

# Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků Univerzity Pardubice

## Článek 1

### Úvodní ustanovení

- (1) *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků Univerzity Pardubice* (dále jen „*Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků*“) popisuje jednotný systém podpory mladých, respektive začínajících domácích i zahraničních akademických a výzkumných pracovníků, včetně postdoktorských pracovníků a studentů doktorských studijních programů (dále jen „*mladých výzkumných pracovníků*“) pro naplnění formálních a oborových předpokladů jejich zapojení do vzdělávací, odborné vědecké a tvůrčí činnosti realizované na Univerzitě Pardubice (dále jen „*univerzita*“).
- (2) (a) Vzdělávací činnost, (b) výzkum, experimentální vývoj a inovace (dále jen „*VaVaI*“) a (c) personální rozvoj jsou realizovány na jednotlivých fakultách univerzity.
- (3) Na univerzitní úrovni směřuje realizace *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* ke zvýšení kvality metodologie a systému celouniverzitního monitoringu kvality, a to v plné součinnosti se všemi fakultami.
- (4) Na fakultní úrovni realizace *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* směřuje k naplnění konkrétních aktivit vedoucích k posílení kvality vedení, respektive kvalifikačního a odborného růstu mladých výzkumných pracovníků.

## Článek 2

### Společná ustanovení

- (1) *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* rozlišuje dvě skupiny mladých výzkumných pracovníků definované v článku 2 odstavci 2 a 3.
- (2) Akademický pracovník, pracovník výzkumu a vývoje nebo postdoktorský pracovník (dále jen „*mladý akademický/výzkumný pracovník*“) tvoří první podskupinu mladých výzkumných pracovníků. Mladý akademický/výzkumný pracovník získal akademický titul Ph.D. nebo jeho ekvivalent (dále jen „*Ph.D.*“), má do 35 let věku nebo má do 7 let<sup>1</sup> od získání titulu Ph.D. Pracovník podepsal na univerzitě pracovní smlouvu, a to dle *Vnitřního mzdového předpisu univerzity* (1. skupina pracovníků).
- (3) Student doktorského studijního programu tvoří druhou podskupinu mladých výzkumných pracovníků. Student doktorského studijního programu je zapsán na univerzitě v českém nebo anglickém studijním programu v prezenční nebo kombinované formě.
- (4) *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* rozlišuje povinné aktivity univerzity a fakult, kontrolované ze strany univerzity (článek 3 až článek 8) a nepovinné (článek 9) aktivity fakult.

## Článek 3

### Začlenění nového mladého výzkumného pracovníka do prostředí univerzity, respektive fakulty

- (1) Výběr nového mladého výzkumného pracovníka nediskriminuje uchazeče na základě pohlaví, věku, etnického, národnostního nebo sociálního původu, vyznání, sexuální orientace,

---

<sup>1</sup> Uvedenou lhůtu lze prodloužit o dobu strávenou na mateřské dovolené nebo pracovní neschopnosti delší než 90 dnů a péči o člena rodiny (více než 90 dnů).

jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek. Tato skutečnost je zakotvena v základních dokumentech, vnitřních předpisech, směrnících a opatřeních univerzity: *Statut univerzity, Etický kodex univerzity, Kodex dobré výzkumné praxe univerzity, Pracovní řád univerzity, Jednací řád Etické komise univerzity, směrnice O zamezení sexuálního a genderově nevyrovnaného chování.*

- (2) Postup začlenění nového mladého výzkumného pracovníka do pracovního prostředí musí zohledňovat to, zda je přijímán z ČR, ze země EU nebo mimo EU. Postup začlenění nového mladého pracovníka do pracovního prostředí je dán odstavci 3 až 10 článku 3.
- (3) Oddělení personální a mzdové (dále jen „OPM“) koordinuje všechny nezbytné úkony před nástupem, během nástupu i při ukončování pracovního poměru mladých akademických/výzkumných pracovníků z České republiky.
- (4) Oddělení pro rozvoj a mezinárodní vztahy (dále jen „ORMV“) připraví mladým akademickým/výzkumným pracovníkům ze zemí EU *Checklist for EU Citizens – Researchers and Employees*. OPM ve spolupráci s ORMV a vedoucím zaměstnancem příslušného pracoviště (nebo jím pověřeným pracovníkem) koordinuje všechny nezbytné úkony před jejich příjezdem, během příjezdu i při ukončování pracovního poměru.
- (5) ORMV připraví mladým akademickým/výzkumným pracovníkům mimo země EU *Checklist for non-EU Citizens – Researchers and Employees*. OPM ve spolupráci s ORMV a vedoucím zaměstnancem příslušného pracoviště (nebo jím pověřeným pracovníkem) koordinuje všechny nezbytné úkony před jejich příjezdem, během příjezdu i při ukončování pracovního poměru.
- (6) ORMV připraví studentům doktorských studijních programů ze zemí EU *Checklist for EU Citizens – PhD Students*. Příslušné studijní oddělení ve spolupráci s ORMV koordinuje všechny nezbytné úkony před jejich příjezdem, během příjezdu i při ukončování studia.
- (7) ORMV připraví studentům doktorských studijních programů mimo země EU *Checklist for non-EU Citizens – PhD Students*. Příslušné studijní oddělení ve spolupráci s ORMV koordinuje všechny nezbytné úkony před jejich příjezdem, během příjezdu i při ukončování studia.
- (8) Nový mladý výzkumný pracovník je začleněn do prostředí pracoviště vedoucím pracovníkem příslušného pracoviště, případně v součinnosti s vedoucím výzkumné skupiny odpovědné za vědecko-výzkumnou činnost, do které nový pracovník nastupuje (dále jen „vedoucí skupiny“).
- (9) Nový mladý výzkumný pracovník je seznámen zejména s příslušnými administrativními a provozními informacemi v českém nebo anglickém jazyce, a to zejména:
  - s dokumenty obsahujícími důležité vstupní informace o pracovišti,
  - s prostředím intranetu,
  - s nezbytnými formuláři, tiskopisy,
  - s bezpečností práce,
  - s prostředím kampusu,
  - s informacemi o fungování vnitřních systémů, menzy, knihovny, dopravy, toku informací atd.,
  - s využitím mentoringového systému,
  - s hierarchií a kompetencemi řízení, atd.

## Článek 4

### Kvalifikační růst mladých výzkumných pracovníků

- (1) Kvalifikační růst mladých výzkumných pracovníků probíhá na základě jejich vzdělávací, vědecko-výzkumné a tvůrčí činnosti.
- (2) V základních dokumentech, vnitřních předpisech a normách univerzity jsou zakomponovány prvky podporující a stimulující kvalifikační růst zejména začínajících mladých výzkumných pracovníků (jedná se o vnitřní předpisy a normy jako je: *Pracovní řád univerzity*, *Strategický záměr univerzity*, *Řád výběrového řízení univerzity*, *Stipendijní řád univerzity* a *Systém stimulace k výzkumné činnosti studentů a mladých výzkumných pracovníků*, *Studentská grantová soutěž*).
- (3) Univerzita vytváří předpoklady a podmínky pro kvalifikační růst mladých akademických/výzkumných pracovníků prostřednictvím *Plánu kvalifikačního růstu mladých akademických/výzkumných pracovníků* (dále jen „*Plán kvalifikačního růstu pracovníků*“) a *Plánu personálního rozvoje mladých akademických/výzkumných pracovníků fakulty* (dále jen „*Plán personálního rozvoje fakulty*“).
- (4) Kvalifikační růst mladých výzkumných pracovníků se řídí *Pravidly pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem na univerzitě* v platném znění a dalšími vnitřními směrnicemi fakult.

## Článek 5

### Plán kvalifikačního růstu pracovníků

- (1) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* je připravován v souladu s *Plánem personálního rozvoje fakulty*.
- (2) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* připravuje vedoucí zaměstnanec příslušné katedry, ústavu, centra nebo jinak definované organizační jednotky fakulty (dále jen „vedoucí pracoviště“), a to zejména s cílem stimulace mladých akademických/výzkumných pracovníků k soustavnému profesnímu rozvoji.
- (3) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* představuje základní dokument pro hodnocení mladých akademických/výzkumných pracovníků v rámci pracoviště.
- (4) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* obsahuje současné pracovní zařazení, informaci o plánu dalšího kvalifikačního růstu pracovníka, úkoly směřující k dosažení požadovaného kvalifikačního růstu (ve vzdělávací, vědecko-výzkumné činnosti, mobilitě aj.), podmínky vytvořené pracovištěm k jejich dosažení a stav plnění.
- (5) Mladý akademický/výzkumný pracovník obvykle pracuje pod vedením zkušeného pracovníka, se kterým se podílí na vědecko-výzkumné a tvůrčí činnosti.
- (6) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* se vytváří alespoň na dobu 3 let a průběžně může být aktualizován.
- (7) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* je podkladem pro *Plán personálního rozvoje fakulty*.
- (8) *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* zpracovává vedoucí pracoviště, který tento rovněž projednává s příslušným mladým akademickým/výzkumným pracovníkem.
- (9) Vedoucí pracoviště předá děkanovi fakulty *Plán kvalifikačního růstu pracovníků* a ústně projedná výsledek hodnocení a přijatá nápravná opatření.

## Článek 6

### Plán personálního rozvoje fakulty

- (1) *Plán personálního rozvoje fakulty* představuje základní dokument jejího personálního rozvoje.
- (2) *Plán personálního rozvoje fakulty* připravuje vedení příslušné fakulty ve spolupráci s vedoucími pracovišť, a to zejména s cílem zajištění akreditací studijních programů fakulty, zvýšení kvality VaVaI, koncepčního rozvoje lidských zdrojů a stimulace mladých akademických/výzkumných pracovníků k jejich soustavnému profesnímu rozvoji.
- (3) *Plán personálního rozvoje fakulty* obsahuje především přehled o počtu a struktuře mladých akademických/výzkumných pracovníků.
- (4) *Plán personálního rozvoje fakulty* se vytváří alespoň na dobu 3 let a průběžně může být aktualizován.
- (5) *Plán personálního rozvoje fakulty* zpracovává vedení fakulty ve spolupráci s vedoucími pracovišť.
- (6) Vedení fakulty projednává a schvaluje *Plán personálního rozvoje fakulty* v prvním čtvrtletí kalendářního roku a následně přijímá nápravná opatření.
- (7) Děkan fakulty každoročně informuje rektora o projednaném *Plánu personálního rozvoje fakulty* a přijatých nápravných opatřeních.

## Článek 7

### Individuální studijní plán studenta doktorského studijního programu

- (1) *Individuální studijní plán studenta doktorského studijního programu* (dále jen „*individuální studijní plán*“) vychází ze *Studijního a zkušebního řádu Univerzity Pardubice*.
- (2) Individuální studijní plán a jeho případné úpravy a změny zpracovává společně s doktorandem školitel, který jej předkládá oborové radě ke schválení. Individuální studijní plán specifikuje zejména: téma disertační práce, přičemž lze toto téma v průběhu studia upřesnit, vědeckovýzkumnou činnost doktoranda, pedagogické působení doktoranda, plán studijních pobytů v České republice a v zahraničí, časové rozvržení studia a vybrané předměty.
- (3) Roční hodnocení plnění individuálního studijního plánu je popsáno ve *Studijním a zkušebním řádu Univerzity Pardubice*.

## Článek 8

### Podpora studentů doktorských studijních programů

- (1) Podpora studentů doktorských studijních programů je směřována na aktivity vedoucí k trvale udržitelnému systému kvality doktorských studijních programů a ke snížení studijní neúspěšnosti.
- (2) Podpora studentů doktorských studijních programů zahrnuje zejména přístup fakulty k:
  - finanční motivaci studentů,
  - interní grantové podpoře,
  - internacionalizaci (např. mezinárodní mobility),
  - začlenění do vědecko-výzkumné činnosti,
  - dalšímu vzdělávání nad rámec základních studijních povinností,
  - absolvování doktorských škol,
  - absolvování odborné stáže,
  - přechodu absolventů do následných kariér.

## Článek 9

### Nepovinné prvky *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků*

- (1) Nepovinné formy *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* nevyžadují kontrolu, avšak jen evidenci.
- (2) Cílem nepovinných aktivit je zvyšování znalostí a dovedností mladých výzkumných pracovníků v klíčových kompetencích, a to zejména v oblasti měkkých dovedností, vědecko-výzkumné činnosti, vzdělávací činnosti, internacionalizace a popularizace.
- (3) Nepovinné aktivity v oblasti vědecko-výzkumné činnosti jsou zaměřeny zejména na:
  - etické principy mladého akademického/výzkumného pracovníka v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Etickým kodexem univerzity,
  - etiku vědeckého výzkumu, tj. získání důkladného vhledu do obecně přijatelných a všeobecně uznávaných a respektovaných etických pravidel vědeckého výzkumu a důsledků při jejich zanedbávání a přehlížení,
  - etické principy vlastního vědeckého výzkumu v souladu s *Kodexem dobré výzkumné praxe univerzity*.
- (4) Nepovinné aktivity v oblasti vzdělávací činnosti jsou zaměřeny zejména na:
  - pedagogické a didaktické dovednosti, tj. získání či prohloubení znalostí a dovedností zejména pro komunikaci a práci se studenty studijního programu (ve smyslu některých aktivit vysokoškolské pedagogiky), formou setkávání se se zkušenými a respektovanými vysokoškolskými učiteli (i z jiných pracovišť), vykazujících dlouholeté zkušenosti a nadhled nad vlastním oborem, porozumění napětí mezi požadavky vysokoškolského studia a psychologií vysokoškolských studentů a digitální gramotnost.
- (5) Nepovinné aktivity v oblasti internacionalizace jsou zaměřeny zejména na:
  - získání povědomí o rozdílných režimech komunikace a osvojení praktických dovedností pro interkulturní interakce při práci v mezinárodních týmech a pedagogické činnosti; zvýšení kulturní citlivosti k rozdílným hodnotám a způsobům komunikace pro efektivní a tvůrčí přístup k řešení studijních, profesních a životních situací,
  - akademické psaní v českém vědeckém prostředí i seznámení s rozdílnou strukturou a registrem tvorby textů v rámci anglosaské akademické kultury (např. parametry forem sdělení, anotace, formulace cíle, účelná argumentace v rámci struktury obsahu sdělení, poznámkového aparátu a bibliografie).
- (6) Nepovinné aktivity v oblasti měkkých dovedností jsou zaměřeny zejména na:
  - principy tvorby vědeckého projektu, tj. získání přehledu možností projektových a grantových agentur, rozdílných požadavků na cíle a strukturu projektů, stejně jako sociální a materiální zajištění projektu a projektových pracovníků,
  - principy týmové spolupráce, tj. získání praktického návodu na roli jednotlivce při práci v týmu, pokud to vědecký úkol či téma vyžaduje, a to včetně formy a metody efektivní komunikace ve vědecké komunitě,
  - prezentační dovednosti výsledků výzkumu, tj. příprava ústní či písemné (elektronické) prezentace a kladení důrazu na dovednosti akademického psaní,
  - sociálně-manažerské dovednosti,
  - jazykové vzdělávání a vzdělávání v oblasti komunikace pro účely vědecké, týmové, pedagogické a publikační práce.
- (7) Nepovinné aktivity v oblasti popularizace jsou zaměřeny zejména na:
  - principy a nástroje popularizace výsledků výzkumu vůči veřejnosti, tj. nabídnutí domácím i zahraničním pracovníkům a studentům možnosti popularizace výsledků vlastních

vědeckých výzkumů v odborných i populárních médiích (např. časopisy, elektronické platformy, konference, semináře a setkání s veřejností),

- osvojení si dovedností podporujících otevřenou populárně-naučnou komunikaci vědeckých výsledků a vytváření pozitivního povědomí veřejnosti o nich.

## **Článek 10**

### **Závěrečná ustanovení**

- (1) Zrušuje se *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* ze dne 17. 12. 2020.
- (2) Tato *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* nabývá platnosti dnem vydání.
- (3) Tato *Koncepce podpory mladých výzkumných pracovníků* nabývá účinnosti dnem vydání.

V Pardubicích dne 28. 6. 2021.

prof. Ing. Jiří Málek, DrSc.  
rektor