

GAP analýza

Projekt: HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice

Reg. číslo: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014620

Prosinec 2020



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků: GAP analýza

Stav: do jaké míry UPa splňuje následující principy?	Implementace: ++ = plně implementováno +/- = převážně implementováno -/+ = částečně implementováno -- = nedostatečně implementováno	V případě --, -/+, nebo +/-, prosím popište rozdíl mezi principem a aktuálním stavem ve vaší organizaci. Pokud je to relevantní, vyjmenujte příslušné národní legislativní nařízení, která mohou ovlivňovat implementaci.	Podniknuté iniciativy a / nebo návrhy pro zlepšení:
Etické a profesní aspekty			
1. Svoboda výzkumu	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
2. Etické zásady	+/+	Není. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPa považuje toto téma za důležité.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Bude posilovat povědomí zvláště studentů DSP a nově příchozích AVP v otázkách etiky výzkumu a zahrnovat výrazněji základní hodnoty a etické principy VaVal práce do jejich adaptačního procesu.
3. Profesní odpovědnost	+/+	Není. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPa považuje toto téma za důležité.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Bude udržovat aktuální vědomosti v uvedených oblastech jak u nových, tak u stávajících zaměstnanců.
4. Profesní přístup	+/-	Dotazníkové šetření prokázalo, že povědomí o strategických záměrech je poměrně nízké. Ti, kdo jsou o této problematice informovaní,	Zajistit větší informovanost o strategických záměrech UPa v relevantních výzkumných oblastech a zlepšit způsob jejich prezentace.



		se se strategickými cíli UPa ve své výzkumné oblasti v rozhodné většině ztotožňují.	Nastavit mechanismus, zajišťující lepší informovanost o metodice realizace projektů VaVal.
5. Smluvní a zákonné povinnosti	+/+	Není. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPa považuje toto téma za důležité.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Zajistí kontinuitu systematického proškolení a seznamování s příslušnými dokumenty a vnitřními předpisy UPa, které existují a jsou pravidelně aktualizovány v souladu s platnou legislativou.
6. Odpovědnost	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
7. Řádné postupy ve výzkumu	+/+	Není. Analýza neprokázala slabé místo, nicméně UPa považuje toto téma za důležité.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Bude pokračovat v pravidelném proškolení zaměstnanců, a to i s využitím on-line proškolení (např. s využitím systémů Moodle a modulu vzdělávání). Větší pozornost bude v této oblasti věnována studentům DSP a začínajícím AVP.
8. Šíření a využívání výsledků	-/+	Tvorba celouniverzitní koncepce šíření a využívání výsledků VaVal dosud nebyla formulována a přístup k této problematice se na jednotlivých fakultách liší s ohledem na oborové rozdíly v charakteru výstupů VaVal.	Formulovat celouniverzitní rámec základních principů šíření a využívání výsledků VaVal v souladu s požadavky principů „otevřené vědy“ a s respektování oborových specifik VaVal činností. Zvyšovat povědomí AVP v oblasti otevřeného přístupu (open access) a otevřené vědy (open science), která je v českém vědeckém prostředí relativně nová. Vytvořit účinné nástroje pro naplňování principů otevřené vědy, třebaže je tato aktivita významně závislá na ediční politice jednotlivých vydavatelů vědeckých časopisů či knižních nakladatelství a s tím souvisejícími finančními náklady, podmiňujícími naplnění podmínky „open acces“.



9. Veřejný závazek	+/-	Funkční systém popularizace VaVal má UPa vytvořen. Chybí přesnější koordinace toku informací a systém, jak AVP motivovat, aby se efektivně podíleli na popularizaci jejich vlastních výsledků VaVal činnosti vzhledem k veřejnosti.	Efektivněji využívat nástroje sloužící k popularizaci nejvýznamnějších výsledků VaVal na UPa, a to především směrem k veřejnosti s využitím dostupných mediálních nástrojů. Vytvořit systém koordinace popularizačních aktivit celouniverzitního a fakultního charakteru, včetně specifikace vztahu mezi cílovými skupinami a použitými mediálními nástroji. Podporovat a motivovat popularizační činnosti tak, aby nebyla zatěžována tvůrčí kapacita nejproduktivnějších pracovníků VaVal. Popularizační aktivity zohlednit v rámci individuálního kariérního plánu při zachování dominantní váhy samotného základního či aplikovaného výzkumu.
10. Nediskriminace	+/-	Základní legislativní rámec zajišťující zamezení všech forem diskriminace existuje, ale je nízká informovanost o postupech při řešení podnětů a stížností.	UPa bude situaci i nadále věnovat pozornost. Soustředí se na větší informovanost: osvětu o hodnotách, které jako vysokoškolská instituce ctí a hodlá dodržovat, o nástrojích a postupech, kterými lze proti případné diskriminaci postupovat, a o pomoci těm, kteří by se cítili v dané oblasti nejistě či v ohrožení.
11. Systém hodnocení	+/-	Stávající systém hodnocení na UPa je funkční a zohledňuje individuální výsledky AVP v hlavních činnostech. Není však vytvořen souhrnný celouniverzitní rámec, který by stanovoval hlavní principy hodnocení a jeho priority, a to při ponechání dostatečného prostoru pro zohlednění oborových specifik na fakultní úrovni.	Vytvoření souhrnného rámce, který stanoví hlavní principy hodnocení AVP a jeho priority. Bude obsahovat dostatečný prostor pro zohlednění oborových specifik na fakultní úrovni, zohledňovat průběh naplňování požadavků stanovených v plánu individuálního rozvoje AVP a využívat stávající vnitřní informační systém (HAP-pi) pro hodnocení AVP. Vytvořit podpůrné nástroje pro vedoucí pracovníky tak, aby realizace hodnotícího procesu nebyla pro ně administrativně náročná.
Nábor a výběr			
12. Nábor	+/-	Náborový proces nových zaměstnanců probíhá v souladu platnou legislativou a respektuje základní principy Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.	Formulovat rámcový dokument, jehož uplatněním bude garantováno, že podle Řádu výběrových řízení na obsazování míst akademických pracovníků bude proces nábora nových pracovníků probíhat obdobně na všechny analogické vědecké pozice.



		<p>Celouniverzitní oddělení personální a mzdové zajišťuje základní procesní a technickou podporu přijímání nových pracovníků.</p> <p>Rozhodovací pravomoci v otázkách personálních včetně realizace náboru je v kompetenci děkanů.</p>	<p>Výběrová řízení na AVP budou vypisována v českém i anglickém jazyce, aby nebyla diskriminační vůči zájemcům ze zahraničí a byla jim transparentně otevřena.</p> <p>V rámci informačního systému, který pomůže sjednotit náborový proces napříč univerzitou, proběhne implementace modulu „Výběrová řízení“, aby byly dodrženy všechny zákonné a nediskriminační prvky řízení. Bude specifikována metodická a koordinační úloha OPM a HR manažera, s důrazem na podporu při pořádaných výběrových řízeních a náboru zaměstnanců, zejm. s ohledem na sjednocení pravidel napříč univerzitou, dodržování legislativních náležitostí a Charty a Kodexu a centrálně spravované evidenci a zajišťování návazných adaptačních procesů.</p>
13. Nábor (Kód)	+/-	UPa považuje za nutné zajistit dosažení interně nastavených procesů náboru do souladu s Chartou a Kodexem.	Zajistit koncepci zveřejňování AVP náboru na inzertních portálech vhodných pro získání kvalitních VaVal pracovníků (m.j. např. Euraxes).
14. Výběr (Kód)	+/-	V Řádu výběrových řízení není stanoven požadavek na genderovou vyváženost výběrové komise.	Zakotvit požadavek na genderovou vyváženost výběrové komise do Řádu výběrového řízení.
15. Transparentnost (Kód)	+/-	UPa považuje za nutné zajistit i v této oblasti dosažení souladu s Chartou a Kodexem.	V rámci výběrového řízení zajistit zpětnou vazbu, tak aby po ukončení výběrového řízení byli kandidáti na příslušné pozice obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury. Navrhnout kontrolní a podpůrný mechanismus, který zajistí, aby inzeráty na vypsané pracovní pozice obsahovaly potřebné informace a požadavky i s přihlédnutím na otázky nediskriminace.
16. Hodnocení zásluh (Kód)	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kód)	+/+	Není. Třebaže není nijak explicitně upravováno žádným předpisem do detailu, je tento	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.



		princip během VŘ na AVP přirozeně brán v potaz.	
18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kód)	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
19. Uznání kvalifikace (Kód)	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
20. Služební věk (Kód)	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
21. Jmenování postdoktorandů (Kód)	+/-	Na UPa není jasně definováno postavení začínajících AVP na postdoktorských pozicích a plánován jejich další kariérní rozvoj.	V rámci nového nastavení adaptačního procesu na UPa, bude jedna část zacílena na adaptaci a intenzivnější podporu těchto začínajících AVP.
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení			
22. Uznání profese	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
23. Výzkumné prostředí	+/+	Není.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopat žádné zvláštní akce k tomuto bodu.
24. Pracovní podmínky	+/-	Není. Analýza neprokázala slabé místo. UPa dostatečně pokrytá jak systémově, tak legislativně i provozně tuto problematiku. Možnosti intenzivnějšího využívání tvůrčího volna, tzv. Sabbatical leave, komplikuje na	Na fakultní úrovni budou rozpracovány možnosti a plán realizace tvůrčího volna pro ty AVP, kteří splňují stanovené podmínky pro jeho realizaci.



		některých fakultách obtížná zastupitelnost při výuce či úvazky na projektech.	
25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/-	Pracovní smlouvu na dobu určitou má uzavřeno významná část AVP, a to převážně na pozicích asistent a odborný asistent, resp. v případě začínajících AVP. Možnost získání smlouvy na dobu neurčitou má motivační charakter; tato změna je podmíněna dosažením kvalitních výsledků ve vědecké a pedagogické činnosti. Tyto podmínky se na jednotlivých fakultách liší a nejsou zakotveny v plánech individuálního rozvoje. Taková situace může zvláště u začínajících AVP vyvolávat pocit existenční nejistoty.	Vytvoření systému plánu individuálního rozvoje zaměstnanců přispěje k vyšší efektivitě a motivační funkci pracovních smluv uzavíraných na dobu určitou ve prospěch kvalifikačního růstu jednotlivce, a to zvláště v počáteční fázi jeho vědeckého a pedagogického působení. AVP bude mít k dispozici přesné informace o důvodech uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou již v rámci adaptačního procesu. Vedoucím pracovníkům bude poskytována v této oblasti logistická podpora ze strany OPM a HR manažera.
26. Financování a mzdy	-/+	Mzdový a motivační systém AVP je na UPa nastaven v rámci poměrů ČR dobře. Ve výši mzdového ohodnocení však není UPa dlouhodobě konkurenceschopná vůči zahraničním institucím, působícím v západní části EU. Tato disproporce se projevuje i v případě nových výzkumných center vzniklých v nedávné době v ČR a ve vztahu k regionálnímu školství ČR, kde došlo k výraznému nárůstu mezd. Tato situace dopadá převážně na začínající AVP a na budování jejich dlouhodobé vědecké kariéry na VŠ.	Zajistit větší informovanost o mzdovém systému, kritériích a podmínkách odměňování a motivačních nástrojích zavedených na konkrétní fakultě a pracovišti. Využít disponibilní zdroje k postupnému systematickému zvyšování mzdové hladiny (s důrazem na kvalitativní kritéria odměňování) s cílem vytvořit konkurenceschopné prostředí i pro AVP ze západní části EU a z ekonomicky vyspělých mimoevropských zemí. Zlepšit systém finančního ohodnocení pro vědecky mimořádně výkonné začínající AVP.
27. Rovnováha mezi pohlavími	+/-	UPa věnuje otázce zachování genderově vyváženému prostředí významnou pozornost. Otázka zastoupení žen a mužů na všech úrovních zaměstnaneckých a řídicích struktur je pravidelně sledována a statisticky vyhodnocována. Na některých fakultách a	Touto problematikou se rovněž (na základě předložených dlouhodobých exaktních dat) zabýval i Mezinárodní evaluační panel v rámci cyklického pětiletého hodnocení vědy a výzkumu na UPa v září 2020. Závěry tohoto evaluačního šetření budou zohledněny v rámci přípravy strategického dlouhodobého udržení reprezentativní genderové rovnováhy a dokumentů UPa pro



		jejich organizačních součástech podle odbornosti přirozeně převládají na všech úrovních buď ženy (například Fakulta zdravotnických studií), nebo muži (fakulty technického zaměření).	období 2021+. Naplňování těchto strategií bude detailně ověřeno v rámci dalšího pětiletého evaluačního cyklu VaVal aktivit UPa.
28. Rozvoj kariéry	+/-	Průběžně jsou potřeby v oblasti pedagogického i dalšího odborného vzdělávání AVP identifikovány, a to na úrovni fakult. Není pro tyto postupy stanoven celouniverzitní rámec. Vedoucím zaměstnancům na straně jedné, ani zaměstnancům na straně druhé, není k dispozici základní metodická podpora. Není zaveden ucelený systém kariérního vzdělávání, v rámci kterého by byl se zaměstnanci prostřednictvím vedoucích sjednáván plán individuálního rozvoje pro jeho další kariérní růst.	Vytvoření systému plánů individuálního rozvoje zaměstnanců přispěje k vyšší efektivitě a motivační funkci pracovních smluv uzavíraných na dobu určitou ve prospěch kvalifikačního růstu jednotlivce, a to zvláště v počáteční fázi jeho vědeckého a pedagogického působení. AVP bude mít k dispozici přesné informace o důvodech uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou již v rámci adaptačního procesu. Vedoucím pracovníkům bude poskytována logistická podpora ze strany OPM a HR manažera.
29. Hodnota mobility	+/-	Třebaže analýza v této oblasti neindikuje výrazné disproporce, UPa považuje za nutné váhu mezinárodních vědeckých mobilit (zvláště těch dlouhodobých) výrazně zvýšit. Jedná se o významný prvek v plánu individuálního rozvoje AVP.	UPa nebude ve fázi implementace navrhovat žádné zvláštní akce k tomuto bodu, neboť této otázce bude věnována samostatná aktivita v rámci realizace Akčního plánu internacionalizace, jehož plnění bude analyzovat následný „Monitoring Internationalization of Czech Higher Education“ (MICHE). Touto problematikou se rovněž (na základě předložených dlouhodobých exaktních dat) zabýval i Mezinárodní evaluační panel v rámci cyklického pětiletého hodnocení vědy a výzkumu na UPa v září 2020. Závěry tohoto evaluačního šetření budou zohledněny v rámci přípravy strategických dokumentů UPa pro období 2021+. Naplňování těchto strategií bude detailně prověřováno v rámci dalšího pětiletého evaluačního cyklu VaVal aktivit UPa.



30. Přístup k odbornému poradenství	+/-	Možnost přístupu k odbornému poradenství existuje, ale není jednoznačně specifikována ani koordinována.	Zvýšit míru informovanosti o dostupných poradenských službách zaměstnancům a studentům DSP. Rozšíření kariérního poradenství a podpory Kariérního centra a HR manažera i na případné zájemce z řad zaměstnanců a mladých AVP.
31. Práva a duševní vlastnictví	+/+	Není. Analýza neprokázala slabé místo, přesto UPa považuje toto téma za důležité.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Bude posilovat povědomí AVP, zvláště studentů DSP a nově příchozích AVP, v otázkách etiky výzkumu a právní ochrany. Zahrne výrazněji základní hodnoty a etické principy VaVal práce včetně ochrany práv duševního vlastnictví a autorského práva do adaptačního procesu začínajících AVP.
32. Spoluautorství	+/+	Není. Analýza neprokázala slabé místo, přesto UPa považuje toto téma za důležité.	UPa nebude ve fázi implementace navrhopvat žádné zvláštní akce k tomuto bodu. Bude posilovat povědomí a informovanost AVP, zvláště studentů DSP a nově příchozích AVP, v otázkách etiky výzkumu a postupů při spoluautorství. Zahrne tuto problematiku do adaptačního procesu začínajících AVP.
33. Výuka	-/+	Nadměrné požadavky na vyšší výukovou činnost mohou být příčinou vzniku omezujících podmínek rozvoje vědecké aktivity na některých pracovištích, zvláště v případě začínajících AVP.	Zajistit vyváženost rozsahu pedagogických, tvůrčích a výzkumných činností na jednotlivých fakultách s ohledem na funkční zařazení konkrétních AVP. Výrazněji využívat pro přímou výuku potenciál vědeckých pracovníků s mimořádnými výsledky základního či aplikovaného výzkumu a využívat společnou výuku pro několik studijních programů, pokud to kurikula dovolují. V rámci adaptačního procesu zavést systematické proškolení začínajících AVP pro zvládnání pro ně nových klíčových kompetencí.



			Pro snadnější zvládnutí výukových aktivit zajistit pravidelně fungující systém proškolení v nových postupech a pomůckách pro výuku i vědecko-výzkumnou a projektovou činnost (ICT systémy, nástroje pro dálkovou výuku-MOODle atp.).
34. Stížnosti a odvolání	+/-	Legislativně i organizačně jsou postupy podávání a vyřizování stížností na UPa nastaveny. Analýza potvrdila relativně vysokou míru důvěry v možnost dostatečného prošetření případné stížnosti, a to rozdílně u jednotlivých fakult. Nejsou však dostatečně známy procesní detaily, tedy kam konkrétně případnou stížnost podat a jak bude probíhat následné šetření.	Zvýšit informovanost o procesech a místě, kam je možné podat stížnost.
35. Účast v rozhodovacích subjektech	-/+	Z hlediska možné účasti v rozhodovacích subjektech je UPa v souladu s platnou legislativou i ustanovením Charty a Kodexu. Problém, vyplývající z analýzy a dotazníkového šetření, se týká skutečnosti, že vědečtí pracovníci, zaměstnaní explicitně pouze k výkonu VaVaI činností v projektových týmech, se de iure nestávají členy akademické obce a nemají právo podílet se na rozhodovacích procesech prostřednictvím volených akademických senátů (nemají právo volit ani být voleni). Tento problém se týká jednotlivých fakult v různé míře.	UPa se zaměří na podporu interní komunikace a nastavení takových nástrojů, které umožní posílit informovanost mezi pracovníky o možnostech poskytování zpětné vazby a podílení se na řízení i rozvoji činností na UPa. Je nanejvýš žádoucí, aby vědečtí pracovníci, kteří svým vědeckým výkonem výrazně přispívají k rozvoji UPa, byli zastoupeni v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech příslušných pracovišť, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti těchto pracovišť. Bude provedena analýza stavu na jednotlivých součástech univerzity (míra zastoupení vědeckých pracovníků v celkovém počtu AVP) a navrženo řešení v souladu s tímto bodem Charty.
Vzděláné a rozvoj			
36. Vztahy s dohlížejícími osobami	+/-	Pravidelná komunikace a poskytování odborné zpětné vazby nejsou strukturovány,	Implementace metodické podpory pravidelné komunikace mezi vedoucím a zaměstnancem.



		jsou prováděny pouze dle podmínek konkrétního týmu a pracoviště.	Podpora zavedení mentoringového systému pro studenty DSP a postdoktorské pracovníky. Výraznější metodické zapojení a podpora OPM a HR manažera do adaptačních procesů, kariérního plánování a na pomoc vedoucím i zaměstnancům v této oblasti.
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	+/-	Systém hodnocení, kontroly a řízení začínajících AVP je organizován na úrovni fakult. Není k dispozici celouniverzitní strategie.	Vytvoření celouniverzitního rámce pro systém pravidelného hodnocení zaměstnanců a poskytování obousměrné zpětné vazby. s Podpora zavedení mentoringového systému pro studenty DSP a postdoky. Intenzivnější využívání již zavedeného celouniverzitního informačního systému HAP-pi, který poskytuje komplexní data pro hodnocení AVP. Využití datových skladů k vytvoření fakultních modelů hodnocení.
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	+/-	Vzdělávání zaměstnanců UPa probíhá v dostatečném rozsahu, ale není systematicky organizováno v souladu s kariérním plánováním.	Vytvořit systém pravidelného rozvoje klíčových kompetencí AVP koordinovaného s plánem individuálního rozvoje zaměstnanců a poskytujícího větší prostor začínajícím AVP. Vytvořit plán posílení manažerských dovedností u těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí, zohledňujícího specifika jednotlivých stupňů řízení (vedení vědeckých týmů, kateder, ústavů, fakult, univerzity). Vytvořit nabídku individuálního rozvoje dlouhodobě působících vedoucích zaměstnanců a pracovníků věnujících se v mentorském systému DSP studentům a začínajícím AVP, a to s ohledem na schopnosti a dovednosti již získané a oborová specifika jejich profesního působení. Efektivněji využívat již existující informační systém HAP-pi a Portál vzdělávání UPa.



<p>39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků</p>	<p>+/-</p>	<p>Systém vzdělávání a proškolení je na UPa k dispozici, ale není koordinován s individuálními plány rozvoje zaměstnanců a potřebami pracoviště. Úroveň dosažených kompetencí a jejich přínos pro rozvoj pracoviště nejsou pravidelně vyhodnocovány.</p>	<p>V rámci systematických vzdělávacích aktivit, podporujících individuální rozvoj AVP, definovat a nabízet témata, potřebná pro větší skupiny AVP a tyto aktivity koordinovat s plány individuálního rozvoje zaměstnanců. Zahrnout DSP studenty a začínající AVP z různých výzkumných skupin do možnosti využít vzdělávací nabídku UPa v souladu s plánovaným jejich dalším rozvojem a doporučením školitele či mentora.</p> <p>Nabízet relevantní vzdělávací program pro vedoucí pracovníky a mentory.</p> <p>Začlenit vzdělávací aktivity do adaptačního procesu nových AVP, směřujícího k jejich rychlejšímu zapojení do pracovního prostředí. V rámci tohoto adaptačního procesu vznikne sada školení a vzdělávacích aktivit (závislá na potřebách konkrétní pozice, kterou bude zaměstnanec vykonávat), které nově nastupující zaměstnanec během zkušební doby absolvuje. Jejich průběh bude konzultován s vedoucím pracovníkem, který bude průběh adaptačního procesu vyhodnocovat.</p>
<p>40. Kontrola</p>	<p>+/-</p>	<p>Legislativní a provozní podmínky pro otázky výkonu pracovních povinností jsou na UPa dobře nastaveny.</p> <p>Předávání zkušeností a různé formy mentoringu mezi zkušenými pracovníky (vedoucími vědeckých týmů, školiteli apod.) a mladými AVP přirozeně fungují, s ohledem na oborová specifika jednotlivých fakult. UPa nemá nastaven souhrnný rámec pro mentoringové aktivity a jejich časový harmonogram.</p>	<p>Navrhnout celouniverzitní rámec a ověřit funkční mentoringový systém pro studenty DSP a začínající AVP. Zohlednit tuto aktivitu v rámci jejich plánu individuálního rozvoje.</p>

