

Jednání Studijní komise 23. 4. 2021, od 13 h

přítomni: Martin Štoll, Michal Červinka, Magdalena Mouralová, Lucie Poslušná, Veronika Macková, Jan Křovák, Tomáš Kouba, Kateřina Motyčková

omluveni: Filip Šourek, Matěj Šrobár, Eliška Tomalová (připomínky zaslala písemně)

Zásadní připomínky Studijní komise

- 1) Role výuky nám připadá v návrhu kariérního řádu podhodnocena. Výuka představuje jednu z klíčových činností fakulty a z pozice StK odmítáme, aby bylo normou být vědci, kteří bokem učí a se studenty se setkávají možná ve svém volném čase. Je proto potřeba, aby bylo vyjasněno, co znamená být dobrým vyučujícím, a nastavit podmínky proto, abychom jimi mohli být. (Podobně je to i s jinými aktivitami, které nespádají přímo pod agendu Studijní komise, jako je spolupráce s praxí nebo kultivace veřejné diskuse.)
- 2) Kariérní řád předkládá jednu univerzální kariérní dráhu (nejčastěji přes AP1-4), což ale neodpovídá realitě a dle našeho názoru ani žádoucímu stavu (u obojího ale pracujeme jen se svými dojmy a představami, protože jiné informace chybí - viz bod 4). Jako vysoká škola plníme různorodé role a je žádoucí, aby se pracovníci spíše specializovali, rozvíjeli v tom, v čem jsou dobří. Uvítali bychom, kdyby v tomto ohledu byl kariérní řád explicitnější a různé dráhy (výzkumná, výuková, výzkumně-výuková, manažerská ad.) byly prezentovány jako rovnocenné a důstojné (charakter smluv, odměna). V souvislosti s tím bychom uvítali vyjasnění nejen z hlediska mzdového zařazení a náplně práce, ale též akademických práv (účast na samosprávě, akademická svoboda).
- 3) Zkušenosti z jiných pracovišť ukazují nezanedbatelnou míru odchodů pracovníků jako reakci na necitlivou podobu a implementaci kariérních řádů či obdobných předpisů. Podobně vidíme jako nemalé riziko dalších nežádoucích efektů v reakci na "perverse incentive" nastaveného hodnocení (výuka cestou nejmenšího odporu; akcentace položek, které budou vykazovány, i když nemají reálnou přidanou hodnotu - viz některé dílčí připomínky). Uvítali bychom tedy analýzu rizik spojených se zaváděním a plán, jak předejít negativním dopadům zejména na výuku a zajištění současných akreditací, ale i na jiné činnosti VŠ (např. třetí role).
 - a) Zde nicméně kvitujeme širokou diskusi, kterou vedení fakulty avizuje a začalo realizovat. Pro ni by ale bylo žádoucí kromě dokumentu samého předložit i důvodovou zprávu, tj. odhalit záměry tvůrců. Ty totiž nejsou z preambule zcela zřejmé.
 - b) Přijetí a úspěch také ovlivňuje dikce dokumentu, který by měl být vyváženější z hlediska závazků obou stran. Tedy nemělo by jít jen o soubor požadavků na zaměstnance, ale měl by též vymezovat způsoby jejich podpory a rozvoje ze strany vedení.
- 4) Diskuse o dokumentu nedává smysl bez některých dalších informací, kterými akademická obec nedisponuje (ale mělo by je mít vedení), a to
 - a) popisu současné personální situace, tj. kolik lidí na jakých pozicích, jak dlouho a s jakými úvazky máme;
 - b) formulace žádoucího stavu, tj. kolik lidí, na jakých pozicích a s jakými úvazky bychom si přáli mít.
- 5) Kariérní řád odkazuje na řadu dalších dokumentů, jejichž podoba ale není známá. Jedná se jak o dokumenty vyššího řádu (univerzitní předpis), tak zejména

“prováděcí” předpisy (podmínky habilitačního řízení, vzor dotazníku, role a váha různých hodnotících kritérií). Ty ale velmi výrazně ovlivní výsledný design politiky. KŘ by tedy měl být projednáván s nimi a mělo by být také jasné určeno, jakým způsobem dochází k jejich změnám (minimálně tam, kde to můžeme ovlivnit).

- a) Rovněž by měl být vyřešen vztah k nižším předpisům (vyhlášky na institutech).
- 6) Kariérní řád FSV by měl vycházet ze situace ve společenských vědách. Silnou inspiraci KŘ FaF UK nepovažujeme za šťastnou, protože kontext společenských věd je jiný. V návrhu KŘ je např. zcela upozaděn výzkum a výstupy cílící na české publikum, který ale u řady oborů pěstovaných na FSV dává hluboký smysl pro kultivaci tuzemské veřejné diskuse a rozvoj české společnosti.
- 7) Máme pochyby nad legislativní formou opatření. Uvítali bychom, aby bylo jasné, kdy a jak se může opatření měnit a jak budou tyto změny projednávány. Dáváme k úvaze, zda by podobné opatření nemělo být ve formě, kdy podléhá schválení AS FSV. Podobně je žádoucí vyřešit, jak dochází k nastavování a změnám vyhlášek týkajících se hodnocení na institutech.

Dílčí připomínky

- Čl. 1
 - “Nedílnou a nezbytnou součástí většiny pracovních činností je zapojení pracovníků do mezinárodní spolupráce a mezinárodních aktivit („internacionalizace“).” Součástí hodnocení fakulty je i doporučení, abychom nezapomínali na národní kontext. Naším úkolem je i rozvíjet českou terminologii, být lídrem oboru, internacionalizace je v některých projektech naprosto formální a nebo zbytečná, neopodstatněná. Člověk by neměl být “sankcionován” za to, že píše české knihy a píše do českých (i neimpaktovaných) časopisů.
 - “požadavek na dobrou znalost alespoň jednoho cizího jazyka, primárně anglického” Co přesně znamená “dobrá znalost”?
 - tabulka s podíly činností (str. 2) je de facto zbytečná, když jsou procenta u APx stejná. Navíc ta rozmezí nevycházejí. Pokud mám u ped. nebo výzk. činnosti 20 %, nemůžu dosáhnout na 100 % i u maximální hodnoty zbytku.
 - “Právo kariérního postupu je garantováno, jestliže pracovník plní požadavky a povinnosti uložené pracovní smlouvou a stanovené plánem kariérního rozvoje a prokazuje odpovídající odborné kvality a kompetence.” Kým? Je to vymahatelné? Co s nadřízeným, který toto právo blokuje? Z pozice fakulty je to nebezpečná formulace, může dát prostor pro žaloby ze stran zaměstnanců.
- Čl. 2
 - Náplň práce u AP2, AP3, AP4: “Podílí se na řešení, případně je hlavním řešitelem grantových projektů.” - patří asi spíše pod výzkumnou činnost než pod pedagogickou.
 - Náplň AP2: “Školitelem může být pouze na základě řádného zdůvodnění.” - to spadá do pravomocí vědecké rady. Může předpis regulovat jednání VR?
 - Další činnosti u AP2: “v odůvodněných případech ve vedoucích funkcích” -

jedná se o výsledek konkurzu, pokud je tento dostatečným odůvodněním, pak je věta redundantní

- Pedagogická činnost AP3 a AP4: “Připravuje a organizuje přípravu studijních materiálů” - raději vznik/tvorbu
- Pedagogická činnost AP3, AP4: “Vede a oponuje bakalářské, diplomové a rigorózní práce.” - doplnit též oponování doktorských prací.
- Čl. 4
 - Lektor: “člověk s významnou praktickou zkušeností” je divná formulace.
- Čl. 5:
 - obecně - co jsou podmínky nutné a co zohledňované? Jak budeme předcházet perverzním efektům čárkování různých výstupů? Jak moc lze kompenzovat slabší výsledek v jednom aspektu lepším výsledkem jinde? Jak se budou kritéria vzájemně poměřovat a přepočítávat?
 - “Úspěšně vykonané habilitační řízení, jmenovací řízení nebo úspěšný konkurz na vedoucího katedry či ředitele institutu nahrazuje pravidelné hodnocení v daném časovém období.” Když bude konkurz v polovině období, začíná se počítat znovu? Neměl by konkurz sledovat i jiná kritéria než ta hodnocená?
 - “Nejednoznačné nebo negativní hodnocení má obvykle za následek vypsání výběrového řízení na obsazení dané pozice, kde bude přínos daného pracovníka porovnáván s případnými dalšími zájemci.” - To by asi neměl být takto porovnáván. Prostě mu končí smlouva, byl vyhlášen konkurs a on se do něj může přihlásit. (?) Pak je porovnáván s ostatními uchazeči při konkurzu a má stejnou startovní čáru...
 - “vedení kvalifikačních prací (bakalářské, diplomové a rigorózní)” se dubluje s následujícími dvěma řádky; chybí zohlednění oponentských posudků (ale raději bychom se celému tomuto “účetnictví” vyhnuli)
 - jak si představuje využívání “zpětná vazby z hodnocení výuky studenty” - uvažujeme o perverzních efektech? (nejen zde)
 - “stručně popište jejich originalitu a významnost v mezinárodním měřítku” - doplnit též národní měřítko, a jak se tato originalita a významnost charakterizuje?
 - jaký je význam korespondenčního autora? proč by tato pozice měla být zohledněna?
 - skutečně ve všech oborech pěstovaných na fakultě odpovídá pořadí autorů jejich přínosu? - někteří členové StK běžně užívají praxi abecedního pořadí
 - proč jsou požadavky na AP1, AP2 a AP3 stejné (1/3 habilitačních podmínek) - u jednoho dle aspirační pozice, u druhého dle aktuální pozice;
 - požadavky na AP1 i AP2 z hlediska publikací zcela přemrštěné.
- Čl. 6
 - “Tyto pohovory se konají nejméně jednou a nejvíce dvakrát ročně.” - Dvakrát ročně je opravdu hodně.
- Všude užívat pojmenování děkan/děkanka (případně jen generické maskulinum).