
Příloha 1 k opatření děkanky č. 13/2024

Příloha č. 1 k Opatření děkanky FHS UK č. 13/2024: Oblasti a kritéria hodnocení

Oblasti a kritéria hodnocení se liší pro typy zaměstnanců. Jádrem hodnocení akademických pracovníků je vědecká a pedagogická činnost, v případě vědeckých pracovníků je jádrem vědecká činnost, v případě lektorů je to pedagogická činnost.

Výsledky zaměstnance jsou posuzovány za dobu 5 let, nestanoví-li hodnotící komise jinak. Pokud pracovní poměr zaměstnance trvá méně než 5 let, jsou aktivity hodnoceny za dobu, po niž trvá jeho pracovní poměr k fakultě.

Sebehodnocení a výkaz činnosti probíhá v elektronické aplikaci pro hodnocení pracovníků, která hodnocené oblasti strukturuje a automaticky stahuje data z OBD a SIS. Pokud není aplikace dostupná, hodnocení probíhá mimo aplikaci s využitím formulářů dodaných Oddělením kariérního rozvoje a kvality vzdělávání.

I. Oblasti a kritéria hodnocení

A. Publikační a další tvůrčí činnost

Jedním z pilířů hodnocení akademických pracovníků je jejich publikační činnost. Hodnotící komise obdrží přehled všech publikací zaměstnance z osobní bibliografické databáze (dále jen „OBD“) za posledních 5 let. Zaměstnanec v rámci sebehodnocení vybere až 5 svých publikací za posledních 5 let, které pokládá za nejlepší. Ve zdůvodněných případech lze vybrat tyto nejlepší výsledky až za 8 let (např. neplacené volno, pobyt v zahraničí, mateřská dovolená, plnění administrativních a expertních funkcí). S ohledem na to, že je hodnocena činnost v rámci pracovního úvazku na fakultě, lze do 5 vybraných výsledků zahrnout jen publikace vykázané na fakultě. U každé vybrané publikace zaměstnanec připojí komentář vysvětlující kvality publikace, důvod jejího výběru, případně doplní její ohlas (recenze) ad. U spoluautorských publikací zaměstnanec v hodnocení slovně specifikuje svůj podíl (nejen procentuálně, nýbrž i přesným popisem toho, v čem jeho podíl spočíval).

Zaměstnanec může v rámci sebehodnocení uvést počet citací svých publikací (bez autocitací) dle některé z metodik (Web of Science, Scopus, Google Scholar), případně může připojit jmenovitý seznam ohlasů (citací) zjištěných jím samým nebo H-index. K tomu může připojit doplňující či vysvětlující komentář.

Vybrané nejlepší publikace

Při hodnocení vědecké a další tvůrčí činnosti se komise zaměří právě na vybrané nejlepší výsledky (viz výše). Hodnocení se zaměřuje na kvalitu, nikoli kvantitu.

Ideálem při hodnocení je vynikající publikace, která:

- (a) představuje zásadní příspěvek k bádání, nejlépe v mezinárodním měříku;
- (b) je výsledkem původního výzkumu a přináší nový pohled na danou tematiku (ať již ve smyslu originální interpretace, nebo nových dat a jejich analýzy a interpretace) a zároveň jde o publikaci s širším tematickým nebo teoreticko-metodologickým dopadem;
- (c) je typicky vydaná v kvalitním vydavatelství či periodiku s důkladným recenzním řízením a vysokou konkurencí textů nabízených autory k publikaci.

Vynikající publikace vyšly v jazyce, ve kterém je pro odborníky na mezinárodním poli kolem daného tématu samozřejmostí číst. Obvykle to bude angličtina, pro některé obory může jít o jiné jazyky (němčina, francouzština ad.) Naopak anglicky psaná publikace vydaná v českém nakladatelství bez mezinárodní distribuce a bez ohlasů ve světě se nedá považovat za světovou.

Stále významné jsou publikace, které v některých kritériích zaostávají, například vyšly v méně významném časopise či nakladatelství, mají málo ohlasů, jsou méně originální nebo přináší spíše úvodní nebo dílčí zpracování problému. Podprůměrné jsou publikace, pokud vyšly v nakladatelství nebo časopisu s pouze formálním recenzním řízením nebo bez něj, případně v nerecenzovaných sbornících apod.

Komise posuzuje také strukturu seznamu publikací ve vztahu k dané pracovní pozici a perspektivou odborného rozvoje zaměstnance. V případě pracovní pozice odborný asistent hodnotící komise v rámci struktury seznamu publikací sleduje, zda zaměstnanec realisticky směřuje k habilitačnímu řízení.

Ostatní tvůrčí činnost

Zaměstnanec může uvést další výsledky své tvůrčí činnosti. Seznam níže pro přehlednost stručně uvádí typy sledovaných výstupů. U každého kategorie lze uvést maximálně 5 nejvýznamnějších výsledků za posledních 5 let. Cílem není úplný výčet, ale zdůraznění nejvýznamnějších výstupů.

Za významné považujeme výstupy a činnosti, které mají mezinárodní nebo významný badatelský rozměr či širší dopad na akademickou komunitu (u popularizace na společnost), případně ty, kde měl zaměstnanec nebo zaměstnankyně vůdčí či významnou roli. U každého výstupu nebo činnosti zaměstnanec specifikuje rok a pokud možno uvede odkaz na výstup/činnost.

- Aktivní účast na konferenci či workshopu, zvané přednášky; kurátorované výstavy (výstupem je vytvoření výstavy) ad.
- Projektová činnost (projekty základního a aplikovaného výzkumu, příprava projektových žádostí, zejména v roli hlavního řešitele);
- Organizace workshopů nebo konferencí;
- Expertní činnost (členství ve vědeckých radách, členství v univerzitních, ministerských a jiných národních či mezinárodních hodnotících panelech či grantových agenturách, členství v pracovních a poradních orgánech vlády a ministerstev, oponentské posudky habilitačních prací, recenze článků a knih pro akademická periodika a vydavatelství, členství v radách vydavatelství a časopisů ad.);
- Popularizační činnost (CŽV, U3V, vystupování v médiích, publicistika, popularizační akce pro veřejnost, veřejné přednášky, panelové diskuse ad.);
- Publikáční činnost jiného než vědeckého typu (popularizační práce, učebnice či jiné výukové publikace, oborově významné překlady, autorské výstavy ad.);
- Výzkumná činnost pro aplikovanou sféru (ministerstva, NNO, firmy).

B. Pedagogická činnost

Kvalita výuky

- a. Kvalitní pedagogické postupy: Předpokládáme, že vyučující umí reflektovat kvalitu své výuky. Zaměstnanec slovně okomentuje, v čem svou výuku pokládá za kvalitní a jaké pedagogické metody používá, případně s jakými problémy se ve výuce potýká a jak je chce řešit. Jako plus je hodnoceno, pokud svoje kurzy inovoval nebo využívá nově získané pedagogické postupy typu aktivní učení, výsledky učení apod., případně absolvoval kurzy rozvoje pedagogických kompetencí.
- b. Evaluace studujících (zejména v Anketě v SIS či v aplikaci k hodnocení výuky studujícími). Hodnocený zaměstnanec a vedoucí je mohou slovně komentovat.

Rozsah a objem výuky

Smyslem kvantitativních indikátorů (viz níže) je přiblížit objem pedagogické náplně pracovního úvazku. Významnou roli zde hrají slovní komentáře, které k indikátorům může připojit jak hodnocený zaměstnanec, tak vedoucí katedry.

Mezi indikátory patří:

- Přehled všech vyučovaných kurzů v ZS a v LS v jednotlivých rocích; při sdílené výuce v kurzu vyjádřit procentem podíl hodnoceného zaměstnance.
- Průměrný počet hodin výuky týdně (jak s podíly podle počtu vyučujících jednoho předmětu, tak i bez podílů; v případě většího množství předmětů vyučovaných společně s dalšími vyučujícími se komise spoléhá na komentář zaměstnance či vedoucího [tento indikátor se uplatňuje jen při hodnocení v aplikaci]).
- Počet atestací (průměrný počet atestací udělených za semestr; započítávají se též počty udělených atestací v předmětech bez výuky – komisní zkoušky, písemné práce apod.) [tento indikátor se uplatňuje jen při hodnocení v aplikaci].
- Vedení závěrečných prací (počet prací za posledních 5 let, které byly (a) obhájené, (b) nedokončené, (c) jsou aktuálně vedené, a to odlišené podle stupně studia: bakalářské, magisterské, doktorské; počet a portfolio vedených prací se posuzuje ve vztahu k typické náplni práce na dané pozici a ve vztahu k průměrnému počtu na daném pracovišti i fakultě jako celku)
- Psaní oponentských posudků závěrečných prací (počet posudků podle stupně studia: bakalářské, magisterské, doktorské, je hodnocen ve vztahu k průměrnému počtu na daném pracovišti i fakultě jako celku)

Ostatní

Zde má zaměstnanec možnost uvést další pedagogické činnosti relevantní pro hodnocení. Cílem není úplný výčet, ale vypíchnutí nejvýznamnějších výstupů. Může jít např. o:

- podíl na organizaci výuky (např. příprava a oprava testů u přijímacích zkoušek/státních zkoušek, koordinování modulů či velkých kurzů, podílení se na koncepci studijních programů);
- garantování studijních programů a předmětů;
- podíl na přípravě a motivování uchazečů o studium (organizace akcí pro uchazeče a participace na nich, participace na přípravných kurzech atd.);
- projektová činnost zaměřená na vzdělávání nebo mobilitu: příprava, vedení, participace; včetně programu Erasmus;
- práce se studujícími nad rámec výuky (zapojování studentů do výzkumu, spolupráce se spolky na jejich akcích, pomoc s organizací studentských workshopů ad.).

C. Administrativní a expertní činnost v akademických orgánech

Jedná se zejména o činnosti spojené s:

- a. provozem příslušného pracoviště fakulty (vedoucí katedry, zástupce vedoucího ad.);
- b. akademickou samosprávou na úrovni fakulty či univerzity (děkan/rektor, proděkan/prorektor, členství ve fakultních/univerzitních orgánech – Akademický senát FHS UK, Akademický senát UK, fakultní či univerzitní komise a pracovní skupiny, např. Disciplinární komise, Komise pro etiku ve výzkumu ad.);

- c. vědeckým provozem (redakční práce v časopise či knižní řadě, administrace grantového projektu, aktivní členství v odborných asociacích a jejich výborech ad.).

D. Měkké dovednosti a jazykové dovednosti

Při hodnocení se přihlíží též k jazykovým dovednostem a k měkkým dovednostem zaměstnanců.

Jazykové dovednosti

Katalog prací na UK uvádí jazykové dovednosti jako kvalifikační předpoklad pro jednotlivé pozice. Dobrá znalost světového jazyka, typicky angličtiny, je předpokladem naplňování pracovní pozice AP. Sebehodnocení a hodnocení je příležitost reflektovat slabší nebo naopak výborné jazykové dovednosti zaměstnance a v případě potřeby lze jazykové dovednosti zakomponovat do individuálního plánu kariérního rozvoje. Jinak je v pořádku položku jazykové dovednosti nechat nevyplněnou, tj. nehodnotit.

Měkké dovednosti

Do měkkých dovedností patří zhodnocení pracovního jednání a chování, zejména: komunikace na pracovišti, sociální dovednosti, zodpovědnost, aktivita, flexibilita, ochota spolupracovat a v neposlední řadě profesionalita jako pedagoga i badatele – respektující chování ke studujícím i kolegům a dbaní na etické rozměry vědecké a pedagogické práce. Sebehodnocení a hodnocení uvádí silné a slabé stránky, které v tomto ohledu hodnocený zaměstnanec a vedoucí vnímá. Hodnocení je příležitost reflektovat problémy nebo výrazné kvality v oblasti měkkých dovedností a v případě potřeby je zakomponovat do individuálního plánu kariérního rozvoje.

II. Rozdíly v hodnocení AP, L a VP

Výše uvedené členění je typické pro hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň na pozicích AP.

Hodnocení lektorů

Hodnocení lektorů klade důraz na pedagogickou činnost, kde očekáváme větší množství výuky, ale též je zásadní schopnost reflektovat kvalitu výuky a sebevzdělávání v této oblasti. Důležité mohou být IT kompetence potřebné k výuce (aktivní práce s didaktickými aplikacemi, pokročilejší práce s Moodle, MS Teams apod.). Klíčová je též zpětná vazba od studujících a práce lektora či lektorky s ní.

Publikační činnost není nutné vykazovat.

Administrativní a expertní činnost může mít u L1 i L2 podobu např. práce spojené s provozem příslušného pracoviště fakulty pracoviště. U lektora zařazeného ve mzdové třídě L2 může jít dále též o činnosti spojené s akademickou samosprávou na úrovni fakulty či univerzity, anebo s vědeckým provozem (redakční práce v domácím nebo zahraničním časopise či knižní řadě, administrace grantového projektu, aktivní členství v asociacích a jejich výborech apod.).

Měkké dovednosti a jazykové dovednosti jsou hodnoceny stejně jako u AP.

Hodnocení vědeckých pracovníků

Vědečtí pracovníci se nehodnotí vůbec, pokud mají smlouvou na dobu určitou a jejich pracovní poměr má být znovu prodloužen na dobu určitou a jejich činnost je hodnocena průběžně ve vztahu k plnění projektů, do nichž jsou zapojeni (viz čl. 8 odst. 5 opatření děkanky č. 13/2024).

Pokud hodnocení probíhá, řídí se stejnými kritérii jako hodnocení akademických pracovníků s tím rozdílem, že se hodnotí jen publikační činnost a měkké dovednosti (zejména ve vztahu k výzkumné činnosti, pobytu v terénu ad.).

V Praze dne 28. listopadu 2024

doc. Věra Sokolová, M.A., Ph.D.
děkanka