

# Průběžné hodnocení HRS4R

**Projekt: HR Excellence in Research na Ostravské univerzitě**  
**Reg. č.: CZ.02.2.69/0.0/0.0/16\_028/0006225**  
**Červen 2021**



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



# Obsah

O Ostravské univerzitě .....	3
OU a HRS4R .....	3
Změnily se některé krátkodobé či střednědobé priority?.....	4
Změnily se nějak podmínky, v nichž Vaše instituce pracuje, a promítla se jejich proměna do Vaší HR strategie?.....	4
Dochází právě na Vaši instituci ke strategickým rozhodnutím, které by mohly ovlivnit Akční plán?... ..	4
Komentář k implementaci OTM-R principů (Interní hodnocení pro Průběžné hodnocení).....	5
Vyhodnocení plnění akčního plánu.....	6
1. Good Practice in Research (GPR) .....	6
2. Rozvoj strategie řízení vědeckých týmů .....	10
3. Příprava komplexního systému rozvoje klíčových kompetencí.....	14
4. Příprava strategie v oblasti transferu poznatků a technologií.....	16
5. Tvorba nového systému výběrových řízení .....	19
6. Rozvoj popularizačních aktivit v oblasti VaV .....	21
Jak jste se připravili na interní hodnocení?.....	25
Jak jste do implementační fáze projektu zapojili vědeckou komunitu – osoby, jichž se tento projekt nejvíce dotýká? .....	25
Má Vaše organizace komisi a/nebo pracovní skupinu, která pravidelně dohlíží na pokroky v plnění akčního plánu? .....	25
Je HRS4R provázána s organizačními politikami? Například, figuruje HRS4R ve strategii pro vědu a výzkum Vaší instituce? .....	26
Jak má Vaše organizace zajištěno, že dojde k implementaci naplánovaných akčních kroků? .....	26
Jak monitorujete pokroky v Akčním plánu (časová osa)? .....	26
Jak budete měřit pokrok (indikátory) pro další hodnocení? .....	26
Jak se chystáte připravit na externí hodnocení? .....	27

## O Ostravské univerzitě

Ostravská univerzita je druhou největší univerzitou v Moravskoslezském kraji. Skládá se ze šesti fakult a jednoho vědeckého ústavu. Nabízí studium v širokém spektru oborů pokrývajících oblasti humanitních, společenských a přírodních věd, lékařství, pedagogických disciplín a umění v bakalářských, magisterských, navazujících magisterských a doktorských studijních programech.

Je významnou vzdělávací i vědeckovýzkumnou institucí a klade důraz také na tzv. třetí roli univerzity, roli společenskou.

V letošním roce oslaví Ostravská univerzita 30. výročí svého založení.

## OU a HRS4R

Evropskou politiku řízení lidských zdrojů v oblasti vědy a výzkumu podpořilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v rámci Operačních programů Výzkum, vývoj a vzdělávání. Do tohoto programu se zapojila i Ostravská univerzita, a stala se tak úspěšným žadatelem podpory MŠMT s projektem „HR Excellence in Research na Ostravské univerzitě“.

V listopadu 2017 Ostravská univerzita stvrdila dopisem připojení k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků s tím, že učiníme potřebné kroky k tomu, abychom nastavili svou HR strategii v souladu s principy Charty a Kodexu, a získali tak ocenění „HR Excellence in Research Award“. Tímto aktem jsme se zavázali k tomu, že do konce listopadu 2018 Evropské komisi předložíme výsledky provedené GAP analýzy a Akční plán.

Do projektu nové HR strategie jsme zapojili zaměstnance univerzity prostřednictvím dotazníku, který byl distribuován napříč univerzitou v druhé polovině května 2018. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 591 respondentů. V rámci ČR jsme dosáhli nejvyššího procentního zapojení zaměstnanců.

Výstupy z dotazníku posloužily k definici silných a slabých stránek, GAP analýzy a následně k definici Akčního plánu. Veškeré podklady byly Evropské komisi zaslány v řádném termínu, tj. v listopadu 2018.

Dne 6. 5. 2019 Evropská komise udělila Ostravské univerzitě ocenění HR AWARD. Ostravská univerzita získala toto ocenění jako třetí vysoká škola v České republice.

Díky tomuto prestižnímu ocenění může Ostravská univerzita i nadále lákat odborníky ze zahraničí na kvalitní pracovní prostředí. Získali jsme lepší propojení s celoevropskou sítí výzkumných organizací i výhodu při žádostech o financování výzkumných aktivit. HR strategie, která byla součástí předchozího strategického záměru univerzity do roku 2020 a je nedílnou součástí také nového Strategického záměru OU 2021–2025, umožňuje postupně zdokonalit systém rozvoje a školení zaměstnanců, popularizovat vědu a výzkum a přiblížit výsledky vědy a výzkumu odborné i laické veřejnosti.

## Změnily se některé krátkodobé či střednědobé priority?

Nezměnily. A to ani přesto, že v mezidobí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR přijalo v roce 2020 novou strategii 2021+, jež se promítá i do fungování vysokých škol. Na základě této ministerské strategie přijala novou strategii i Ostravská univerzita. Tato strategie však navazuje kontinuálně na tu předchozí, a to včetně důrazu na rozvoj lidských zdrojů a kvality péče o ně. Nová strategie (jak ministerská, tak univerzitní) primárně cílí na flexibilitu a adaptaci na nové podmínky (primárně s ohledem dopady pandemické situace), nové formy vzdělávání a využití všech dostupných technologií, klade daleko větší důraz na IT gramotnost jak studentů, tak pedagogů, hlubší propojení teorie s praxí, internacionálizaci a společenskou zodpovědnost univerzity. Z 27 cílů, které jsme si v rámci akčního plánu vytyčili, je dokončeno 23 cílů, 4 cíle jsou v procesu, tzn. byly započaty první kroky k jejich realizaci. Tyto cíle se promítají jak do Strategického záměru OU na léta 2021–2025, tedy i do nového akčního plánu 2021–2024. Jedná o dokončení procesu onboardingu, adaptace, hodnocení a vzdělávání zaměstnanců.

## Změnily se nějak podmínky, v nichž Vaše instituce pracuje, a promítla se jejich proměna do Vaší HR strategie?

Největší vliv na fungování a chod naší univerzity v uplynulém roce měla bezesporu pandemická situace. Avšak její vliv nelze hodnotit pouze jako negativní. Ten se nejvíce projevil v oblasti internacionálizace a mezinárodních vztahů, kdy musely být omezeny mnohé již naplánované mezinárodní mobility. Pozitivní vliv se projevil ve zvýšení IT gramotnosti a schopnosti se přizpůsobit novým podmínek. Z pohledu dopadu na HR strategii budeme klást ještě více než v minulosti důraz na elektronizaci veškeré HR agendy a využívání online nástrojů pro vzdělávání zaměstnanců. Nicméně to jsou oblasti, které v naší HR strategii již byly obsaženy.

## Dochází právě na Vaší instituci ke strategickým rozhodnutím, které by mohly ovlivnit Akční plán?

Ano i ne. Začátkem roku 2021 byl schválen Strategický záměr Ostravské univerzity na léta 2021–2025. Nicméně jeho nedílnou součástí je důraz na rozvoj oblasti lidských zdrojů a pokračování v nastartovaných procesech začleňování principů Kodexu a Charty do běžného fungování univerzity. Hlavním cílem naší univerzity je i nadále pokračovat v budování atraktivního a motivačního prostředí pro talentované vědce, umělce, špičkové vzdělávací a vědeckovýzkumné týmy i spolupracující instituce. Chceme společnosti nabídnout excellentní, zodpovědný, etický a společensky relevantní výzkum v národním i mezinárodním srovnání, a to včetně rozvoje špičkových uměleckých oborů a umělecké činnosti s vazbou na aplikativní sféru. Ke splnění tohoto cíle chceme směřovat jednak postupným systematickým rozvojem vybraných směrů výzkumu v oblasti přírodních, medicínských, společenských i humanitních věd. Důležitým úkolem pro nadcházející období s ohledem na výše uvedené proto musí být plné dobudování strategie řízení lidských zdrojů v oblasti tvůrčí činnosti a obhájení ocenění HR Excellence in Research, tj. dokončení nastavení předpokladů pro hodnocení zaměstnanců

(akademických i neakademických), příprava systému vzdělávání zaměstnanců a náboru nových zaměstnanců.

## Komentář k implementaci OTM-R principů (Interní hodnocení pro Průběžné hodnocení)

V průběhu sledovaného období byl připraven a vydán Řád výběrového řízení, tedy OTM-R policy. Tímto řádem se řídí výběrová řízení pro obsazování pracovních míst na OU a jejích součástech, která mají být zastávána zaměstnanci v pracovním poměru.

Posuzování předpokladů uchazeče je založeno na komplexním zhodnocení nejrůznějších faktorů s ohledem na obsazovanou pracovní pozici (např. odbornost, délka praxe, zkušenost s prací v zahraničí, zkušenost s prací v soukromém sektoru, kvalita i kvantita tvůrčí činnosti, kvalita výuky, zkušenost s transferem znalostí, patenty a vynálezy, zkušenost s popularizací výsledků tvůrčí činnosti, vstřícnost, zkušenost s vedením zaměstnanců, znalost angličtiny a dalších cizích jazyků, kreativita, samostatnost apod.).

Nový předpis reflekтуje jednotlivé principy otevřeného, transparentního výběrového řízení. Zveřejněná nabídka práce obsahuje všechny detaily, jako jsou požadavky na zaměstnance včetně pracovních podmínek budoucího pracovního poměru atd.

Řád výběrového řízení jasně definuje práci výběrových komisí, nároky na složení komisí.

Specifikuje požadavky na způsob zveřejňování nabídek práce. Všechny pracovní nabídky jsou zveřejňovány na webu Ostravské univerzity, tj. veřejné vývěsce, a to buď v českém, nebo anglickém jazyce. Nabídky pro VaV pracovníky zveřejňujeme na stránkách EURAXESS, využíváme rovněž platformu ResearchGate, sociální síť speciálně vytvořenou pro mezinárodní vědeckou komunitu. Dále využíváme český portál ResearchJobs, který agreguje nabídku pracovních pozic ve výzkumu, vývoji a inovacích a na akademické půdě. Nedávno byl na tomto webu spouštěn modul Dizertační práce s cílem soustředit téma a okruhy z maximálního počtu pracovišť na jedno místo. Do budoucna bude tento web obohaten o nabídky stáží (včetně zahraničních), dále chceme zintenzivnit spolupráci s firmami a nabízet pracovní pozice v ČR směrem do zahraničí a také zprostředkovávat kandidátům z ČR pracovní nabídky ze zahraničí. V průběhu výběrového řízení jsou dodržovány etické a morální zásady, OTM-R principy.

Nový řád výběrových řízení umožňuje realizaci výběrových řízení nejen presenční formou. Díky pandemické situaci a potřebě dodržení hygienických opatření jsme většinu výběrových řízení včetně případného testování realizovali online formou. Dochází tak ke zvýšení efektivity využívání času jak pozvaného uchazeče, tak členů výběrové komise. Na straně druhé klade tento způsob oprávněné nároky na IT gramotnost všech zúčastněných stran.

Na webu OU ve Vnitřních předpisech jsou k dispozici detaily k odměňování (Vnitřní mzdový předpis), možnostech kariérní dráhy a hodnocení kariérního rozvoje (Kariérní řád). Uchazeč o práci tak má možnost informovat se předem o systému odměňování, kariérní dráze, kariérním postupu, kariérním rozvoji.

Řád výběrového řízení je součástí hlavních dokumentů OU vydaných v souladu s vysokoškolským zákonem.

Česká verze: <https://dokumenty.osu.cz/osu/rad-vr-25022021.pdf>

Anglická verze: <https://dokumenty.osu.cz/osu/rad-vr-25022021-en.pdf>

# Vyhodnocení plnění akčního plánu

## 1. Good Practice in Research (GPR)

Cíl: Připravit dokument navazující na Etický kodex (Průvodce dobrou praxí výzkumného pracovníka OU, Good Practice in Research Guideline), který bude mimo jiné zahrnovat metodické pokyny k afiliaci a citacím, spoluautorství, pokyny k činnosti etických komisí pro vědu atd.

Připravit dokumenty související s národní legislativou v oblasti etiky a bezpečnosti práce a ochrany dat – archivace digitálních dat z výzkumu, práce s biologickým materiélem v biomedicíně, práce osobními daty ve výzkumu.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Ethical principles Good practice in research Co-authorship Professional Responsibility	Tvorba dokumentu Průvodce dobrou praxí ve výzkumu	Praktický průvodce principy Etického kodexu: spoluautorství, dedikace, afilacie, plagiátorství, vědecké podvody)	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Dokument připraven v českém a anglickém jazyce. Česká verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/prirucka-dobrou-praxi-cz.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/prirucka-dobrou-praxi-cz.pdf</a>  Anglická verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/prirucka-dobrou-praxi-en.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/prirucka-dobrou-praxi-en.pdf</a>	Nad rámec výše uvedeného se OU v roce 2020 stala členem konsorcia univerzit bojujících proti plagiátorství a contract cheating v rámci Posílení prevence plagiátorství ve studentských pracích, jehož cílem je zahájení intenzivní debaty a praktické spolupráce v oblasti podpory akademické etiky a prevence podvodných praktik v akademickém psaní. V rámci projektu se zabýváme zhodnocením současného stavu prevence, detekce a řešení plagiátorství na českých vysokých školách. Identifikujeme a propagujeme příklady dobré praxe, připravujeme doporučení pro vysoké školy. Usilujeme o sjednocení kritérií pro posuzování závažnosti plagiátorství a vysvětlujeme, proč je důležité plagiátorství rozpoznat a bojovat s ním především formou prevence.  Zároveň OU v roce 2020 zakoupila licence k aplikaci TURNITIN. Tato aplikace pro elektronické odevzdávání a hodnocení obsahu seminárních a závěrečných prací slouží na předních světových univerzitách k poskytování zpětné vazby studentům, výcviku akademického psaní a prevenci plagiátorství. Aplikace Turnitin umožňuje velmi jednoduše porovnávat obsah akademických prací s velkou databází dokumentů zahrnujících kromě volně dostupných webů také licencované zdroje a repozitáře závěrečných prací Turnitin doplňuje současně používaný systém Theses. Aplikace Turnitin je zároveň doplněna tzv. FEEDBACK studiem pro zkvalitnění zpětné vazby studentům při přípravě seminárních a závěrečných prací.
		Metodický materiál – Pravidla pro posuzování etiky výzkumu na OU	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Revize Etického kodexu se odrazila v přípravě a vydání Příručky dobré praxe.	

			Etický kodex OU a Příručka dobré praxe ve výzkumu OU společně s výstupy konsorcia českých univerzit Jak se vyhnout/Jak předcházet plagiátorství tvoří komplexní nástroj k posuzování a vyhodnocení etiky výzkumu na Ostravské univerzitě.
		Metodické pokyny k nakládání s daty a materiélem (biologický materiál, osobní data)	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Byla vytvořena pravidla pro nakládání s biologickým materiélem jako součást Příručky dobré praxe ve výzkumu na OU.

Cíl: Začlenit školení v oblasti etiky VaV pro zaměstnance a studenty doktorského studia do připravovaného komplexního systému školení.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Ethical principles	Realizace školení Etické principy a GPR	Roční harmonogram školení  Počet školení, počet proškolených	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO  Školení Etických principů a GPR probíhá primárně online formou.  V roce 2020 se zástupci OU zúčastnili školení a konference v rámci konsorcia vysokých škol.  Květen 2020 - Contract cheating neboli práce psané na zakázku, aneb problematika porušování akademické etiky. Práce psané na zakázku jsou vážným problémem, který se objevuje napříč všemi univerzitami po celém světě. Na webináři jsme hovořili se o tom, jak vážná současná situace je, jak ji řešit nebo dokonce podvodům předcházet. Kromě toho byly představeny výsledky tuzemských i zahraničních výzkumů v této oblasti.  Říjen 2020 – Konference „Akademická Etika a prevence plagiátorství“.  Říjen 2020: Prevence plagiátorství na UK. Seminář byl určen pro akademické pracovníky s tematikou prevence plagiátorství. Obsahem semináře bylo seznámení s etickým kodexem UK v kontextu tématu plagiátorství, definice plagiátorství a jeho formy, otázka posuzování a hodnocení akademických prací a nástroje prevence plagiátorství. Na semináři byly dále probírány zkušenosti ze zavádění nového systému na prevenci plagiátorství Turnitin.  Úvod do systémů pro prevenci plagiátorství na Karlově Univerzitě. Tento kurz byl zaměřen na problematiku využití systémů pro prevenci plagiátorství používaných na UK, konkrétně pak webové aplikace Turnitin a Thesis, resp. Odevzdej. Orientoval se na základní ovládání aplikací, jejichž prvotní nasazení do výuky je možné již po několika desítkách minut, také na pedagogické aspekty hodnocení prací a dosavadní zkušenosti s touto problematikou na Univerzitě Karlově.	

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
			<p>Plagiátorství ve studentských pracích. Tento webinář byl určen členům disciplinárních komisí vysokých škol.</p> <p>V listopadu 2020 jsme se zúčastnili školení: To e-proctor or not to e-proctor: that is the question to offer participants a broad perspective on the use of e-proctoring software for test and exam administration in order to support a culture of academic integrity in educational institutions.</p> <p>V dubnu 2021 jsme diskutovali na téma Kde je hranice plagiátorství. V rámci workshopu byly prezentovány výsledky výzkumu z 39 evropských zemí o tom, jak studenti a učitelé plagiátorství vnímají. Na závěr jsme hovořili o technických možnostech systémů pro podporu odhalování plagiátorství.</p> <p>Další workshop realizovaný v dubnu 2021 byl zaměřen na rozlišení falešně pozitivních výsledků způsobených náhodnými shodami od chytře maskovaného plagiátorství, identifikaci překladových nebo parafrázovaných plagiátů, a odhalení dalších zvláštností, které mohou naznačovat, že některé části předkládaného dokumentu byly převzaty odjinud. V rámci workshopu si účastníci tento náročný proces vyzkoušeli na několika modelových protokolech.</p> <p>Mimo tolik potřebné sdílené zkušenosti napříč veřejnými vysokými školami pořádá OU vlastní vzdělávací akce.</p> <p>Pro studenty OU jsou připravena 4 školení na téma Etických principů a dobré praxe ve výzkumu, školení se uskuteční na podzim 2021 pod vedením Ph.D. studentů OU.</p> <p>Univerzitní knihovna pravidelně 2x ročně zdarma pořádá infolekce a školení na téma: Citace a jak na ně, Efektivní vyhledávání. Studenti mají k dispozici mimo jiné i tzv. Citační tahák:  <a href="https://dokumenty.osu.cz/knihovna/citacni-tahak.pdf">https://dokumenty.osu.cz/knihovna/citacni-tahak.pdf</a></p> <p>Zájem o tato školení je velký jak z řad zaměstnanců, tak z řad studentů. Například na téma Citace a jak na ně se v roce 2020 se uskutečnila 2 presenční školení s počtem 28 účastníků, zároveň byly uspořádány 2 webináře s účastí 297 osob.</p> <p>V roce 2019 proběhlo 12 školení na téma citací s celkovým počtem 90 účastníků.</p> <p>Univerzitní knihovna OU zároveň nabízí individuální konzultace na téma správných citací: v roce 2020 této služby využilo 29 osob osobně a 21 online, v roce 2019 poskytla tuto službu 53 osobám v presenční formě.</p> <p>Součástí poskytovaných služeb Univerzitní knihovny je možnost doplnku CITACE PRO, který pomáhá autorům prací generovat a ukládat citace a následně je jednoduše importovat do MS Word.</p>	

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
			<p>Leták s nabídkou služeb Univerzitní knihovny:  <a href="https://dokumenty.osu.cz/knihovna/info-guide.pdf">https://dokumenty.osu.cz/knihovna/info-guide.pdf</a></p> <p>Ve vzdělávacích aktivitách v oblasti Etické principy a GPR budeme dále pokračovat.</p>	

## 2. Rozvoj strategie řízení vědeckých týmů

Cíl: Vytvořit standard strategie tvorby výzkumných týmů s definovanou základní a variabilní strukturou vědeckých týmů včetně supervize a implementace standardu do Systemizace pracovních míst na OU.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Supervision and managerial duties	Tvorba dokumentu „Pravidla pro vytváření a řízení vědeckých týmů“	Metodický materiál (v souladu s Organizačním rádem OU a principy systemizace)	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Již v prosinci 2019 jsme vytvořili dva spolu související dokumenty: První dokumentem byla Koncepce hlavních a perspektivních směrů tvůrčí činnosti na OU. Účelem tohoto dokumentu je obecně definovat tyto směry tvůrčí činnosti a stanovit podmínky, za kterých mohou vzniknout. Tyto směry tvůrčí činnosti označujeme jako: <ul style="list-style-type: none"><li>• hlavní směry výzkumu/umělecké činnosti (dále HSV/HSU);</li><li>• perspektivní směry výzkumu/tvůrčí činnosti (dále PSV/HST).</li></ul> Druhým dokumentem je Strategie sestavování a řízení vědeckých týmů na OU: Dokument si klade za cíl definovat struktury v rámci pracovišť i mezi jednotlivými pracovišti, případně součástmi OU, které obvykle vykazují výzkum v určité specifické oblasti, jsou řešitelé společných grantů a produkují společné výzkumy v oblasti VVI.	

Cíl: Vypracovat kariérní řád vědeckých pracovníků OU v návaznosti na související interní předpisy (Organizační řád, Vnitřní mzdový předpis apod.). Zajistit jasnou definici kompetencí a kariérního postupu VaV pracovníků.<sup>1</sup>

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Career development	Tvorba dokumentu Kariérní řád (včetně specifikace pozice postdoktoranda)	Kariérní řád	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Kariérní řád OU jako vnitřní předpis byl vydán v březnu 2019. Kariérní řád upravuje základní principy a zásady kariérního postupu, kariérního rozvoje a kariérní změny (dále také jako „plánování kariéry“) zaměstnanců OU zařazených na systemizovaných místech a také základní pravidla a principy hodnocení související s plánováním kariéry zaměstnanců zařazených na systemizovaných místech.  Odkaz, česká verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/karierni_rad_2019.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/karierni_rad_2019.pdf</a>	

<sup>1</sup> Pozice postdoktoranda je definována v 2a Pravidla pro vytváření týmů a postdok je zařazen i v mzdovém předpisu a systemizaci do kategorií vědeckých pracovníků jako R2. Celkově je to:

R1 - First Stage Researcher (student PhD)

R2 - Recognised Researcher (PhD, ne zcela samostatný)

R3 - Established Researcher (VaV pracovník, který umí/může pracovat nezávisle)

R4 - Leading Researcher (VaV pracovník, který vede tým v daném oboru výzkumu)

		Odkaz, anglická verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/karierni-rad-en-06032019.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/karierni-rad-en-06032019.pdf</a>
--	--	---

Funding and salaries -/+	Spustit elektronický systém interní grantové podpory pro vědecké pracovníky	Elektronický systém podávání přihlášek a hodnocení	<p><input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO</p> <p>Systém grantové podpory umožňuje různé typy grantů a v této chvíli je testován na novém systému podpory talentovaných doktorských studentů.</p> <p><a href="https://www.osu.eu/projects-and-grants/">https://www.osu.eu/projects-and-grants/</a></p> <p>Je využita platforma SharePoint, která kromě informací o grantech a projektech nabízí i vzdělávací moduly a kurzy. Tyto jsou připraveny v českém i anglickém jazyce:</p> <p><a href="https://365osu.sharepoint.com/sites/DGC/SitePages/Nab%C3%ADdko-vzd%C4%9B%C3%A1vac%C3%ADch-modul%C5%AF.aspx">https://365osu.sharepoint.com/sites/DGC/SitePages/Nab%C3%ADdko-vzd%C4%9B%C3%A1vac%C3%ADch-modul%C5%AF.aspx</a></p> <p>Studentská grantová soutěž DGC podporuje zvýšení kvality a efektivnosti vědecké, výzkumné a umělecké práce Ph.D. studentů na Ostravské univerzitě, rozvoj interdisciplinarity vědních oborů v doktorském studiu, publikování výsledků a navazování mezinárodní spolupráce. Cílem soutěže je zkvalitnění přípravy studentů postgraduálního studia Ostravské univerzity na výkon vědecké a výzkumné činnosti se zaměřením nejen na podporu kvality badatelských výstupů, ale také na navýšení kompetencí studentů v oblasti samotného procesu získání a úspěšného řešení grantových projektů, projektového managementu a jazykových kompetencí. Výzvy s uvedením alokace a harmonogramu aktuálního kola vyhlašuje rektor OU v souladu s interním opatřením k pravidlům studentské grantové soutěže DGC.</p>
-----------------------------	---	--	--

Cíl: Revidovat stávající procesy hodnocení doktorandů a výzkumných pracovníků a příprava nového systému hodnocení, včetně nastavení standardů doktorského studia, kritérií hodnocení vědeckých pracovníků a jejich implementace do stávajícího informačního systému OU (roční plány pracovníků a hodnocení pracovníků), motivační složky (finanční, nefinanční), rozvoj hodnoceného, využití potenciálu a možnosti kariérního posunu.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Supervision and managerial duties	Revize systému hodnocení zaměstnanců	Nově nastavený systém hodnocení zaměstnanců	<p><input checked="" type="checkbox"/> V PROCESU</p> <p>V létě 2020 proběhlo 7× školení vedoucích zaměstnanců na téma hodnocení zaměstnanců. Školení se zúčastnilo 67 vedoucích zaměstnanců – hodnotitelů.</p> <p>Systém hodnocení zaměstnanců byl připravován v kontextu celostátní Metodiky hodnocení vědy a výzkumu, tzv. Metodiky 17+, která byla plně implementována až začátkem roku 2021. Z tohoto důvodu nebyl ještě systém hodnocení vědeckých pracovníků plně dokončen,</p>	
Supervision and managerial duties	Úprava portálové aplikace pro sledování ročních plánů a výkonových ukazatelů	Upravená portálová aplikace pro sledování ročních plánů, výkonových ukazatelů	<p><input checked="" type="checkbox"/> V PROCESU</p> <p>V této chvíli máme k dispozici vstupní data pro hodnocení za VaV činnosti a připravujeme Computer Graphic Interface.</p>	

Cíl: Navrhnut systém hodnocení větších výzkumných celků v souvislosti se změnami hodnocení a financování výzkumných institucí v ČR.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Evaluation and appraisal systém	Tvorba dokumentu „Opatření rektora Systém hodnocení výzkumu“	Vydání Opatření rektora	<input checked="" type="checkbox"/> V PROCESU Systém hodnocení výzkumu souvisí se strategií Horizon Europe a navazujícími vládními rozhodnutími k hodnocení výzkumu na vysokých školách a definované finanční podpoře, připravuje se systém hodnocení zaměstnanců OU v kontextu s touto strategií.	
Funding (and salaries)				Finalizujeme poslední úpravy textu OR.

### 3. Příprava komplexního systému rozvoje klíčových kompetencí

Cíl: Zavést komplexní systém „onboardingu“ zaměstnanců, který bude zahrnovat informační materiály, vypracování individuálních adaptačních plánů definujících penzum základních úkonů, roli garanta a mentora, požadovaná proškolení o procesech OU a pracovních postupech na dané pozici.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Career Development Relations with supervisors Supervision Supervision and managerial duties	Tvorba dokumentu „Onboarding in a box“ (informace pro nové pracovníky + adaptační plán)	Interaktivní brožura pro nové zaměstnance včetně PhD studentů	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Pro nově nastupující zaměstnance máme v interních informačních systémech připravenu brožuru k Onboardingu, dále videa pro nové zaměstnance a letáky se základními informacemi. Brožura a videa provedou zaměstnance základními procesy na OU, napomohou v orientaci v prvních týdnech působení na OU.  Pro nově nastupující a začínající vědecké pracovníky máme připravenu informační brožuru, ve které zaměstnanci nalezou jednak detailly VaV na OU, dále možnosti vzdělávání, zapojení se do projektů či grantů, služby knihovny pro vědecké pracovníky atd.	
Access to research training and continuous development Postdoctoral appointments (Code) Relations with supervisors Supervision Supervision and managerial duties	Příprava a realizace jednotného systému mentoringu (včetně proškolení mentorů)	Mentoring Guideline  Harmonogram školení mentorů  Počet školení, počet proškolených	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO V české a anglické verzi byla připravena Příručka pro mentory, která slouží jako základní manuál pro fakulty a univerzitní pracoviště. Naším cílem při tvorbě této příručky bylo poskytnout zdroj pro členy fakulty, kteří se snaží zlepšit vztahy se začínajícími vědci/kyněmi, odborníky/cemi a jejich efektivitu při práci s nimi.  Česká verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/mentoring-guideline-cz.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/mentoring-guideline-cz.pdf</a>  Anglická verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/mentoring-guideline-en.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/mentoring-guideline-en.pdf</a>  Vzdělávání v oblasti mentoringu. V dubnu 2021 bylo uspořádáno online školení, které vedl renomovaný Carl Davies. Celkově byla proškoleno: 12 osob. Komunikační jazyk: angličtina  Další školení se chystají na podzim 2021.	

Cíl: Vybudovat jednotnou platformu vzdělávacích aktivit pro vědecké pracovníky, která bude nabízet možnosti zvyšování kompetencí pro různé pozice vědeckých pracovníků i v závislosti na délce působení na univerzitě (soft skills, scientific writing, manažerské dovednosti, základní znalosti v oblasti řízení lidských zdrojů, odborné a jazykové znalosti s důrazem na angličtinu, oblast transferu a ochrany duševního vlastnictví).

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Professional responsibility	Tvorba uceleného	Welcome Day pro nové PhD	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO	

Access to research training and continuous development	souboru vzdělávacích akcí pro zaměstnance (specifické dle pracovního zařazení a doby působení)	studenty a nové zaměstnance Vzdělávací plány Harmonogram školení Počet školení, počet proškolených	V roce 2019 se konal již druhý ročník celouniverzitního Welcome day pro studenty všech prvních ročníků všech doktorských studijních programů na univerzitě, jehož součástí bylo nejen seznámení se s prostředím univerzity, ale také přednášky na téma etiky vědecké práce, hodnocení výsledků tvůrčí činnosti a pokročilého využívání elektronických informačních zdrojů. Tento Welcome day bude do budoucna rozvinut do podoby tzv. doktorské školy, tj. systému kurzů povinných pro všechny studenty doktorského studia na Ostravské univerzitě. Z důvodu pandemické situace nebylo v roce 2020 a 2021 možné uskutečnit akce presenčního charakteru. Proškolování studentů Ph.D. je prováděno online formou prostřednictvím platformy MOODLE. Pro studenty Ph.D. a nové VaV zaměstnance jsou pořádány tyto kurzy: Projektové řízení; Evaluation of scientific work; Methodology of scientific research; English for Grants and Projetc; Project management; Intellectual Property.  V dubnu 2021 bylo uspořádáno setkání doktorandů, kterého se zúčastnilo 41 doktorandů. Byla vytvořena Focus group pro akční pán doktorského studia.  Vzdělávání bude pokračovat i v příštím období.
Public engagement			
Continuing professional development			

Cíl: Nastavení vstřícných podmínek pro zahraniční pracovníky. Vytvoření dvojjazyčného prostředí na univerzitě, tj. jazykové kompetence klíčových pracovníků administrativy, interních dokumentů. Rozvíjet jazykovou vybavenost dalších administrativních pracovníků pro VaV.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Access to research training and continuous development	Internacionalizace vzdělávání zaměstnanců v jazyce anglickém	Harmonogram školení Počet kurzů, počet účastníků	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Od ledna 2019 probíhá jazykové vzdělávání zaměstnanců OU v angličtině, a to pro úrovňě dle ERR, počínaje A2 až po B2. Zpočátku probíhalo vzdělávání prezenční formou, od jara 2020 jsme flexibilně vzali v úvahu pandemickou situaci a výuka od té doby probíhá online formou. Nabízíme celkem 10 kurzů, v současnosti v nich máme 78 frekventantů.  Pro cizince pořádáme od podzimu 2020 online kurzy jazyka českého, a to jak pro začátečníky, tak pokročilé. Kurzy v této chvíli navštěvuje 13 frekventantů.  Pro zaměstnance jsme zároveň zakoupili SW Writefull. Nástroj Writefull poskytuje pokročilou korekturu odborných textů psaných v anglickém jazyce; je určen všem vědeckým pracovníkům a studentům, kteří píší a publikují odborné texty v angličtině, přestože nejsou rodilými mluvčími; a jeho možnosti zdokonalení jazykového projevu zvyšují šance přijetí článku v renomovaných vědeckých časopisech.	

## 4. Příprava strategie v oblasti transferu poznatků a technologií

Cíl: Provést revizi stávajících interních předpisů souvisejících s ochranou duševního vlastnictví a připravit nové interní předpisy a související dokumenty.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Ethical principles	Revize stávajících interních předpisů souvisejících s ochranou duševního vlastnictví	Opatření rektora k ochraně duševního vlastnictví	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO	
Good practice in research				V červenci 2020 bylo vydáno Opatření rektora č. 102/2020 Ochrana duševního vlastnictví OU. Toto opatření upravuje ochranu a využívání duševního vlastnictví na Ostravské univerzitě a stanoví práva a povinnosti související se vznikem, ohlášením, evidencí, ochranou a využíváním duševního vlastnictví. Součástí opatření je rovněž formulář pro Oznámení původce o vytvoření předmětu průmyslového vlastnictví.
Co-authorship				
Intellectual Property Rights				

Cíl: Provést analýzu stávajících postupů v oblasti aplikovaného výzkumu a zahájit marketingovou kampaň.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Supervision	Analýza stávajících postupů v oblasti aplikovaného výzkumu	Interní analýza	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO	Proběhla pilotní analýza. Na základě jejich výsledků byla přijata řada opatření týkající se duševního vlastnictví. Jelikož se tato oblast neustále vyvíjí, jak po technické, tak legislativní stránce, je z naší strany průběžně sledována a poznatky jsou aplikovány do praxe. Jedná se o kontinuální proces.
Public engagement	Příprava marketingové kampaně pro zviditelnění aplikovatelných výsledků	Harmonogram marketingových akcí souvisejících s Centrem pro transfer poznatků a technologií  Realizace marketingových aktivit	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO	V roce 2020 bylo zřízeno nové Centrum pro transfer poznatků a technologií.  Vydány byly podpůrné tiskoviny, letáky.  Byl vytvořen online katalog služeb v oblasti aplikovaného výzkumu, ze kterého si může zákazník vybrat dle oboru potřebnou službu či přístroj.  Na LinkedIn byl zveřejněn článek o činnosti CTPT s názvem Měřítka úspěchu nehledáme na bankovních účtech: <a href="https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6762790742973784065/?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6762790742973784065%29">https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6762790742973784065/?updateEntityUrn=urn%3Ali%3Afs_feedUpdate%3A%28V2%2Curn%3Ali%3Aactivity%3A6762790742973784065%29</a>  V magazínu vysokých škol UNIVERISTAS vyšel článek o propojení teorie a praxe: Jak zlepšit léčbu rakoviny?

			<p><a href="https://www.universitas.cz/osobnosti/5684-jak-zlepsit-lecbu-rakoviny-v-ostrave-vymysleji-jak-ji-zlevnit-a-usit-lidem-na-miru">https://www.universitas.cz/osobnosti/5684-jak-zlepsit-lecbu-rakoviny-v-ostrave-vymysleji-jak-ji-zlevnit-a-usit-lidem-na-miru</a></p> <p>Tento článek byl rovněž zveřejněn v e-časopise HospitalIn a dále LabRulez.</p> <p>CTPT se rovněž zapojilo do uspořádání Mezinárodního festivalu dětské a studentské multimediální tvorby TrikFilm:</p> <p><a href="https://www.asaf.cz/2020/11/09/ostravska-univerzita-usporadala-mezinarodni-festival-detske-a-studentske-multimedialni-tvorby-trikfilm/">https://www.asaf.cz/2020/11/09/ostravska-univerzita-usporadala-mezinarodni-festival-detske-a-studentske-multimedialni-tvorby-trikfilm/</a></p> <p>Do budoucna je naplánováno takto monitorovat výsledky a úspěchy v rámci projektu a propagovat je formou článků/rozhovorů, jako tomu bylo v průběhu trvání projektu.</p>
--	--	--	--

Cíl: Vytvořit poradní orgán (Rada pro komercializaci) sestavený z odborníků z praxe.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Supervision	Vytvoření poradního orgánu pro transfer poznatků a technologií	Poradní orgán, jeho činnost, odpovědnost, kompetence	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO	V roce 2020 byla ustavena na OU tzv. Rada pro komercializaci. Ta je poradním sborem rektora v oblasti komercializace a uplatňování poznatků a technologií realizovaných na Ostravské univerzitě. V souladu se stanovenými cíli Strategie rozvoje OU je Rada nápomocna při:
Supervision and managerial duties				Hodnocení a doporučení k projektům a aktivitám v oblasti transferu poznatků a technologií a záměrech souvisejících s čerpáním zdrojů (interních i externích) na proof-of-concept, preseed aktivity a zakládání spin-off společností na OU, formulování doporučení k obdrženým oznámením o vzniku předmětu průmyslového vlastnictví.
Professional responsibility				Projednávání strategie a návrhů na další směrování OU v oblasti transferu poznatků a technologií.
Good practice in research				Projednání návrhů aktualizace interních předpisů v oblasti transferu poznatků a technologií a jejich komercializace.
				<a href="https://www.osu.cz/rada-pro-komercializaci/">https://www.osu.cz/rada-pro-komercializaci/</a>

Cíl: Zařadit školení pracovníků OU v oblasti transferu technologií do komplexního systému vzdělávání.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Access to research training and continuous development	Realizace školení na téma ochranu duševního vlastnictví a aplikovaného výzkumu	Harmonogram školení  Realizace školení – počet školení, počet účastníků	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO	Prostřednictvím platformy MOODLE se zaměstnanci vzdělávají v těchto oblastech: Úvod do transferu technologií a poznatků, Užitný vzor ČR, Vnitřní předpisy v oblasti ochrany DV a komercializaci VaV, Průmyslový vzor ČR, EU, WO; Průmyslově právní informace; Patent ČR, EU, WO;

Continuing professional development			Ochranná známka ČR, EU, WO; Ochrana autorských děl. Počet proškolených – doposud bylo proškoleno 58 unikátních osob. Ve vzdělávacích aktivitách nadále pokračujeme.
-------------------------------------	--	--	---

## 5. Tvorba nového systému výběrových řízení

Cíl: Na základě revize stávajícího řádu výběrových řízení připravit nový řád výběrových řízení s ohledem na kritéria OTM-R zahrnující:

- strukturu, kompetence a činnost komisí pro VŘ, průběh přípravy, průběh vlastního řízení i jeho ukončení;
- jednotné formuláře pro VŘ, včetně formulářů pro jmenování členů komise;
- pravidla komunikace s uchazeči, včetně poskytování relevantní zpětné vazby neúspěšným uchazečům;
- zveřejňování volných VaV pozic na EURAXESS, případně využití dalších potenciálních informačních kanálů.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Recruitment	Revize Řádu výběrových řízení (tj. OTM-R policy)	Opatření rektora „Řád výběrových řízení“ – vnitřní předpis OU	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO V únoru 2021 byl na MŠMT CR registrován nový Řád výběrového řízení, který mimo jiné reflektuje OTM-R podmínky.	
Selection			Link pro českou verzi: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/rad-vr-25022021.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/rad-vr-25022021.pdf</a>	
Transparency			Anglická verze: <a href="https://dokumenty.osu.cz/osu/rad-vr-25022021-en.pdf">https://dokumenty.osu.cz/osu/rad-vr-25022021-en.pdf</a>	
Judging merit				
Recognition of mobility experience				
Value of mobility				

Cíl: Vytvořit dvojjazyčné informační materiály pro uchazeče o pracovní pozice (viz. „Nastavení vstřícných podmínek pro zahraniční pracovníky“. Vytvoření dvojjazyčného prostředí na univerzitě, pro všechny nově příchozí pracovníky – nástup i seznámení se s procesy univerzity.

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Recruitment	Příprava nabídek zaměstnání na OU bilingvně (ČJ, angl.)	Bilingvní nabídky práce pro VaV	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Pracovní příležitosti pro VaV pracovníky zveřejňujeme jednak na stránkách EURAXESS, dále na ResearchGate, webových stránkách OU, případně na Researchjobs.	
Recruitment	Překlad interních předpisů (angl.)	Bilingvní interní normy	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Vnitřní předpisy univerzity jsou průběžně překládány do jazyka anglického. Například: Status OU, Kariérní řád, Organizační řád, Vnitřní mzdový předpis, Etický kodex studentů a zaměstnanců OU apod.	
			Link na anglické verze dokumentů: <a href="https://www.osu.eu/documents-and-downloads/">https://www.osu.eu/documents-and-downloads/</a>	

		Dále jsou překládány vybrané interní předpisy - opatření rektora, například k poskytování příspěvku na stravné, zaměstnávání cizinců, evidenci odpracované doby apod.
--	--	---

## 6. Rozvoj popularizačních aktivit v oblasti VaV

Související princip	Aktivita	KPI	VYHODNOCENÍ	KOMENTÁŘ
Public engagement	Příprava IS a databáze popularizátorů vědy a výzkumu napříč OU	Databáze popularizujících akademických pracovníků	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Databáze popularizujících akademických pracovníků je vytvořena a je a bude doplňována dalšími odborníky.	
Public engagement	Školení o nových formách popularizace VaV	Počet realizovaných školení, počet proškolených	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Všechna plánovaná školení byla realizována.  Celkově bylo proškoleno 40 zaměstnanců – 10 neakademiků a 30 akademiků.  Každý proškolený zaměstnanec absolvoval 3 vzdělávací bloky: 1. Proč, jak a komu prezentovat vědu? Jak vyprávět příběh vědy, a jak se dostat do médií? 2. Popularizace vědy a sociální sítě. 3. Individuální mediální trénink.	
Public engagement  Dissemination and exploitation of results	Zavedení nových forem popularizace VaV pro veřejnost	Tvorba popularizačně naučných programů (Na kafe s...., přednášky, semináře apod.)	<input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO Všechny plánované přednášky byly realizovány. Z důvodu pandemie byla část přednášek realizována formou online streamu.  Příklady Na kafe s: Na kafe s Janem Hradeckým   Globální změna klimatu a ochrana krajiny očima geoekologa <a href="https://www.youtube.com/watch?v=lWWB_kTiDHE&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=lWWB_kTiDHE&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a>  Na kafe se Steriani Elavsky   Pohybem k větší psychické pohodě a zdravému stárnutí: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=mfVjE1Jylcl&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=mfVjE1Jylcl&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a>  Na kafe s Janem Kellerem   Revoluce 4.0 jako příslib nebo hrozba?: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3oTmyKygX34&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=3oTmyKygX34&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a>  Na kafe s Karlem Hlaváčkem   Robot jako metafora: před čím varuje Čapek?: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Zi3WHKy75-Q&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=Zi3WHKy75-Q&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a>  FACTUM OU, aneb jak Ostravská univerzita bojuje proti dezinformacím vlastním online pořadem: V médiích se objevuje velké množství informací, názorů a postojů, ve kterých může být obtížné se zorientovat. Proto přišla Ostravská univerzita s vlastním originálním online pořadem FactumOU, který moderuje rektor univerzity Jan Lata. Společně s vědci a odborníky z praxe rozebírá téma, která zrovna ve společnosti rezonují.	

		<p>Pořady FACTUM OU:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Očkování proti Covid-19   Ptejte se odborníků v živé diskuzi FactumOU:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=nW6TB73f_-g&amp;t=21s&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=nW6TB73f_-g&amp;t=21s&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a></li> <li>2. Pravidelným pohybem proti Covid-19 i dalším nemocem   Ptejte se odborníků v živé diskuzi FactumOU:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=vxNLyeOJqrQ&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=vxNLyeOJqrQ&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a></li> <li>3. Jan Hůla   Od atomu k civilizaci   Týden mozku:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=H2l6-cm9wGo&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita">https://www.youtube.com/watch?v=H2l6-cm9wGo&amp;ab_channel=Ostravsk%C3%A1univerzita</a></li> </ol> <p>O pořadu FactumOU se rovněž zmiňuje i magazín vysokých škol UNIVERSITAS:  <a href="https://www.universitas.cz/aktuality/6910-ostravska-univerzita-bojuje-proti-dezinformacim-vlastním-online-poradem">https://www.universitas.cz/aktuality/6910-ostravska-univerzita-bojuje-proti-dezinformacim-vlastním-online-poradem</a></p> <p>Výzkumnice z Fakulty sociálních studií Ostravské univerzity zjišťovaly, jak se změní situace sociálně znevýhodněných rodin a starších lidí, když jim poskytnou ke každodennímu užívání digitální technologie, které jsou pro jiné běžným standardem.  <a href="https://www.universitas.cz/aktuality/6864-vedkyne-z-ostravské-univerzity-v-době-pandemie-poskytly-rodinám-tablety-experiment-pomohl-ohrozeným-detem-a-osobám-vyssího-veku">https://www.universitas.cz/aktuality/6864-vedkyne-z-ostravské-univerzity-v-době-pandemie-poskytly-rodinám-tablety-experiment-pomohl-ohrozeným-detem-a-osobám-vyssího-veku</a></p> <p>V dubnu jsme pořádali mezinárodní online webinář o ekofeminismu i environmentálním rasismu s názvem „Studying the Environment in/and the Humanities: US in the Spotlight“ jako součást projektu Climate Walk.  <a href="https://www.osu.cz/climate-walk/program/">https://www.osu.cz/climate-walk/program/</a></p> <p><a href="https://www.climatewalk.eu/event/webinar-studying-the-environment-in-and-the-humanities-us-in-the-spotlight/">https://www.climatewalk.eu/event/webinar-studying-the-environment-in-and-the-humanities-us-in-the-spotlight/</a></p> <p>Meltingpot – původně se OU účastnila diskusní platformy v rámci hudebního festivalu Colours of Ostrava. Z důvodu pandemické situace se debaty, odborná fóra a debaty přesunuly do online prostředí. OU vedla debaty na téma: Tající ledovce jsou časová bomba; Proč nejistí lidi a netopýry; Jak přežít a nebýt sezrán v tropickém lese; Příroda mizející před očima.</p> <p>OU se pravidelně zapojuje do Noci vědců. Noc vědců je tradiční celoevropskou akcí, při níž se čtvrtý zářijový pátek otevírají veřejnosti pracoviště různých vědeckých institucí, laboratoří i vysokých škol. Studenti i vědci přiblížují návštěvníkům vědu</p>
--	--	--

			<p>populární formou, umožňují jim diskutovat, zúčastnit se přednášek a zajímavých pokusů. Zatímco v letech 2019 a předchozích jsme se zapojovali v presenční formě, v roce 2020 a 2021 online.</p> <p>Jakou součást popularizace je i projekt: „Vysokoškolákem na zkoušku“. Jedná se o víceletý projekt Přírodovědecké fakulty Ostravské univerzity, pravidelně podporovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.</p> <p>V roce 2019 byla součástí tohoto projektu v oblasti biologie například možnost vyzkoušet si nanečisto terénní část výzkumu, nebo se seznámit se základními metodami laboratorní práce s DNA. To vše pod vedením studentů biologie ze Studentské organizace vědeckých aktivit (SOVA), kteří provedli nadané středoškoláky každodenní prací vědců-biologů.</p> <p>Vzdělávací modul informatiky nabídla Katedra informatiky a počítačů Přírodovědecké fakulty Ostravské univerzity, a to v kurzích Inteligentní systémy, Moderní programování a Angličtina pro ICT. Součástí celého kurzu byla i exkurze vybraných žáků do CERNu.</p> <p>Jednotlivé součásti OU připravily a připravují prezentaci z pohledu studentů i akademických pracovníků pro zájemce o studium, obecně pro laickou i odbornou veřejnost.</p>
Public engagement	Popularizace vědy prostřednictvím tištěných či elektronických nástrojů	Elektronická a tištěná forma populárně naučného periodika (čtvrtletníku)	<p><input checked="" type="checkbox"/> DOKONČENO</p> <p>Bylo vydáno a distribuováno všech plánovaných 13 vydání vědeckých bulletinů.</p> <p>Pravidelné bulletiny s fokusem na vědu, a to ne jen tak ledajakou. Představili jsme všechny hlavní vědecké směry Ostravské univerzity, které postupně osvětlily jednotlivé části vědy a výzkumu, kterým se naše fakulty a ústavy věnují. Zaměstnanci, studenti i kterýkoliv návštěvník webových stránek OU se může seznámit s 13 hlavními směry výzkumu, ve kterých vědecko-výzkumné týmy OU dosahují významných úspěchů.</p> <p>Bulletiny byly vydány jak elektronicky, tak v tištěné podobě.</p> <p>Odkaz na bulletiny:  <a href="https://www.osu.eu/bulletin-about-major-research-initiatives/">https://www.osu.eu/bulletin-about-major-research-initiatives/</a></p> <p>Jedním z cílů strategie OU pro léta 2021-2025 je nadále pokračovat v popularizaci vědy.</p>
Public engagement	Popularizačně naučná videa pro zájemce o vědu a výzkum	Příprava a zveřejnění popularizační naučných videí v různých	<p><input checked="" type="checkbox"/> V PROCESU</p> <p>Plánovaná popularizační videa byla natočena a jsou průběžně publikována. V současné chvíli jsou zpracovávány anglické mutace videí.</p>

	jazykových mutacích	
--	------------------------	--

## Jak jste se připravili na interní hodnocení?

Na průběžné hodnocení jsme se připravovali jak v rámci řídícího výboru, tak v jednotlivých pracovních skupinách. Pracovní skupiny komentovaly silné a slabé stránky OU, kontrolovaly plnění akčního plánu. Skupiny spolupracovaly s řídícím výborem na celkovém vyhodnocení implementace.

Upravený akční plán vychází jednak ze zmapování plnění původního akčního plánu, promítají se do něj zároveň některé z cílů nového Strategického záměru OU a také probíhajících či plánovaných projektů.

Spolupráce s dalšími institucemi, které získaly či nadále o získání ocenění usilují, pokračovala i v hodnoceném období. Vzájemné sdílení dobré praxe a poznatků probíhalo při osobních setkáních zástupců institucí, při individuálních konzultacích. Nově je hojně napříč institucemi, které HR Award získaly, diskutováno téma genderové rovnosti. Zároveň jsme využili nabídky školení a workshopů EURAXESS na téma implementace akčního plánu a jeho hodnocení.

## Jak jste do implementační fáze projektu zapojili vědeckou komunitu – osoby, jichž se tento projekt nejvíce dotýká?

Pracovní skupiny, které se podílely na implementaci akčního plánu, se scházely v souladu s plánem, případně dle potřeby. Nově se do pracovních skupin zapojili studenti doktorských studijních programů a s ohledem na naplnění cílů také IT odborníci. Členy pracovních skupin byli zaměstnanci/studenti napříč univerzitou. Naplnili jsme tak interní cíl zapojit všechny úrovně research level a zainteresované skupiny jednotlivých součástí OU. V mezikrocích se tak pracovní skupiny rozrostly o dalších 8 členů, z nichž polovinu tvoří VaV pracovníci. Vědeckou komunitu jsme také zapojili prostřednictvím dotazníku, který byl distribuován všem zaměstnancům univerzity, a ve kterém jsme se ptali na změnu pracovních podmínek na univerzitě v posledních dvou letech od získání HR Award.

## Má Vaše organizace komisi a/nebo pracovní skupinu, která pravidelně dohlíží na pokroky v plnění akčního plánu?

Ano. Jedná se o řídící výbor, který je tvořen vedením univerzity, garantem a řešitelem projektu a vedoucím personálního oddělení. Na plnění akčního plánu rovněž dohlíží projektový manažer a jeho tým. Plnění akčního plánu je pravidelně diskutováno na poradách kolegia rektora a dále na Akademickém senátu OU.

Dále byly vytvořeny jednotlivé tematické pracovní skupiny, pro řešení jednotlivých částí akčního plánu a jsou v nich zastoupeny různé zainteresované strany: studenti, vědci a výzkumníci na počátku své kariéry, zkušení odborníci, specialisté z oblasti transferu poznatků, popularizace, zaměstnávání cizinců, právních či personálních služeb. V pracovních skupinách byly zastoupeny všechny součásti univerzity.

## **Je HRS4R provázána s organizačními politikami? Například, figuruje HRS4R ve strategii pro vědu a výzkum Vaší instituce?**

Ano, Zisk HR Award a s ním související zkvalitnění starosti o lidské zdroje byly integrální součástí předchozího i aktuálně přijatého strategického záměru OU.

Obecně můžeme shrnout, že v novém strategickém záměru cílíme na podporu motivačního prostředí pro zaměstnance a zkvalitnění péče o ně. Jedním z těchto cílů je i podpora nástrojů pro mediaci konfliktů, prevenci a eliminaci nevhodného chování mezi zaměstnanci, např. zavedení institutu zaměstnanecckého ombudsmana, zavedení pravidelných šetření/dotazníků na téma diskriminace, genderové problematiky, akademické integrity, vytvoření metodických pravidel pro řešení sporů a při setkání se s nevhodným chováním ze strany ostatních zaměstnanců nebo vedoucích.

## **Jak má Vaše organizace zajištěno, že dojde k implementaci naplánovaných akčních kroků?**

Základním nástrojem pro zajištění implementace naplánovaných kroků bylo a je jejich včlenění do přechozího i nového strategického záměru univerzity. Jedná se o dokument, který musí být respektován napříč univerzitou, je schvalován Akademickým senátem univerzity a její Správní radou a každý rok dochází na těchto dvou fórech k předkládání zprávy o jejím průběžném plnění. Dalším nástrojem k zajištění implementace naplánovaných kroků bylo a je zajištění jejich financování z prostředků operačních programů Evropské unie, které mají přísná pravidla pro kontrolu plnění naplánovaných aktivit. V neposlední řadě dochází ke stanovení zodpovědnosti na úrovni prorektorů za naplnění jednotlivých kroků včetně časového harmonogramu.

## **Jak monitorujete pokroky v Akčním plánu (časová osa)?**

Viz odpověď na otázku „Jak má Vaše organizace zajištěno, že dojde k implementaci naplánovaných akčních kroků?“.

## **Jak budete měřit pokrok (indikátory) pro další hodnocení?**

Stejně jako v předchozím období. Každý cíl nového akčního plánu má mimo jiné stanoven i klíčový ukazatel či klíčové ukazatele, zodpovědné osoby a termín splnění. Většina cílů je dlouhodobého charakteru, některé překračují dobu 3 let, a to s ohledem na provázanost se Strategickým záměrem OU na léta 2021–2025.

## Jak se chystáte připravit na externí hodnocení?

Ostravská univerzita prošla v posledních dvou letech dvěma důkladnými externími (mezinárodními) hodnoceními. Jedno bylo zaměřeno na oblast internacionálizace, druhé na oblast vědy a výzkumu. S ohledem na tyto zkušenosti si myslíme, že jsme na případné další externí hodnocení dobře připraveni. Externí hodnocení jsme zvládli i v komplikovaných podmínkách pandemické situace s omezenými možnostmi cestování. Jsme schopni zorganizovat jednání na online platformách a poskytnout veškerý servis s tím související.