



Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Koncept Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců JU



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Branišovská 1645/31a
370 05 České Budějovice
IČ: 60076658
www.jcu.cz



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



OBSAH

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE ANALÝZY	2
1 ÚVOD.....	3
1.1 CÍL UNIVERZITY/STRATEGICKÉ SMĚŘOVÁNÍ UNIVERZITY	4
1.2 CÍL V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	4
2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	5
2.1 SOUČASNÉ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	5
2.1.1 <i>Zákonná školení zaměstnanců.....</i>	<i>5</i>
2.1.2 <i>Možnosti dalšího vzdělávání zaměstnanců</i>	<i>5</i>
2.1.3 <i>Celoživotní vzdělávání</i>	<i>6</i>
2.1.4 <i>Nabídka vzdělávání od partnerů JU.....</i>	<i>7</i>
2.1.5 <i>Další vzdělávání pro profesní a osobní rozvoj dle vlastní volby</i>	<i>7</i>
2.1.6 <i>Účast na konferencích, přednáškách, seminářích, workshopech</i>	<i>7</i>
2.1.7 <i>Zahraniční stáže/ mobility</i>	<i>8</i>
2.1.8 <i>Sebevzdělávání</i>	<i>9</i>
2.2 SWOT ANALÝZA	11
3 ROZVOJ PRACOVNÍKŮ NA JU	12
3.1 DOPORUČENÝ POSTUP PRO ROZVOJ PRACOVNÍKŮ NA JIHOČESKÉ UNIVERZITĚ	12
3.2 DEFINOVÁNÍ CÍLOVÉ SKUPINY A OBECNÝ POPIS JEJÍHO ROZVOJE	13
3.3 PLÁNOVANÝ PRŮBĚH VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ.....	14
3.3.1 <i>Adaptační proces a mentoring na JU.....</i>	<i>14</i>
3.3.2 <i>Osobnostní a profesní rozvoj</i>	<i>14</i>
3.3.3 <i>Doporučená školení dle typu pracovní pozice.....</i>	<i>14</i>
3.3.4 <i>Tvrdé dovednosti</i>	<i>15</i>
3.3.5 <i>Obecná doporučení kurzů k profesnímu rozvoji.....</i>	<i>17</i>
3.3.6 <i>Měkké dovednosti.....</i>	<i>17</i>
3.3.7 <i>Souhrn doporučených školení dle typu pracovní pozice</i>	<i>19</i>
4 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	21
4.1 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ.....	21
5 SEZNAM ZKRATEK.....	22
6 POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE.....	23



IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE ANALÝZY

Název dokumentu:	Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců JU
Vydala:	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích © 2020
Adresa:	Branišovská 1645/31a, 370 05 České Budějovice IČ: 60076658 www.jcu.cz
Zpracoval:	Kolektiv autorů pod vedením Ing. Michala Hojdekra, MBA, prorektora pro rozvoj Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích
Verze:	12/2020
	 EVROPSKÁ UNIE Evropské strukturální a investiční fondy Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání  MŠMT MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců JU byla v průběhu svého připomínkového řízení ze strany vedení JU/Řídícího výboru přeformulována na Koncept Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců JU. Důvodem této změny je současný trend rychle se měnícího charakteru potřeby vzdělávání se v souvislosti s probíhajícím pandemickým stavem zapříčiněným virem COVID-19. Koncept Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců je tedy výchozím podkladem pro budoucí dopracování této strategie, jež bude odrážet změny pracovního prostředí a potřeb zaměstnanců, zaměstnavatele po ukončení pandemického stavu.

1 ÚVOD

Jihočeská univerzita (JU) je veřejnou vysokou školou univerzitního typu. Byla zřízena v roce 1991 a od roku 2012 má současných 8 fakult: Ekonomická, Filozofická, Pedagogická, Přírodovědecká, Fakulta rybnářství a ochrany vod, Teologická, Zdravotně sociální a Zemědělská. V současnosti JU nabízí studentům výběr z více než 200 bakalářských, magisterských a doktorských programů.

JU je moderní vzdělávací a výzkumná instituce a centrum vědy a výzkumu na jihu Čech.

V roce 2019 JU zaměstnávala 1494¹ pracovníků, z toho 640 tvořili akademičtí, 145 vědečtí a 708 ostatní zaměstnanci. Ženy byly uplatněny ve všech pozicích a celkově tvoří 42% všech zaměstnanců. Nejvíce byly ženy uplatněny v kategorii Ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kde pracovalo 72% žen a 28% mužů.

Tab. 1 Akademičtí, vědečtí a ostatní zaměstnanci JU (průměrné přepočtené počty)

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	Akademičtí pracovníci								Vědečtí a odborní pracovníci**				CELKEM zaměstnanci
	CELKEM a laické inženýři pracovníci	Profesoři	Docenti	Odborní asistenti	Asistenti	Lektori	Vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podléhající se na pedagog.	Mimořádní profesoři	Postdokoranti ("postdok")***	Vědečtí pracovníci nepatřící do ostatních kategorií	Ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci****	Ostatní zaměstnanci*****	
Ekonomická fakulta JU	69,043	1,942	14,300	46,958	0,000	5,843	0,000	0,000	0,000	4,080	0,540	31,542	105,205
Počty žen	31,035	1,333	5,783	20,709	0,000	3,210	0,000	0,000	0,000	1,640	0,317	23,388	56,380
Filozofická fakulta JU	60,645	5,973	14,692	36,977	0,083	2,920	0,000	0,000	1,200	9,430	1,409	20,996	93,680
Počty žen	22,027	0,967	4,000	15,977	0,083	1,000	0,000	0,000	0,200	3,962	0,000	16,821	43,010
Pedagogická fakulta JU	127,124	4,660	21,751	85,607	8,048	6,058	0,000	0,000	0,000	0,433	0,050	94,302	221,909
Počty žen	57,840	0,864	8,751	40,735	3,790	3,700	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	65,216	123,056
Přírodovědecká fakulta JU	116,908	7,871	14,055	27,663	0,000	0,000	67,319	0,000	13,970	69,490	2,073	92,225	294,666
Počty žen	28,192	0,750	2,607	12,818	0,000	0,000	12,017	0,000	5,860	30,800	1,118	66,042	132,012
Fakulta rybnářství a ochrany vod JU	40,482	5,627	8,857	21,807	1,000	1,890	1,301	0,000	10,800	12,480	1,737	80,448	145,947
Počty žen	8,449	0,000	0,142	5,417	1,000	1,890	0,000	0,000	6,200	3,820	1,703	42,419	62,591
Teologická fakulta JU	33,477	3,980	9,752	18,799	0,800	0,146	0,000	0,000	1,500	3,190	0,002	23,160	61,329
Počty žen	9,567	0,000	1,750	7,517	0,300	0,000	0,000	0,000	0,000	1,150	0,000	20,351	31,068
Zdravotně sociální fakulta JU	106,733	7,200	17,470	76,484	5,499	0,080	0,000	0,000	0,000	1,480	3,008	54,133	165,354
Počty žen	68,387	2,450	10,020	50,650	5,207	0,060	0,000	0,000	0,000	0,700	2,484	40,280	111,851
Zemědělská fakulta JU	80,356	10,167	22,663	46,866	0,000	0,000	0,660	0,000	1,000	5,750	1,995	58,431	147,532
Počty žen	23,895	1,000	4,667	17,837	0,000	0,000	0,391	0,000	1,000	3,580	2,001	34,927	65,403
Ostatní pracoviště JU	5,149	0,648	0,674	2,922	0,500	0,000	0,405	0,000	0,000	0,330	0,209	252,832	258,520
Počty žen	2,560	1,280	0,136	0,372	0,572	0,000	0,000	0,200	0,000	0,000	0,290	3,549	6,399
CELKEM	639,917	48,068	124,214	365,083	15,930	16,937	69,685	0,000	28,470	106,663	11,023	708,069	1 494,142
Celkem žen	251,952	8,644	37,856	172,032	10,952	9,860	12,408	0,200	13,260	45,652	7,913	312,993	631,770

Pozn.: * = Průměrným přepočteným počtem se rozumí podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin za sledované období od 1. 1. do 31. 12. (všemi pracovníky ve sledované kategorii; vč. DPP, mimo DPP) a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu.
Pozn.: ** = Vědeckým pracovníkem se v tomto případě rozumí vědecký pracovník, který není akademickým pracovníkem dle § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.
Pozn.: *** = Pracovník/pracovnice dané výzkumné instituce nebo vysoké školy do pěti let po obhájení akademického titulu Ph.D., nebo jeho ekvivalentu. Pracuje jako součást vědeckého týmu dané instituce obvykle pod vedením zkušených vědeckých pracovníků na konkrétním úkolu a publikuje své výsledky samostatně i v rámci tvůrčího týmu. Má s výzkumnou institucí uzavřen pracovní poměr na dobu určitou (v trvání 1-3 let) na jedno, maximálně tři období po sobě. Jeho/její mzda podléhá pravidlům mzdového systému dané instituce, přičemž vedle toho může nepostradatelní (např. obsluha research facility).
Pozn.: **** = Kategorie „Ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci“ zahrnuje technické a odborné pracovníky, kteří se přímo nepodílejí na výzkumu, ale jsou pro výzkumnou činnost nepostradatelní (např. obsluha research facility).
Pozn.: ***** = Ostatními zaměstnanci se rozumí všichni další pracovníci, kteří se přímo nepodílejí na vzdělávání a výzkumu. Jedná se tedy zejména o administrativní, technické a jiné.
Pozn.: ***** = Fakulta nebo jiná součást vysoké školy uskutečňující akreditovaný studijní program.

Zdroj: Výroční zpráva JU, 2019

Součástí univerzity je mj. Jihočeské výzkumné centrum akvakultury a biodiverzity hydrocenóz CENAKVA ve Vodňanech a polární výzkumná stanice na Špicberkách.

JU spolupracuje s více než 300 univerzitami po celém světě.

¹ Zaokrouhlováno na celá čísla dle matematických pravidel, jedná se o průměrné přepočtené počty



1.1 Cíl univerzity/Strategické směřování univerzity

Základní strategické směřování JU je popsáno v [Dlouhodobém záměru JU](#)². Aktivity JU realizované za konkrétní rok jsou popsány ve [Výročních zprávách JU](#)³.

Jihočeská univerzita chce být univerzitou prospěšnou městu i regionu, zařadit se mezi nejlepší v České republice⁴ a stát se konkurenceschopnou univerzitou v evropském i světovém měřítku⁵.

1.2 Cíl v oblasti vzdělávání pracovníků

Jihočeská univerzita sází na vysoce kvalifikovaný a kompetentní personál ve všech oblastech své činnosti. Bude se zaměřovat na další rozvoj lidských zdrojů, pro který je nezbytný rozvoj intelektuálního kapitálu a kariéry.

V rámci strategického rozvoje a vzdělávání zaměstnanců poskytne JU svým zaměstnancům ucelenou nabídku na podporu rozvoje jejich kariéry. Návrhy školení budou přesně specifikovány na danou pozici a funkci.

Zaměstnanci mají možnost rozvíjet nejen znalosti a profesní dovednosti, ale také své osobní charakteristiky a měkké dovednosti, a to s ohledem na požadavky na vykonávanou pracovní pozici.

Vzdělávání a profesní rozvoj bude zaměřen na čtyři cílové skupiny – akademičtí pracovníci, vedoucí zaměstnanci, výzkumní pracovníci a ostatní zaměstnanci. Pro tyto cílové skupiny pracovníků budou stanoveny oblasti vzdělávání v různých tématech potřebných k jejich profesnímu a osobnostnímu rozvoji.

² Zdroj: https://www.jcu.cz/o-univerzite/dokumenty/strategic_plan/dlouhodoby-zamer-ju-pro-obdobi-2016-2020/dz-ju-2016_2020.pdf/view

³ Zdroj: https://www.jcu.cz/o-univerzite/dokumenty/annual_report

⁴ V žebříčku „Nejlepší vysoké školy 2020“ průzkumu časopisu TÝDEN se fakulty JU umístily na předních příčkách mezi nejlepšími v České republice. (Filosofická fakulta – 2. místo, Přírodovědecká fakulta – 4. místo, Ekonomická fakulta – 5. místo). V r. 2020 byla JU označena za nejlépe hodnocenou „porevoluční“ VŠ v ČR, kdy jako jediná univerzita založená po roce 1989 získala od Rady pro výzkum, vývoj a inovace při Úřadu vlády ČR (dále RVVI) nejvyšší možné ocenění, tzn. vynikající. Takto ohodnotila RVVI v rámci multioborových vysokých škol jen další 3 školy, které ale patří mezi tradiční „kamenné“ univerzity.

⁵ JU uspěla v r. 2020 v prestižním žebříčku Times Higher Education a v hodnocení pro rok 2021 opět obhájila své umístění z předchozího roku. V rámci českých vysokých škol se JU meziročně posunula o jednu příčku nahoru, kdy obsadila 4. místo z 18 vysokých škol z ČR, které byly hodnoceny v rámci „The World University Rankings 2021“.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

2.1 Současné vzdělávání zaměstnanců

Oblast vzdělávání a školení zaměstnanců se opírá o platnou legislativu České republiky: Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Dále zahrnuje platná opatření a vnitřní předpisy JU, mezi které patří zejména: [Pracovní řád JU](#), [Studijní a zkušební řád JU](#), [Řád celoživotního vzdělávání JU](#) a [R 306 Opatření rektora k evidenci aktivit celoživotního vzdělávání](#). Na některých součástech univerzity jsou podmínky kariérního růstu, možnosti vlastního rozvoje a případná další doporučení pro pracovníky stanoveny kariérním řádem.

Zaměstnancům JU jsou poskytována zákonná školení, a to jak vstupní, tak i periodická. Dále mají možnost využít služeb celoživotního vzdělávání⁶, a to nejen z nabídky kurzů pro zaměstnance, ale i z kurzů pro veřejnost. Taktéž si mohou vybrat z kurzů a seminářů spřátelených institucí i od jakéhokoliv externího dodavatele či lektora. V případě externě poskytované výuky posuzuje nadřízený, zda je dané školení kvalitní, potřebné a hospodárné.

Kromě toho zaměstnanci mohou využít možnosti vyjet na tuzemskou či zahraniční stáž.

Univerzita se aktivně podílí na pořádání přednášek, konferencí a workshopů.

2.1.1 Zákonná školení zaměstnanců

JU se zavazuje dodržovat postup a povinnosti při provádění instruktáží, školení a při zkouškách v oblasti výchovy zaměstnanců k bezpečné a zdravotně nezávadné práci v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Část pátá: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Prováděná školení a instruktáže⁷

- **Vstupní školení** (řádné a prokazatelné seznámení s pracovními postupy, pracovním řádem, pracovními riziky a předpisy k zajištění BOZP);
- **Vstupní instruktáž na pracovišti** (navazuje na vstupní školení, jedná se o řádné a prokazatelné seznámení s konkrétními podmínkami na pracovišti);
- **Školení o požární ochraně** (povinnost školení zaměstnanců o požární ochraně je stanovena zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů a vyhláškou č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci);
- **Opakovaná školení** (za vykonávání opakovaného školení odpovídají přímí nadřízení zaměstnanců);
- **Mimořádná školení** (provádí se např. při změně pracovních úkolů či změně situace na pracovišti, atd.);
- **Další zákonná školení** (školení řidičů, školení vedoucích zaměstnanců, školení podle pracovní pozice atp.)

O každém absolvovaném školení, instruktáži, zácviku, poučení a přezkoušení musí být proveden písemný záznam.

2.1.2 Možnosti dalšího vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnanci mohou pro své vzdělávání využít:

- Celoživotní vzdělávání;
- Nabídku vzdělávání od partnerů JU;
- Další vzdělávání pro profesní a osobní rozvoj dle vlastní volby.

⁶ Spravuje Útvar celoživotního vzdělávání rektorátu JU

⁷ Přehled všech školení a instruktáží včetně všech povinností a stanovených termínů pro jejich splnění je uveden v Opatření rektorky k výchově a vzdělávání zaměstnanců k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně (Opatření R 183)

2.1.3 Celoživotní vzdělávání

Zaměstnanec kurzy celoživotního vzdělávání jsou určeny pro zájemce s platným pracovněprávním vztahem k JU (HPP, částečný úvazek, DPP, DPČ).

V nabídce jsou zejména jazykové kurzy, a to anglické a německého jazyka s českým i rodilým mluvčím. Dále CŽV umožňuje online vzdělávání, přehled je uveden v [katalogu online kurzů](#)⁸. Vybírat je možné z oblastí: Ekonomika a management; IT a matematika; Přírodní vědy, technika a zemědělství; Profesionální a osobnostní rozvoj; Společenské a humanitní vědy; Umění a kultura; Zdraví a životní styl.

Zaměstnanci si také mohou vybrat ze široké nabídky kurzů pro veřejnost. Aktualizovaný přehled všech kurzů je uveden na stránkách [CŽV](#)⁹. Kurzy zajišťují následující pracoviště JU: Ekonomická fakulta, Fakulta rybářství a ochrany vod, Filozofická fakulta, Pedagogická fakulta, Přírodovědecká fakulta, Teologická fakulta, Zdravotně sociální fakulta, Zemědělská fakulta a Goethe centrum, které poskytuje studium německého jazyka.

V r. 2019 bylo pořádáno celkem 529 kurzů celoživotního vzdělávání na JU. Absolvovalo je téměř 10 000¹⁰ účastníků, z nichž se 2 452¹¹ zaměřilo na kurzy orientované na výkon povolání, z toho největší zájem byl o kurzy trvající více než 100 hodin. Nejvyšší zájem byl o kurzy zaměřené na Vzdělávání a výchovu.

Tab. 2 Kurzy celoživotního vzdělávání na JU – počty kurzů

Vysoká škola (název)	kód	Kurzy orientované na výkon			Kurzy zájmové			U3V	CELKEM
		do 15 hod	od 16 do 100 hod	více než 100 hod	do 15 hod	od 16 do 100 hod	více než 100 hod		
Široce vymezené obory ISCED-F	kód								
Programy a kvalifikace – všeobecné vzdělání	00								0
Vzdělávání a výchova	01	21	22	70	30	35			178
Umění a humanitní vědy	02	1	19		8	50		47	125
Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy	03		1		1	2		22	26
Obchod, administrativní a právo	04				3			1	4
Přírodní vědy, matematika a statistika	05		1			3			4
Informační a komunikační technologie	06	6							6
Technika, výroba a stavebnictví	07				4	2			6
Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství	08	13	3	2	83	23			124
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	09	2	11		21	6		16	56
Služby	10								0
CELEKM	X	43	57	72	150	121	0	86	529

Zdroj: Výroční zpráva JU, 2019

⁸ Odkaz: https://elearning.jcu.cz/local/jcu/page/thematic_category_catalogue.php.

⁹ Odkaz: <https://czv.jcu.cz/cs/kurzy-pro-verejnost>.

¹⁰ Jelikož jsou vykazovány fyzické osoby, které se mohou účastnit i více kurzů, jedná se tedy o stav reálného celkového počtu účastníků kurzů (viz informace z Tab.3)

¹¹ Viz pozn. 5

Tab. 3 Kurzy celoživotního vzdělávání na JU – počty účastníků

Vysoká škola (název)	kód	Kurzy orientované na výkon povolání			Kurzy zájmové			U3V	CELKEM*	Z toho počet účastníků, jež byli přijímáni do akreditovaných studijních programů podle § 60 zákona o vysokých školách
		do 15 hod	od 16 do 100 hod	více než 100 hod	do 15 hod	od 16 do 100 hod	více než 100 hod			
Široce vymezené obory ISCED-F	kód									
Programy a kvalifikace – všeobecné vzdělání	00									
Vzdělávání a výchova	01	159	196	1222	328	57			1962	1177
Umění a humanitní vědy	02	8	216		45	609		622	1500	8
Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy	03		5		7	108		930	1050	
Obchod, administrativa a právo	04				26			12	38	
Přírodní vědy, matematika a statistika	05		13			51			64	
Informační a komunikační technologie	06	75							75	
Technika, výroba a stavebnictví	07				18	2			20	
Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství	08	80	50	184	2762	454			3530	44
Zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky	09	57	187		83	96		431	854	17
Služby	10								0	
CELKEM*	X	379	667	1406	3269	1377	0	1995	9093	1246

Pozn.: * = Jelikož jsou vykazovány fyzické osoby, které se mohou účastnit i více kurzů není údaj celkem součtem předcházejících řádků či sloupců, ale odráží stav reálného celkového počtu účastníků kurzů.

Zdroj: Výroční zpráva JU, 2019

2.1.4 Nabídka vzdělávání od partnerů JU

JU je členem mnoha vzdělávacích institucí, jako např. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD), která se zaměřuje zejména na pořádání seminářů, Asociace pracovníků univerzit (APUA), která nabízí vzdělávací akce a konference atd.. Díky tomu mohou zaměstnanci využívat zvýhodněných podmínek pro členy (např. slevy na semináře, konference, kurzy). Dále mají možnost účastnit se vzdělávacích akcí, které v Českých Budějovicích nabízí partneři JU, a to Jihočeská agentura pro podporu inovačního podnikání, Regionální kontaktní organizace Jižní Čechy – ERA, Jihočeská hospodářská komora a další.

2.1.5 Další vzdělávání pro profesní a osobní rozvoj dle vlastní volby

- Účast na pořádaných konferencích, přednáškách, seminářích, workshopech;
- Mobilita (pracovní stáže);
- Sebevzdělávání.

2.1.6 Účast na konferencích, přednáškách, seminářích, workshopech

Zaměstnanci mají možnost účastnit se konferencí, přednášek, seminářů a workshopů. Např. přednášky se konají nejen mimo pracoviště, ale také na pracovišti.

Jihočeská univerzita se mimo jiné spolupodílí i na pořádání konferencí.

Tab. 4 Konference (spolu)pořádané JU (počty)

Součást JU	S počtem účastníků vyšším než 60	Mezinárodní konference
Ekonomická fakulta JU	4	2
Filozofická fakulta JU	0	6
Pedagogická fakulta JU	4	0
Přírodovědecká fakulta JU	9	9
Fakulta rybářství a ochrany vod JU	1	3
Teologická fakulta JU	0	1
Zdravotně sociální fakulta JU	8	2
Zemědělská fakulta JU	3	3
Ostatní pracoviště JU	5	5
Celkem	34	31

Pozn.: Pokud je jedna konference s více než 60 účastníky a zároveň je i mezinárodní, je vykazována v obou sloupcích. Pokud konference splnila pouze jedno z kritérií, je vykazována v příslušném sloupci, pokud žádné z kritérií, do tabulky není zahrnuta. Mezinárodní konference je taková konference, které se účastní alespoň jeden zahraniční řečník a jejíž všechny příspěvky jsou lokalizované do alespoň jednoho z následujících jazyků – angličtina, francouzština, němčina, nebo do jazyka vlastnímu oborovému zaměření dané konference, např. pro filologické obory.

Zdroj: Výroční zpráva JU, 2018

2.1.7 Zahraniční stáže/ mobility

Zaměstnanci je umožněno vyjet do zahraničí prostřednictvím několika typů zahraničních mobilit financovaných z různých mobilitních programů, dílčích projektů či provozních nákladů příslušného oddělení. Základní typy zahraničních mobilit jsou:

- Výukový pobyt určený pro akademické pracovníky (lze využít např. program Erasmus+, CEEPUS a další);
- Školení, stínování, účast na kurzech profesního rozvoje pro všechny zaměstnance (lze využít např. program Erasmus+);
- Výzkumný pobyt určený pro akademické pracovníky a výzkumníky (viz vědecké mobility)
- Účast na konferencích.

Mobilitu vždy schvaluje nadřízený zaměstnanec a informace poskytuje zahraniční oddělení na daném pracovišti/ fakultě, které řeší interní záležitosti a možnosti mobilit na úrovni daného pracoviště. Zahraniční oddělení jednotlivých součástí vedou evidenci výjezdů v rámci dalších aktivit na úrovni fakulty/kateder/ústavů, zajišťují administrativu a poradenský servis.

Útvar pro zahraniční vztahy řídí celouniverzitně nejrozšířenější mobilitní program Erasmus+ a některé další dílčí projekty určené na podporu internacionalizace. Dále zajišťuje poradenský servis o mobilitách.

Zaměstnanci je určen také vydaný **Průvodce pro zaměstnance vyjíždějící na výukový pobyt nebo školení do zahraničí**, který poskytuje podrobné informace a je k dispozici v tištěné i [elektronické podobě](#)¹². Podrobné informace k nabídce mobilitních programů najde také na webu JU v záložce „Mezinárodní spolupráce“

Vědecké mobility

Vědečtí pracovníci/studenti mohou využít možnosti pro zahraniční mobility v rámci řady vědeckých projektů, jsou-li mobility jejich součástí.

Další možností jsou mobility na spíše individuální bázi tj. účast na konferencích, sympoziích, workshopech, individuální pozvání dojednané v rámci dosavadní spolupráce, které si pracovníci dojednávají se svými zahraničními partnery apod. Samostatnými kapitolami jsou např. nadační fondy, mezinárodní meziuniverzitní a mezifakultní dohody (v gesci Útvaru pro zahraniční vztahy).

Rámcové shrnutí programů a možností mezinárodní spolupráce ve výzkumu a vývoji je zveřejněno na stránkách MŠMT¹³.

1. Mobility – aktivita MŠMT

Prostřednictvím aktivity MOBILITY jsou prováděny dvoustranné mezinárodní smlouvy o vědeckotechnické spolupráci sjednané Českou republikou s partnerskými státy s cílem napomáhat navazovat kontakty a rozvíjet spolupráci mezi institucemi působícími v oblasti výzkumu a vývoje v partnerských státech, a to formou podpory mobility výzkumných pracovníků spolupracujících na řešení mezinárodních výzkumných projektů.¹⁴

2. JU každoročně vypisuje řízení na univerzitní postdoktorské pozice

Žádosti lze podávat na útvar VaV REK JU (max. 3 návrhy/fakulta). Zásadní roli hraje vědecká kvalita navrhovaného postdoka, kterou každoročně posuzuje komise a svůj návrh předkládá ke schválení Vědecké radě JU.¹⁵

3. Nabídky postgraduálních stipendií/pracovních pozic apod. na jednotlivých zahraničních institucích, kterých se mohou účastnit i občané ČR – dle profesního zaměření uchazeče.

¹² Odkaz: http://www.jcu.cz/mezinarodni-spoluprace/zahranicni-pobyty/erasmus-plus/informace-pro-vyizdejici-zamestnance/pruvodce-pro-zamestnance-vyizdejici-na-vyukovy-pobyt-nebo-skoleni-do-zahranici_final.pdf/view.

¹³ Více informací viz: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/podpora-mezinarodni-spoluprace-ve-vavai>.

¹⁴ Více informací viz: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/mobility-6>.

¹⁵ Více informací viz: <http://www.jcu.cz/veda-a-vyzkum/udelene-postdoktorske-pozice-na-ju-z-rvo-prostredku>.



4. Horizon 2020

Mobility, které jsou plánovány jako součást projektů nebo lze využít programy na podporu lidských zdrojů, mobility, dalšího vzdělávání a profesního růstu pracovníků v Evropském výzkumném prostoru.¹⁶

- **Akce Marie Sklodowska-Curie v H2020**

Hlavním cílem akcí je podpořit v Evropském výzkumném prostoru kvalitativní i kvantitativní rozvoj lidských zdrojů, mobilitu a profesní růst výzkumných pracovníků ve všech vědních oborech. MSCA nabízí celou řadu možností jak pro výzkumné pracovníky v různých fázích jejich kariéry, tak pro jejich hostitelské organizace¹⁷.

5. JU - RVO finance na mimořádné aktivity spojené s VaV

Podpora organizace konferencí, sympozií, workshopů, seminářů, letních škol apod. – pro přijíždějící.¹⁸

6. Workshopy, konference, individuální pozvánky založené např. na spolupráci s ...

7. VŠ Stipendia - Mezinárodní smlouvy

V rámci těchto smluv jsou České republice nabízeny stipendijní pobyty v zahraničí. Je v nich stanoven počet míst, délka pobytu, požadavky na uchazeče atd. Pobytů zprostředkovává Akademická informační agentura (AIA) MŠMT ČR¹⁹.

Grantová agentura Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích – GA JU

Cílem GA JU je podporovat kvalitní výzkum studentů doktorských a magisterských studijních programů na JU. Rozděluje prostředky z dotace na specifický vysokoškolský výzkum součástí JU na realizaci studentských grantových projektů v rámci dvou vyhlášených programů (individuální a týmové grantové projekty) v pěti skupinách oborů.²⁰

2.1.8 Sebevzdělávání

Zaměstnanci se mohou sebevzdělávat. Jsou jim k dispozici vysokoškolské knihovny: Akademická knihovna a Knihovna Josefa Petra Ondoka Teologické fakulty JU. Každoročně dochází k přírůstku knihovního fondu.

Knihovní fond Akademické knihovny (bez Teologické fakulty) dle statistik z roku 2019 obsahuje 371 027 knih a celkem 434 e-knih.

Akvizice fondu AK JU probíhá v úzké součinnosti s pedagogy a vědeckými pracovníky. Z finančních prostředků AK JU jsou pořizovány informační zdroje určené celé univerzitě, zejména tedy multioborové zdroje. Oborově zaměřené informační zdroje, studijní literatura, doporučená literatura k předmětům konkrétní fakulty, katedry nebo ústavu jsou pořizovány z prostředků jednotlivých fakult, kateder a ústavů. V menší míře jsou z rozpočtu AK JU dofinancovány nákupy studijní a časopisecké literatury, která je umístěna v AK JU.

K systému objednávání publikací a knih prostřednictvím Akademické knihovny JU byl vypracován [Metodický pokyn vedoucí ekonomického odboru č. 4/2018](#).

Uživatelé knihovny také mají možnost podat návrh na zakoupení publikací do knihovního fondu, a to prostřednictvím formuláře na [internetových stránkách AK JU](#). Knihy zakoupené z prostředků AK jsou dostupné ve volném výběru s výpůjční dobou 1 měsíc.

Elektronické informační zdroje/ databáze AK JU

¹⁶ Obecné informace viz: www.tc.cz, brožura: <https://www.h2020.cz/files/svobodova/TCAV-brozura-Horizont-2020-web.pdf>

¹⁷ Více informací viz: <https://www.h2020.cz/files/svobodova/TCAV-Akce-Marie-Sklodowska-Curie-2018-web.pdf> = 3. aktualizace (jen online)

¹⁸ Více informací viz: <http://www.jcu.cz/veda-a-vyzkum/pridelene-rvo-finance-na-mimoradne-aktivity-spojene-s-vav/>

¹⁹ Více viz: https://www.dzs.cz/cz/akademicka-informacni-agentura/42_mezinarodni_smlouvy-uvod/

²⁰ Důležité podklady: tzv. Vyhlášení, Zásady a Vysvětlivky viz: <http://www.jcu.cz/veda-a-vyzkum/grantova-agentura-ju>; přihlášky nových projektů se vkládají v elektronické podobě do webové aplikace na stránkách <https://gaju.jcu.cz>



a) Databáze zakoupené v rámci projektu [CzechElib](#) na rok 2020

- Academic Search Complete (EBSCO)
- ATLA/ATLAS
- BioOne 1, BioOne 2
- Classiques Garnier Numérique
- InCites + modul MyOrganization (Clarivate)
- JSTOR I-IV
- LION (ProQuest)
- Ovid Emcare with Ovid Nursing Full Text+
- Oxford Journals Online STM Collection
- Patria Plus
- ProQuest Central
- ScienceDirect Freedom Collection (Elsevier)
- Scopus (Elsevier)
- SpringerLink
- Web of Science (Clarivate)
- Wiley Online Library journals – Full

b) Databáze mimo CzechElib a ostatní nástroje k elektronickým informačním zdrojům:

- Ebsco Discovery Service - multivyhledávač napříč elektronickými zdroji knihovny
- ASPI - automatizovaný systém pro práci s právními informacemi
- CitacePro Plus- citační manažer k vytváření, správě a exportu bibliografických citací
- EZB (správa e-journals) - elektronická knihovna časopisů
- PsycARTICLES - databáze American Psychological Association; dostupné pro IP adresy ZSF
- PsycINFO - databáze American Psychological Association; dostupné pro IP adresy ZSF

Akademická knihovna JU nabízí také možnost účasti na vzdělávacích seminářích. V minulosti to byl např. Online seminář [Enhance your public speaking and presentation skills](#) či [Webinář k databázi Proquest One Literature](#).

2.2 SWOT analýza

Tab. 6 SWOT analýza současného stavu vzdělávání

SWOT analýza současného stavu vzdělávání	
Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aktivní činnost ČŽV ✓ Zájem o kurzy pořádané ČŽV ✓ Vzdělávání poskytované zdarma nebo s finanční podporou od zaměstnavatele ✓ Ochota učit se ✓ Otevřenost zaměstnanců a doktorandů 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chybí poradci pro oblast profesního a osobnostního rozvoje ✓ Chybějící seznam poradců/ mentorů ✓ Nezavedená školení při postupu pracovníků na vedoucí pozice na rozvoj kompetencí ✓ Chybí oficiální postup pro adaptaci pracovníka na začátku kariéry nebo při nástupu na konkrétní pozici (chybí příslušné návrhy školení k přípravě v rámci pracovního rozvoje/ kariéry) ✓ Chybí provázání na hodnocení a na plány školení pro daný rok
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vytvoření plánu školení pro každý rok jako nezbytné součásti kariérního rozvoje ✓ Mentoring ✓ Tvorba adaptačních programů pro nově nastupující zaměstnance i pro stávající zaměstnance nastupující na různé pozice ✓ Zvýšení potenciálu zaměstnanců ✓ Růst efektivity práce ✓ Zvýšení atraktivity organizace jako zaměstnavatele ✓ Vzdělávání jako motivační nástroj 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zasahování vzdělávacích aktivit do pracovní doby zaměstnanců (nedostatečná časová kapacita zaměstnanců pro vzdělávání) ✓ Finanční náklady zaměstnavatele ✓ Nezájem zaměstnanců o nabízená školení

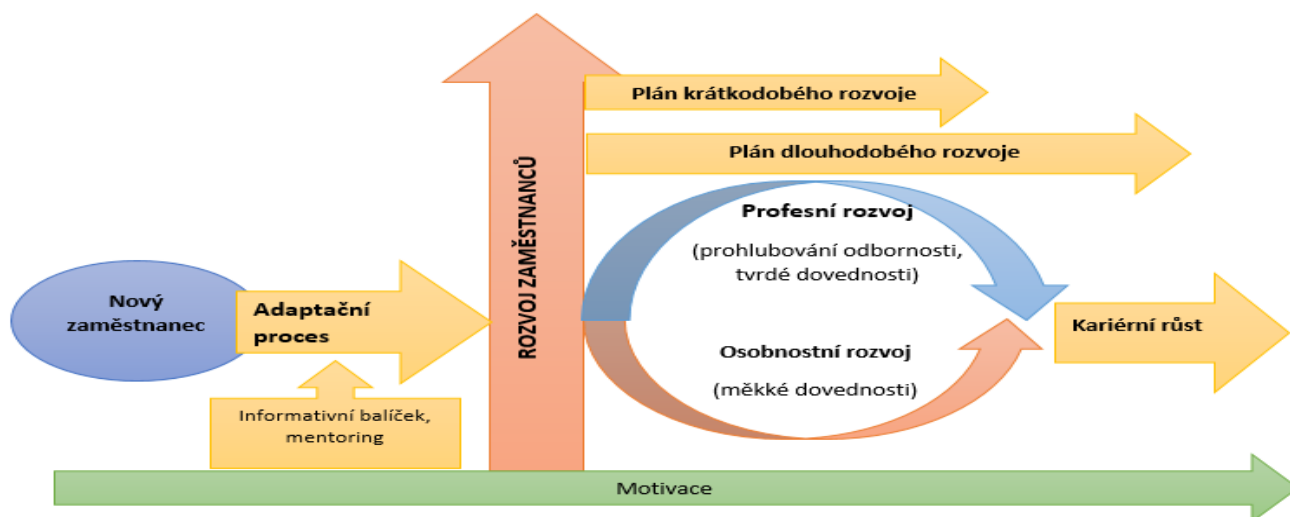
3 ROZVOJ PRACOVNÍKŮ NA JU

3.1 Doporučený postup pro rozvoj pracovníků na Jihočeské univerzitě

V rámci strategického rozvoje pracovníků je poskytnuta ucelená nabídka na podporu osobnostního a profesního rozvoje. Rozšířením povědomí a poskytnutí možností pro další vzdělávání zaměstnance se snaží Jihočeská univerzita soustavně motivovat své pracovníky centrálně. Liniově jsou poté motivováni přímými nadřízenými, se kterými společně diskutují svůj další rozvoj např. v rámci hodnotících rozhovorů.

Na podporu rozvoje pracovníků se doporučuje s přímým nadřízeným sestavit plán krátkodobého (ročního) a dlouhodobého rozvoje. Přímý nadřízený taktéž doporučí podřízenému školení, která by měl v následujícím roce absolvovat. Taktéž podřízený pracovník může sám navrhnout školení, která považuje pro výkon své pozice za důležité a přímý nadřízený zhodnotí jejich potřebnost a vhodnost.

V případě neakademických pracovníků probíhá každoročně jejich hodnocení formou hodnotícího formuláře, jehož součástí je také plnění plánů osobního rozvoje. V závěrečné části se uvádí Nadstandardní slovní hodnocení, ve kterém může hodnotitel (nadřízený zaměstnanec) uvést informace k rozvoji zaměstnance, a doporučí tematická zaměření pro další vzdělávání²¹, která pro zaměstnance považuje jako důležitá v návaznosti na výsledky jeho hodnocení (slabé stránky zaměstnance, návaznost na sebehodnotící formulář, apod.) a na plánovaný další rozvoj v rámci vykonávané profese, pokud je potřeba (kurzy k prohlubování odbornosti).



Zdroj: vlastní zpracování

²¹ Doporučená tematická zaměření s ohledem na pracovní pozici jsou uvedena v kapitole 3.3.2 Osobnostní a profesní rozvoj.

3.2 Definování cílové skupiny a obecný popis jejího rozvoje

Ze zákoníku práce vychází povinnost všech zaměstnanců prohlubovat, tzn. udržovat a obnovovat, svou kvalifikaci, přičemž náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel (zákoník práce, § 230).

Akademičtí pracovníci

Akademickými pracovníky JU jsou profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci JU vykonávající v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.

Podle nařízení vlády o standardech pro akreditace ve vysokém školství je jednou z podmínek získání akreditace (mimo jiné) i zajištění finančních zdrojů na další vzdělávání akademických pracovníků.

Akademičtí pracovníci mohou například navštěvovat kurzy dalšího vzdělávání zaměřené na odborný rozvoj (zaměřeno na vysokoškolskou pedagogiku, odborné vzdělávání ve vyučovaném oboru či oboru profesního zaměření), na obecné dovednosti (zejména kurzy cizích jazyků a kurzy rozvíjející počítačové dovednosti) a na pedagogické dovednosti a osobnostní rozvoj apod.

Výzkumní pracovníci

Mezi výzkumné pracovníky se řadí postdoktorandi, vědečtí pracovníci nespádající do ostatních kategorií a ostatní vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci (tj. techničtí a odborní pracovníci, kteří se přímo nepodílejí na výzkumu, ale jsou pro výzkumnou činnost nepostradatelní).

Vědečtí pracovníci jsou důležití pro rozvoj vědy na Jihočeské univerzitě a nároky na ně po stránce vědy jsou vyšší než minimum vědeckých nároků na akademického pracovníka.

Doporučované je zejména prohlubování znalostí ve zkoumaném oboru a souvisejících odborných dovednostech, doporučuje se využití možnosti mezinárodní mobility a studium cizích jazyků.

Vedoucí zaměstnanci

Vedoucími zaměstnanci se v souladu se zákoníkem práce rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.

V rámci vzdělávání a rozvoje vedoucích zaměstnanců je třeba rozvíjet tvrdé prvky řízení s využitím programů zaměřených na strategický management, finanční řízení, řízení změny a řízení lidských zdrojů. Mezi nezbytné prvky měkkého řízení je doporučen výcvik manažerských dovedností, delegování, poskytování zpětné vazby, hodnocení zaměstnanců, výcvik koučovacích dovedností, prezentační a komunikační dovednosti, program na efektivní řízení času a stresu spojeného s manažerskou funkcí (Time Management, Stres Management).

Ostatní zaměstnanci

V této skupině jsou zapojeni všichni další pracovníci, kteří se přímo nepodílejí na vzdělávání a výzkumu. Jedná se tedy zejména o administrativní, technické a jiné zaměstnance.

V rámci vzdělávání budou pracovníci zlepšovat znalosti v oblasti vztahující se k jimi vykonávané profesi (ekonomika a financování, právo v praxi, informační technologie, projektové řízení, apod.), dále prohlubovat znalosti práce s MS Office.

Doporučené je jazykové vzdělávání, pokud to daná pozice vyžaduje. Podstatnou roli hraje i rozvoj měkkých dovedností – asertivita, komunikace, prezenční dovednosti, trénink psychické odolnosti, týmová spolupráce apod.

U technických pracovníků je samozřejmostí rozvoj praktických dovedností, školení podle vyhlášek potřebných pro práci na dané pozici apod.

3.3 Plánovaný průběh vzdělávání pracovníků

Zaměstnancům bude poskytováno vzdělávání, a to jak zákonné (viz kapitola 2.1.1.), tak i další formy. JU se zaměří na adaptační proces zaměstnanců, na návrhy školení v rámci pracovního rozvoje kariéry využitelné pro vykonávanou pozici/funkci a taktéž bude uvažováno o zřízení pozice mentora vědecké činnosti.

3.3.1 Adaptační proces a mentoring na JU

V současné době neexistuje na JU ucelené metodické doporučení, jak adaptační proces chápat a rozvíjet, nicméně JU si je vědoma, že první krůčky na novém pracovišti hrají významnou roli pro vytvoření vztahu zaměstnance k zaměstnavateli a přístupu k práci i ke kolegům. Adaptační proces je plánovaný a řízený proces, který umožňuje novým zaměstnancům jejich rychlou orientaci na pracovišti, zapracování, začlenění do organizace a týmu spolupracovníků. Cílem této strategie je tento proces efektivní adaptace na nové prostředí podpořit prostřednictvím podbídky tvorby tzv. flexibilních adaptačních programů pro nově nastupující zaměstnance (, tak i stávající zaměstnance nastupující na různé pozice, především pak na různé druhy vedoucích pozic. Smyslem tohoto adaptačního manuálu je popsat, co daná pozice obsahuje, odpovědnost, pravomoc, definovat základní kontakty pro zahájení činnosti apod. Adaptační manuál byl modelově zpracován pro Útvar strategie a rozvoje JU a je na vyžádání součástí JU k dispozici v úrovni referentské a vedoucí pozice. Adaptační manuál lze poměrně snadno přetvářet dle specifík jednotlivých organizačních jednotek JU.

JU jakožto moderní a progresivní univerzita podporuje maximální využívání mentoringu v procesu adaptace. V praxi to znamená, že vyjma zpracovaných manuálů sloužících k ucelené představě o vykonávané činnosti je doporučeno zejména u nově nastupivších zaměstnanců přiřazování mentorů, kteří nového zaměstnance provádí celým adaptačním procesem. Mentorem je zpravidla nadřízený pracovník nového zaměstnance, popř. jím delegovaná osoba. Mentor samozřejmě z pohledu adaptačního procesu není odpovědný za pracovní výsledky zaměstnance.

Smyslem činnosti mentora je vypomáhat ke kvalitnější a rychlejší adaptaci nových kolegů a kolegyň: praktické informace, které je třeba v prvních dnech po nástupu znát, správně uchopit věcnou agendu, která mu/jí bude postupem času svěřena atp. Mentor či mentorka se se svěřeným nováčkem schází, podporuje jej a pravidelně podporuje postup v jeho adaptaci.

3.3.2 Osobnostní a profesní rozvoj

V rámci vzdělávání se bude JU i nadále zaměřovat na profesní rozvoj pracovníků. Kurzy budou voleny s ohledem na odbornost ve vztahu k vykonávané pracovní pozici. Kurzy navrhuje přímý nadřízený pracovník.

Vzdělávací kurzy budou i nadále poskytovány ČŽV, spřátelenými institucemi nebo externími agenturami a lektory.

Kurzy budou skupinové, v některých případech mohou být i individuální.

3.3.3 Doporučená školení dle typu pracovní pozice

Na základě analýzy současného stavu byla navržena doporučení v dalším vzdělávání pro pracovníky.

Tvrdé dovednosti

- Jazykové kurzy;
- Počítačové dovednosti – práce s MS Office (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Outlook);
- Odborné vzdělávání v oboru profesního zaměření – Vysokoškolská pedagogika, Strategický management, Finanční řízení, Řízení lidských zdrojů, apod.

Měkké dovednosti

- Prezentační a komunikační dovednosti;
- Týmová spolupráce;
- Motivace a zvyšování osobního výkonu;
- Asertivita;
- Pozitivní inteligence jako cesta k růstu;
- Leadership, apod.

3.3.4 Tvrdé dovednosti

Jazykové kurzy

Jazykové kurzy poskytuje CŽV (např. anglický, německý jazyk), Goethe centrum (německý jazyk) a Britském centru JU (anglický jazyk). Je možné využít i externího lektora v případě specifické poptávky (např. angličtina pro personalisty, obchodní angličtina apod.).

Prezenční kurzy

Poskytovatel CŽV²²: kurzy anglického jazyka (A1 až C1); kurz německého jazyka; italský jazyk; konverzace v anglickém jazyce; angličtina pro knihovníky a další dle aktuální nabídky.

Goethe centrum: Standardní kurzy němčiny (úroveň A1/A až B2/4); Speciální a konverzační kurzy němčiny (úroveň B1, B1+, C1); Přípravné kurzy ke zkouškám GOETHE-ZERTIFIKAT; Jazykové kurzy pro uzavřené skupiny, firemní výuka; Možnosti pretestace

Cílová skupina: všichni pracovníci, kteří jako součást výkonu pracovní pozice musí komunikovat v cizím jazyce

Online kurzy

Zájemci, kteří nemají možnost docházet na výuku prezenčně.

Cílová skupina: všichni zaměstnanci

Školení v zahraničí

Školení v zahraničí (jazykové nebo jiné školení, stínování) je možné absolvovat za podpory celé řady mezinárodních vzdělávacích projektů. Nejčastěji je na JU využíván program Erasmus+. Využít lze také celou řadu dalších programů, které nabízí Dům zahraniční spolupráce²³ nebo další univerzitní či fakultní projekty. Podrobné informace jsou k dispozici v **Průvodci pro zaměstnance vyjíždějící na výukový pobyt nebo školení do zahraničí**, který je uložen na webu JU²⁴.

Cílová skupina: pedagogičtí i administrativní pracovníci

Počítačové dovednosti

Prezenční kurzy

Týmová spolupráce v elektronických dokumentech

Obsah kurzu: Vhled do problematiky efektivní spolupráce v týmu. Dodržování popisovaných pravidel umožní posluchači lépe zvládat administrativní zátěž. V průběhu semináře si účastníci budou procvičovat jednotlivé poznatky pomocí týmové spolupráce v Google aplikacích, popřípadě Microsoft Office 365. Probíraná témata: týmové zázemí, verze a revize dokumentu, sdílené úložiště, řízení projektu, jak pracovat v týmu a jak vytvořit a zpracovat zpětnou vazbu.

Forma výuky: seminář

Cílová skupina: všichni pracovníci, kteří jako součást svého výkonu se potřebují naučit/ zdokonalit týmovou spolupráci v elektronických dokumentech

²² Jedná se o nabídku CŽV jejíž zprostředkovateli jsou jednotlivá pracoviště/ fakulty JU.

²³ Odkaz: <https://www.dzs.cz/>.

²⁴ Odkaz: <http://www.jcu.cz/mezinarodni-spoluprace/zahranicni-pobyty>.



Online kurzy

Pro většinu zaměstnanců jsou důležité znalosti práce s MS Office. V současnosti poskytuje kurzy ČŽV, v případě změny je možné využít jiného dodavatele.

Práce s MS Office 2016

- k dispozici jsou kurzy **MS Word 2016, MS Excel 2016, MS PowerPoint 2016, MS Access 2016, MS Outlook 2016.**

- možnost výběru z nabídky dle odpovídající úrovně: úvod/středně pokročilí/pokročilí)
Obsah kurzu: V kurzu jsou zpracována témata odpovídající dané úrovni uživatele. Vždy s výkladem, praktickými cvičeními a závěrečnými kontrolními otázkami ke každému tématu.

Cílová skupina: všichni pracovníci, kteří jako součást svého výkonu se potřebují naučit/zdokonalit své uživatelské dovednosti (kurzy MS Office je možnost objednat přes kontaktní e-mail ČŽV, kde sdělí více informací o dalším postupu).

Další navrhované kurzy: Práce s MS Office 365; Práce s EGJE - možnost tvorby výstupů, sestav z EGJE, podkladů pro vedoucí pracovníky apod.; Práce s programem Verso; Adobe Photoshop pro začátečníky.

Odborné vzdělávání v oboru profesního zaměření

Vysokoškolská pedagogika

Obsah kurzu: Osvojení potřebných poznatků z aplikované pedagogiky a psychologie nutné ke správnému pedagogickému působení, získání potřebných komunikativních i sociálních dovedností, jež umožní kompetentní výkon jeho povolání. Absolvent bude připraven se dále vzdělávat v souladu s vývojem svého oboru v pedagogice, psychologii, didaktice, komunikaci a využívání ICT ve výuce.

Forma výuky: seminář, praktické procvičování

Cílová skupina: pedagogičtí pracovníci, doktorandi

Strategický management

Obsah kurzu: Poznání cílů a hlavních úkolů strategického managementu; Tvorba strategie i její metody; Jak strategii ve firmě zavést a prosadit, i jak její úspěšnost hodnotit. Výklad se bude opírat o řadu úspěšných (i neúspěšných) firemních strategií včetně metod jejich prosazování.

Forma výuky: seminář

Cílová skupina: vedoucí zaměstnanci, pracovníci připravující se na postup na vedoucí pozici

Ekonomické a finanční řízení podniku

Obsah kurzu: Získání souhrnných informací o ekonomických a finančních parametrech a procesech v současné firmě; Odvození a užití realizačních systémů a základních technik firemního řízení (CM) včetně jeho provázaných a komplexních cílů (KPIs); Odvození, praktické užití a shrnutí zásadních provázaných (finančních, hodnotových a ekonomických) parametrů a ukazatelů, a to i vzhledem k produktovým, organizačním a manažerským liniím.

Forma výuky: seminář

Cílová skupina: vedoucí zaměstnanci, pracovníci připravující se na postup na vedoucí pozici, dále účetní, ekonomové

Řízení lidských zdrojů

Obsah kurzu: Jak s lidskými zdroji v organizaci pracovat, jak je hodnotit či vzdělávat; Praktické příklady k přípravě adaptačního plánu a identifikování chyb v rámci hodnotících pohovorů; Úkoly řízení lidských zdrojů a úloha vedoucích



pracovníků a manažerů. Další probíraná témata: adaptační proces; kritéria a metody hodnocení zaměstnanců; vzdělávání zaměstnanců; trendy ovlivňující řízení lidských zdrojů; případová studie – životní cyklus zaměstnance, popis pracovní pozice, adaptační plán, hodnotící pohovor.

Forma výuky: seminář, praktická cvičení

Cílová skupina: vedoucí zaměstnanci, pracovníci připravující se na postup na vedoucí pozici, personalisté

3.3.5 Obecná doporučení kurzů k profesnímu rozvoji

Dále je doporučena účast na dalším vzdělávání: kurzy zaměřené na prohlubování znalostí ve zkoumaném oboru (výzkumní pracovníci); kurzy zaměřené na tvůrčí činnost (akademičtí a výzkumní pracovníci); odborné vzdělávání ve vyučovaném oboru (akademičtí pracovníci) a další odborné vzdělávání v oboru profesního zaměření (všichni pracovníci).

Vhodný kurz k prohlubování odborné znalosti je potřeba vybrat s ohledem na profesní zaměření. Např. v případě pracovníků v projektovém řízení se může jednat např. o kurzy *Projektové řízení – náhled do metody řízení projektů*; *Cyklus projektového a inovačního managementu*. Profese související s personalistikou mohou vybírat např. kurzy *Odměňování zaměstnanců mzdou a překážky v práci*; *Zaměstnávání zahraničních pracovníků*.

3.3.6 Měkké dovednosti

Prezentační dovednosti

Obsah kurzu: Jak posílit osobní předpoklady pro úspěšnou prezentaci; Jak získat autoritu a udržet pozornost?; Jak udržet „logickou“ posloupnost a prezentaci „vygradovat“; Jak vtáhnout do hry a jak si poradit s obtížnými situacemi a účastníky a jak tomu předcházet.

Forma výuky: přednáška, trénink

Cílová skupina: pracovníci, jejichž součástí práce je prezentování, vedení přednášek, seminářů, porad apod.

Asertivita

Obsah kurzu: Co je asertivita a kdy se bez ní obejdeme; Jak odmítnout požadavek od druhých či vyslovit nepopulární názor; Jak rozpoznat pasivitu a agresivitu; Jak postupovat při neústupnosti druhé strany; Procvičování asertivních technik; Sebeopoznávání našich komunikačních zlovyků a silných stránek).

Forma výuky: přednáška, trénink

Cílová skupina: všichni pracovníci

Osobnostní typologie v praxi

Obsah kurzu: Jak se lidé liší? Od sociodemografických odlišností k psychologickým typologiím; Proč je důležité poznat a chápat způsoby jednání druhých; Konstrukce praktické osobnostní typologie; Typologie mapování týmu.

Forma výuky: trénink

Cílová skupina: vedoucí pracovníci, akademičtí pracovníci

Leadership

Obsah kurzu: Kdo je leader a co je management; Osobnost leadera v kontextu moderního managementu; Analýza vlastní autority; tradiční a agilní způsob budování a vedení týmu; Působivá a manažerská komunikace a prezentace; Situační vedení; Emoční a sociální inteligence leadera.

Forma výuky: diskuze, trénink, procvičování s účastníky

Cílová skupina: vedoucí zaměstnanci, akademičtí pracovníci, výzkumní pracovníci

Motivace a odměňování pracovníků

Obsah kurzu: Seznámení s hlavními zásadami, metodami a praktickými nástroji účinné pracovní motivace. Získání informací o nejčastějších zbytečných chybách, kterých se organizace i vedoucí při motivaci a odměňování zaměstnanců dopouštějí. Probíraná témata: nástroje a metody pracovní motivace; motivace vnitřní a vnější, pozitivní a negativní,



finanční a nefinanční; principy a pravidla výkonového odměňování; nejčastější omyly a nedorozumění týkající se pracovní motivace.

Forma výuky: seminář

Cílová skupina: personalisti, vedoucí zaměstnanci

Klíč k motivaci a zvyšování osobního výkonu

Obsah kurzu: Jak rozpoznat svoji skutečnou motivaci a objevení cest, jak s ní vhodně pracovat; Jak práci s vnitřní motivací využít i při prezentaci změn a nápadů, při tvorbě nových návyků, které jsou leckdy úzce spojeny se změnami a novými postupy. Probíraná témata: co vnitřní motivaci pohání a brzdí; motivace a jazyk naší mysli; jak zjistit vlastní limity a co s tím dělat dále; lze stanovit efektivní cíle?; cesty ke zvýšení vlastního výkonového potenciálu; jaké volit správné postupy pro cestu k cílům; jak rozpoznat vnitřní motivaci druhých.

Forma výuky: seminář

Cílová skupina: všichni pracovníci

Pozitivní inteligence jako cesta k růstu

Obsah kurzu: Seminář pomůže rozvinout nové mozkové „svaly“, které pomůžou dosáhnout osobního naplnění i vyššího pracovního výkonu; Poznání vlastních nastavení a sabotérů; Změna v přístupu k práci, vztahům i životu.

Forma výuky: seminář

Cílová skupina: všichni pracovníci

Time Management

Obsah kurzu: Naučit se určit si vlastní systém a časový plán, získat dovednost oddělit podstatné, co je nutné učinit hned, od nepodstatného, co lze učinit později; Eliminování faktorů rozptýlení a vyrušování; organizování vlastního pracovního prostředí. Probíraná témata: stanovení cílů – životních i krátkodobých; plánování úkolů; zorganizování práce.

Forma: seminář, praktické úkoly

Cílová skupina: vedoucí zaměstnanci, akademičtí pracovníci, výzkumní pracovníci

Stres management

Obsah kurzu: Rozšíření znalostí a prohloubení dovednosti v oblasti prevence stresu a syndromu vyhoření. Ukázka efektivních technik prevence stresu v konkrétních situacích. Probíraná témata: syndrom vyhoření; zásady duševní hygieny; faktory způsobující riziko stresu; jednoduché efektivní techniky na zvládnání akutního a dlouhodobého stresu.

Forma výuky: přednáška, diskuze, praktická cvičení

Cílová skupina: vedoucí pracovníci

Další navrhované kurzy: výcvik manažerských dovedností; výcvik koučovacích dovedností; trénink psychické odolnosti; týmová spolupráce; komunikace a interakce; pedagogická komunikace a interakce; osobnostně sociální rozvoj pedagogů apod.

3.3.7 Souhrn doporučených školení dle typu pracovní pozice

Tabulka níže shrnuje doporučené možnosti dalšího vzdělávání. Jedná se o doporučený přehled, tzn. neobsahuje všechna možná školení. Vhodnost a potřebnost školení je třeba vždy zvolit s ohledem na vykonávanou pracovní pozici, v první řadě je třeba se poradit s přímým nadřízeným, případně se informovat o možnostech u Centra celoživotního vzdělávání, apod.

Tab. 7 Souhrn doporučených školení dle typu pracovní pozice

Tematické zaměření		Cílová skupina			
		AP	VP	VZ	OZ
Zákonem stanovená školení (BOZP, apod.)		povinné pro všechny			
tvrdé dovednosti	Jazykové kurzy	√	√	√	√*
	Počítačové dovednosti (obecně)	√	√	√	√
	Práce s MS Office	√		√	√
	Práce s programem Verso			√*	√
	Práce s programem EGJE			√*	√*
	Týmová spolupráce v elektronických dokumentech	√		√	√
	Vysokoškolská pedagogika	√			
	Odborné vzdělávání ve vyučovaném oboru	√			
	Odborné vzdělávání v oboru profesního zaměření	√	√	√	√
	Prohlubování znalostí ve zkoumaném oboru		√	√	
	Strategický management			√	
	Ekonomické a finanční řízení			√*	√**
	Řízení lidských zdrojů			√	√*
	Další kurzy k rozvoji tvůrčí činnosti	√****			
Přednášky k oblasti výzkumu, laboratorní analýzy		√			
měkké dovednosti	Osobnostní rozvoj	√	√	√	√
	Prezentační dovednosti	√	√	√	√*
	Komunikační dovednosti	√	√	√	√
	Efektivní komunikace	√		√	
	Asertivita	√	√	√	√
	Osobnostní typologie v praxi	√		√	√
	Leadership	√	√	√	
	Motivace a odměňování pracovníků			√	√***
	Motivace a zvyšování osobního výkonu	√	√	√	√
	Pozitivní inteligence jako cesta k růstu	√	√	√	√
	Time Management	√	√	√	
	Stres Management			√	
	Výcvik manažerských dovedností	√	√	√	
	Hodnocení zaměstnanců			√	
Výcvik koučovacích dovedností	√	√	√		



Komunikace a interakce	√		√	√
Trénink psychické odolnosti	√	√	√	√
Týmová spolupráce	√	√	√	√
Pedagogická komunikace a interakce	√			
Osobnostně sociální rozvoj pedagogů	√			
Emoční inteligence	√	√	√	√
Sociální inteligence	√	√	√	√
Kreativita	√	√		
Kritické myšlení	√	√	√	√
Řešení konfliktů a vyjednávání	√		√	
Flexibilita			√	√
Aktivní přístup			√	√*

Seznam použitých zkratk: AP = akademičtí pracovníci, VP = výzkumní pracovníci, VZ = vedoucí zaměstnanci (případně zástupce vedoucích zaměstnanců je také vhodné proškolit), OZ = ostatní zaměstnanci.

Pozn.

*Je potřeba zohlednit, zda daný pracovník znalost potřebuje k výkonu své pracovní pozice

** Doporučeno pouze pracovníkům, pro které je znalost potřebná pro výkon profese - ekonomové, účetní, apod.

*** Doporučeno pracovníkům v oblasti personalistiky

**** Pouze pro pedagogy, kteří mají tvůrčí činnost jakou součást své pracovní pozice

Zdroj: vlastní zpracování

4 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

4.1 Závěry a doporučení

Jihočeská univerzita klade důraz na vysoce kvalifikovaný a kompetentní personál ve všech oblastech své činnosti. Další rozvoj lidských zdrojů je toho nezbytnou součástí.

Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců shrnuje možnosti vzdělávání a motivování zaměstnance již od nástupu do zaměstnání (adaptační proces, mentoring), přes další rozvoj v průběhu zaměstnání (plán krátkodobého a dlouhodobého rozvoje) vedoucí ke kariérnímu růstu.

Na základě provedené analýzy současného stavu lze konstatovat, že zaměstnanci mají rozsáhlé možnosti dalšího vzdělávání. Mohou využít celoživotního vzdělávání, nabídku od partnerů JU či se dále vzdělávat dle vlastní volby (účast na konferencích, přednáškách; možnost vyjet do zahraničí; sebezvzdělávání, apod.). Výstupem rozboru vnitřního prostředí je SWOT analýza, která definuje silné/slabe stránky a příležitosti/hrozby, které poskytly podklad pro formulaci cílů a aktivit, které je možné dále rozvíjet. Za kladné stránky lze považovat např. činnost ČŽV a ochotu zaměstnanců učit se (viz počet uskutečněných školení, apod.)

Bylo zjištěno, že na Jihočeské univerzitě chybí poradci pro oblast profesního a osobnostního rozvoje, dále školení při postupu pracovníků na vedoucí pozice. Taktéž není nastaven oficiální postup pro adaptaci pracovníka na začátku kariéry nebo při nástupu na konkrétní pozici (chybí příslušné návrhy školení k přípravě v rámci pracovního rozvoje/ kariéry)

Na slabé stránky strategie reaguje mj. zpracovaným typovým návrhem adaptačních programů pro nově nastupující zaměstnance

i stávající zaměstnance nastupující na různé pozice, především na různé druhy vedoucích pozic. Taktéž byla definována pozice mentora, jako osoby, která vypomáhá ke kvalitnější a rychlejší adaptaci nových kolegů.

Pro snadnější definování dalšího rozvoje je navrženo rozdělení zaměstnanců do čtyř cílových skupin: akademičtí pracovníci, výzkumní pracovníci, vedoucí zaměstnanci a ostatní zaměstnanci. Na základě tohoto rozdělení jsou školení doporučována dle typu pracovní pozice a zaměřují se na rozvoj měkkých i tvrdých dovedností. Nabízí také obecná doporučení kurzů vztahujících se k profesnímu rozvoji. Doporučující část je zakončena přehlednou tabulkou doporučených školení dle typu pracovní pozice.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců hrají významnou roli v chodu každého podniku, univerzitní prostředí nevyjímaje. Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je klíčový. Jednou z metod, jak tento vztah posílit je motivovat zaměstnance a nabídnout jim možnost pracovního i osobního rozvoje. Celý proces je běh na dlouho trať, ale věříme, že Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců JU může přinést inspiraci, jak k této problematice přistoupit.



5 SEZNAM ZKRATEK

CŽV	Celoživotní vzdělávání
JU	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
KaM	Koleje a menzy
KKOV	Klasifikace kmenových oborů vzdělávání
KTT	Kancelář transferu technologií
MS	Microsoft
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
U3V	Univerzita třetího věku
VŠ	Vysoká škola
XLS	formát souboru Excel



6 POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE

Dlouhodobý záměr JU 2016-2020

Výroční zpráva JU 2018

Opatření rektorky k výchově a vzdělávání zaměstnanců k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně (R 183)

Pracovní řád JU

Statut Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

JU, O Jihočeské univerzitě (<https://www.jcu.cz/o-univerzite/o-univerzite>)

JU, Jihočeská univerzita opět uspěla v prestižním žebříčku THE (<https://www.jcu.cz/o-univerzite/aktuality/jihoceska-univerzita-opet-uspela-v-prestiznim-zebricku-the>)

JU, Jihočeská univerzita se znovu umístila v žebříčku nejlepších vysokých škol v České republice! (<https://www.jcu.cz/o-univerzite/aktuality/jihoceska-univerzita-se-znovu-umistila-v-zebricku-nejlepsich-vysokych-skol-v-ceske-republice>)

NUV, Návrh metodiky jako prakticky využitelného návodu zavádění a rozvoje lidských zdrojů, zejména dalšího vzdělávání zaměstnanců, v malých a středních podnicích (<http://www.nuv.cz/file/375/>)

CŽV JU, Kurzy pro zaměstnance (<https://czv.jcu.cz/cs/kurzy-pro-zamestnance>)

CŽV JU, Kurzy pro veřejnost (<https://czv.jcu.cz/cs/kurzy-pro-verejnost>)

JU, Všechny publikace (<https://jcu.publi.cz/>)

Akademická knihovna, JU, E-zdroje (<http://www.lib.jcu.cz/e-zdroje/e-zdroje>)

Akademická knihovna, JU, Katalogy a seznamy (<http://www.lib.jcu.cz/katalogy-a-seznamy>)

Akademická knihovna, JU, Statistika knihoven JU <http://www.lib.jcu.cz/o-knihovne-2/statistika>

Rozvoj a vzdělávání manažerů, Ing. Ivana Folwarczná, Ph.D., 2010, ISBN: 978-80-247-6367-5