



Národní akreditační úřad  
pro vysoké školství

# **SYSTÉMOVÁ MOTIVACE AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ PRO PEDAGOGICKÝ ROZVOJ A KVALITU VÝUKY**

Tomáš Fliegl, místopředseda NAÚ

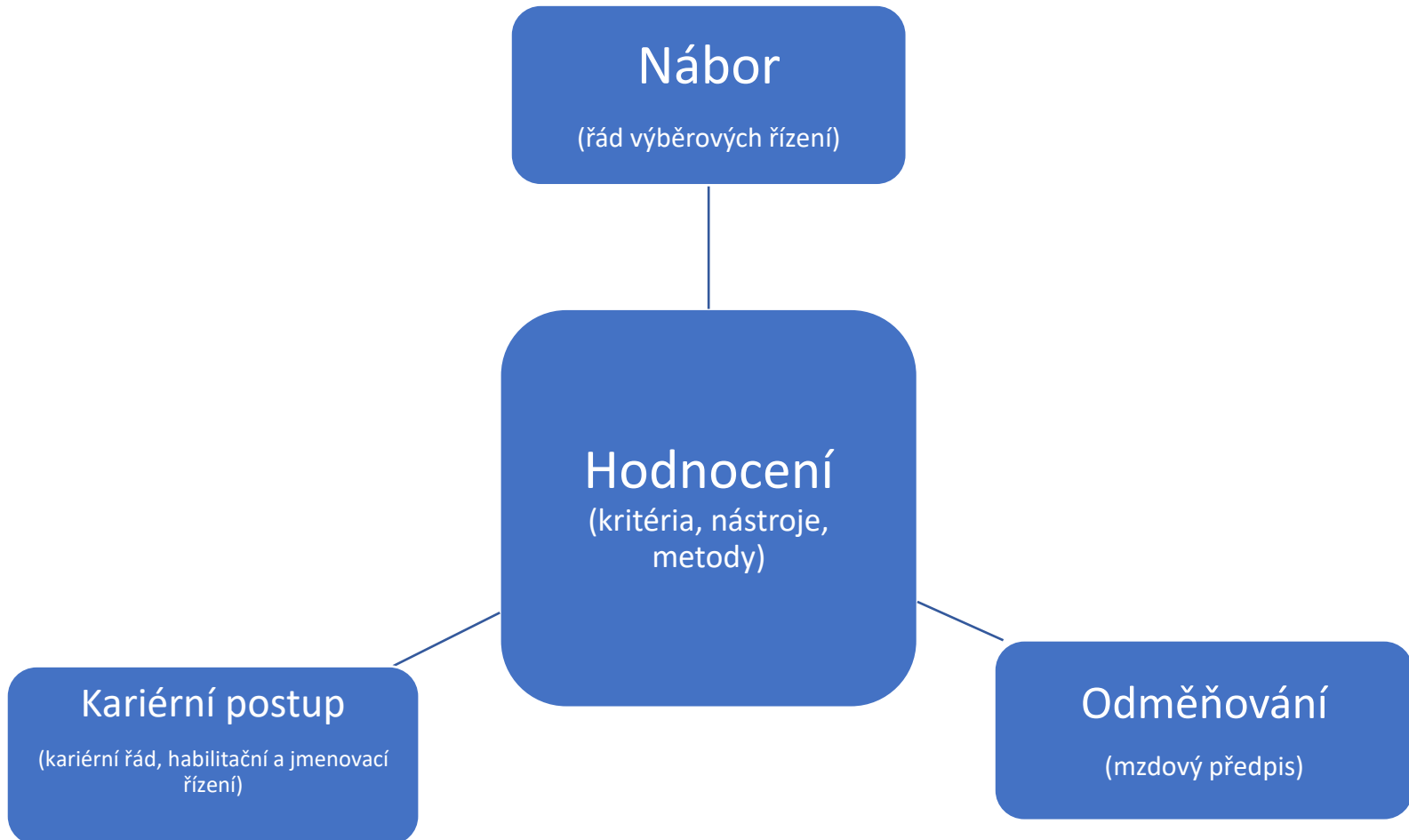
25. května 2023, HKVŠ, Telč

# Vymezení tématu

- Blok navazuje na prioritu představenou NAÚ v Ostravě 30.3. Jednou ze čtyř navržených oblastí rozvoje podmínek pro kvalitní vzdělávání na VŠ konference pojmenovala následovně:

Kritéria a postupy pro nábor, povyšování, hodnocení a odměňování akademických pracovníků – zohlednění výkonu a kvality v obou rolích – výzkumné a pedagogické. Je třeba zajistit vícevrstvé kvalitativní hodnocení výuky opírající se nejen o studentské hodnocení výuky.

# Principy řízení pracovní kariéry akademických pracovníků



# Vývoj kariérních nástrojů

- Konec minulého desetiletí
- Modernizace principů řízení pracovní kariéry, mj. pod vlivem Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a snahou získat HR Excellence in Research Award.
- Byl posílen důraz na výkon a kompetence jako řídicí principy kariérního úspěchu.
- Začaly se zavádět individuální plány kariérního rozvoje a pravidelné hodnocení jednotlivých akademických pracovníků.

# Současný stav hodnocení ped. praxe

- Hodnocení akademických pracovníků si klade za cíl komplexnost a zahrnuje proto tvůrčí, vzdělávací i třetí roli akademických pracovníků.
- Kritéria hodnocení AP jsou používána ve velmi podobném formátu v různých nástrojích kariérního cyklu, ať už je to pravidelné hodnocení nebo hodnocení v rámci habilitačních a jmenovacích řízení.
- V pedagogické oblasti je hodnoceno zejména následující:
  1. rozsah pedagogické činnosti skupinové (počet předmětů se zařazením pracovníka, počet výukových hodin přednášek podle rozvrhu atd.)
  2. i individuální (počet vedených bakalářských a diplomových prací, počet doktorských studentů atd.),
  3. omezeně výsledky výuky (např. úspěšnost Ph.D. studujících či vynikající Ph.D. absolventi),
  4. omezeně kvalita výuky, většinou pomocí výsledků studentských anket (MU: srozumitelnost výkladu vyučujícího)
  5. někdy i inovace ve výuce (nové metody, internacionalizace, ICT ve výuce).

# Strategický záměr 2021+ MŠMT

- Motivovat akademické pracovníky k rozvoji jejich kompetencí pro výuku mimo jiné tím, že **její kvalita bude kritériem kariérního řádu** a bude **ověřována v průběhu habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem**.
- Rozvíjet za tímto účelem **metody evaluace kvality vzdělávací činnosti akademických pracovníků**, včetně využití **hospitací** a **sběru kvalitativních dat od studujících**, které zasadí výsledky studentských anket do kritického kontextu.
- Legitimní alternativou k hodnocení pracovníků na základě kvantitativních kritérií je využití principů **kvalitativního peer-review**, přičemž evaluaci může provádět komise složená převážně z externích odborníků z partnerských (i zahraničních) institucí nebo jiných součástí stejné vysoké školy, typicky na základě osobního pohovoru, posudku nadřízeného, výsledků studentského hodnocení výuky a posouzení hlavních publikačních a dalších odborných výstupů za uplynulé období.
- Rozvoj pedagogických kompetencí pracovníků může být **navázán na jejich hodnocení**, popřípadě **kariérní postup**, a u relevantních skupin může být stanoven i jako povinnost.

# K diskuzi (1)

- Další nástroje hodnocení pedagogické praxe AP, které by postihly jeho kvalitu a zajistily komplexní hodnocení:
  - pozorování výuky (peer, nadřízený pracovník),
  - hodnocení materiálů pro studující (sylaby, úkoly...)
  - hodnocení portfolií učitelů
  - kvalitativní data od studujících (focus groups, rozhovory ze strany vedoucího katedry, viz Očima studentů Ostravská univerzita)
  - Sebehodnocení
  - a další?
    - CRP – kompetenční rámec AP, metody hodnocení;
    - v návrhu témat pro příští rok: zohlednění kvalitativního hodnocení pedagogické praxe akademických pracovníků ve výběrových řízeních a kariérních řádech vč. habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem

# K diskuzi (2)

- Integrace těchto nástrojů do procesů řízení kariéry, od náboru, přes průběžné hodnocení, po kariérní postup vč. habilitačních a jmenovacích řízení.
- Jak aplikovat jednotlivé nástroje v různých kontextech?



# Děkuji za pozornost



© David Short