

Závěrečná hodnoticí zpráva k vypracované GAP ANALÝZE a AKČNÍMU PLÁNU

Na základě provedené GAP ANALÝZY byl vypracován AKČNÍ PLÁN, který reaguje na identifikované nedostatky.

Ze 40 bodů uvedených v GAP ANALÝZE je v AKČNÍM PLÁNU uvedeno 23 bodů.

Ve 14 kritériích je uvedena potřeba revize stávajících vnitřních dokumentů, a to Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI TUL a Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI TUL. Tyto dokumenty budou podpůrným prostředkem pro řešení analyzovaných nedostatků a nastavení podmínek a parametrů požadovaných Chartou a Kodexem.

Bude vytvořeno 5 nových vnitřních dokumentů, a to Pověření řešitele CxI TUL, dokument upravující konkrétní strategické cíle CxI TUL, dokument analyzující právní stav a podmínky vztahující se k “sabbatical leave” pro pracovníky vědy a výzkumu, dokument obsahující kompetence vedoucích a ostatních pracovníků vědy a výzkumu, včetně struktury a četnosti styku mezi pracovníkem a dohlížející osobou a dokument obsahující mechanismy budování vztahů mezi vedoucími a začínajícími pracovníky vědy a výzkumu. Bude vytvořeno pravidelné roční dotazníkové šetření spokojenosti pracovníků vědy a výzkumu.

Budou aktualizovány webové stránky Akademické poradny a Centra podpory TUL pro zajištění informovanosti pracovníků vědy a výzkumu o možnostech poradenství, **bude zprovozněna anglická jazyková mutace webových stránek, bude vytvořeno webové rozhraní** pro sdílení informací o možnostech a příležitostech profesního rozvoje a zlepšení zaměstnatelnosti pracovníků vědy a výzkumu.

Předložený AKČNÍ PLÁN nepředkládá prováděcí předpisy ani měřitelné ukazatele. Lze očekávat, že tyto budou podrobněji rozpracovány v revidovaných nebo nových dokumentech.

AKČNÍ PLÁN v předložené variantě uvádí za měřitelný ukazatel revidovanou stávající směrnici nebo vypracovanou novou směrnici, aktualizaci webových stránek, vytvoření webového rozhraní. Samotná směrnice není cíl, ale pouze prostředek. Není uváděno, jakým způsobem se bude hodnotit uplatňování nových nebo revidovaných směrnic, co se stane, když nebudou směrnice dodržovány, zda a jakým způsobem je možné hodnotit zpětnou vazbu (např. počet pracovníků, kterým bylo umožněno tvůrčí volno, a jak toto tvůrčí volno využili ve prospěch CxI TUL a konkrétních stanovených strategických výzkumných cílů, počet pracovníků, kteří se

podíleli na šíření povědomí o výzkumných aktivitách CxI TUL, zda pouhá aktualizace webových stránek zajistí informovanost pracovníků CxI TUL, jak budou získaná data z jednotlivých kritérií vyhodnocována).

Proposed ACTIONS	Indicator(s) / Target(s)
Kritérium 3: Professional responsibility	Vnitřní dokument Pověření řešitele CxI TUL
Kritérium 4: Professional attitude	Vnitřní dokument CxI TUL upravující konkrétní strategické cíle
Kritérium 5: Contractual and legal obligations	Vnitřní dokument Pověření řešitele CxI TUL
Kritérium 6: Accountability	Vnitřní dokument Pověření řešitele CxI TUL
Kritérium 8: Dissemination, exploitation of results	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 11: Evaluation/ appraisal systems	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 12: Recruitment	Revidované vnitřní dokumenty: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 13: Recruitment (Codex)	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI
Kritérium 15: Transparency	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI
Kritérium 16: Judging merit	Revidované vnitřní dokumenty: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 18: Recognition of mobility experience	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI
Kritérium 19: Recognition of qualifications	Revidované vnitřní dokumenty: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI

Kritérium 20: Seniority	Revidované vnitřní dokumenty: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 21: Postdoctoral appointments	Revidované vnitřní dokumenty: Směrnice ředitele 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV CxI Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 24: Working conditions	Vnitřní dokument CxI TUL analyzující právní stav, podmínky CxI TUL a případná rizika pro poskytování "sabbatical leave" pro pracovníky vědy a výzkumu
Kritérium 28: Career development	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 29: Value of mobility	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 30: Access to career advice	Aktualizované webové stránky Akademické poradny a Centra podpory TUL pro zajištění informovanosti pracovníků vědy a výzkumu o možnostech poradenství, zprovozněná anglická jazyková mutace webových stránek.
Kritérium 36: Relation with supervisors	Vnitřní dokument CxI TUL obsahující kompetence vedoucích a ostatních pracovníků vědy a výzkumu, včetně struktury a četnosti styku mezi pracovníkem a dohlížející osobou.
Kritérium 37: Supervision and managerial duties	Vnitřní dokument CxI TUL obsahující mechanismy budování vztahů mezi vedoucími a začínajícími pracovníky vědy a výzkumu.
Kritérium 38: Continuing professional development	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI
Kritérium 39: Access to research training	Vytvořené webové rozhraní pro sdílení informací o možnostech a příležitostech profesního rozvoje a zlepšení zaměstnatelnosti pracovníků vědy a výzkumu.
Kritérium 40: Supervision	Revidovaný vnitřní dokument: Směrnice ředitele 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV CxI, pravidelná roční dotazníková šetření spokojenosti pracovníků vědy a výzkumu

Závěr:

Přeložený AKČNÍ PLÁN navazující na GAP ANALÝZU předkládá 23 kritérií, jejichž naplnění je základním předpokladem pro to, aby se CxI TUL ucházela o ocenění HR Award. Kvalita předloženého AKČNÍHO PLÁNU bude posouzena příslušným orgánem Evropské komise.

V Liberci, 1. 11. 2018

Závěrečnou hodnoticí zprávu vypracovala: doc. Ing. Dora Kroisová, Ph.D.