**Průběžné vyhodnocení plnění opatření Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020**

Na základě usnesení vlády ČR ze dne 3. ledna 2018 č. 8 o Akčním plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020 (dále jen „Akční plán“) vláda ČR uložila ministru školství, mládeže a tělovýchovy a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy, aby v rámci své působnosti zajistili předložení průběžného vyhodnocení plnění opatření Akčního plánu Radě pro výzkum, vývoj a inovace (dále jen „RVVI“) do dne 31. prosince 2019.

Stěžejním účelem Akčního plánu je s ohledem na nezpochybnitelnou roli lidských zdrojů pro sektory výzkumu, vývoje a inovací dále rozvinout strategický rámec rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace určený do roku 2020 Národní politikou výzkumu, vývoje a inovací ČR a implementovat do systému řízení výzkumného a inovačního prostředí v ČR opatření, jež zásadním způsobem přispějí ke zvýšení kvalitativní úrovně rozvoje lidských zdrojů pro věcně příslušné sektory v souladu s vysokými mezinárodními standardy a principy zahraniční dobré praxe. Opatření Akčního plánu současně napomáhají k dalšímu rozvoji genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR tak, aby byl potenciál, který ženy-vědkyně pro výzkumný a inovační systém ČR představují, co nejefektivněji využíván. V konečném důsledku by realizace níže uvedených opatření Akčního plánu měla podstatným způsobem napomoci k rozvoji mezinárodně konkurenceschopného prostředí ve výzkumných organizacích ČR, vytvářejícího podmínky pro rozvoj špičkových vědeckých kariér.

Vzhledem k velkému množství údajů k plnění jednotlivých opatření daných Akčním plánem ze strany orgánů státní správy, výzkumných organizací a dalších subjektů nebylo možné s ohledem na rozsah této zprávy zahrnout veškeré informace. Kompletní přehled všech údajů je uveden v příloze této zprávy.

Níže jsou uvedeny stěžejní body realizace Akčního plánu a příklady jejich plnění.

**1. Popularizace výzkumu, vývoje a inovací a zatraktivnění vědecké kariéry**

**Cíl 1.1 Zvýšení míry iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních technologií a nově vznikajících technologií.**

Popularizace a medializace výzkumu, vývoje a inovací zastřešuje veškeré aktivity, jež napomáhají k rozšiřování všeobecného povědomí o nich, jejich metodách, výsledcích i dosažených úspěších. Stěžejním cílem je zejména poskytování informací o aktivitách výzkumu, vývoje a inovací odborné a laické veřejnosti a pokusit se vzbudit u společnosti zvýšený zájem o tuto oblast a získat pro tyto sektory další finanční prostředky, ať už z veřejných a/nebo soukromých zdrojů, a i potenciální lidské zdroje, tzn. výzkumné, technické, manažerské a administrativní pracovníky/pracovnice.

Opatření na úrovni orgánů státní správy

* + 1. Zahrnutí aktivního přístupu v oblasti iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro hodnocení mateřských, základních a středních škol.
    2. Zohlednění aktivit iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií a aktivit spočívajících v zatraktivnění vědecké kariéry jakožto hodnotícího kritéria v rámci Kariérního řádu učitele.
    3. Ustavení aktivity spočívající v podpoře zapojení do iniciativy Noc vědců a vědkyň.

V rámci cílů 1.1.1 – 1.1.3 jsou realizovány projekty vysokých škol, Akademie věd ČR (dále jen „AV ČR“) a dalších subjektů. Jsou to např. projekty Otevřená věda, Kids and Science, Nebojte se vědy, Festival vědy, Veletrh vědy, či MayDay Career Day, Science-earning centra, Domy dětí a mládeže a nejrůznější kluby a střediska.

Rozsahem velmi významným je např. Týden vědy a techniky AV ČR, zahrnující stovky akcí pořádaných v několika městech ČR, jež se konají na veřejnosti i formou „otevřených dveří“ na půdě vědeckých pracovišť. Obdobně se o popularizaci výzkumu a vývoje zasluhuje i iniciativa Noc vědců pořádaná od již roku 2006.

Co se týká aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), v roce 2018 byl dokončen Návrh revizí rámcových vzdělávacích programů v oblasti informatiky a informačních a komunikačních technologií. Tím bylo splněno jedno ze stěžejních opatření Strategie digitálního vzdělávání.

V srpnu 2018 byla MŠMT vyhlášena pokusná ověřování, jejichž cílem je ověřit Návrh revizí rámcových vzdělávacích programů v oblasti informatiky a informačních a komunikačních technologií v praxi škol (Rozvoj informatického myšlení v mateřských, základních a středních školách a Rozvoj digitální gramotnosti v mateřských, základních a středních školách). Pokusná ověřování skončí v polovině roku 2020.

Z potřeby rozvoje schopností a dovedností žákyň/žáků pro/při práci s moderními a nově vznikajícími technologiemi vychází Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy 2019-2023 stanovením následujících opatření pro regionální školství:

1) pro základní vzdělávání Opatření C.1.3 „Začleňovat nové technologie do výuky, podporovat využívání digitální technologie s důrazem na rozvoj digitálních kompetencí, jejich propojení s rozvojem technického myšlení, technické tvořivosti, manuální zručnosti, informatického myšlení žáků a prohlubování znalostí z oblasti kybernetické bezpečnosti; pokusně ověřit zavádění předmětu Technika a podle výsledku ověřování jej zařazovat do ŠVP“, které bude promítnuto v revidovaných RVP (do roku 2023) a objeví se v rámci výstupu pokusného ověřování (2022). Plnění opatření bude hodnoceno ve výroční zprávě České školní inspekce (dále jen „ČŠI“) (2023).

2) pro střední vzdělávání Opatření D.1.4 „Začleňovat nové technologie do výuky, podporovat využívání digitální technologie s důrazem na rozvoj digitálních kompetencí, technického myšlení, technické tvořivosti, informatického myšlení žáků a prohlubování znalostí z oblasti kybernetické bezpečnosti“, jehož plnění bude hodnoceno ve výroční zprávě ČŠI (2021).

V rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen „OP VVV“) – prioritní osy 3 – realizuje MŠMT výzvy cílené na pedagogické pracovníky, nikoliv přímo na děti a žáky. Kreativita a práce s novými technologiemi jsou podporovány např. ve výzvách Budování kapacit pro rozvoj škol II, Implementace strategie digitálního vzdělávání I a II Implementace KAP I a II, Zvyšování kvality neformálního vzdělávání a ve výzvách na zjednodušené projekty – aktivity Projektový den a Projektový den mimo školu apod.

Doporučení pro výzkumné organizace

* + 1. Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.
    2. Posílení spolupráce výzkumných organizací s mateřskými, základními a středním*i* školami a dále i zařízeními zabývajícími se mimoškolními aktivitami dětí a mládeže na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií.

Výzkumné organizace se podílejí na plnění těchto opatření formou pozitivního hodnocení pracovníků, pokud se zapojí do realizace konkrétních činností, které mají za cíl přístupnou formou zprostředkovat nové technologie dětem a mládeži a motivovat je k rozvíjení jejich schopností. Rovněž spolupracují se školami s cílem motivovat děti a mládež přístupnou formou ke kreativitě a ke kritickému myšlení a zprostředkovat jim nové technologie. Níže jsou uvedeny některé příklady těchto aktivit:

Technická univerzita v Liberci (dále jen „TUL“) je dlouholetým organizátorem Dětské univerzity, což je projekt pro studenty základních a středních škol, který má ohlas v celé ČR. Každoročně absolvuje Dětskou univerzitu řádově stovky studentů základních a středních škol. Studijní programy dětské univerzity jsou průběžně aktualizovány tak, aby reflektovaly aktuální vývoj v oblasti moderních technologií.

Výzkumní pracovníci z Moravské vysoké školy v Olomouci (dále jen „MVŠO“) realizují vzdělávací i populárně naučné aktivity pro žáky základních škol i studenty středních škol se zaměřením aktivit na rozvoj podnikavosti, kritického myšlení, managementu, marketingu, finanční a IT gramotnosti. Mezi tyto aktivity patří mj. příprava a realizace webináře, či organizace inspirativních setkání žáků a studentů středních škol se zajímavými úspěšnými osobnostmi z oblastí podnikání, vědy a výzkumu.

Mendelova univerzita v Brně (dále jen „MENDELU“) se každý rok účastní Noci vědců a výzkumníci představují veřejnosti vědu zábavnou formou přímo v areálu univerzity. Cílovou skupinou jsou děti základních škol z Brna a okolí. Dále se na univerzitě koná Science Slam, který je cílený na širokou veřejnost, středoškoláky i vysokoškoláky. Zábavnou formou divadelního stand up jsou prezentována vědecká témata. MENDELU se každoročně prezentuje na veletrzích se zaměřením pro středoškolské studenty. Provozně-ekonomická fakulta MENDELU pořádá „Den nebo Výška nanečisto" pro středoškoláky. Zástupci fakult také navštěvují střední školy, které jsou oborově blízké zaměření univerzity, a představují vědecké výstupy zajímavou formou.

Česká zemědělská univerzita v Praze (dále jen „ČZU“) zorganizovala týden otevřených přednášek a středoškolské olympiády v biologii. Společně s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze a s Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích uskutečnila projekt zaměřený na propagaci a popularizaci vědecko-výzkumné činnosti mezi středoškoláky, jehož součástí byly pětidenní workshopy např. s tématy Vědcem na vlastní kůži, Za tajemstvím lesa, Ochrana přírody v CHKO. V posledních 3 letech organizovala ČZU Letní dětskou univerzitu, v jejímž rámci se konaly vždy 4 týdenní akce pro děti ze základních škol.

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen „UJEP“) uskutečnila Dny vědy a umění, popularizační akci pro veřejnost, při které představila činnosti všech součástí UJEP v centru města. Univerzita rovněž pořádá Teen Age University, což je cyklus semestrálních či intenzivních programů včetně letních škol pro žáky základních a středních škol. Mezi další příklad UJEP patří Café Nobel bez kofeinu, popularizačně naučné přednášky zvaných hostů probíhající v Ústí nad Labem a Teplicích pro žáky základních a středních škol, Týden vědy a techniky či Týden geografie.

Univerzita Karlova (dále jen „UK“) pořádá Juniorskou univerzitu, která má představit studium na UK středoškolským žákům, aktivitu Street Law nebo Studenti žákům.

**Cíl 1.2 Posílení odpovědného a pro-aktivního přístupu výzkumné komunity a veřejnoprávních médií ke komunikaci výsledků a přínosů VaVaI široké veřejnosti.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy

1.2.1 Zohlednění popularizačních aktivit jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

Orgány státní správy se podílejí na plnění tohoto cíle zařazením relevantních pasáží do strategických dokumentů, mezí které patří např. Metodika hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací (dále jen „Metodika hodnocení 2017+“) nebo Národní politika výzkumu, vývoje a inovací ČR pro období 2016–2020, která představuje rámec z hlediska naplňování cílů, jež jsou podrobně rozpracovány v rámci konkrétních resortních akčních či implementačních plánů, metodik a koncepčních materiálů.

MŠMT začlenilo do modulu M3 Metodiky hodnocení 2017+ do segmentu vysokých škol jako 1 z 12 kritérií hodnocení nejvýznamnějších aktivit v oblasti popularizace výzkumu, vývoje a inovací a hodnocení komunikace s laickou veřejností.

RVVI zohlednila popularizační aktivity, komunikaci výsledků, socioekonomických dopadů a kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost výzkumu, vývoje a inovací jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj. Jsou předepsána v Metodice hodnocení 2017+ v modulech 3 až 5. RVVI pořádá od roku 2018 ve spolupráci s vysokými školami, AV ČR a resortními organizacemi pravidelná regionální konferenční setkání se zástupci výzkumných organizací a další zainteresovanou veřejností k tématu implementace Metodiky hodnocení 2017+.

Ke zvýšení prestiže vědy ve společnosti a její popularizaci přispívají také významná ocenění, festivaly a přehlídky vědy a techniky. K nejznámějším aktivitám patří ocenění Česká hlava, které usiluje o zvýšení prestiže tuzemských technických a vědeckých pracovníků. Předseda RVVI uděluje od roku 2006 Cenu předsedy Rady pro výzkum, vývoj a inovace za popularizaci výzkumu, vývoje a inovací. Rovněž AV ČR uděluje každoročně ocenění za dosažené výsledky, které přispívají k prestiži české vědy v mezinárodním srovnání. Prestižní cenu pro nejlepší projekty aplikovaného výzkumu uděluje Technologická agentura ČR (dále jen „TA ČR“) v rámci Dne TA ČR.

Co se týká intervencí realizovaných MŠMT za využití prostředků OP VVV, v rámci výzev Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj (vyhlášena v roce 2016, projekty jsou stále v realizaci) a Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II (vyhlášena v roce 2019, probíhá vydávání právních aktů, projekty budou realizovány do roku 2022) je/byla jedna z podporovaných aktivit aktivita zaměřená na popularizaci. Výzkumné organizace si tak mohly nastavit a implementovat svoji strategii v této oblasti, a to včetně zabezpečení relevantním vybavením a pracovníky.

Doporučení pro výzkumné organizace

1.2.2 Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/ pracovnic na popularizačních aktivitách jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.

1.2.3 Zintenzivnění spolupráce s veřejnoprávními médii na tvorbě obsahu vzdělávacích a popularizačních programů souvisejících s vědou a cílených na děti, mládež a rodiče.

Výzkumné organizace se podílejí na plnění těchto opatření formou pozitivního hodnocení pracovníků, pokud se zapojí do realizace popularizačních aktivit, a spoluprací s médii na tvorbě vzdělávacích a popularizačních programů.

Ostravská univerzita (dále jen „OU“), Univerzita Pardubice (dále jen „UPa“) či UJEP začlenily popularizační aktivity jako jednu z hodnocených oblastí v rámci svých kariérních řádů akademických pracovníků či evaluačních systémů. OU vytvořila databázi popularizujících akademiků a vědeckých pracovníků, kteří mají zájem se podílet se na popularizaci své vědy a výzkumu formou mediálních vystoupení. Těmto akademikům je nabídnut i mediální trénink ve spolupráci se zástupci veřejnoprávních médií – mediálními odborníky.

Jedním z výsledků interního hodnocení vědecké práce na MENDELU je ocenění Ceny rektorky těm, kteří jsou ve vědecké, publikační i mediální činnosti nejaktivnější. Na jednotlivých fakultách MENDELU je hodnocení vědecko-výzkumné činnosti pracovníků nastavené na základě počtu publikací v kategorii časopisu podle *Web of Science* či Metodiky hodnocení 2017+, k níž v roce 2018 přibyl nový Motivační program. Tiskové oddělení MENDELU vydává v pravidelných týdenních intervalech tiskové zprávy s vědeckým obsahem a rovněž aktuálně reaguje na témata zajímající tisk. Dále zajišťuje prostřednictvím tiskového mluvčího expertní prohlášení vědců do médií. V roce 2018 bylo ve veřejnoprávních médiích přes 5 000 zmínek o MENDELU a vědě realizované na ní.

Slezská univerzita v Opavě (dále jen „SU“) byla producentem filmů Grygar, Perkův dalekohled, Ještěr od Lysé hory a dalších vzdělávacích programů s nadregionálním dopadem, které naplňují uvedenou aktivitu. Rovněž přibližuje vědu zábavnou a odlehčenou formou na YouTube kanále Dobré vědět. Průběžně probíhá spolupráce s médii na informovanosti veřejnosti o těchto projektech.

**Cíl 1.3 Zvýšení společenské prestiže vědy a úrovně znalostí o vědě v populaci zintenzivněním komunikace výsledků socioekonomických dopadů VaVaI.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy

1.3.1 Zohlednění komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

1.3.2 Zvýšená míra medializace oceněných výzkumných pracovníků/ pracovnic dosahujících mimořádných výsledků ve VaVaI za účelem zvyšování prestiže vědecké profese.

1.3.3 Zintenzivnění komunikace vědecké obce a zákonodárců/politiků socioekonomických dopadů VaVaI např. prostřednictvím rozvoje procesu tzv. technology assessment jakožto znalostní báze pro přijímání politických rozhodnutí za využití analýz předpokladů a dopadů implementace nových technologií.

V rámci opatření pro naplnění cíle zvýšení prestiže vědy zařadilo MŠMT do modulu M3 Metodiky hodnocení 2017+ v segmentu vysokých škol 6 z 12 kritérií, které hodnotí socioekonomické dopady výzkumu, vývoje a inovací a výsledky komunikace s aplikační sférou ve formě smluvního výzkumu, transferu technologií apod. Dále MŠMT zařadilo 2 kritéria ve formě celospolečenského, popř. mezinárodního uznání nebo ocenění. MŠMT finančně podpořilo zavádění systémů na úrovni jednotlivých výzkumných institucí předmětnými výzvami v OP VVV.

V rámci výzev OP VVV Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj (vyhlášena v roce 2016, projekty jsou stále v realizaci) a Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II (vyhlášena v roce 2019, probíhá vydávání právních aktů, projekty budou realizovány do roku 2022) je/byla jedna z podporovaných aktivit aktivita zaměřená na popularizaci. Výzkumné organizace si tak mohly nastavit a implementovat svoji strategii v této oblasti, a to včetně zabezpečení relevantním vybavením a pracovníky.

MŠMT rovněž uděluje každoročně řadu cen v oblasti vysokého školství, vědy a výzkumu, mezi něž patří Cena Milady Paulové pro vynikající vědkyni za celoživotní přínos vědě, Cena ministra školství mládeže a tělovýchovy za mimořádné výsledky ve výzkumu, vývoji a inovacích a Cena Františka Běhounka za propagaci a popularizaci české vědy a šíření dobrého jména ČR v Evropském výzkumném prostoru.

Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“) zohlednilo cíl komunikace výsledků a socioekonomických dopadů výzkumu, vývoje a inovací při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií, mezi něž patří transfer znalostí a technologií, společenské dopady, či komunikativní aktivity jedinců a reputace. MV dále každoročně vyhlašuje Cenu ministra vnitra za mimořádné výsledky v oblasti bezpečnostního výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. V rámci uvedené výzvy dochází k medializaci oceněných výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím internetových stránek bezpečnostního výzkumu MV.

Od roku 2003 Ministerstvo zemědělství (dále jen „MZe“) ve spolupráci s Českou akademií zemědělských věd (dále jen „ČAZV“) každoročně vyhlašuje soutěž o udělení ocenění mimořádných výsledků výzkumu, experimentálního vývoje s názvem Cena ministra zemědělství pro mladé vědecké pracovníky a od roku 2006 realizuje též soutěž Cena ministra zemědělství za nejlepší realizovaný výsledek výzkumu a vývoje. Výsledky těchto soutěží jsou každoročně vyhlašovány v rámci zahájení agrosalonu Země živitelka a jsou zveřejňovány na webových stránkách MZe a ČAZV, v časopisu Zemědělec, na sociálních sítích a současně je vydávána tisková zpráva MZe.

Vzhledem k tomu, že 4. průmyslová revoluce přináší významné interakce systémů se světem sociálním (revoluce kyberneticko-fyzicko-sociální), musí společenskovědní výzkum společnost na tyto interakce připravit. RVVI považuje technology assessment za nezastupitelný nástroj, který představuje interaktivní vědecký proces s dílem formování politického a veřejného názoru na aplikaci nových technologií a jejich dopadu na společnost. RVVI zároveň usiluje mj. o prosazení vědeckých aspektů do politických diskuzí. Význam společenskovědního výzkumu vzroste v oblasti hodnocení potenciálních dopadů nových technologií na společnost. Technologická podpora e-governmentu, e-justice, e-zdraví a dalších se neobejde bez interdisciplinárního přístupu za pomoci sociologie, politologie, ekonomie, etiky, jazykovědy, historie a filozofie.

Rovněž iniciativa Průmysl 4.0 v gesci Ministerstva průmyslu a obchodu („dále jen MPO“) navazuje v oblasti výzkumu a vývoje na Národní politiku výzkumu, vývoje a inovací ČR a RVVI bude koncept Průmyslu 4.0. rozvíjet v rámci svých pracovních uskupení. Význam vědeckých stanovisek pro politiky potvrzuje aktuálně také vědecká zpráva pracovní skupiny SAPEA, která je podkladem pro tým hlavních vědeckých poradců Evropské komise.

Doporučení pro výzkumné organizace

1.3.4 Zohlednění participace výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách spočívajících v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.

1.3.5 Posílení spolupráce výzkumných organizací s veřejnoprávními médii na komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVaI.

Zvyšování prestiže vědy ve společnosti napomáhá oceňování výzkumných pracovníků a pracovnic dosahujících mimořádných výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích ze strany poskytovatelů podpory na jimi rozvíjené vědecké činnosti nebo předávání specificky zaměřených ocenění za celoživotní přínos vědeckých pracovníků a pracovnic k rozvoji vědy.

SU v rámci průběžného hodnocení pracovníků zohledňuje jejich účast na popularizačních aktivitách a diseminaci výsledků tvůrčí činnosti. Podobně TUL zohledňuje participaci výzkumných pracovníků na aktivitách spočívajících v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů výzkumu, vývoje a inovací v interním hodnocení školy. OU zařadila do svého nově přijatého kariérního řádu jako jednu z hodnocených oblastí oblast třetí role, do které spadá mj. komunikace výsledků výzkumu a vývoje. Rovněž UPa začlenila hodnotící kritéria v rámci vytváření vnitřního evaluačního systému, který bude dokončen v roce 2020. Také Veterinární a farmaceutická univerzita Brno (dále jen „VFU“) hodnotí komunikaci výsledků bodově v systému hodnocení akademických pracovníků univerzity a UJEP zohledňuje předmětné činnosti výzkumných pracovníků v jejich interním hodnocení v rámci svého kariérního řádu akademických pracovníků specifikující v obecné rovině obsah kariérních plánů akademických pracovníků i průběh jeho hodnocení.

MENDELU každoročně provádí důslednou vnitřní evaluaci výsledků vědecké, vývojové, umělecké a tvůrčí činnosti svých pracovníků. Pro nezbytné srovnávání kvality vědy a výzkumu MENDELU s ostatními vědecko-výzkumnými institucemi jsou využívány světové citační databáze, zprávy SCImago, RIV, RUV i vlastní univerzitní informační systém. Zastoupení akademických a výzkumných pracovníků univerzity ve vědeckých společnostech v ČR i v zahraničí, v komisích grantových agentur a také v redakčních radách vědeckých časopisů je dlouhodobě stabilizováno na solidní úrovni.

Grantová agentura ČR (dále jen „GA ČR“) každoročně oceňuje nejlepší projekty z předchozího roku cenou předsedkyně GA ČR, čímž přispívá ke komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů výzkumu, vývoje a inovací. GA ČR rovněž zveřejňuje významné výsledky jím podporovaného výzkumu na svých sociálních sítích. Dále spolupracuje s ostatními poskytovateli na komunikaci výsledků výzkumu, vývoje a inovací v rámci aktivit RVVI.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (dále jen „JU“) založila web zaměřující se na prezentaci vědeckých výsledků veřejnosti. V přípravě je rovněž další rozšíření aktivit popularizace vědy prostřednictvím prostředků čerpaných z OP VVV.

**2. Genderová segregace vzdělávacích drah**

**Cíl 2 Genderová destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah za účelem docílení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých studijních oborech a profesích.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy

2.1 Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení oblasti vzdělávání na všech jeho úrovních a reflexe principů tzv. genderového mainstreamingu v rámci přípravy učebních materiálů.

MŠMT částečně zajistilo plnění tohoto opatření podporou implementace principů na úrovni jednotlivých institucí v projektech předmětných výzev OP VVV a začleněním jednoho relevantního kritéria do modulu M4 Metodiky hodnocení 2017+ v segmentu vysokých škol. Ve Fondu vzdělávací politiky na podporu studijních programů zaměřených na přípravu pedagogických pracovníků pro léta 2018 a 2019 byla přidána jako jedna z možných podporovaných aktivit tvorba sylabu předmětu věnující se genderově senzitivnímu vzdělávání.

Základem rovnosti pohlaví ve školách v ČR je čl. 3 Listiny a antidiskriminační zákon. Chlapci i dívky mají rovný přístup ke vzdělání a rovné vzdělávací podmínky. Jedním z cílů vzdělávání stanovených školským zákonem je pochopení a uplatňování principu rovnosti žen a mužů ve společnosti. Ve vzdělávání je rovněž kladen důraz na získávání informací o genderových stereotypech a prevenci diskriminace z důvodu pohlaví a násilí na ženách.

MŠMT zpracovalo studii Pravděpodobně částečně genderově podmíněná segregace ve vzdělávání na základě analýzy oborů středního odborného vzdělávání podle prevalence přihlášených dívek/chlapců. Byl zpracován návrh komplexní metodické podpory pro učitele a žáky včetně příručky pro kariérové a výchovné poradce s ukázkovými genderově nestereotypními profesními kariérami. Ve školách vystupují ženy i muži s netradičními povoláními. Boj proti genderovým stereotypům bude posilován při revizích rámcových vzdělávacích programů či tvorbě učebnic a vzdělávacích materiálů.

MŠMT a Národní institut pro další vzdělávání (dále jen „NIDV“) organizují vzdělávací programy pro pedagogické pracovníky zaměřené na uplatňování principů genderové rovnosti v přístupu ke studujícím. NIDV nabízí a realizuje vzdělávací programy pro pedagogické pracovníky zaměřené na problematiku genderově senzitivního vzdělávání, omezování genderových stereotypů a prevenci agresivity, šikany, domácího a genderově podmíněného násilí. Dále vydal též řadu materiálů a příruček zaměřených na genderově citlivé vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání zveřejnil na webu několik webinářů pro výuku genderových témat.

MŠMT akreditovalo v systému Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen „DVPP“) několik vzdělávací programů zaměřených na problematiku genderových otázek; názvy těchto programů, názvy akreditovaných vzdělávacích zařízení a další informace o těchto programech lze najít v evidenci akcí DVPP na webu MŠMT.

MŠMT v rámci posuzování učebnic a učebních textů za účelem vydání schvalovací doložky a zařazení učebnice do seznamu učebnic a učebních textů dlouhodobě dbá na odstraňování případného genderového zatížení posuzované učebnice. Recenzenti mají k dispozici „Pomůcku při posuzování genderové korektnosti učebnic – doporučené otázky“. S jejich pomocí mohou zjistit, zda učebnice vykazuje či nevykazuje genderové zatížení. Je však přitom důležité mít na paměti, že každou učebnici je třeba posuzovat komplexně. Pokud odpovědi na některé z uvedených otázek odhalují genderovou stereotypnost, neznamená to, že učebnici jako celek je třeba odmítnout. Jestliže však dochází ke kumulaci takových odpovědí, je vhodné zvážit, zda učebnice bude užitečnou pomůckou v demokratické, rovné šance otevírající škole. Je vhodné také zvažovat vhodnost použití jednotlivých otázek podle druhu učebnice a věkové kategorie žáků, kterým je určena.

Co se týká podpůrných intervencí realizovaných v rámci OP VVV, ve výzvách ESF a ERDF pro vysoké školy a ESF pro vysoké školy – Strukturálně postižené regiony bylo umožněno modernizovat či vytvářet nové studijní programy, včetně reflexe genderové problematiky, současně je v těchto výzvách podpora směrována do práce se zájemci o studium, a to včetně zohlednění genderu. Projekty zmíněných výzev jsou v realizaci a budou realizovány do roku 2022.

Doporučení pro výzkumné organizace

2.2 Začlenění problematiky genderové destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah do systému vzdělávání pedagogických pracovníků/ pracovnic všech vzdělávacích stupňů a do systému vzdělávání pracovníků/pracovnic výzkumných organizací.

2.3 Rozvoj aktivit cílených na posílení atraktivity vědecké profese pro dívky.

2.4 Posílení spolupráce s mateřskými, základními a středními školami.

Neutrální aktivitu s pozitivním dopadem formou mentoringu pro začínající vědkyně a vědce organizuje Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR (dále jen „NKC“). Program je otevřený všem zájemcům a zájemkyním a využívají ho z větší části právě začínající vědkyně. Řada výzkumných institucí má ustaveny svoje mentoringové programy (koncipované obecně pro doktorandy a doktorandky), o složení jejich absolventek a absolventů však nejsou dostupné informace. Dále NKC od svého vzniku v roce 2016 organizuje kampaň na sociálních sítích k Mezinárodnímu dni žen a dívek ve vědě, jejímž cílem je ukázat vzory a významné ženské osobnosti vědy a inovací a zvýšit viditelnost vědecké profese jako oblasti realizace pro dívky a ženy. K oslavě Mezinárodního dne žen a dívek ve vědě se v posledních letech přidaly některé výzkumné instituce (např. Fyzikální ústav AV ČR, v. v. i., Fakulta jaderná a fyzikálně inženýrská Českého vysokého učení technického v Praze, Národní muzeum či MŠMT). Podobnou aktivitou jsou také rozhovory s nominovanými a laureátkami Ceny Milady Paulové, kterou udílí MŠMT.

Na tvorbě akreditačních spisů, resp. koncepce studijních programů či oborů i jednotlivých předmětů OU se podílejí skupiny akademiků zahrnujících jak muže, tak ženy. Je uplatňováno cílené potlačování genderových stereotypů napříč studijními programy, resp. obory. OU připravuje nové studijní programy, ve kterých se předpokládá genderově vyváženější zastoupení uchazečů o studium a tím i budoucích studentů těchto programů. Nabízí se obnovené studijní programy v kombinacích napříč třemi fakultami OU (pedagogická, přírodovědecká a filozofická). OU podporuje studijní programy s předpokladem vyváženější genderové struktury, tj. nabízí některé studijní programy bez přijímací zkoušky (např. obory technické výchovy, obory ICT apod.)

JU cílí na genderovou destereotypizaci studijních oborů a vzdělávacích drah mj. aktivitami propagace studia na JU ve formě propagačních materiálů, dnů otevřených dveří veletrhů vzdělávání apod. Obsah a zaměření studijních programů musí nutně vyhovovat akreditačním nárokům, které zohledňují veškeré relevantní požadavky na zajištění kvality vzdělávání, včetně kritického přístupu ke stereotypům, které by kvalitu vzdělávání nebo přístupnost vzdělání devalvovaly. JU dlouhodobě usiluje o získávání a výchovu kvalitních vědců, a snaží se tedy také zatraktivňovat vědeckou profesi, aby bylo možné vybírat ty potenciálně nejkvalitnější vědce z širokého portfolia zájemců. JU také systematicky zlepšuje pracovní prostředí pro vědecké pracovníky i další zaměstnance, proto také získala v červenci 2019 ocenění Evropské komise *HR Excellence in Research Award*.

Ačkoliv ČZU necílí technické obory přímo na dívky, u lesnických oborů je patrná změna ve zvyšujícím se počtu přihlášek dívek. Podíl žen mezi studenty ČZU již překročil 50 % (51,6 %), přibližně 50 % dívek je i mezi nově přijatými uchazeči do prvních ročníků. Genderová vyrovnanost, která je u studentů ČZU jako celku dosažena, dokládá vhodný a dostatečně pestrý mix studijních programů, které jsou zde realizovány a které zasahují do celkem 13 oblastí vzdělávání. Povaha jednotlivých studijních programů se postupně vyvíjí, dochází k jejich průběžným inovacím, se stále větší návazností na nejnovější vědecké poznatky a technologie, čímž se zvyšuje jejich atraktivita pro široké spektrum uchazečů.

VFU prostřednictvím svých fakult spolupracuje s vybranými středními školami (především s gymnázii a středními školami s přírodovědným zaměřením) a organizuje pro studenty středních škol návštěvy pracovišť, diskuze, a především prostřednictvím odborných středoškolských prací zapojuje studenty do výzkumné práce na fakultách. Všechny fakulty VFU se účastní Veletrhu studijních možností pro uchazeče o studium Gaudeamus, kde jsou aktivně poskytovány informace o studiu všem zájemcům z řad středoškolských studentů. Každoročně jsou na všech fakultách pořádány Dny otevřených dveří, kde mohou zájemci o studium získat další podrobnější informace o studiu.

Pro děti do 10 let organizuje ČZU od roku 2016 dětskou letní univerzitu, o kterou je mimořádný zájem. ČZU dále inovativně zkouší způsoby propojení se středními školami v oblasti vědy prostřednictvím sítě cvičných středních škol (cca 40 středních škol, které jsou zaměřeny na zemědělství, lesnictví, rybářství a ochranu krajiny či krajinnou architekturu). Ve spolupráci s nimi jsou realizovány některé výzkumné projekty. Dále se velmi dobře rozvíjí spolupráce na bázi soutěží pro středoškoláky, kam patří např. biologická olympiáda nebo soutěž YPEF, které ČZU garantuje a podílí se na jejich zajišťování.

UPa spolupracuje s vybranými, oborově blízkými středními školami, které nesou titul „partnerská/fakultní střední škola“ jako výraz užší spolupráce a uzavřeného smluvního partnerství s některými fakultami, spoluorganizuje různé odborné soutěže zaměřené na středoškoláky, popř. žáky základních škol, např. studentská odborná činnost, studentská badatelská činnost, studentská konference Vědění mladým, Festival vědy a techniky Pardubického kraje, soutěž Hledáme nejlepšího mladého chemika a soutěže v oblasti ICT dovedností.

**3. Prostředí výzkumných organizací**

**Cíl 3 Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizacích ČR v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění excelentního VaVaI a rozvoj špičkových vědeckých kariér na nich.**

**Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVaI ČR na všech jeho úrovních za účelem vytvoření rovnocenných podmínek pro ženy a muže pro rozvoj jejich vědeckých kariér, potažmo maximalizaci využití potenciálu žen vědkyň v sektorech VaVaI.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

3.1 Podpora výzkumných organizací v provádění institucionálních reforem v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

MŠMT monitoruje od roku 2017 vysoké školy, které podávají informace o zohledňování genderové rovnosti v oblasti řízení lidských zdrojů, např. v rámci náboru, kariérního růstu, slaďování osobního a pracovního života, obsazování vedoucích pozic či řešení negativních jevů na pracovišti jako je sexuální obtěžování. V oblasti koncepce a metodické podpory připravilo MŠMT Plán realizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2019, v rámci kterého MŠMT realizovalo seminář pro zástupce vedení vysokých škol k tématu řízení lidských zdrojů s ohledem na rovnost žen a mužů. MŠMT doporučilo vysokým školám, aby prováděly institucionální reformy v oblasti řízení lidských zdrojů s ohledem na rovnost žen a mužů, a také aby zaváděly opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalším projevům nevhodného chování. Dále MŠMT doporučilo vysokým školám, aby zaváděly opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. MŠMT připravilo také Metodiku hodnocení 2017+, Modul 4 – kritérium zaměřené na genderovou rovnost v oblasti lidských zdrojů a vnitřní kultury organizace.

Ministerstvo obrany (dále jen „MO“) realizuje příslušná opatření v souladu s vnitřním předpisem, který stanovuje oblast působnosti a odpovědnosti složek MO při naplňování principů genderové politiky v resortu v širším národním a mezinárodním kontextu, pravidla zpracování a zveřejňování příslušných analýz a způsobů jejich uplatnění. MO zřídilo pracoviště, jehož náplní je systematické naplňování tohoto předpisu a souvisejících agend.

MV zohlednilo tento cíl při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií, mezi které patří personální udržitelnost organizace, personální charakteristiky organizace odpovídají záměrům, partnerství (mezinárodní spolupráce), partnerství (komunitní role výzkumných organizací) či podpůrné procesy a služby pro internacionalizaci.

3.2 Podpora výzkumných organizací v získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.

V rámci vypsaných výzev OP VVV v gesci MŠMT Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj I a II měly výzkumné instituce možnost žádat si o podporu pro aktivity vedoucí k získání *HR Excellence in Research Award*. Instituce projevily o tuto výzvu velký zájem, pro sledování skutečného dopadu však bude nutné sledovat i do budoucna, jak si instituce povedou v plnění svých plánů a jaké bude jejich hodnocení ze strany Evropské komise.

NKC organizuje prostřednictvím Pracovní skupiny pro změnu vzdělávací aktivity a sdílení zkušeností mezi osobami, které se aktivně podílejí na systematické podpoře genderové rovnosti ve své instituci nebo mají zájem začít realizovat projekty kulturní a institucionální změny. V roce 2018 proběhlo 5 vzdělávacích seminářů, v roce 2019 dosud 1, dalších 6 proběhlo na podzim 2019. V roce 2018 také vznikly 2 vzdělávací moduly: 1 se týká plánů genderové rovnosti, 1 sexuálního obtěžování a mobbingu na výzkumných institucích.

3.3 Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVaI na všech jeho úrovních (zejména):

* Zohlednění genderově vyrovnaného přístupu při podávání nominací tak, aby byl na obsazovanou pozici, pokud možno, vždy nominován muž i žena;
* Reflexe principů genderového mainstreamingu v rámci přípravy, implementace a hodnocení programů účelové podpory VaVaI – pokud možno, stanovení cíle pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci odborných poradních orgánů a mezi hodnotiteli návrhů projektů;

MŠMT vydalo v roce 2019 Pokyn pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v odborných poradních orgánech a hodnotících komisích.

MV byl v roce 2019 usnesením vlády ČR ze dne 4. února 2019 č. 96 schválen program Strategické podpory rozvoje bezpečnostního výzkumu ČR 2019–2025 (IMPAKT 1). Mezi hodnotícími kritérii programu je v souvislosti s relevancí zařazen také indikátor Minimální zastoupení žen s prahovou hodnotou >= 26 %. V rámci každé zadávací dokumentace výše uvedeného programu je doporučováno poskytovatelem respektovat genderovou vyváženost týmu.

3.4 Zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

MŠMT zařadilo do Metodiky hodnocení 2017+ Modul 4 kritérium věnující se genderové rovnosti v oblasti lidských zdrojů a kultury organizace.

NKC v roce 2018 realizovalo na MŠMT školení k této problematice a začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR, jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům a zástupkyním. V roce 2019 NKC spolupracovalo na formulaci návrhu kritéria Metodiky hodnocení vysokých škol 2017+, obrátilo se na odpovědné instituce s dalšími podněty a poskytlo podklady jednotlivcům z RVVI a pracovní skupiny pro zařazení tohoto úkolu přímo do vznikajícího dokumentu Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR. Dále tento bod začlenilo do expertního podkladu pro kapitolu o vzdělávání, výzkumu, vývoji a inovacích nové Strategie ČR pro rovnost žen a mužů 2021+.

MV zohlednilo tento cíl při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií gender a zapojení juniorních výzkumníků v bodech zapracování genderové problematiky v rezortních výzkumných organizacích a zastoupení žen v celkovém počtu výzkumníků.

3.5 Začlenění problematiky implementace tzv. genderového mainstreamingu ve VaVaI do systému vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů podpory na VaVaI. Začlenit v gesci MŠMT v souladu s aktualizací studijních materiálů problematiku v oblasti genderového mainstreamingu do úřednické zkoušky v oboru VaVaI.

MŠMT plní toto opatření průběžně. Na MŠMT proběhlo několik školení v oblasti genderové rovnosti a gender mainstreamingu v oblasti výzkumu, vývoje a inovací, dále kulatý stůl k výstupům projektu Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě.

Doporučení pro výzkumné organizace

3.6 Přijetí konkrétních opatření na podporu slaďování pracovního a soukromého života výzkumných pracovníků/pracovnic.

GA ČR v podmínkách zadávacích dokumentací počítá s tím, že je třeba brát zřetel na rodičovství a mateřství a v jednotlivých případech tomuto přizpůsobuje podmínky zadávací dokumentace. GA ČR umožňuje přerušit řešení projektu v případě rodičovství a mateřství. GA ČR předložila RVVI a následně bude předkládat vládě ČR ke schválení nové skupiny grantových projektů Postdoc Individual Fellowship a Junior Star, které mají za cíl přispívat k vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění výzkumu, vývoje a inovací. GA ČR rovněž zavedl novou skupinu grantových projektů Podpora ERC žadatelů.

UJEP rozvíjí institucionálního prostředí v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky v oblasti slaďování rodinného a profesního života akademických pracovníků, které je od roku 2016 reflektováno v Kariérním řádu akademických pracovníků UJEP. V něm jsou specifikovány důvody pro úpravu pracovních podmínek akademických pracovníků pro podporu harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnaných rodičů s dětmi. V roce 2018 UJEP tuto harmonizaci podporovala různými způsoby, zejména umožňováním práce na zkrácený pracovní úvazek, úpravou pracovní doby, úpravou rozvrhů výuky (u akademických pracovníků), umožňováním práce z domova, podporou péče o děti. V roce 2019 získal ÚJEP ocenění *HR Excellence in Research Award*.

V roce 2018 byla na UK zavedena flexibilní pracovní doba, možnost vykonávat práci z domova, možnost postupného návratu z rodičovské dovolené, na univerzitě jsou podporovány a ve velké míře využívány zkrácené úvazky. Od září 2019 byly zavedeny tzv. sick days.

MENDELU nabízí svým zaměstnancům různé výše úvazků (s možností pracovat např. jen určité dny v týdnu) a pružnou pracovní dobu, což usnadňuje sladění pracovních a dalších povinností. Nad zákonný rámec se v kolektivní smlouvě univerzita zavázala poskytovat pracovní volno bez náhrady mzdy zaměstnancům, kteří o ně písemně požádají po skončení rodičovské dovolené, a to nejvýše do 4 let věku dítěte nebo z důvodu péče o děti do 15 let věku v době školních prázdnin (v případě osamělé zaměstnankyně/zaměstnance i mimo školní prázdniny). MENDELU je jediná univerzita v ČR, která ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí provádí genderový audit v odměňování. Na základě výsledků budou přijata opatření ke zlepšení rovnosti příležitostí.

3.7 Implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v rámci institucionálního prostředí výzkumných organizací mj. za účelem získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.

OU získala ocenění *HR Excellence in Research Award* v květnu 2019 a začíná pracovat na Akčním plánu, tj. implementaci principů Charty a Kodexu, které OU považuje za prioritní, a dosud nebyly v rámci OU systematicky naplňovány. JU získala *HR Excellence in Research Award* v červenci 2019. Do srpna roku 2024 bude implementovat předem definované cíle, které směřují k podpoře a vytváření mezinárodně transparentního pracovního prostředí. Na Západočeské univerzitě v Plzni (dále jen „ZČU“) získaly Fakulta elektrotechnická, Fakulta strojní, Nové technologie – výzkumné centrum a Fakulta aplikovaných věd v letech 2018 a 2019 label *HR Excellence in Research Award* a mají stanoveny akční plány též na následující roky. UK postupně implementuje principy Charty a Kodexu, certifikát *HR Excellence in Research Award* získala UK v roce 2019. *HR Excellence in Research Award* získala rovněž UJEP.

3.8 Posílení transparentnosti náboru výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím publikování volných pracovních pozic na národní i mezinárodní úrovni v médiích a na EURAXESS a dalších mezinárodních portálech pracovních příležitostí.

NKC v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR, jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním. Dále NKC podalo prostřednictvím RVVI podnět na zařazení bodu k transparentnosti politik řízení lidí (včetně náborů) do Metodiky hodnocení 2017+, avšak tento podnět nebyl přijat. Podnět k transparentnosti politiky řízení lidí byl také zaslán vybraným zástupcům z RVVI a pracovní skupiny pro přípravu Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR.

Na každé součásti SU je vypisováno každoročně alespoň jedno výběrové řízení obsazované mezinárodním konkurzem. Okruh takovýchto mezinárodně otevřených konkurzů je postupně rozšiřován. ZČU zveřejňuje volné akademické a vědecké pracovní pozice na svém webu i prostřednictvím EURAXESS. Cílem ZČU je systematické využívání nástrojů pro e-recruitment a zveřejňování 100 % nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic na webu EURAXESS. UK připravila nový Řád výběrového řízení s účinností od roku 2020, který zohledňuje principy Charty a Kodexu a zejména principy *Open, transparent and merit-based recrutiment,* nábor výzkumných pracovníků musí být realizován v mezinárodním prostředí, výběrová řízení budou vyhlašována v českém i anglickém jazyce.

3.9 Implementace flexibilních nástrojů pro řízení kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím vytváření kariérních plánů, které prolomí stávající hierarchický kariérní systém a umožní kariérní růst mladším generacím výzkumných pracovníků/pracovnic.

Kariérní řád ZČU stanovuje zásady pro plánování a řízení kariéry zaměstnanců ZČU v souladu se strategií personálního rozvoje a s důrazem na kariérní rozvoj všech zaměstnanců a má též přispívat ke kontinuálnímu zkvalitňování aktivit zaměstnanců ZČU v oblasti vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Zaměstnanci v souvislosti s výsledky pravidelného hodnocení vytvářejí tzv. individuální plány kariérního rozvoje, které lze chápat jako soubor nástrojů, jehož primárním cílem je napomáhat zaměstnancům ZČU s přihlédnutím k jejich pracovnímu zařazení a délce trvání pracovního poměru dosahovat kariérní cíle a kontinuálně zlepšovat pracovní výkony. Jedná se o formu partnerství mezi zaměstnancem ZČU a jeho vedoucím a podmínkou pro jeho uskutečňování je poskytování oboustranné a pravidelné zpětné vazby a hodnocení.

SU začlenila do Kariérního řádu, přijatého v dubnu 2018, pravidla pro pravidelné průběžné hodnocení akademických pracovníků (na některých součástech formou kariérních plánů, na dalších jinými formami), které umožňují bez umělých bariér kariérní růst i mladším generacím pracovnic/pracovníků.

ČZU neuplatňuje tyto nástroje normativně, ale jsou sjednávány. Jejich uplatňováním se zvýšil např. podíl profesorů ve věku do 60 let na 40 % oproti 37 % v roce 2015. U docentů to bylo v roce 2015 64 % a v roce 2018 již 70 %. Z čísel vyplývá, že mladší ročníky rychleji dosahují hodností docentů či profesorů.

3.10 Vytváření příznivých podmínek ve výzkumných organizacích, které umožní začínajícím výzkumným pracovníkům/pracovnicím osamostatnit se od svých školitelů/školitelek po absolvování doktorských studijních programů a založit si vlastní výzkumnou skupinu.

GA ČR předložila RVVI a následně bude předkládat vládě ČR ke schválení nové skupiny grantových projektů Postdoc Individual Fellowship a Junior Star, které jsou zaměřeny na začínající vědecké pracovníky, kdy jedním z hlavních cílů je osamostatnění se od školitelů po absolvování doktorských studijních programů s cílem založit si vlastní vědeckou skupinu.

V rámci ZČU je zřízeno Kariérní centrum, které je zaměřeno na poradenství a vzdělávací kurzy pro studenty ZČU zaměřené na rozvoj jejich kariéry, případně soft skills, rozvoj spolupráce s potenciálními zaměstnavateli v rámci vybraných akcí pro studenty. Pro mladé výzkumníky a doktorandy je v rámci Odboru transferu a smluvního výzkumu zřízen klub BoostUp, který pořádá vzdělávací akce, které jsou zaměřeny na podporu podnikavosti a zvýšení jejich motivace k podnikání, konzultace podnikatelských nápadů a záměrů studentů, networkingové akce ve spolupráci s partnerskými subjekty. Pro mladé výzkumníky existuje dále možnost na své aktivity získat finanční podporu v rámci části motivačního systému PostDoc a dále v rámci projektu Mobility 3.0.

OU se snaží, aby prioritou pro začínající výzkumné pracovníky byly dlouhodobé zahraniční pobyty. Z tohoto důvodu je trendem podporovat vědecké pracovníky přicházející nebo vracející se na OU z jiných institucí, prioritně z kvalitních zahraničních institucí. Tvorba vlastních výzkumných skupin začínajících pracovníků je podporována z rozvojového programu zaměřeného na vytváření perspektivních směrů výzkumu.

Hlavním přínosem pro studenty doktorského studijního programu na MENDELU je významné posílení kvality jejich prvotních publikačních výstupů. Pracovníci na postdoktorandských pozicích zúčastňující se prezentací na seminářích získávají významné podněty pro nová témata své tvůrčí činnosti a formování týmů při podávání projektových žádostí. Další podporou studentů jsou odborné kurzy (např. letní škola prohlubující znalosti studentů v oblasti empirických analýz; krátkodobé kurzy o publikačních dovednostech atd.). V rámci zohlednění dalších povinností studentů jednotlivé fakulty umožňují delší přerušení studia, které není započítáváno do celkové doby možného přerušení studia z důvodu rodičovství.

3.11 Použití různorodějších evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovníků/pracovnic.

Pro hodnocení akademických a výzkumných pracovníků ZČU je používán informační systém Hodnocení akademických pracovníků, který umožňuje při hodnocení zohledňovat celou škálu kritérií (např. výsledky výzkumu, pedagogickou činnost, zapojení ve významných grémiích, řešitelství projektů atd.). Vedoucí pracovník, který hodnocení provádí, tak má k dispozici širokou škálu agregovaných dat, což přispívá k zvyšování kvality hodnotícího procesu, jakož i ke spravedlivému odměňování.

MENDELU odráží různorodost evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti vize a misi univerzity, tj. jak činnost pedagogickou, tak i vědeckou. Jednotlivé fakulty mají hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovnic ve vlastní kompetenci s tím, že nový Karierní řád MENDELU počítá s hodnocením výkonu nejen v oblasti pedagogické a vědecko-výzkumné, ale i tzv. třetí role univerzity.

Metropolitní univerzita Praha (dále jen „MUP“) jako základní kritérium pro hodnocení výzkumné činnosti uplatňuje validitu tvůrčí činnosti v souladu s Metodikou hodnocení 2017+. Hodnocení probíhá jak krátkodobě (dvakrát ročně), tak i v delším horizontu (vědecko-výzkumné záměry mohou být až šestileté). Kombinací těchto dvou přístupů je vytvořena dostatečná flexibilita evaluačních kritérií.

3.12 Vytvoření interních strategií a systémů podpory pro kulturní a institucionální změnu pro genderovou rovnost ve výzkumných organizacích.

NKC v roce 2018 začlenilo tento bod mezi doporučení pro instituce státní správy v rámci realizovaného výzkumu akademických drah v ČR, jehož výstupy byly diseminovány odpovědným institucím a jejich zástupcům/zástupkyním. Dále k motivaci a zvýšení informovanosti o této problematice přispělo prostřednictvím svých aktivit pro Skupinu pro změnu.

Na VFU jsou rovnocenné podmínky pro muže i ženy v oblasti rozvoje vědecké kariéry, o čemž svědčí významné procento výzkumných skupin vedených ženami. Veškeré vnitřní předpisy a normy SU důsledně uplatňují princip genderové neutrality a nediskriminace, přičemž Kariérní řád SU, přijatý v dubnu 2018, zahrnuje explicitní nástroje pro podporu slaďování rodinného života s pracovními povinnostmi a další prvky podporující genderovou rovnost na univerzitě. Rovněž pro vedení ZČU je genderová rovnost zcela klíčovou strategickou prioritou, která je zakotvena v interní legislativě i v plánu realizace strategického záměru na rok 2020. Na MVŠO je problematika genderové rovnosti plně v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. V rámci možností je vedením MVŠO podporováno začlenění menšin, handicapovaných či sociálně slabších do pracovního kolektivu. Je jim vytvořeno potřebné zázemí pro realizaci výzkumné činnosti, a to např. formou částečného úvazku, možnost práce z domova včetně poskytnutí IT techniky, uspořádání kancelářského prostředí dle potřeby apod.

**4. Profesní dráhy doktorandů/doktorandek a systém doktorského studia**

**Cíl 4 Zvýšení studijní úspěšnosti studentů/studentek DSP a zvýšení podílu těch, kteří/které úspěšně ukončí studium ve standardní době studia zvýšené o jeden rok.**

**Zvýšení finančního ohodnocení studentů/studentek DSP tak, aby toto ohodnocení umožňovalo plnohodnotně se věnovat studiu v DSP.**

**Zajištění minimální kvalitativní úrovně studia v DSP a transparentních a srovnatelných podmínek studia a požadavků kladených na studenty/studentky, včetně podpory jejich intenzivního zapojování do tvůrčí činnosti.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy

4.1 Zvýšení finančního příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP.

4.2 Úprava pravidel rozdělování příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP mezi vysoké školy tak, aby nebyl jediným hlediskem počet studentů/studentek DSP. Doplnění pravidel o ukazatele kvality doktorských studijních programů.

4.3 Určení kvalitativních kritérií pro akreditaci DSP a vnější hodnocení činnosti vysokých škol Národním akreditačním úřadem pro vysoké školství.

4.4 Stanovení očekávaných výsledků studia v rámci DSP prostřednictvím Rámce kvalifikací vysokoškolského vzdělávání; vytvoření obecného rámce doktorského vzdělávání.

4.5 Zahájení dialogu o současné podobě DSP a potřebě jeho reformy v rámci jednotlivých oborových skupin.

NKC uvádí, že ačkoliv data z rozšířeného šetření ČSÚ z roku 2015 ukazují, že největší propad v zastoupení žen nastává právě po absolvování doktorského studia a při nástupu do vědy: v roce 2015 bylo 42,2 % absolventek doktorátu, zatímco nových výzkumnic, tj. osob se smlouvou max. 1 rok bylo 29,4 %; při celkovém zastoupení žen mezi výzkumníky, kde jsou zahrnuty všechny generace, bylo jejich zastoupení 26,8 %.

MŠMT zvýšilo objem příspěvku na stipendia pro studenty doktorského studijního programu (dále jen „DSP“) z 90 tis. Kč na studenta a rok na 135 tis. Kč na studenta a rok počínaje rokem 2018. Navýšení se týká především prezenční formy studia a standardní doby studia.

MŠMT provedlo analýzu současného stavu DSP a sestavilo na základě dobré praxe efektivních zahraničních systémů doktorského studia velikostně srovnatelných s ČR (např. Belgie) návrh na úpravu financování a dalších podmínek DSP. Tyto navrhované úpravy systému financování jsou diskutovány s reprezentací vysokých škol na podzim 2019.

Kritéria pro hodnocení doktorských programů ze strany Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství (dále jen „NAÚ“) vycházejí ze zákona o vysokých školách a nařízení vlády o standardech pro akreditaci ve vysokém školství. Jsou dále specifikována v metodické pomůcce schválené NAÚ a v hodnoticím formuláři NAÚ, které jsou zveřejněny na webových stránkách NAÚ. Metodickou pomůcku pro vnější hodnocení činnosti vysokých škol schválila Rada NAÚ dne 25. dubna 2019 a je taktéž zveřejněna na webových stránkách.

Rámec kvalifikací vysokoškolského vzdělávání (dále jen „RKVV“) byl schválen MŠMT a zveřejněn ve Věstníku MŠMT (vydání leden-únor 2019). RKVV obsahuje odborné znalosti, odborné dovednosti a obecné způsobilosti, kterých by měli absolventi DSP dosahovat.

Doporučení pro vysoké školy

4.6 Zvýšení stipendií studentů/studentek DSP.

4.7 Zapojování studentů/studentek do řešení výzkumných projektů v rámci jejich studijních povinností.

4.8 Omezení nároků na studenty/studentky DSP kladených vysokou školou, pokud tyto nesouvisejí se studiem a tvůrčí činností anebo výukou.

4.9 Doplnění vztahu studentů/studentek DSP a vysokých škol, respektive dalších subjektů podílejících se na realizaci DSP (studium podle zákona o vysokých školách) o vztah kombinující studium a pracovně-právní vztah.

4.10 Začlenění kvality DSP do institucionálních strategií a politik a rozvíjení interních systémů organizace DSP a zajišťování kvality DSP. Sledování kvality jednotlivých školitelů/školitelek a jejich studentů/studentek (počet a typ publikací, mobilita, konference, zapojení do projektů, studijní úspěšnost atd.).

Ke zvýšení stipendia studentů v rámci doktorského studijního programu došlo např. na VFU, SU, ČZU či UK. Výše stipendia na TUL odpovídá příspěvku MŠMT na studenty. U aktivních studentů je dále motivačně navýšen ze stipendijního fondu univerzity. Studenti zapojení do studentské grantové soutěže mají stipendium navýšeno z účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum.

Na UK bylo umožněno navyšovat doktorandské stipendium po úspěšném splnění určené studijní, vědecké nebo jiné povinnosti o další částky; současně je možné přiznat jednorázové stipendium ve výši až 30 000 Kč. Se stipendii se však současně pracuje dynamicky a v případě snížené kvality výstupu v hodnoceném úseku studia lze stipendium snížit až o 50 %. Na UK dále dochází k diskuzím o harmonizaci studijních povinností. Jedná se současně o téma relevantní při schvalování a vyhodnocování akreditací nových studijních programů. Platí, že aktivity nad rámec individuálních studijních plánů, nejsou považovány za studijní povinnost a se studenty je uzavírán smluvní vztah (zpravidla se jedná o pedagogické aktivity). Sledování kvality a úspěšnosti studia je dlouhodobou součástí strategických materiálů UK. V posledním roce je úspěšnosti a dokončování studia ve standardní době navýšené o jeden rok věnována zvýšená pozornost a oborové rady jsou za tímto účelem instruovány. Školitelům jsou nabízeny tematické semináře pro zvýšení kvality vedení. Současně je stanoven limit na maximální počet vedených prací.

MENDELU podporuje studenty doktorských studijních programů mimo výplaty základního stipendia fakultními motivačními programy založenými na odměňování výsledků vědecko-výzkumné aktivity a publikační činnosti formou stipendia za tvůrčí činnost. Dále mají studenti možnost získat projekty z prostředků určených na specifický výzkum prostřednictvím interní grantové soutěže. Studenti doktorských studijních programů mohou získat finanční podporu i z různých stipendijních programů vypisovaných např. pro talentované vědecké pracovníky jako je BRNO Ph.D. Talent. MENDELU dává studentům doktorských studijních programů i pracovníkům na post-doktorandských pozicích možnost uzavírat pracovní smlouvy na řešení projektů základního, aplikovaného i smluvního výzkumu. Studenti se zapojují nejen do projektů národních poskytovatelů finanční podpory, ale i projektů financovaných z rámcového programu EU pro výzkum a inovace Horizon 2020. V roce 2018 byl na Provozně-ekonomické fakultě MENDELU změněn způsob hodnocení kvality vědecko-výzkumné práce. V souladu s novou Metodikou hodnocení 2017+ byl zaveden ukazatel AIS (Article Influence Score), který nahradil dříve využívaný impakt faktor jednotlivých časopisů. Podle něho jsou na fakultě rozdělovány finanční prostředky institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumných organizací. V souvislosti s touto změnou došlo k další významné finanční podpoře kvality vůči kvantitě publikovaných prací. Systém evaluace je uplatňován i na dalších fakultách již ve fázi doktorského studia v rámci ročního hodnocení studentů až po všechny akademické a výzkumné pracovníky v rámci pravidelných evaluací s dopadem do osobního hodnocení.

Studenti ČZU jsou zapojování do řešení výzkumných projektů, a to především formou vnitřní grantové agentury, speciálního stipendijního programu Mladý vědecký pracovník nebo přímou účastí na externích grantech realizovaných na ČZU. Celkem takto bylo v roce 2018 zapojeno v rámci studijních povinností 1 396 studentů (v roce 2017 to bylo 1 075 studentů). Studenti ZČU zapojení do řešení výzkumných aktivit souvisejících s jejich studiem mají pracovně-právní vztah k ZČU nebo partnerským organizacím v oblasti svého výzkumu. Na ZČU je rovněž nastaveno sledování kvality jednotlivých školitelů/školitelek v rámci informačního systému. Studenti a studentky jsou monitorováni školiteli a oborovými radami prostřednictvím plnění studijních plánů. V oborových radách jsou zástupci průmyslové praxe a partnerských organizací.

UJEP ukotvila opatření ve vyhlášení projektů Interní grantové agentury a Studentské grantové soutěži, podporuje intenzivní zapojování doktorandů do tvůrčí činnosti. V roce 2018 byli doktorandi v rámci svých studijních povinností zapojováni do studentských grantů řešených ve spolupráci s akademickými pracovníky pod supervizí Grantové rady UJEP.

**5. Mobilita**

**Cíl 5 Posílení mezinárodní a mezisektorové mobility pracovníků/pracovnic výzkumných organizací ČR jakožto jednoho ze stěžejních předpokladů pro cirkulaci idejí a znalostí na mezinárodní, resp. mezisektorové úrovni.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy

5.1 Implementace programu účelové podpory VaVaI zaměřeného na podporu mezinárodní mobility výzkumných pracovníků/pracovnic.

5.2 Podpora infrastrukturních služeb poskytujících výzkumným pracovníkům/pracovnicím komplexní pomoc při řešení otázek souvisejících s jejich mezinárodní mobilitou.

MŠMT naplňuje opatření podporou a realizací projektů v předmětných výzvách v OP VVV a některých projektů v podprogramech programu INTER-EXCELLENCE a nepřímo začleněním dvou relevantních kritérií zaměřených na mobility do modulu M4 Metodiky hodnocení 2017+.

V rámci OP VVV bylo vyhlášeno již 5 výzev zaměřených přímo na rozvoj mezinárodní mobility výzkumných pracovníků, 6. výzva se připravuje k vyhlášení v roce 2020.

Výzva Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků vyhlášená v roce 2017 (projekty budou realizovány nejdéle do roku 2022) podporuje jednotlivé mobility výzkumných pracovníků českých výzkumných organizací do zahraničí či výzkumných pracovníků ze zahraničí do českých výzkumných organizací, a to v délce 6-24 měsíců a plně dle zvážení příjemců za podmínky transparentního výběru předmětných pracovníků.

Výzvy Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF (vyhlášená v roce 2017), Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF II (vyhlášená v roce 2018), Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF III (vyhlášená v roce 2019) a připravovaná výzva Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF IV umožňují podporu projektům předloženým do výzev MSCA-IF v ránmcovém programu EU pro výzkum a inovace Horizon 2020, které byly zhodnoceny jako kvalitní, ale nemohly být podpořeny z důvodu nedostatku rozpočtových prostředků na straně Evropské komise. Jedná se tak o významnou podporu mezinárodních mobilit výzkumných pracovníků a zároveň důležitou synergii s rámcovým programem Horizon 2020 a motivační faktor se do něj zapojovat, což je zejména s ohledem na budoucí vývoj a další roky pro české výzkumné prostředí podstatné.

Výzva mezinárodní mobilita výzkumných, technických a administrativních pracovníků výzkumných organizací (vyhlášena v roce 2019 a otevřena k předkládání žádostí o podporu až do roku 2020) cílí na rozvoj oboustranných mezinárodních mobilit nejen výzkumníků, ale také dalších pracovníků ve výzkumu. Zatímco v případě výzkumníků jsou podporovány delší mobility (3-24 měsíců), u technických a administrativních pracovníků jsou podporovány mobility do maximální délky 60 pracovních dní.

V rámci výzev Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj a Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II je umožněna podpora personálního zajištění kanceláří mezinárodní spolupráce (např. tzv. *welcome officer*) či je podporováno zavádění anglického jazyka jako druhého jazyka instituce (překlady, jazykové kurzy pro administrativní pracovníky výzkumné organizace apod.), a to za účelem zpřístupnění služeb výzkumné organizace zahraničním výzkumným pracovníkům a podpory mezinárodní mobility.

Program MV Strategická podpora rozvoje bezpečnostního výzkumu ČR 2019-2025 (IMPAKT 1) zahrnuje 3 podprogramy. Podprogram č. 2 Rozvoj lidských zdrojů pro bezpečnostní výzkum je mj. zacílen na podporu karierního rozvoje perspektivních mladých výzkumníků či založení nových juniorních týmů k řešení témat. Prostřednictvím tohoto podprogramu dojde k podpoře roční mobility juniorních výzkumníků s následnou podporou juniorního týmu.

Doporučení pro výzkumné instituce

5.3 Zohlednění mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací s přihlédnutím k individuálním možnostem.

5.4 Implementace interních grantových schémat na podporu mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic, včetně reintegračních schémat pro české výzkumné pracovníky/pracovnice působící v zahraničí a reintegračních schémat pro výzkumné pracovníky/ pracovnice nacházející se na mateřské/rodičovské dovolené.

GA ČR předložila RVVI a následně bude předkládat vládě ČR ke schválení nové skupiny grantových projektů Postdoc Individual Fellowship a Junior Star, které mají za cíl podpořit mezinárodní a mezisektorovou mobilitu. Postdoc Individual Fellowship umožní začínajícím vědeckým pracovníkům, kteří působí v ČR, vycestovat na 2 roky na mezinárodní pracoviště a rovněž umožní začínajícím vědeckým pracovníkům působících v zahraničí realizovat svůj projekt po dobu 3 let v ČR. Junior Star projekty jsou cíleny na vytvoření vlastní vědecké skupiny a osamostatnění se od školitele, čímž významně přispějí k mezisektorové mobilitě a reintegraci těchto výzkumných pracovníků.

Mezinárodní mobilita je na ČZU součástí kariérního hodnocení, v případě habilitačního a profesorského řízení (přednášky v zahraničí, působení v zahraničí, mezinárodní granty) jsou bodově hodnoceny a přispívají k získání potřebného počtu bodů pro podání žádosti o příslušné řízení. Mezisektorová mobilita je podporována v rámci transdisciplinárních přístupů a interdisciplinárních výzkumů.

MENDELU řeší tuto problematiku v rámci projektuRozvoj internacionalizace výzkumného prostředí MENDELU*.* Projekt reaguje na příležitost zvýšit mezinárodní přesah výzkumných aktivit na MENDELU prostřednictvím podpory dlouhodobých stáží pracovníků na prestižních zahraničních pracovištích. Realizace stáží zvýší konkurenceschopnost podpořených osob na evropském i světovém trhu práce. Prostřednictvím aktivit projektu dojde k rozšíření spektra příležitostí pro mezinárodní mobilitu a k podpoře přijímání zahraničních pracovníků s cílem internacionalizovat pracovní prostředí.

V roce 2018 bylo na MENDELU uskutečněno 1 229 akademických mobilit bez omezení počtu dnů, přičemž část výjezdů byla financována z institucionálního plánu MENDELU, menší počet se uskutečnil z programu Erasmus+. Přijíždějící akademičtí pracovníci vedli na fakultách a univerzitních součástech semináře a přednášky v angličtině, čímž značně přispěli k internacionalizaci výuky. Nejvíce zahraničních odborníků navštívilo MENDELU díky projektu OP VVV „Konkurenceschopný absolvent“ (35 expertů), projektu „Výzkumné centrum pro studium patogenů z rodu Phytophthora“ (7 zahraničních expertů), ale také díky prostředkům MŠMT (7 expertů) a Mezinárodní kreditové mobility (14 expertů). Na pozici akademického či vědecko-výzkumného pracovníka bylo v roce 2018 zaměstnáno na základě pracovní smlouvy 69 zahraničních odborníků.

Výjezdy akademických pracovníků do zahraničí jsou na JU podporovány finančními prostředky z individuálních i týmových projektů Grantové agentury JU. Pro zvyšování mobilit akademických pracovníků do/z tzv. třetích zemí zavedla JU v roce 2018 a 2019 interní granty v rámci finančních prostředků MŠMT určených na podporu internacionalizace a jsou využívány rovněž institucionální prostředky podporující mezinárodní mobility akademických pracovníků. Na JU je rovněž zavedeno poradenství a administrativní podpora v rámci projektu EURAXESS v průběhu přijímacího procesu a v průběhu pracovního poměru. Pro snadnější integraci zahraničních pracovníků byl vytvořen interaktivní průvodce v anglickém jazyce a v roce 2018 byla zavedena pozice tzv. Welcome officer na Útvaru zahraničních vztahů rektorátu.

Pro usnadnění získávání akademiků a vědců UK ze zahraničí a jejich nástupu má sloužit Relokační centrum, které by mělo plně fungovat od roku 2020. K reintegraci českých vědců ze zahraničí dochází prostřednictvím programu PRIMUS.

**6. Lidské zdroje jako součást systému hodnocení výzkumných organizací**

**Cíl 6 Hodnocení výzkumných organizací ČR pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj mj. na základě jejich institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI.**

Opatření na úrovni orgánů státní správy

6.1 Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) jakožto jednoho ze stěžejních kritérií jejich hodnocení pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.

Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107 reaguje na významný deficit ČR v oblasti institucionálního hodnocení výzkumných organizací. Metodiky předchozích let neumožňovaly žádným způsobem posuzovat politiku řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci.

Opatření k podpoře lidských zdrojů a rovnoprávnosti pohlaví je uvedeno v Metodice hodnocení 2017+ v Modulu M4. Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) je realizováno na úrovni poskytovatelů podle jimi zpracované metodiky pro hodnocení výzkumných organizací.

V Metodice hodnocení 2017+ v segmentu vysokých škol schválené usnesením vlády ČR ze dne 30. července 2019 č. 563 je M4 vztažen k výzkumnému prostředí a posuzuje kvalitu řízení a vnitřní procesy vysoké školy. Má za cíl popsat fungování vysoké školy jako instituce v oblastech organizace, řízení a podpory výzkumu, vývoje a inovací, doktorského studia, národní a mezinárodní spolupráce a mobility, rozvoje lidských zdrojů a kariéry ve výzkumu, vývoji a inovacích, finančních zdrojů, start-up strategií, výzkumných infrastruktur a dobré praxe.

V M4 jsou v rámci personální politiky a struktury rozvoje lidských zdrojů hodnoceny kromě počtu a struktury výzkumných pracovníků/pracovnic (kritéria 4.17 a 4.18) také strategie náboru nových výzkumných pracovníků/pracovnic, podpora kariérního růstu výzkumných pracovníků/pracovnic a stimulace v oblasti výzkumu, vývoje a inovací (kritéria 4.2, 4.14 a 4.16). Důraz je kladen rovněž na interní systém hodnocení akademických a výzkumných pracovníků/pracovnic na všech úrovních (kritérium 4.15). V rámci sledování politiky rozvoje lidských zdrojů pro studenty/studentky DSP a začínajících výzkumných pracovníků/pracovnic je hodnocena organizace doktorského studia, včetně náborové politiky doktorandů a doktorandek (kritérium 4.6), finanční podpora DSP (kritérium 4.9) a mobilita výzkumných pracovníků/pracovnic (kritérium 4.12). Důležitým parametrem při hodnocení výzkumných organizací je také intenzita tzv. inbreedingu. M4 sleduje inbreeding pomocí kritéria 4.8, kde výzkumné organizace poskytují informace o navazující kariéře absolventů a absolventek svých DSP. Toto kritérium tak dovoluje posoudit jak úspěšnost absolventů, tak míru inbreedingu.

Pro posouzení politiky řízení lidských zdrojů ve výzkumných organizacích v působnosti MŠMT s výjimkou vysokých škol a evaluaci obecných dat o pracovnících v organizaci, jejich kvalifikační a genderové struktuře, stejně jako vyhodnocení politik rozvoje lidských zdrojů pro studenty DSP a pro začínající výzkumné pracovníky, zpracovalo MŠMT podle Metodiky hodnocení 2017+ resortní materiál Postup hodnocení výzkumných organizací v působnosti MŠMT s výjimkou vysokých škol. M4 se zaměřuje na výzkumné prostředí hodnocené výzkumné organizace zahrnující kvalitu řízení výzkumu, personální politiku, rozvoj lidských zdrojů, vybavenost a organizaci infrastruktury pro výzkum. M4 obsahuje kvantitativní a kvalitativní indikátory v oblasti získávání a zapojení pregraduálních a postgraduálních studentů (začínajících vědců) do výzkumu v národním i mezinárodním měřítku. Dále poskytuje nástroje pro zhodnocení jejich vzdělávání, kariérního řádu a dalších motivačních faktorů, nástroje pro zhodnocení existence systému vzdělávání zaměstnanců z hlediska odborného zaměření a transferu technologií, pro zhodnocení nastavení genderové rovnosti (obsazování vedoucích míst, odměňování apod.), nastavení výzkumných týmů, jejich vědeckého zaměření, složení z hlediska vědeckých kvalifikací a možnosti jejich zvyšování a prohlubování, slaďování rodinného, soukromého a pracovního života (kritérium 4.1). Pozornost je zaměřena také na existenci internacionalizovaného výzkumného a inovačního prostředí, a to jak v oblasti mobility výzkumných pracovníků (kritérium 4.2), tak z hlediska mezinárodní spolupráce (kritérium 4.8).

Prostřednictvím Metodiky hodnocení 2017+ se daří naplňovat podmínky Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, které stanovují kvalitní řízení lidských zdrojů jako nedílnou součást dlouhodobého strategického řízení výzkumných organizací ČR. Dosažené cíle korespondují s cíli stanovenými v Akčním plánu.

MV jakožto poskytovatel zohlednil tento cíl při přípravě metodiky hodnocení výzkumných organizací v rámci souboru kritérií personální udržitelnost organizace, personální charakteristiky organizace odpovídají záměrům, mezinárodní aktivity personálu, gender a zapojení juniorních výzkumníků, komunitní aktivity jednotlivců. MŽP v hodnocení výzkumných organizací posuzuje i aspekt lidských zdrojů, resp. dostatečnou kapacitu pro plnění stanovených cílů a úkolů. Rovněž MZe sleduje v rámci hodnocení výzkumných organizací jejich personální politiku.

Doporučení pro výzkumné instituce

6.2 Příprava a implementace institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVaI v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, příklady mezinárodní dobré praxe a doporučeními uvedenými v Akčním plánu.

JU získala *HR Excellence in Research Award* a vyjádřila souhlas s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Do srpna 2024 plánuje JU implementovat strategii *Human Resources Strategy For Researchers* (HRS4R), resp. předem definované cíle, které směřují k podpoře a vytváření mezinárodně transparentního pracovního prostředí. Také ZČU v nedávné době získala ocenění *HR Excellence in Research Award* a plní akční plány, které byly vymezeny v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Aktuálně též probíhá aktualizace příslušné vnitřní legislativy, aby v ní byly plně zastoupeny principy Charty a Kodexu. Rovněž MENDELU získala *HR Excellence in Research Award* a ve svém akčním plánu pro následující období 2 let se zaměřila na následující oblasti: 1) etika a dobrá praxe ve výzkumu; 2) podpora v poskytování informací pro vědecko-výzkumné pracovníky jako zaměstnance a jako pracovníky ve výzkumu; 3) implementace OTM-R policy v rámci náboru nových pracovníků; a 4) hodnocení pracovníků a plánů osobního rozvoje.