 %), přibližně 50 % dívek je i mezi nově přijatými uchazeči do prvních ročníků. Genderová vyrovnanost, která je u studentů ČZU jako celku dosažena, dokládá vhodný a dostatečně pestrý mix studijních programů, které jsou zde realizovány a které zasahují do celkem 13 oblastí vzdělávání. Povaha jednotlivých studijních programů se postupně vyvíjí, dochází k jejich průběžným inovacím, se stále větší návazností na nejnovější vědecké poznatky a technologie, čímž se zvyšuje jejich atraktivita pro široké spektrum uchazečů.

VFU prostřednictvím svých fakult spolupracuje s vybranými středními školami (především s gymnázii a středními školami s přírodovědným zaměřením) a organizuje pro studenty středních škol návštěvy pracovišť, diskuze, a především prostřednictvím odborných středoškolských prací zapojuje studenty do výzkumné práce na fakultách. Všechny fakulty VFU se účastní Veletrhu studijních možností pro uchazeče o studium Gaudeamus, kde jsou aktivně poskytovány informace o studiu všem zájemcům z řad středoškolských studentů. Každoročně jsou na všech fakultách pořádány Dny otevřených dveří, kde mohou zájemci o studium získat další podrobnější informace o studiu.

Pro děti do 10 let organizuje ČZU od roku 2016 dětskou letní univerzitu, o kterou je mimořádný zájem. ČZU dále inovativně zkouší způsoby propojení se středními školami v oblasti vědy prostřednictvím sítě cvičných středních škol (cca 40 středních škol, které jsou zaměřeny na zemědělství, lesnictví, rybářství a ochranu krajiny či krajinnou architekturu). Ve spolupráci s nimi jsou realizovány některé výzkumné projekty. Dále se velmi dobře rozvíjí spolupráce na bázi soutěží pro středoškoláky, kam patří např. biologická olympiáda nebo soutěž YPEF, které ČZU garantuje a podílí se na jejich zajišťování.

UPa spolupracuje s vybranými, oborově blízkými středními školami, které nesou titul „partnerská/fakultní střední škola“ jako výraz užší spolupráce a uzavřeného smluvního partnerství s některými fakultami, spoluorganizuje různé odborné soutěže zaměřené na středoškoláky, popř. žáky základních škol, např. studentská odborná činnost, studentská badatelská činnost, studentská konference Vědění mladým, Festival vědy a techniky Pardubického kraje, soutěž Hledáme nejlepšího mladého chemika a soutěže v oblasti ICT dovedností.

UTB je od roku 2016 partnerem Paktu zaměstnanosti Zlínského kraje, na základě tohoto partnerství spolupracovala na projektu Krajské hospodářské komory Zlínského kraje Girls' day. Akce se uskutečnila v roce 2019 pro studentky ŠŠ (příp. žákyně posledních ročníků ZŠ) s cílem ukázat dívkám zajímavé technické profese, rozhovor se zaměstnankyněmi, které mohou díky svému zařazení a pracovní pozici působit jako role models – sdílí své osobní příběhy, jaká byla jejich cesta k danému oboru apod.

Aktivita UTB na podporu tohoto cíle Akčního plánu byly rovněž realizovány prostřednictvím těchto akcí: junior univerzita pro předškolní a školní děti Univerzita pro nejmenší a Výška na zkoušku; Doprovodný program Zlín film festivalu; Noc vědců; Projekt „Věda na přání“; vědecký festival „Zažij vědu“.

VŠPJ spolupracuje se středními školami regionu v oblasti podpory polytechnického vzdělávání. Více než stovka vybraných žáků pracuje na odborných a výzkumných tématech dle vlastních požadavků středních škol a možností VŠPJ. Největším přínosem pro středoškoláky je možnost využití technického a laboratorního vybavení VŠPJ a spolupráce s vysokoškolskými vyučujícími. Pravidelnou akcí je popularizace dosažených výsledků na Dni s technikou.

VŠLG je technicky zaměřená vysoká škola, která je otevřená studentům bez ohledu na pohlaví. Poměr studentek žen na celkem počtu studentů je třetinový. Studenti bez ohledu na

pohlaví jsou zapojeni do tvůrčí činnosti, jsou zapojeni do týmů řešících problémy praxe. Nominace, účast na mezinárodních studentských vědeckých soutěžích a ocenění získávají jak studentky, tak i studenti, jedná se např. o Mezinárodní studentskou vědeckou konferenci mSVOK, Cenu Wernera von Siemens s pravidelnou účastí nejlepších závěrečných prací a tvůrčích výsledků. Genderová rovnost je respektována také u pracovníků školy, ženy jsou zastoupeny v 50 %. Ve vazbě na posílení spolupráce zejména se středními školami je snahou VŠLG budovat trvalejší vztahy s těmito školami, ze kterých dále jejich absolventi pokračují ve studiu na VŠLG. Kromě marketingových aktivit, sestávajících se z pravidelných návštěv a propagačních schůzek přímo na středních školách s žáky či pedagogickými pracovníky, nabízí a realizuje VŠLG pro žáky středních škol zajímavé odborné přednášky přímo na VŠLG spojené s prohlídkou a workshopy ve výukových laboratořích a odborných učebnách, nebo na dané střední škole. Prezentací školy jsou také dny otevřených dveří, kde jsou prezentovány práce studentů a funkční modely v laboratořích. VŠLG je prostřednictvím svých pracovníků zastoupena v některých orgánech na středních školách, čímž přispívá k rozvoji konkrétní spolupráce střední školy a VŠLG. VŠLG dlouhodobě spolupracuje se středními školami v Olomouckém kraji v rámci projektových aktivit. Spolupráce se středními školami je jednoznačně určena projekty EU, které jsou zacílené na žáky i pedagogické pracovníky středních škol.

3. Prostředí výzkumných organizací

Cíl 3 Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizacích ČR v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění excelentního VaVaI a rozvoj špičkových vědeckých kariér na nich.

Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVaI ČR na všech jeho úrovních za účelem vytvoření rovnocenných podmínek pro ženy a muže pro rozvoj jejich vědeckých kariér, potažmo maximalizaci využití potenciálu žen vědkyň v sektorech VaVaI.

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

- 3.1 Podpora výzkumných organizací v provádění institucionálních reforem v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

MŠMT monitoruje od roku 2017 vysoké školy, které podávají informace o zohledňování genderové rovnosti v oblasti řízení lidských zdrojů, např. v rámci náboru, kariérního růstu, sladování osobního a pracovního života, obsazování vedoucích pozic či řešení negativních jevů na pracovišti jako je sexuální obtěžování. V oblasti koncepce a metodické podpory připravilo MŠMT Plán realizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2019, v jehož rámci MŠMT realizovalo seminář pro zástupce vedení vysokých škol k tématu řízení

lidských zdrojů s ohledem na rovnost žen a mužů. MŠMT doporučilo vysokým školám, aby prováděly institucionální reformy v oblasti řízení lidských zdrojů s ohledem na rovnost žen a mužů, a také aby zaváděly opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším projevům nevhodného chování. Dále MŠMT doporučilo vysokým školám, aby zaváděly opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. MŠMT připravilo také Metodiku hodnocení 2017+, Modul 4 – kritérium zaměřené na genderovou rovnost v oblasti lidských zdrojů a vnitřní kultury organizace.

Ministerstvo obrany (dále jen „MO“) realizuje příslušná opatření v souladu s vnitřním předpisem, který stanovuje oblast působnosti a odpovědnosti složek MO při naplňování principů genderové politiky v resortu v širším národním a mezinárodním kontextu, pravidla zpracování a zveřejňování příslušných analýz a způsobů jejich uplatnění. MO zřídilo pracoviště, jehož náplní je systematické naplňování tohoto předpisu a souvisejících agend.

MV zohlednilo tento cíl při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií, mezi které patří personální udržitelnost organizace, personální charakteristiky organizace odpovídající záměrům, partnerství (mezinárodní spolupráce), partnerství (komunitní role výzkumných organizací) či podpůrné procesy a služby pro internacionalizaci.

3.2 Podpora výzkumných organizací v získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.

V rámci vypsaných výzev OP VVV v gesci MŠMT Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj I a II měly výzkumné instituce možnost žádat si o podporu pro aktivity vedoucí k získání *HR Excellence in Research Award*. Instituce projevily o tuto výzvu velký zájem, pro sledování skutečného dopadu však bude nutné sledovat i do budoucna, jak si instituce povedou v plnění svých plánů a jaké bude jejich hodnocení ze strany Evropské komise.

NKC organizuje prostřednictvím Pracovní skupiny pro změnu vzdělávací aktivity a sdílení zkušeností mezi osobami, které se aktivně podílejí na systematické podpoře genderové rovnosti ve své instituci nebo mají zájem začít realizovat projekty kulturní a institucionální změny. V roce 2018 proběhlo 5 vzdělávacích seminářů, v roce 2019 dosud 1, dalších 6 proběhlo na podzim 2019. V roce 2018 také vznikly 2 vzdělávací moduly: 1 se týká plánů genderové rovnosti, 1 sexuálního obtěžování a mobbingu na výzkumných institucích.

3.3 Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVaI na všech jeho úrovních (zejména):

- Zohlednění genderově vyrovnaného přístupu při podávání nominací tak, aby byl na obsazovanou pozici, pokud možno, vždy nominován muž i žena;
- Reflexe principů genderového mainstreamingu v rámci přípravy, implementace a hodnocení programů účelové podpory VaVaI – pokud možno, stanovení cíle pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci odborných poradních orgánů a mezi hodnotiteli návrhů projektů;

MŠMT vydalo v roce 2019 Pokyn pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v odborných poradních orgánech a hodnotících komisích.

MV byl v roce 2019 usnesením vlády ČR ze dne 4. února 2019 č. 96 schválen program Strategické podpory rozvoje bezpečnostního výzkumu ČR 2019–2025 (IMPAKT 1). Mezi hodnotícími kritérii programu je v souvislosti s relevancí zařazen také indikátor Minimální zastoupení žen s prahovou hodnotou $\geq 26\%$. V rámci každé zadávací dokumentace výše uvedeného programu je doporučováno poskytovatelem respektovat genderovou vyváženost týmu.

- 3.4 Zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

MŠMT zařadilo do Metodiky hodnocení 2017+ Modul 4 kritérium věnující se genderové rovnosti v oblasti lidských zdrojů a kultury organizace.

NKC v roce 2018 realizovalo na MŠMT školení k této problematice a začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR, jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům a zástupkyním. V roce 2019 NKC spolupracovalo na formulaci návrhu kritéria Metodiky hodnocení vysokých škol 2017+, obrátilo se na odpovědné instituce s dalšími podněty a poskytlo podklady jednotlivcům z RVVI a pracovní skupiny pro zařazení tohoto úkolu přímo do vznikajícího dokumentu Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR. Dále tento bod začlenilo do expertního podkladu pro kapitolu o vzdělávání, výzkumu, vývoji a inovacích nové Strategie ČR pro rovnost žen a mužů 2021+.

MV zohlednilo tento cíl při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií gender a zapojení juniorních výzkumníků v bodech zpracování genderové problematiky v rezortních výzkumných organizacích a zastoupení žen v celkovém počtu výzkumníků.

- 3.5 Začlenění problematiky implementace tzv. genderového mainstreamingu ve VaVaI do systému vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů podpory na VaVaI. Začlenit v gesci MŠMT v souladu s aktualizací studijních materiálů problematiku v oblasti genderového mainstreamingu do úřednické zkoušky v oboru VaVaI.

MŠMT plní toto opatření průběžně. Na MŠMT proběhlo několik školení v oblasti genderové rovnosti a gender mainstreamingu v oblasti výzkumu, vývoje a inovací, dále kulatý stůl k výstupům projektu Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě.

Doporučení pro výzkumné organizace

- 3.6 Přijetí konkrétních opatření na podporu sladování pracovního a soukromého života výzkumných pracovníků/pracovnic.

UHK v rámci nově připravovaného kariérního řádu a HR Award chystá úpravu této problematiky.

GA ČR v podmínkách zadávacích dokumentací počítá s tím, že je třeba brát zřetel na rodičovství a mateřství a v jednotlivých případech tomuto přizpůsobuje podmínky zadávací dokumentace. GA ČR umožňuje přerušit řešení projektu v případě rodičovství a mateřství. GA ČR předložila RVVI a následně bude předkládat vládě ČR ke schválení nové skupiny grantových projektů Postdoc Individual Fellowship a Junior Star, které mají za cíl přispívat k vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění výzkumu, vývoje a inovací. GA ČR rovněž zavedl novou skupinu grantových projektů Podpora ERC žadatelů.

UJEP rozvíjí institucionálního prostředí v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky v oblasti sladování rodinného a profesního života akademických pracovníků, které je od roku 2016 reflektováno v Kariérním řádu akademických pracovníků UJEP. V něm jsou specifikovány důvody pro úpravu pracovních podmínek akademických pracovníků pro podporu harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnaných rodičů s dětmi. V roce 2018 UJEP tuto harmonizaci podporovala různými způsoby, zejména umožňováním práce na zkrácený pracovní úvazek, úpravou pracovní doby, úpravou rozvrhů výuky (u akademických pracovníků), umožňováním práce z domova, podporou péče o děti. V roce 2019 získal ÚJEP ocenění *HR Excellence in Research Award*.

V roce 2018 byla na UK zavedena flexibilní pracovní doba, možnost vykonávat práci z domova, možnost postupného návratu z rodičovské dovolené, na univerzitě jsou podporovány a ve velké míře využívány zkrácené úvazky. Od září 2019 byly zavedeny tzv. sick days.

MENDELU nabízí svým zaměstnancům různé výše úvazků (s možností pracovat např. jen určité dny v týdnu) a pružnou pracovní dobu, což usnadňuje sladění pracovních a dalších povinností. Nad zákonný rámec se v kolektivní smlouvě univerzita zavázala poskytovat pracovní volno bez náhrady mzdy zaměstnancům, kteří o ně písemně požádají po skončení rodičovské dovolené, a to nejvýše do 4 let věku dítěte nebo z důvodu péče o děti do 15 let věku v době školních prázdnin (v případě osamělé zaměstnankyně/zaměstnance i mimo školní prázdniny). Na odboru řízení lidských zdrojů byla od 1. 12. 2019 zřízena a obsazena pozice koordinátora pro sladování práce a rodiny. Její náplní je zajišťovat podporu zaměstnancům - rodičům v oblasti informační a administrativně-organizační včetně poradenství v životních situacích a další související činnosti. V rámci univerzitní Grantové agentury Gregora Johanna Mendela byl ustanoven návratový grant pro vědecké pracovníky, kteří jsou/byli na mateřské anebo rodičovské dovolené a pečují o dítě mladší osmi let. Hlavním cílem grantu je umožnit těmto vědkyním a vědcům návrat k plnohodnotné vědecké kariéře na univerzitě, podpořit její další rozvoj a dlouhodobě dosahovat mimořádně kvalitních vědeckých výsledků. Univerzitní mateřská škola Hrášek (zařazena do sítě mateřských škol registrovaných MŠMT) funguje již od roku 2012. Školka je primárně určena pro děti zaměstnanců a studentů univerzity a svou vzdělávací nabídku zaměřuje na environmentální výchovu a rozvoj IT kompetencí. Sladování rodinného a pracovního života podporuje MENDELU i prostřednictvím možnosti rodinných pobytů v rekreačních zařízeních univerzity a také možnosti využívat zaměstnanecký benefit - kartu MultiSport (sportovní a relaxační aktivity) včetně karty pro dalšího člena rodiny a až tři

děti. MENDELU je první univerzitou v ČR, která ve spolupráci s MPSV provedla genderový audit v odměňování. Na základě výsledků budou přijata opatření ke zlepšení rovnosti příležitostí.

MUNI v souladu se svou strategií podporuje flexibilní pracovní dobu, home office a zkrácené pracovní úvazky. Vnitřní normu umožňující tyto formy sladování soukromého a pracovního života zavedla již v roce 2013. Etický kodex akademických a odborných pracovníků platný od roku 2015 ustanovuje Panel pro rovné příležitosti, stálý poradní orgán rektora, který dohlíží nad uplatňováním a dodržováním principů nediskriminace a rovnosti na MUNI.

UTB disponuje od roku 2018 novým Pracovním řádem, který v rámci implementace zákoníku práce do vnitřních procesů řeší samostatným ustanovením pracovní podmínky zaměstnaných žen tak, aby bylo dosaženo jejich rovného postavení ve všech oblastech pracovního života. Současně zakotvuje povinnost zaměstnavatele nastavit pracovní podmínky pro možný výkon práce v souladu s mateřským posláním zaměstnankyň. V rámci sladování rodinného a profesního života byla zaměstnancům nabízena pružná pracovní doba, zkrácené úvazky, 6 týdnů řádné dovolené pro neakademické pracovníky, možnost neplaceného volna nad rámec řádné dovolené. Nejvýznamnějším benefitem pro zaměstnance-rodíče byla existence univerzitní mateřské školky Qočna, jejíž kapacita byla 61 dětí. Mateřská škola svým fungováním pomáhala zaměstnancům-rodičům UTB ve Zlíně sladit rodinný život se zaměstnáním, protože nabízela své služby již pro děti od 2 let věku. Provozní doba byla nastavena tak, aby odpovídala časovým požadavkům zaměstnanců UTB ve Zlíně a také studentům rodičům (6.30 – 17.00 hod.). V systému hodnocení a odměňování u výzkumných pracovníků/pracovnic byla důsledně dodržována genderová rovnost a je zohledněna kariérní přestávka z důvodu rodičovství.

VŠPJ v rámci systému motivace VŠPJ jsou akademickým pracovníkům poskytovány tzv. nepřímé pobídky, které podporují sladování rodinného a pracovního života. Patří mezi ně úprava pracovních podmínek akademických pracovníků po návratu z rodičovské dovolené, flexibilní pracovní doba a flexibilní formy práce u pracovníků, kteří se starají o děti předškolního věku nebo o osobu blízkou a u pracovníků se smyslovým nebo pohybovým postižením. Vybrané nástroje age managementu jsou využívány u začínajících akademických pracovníků a pracovníků 60+. Začínajícím akademickým pracovníkům je poskytnut v rámci adaptačního procesu mentoring, pracovníci 60+ se stávají kouči mezigeneračních týmů a mají možnost využití flexibilních forem práce.

Na podporu sladování pracovního a soukromého života nabízí VŠFS svým zaměstnancům pružnou pracovní dobu. Akademickým pracovníkům je umožněno kromě přímé výuky a osobních konzultací vykonávat práci z domova (zejména výzkumnou činnost). Doktorandům pečujícím o malé děti se období péče nepočítá do doby přerušení studia.

3.7 Implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v rámci institucionálního prostředí výzkumných organizací mj. za účelem získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.

Přihlášení se k principům Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků plánuje UHK na počátku roku 2020, a to v souladu s podaným projektem výzvy OP VVV. Následovat bude příprava akčního plánu a realizace aktivit s cílem implementace principů Evropské charty a Kodexu a tím získání ocenění *HR Excellence in Research Award*.

MENDELU získala ocenění *HR Excellence in Research Award* v listopadu 2018 jako první instituce v ČR a průběžně plní nastavený akční plán. Rovněž OU získala ocenění *HR Excellence in Research Award* v květnu 2019 a začíná pracovat na Akčním plánu, tj. implementaci principů Charty a Kodexu, které OU považuje za prioritní, a dosud nebyly v rámci OU systematicky naplňovány. JU získala *HR Excellence in Research Award* v červenci 2019. Do srpna roku 2024 bude implementovat předem definované cíle, které směřují k podpoře a vytváření mezinárodně transparentního pracovního prostředí. Na Západočeské univerzitě v Plzni (dále jen „ZČU“) získaly Fakulta elektrotechnická, Fakulta strojní, Nové technologie – výzkumné centrum a Fakulta aplikovaných věd v letech 2018 a 2019 label *HR Excellence in Research Award* a mají stanoveny akční plány též na následující roky. UK postupně implementuje principy Charty a Kodexu, certifikát *HR Excellence in Research Award* získala UK v roce 2019. *HR Excellence in Research Award* získala rovněž UJEP. MUNI postupně zavádí principy *HR Excellence in Research* na jednotlivé své součásti – *HR Award* v roce 2019 získaly Přírodovědecká fakulta a Středoevropský technologický institut.

V roce 2018 získala UTB *HR Excellence in Research Award* pro dvě výzkumná centra UTB ve Zlíně – Centrum polymerních systémů, které je součástí Univerzitního institutu, a Centrum bezpečnostních, informačních a pokročilých technologií CEBIA-Tech na Fakultě aplikované informatiky. Tato centra nastavila transparentní pracovní prostředí v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků. UTB rovněž přijala vnitřním předpisem Etický kodex Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.

- 3.8 Posílení transparentnosti náboru výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím publikování volných pracovních pozic na národní i mezinárodní úrovni v médiích a na EURAXESS a dalších mezinárodních portálech pracovních příležitostí.

Přijímání výzkumných pracovníků bude na UHK řešeno prostřednictvím implementace Evropské charty a Kodexu v rámci procesu získání a udržení loga *HR Excellence in Research Award*.

V současné době jsou např. volné pracovní pozice pro zahraniční výzkumníky inzerovány na portálu EURAXESS.

NKC v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR, jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním. Dále NKC podalo prostřednictvím RVVI podnět na zařazení bodu k transparentnosti politik řízení lidí (včetně náborů) do Metodiky hodnocení 2017+, avšak tento podnět nebyl přijat. Podnět k transparentnosti

politiky řízení lidí byl také zaslán vybraným zástupcům z RVVI a pracovní skupiny pro přípravu Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR.

Na každé součásti SU je vypisováno každoročně alespoň jedno výběrové řízení obsazované mezinárodním konkurzem. Okruh takovýchto mezinárodně otevřených konkurzů je postupně rozšiřován. ZČU zveřejňuje volné akademické a vědecké pracovní pozice na svém webu i prostřednictvím EURAXESS. Cílem ZČU je systematické využívání nástrojů pro e-recruitment a zveřejňování 100 % nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic na webu EURAXESS. UK připravila nový Řád výběrového řízení s účinností od roku 2020, který zohledňuje principy Charty a Kodexu a zejména principy *Open, transparent and merit-based recruitment*, nábor výzkumných pracovníků musí být realizován v mezinárodním prostředí, výběrová řízení budou vyhlašována v českém i anglickém jazyce. Totéž připravila MENDELU.

Veškeré akademické pozice otevírané na MUNI musí být publikovány na stránkách univerzity v anglickém jazyce. Výběrová řízení na seniorní pozice jsou povinně zveřejňována také na webu THEunijobs. MUNI podporuje využívání dalších specializovaných portálů, včetně EURAXESS. Odborníci se světově špičkovým profilem se mohou ucházet o MUNI Award in Science and Humanities (MASH), pozici svázanou s interním grantem, jejíž otevření doprovází intenzivní propagační kampaň v mezinárodním prostředí.

Na UTB upravuje od roku 2017 obsazování pracovních pozic akademických pracovníků vnitřní předpis Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Ten zakotvuje princip transparentnosti při obsazování volných pracovních míst. Volná pracovní místa byla vždy zveřejňována na webových stránkách UTB ve Zlíně.

UTB postupuje při náboru AP a VP s maximální transparentností a demokratičností, která se opírá o hlasování výběrové komise o přijetí nových pracovníků. Stěžejními kritérii pro přijímání nových pracovníků jsou kvalifikační požadavky v podobě dosaženého vzdělání, vědecké hodnosti, délky praxe, kvality tvůrčí činnosti a jazykových dovedností.

Cílem „recruitmentu“ na UTB je získávání kvalitních lidských zdrojů pro účely rozvoje tvůrčí činnosti a vzdělávání tak, aby vysoká škola maximálním způsobem naplňovala svou ústřední misi a postupně posilovala svou pozici ve VaVaI na národní i mezinárodní úrovni. V rámci mezinárodního „recruitmentu“ jsou používány jak neformální nástroje v podobě aktivace mezinárodních výzkumných sítí, do nichž jsou AP a VP z UTB ve Zlíně zapojeni, tak formální nástroje, které jsou realizovány Mezinárodním oddělením UTB ve Zlíně: inzerce pozic na mezinárodních webech věnujících se VaVaI jako např. Researchgate (<https://www.researchgate.net/>, <http://euraxess.ec.europa.eu/>, aj), inzerce na zahraničních veletrzích vzdělávání a vysokých škol; recruitment prostřednictvím zahraničních center UTB ve Zlíně.

3.9 Implementace flexibilních nástrojů pro řízení kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím vytváření kariérních plánů, které prolomí stávající hierarchický kariérní systém a umožní kariérní růst mladším generacím výzkumných pracovníků/pracovnic.

Jednou z oblastí principů Evropské charty a Kodexu je rozvoj a podpora kariérního růstu. I tato oblast bude součástí implementace Evropské charty a Kodexu, resp. nastavení vnitřních pravidel a podmínek pro kariérní růst, plánování a hodnocení. S tímto souvisí i zavedení kariérního řádu pro akademiky a THP pracovníky UHK.

Kariérní řád ZČU stanovuje zásady pro plánování a řízení kariéry zaměstnanců ZČU v souladu se strategií personálního rozvoje a s důrazem na kariérní rozvoj všech zaměstnanců a má též přispívat ke kontinuálnímu zkvalitňování aktivit zaměstnanců ZČU v oblasti vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Zaměstnanci v souvislosti s výsledky pravidelného hodnocení vytvářejí tzv. individuální plány kariérního rozvoje, které lze chápat jako soubor nástrojů, jehož primárním cílem je napomáhat zaměstnancům ZČU s přihlédnutím k jejich pracovnímu zařazení a délce trvání pracovního poměru dosahovat kariérní cíle a kontinuálně zlepšovat pracovní výkony. Jedná se o formu partnerství mezi zaměstnancem ZČU a jeho vedoucím a podmínkou pro jeho uskutečňování je poskytování oboustranné a pravidelné zpětné vazby a hodnocení.

SU začlenila do Kariérního řádu, přijatého v dubnu 2018, pravidla pro pravidelné průběžné hodnocení akademických pracovníků (na některých součástech formou kariérních plánů, na dalších jinými formami), které umožňují bez umělých bariér kariérní růst i mladším generacím pracovníků/pracovníků.

ČZU neuplatňuje tyto nástroje normativně, ale jsou sjednávány. Jejich uplatňováním se zvýšil např. podíl profesorů ve věku do 60 let na 40 % oproti 37 % v roce 2015. U docentů to bylo v roce 2015 64 % a v roce 2018 již 70 %. Z čísel vyplývá, že mladší ročníky rychleji dosahují hodností docentů či profesorů.

MUNI plošně uplatňuje každoroční hodnocení zaměstnanců spojené s formulací individuálního plánu kariérního rozvoje. Pro tento účel vyvinula elektronický nástroj Evaluace akademické činnosti (EVAK), který je již zaveden a používán na většině fakult a na dalších se pilotně ověřuje.

V případě UTB jsou nástroje pro Systém hodnocení AP a VP zakotveny ve Směrnici rektora SR/23/2019, která upravuje jak oblast práce AP a VP (pedagogickou, tvůrčí, řídicí a další činnost), které jsou předmětem hodnocení, tak i jejich konkrétní rozsah, obsah, způsob hodnocení v tzv. „pracovních bodech“ a samotný systém realizace zpětné vazby. Smyslem systému hodnocení AP a VP na UTB je poskytovat všem zaměstnancům systematickou a objektivní zpětnou vazbu na jejich pracovní činnost, identifikovat bariéry a příležitosti dalšího rozvoje. Daná norma klade důraz na implementaci výstupů IPN Metodiky MŠMT, vzájemné hodnocení jak vedoucích, tak podřízených pracovníků, a zdůraznění kvalitativních parametrů v oblasti tvůrčí činnosti (výstupy v recenzovaných časopisech indexovaných v databázích WoS a Scopus) a vzdělávání (kvalita výuky). Na základě těchto východisek je pracovní výkon každoročně monitorován skrze informační systém IS HAP nebo skrze systém evidence pracovní kapacity. Souhrnná agregovaná data z tohoto monitoringu slouží ke strategickému řízení a nastavování VaVaI na UTB ve Zlíně. Stěžejní složkou systému hodnocení jsou pak pravidelné pohovory vedoucích pracovníků se zaměstnanci, v jejichž rámci je stanovován a vyhodnocován kariérní plán činností na období 1 až 2 let.

Na VŠFS jsou kariéry akademických pracovníků řízeny především prostřednictvím tzv. Osobních listů. Tyto dokumenty obsahují mimo jiné krátkodobé i dlouhodobé cíle ve výzkumné činnosti, také plány na získání Ph.D. nebo zahájení habilitačních a profesorských řízení. Osobní listy jsou pravidelně po každém semestru vyhodnocovány. Na úspěšné plnění cílů je vázán postup v pracovním zařazení. Akademičtí pracovníci jsou ke kariérnímu rozvoji motivováni také finančně. Např. mohou získat odměnu za získání titulu Ph.D., úspěšné ukončení habilitačního či profesorského řízení, úspěšnou realizaci výzkumných projektů, nebo za nadstandardní publikační činnost.

3.10 Vytváření příznivých podmínek ve výzkumných organizacích, které umožní začínajícím výzkumným pracovníkům/pracovnicím osamostatnit se od svých školitelů/školitelek po absolvování doktorských studijních programů a založit si vlastní výzkumnou skupinu.

Studenti UHK již v průběhu magisterského a doktorského studia mohou žádat o specifické výzkumy, které často tvoří vícečlenný kooperující tým studentů (s garantující rolí akademika/školitele). Studenti mohou na některých fakultách na základě příslušných děkanských výnosů žádat o finanční (stipendijní) podporu na účast na mezinárodní konferenci, letní škole či workshopu. V rámci individuálních studijních plánů mají doktorandi stanovené povinnosti vedoucí k rozvoji jejich vědeckého růstu (podání specifického výzkumu, zahraniční stáž, zahraniční konference apod.).

GA ČR předložila RVVI a následně bude předkládat vládě ČR ke schválení nové skupiny grantových projektů Postdoc Individual Fellowship a Junior Star, které jsou zaměřeny na začínající vědecké pracovníky, kdy jedním z hlavních cílů je osamostatnění se od školitelů po absolvování doktorských studijních programů s cílem založit si vlastní vědeckou skupinu.

V rámci ZČU je zřízeno Kariérní centrum, které je zaměřeno na poradenství a vzdělávací kurzy pro studenty ZČU zaměřené na rozvoj jejich kariéry, případně soft skills, rozvoj spolupráce s potenciálními zaměstnavateli v rámci vybraných akcí pro studenty. Pro mladé výzkumníky a doktorandy je v rámci Odboru transferu a smluvního výzkumu zřízen klub BoostUp, který pořádá vzdělávací akce, které jsou zaměřeny na podporu podnikavosti a zvýšení jejich motivace k podnikání, konzultace podnikatelských nápadů a záměrů studentů, networkingové akce ve spolupráci s partnerskými subjekty. Pro mladé výzkumníky existuje dále možnost na své aktivity získat finanční podporu v rámci části motivačního systému PostDoc a dále v rámci projektu Mobility 3.0.

OU se snaží, aby prioritou pro začínající výzkumné pracovníky byly dlouhodobé zahraniční pobyty. Z tohoto důvodu je trendem podporovat vědecké pracovníky přicházející nebo vracející se na OU z jiných institucí, prioritně z kvalitních zahraničních institucí. Tvorba vlastních výzkumných skupin začínajících pracovníků je podporována z rozvojového programu zaměřeného na vytváření perspektivních směrů výzkumu.

Hlavním přínosem pro studenty doktorského studijního programu na MENDELU je významné posílení kvality jejich prvotních publikačních výstupů. Pracovníci na postdoktorandských pozicích zúčastňující se prezentací na seminářích získávají významné

podněty pro nová témata své tvůrčí činnosti a formování týmů při podávání projektových žádostí. Další podporou studentů jsou odborné kurzy (např. letní škola prohlubující znalosti studentů v oblasti empirických analýz; krátkodobé kurzy o publikačních dovednostech atd.). Pro zájemce o doktorské studium i současné doktorandy byla v říjnu 2019 uspořádána konference How to Start a Research Career s tématy: mentoring jako jeden ze způsobů podpory doktorandů, možnosti a tipy pro další profesní uplatnění absolventů doktorského studia, inspirace od zkušenějších kolegů. V rámci zohlednění dalších povinností studentů jednotlivé fakulty umožňují delší přerušení studia, které není započítáváno do celkové doby možného přerušení studia z důvodu rodičovství.

MUNI komplexně reviduje společný základ pro své doktorské studijní programy do formy MUNI Ph.D. Akademie, aby všichni studenti prošli přednáškami a workshopy zaměřenými na kariérní perspektivy ve vědě, ať už v akademickém či jiném sektoru, a získali řadu komplementárních dovedností. Po skončení doktorského studia podporuje absolventy při žádostech o MSCA Individual Fellowships na zahraničních institucích. Univerzitní programy na podporu zaměstnávání postdoků jsou podmíněny mezinárodní mobilitou. Zakládání vlastních výzkumných skupin pak MUNI od roku 2020 nově stimuluje prostřednictvím interního grantového schématu Junior MASH.

Na UTB byly nové výzkumné týmy zakládány především v rámci projektové podpory rozpracovaných výstupů VaVaI s aplikačním potenciálem (projekty TAČR GAMA), kde je posílení přístrojového a dalšího vybavení podmíněno reálným předpokladem komerčního využití jejich výstupů. Pokud cesta ke komercializaci vyžaduje založení start-up, případně spin-off společnosti, jsou ze strany Centra pro transfer technologií UTB ve Zlíně k dispozici materiály shrnující potřebné organizačně-právní i ekonomické aspekty takového kroku i jeho případná rizika, s cílem jejich minimalizace.

VŠFS v rámci Interní grantové agentury umožňuje začínajícím výzkumníkům podávat vlastní výzkumné projekty. Tzv. Juniorské projekty jsou určeny výhradně pro akademické pracovníky na začátku profesní dráhy do pěti let od získání titulu Ph.D.

3.11 Použití různorodějších evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovníků/pracovnic.

V procesu interního hodnocení a odměňování výkonnosti pracovníků se na UHK uplatňují různorodá kritéria: pedagogická činnost, tvůrčí činnost (vědecká, výzkumná i umělecká, vědecké projekty, granty apod.), plnění třetí role univerzity, organizační a další aktivity; jsou vydány příslušné děkanské výnosy, jež detailně škálují vědeckovýzkumnou a tvůrčí aktivitu pracovníků pro udělení odměny. Na fakultách existují různé systémy vyhodnocování vědeckých výstupů a s tím související systémy odměňování. Jedná se zejména o Soutěž o ceny děkana (např. v kategoriích vědecká publikace v odborném časopise, zahraniční monografie, patenty a aplikované výsledky, vědecký grant národní nebo mezinárodní).

Pro hodnocení akademických a výzkumných pracovníků ZČU je používán informační systém Hodnocení akademických pracovníků, který umožňuje při hodnocení zohledňovat celou škálu kritérií (např. výsledky výzkumu, pedagogickou činnost, zapojení ve významných grémiích,

řešitelství projektů atd.). Vedoucí pracovník, který hodnocení provádí, tak má k dispozici širokou škálu agregovaných dat, což přispívá k zvyšování kvality hodnotícího procesu, jakož i ke spravedlivému odměňování.

MENDELU odráží různorodost evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti vize a misi univerzity, tj. jak činnost pedagogickou, tak i vědeckou. Jednotlivé fakulty mají hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovníků ve vlastní kompetenci s tím, že nový Kariérní řád MENDELU počítá s hodnocením výkonu nejen v oblasti pedagogické a vědecko-výzkumné, ale i tzv. třetí role univerzity.

Metropolitní univerzita Praha (dále jen „MUP“) jako základní kritérium pro hodnocení výzkumné činnosti uplatňuje validitu tvůrčí činnosti v souladu s Metodikou hodnocení 2017+. Hodnocení probíhá jak krátkodobě (dvakrát ročně), tak i v delším horizontu (vědecko-výzkumné záměry mohou být až šestileté). Kombinací těchto dvou přístupů je vytvořena dostatečná flexibilita evaluačních kritérií.

Na UTB jsou v rámci nově implementovaného systému hodnocení AP a VP zohledněna různorodá kritéria pro jejich celkové hodnocení a kariérní rozvoj. Jedná se o oblast pedagogické, tvůrčí, řídicí a další činnosti.

VŠFS v rámci interní evaluace kromě důsledného hodnocení pedagogických schopností a dovedností a výzkumných aktivit (zejména publikační činnosti) hodnotí také tzv. další tvůrčí činnost včetně popularizačních aktivit.

3.12 Vytvoření interních strategií a systémů podpory pro kulturní a institucionální změnu pro genderovou rovnost ve výzkumných organizacích.

V rámci procesu implementace Evropské charty a Kodexu budou na UHK upravovány, popř. vytvářeny vnitřní strategie pro oblast genderové rovnosti. Vytvoření těchto podmínek budou součástí procesu získání *HR Excellence in Research Award*, jenž je plánováno na léta 2020–2021.

NKC v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR, jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním. Dále k motivaci a zvýšení informovanosti o této problematice přispělo prostřednictvím svých aktivit pro Skupinu pro změnu.

Na VFU jsou rovnocenné podmínky pro muže i ženy v oblasti rozvoje vědecké kariéry, o čemž svědčí významné procento výzkumných skupin vedených ženami. Veškeré vnitřní předpisy a normy SU důsledně uplatňují princip genderové neutrality a nediskriminace, přičemž Kariérní řád SU, přijatý v dubnu 2018, zahrnuje explicitní nástroje pro podporu sladování rodinného života s pracovními povinnostmi a další prvky podporující genderovou rovnost na univerzitě. Rovněž pro vedení ZČU je genderová rovnost zcela klíčovou strategickou prioritou, která je zakotvena v interní legislativě i v plánu realizace strategického záměru na rok 2020. Na MVŠO je problematika genderové rovnosti plně v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných

pracovníků. V rámci možností je vedením MVŠO podporováno začlenění menšin, handicapovaných či sociálně slabších do pracovního kolektivu. Je jim vytvořeno potřebné zázemí pro realizaci výzkumné činnosti, a to např. formou částečného úvazku, možnost práce z domova včetně poskytnutí IT techniky, uspořádání kancelářského prostředí dle potřeby apod. Na MUNI v rámci projektu LIBRA v programu Horizont 2020 vznikl a byl implementován „Gender Equality Plan“ na výzkumném ústavu CEITEC. Na MENDELU genderovou rovnost formálně ukotvuje revidovaný Etický kodex a Prohlášení o politice zajišťování integrity výzkumu na MENDELU. Je také součástí připravované Směrnice o řízení lidských zdrojů, nového Řádu výběrových řízení pro obsazování pracovních míst na MENDELU i návrhu OTM-R policy.

Prosazování a zajišťování skutečné genderové rovnosti je součástí všech strategických dokumentů UTB, vnitřních předpisů a norem. Zároveň s tím je prakticky prováděno ve všech oblastech jak pedagogické, tak vědeckovýzkumné činnosti. UTB praktikuje genderovou diverzitu výběrových i hodnotících komisí i řešitelských výzkumných týmů v souladu se standardy HR Award. U kariérního postupu, nábory zaměstnanců a obsazování vedoucích pozic se však politika rovných příležitostí neupřednostňuje před kritériem kvality a schopností. Genderová rovnováha v orgánech UTB je cílem univerzity, ale ne vždy je okamžitě dosažitelná. Příkladem je Akademický senát UTB, jehož členy jsou zástupci fakult volení akademickou obcí a zastoupení mužů a žen delegovaných jednotlivými fakultami odráží jejich procentuální zastoupení na fakultě. Obdobně je složením Vědecké rady UTB potřeba vyhovět i požadavkům nařízení vlády „Standardy pro akreditace ve vysokém školství“ na zastoupení odborníků v oborech habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem, kde zejména u technických oborů je zatím vyšší počet mužů.

VŠFS eliminuje negativní důsledky genderových stereotypů a prosazuje rovnost ve vzdělávání (rovnost v přístupu, podmínkách a ve výsledcích) ve formální i neformální rovině. Počet žen a mužů pracujících na VŠFS je poměrně vyrovnaný i v rozhodovacích pozicích. V rámci odměňování nerozlišuje mezi ženami a muži, průměrný mzdový rozdíl (gender pay gap) je minimální i na manažerské úrovni.

4. Profesní dráhy doktorandů/doktorandek a systém doktorského studia

Cíl 4 Zvýšení studijní úspěšnosti studentů/studentek DSP a zvýšení podílu těch, kteří/které úspěšně ukončí studium ve standardní době studia zvýšené o jeden rok.

Zvýšení finančního ohodnocení studentů/studentek DSP tak, aby toto ohodnocení umožňovalo plnohodnotně se věnovat studiu v DSP.

Zajištění minimální kvalitativní úrovně studia v DSP a transparentních a srovnatelných podmínek studia a požadavků kladených na studenty/studentky, včetně podpory jejich intenzivního zapojování do tvůrčí činnosti.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

- 4.1 Zvýšení finančního příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP.
- 4.2 Úprava pravidel rozdělování příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP mezi vysoké školy tak, aby nebyl jediným hlediskem počet studentů/studentek DSP. Doplnění pravidel o ukazatele kvality doktorských studijních programů.
- 4.3 Určení kvalitativních kritérií pro akreditaci DSP a vnější hodnocení činnosti vysokých škol Národním akreditačním úřadem pro vysoké školství.
- 4.4 Stanovení očekávaných výsledků studia v rámci DSP prostřednictvím Rámce kvalifikací vysokoškolského vzdělávání; vytvoření obecného rámce doktorského vzdělávání.
- 4.5 Zahájení dialogu o současné podobě DSP a potřebě jeho reformy v rámci jednotlivých oborových skupin.

NKC uvádí, že ačkoliv data z rozšířeného šetření ČSÚ z roku 2015 ukazují, že největší propad v zastoupení žen nastává právě po absolvování doktorského studia a při nástupu do vědy: v roce 2015 bylo 42,2 % absolventek doktorátu, zatímco nových výzkumnic, tj. osob se smlouvou max. 1 rok bylo 29,4 %; při celkovém zastoupení žen mezi výzkumníky, kde jsou zahrnuty všechny generace, bylo jejich zastoupení 26,8 %.

MŠMT zvýšilo objem příspěvku na stipendia pro studenty doktorského studijního programu (dále jen „DSP“) z 90 tis. Kč na studenta a rok na 135 tis. Kč na studenta a rok počínaje rokem 2018. Navýšení se týká především prezenční formy studia a standardní doby studia.

MŠMT provedlo analýzu současného stavu DSP a sestavilo na základě dobré praxe efektivních zahraničních systémů doktorského studia velikostně srovnatelných s ČR (např. Belgie) návrh na úpravu financování a dalších podmínek DSP. Tyto navrhované úpravy systému financování jsou diskutovány s reprezentací vysokých škol na podzim 2019.

Kritéria pro hodnocení doktorských programů ze strany Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství (dále jen „NAÚ“) vycházejí ze zákona o vysokých školách a nařízení vlády o standardech pro akreditaci ve vysokém školství. Jsou dále specifikována v metodické pomůcce schválené NAÚ a v hodnoticím formuláři NAÚ, které jsou zveřejněny na webových stránkách NAÚ. Metodickou pomůcku pro vnější hodnocení činnosti vysokých škol schválila Rada NAÚ dne 25. dubna 2019 a je taktéž zveřejněna na webových stránkách.

Rámec kvalifikací vysokoškolského vzdělávání (dále jen „RKVV“) byl schválen MŠMT a zveřejněn ve Věstníku MŠMT (vydání leden-únor 2019). RKVV obsahuje odborné znalosti, odborné dovednosti a obecné způsobilosti, kterých by měli absolventi DSP dosahovat.

Doporučení pro vysoké školy

- 4.6 Zvýšení stipendií studentů/studentek DSP.

Na UHK došlo k navýšení stipendií pro doktorandy všech ročníků (v roce 2018 a 2019 v porovnání s rokem 2017 narostla stipendia v průměru o 150 %), došlo i k úpravě pravidel

pro vyplácení stipendií. Byla vytvořena motivační schémata pro doktorandy související se zvýšením stipendií.

4.7 Zapojování studentů/studentek do řešení výzkumných projektů v rámci jejich studijních povinností.

Na UHK došlo v rámci jednotlivých fakult ke standardizaci podmínek individuálních studijních plánů (ISP) s ohledem na výzkumné aktivity, projekty, konference či vědecké publikace. V rámci některých doktorských programů (FF, PdF, PŘF) je povinností grantový projekt (interní nebo mimofakultní).

4.8 Omezení nároků na studenty/studentky DSP kladených vysokou školou, pokud tyto nesouvisejí se studiem a tvůrčí činností anebo výukou.

I v souvislosti s nárůstem stipendií na UHK teprve očekávají významnější pozitivní dopady na adekvátní zacílení a optimální průběh Ph.D. studia, včetně vyvázání se z aktivit odvádějících doktorandy od studijních a vědeckých cílů. Na některých fakultách probíhají interní dotazníková šetření, která se cíleně zaměřují i na problematiku s výzkumem a výukou nesouvisejících činností. Na základě výsledků budou fakulty přijímat potřebná opatření.

4.9 Doplnění vztahu studentů/studentek DSP a vysokých škol, respektive dalších subjektů podílejících se na realizaci DSP (studium podle zákona o vysokých školách) o vztah kombinující studium a pracovně-právní vztah.

Příležitosti k nabídce pracovně-právních vztahů doktorandům na UHK jsou zatím omezené a ve stadiu monitoringu možností. Doktorandi však mohou být zapojeni do řešení VaV projektů (zejm. GAČR, TAČR, MK), v takovém případě mají pracovně-právní vztah (nejedná-li se o studentskou grantovou soutěž).

4.10 Začlenění kvality DSP do institucionálních strategií a politik a rozvíjení interních systémů organizace DSP a zajišťování kvality DSP. Sledování kvality jednotlivých školitelů/školitelek a jejich studentů/studentek (počet a typ publikací, mobilita, konference, zapojení do projektů, studijní úspěšnost atd.).

Oblast kvality DSP byla zdůrazněna v DZ UHK 2016–2020, kde je pozornost soustředěna především na internacionalizaci studia, zapojování do vědecko-výzkumných projektů a tvůrčí činnosti, kvalitní publikační činnost, posilování metodologických znalostí studentů, aktivní účast na konferencích. Na některých fakultách byly systematizovány doktorandské evaluace.

Ke zvýšení stipendia studentů v rámci doktorského studijního programu došlo např. na VFU, SU, ČZU či UK. Výše stipendia na TUL odpovídá příspěvku MŠMT na studenty. U aktivních studentů je dále motivačně navýšen ze stipendijního fondu univerzity. Studenti zapojení do studentské grantové soutěže mají stipendium navýšeno z účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum.

Na UK bylo umožněno navyšovat doktorandské stipendium po úspěšném splnění určené studijní, vědecké nebo jiné povinnosti o další částky; současně je možné přiznat jednorázové stipendium ve výši až 30 000 Kč. Se stipendii se však současně pracuje dynamicky a v případě snížené kvality výstupu v hodnoceném úseku studia lze stipendium snížit až o 50 %. Na UK dále dochází k diskuzím o harmonizaci studijních povinností. Jedná se současně o téma relevantní při schvalování a vyhodnocování akreditací nových studijních programů. Platí, že aktivity nad rámec individuálních studijních plánů, nejsou považovány za studijní povinnost a se studenty je uzavírán smluvní vztah (zpravidla se jedná o pedagogické aktivity). Sledování kvality a úspěšnosti studia je dlouhodobou součástí strategických materiálů UK. V posledním roce je úspěšnosti a dokončování studia ve standardní době navýšené o jeden rok věnována zvýšená pozornost a oborové rady jsou za tímto účelem instruovány. Školitelům jsou nabízeny tematické semináře pro zvýšení kvality vedení. Současně je stanoven limit na maximální počet vedených prací.

MENDELU podporuje studenty doktorských studijních programů mimo výplaty základního stipendia fakultními motivačními programy založenými na odměňování výsledků vědecko-výzkumné aktivity a publikační činnosti formou stipendia za tvůrčí činnost. Dále mají studenti možnost získat projekty z prostředků určených na specifický výzkum prostřednictvím interní grantové soutěže. Studenti doktorských studijních programů mohou získat finanční podporu i z různých stipendijních programů vypisovaných např. pro talentované vědecké pracovníky jako je BRNO Ph.D. Talent. MENDELU dává studentům doktorských studijních programů i pracovníkům na post-doktorandských pozicích možnost uzavírat pracovní smlouvy na řešení projektů základního, aplikovaného i smluvního výzkumu. Studenti se zapojují nejen do projektů národních poskytovatelů finanční podpory, ale i projektů financovaných z rámcového programu EU pro výzkum a inovace Horizon 2020. V roce 2018 byl na Provozně-ekonomické fakultě MENDELU změněn způsob hodnocení kvality vědecko-výzkumné práce. V souladu s novou Metodikou hodnocení 2017+ byl zaveden ukazatel AIS (Article Influence Score), který nahradil dříve využívaný impakt faktor jednotlivých časopisů. Podle něho jsou na fakultě rozdělovány finanční prostředky institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumných organizací. V souvislosti s touto změnou došlo k další významné finanční podpoře kvality vůči kvantitě publikovaných prací. Systém evaluace je uplatňován i na dalších fakultách již ve fázi doktorského studia v rámci ročního hodnocení studentů až po všechny akademické a výzkumné pracovníky v rámci pravidelných evaluací s dopadem do osobního hodnocení.

Studenti ČZU jsou zapojováni do řešení výzkumných projektů, a to především formou vnitřní grantové agentury, speciálního stipendijního programu Mladý vědecký pracovník nebo přímou účastí na externích grantech realizovaných na ČZU. Celkem takto bylo v roce 2018 zapojeno v rámci studijních povinností 1 396 studentů (v roce 2017 to bylo 1 075 studentů). Studenti ZČU zapojení do řešení výzkumných aktivit souvisejících s jejich studiem mají pracovní-právní vztah k ZČU nebo partnerským organizacím v oblasti svého výzkumu. Na ZČU je rovněž nastaveno sledování kvality jednotlivých školitelů/školitelek v rámci informačního systému. Studenti a studentky jsou monitorováni školiteli a oborovými radami

prostřednictvím plnění studijních plánů. V oborových radách jsou zástupci průmyslové praxe a partnerských organizací.

UJEP ukotvila opatření ve vyhlášení projektů Interní grantové agentury a Studentské grantové soutěži, podporuje intenzivní zapojování doktorandů do tvůrčí činnosti. V roce 2018 byli doktorandi v rámci svých studijních povinností zapojováni do studentských grantů řešených ve spolupráci s akademickými pracovníky pod supervizí Grantové rady UJEP.

Garantovaná stipendia doktorských studentů na MUNI jsou 12 000 Kč měsíčně, o 750 Kč více než státní příspěvek. Fakulty a školitelé však mají kompetence k dalšímu navýšení prostřednictvím stipendia i mzdy za výzkumnou činnost a hojně je využívají (na dvojnásobný i vyšší výsledný čistý příjem), aby obstáli v konkurenci se soukromým sektorem nebo dokázali nabírat doktorské studenty ze zahraničí. Zapojení doktorských studentů do výzkumných projektů je běžné, forma a míra zapojení je v kompetenci školitelů. Od roku 2020 budou studentské vědecké projekty podporovány také prostřednictvím dedikované grantové soutěže financované OP VVV. Studenti jsou pravidelně hodnoceni svými školiteli a oborovou radou ve vztahu k plnění individuálního studijního plánu, který zahrnuje publikace, konference, mobilitu, disertační výzkum apod. MUNI připravuje komplexní upgrade rozvojových a evaluačních aktivit ve svých DSP.

Na UTB je podpora studentů doktorských studijních programů při zapojování do výzkumných aktivit realizována prostřednictvím Interní grantové agentury (IGA), kdy naprostá většina studentů v denní formě studia se do projektů zapojovala ať již jako řešitelé, nebo jako členové týmů. V projektových týmech pracovali dokonce i doktorandi studující v kombinované formě studia. Nadstandardní předávání zkušeností bylo urychleno taktéž přímým zapojením talentovaných studentů navazujících magisterských studijních programů jako členů řešitelských týmů. Doktorandi v prezenční formě studia byli podporováni vyplácením pravidelného měsíčního stipendia. Výše přiděleného stipendia se odvíjela od tvůrčích, pedagogických, studijních a jiných aktivit doktoranda. Požadavky na minimální naplňování těchto aktivit byly stanoveny jednotlivými fakultami. U studentů studujících v prezenční formě doktorských studijních programů uskutečňovaných v anglickém jazyce byla výše stipendia určena Směrnicí rektora 18/2015 (platná od začátku akademického roku 2016/2017) a Směrnicí rektora 10/2018 – Dodatek č. 1 k SR/18/2015 (platná od září 2018). Od března 2018 byla platná Směrnice rektora 4/2018 Stipendium pro studenty doktorského studia uskutečňovaného na UTB. Dalším významným příspěvkem k plnění cíle bylo zapojení doktorandů i talentovaných studentů bakalářských a navazujících magisterských studijních programů do řešení projektů od externích poskytovatelů financování či přímo ve spolupráci s průmyslovými podniky, což se realizovalo především na výzkumných centrech. V těchto případech byli doktorandi zapojeni formou částečného úvazku a studenti bakalářských a navazujících magisterských studijních programů formou dohod. Všichni studenti doktorských studijních programů měli možnost využít služeb kariérního poradenství, mentoringu a koučování.

Postdoktorandi byli podpořeni v rámci Institucionálního plánu „Rozvíjení vnitřní a vnější kvality UTB ve Zlíně“. Projekt sloužil pro individuální rozvoj doktorandů a mladých

akademických pracovníků, kteří dokončili doktorské studium a pokračovali v profesní dráze na UTB ve Zlíně. V rámci projektu byla vytvořena pracovní místa pro absolventy doktorských studijních programů a byly realizovány odborné semináře. Také v rámci center CAEV FaME, CV FHS, CPS a CEBIA-Tech byly vytvářeny nové pozice pro absolventy doktorských studijních programů, které byly v převážné míře naplňovány talentovanými absolventy UTB ve Zlíně.

Doktorandi VŠFS jsou mimo základního stipendia odměňováni také za kvalitní publikační činnost formou mimořádných stipendií. Často jsou také zapojeni do interních i externích výzkumných projektů, případně sami vedou interní studentské projekty. Za výzkumnou práci na projektech rovněž mohou získat stipendium. Nad rámec stipendií hradí VŠFS doktorandům na základě jejich žádosti cestovní náklady spojené např. se studijním pobytem, účastí na konferenci, náklady na překlady a jazykové korektury odborných textů, publikační poplatky apod. Studenti magisterského studia jsou zapojováni do interních studentských výzkumných projektů. Studenti bakalářských studijních programů se mohou podílet na výzkumné činnosti kateder jako Pomocné vědecké síly, za což jim náleží finanční odměna.

5. Mobilita

Cíl 5 Posílení mezinárodní a mezisektorové mobility pracovníků/pracovníků výzkumných organizací ČR jakožto jednoho ze stěžejních předpokladů pro cirkulaci idejí a znalostí na mezinárodní, resp. mezisektorové úrovni.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

- 5.1 Implementace programu účelové podpory VaVaI zaměřeného na podporu mezinárodní mobility výzkumných pracovníků/pracovníků.
- 5.2 Podpora infrastrukturních služeb poskytujících výzkumným pracovníkům/pracovníkům komplexní pomoc při řešení otázek souvisejících s jejich mezinárodní mobilitou.

MŠMT naplňuje opatření podporou a realizací projektů v předmětných výzvách v OP VVV a některých projektů v podprogramech programu INTER-EXCELLENCE a nepřímo začleněním dvou relevantních kritérií zaměřených na mobility do modulu M4 Metodiky hodnocení 2017+.

V rámci OP VVV bylo vyhlášeno již 5 výzev zaměřených přímo na rozvoj mezinárodní mobility výzkumných pracovníků, 6. výzva se připravuje k vyhlášení v roce 2020.

Výzva Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků vyhlášená v roce 2017 (projekty budou realizovány nejdéle do roku 2022) podporuje jednotlivé mobility výzkumných pracovníků českých výzkumných organizací do zahraničí či výzkumných pracovníků ze zahraničí do českých výzkumných organizací, a to v délce 6-24 měsíců a plně dle zvážení příjemců za podmínky transparentního výběru předmětných pracovníků.

Výzvy Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF (vyhlášená v roce 2017), Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF II (vyhlášená v roce 2018), Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF III (vyhlášená v roce 2019) a připravovaná výzva Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF IV umožňují podporu projektům předloženým do výzev MSCA-IF v rámcovém programu EU pro výzkum a inovace Horizon 2020, které byly zhodnoceny jako kvalitní, ale nemohly být podpořeny z důvodu nedostatku rozpočtových prostředků na straně Evropské komise. Jedná se tak o významnou podporu mezinárodních mobilit výzkumných pracovníků a zároveň důležitou synergii s rámcovým programem Horizon 2020 a motivační faktor se do něj zapojovat, což je zejména s ohledem na budoucí vývoj a další roky pro české výzkumné prostředí podstatné.

Výzva mezinárodní mobilita výzkumných, technických a administrativních pracovníků výzkumných organizací (vyhlášena v roce 2019 a otevřena k předkládání žádostí o podporu až do roku 2020) cílí na rozvoj oboustranných mezinárodních mobilit nejen výzkumníků, ale také dalších pracovníků ve výzkumu. Zatímco v případě výzkumníků jsou podporovány delší mobility (3-24 měsíců), u technických a administrativních pracovníků jsou podporovány mobility do maximální délky 60 pracovních dní.

V rámci výzev Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj a Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II je umožněna podpora personálního zajištění kanceláří mezinárodní spolupráce (např. tzv. *welcome officer*) či je podporováno zavádění anglického jazyka jako druhého jazyka instituce (překlady, jazykové kurzy pro administrativní pracovníky výzkumné organizace apod.), a to za účelem zpřístupnění služeb výzkumné organizace zahraničním výzkumným pracovníkům a podpory mezinárodní mobility.

Program MV Strategická podpora rozvoje bezpečnostního výzkumu ČR 2019-2025 (IMPAKT 1) zahrnuje 3 podprogramy. Podprogram č. 2 Rozvoj lidských zdrojů pro bezpečnostní výzkum je mj. zacílen na podporu kariérního rozvoje perspektivních mladých výzkumníků či založení nových juniorních týmů k řešení témat. Prostřednictvím tohoto podprogramu dojde k podpoře roční mobility juniorních výzkumníků s následnou podporou juniorního týmu.

Doporučení pro výzkumné instituce

- 5.3 Zohlednění mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovníků jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací s přihlédnutím k individuálním možnostem.

Toto kritérium a aktivita má různou relevanci na jednotlivých fakultách UHK. Např. na Přírodovědecké fakultě je mezinárodní a mezisektorová mobilita výzkumných pracovníků podstatným kritériem již při výběrových řízeních na pozice akademických pracovníků. Účastníci střednědobých zahraničních nebo mezisektorových stáží jsou podporováni udílením tvůrčího volna dle zákona o vysokých školách. Mobilita je hodnocena v rámci dotazníku personálního a kariérního růstu, kde může vstupovat zejména do oblastí pedagogické činnosti či činnosti publikační, výzkumné a vědecké. V rámci hodnocení se projevují výstupy vzniklé

na těchto mobilitách. Na jiných fakultách jsou tyto aktivity (a jejich hodnocení) méně rozvinuté.

5.4 Implementace interních grantových schémat na podporu mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic, včetně reintegračních schémat pro české výzkumné pracovníky/pracovnice působící v zahraničí a reintegračních schémat pro výzkumné pracovníky/ pracovnice nacházející se na mateřské/rodičovské dovolené.

Fakulty UHK disponují vlastními programy na podporu mezinárodní či mezisektorové mobility (programy fakultní/univerzitní excellence). Např. na Přírodovědecké fakultě jsou mezinárodní mobility podporovány dvěma interními grantovými schématy: Grantovou soutěží Excellence, ve které je jedním z cílů zapojení excelentních zahraničních pracovišť do výzkumu. Jsou přímo podporovány krátkodobé a střednědobé outgoing i incoming mobility výzkumných pracovníků. Druhým interním dotačním titulem je Program pro podporu dlouhodobého rozvoje hlavních výzkumných směrů. I v rámci tohoto programu je možné plánovat zahraniční mobility. Filozofická fakulta podporuje mobility skrze vlastní grantová schémata, jako jsou zejména International Research Teams, Visiting Professors či Junior Research Positions, kde mohou být rozpočtovány taktéž finance na výzkumné mobility a v neposlední řadě existuje děkanské opatření, resp. žádost o finanční podporu za účelem účasti na zahraniční konferenci či realizace výzkumné spolupráce. Všechna tato schémata mohou využívat (a např. u Visiting Professors opakovaně využívají) i české pracovnice či pracovníci působící v zahraničí.

GA ČR předložila RVVI a následně bude předkládat vládě ČR ke schválení nové skupiny grantových projektů Postdoc Individual Fellowship a Junior Star, které mají za cíl podpořit mezinárodní a mezisektorovou mobilitu. Postdoc Individual Fellowship umožní začínajícím vědeckým pracovníkům, kteří působí v ČR, vycestovat na 2 roky na mezinárodní pracoviště a rovněž umožní začínajícím vědeckým pracovníkům působících v zahraničí realizovat svůj projekt po dobu 3 let v ČR. Junior Star projekty jsou cíleny na vytvoření vlastní vědecké skupiny a osamostatnění se od školitele, čímž významně přispějí k mezisektorové mobilitě a reintegraci těchto výzkumných pracovníků.

Mezinárodní mobilita je na ČZU součástí kariérního hodnocení, v případě habilitačního a profesorského řízení (přednášky v zahraničí, působení v zahraničí, mezinárodní granty) jsou bodově hodnoceny a přispívají k získání potřebného počtu bodů pro podání žádosti o příslušné řízení. Mezisektorová mobilita je podporována v rámci transdisciplinárních přístupů a interdisciplinárních výzkumů.

MENDELU řeší tuto problematiku v rámci projektu Rozvoj internacionalizace výzkumného prostředí MENDELU. Projekt reaguje na příležitost zvýšit mezinárodní přesah výzkumných aktivit na MENDELU prostřednictvím podpory dlouhodobých stáží pracovníků na prestižních zahraničních pracovištích. Realizace stáží zvýší konkurenceschopnost podpořených osob na evropském i světovém trhu práce. Prostřednictvím aktivit projektu dojde k rozšíření spektra příležitostí pro mezinárodní mobilitu a k podpoře přijímání zahraničních pracovníků s cílem internacionalizovat pracovní prostředí.

V roce 2018 bylo na MENDELU uskutečněno 1 229 akademických mobilit bez omezení počtu dnů, přičemž část výjezdů byla financována z institucionálního plánu MENDELU, menší počet se uskutečnil z programu Erasmus+. Přijíždějící akademičtí pracovníci vedli na fakultách a univerzitních součástech semináře a přednášky v angličtině, čímž značně přispěli k internacionalizaci výuky. Nejvíce zahraničních odborníků navštívilo MENDELU díky projektu OP VVV „Konkurenceschopný absolvent“ (35 expertů), projektu „Výzkumné centrum pro studium patogenů z rodu *Phytophthora*“ (7 zahraničních expertů), ale také díky prostředkům MŠMT (7 expertů) a Mezinárodní kreditové mobility (14 expertů). Na pozici akademického či vědecko-výzkumného pracovníka bylo v roce 2018 zaměstnáno na základě pracovní smlouvy 69 zahraničních odborníků. Na základě projektu OP VVV Rozvoj kapacit pro oblast výzkumu a vývoje na Mendelově univerzitě v Brně II. je od ledna 2020 zřízen na Odboru řízení lidských zdrojů tzv. Welcome Office. Tímto způsobem chce univerzita své zahraniční zaměstnance podporovat nejen v oblasti pracovněprávní (pomoc při vyřizování povolení k pobytu, zaměstnanecké karty apod.), ale i při adaptaci na nové pracovní prostředí a podmínky života v cizí zemi. MENDELU také podporuje jazykové vzdělávání zaměstnanců a postupně i interní komunikaci orientovanou na zahraniční zaměstnance (překlady dokumentů, webových stránek, informačních cedulí, zpráv zasílaných zaměstnancům).

Výjezdy akademických pracovníků do zahraničí jsou na JU podporovány finančními prostředky z individuálních i týmových projektů Grantové agentury JU. Pro zvyšování mobilit akademických pracovníků do/z tzv. třetích zemí zavedla JU v roce 2018 a 2019 interní granty v rámci finančních prostředků MŠMT určených na podporu internacionalizace a jsou využívány rovněž institucionální prostředky podporující mezinárodní mobility akademických pracovníků. Na JU je rovněž zavedeno poradenství a administrativní podpora v rámci projektu EURAXESS v průběhu přijímacího procesu a v průběhu pracovního poměru. Pro snadnější integraci zahraničních pracovníků byl vytvořen interaktivní průvodce v anglickém jazyce a v roce 2018 byla zavedena pozice tzv. Welcome officer na Útvaru zahraničních vztahů rektorátu.

Pro usnadnění získávání akademiků a vědců UK ze zahraničí a jejich nástupu má sloužit Relokační centrum, které by mělo plně fungovat od roku 2020. K reintegraci českých vědců ze zahraničí dochází prostřednictvím programu PRIMUS.

V rámci revize své interní grantové agentury plánuje MUNI pokračovat v realizaci schématu podporujícího příchod špičkových seniorních vědců ze zahraničí (MASH) a nově vypisovat také soutěže o interní granty pro talentované mladé vědce (MASH Junior) a na podporu návratu po přerušení kariéry, např. mateřské či rodičovské dovolené (CAREER RESTART). Grantová agentura MUNI bude dále podporovat vytváření interdisciplinárních týmů, které řeší inovativní mezioborové projekty. Díky mobilitním projektům OP VVV mohlo na MUNI realizovat své dvouleté mobility celkem 55 výzkumníků, během roku 2020 by mělo být realizováno dalších téměř 30 mobilit.

Na UTB byly v roce 2018 a 2019 mobility výzkumných pracovníků cíleně řešeny dvěma projekty Rozvojový projekt „Rozvíjení vnitřní a vnější kvality UTB“ a projekt „Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků UTB ve Zlíně. Výzkumným pracovníkům byly umožněny

dlouhodobé pobyty v zahraničí jak v rámci mobilitních projektů typu Erasmus+ či CEEPUS, tak v rámci dalších podpůrných projektů jak z vnějších (např. projekt Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků UTB v rámci OPVTV), tak vnitřních zdrojů (Institucionální rozvojový plán a projekty na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace). V rámci těchto projektů není podporována jen výjezdní mobilita, ale také příjezdy zahraničních výzkumníků a post-doktorandů.

Dále tuto oblast řešilo Mezinárodní oddělení rektorátu UTB ve Zlíně, které zajistilo také finanční prostředky k výjezdu AP a VP do zahraničí v minimální délce 14 dnů v rámci interní soutěže Podpora mezinárodní spolupráce financované z ukazatele D. Mobility probíhají oběma směry. Fakulty UTB ve Zlíně pravidelně využívaly možnosti pozvat si zahraniční odborníky do výuky či v rámci vědecké činnosti díky mobilitním programům a vědeckým projektům.

Zatímco kratší cesty studentů DSP, zejména za účelem prezentace výsledků formou aktivní účasti na konferencích, byly podporovány zdroji z většiny VaV projektů (IGA i externě financovaných), do kterých byli zapojeni, tak dlouhodobé pobyty, tj. delší než jeden měsíc, byly specificky a systémově podporovány pomocí programů Erasmus+ a Freemover, Aktion, CEEPUS, pro pracovníky VaV Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků UTB ve Zlíně.

Mezinárodní oddělení i samy fakulty poskytovaly studentům doktorských studijních programů a AP před výjezdem poradenské služby s cílem zjednodušit proces aklimatizace v cílové zemi. V nových akreditovaných studijních programů na UTB byla již u studentů doktorských studijních programů zakotvena jako povinnost podmínka alespoň jednou za studium absolvovat pobyt na zahraniční instituci s trváním minimálně jeden měsíc nebo aktivní účast na mezinárodním projektu. Studentům doktorských studijních programů bylo studium v zahraničí uznáno dle vnitřních směrnic jednotlivých fakult.

Pro hostování zahraniční pracovníků jsou pak na univerzitě vytvářeny systematické podmínky prostřednictvím podpůrných projektů (viz výše) a činnost Mezinárodního oddělení UTB ve Zlíně, které se věnuje integraci zahraničních badatelů do akademické obce. Hostování vysoce kvalifikovaných zahraniční badatelů je upraveno v rámci článku č. 37 Statutu UTB ve Zlíně, který stanovuje podmínky pro přiznání hodnosti hostujícího a mimořádného profesora.

Integrace zahraničních členů akademické obce do života UTB ve Zlíně je součástí strategických dokumentů UTB, a tedy i jednou z priorit internacionalizace. UTB podporovala přijímání zahraničních pracovníků s cílem internacionalizovat personální strukturu UTB ve Zlíně Mezi akademickými, vědeckými a THP pracovníky působilo 109 zahraničních expertů. Pro hostování zahraniční pracovníků jsou pak na univerzitě vytvářeny systematické podmínky skrze podpůrné projekty (viz výše) a činnost Mezinárodního oddělení UTB ve Zlíně, které se věnuje integraci zahraničních badatelů do akademické obce. Hostování vysoce kvalifikovaných zahraniční badatelů je upraveno v rámci článku č. 37 Statutu UTB ve Zlíně, který stanovuje podmínky pro přiznání hodnosti hostujícího a mimořádného profesora.

Zahraniční účast akademických pracovníků VŠLG je podporována zejména z programu Erasmus+, z vlastních či jiných zdrojů a navazuje na kariérní řád VŠLG. Jedná se nejen

o mobility, ale i spolupráci na úrovni společných projektů se zahraničními univerzitami. V rámci rozvoje institucionálního prostředí, mezinárodní spolupráce a mezinárodního výzkumu je plánováno zvýšení zahraniční spolupráce odborníků v logistice. Vytvořený systém zefektivní jak využití vybavení v laboratořích, tak spolupráci se studenty i excelentními vědeckými pracovníky v Česku i v zahraničí. Plánuje se vznik centra/welcome office včetně koordinátora.

6. Lidské zdroje jako součást systému hodnocení výzkumných organizací

Cíl 6 Hodnocení výzkumných organizací ČR pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj mj. na základě jejich institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

- 6.1 Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) jakožto jednoho ze stěžejních kritérií jejich hodnocení pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107 reaguje na významný deficit ČR v oblasti institucionálního hodnocení výzkumných organizací. Metodiky předchozích let neumožňovaly žádným způsobem posuzovat politiku řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci.

Opatření k podpoře lidských zdrojů a rovnoprávnosti pohlaví je uvedeno v Metodice hodnocení 2017+ v Modulu M4. Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) je realizováno na úrovni poskytovatelů podle jimi zpracované metodiky pro hodnocení výzkumných organizací.

V Metodice hodnocení 2017+ v segmentu vysokých škol schválené usnesením vlády ČR ze dne 30. července 2019 č. 563 je M4 vztažen k výzkumnému prostředí a posuzuje kvalitu řízení a vnitřní procesy vysoké školy. Má za cíl popsat fungování vysoké školy jako instituce v oblastech organizace, řízení a podpory výzkumu, vývoje a inovací, doktorského studia, národní a mezinárodní spolupráce a mobility, rozvoje lidských zdrojů a kariéry ve výzkumu, vývoji a inovacích, finančních zdrojů, start-up strategií, výzkumných infrastruktur a dobré praxe.

V M4 jsou v rámci personální politiky a struktury rozvoje lidských zdrojů hodnoceny kromě počtu a struktury výzkumných pracovníků/pracovnic (kritéria 4.17 a 4.18) také strategie

náboru nových výzkumných pracovníků/pracovnic, podpora kariérního růstu výzkumných pracovníků/pracovnic a stimulace v oblasti výzkumu, vývoje a inovací (kritéria 4.2, 4.14 a 4.16). Důraz je kladen rovněž na interní systém hodnocení akademických a výzkumných pracovníků/pracovnic na všech úrovních (kritérium 4.15). V rámci sledování politiky rozvoje lidských zdrojů pro studenty/studentky DSP a začínajících výzkumných pracovníků/pracovnic je hodnocena organizace doktorského studia, včetně náborové politiky doktorandů a doktorandek (kritérium 4.6), finanční podpora DSP (kritérium 4.9) a mobilita výzkumných pracovníků/pracovnic (kritérium 4.12). Důležitým parametrem při hodnocení výzkumných organizací je také intenzita tzv. inbreedingu. M4 sleduje inbreeding pomocí kritéria 4.8, kde výzkumné organizace poskytují informace o navazující kariéře absolventů a absolventek svých DSP. Toto kritérium tak dovoluje posoudit jak úspěšnost absolventů, tak míru inbreedingu.

Pro posouzení politiky řízení lidských zdrojů ve výzkumných organizacích v působnosti MŠMT s výjimkou vysokých škol a evaluaci obecných dat o pracovnících v organizaci, jejich kvalifikační a genderové struktuře, stejně jako vyhodnocení politik rozvoje lidských zdrojů pro studenty DSP a pro začínající výzkumné pracovníky, zpracovalo MŠMT podle Metodiky hodnocení 2017+ resortní materiál Postup hodnocení výzkumných organizací v působnosti MŠMT s výjimkou vysokých škol. M4 se zaměřuje na výzkumné prostředí hodnocené výzkumné organizace zahrnující kvalitu řízení výzkumu, personální politiku, rozvoj lidských zdrojů, vybavenost a organizaci infrastruktury pro výzkum. M4 obsahuje kvantitativní a kvalitativní indikátory v oblasti získávání a zapojení pregraduálních a postgraduálních studentů (začínajících vědců) do výzkumu v národním i mezinárodním měřítku. Dále poskytuje nástroje pro zhodnocení jejich vzdělávání, kariérního řádu a dalších motivačních faktorů, nástroje pro zhodnocení existence systému vzdělávání zaměstnanců z hlediska odborného zaměření a transferu technologií, pro zhodnocení nastavení genderové rovnosti (obsazování vedoucích míst, odměňování apod.), nastavení výzkumných týmů, jejich vědeckého zaměření, složení z hlediska vědeckých kvalifikací a možnosti jejich zvyšování a prohlubování, sladování rodinného, soukromého a pracovního života (kritérium 4.1). Pozornost je zaměřena také na existenci internacionalizovaného výzkumného a inovačního prostředí, a to jak v oblasti mobility výzkumných pracovníků (kritérium 4.2), tak z hlediska mezinárodní spolupráce (kritérium 4.8).

Prostřednictvím Metodiky hodnocení 2017+ se daří naplňovat podmínky Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, které stanovují kvalitní řízení lidských zdrojů jako nedílnou součást dlouhodobého strategického řízení výzkumných organizací ČR. Dosažené cíle korespondují s cíli stanovenými v Akčním plánu.

MV jakožto poskytovatel zohlednil tento cíl při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií personální udržitelnost organizace, personální charakteristiky organizace odpovídají záměrům, mezinárodní aktivity personálu, gender a zapojení juniorních výzkumníků, komunitní aktivity jednotlivců. MŽP v hodnocení výzkumných organizací posuzuje i aspekt lidských zdrojů, resp. dostatečnou kapacitu pro

plnění stanovených cílů a úkolů. Rovněž MZe sleduje v rámci hodnocení výzkumných organizací jejich personální politiku.

Doporučení pro výzkumné instituce

- 6.2 Příprava a implementace institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, příklady mezinárodní dobré praxe a doporučeními uvedenými v Akčním plánu.

Jednou z oblastí principů Evropské charty a Kodexu je rozvoj lidských zdrojů. I tato oblast bude součástí implementace Evropské charty a Kodexu, resp. nastavení vnitřní pravidel a podmínek pro zajištění rozvoje lidských zdrojů ve VaVaI. Konkrétní aktivity UHK budou obsaženy v akčním plánu, jenž bude součástí dokumentace potřebné k získání loga *HR Excellence in Research Award*. Proces implementace principů Evropské charty a Kodexu bude zahájen v roce 2020.

JU získala *HR Excellence in Research Award* a vyjádřila souhlas s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Do srpna 2024 plánuje JU implementovat strategii *Human Resources Strategy For Researchers* (HRS4R), resp. předem definované cíle, které směřují k podpoře a vytváření mezinárodně transparentního pracovního prostředí. Také ZČU v nedávné době získala ocenění *HR Excellence in Research Award* a plní akční plány, které byly vymezeny v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Aktuálně též probíhá aktualizace příslušné vnitřní legislativy, aby v ní byly plně zastoupeny principy Charty a Kodexu. Rovněž MENDELU získala *HR Excellence in Research Award* a ve svém akčním plánu pro následující období 2 let se zaměřila na následující oblasti: 1) etika a dobrá praxe ve výzkumu; 2) podpora v poskytování informací pro vědecko-výzkumné pracovníky jako zaměstnance a jako pracovníky ve výzkumu; 3) implementace OTM-R policy v rámci nábory nových pracovníků; a 4) hodnocení pracovníků a plánů osobního rozvoje. MUNI získala *HR Excellence in Research Award* na dvou jednotkách: Přírodovědecké fakultě a CEITEC. Univerzitní strategie předpokládá získání *HR Excellence in Research Award* v nejbližších letech i na všech ostatních hospodářských střediscích provádějících výzkumné činnosti.

Od roku 2019 je UTB držitelem značky *HR Excellence in Research Award*, kterou získala v rámci projektu RoKaVaV UTB ve Zlíně. Principy práce s lidskými zdroji založené na standardech *HR Excellence in Research Award* jsou zaváděny jak do oblasti nábory a orientace AP a VP na UTB, tak do systému jejich hodnocení a řízení pracovního výkonu, který je popsán výše a do základních etických standardů ve VaVaI.

UTB dbá na realizaci základních etických principů, které jsou popsány v „The European Code of Conduct for Research Integrity“, což stvrzuje i systémem opatření, které jsou součástí certifikátu *HR Excellence in Research Award*. Etické principy realizace VaVaI jsou zakotveny ve statutu UTB ve Zlíně, který vymezuje zásady vědecké, umělecké a další tvůrčí činnosti vysoké školy. Dodržováním etických principů UTB ve Zlíně se věnuje Etická

komise, která je poradním orgánem rektora a která se řídí směrnicí rektora SR/13/2019 „Jednací řád Etické komise UTB ve Zlíně.“ Tento řád upravuje podávání podnětů v oblasti dodržování Etického kodexu a způsob jejich projednávání.

Na úrovni AP a VP se jedná o vydání a pilotní realizaci nového systému hodnocení pracovníků a rozvoje pracovní činností AP a VP UTB ve Zlíně, včetně pilotního ověření Směrnice rektora „Hodnocení a řízení rozvoje pedagogických, tvůrčích, řídicích a dalších činností akademických a vědeckých pracovníků“ (dále jen „SR/23/2019“); zavádění principů Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R); organizaci školení, seminářů a workshopů se zaměřením na zvýšení odborných kompetencí AP a VP, a to jak v rámci aktivit Institucionálního rozvojového plánu UTB ve Zlíně (dále jen „IRP“), tak projektů pro podporu odborných kompetencí z Evropských strukturálních fondů – Strategický projekt UTB ve Zlíně a RoKaVaV UTB ve Zlíně.