

Závěrečná zpráva

z periodického hodnocení (atestace) pracovníků
kateder 101, 102, 113, 114, 115, 116, 117, 131, 133, 134, 135, 136, 137
v roce 2018

1. Prováděcí předpisy, metodika

SD 02/2013 [Kariérní řád FEL](#) a implementační směrnice děkana (odkazy v SD 02/2013):

SD 04/2013 Náplň práce a povinnosti tvůrčích pracovníků,

SD 05/2013 O hodnocení pracovníků,

[Metodická pomůcka hodnocení 2018](#) – viz příloha A

[Kritéria hodnocení VVČ](#)

[Hodnotící formulář](#) - anonymizovaný příklad hodnocení ke sdílení na ČVUT

2. Zdroje dat k hodnocení

<https://www.fel.cvut.cz/hodnoceni/> - roční hodnocení

[Studentská anketa](#), [hodnocení](#) učitelů za posledních 10 semestrů, [hodnocení učitelů](#)

[Ocenění učitelé](#)

Přehled vedených bakalářských a diplomových prací se známkami a oceněními

<https://v3s.cvut.cz/login> - databáze V3S

[Přehledy bodových hodnot dle Kritérií hodnocení VVČ na FEL \(export V3S\)](#)

[Statistiky doktorského studia – žebříček školitelů \(export V3S\)](#)

3. Složení hodnotící komise

Členové hodnotící komise rozděleni do 3 subkomisí, viz níže.

Konzultanti: prof. Z. Škvor, prorektor ČVUT FEL; doc. J. Masopust, FEL ZČU, ex-děkan FEL ZČU a ex-člen VR FEL; prof. Ripka, děkan FEL.

Počet hodnocených osob 227.

K1: prof. P. Hazdra (134) - předseda, prof. R. Čmejla (131, AS FEL), prof. Kraus (ETH Curych, externí), prof. T. Polcar (135/Southampton University, externí) hodnotí katedry (celkem osob 77):

- matematiky 101 (22 osob),
- fyziky 102 (22),
- energetiky 115 (13),
- počítačů 136 (20).

K2: prof. P. Slavík (139) - předseda, doc. R. Bešťák (132), prof. J. Kybic (133), prof. M. Navara (133, AS FEL) hodnotí katedry (celkem osob 73):

- elektrických strojů, přístrojů a pohonů 114 (17),
- ekonomiky, manažerství a humanitních věd 116 (21),
- elektromagnetického pole 117 (20),
- radioelektroniky 137 (15).

K3: prof. Jiříček (102, AS FEL) - předseda, prof. K. Hoffmann (117), doc. L. Lízal (116), prof. Z. Raida (FEKT VUT, externí), doc. R. Šmíd (138) hodnotí katedry (celkem osob 77):

- elektrotechnologie 113 (16),
- obvodů 131 (16),
- kybernetiky 133 (20),
- mikroelektroniky 134 (15),
- řídicí techniky 135 (10).

4. Postup činnosti

- Vstupní data pro atestační hodnocení jsou stanovena [Metodickou pomůckou hodnocení 2018](#).
- Komise byla rozdělena na tři subkomise, z nichž každá hodnotila pracovníky několika kateder. V každé komisi byl účasten zástupce AS FEL a alespoň jeden člen se zkušeností atestačního hodnocení r. 2017. Předsedou subkomise byl člen se zkušeností hodnocení r. 2017.
- Každý člen subkomise měl nasdílen unikátní formulář se seznamem hodnocených osob (viz výše), v němž provedl hodnocení v sedmi hodnotících kritériích (HK) známkou na 5ti stupňové škále A, B, P, C, D (viz Metodická pomůcka hodnocení 2018).
- Pokud některý pracovník neměl být v určitém HK hodnocen (např. vědecká činnost lektora) a přesto byly v této kategorii jeho výsledky dobré, mohla ho komise i v tomto HK hodnotit.
- Výsledné hodnocení pracovníka v daném HK bylo stanoveno jako průměr hodnocení jednotlivých členů subkomise.
- Subkomise dále v sumarizovaném hodnocení ohodnotila každého hodnoceného ve třech základních oblastech (ZO):

ZO1 Pedagogika a vědecká výchova,
ZO2 Věda, výzkum, inovace,
ZO3 Další přínos a diverzita zkušeností

známkou na škále A, B, C a provedla návrh závěrečného hodnocení na škále A, B, C (viz odst. "Pravidla doporučeného hodnocení ZO a závěrečného hodnocení" v Metodické pomůcce hodnocení 2018). V případě vědeckých pracovníků a lektorů se Pravidla použila přiměřeně.

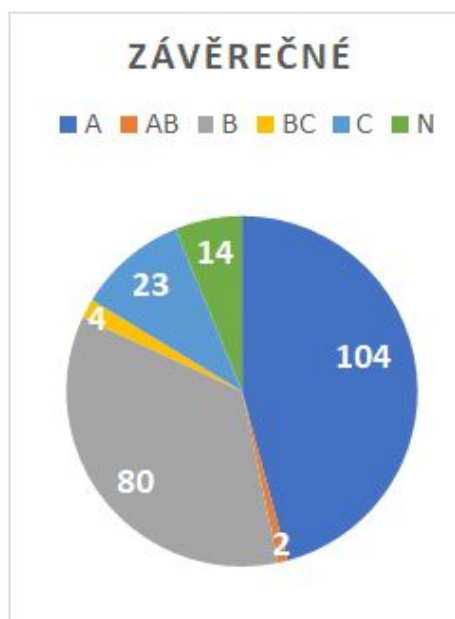
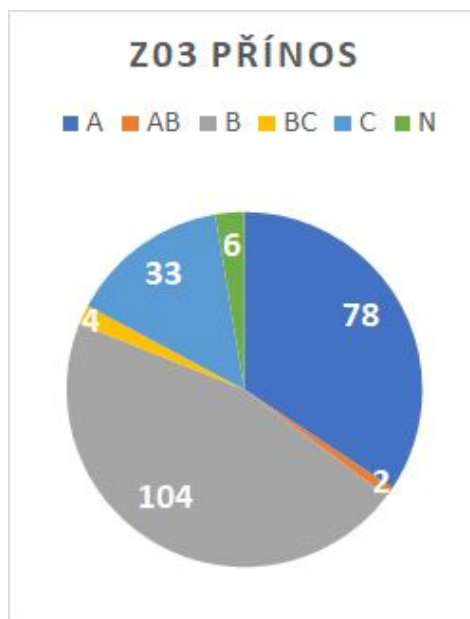
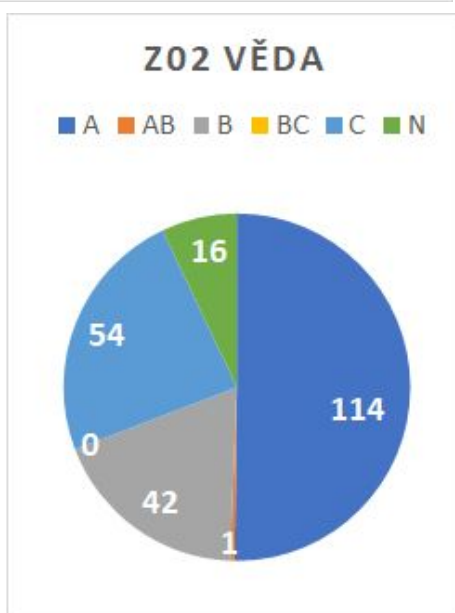
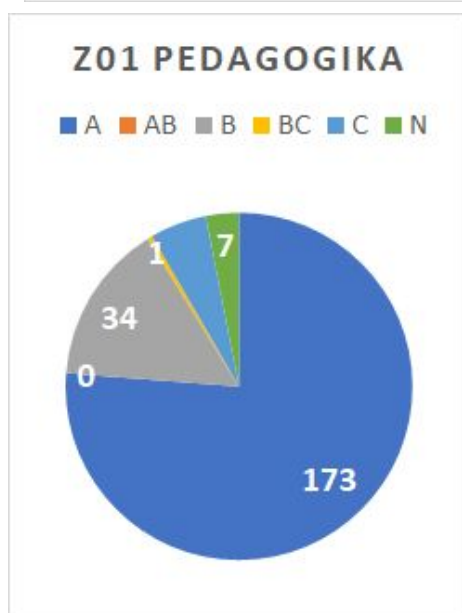
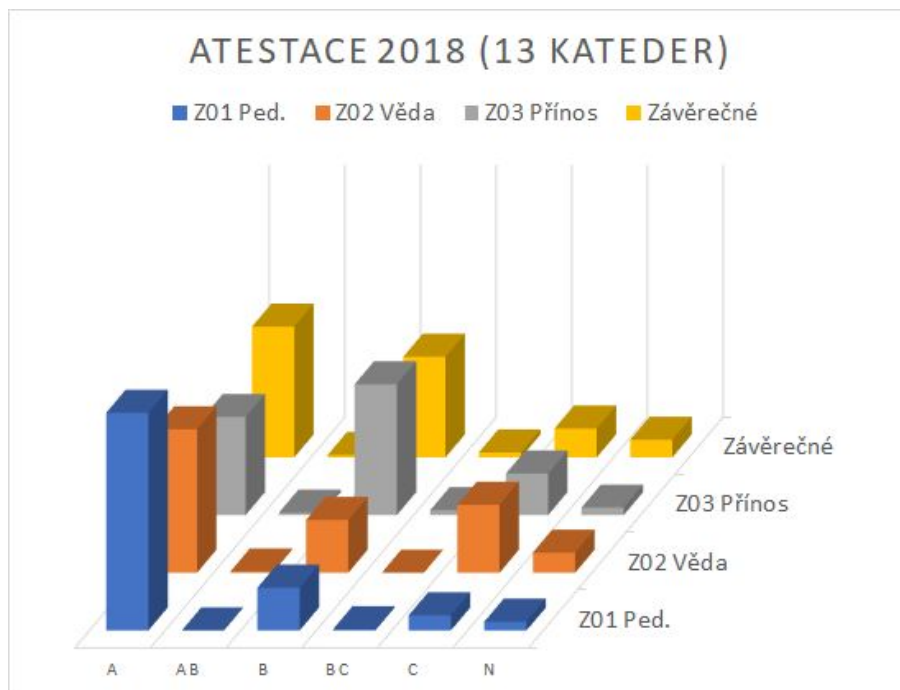
- Subkomise/komise rozhodovala hlasováním. V případě rovnosti hlasů rozhodoval hlas předsedy. Pokud subkomise nerozhodla (ve sporných případech), rozhodovací pravomoc měla celá komise.
- Závěrečné hodnocení pracovníka a případné doporučení/úkol pracovníkovi nebo VK (popř. vedoucímu organizační jednotky) navrhovala subkomise. Závěrečná hodnocení všech pracovníků schvalovala komise jako celek.
- K hodnocení se vyjádřil vedoucí pracovník katedry, pak se k němu vyjádřil hodnocený. V případech definovaných SD o hodnocení pracovníků proběhl pohovor s proděkanem pro doktorské studium a výzkum (DSaV) resp. s děkanem za účasti vedoucího pracovníka katedry. Výstupem pohovoru je zápis s doporučením/úkolem pro hodnoceného pracovníka příp. vedoucího pracovníka archivovaný v osobní složce pracovníka. Zápis obsahuje i výsledek hodnocení a vyjádření VK a hodnoceného pracovníka. Zápis podepisují účastníci pohovoru. Jeden exemplář zápisu dostává pracovník, druhý se zakládá do jeho osobního spisu.
- Pracovníci, u kterých neproběhl pohovor, dostávají potvrzení o atestačním hodnocení. Potvrzení obsahuje výsledek hodnocení a vyjádření VK a hodnoceného pracovníka. Zápis podepisuje předseda komise, hodnocený pracovník, vedoucí katedry a děkan. Jeden exemplář zápisu dostává pracovník, druhý se zakládá do jeho osobního spisu.

5. Statistické výsledky

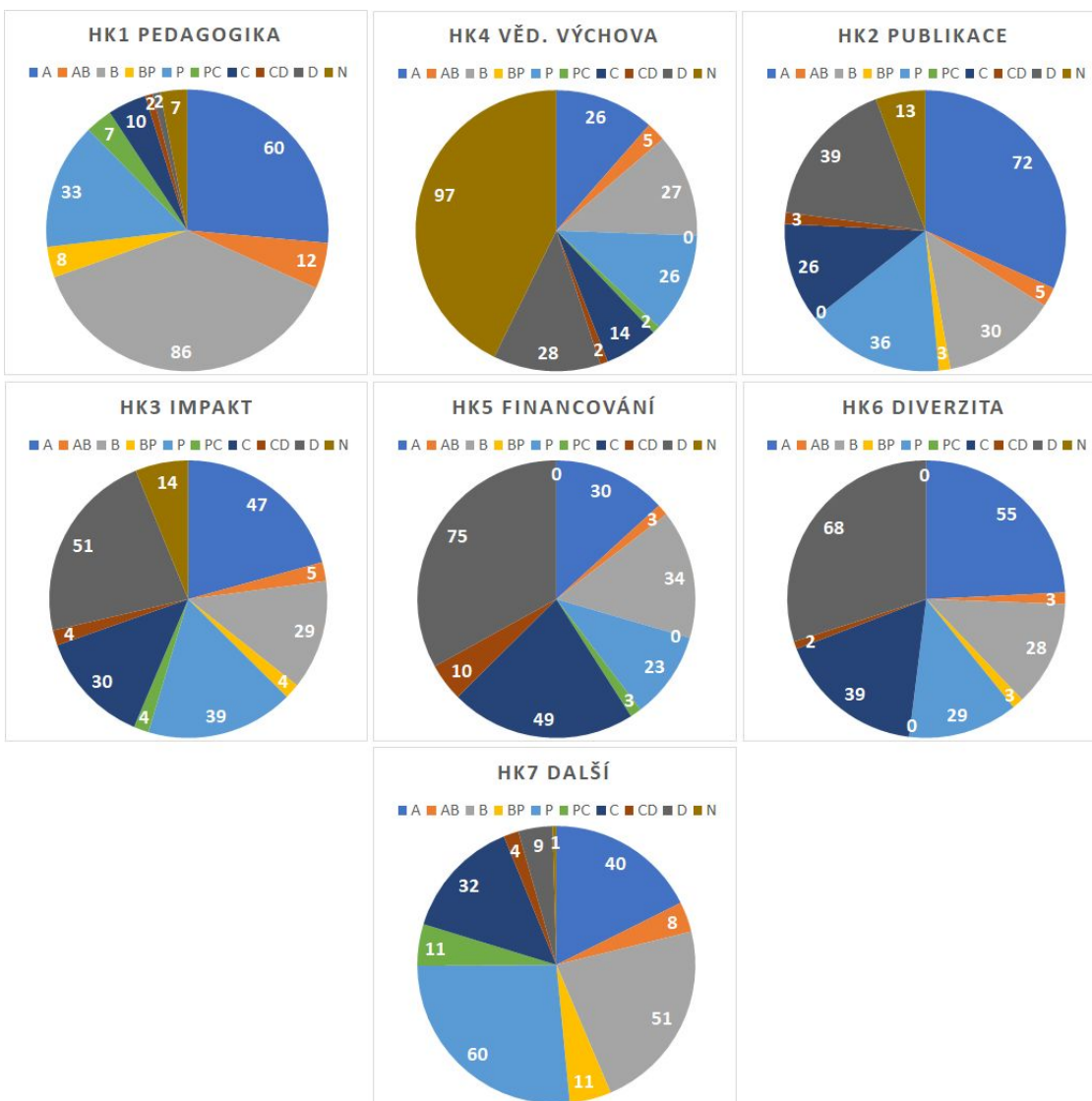
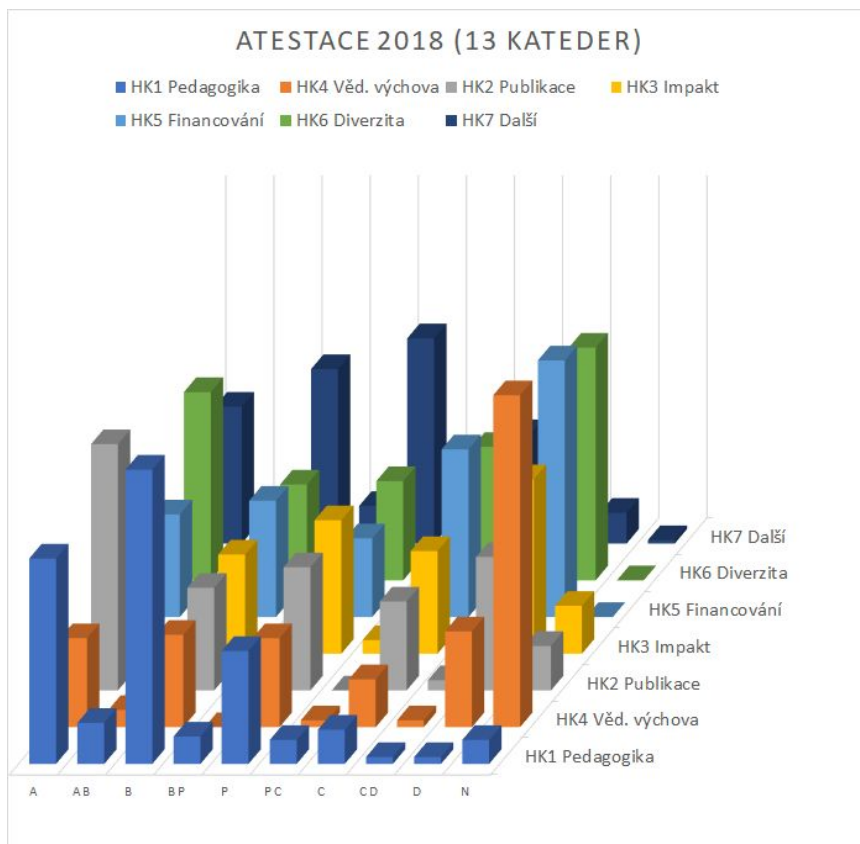
Známka	ZO1 Pedagogika a vědecká výchova	ZO2 Věda, výzkum, inovace	ZO3 Další přínos a diversita zkušeností	Závěrečné hodnocení	Pozn.
A	173	114	78	104	
AB	0	1	2	2	
B	34	42	104	80	
BC	1	0	4	4	

C	12	54	33	23	
N	7	16	6	14	ZO1 (vědci), ZO2 (lektori), Závěrečné hodnocení (úvazky < 0,2, sociální případy)

Tab. 1 Četnosti známek v základních oblastech a závěrečném hodnocení.



Obr. 1 Četnosti známek v základních oblastech a závěrečném hodnocení (známkovací škála A, B, C, N).



Obr. 2 Četnosti známek v hodnotících kritériích (známkovací škála A, B, P, C, D, N).

6. Zkušenosti

Na poslední chvíli zapracované změny v Metodické pomůcce hodnocení iniciované AS FEL (5ti stupňová známkovácí škála A, B, P, C, D hodnocení HK, sloučení 7 HK do 3 ZO) vnesly určité ne však příliš závažné **nekonzistence** do Metodiky, které se projevily až při praktickém použití (např. nesoulad 5ti stupňové známkovácí škály se škálou 4-stupňovou použitou v předchozím souhrnném hodnocení dosažitelné pozice založené na počtu známek A resp. B v sedmi HK).

Hodnocení pedagogiky se ukázalo opět diskutabilní z pohledu hodnocených i komisařů a to i po rozšíření zdrojů dat k hodnocení o seznam oceněných učitelů a seznam vedených a oceněných bakalářských a diplomových prací z těchto důvodů:

- i. **studentské hodnocení** má v některých případech **malou vypovídací hodnotu** pro nízkou účast studentů a často malý počet studentů zapsaných na předmět (zejména v magisterské etapě), někteří pedagogové učili jen v letních či zimních semestrech popř. neučili v některých letech,
- ii. **hodnocení** se častěji **zúčastňují slabší studenti** (aby si ulevili), kromě toho **špatné studentské hodnocení s odůvodněním „velkých nároků a přísnosti“** by se mělo uvažovat jako **pozitivní** pokud jsou **dobří studenti spokojeni**. Obecně účast studentů na přednáškách klesá ke konci semestru a tak není jasné, na jakém počtu navštívených přednášek je hodnocení založeno. [prof. Kraus: osobně si myslím, že studentské ankety jsou dělány přiměřeně pro zúčastněné pedagogy, kteří vědí, jak jsou odpovědi zařaditelné. Při anonymních anketách by měl být znám alespoň jmenný seznam zúčastněných, který se pak dá korelovat se známkováním této studentské množiny.]
- iii. Číselné hodnocení ne vždy koresponduje s textovými komentáři. Opřít hodnocení o číselné statistiky jde jen v omezené míře. Číselné výsledky lze spíše použít jako indikátor pro nalezení špičkových výkonů a pak výraznějších problémů. Hodně početný solidní střed nemá cenu dělit prahy 1,4 nebo 1,6.
- iv. procházení a **čtení studentské ankety** za více let je **časově náročné**. Komise by se měla spolehnout na hodnocení vedoucího katedry (to je kontrolováno garanty) a věnovat se jen extrémním případům.
- v. **úplnost a aktuálnost výukových materiálů** je **nesnadné posuzovat** pro velkou oborovou šíři témat
- vi. **časová vytíženost kontaktní výukou** až na úroveň jednotlivých osob **není** aktuálně z fakultní informačních systémů (IS) **dostupná**.
- vii. **další pedagogické aktivity** (zavedení nového předmětu, tvorba výukových pomůcek, příprava laboratoří, účast ve zkušebních komisích či u přijímacích řízení, ..) **nejsou systematicky** v IS **zaznamenány**.

Obecně lze doporučit, aby všechny pro hodnocení podstatné aktivity (nejen pedagogické) nezaznamenané v IS ČVUT či FEL byly uvedeny v ročních hodnotících formulářích. Pracovník se zde musí pochválit, protože co není ve formulářích či jeho CV, komise většinou od stolu nezjistí.

Úkolování pracovníka vedoucím katedry na počátku atestačního období **nepočítalo s atestací po 5 letech**. Stávající směrnice děkana o pracovní náplni a hodnocení pracovníků de facto požadují od pracovníka vyvážené plnění jak pedagogických tak vědeckých aktivit. Nutno **zvážit**, zda při **budoucí atestaci** za 5 let **nepřihlížet** explicitně **k pracovní náplni** (stanovené v % pracovního času), která **může stanovit bližší podrobnosti** vč. např. preference některé činnosti, v níž pracovník vyniká, před jinými. Pracovní náplně stanovují plnění pedagogických, vědeckých a dalších aktivit většinou velmi obecně nebo v některých případech dokonce nebyly dostupné v osobních složkách hodnocených pracovníků. V důsledku řešení řady vědeckých nebo rozvojových projektů OP VVV a OP PPR v následujících několika letech však budou pracovní náplně u řady pracovníků FEL upraveny ve prospěch aktivit na těchto projektech, tj. i na úkor pedagogických aktivit.

V několika případech byly při osobních pohovorech zjištěny případy **nevyváženého vytížení odborných asistentů** buď řešením projektů (jako člen týmu) nebo výukou (jako lektor) a/nebo dalšími aktivitami, typicky katedře/fakultě prospěšnými (IT servis, rozvrhář, tajemník, organizace soutěží pro SŠ studenty), které jim **neumožňovalo** dostatečně se věnovat aktivitám směřujícím **k naplnění kvantifikovaných kritérií** pro habilitační řízení. Jako úkol pracovníkovi a VK bylo stanoveno vytvořit podmínky pro plnění těchto kritérií.

Kariérní řád, implementační směrnice děkana a Metodická pomůcka obsahují **nástroje** pro **ošetření nestandardních situací** (velmi nízké úvazky, mladý věk, odlišnou strukturu pedagogického vytížení

kateder), se kterými komise zacházela s „nejlepším vědomím a svědomím“ s cíli prospěchu FEL jako celku a empatického přístupu k zaměstnancům. Patří k nim ustanovení o:

- **přihlížení k věku, pozici, výši úvazku a sociálním okolnostem** (např. nástup po mateřské, dlouhodobá nemoc apod.)
- **přihlížení ke kontextu**, např. počty vedených závěrečných prací budou na katedře matematiky nebo jazyku zcela jistě nižší než na jiných odborných katedrách zapojených ve výuce předmětu posledních ročníků.

Při **významné odlišnosti známky při průměrování v HK** (o více než dva stupně) jednoho hodnotitele od ostatních (např. AAAC) dané subkomise byly diskutovány důvody/použití zdrojových dat a vyřešeny v rámci jednání subkomisí. Mezním případem bylo rozhodnutí komise o neakceptování významně odlišného a na jednání komise nedostatečně zdůvodněného hodnocení (AAAD -> AAA).

Osoby s úvazky nižšími než 0,2 byly vyjmuty ze závěrečného hodnocení.

HK5 Financování hodnotí schopnost pracovníka získat grantové projekty či hospodářské smlouvy (HS). V3S od r. 2017 umožňuje body za řešení projektu/HS odvozené od výše režie projektu či zisku dělit i mezi členy řešitelského týmu (zohledňují aktivitu pracovníka na projektech např. pro účely katederního hodnocení dle tabulky Kdokolik), tzn. že **bodové hodnocení V3S za granty/HS nebude** zejména v budoucích obdobích **spolehlivé pro správné určení schopnosti pracovníka získat projekt/HS**. Tyto údaje bude třeba získávat přímo z IS EZOP či FIS.

Časová zátěž hodnocení. Individuální hodnocení 73 až 77 pracovníků zabralo každému z hodnotitelů v průměru cca 40 hod. čistého času v důsledku nutnosti nahlížet do několika zdrojů dat (roční hodnotící formuláře, agregovaná data z V3S, studentská anketa, seznamy oceněných a vedených kvalifikačních prací). Zaškolovací schůzka a následná schůzka subkomisí pro stanovení závěrečné známky a vypořádání sporných případů zabraly celkem cca 7 hodin, navazující emailová komunikace při vypořádávání připomínek dalších několik jednotek hodin. Komunikace a vypořádávání individuálních námitek vč. vedení osobních pohovorů s hodnocenými pracovníky proděkanem DSaV byla podstatnou náplní jeho práce v měsících říjen a listopad 2018.

7. Návrhy úprav metodiky hodnocení pro zrychlení a zjednodušení hodnocení

- Údaje z **podkladových materiálů** exportovat do **ročních hodnocení**, zahrnout údaj o **časovém vytížení kontaktní výukou a automatizovat návrh známek** v jednotlivých HK a ZO a závěrečném hodnocení pro usnadnění práce činnosti komise, na níž však zůstává konečné rozhodnutí, které bere v úvahu další souvislosti (pozici, věk, výši a délku úvazku, sociální okolnosti). Předběžné hodnocení v tabulkách automatizovat tak, že komise řeší jenom případy nápadně odlišné od normálu.
- Zvážit, zda **vedoucím pracovníkům** (katedry, fakulty) **neodpočítat** z úvazku **alokaci** na **manažerské povinnosti**, které se sice zohlední v HK 7 Další přínos, avšak někdy i podstatně sníží časovou alokaci na plnění zbývajících šesti hodnotících kritérií.
- U některých kritérií publikace/vedení prací může být důvodem k nižšímu hodnocení kvalitativní či kvantitativní hledisko. To je při hodnocení třeba zdůvodnit.

8. Náměty na úpravu směrnice děkana č. 5/2013

Odst. 8 Vypustit vyžádání zprávy pro hodnocení pracovníka. Nahradit je hodnocením z agregovaných dat exportovaných z V3S do ročních formulářů tak, aby pracovník nemusel připravovat žádné podklady. Aktuálně ani nepřipravoval.

Odst. 9 Stanovit, kdo má kompetenci vést pohovor s pracovníkem zejména s přihlédnutím k principu jednoho vedoucího pracovníka a poradní funkci komise.

Odst. 11 Upravit/vypustit textaci zveřejňování kvalitativních ukazatelů hodnocení. Ty jsou i nyní pracovníkům ČVUT interně dostupné z V3S.

9. Závěr

Na základě souhrnných hodnocení v HK (dosažitelné pozice) byly z celkového počtu 227 atestovaných pracovníků (105 odb. asistentů, 55 docentů, 48 profesorů, 15 lektorů, 4 vědeckých pracovníků) vytipovány osoby s předpokladem pro úspěšné zahájení habilitačního (23) a jmenovacího řízení (22). Na druhé straně byly identifikováni odborní asistenti (45), kteří v důsledku nízké vědecko-výzkumné činnosti aktuálně odpovídají svým profilem pozici lektora - jen u části z nich je to přirozený stav v důsledku zahájení akademické kariéry. V jednotkách případů pracovali de facto jako lektori a v odezvě na atestační hodnocení byli převedeni na tuto pozici, někteří byli přespráviš vytěžováni jednostrannou činností (práce na projektech, činnosti prospěšné katedře). V perspektivních případech bylo uloženo danému pracovníkovi a jeho vedoucímu katedry vytvořit prostor k plnění kvantifikovaných kritérií zejména vědecké a publikační činnosti. Dále výsledky souhrnného hodnocení HK indikovaly, že někteří docenti (13) či profesori (14) zaostávají za požadavky na aktuálně zastávanou pozici.

5.12.2018

S přispěním členů komise sestavil

Milan Polívka
předseda atestační komise

(12.1. doplněno dle připomínek členů GD)

Metodická pomůcka pro periodické hodnocení pracovníků FEL

prováděné dle Kariérního řádu v roce 2018

Každoroční hodnocení i periodické atestace hodnotí činnost pracovníka ve třech základních oblastech (ZO) podle sedmi hodnotících kritérií (HK).

ZO 1. Pedagogika a vědecká výchova

- HK 1: Pedagogická činnost - kontaktní výuka a odezva na ní, vedení bak. a mag. kvalifikačních prací, tvorba učebních pomůcek (knihy, skripta, elektronické přednášky, sw a laboratorní úlohy)
- HK 4: Vědecká výchova

ZO 2. Výzkum, vývoj, inovace

- HK 2: Publikační činnost (včetně patentů)
- HK 3: Impakt - citace, h-index, vědecká ocenění vč. soutěžních

ZO 3. Další přínos a diverzita zkušeností

- HK 5: Financování
- HK 6: Diverzita zkušeností
- HK 7: Další přínos pro fakultu, univerzitu nebo odbornou komunitu

Hodnocení je multikriteriální, seskupení do základních oblastí akademických činností vyjadřuje jednotlivé role univerzity.

Stupnice hodnocení HK

- A - velmi dobrý, světový, mezinárodně srovnatelný
- B - dobrý, národní úroveň, nadprůměrný vzhledem k úrovni oboru/FEL
- P - průměrný vzhledem k úrovni oboru/FEL¹
- C - podprůměrný, vyžaduje zlepšení vzhledem k úrovni oboru/FEL
- D - nevyhovující, nedostatečný, neprokázaný
- N - nehodnocen (např. z důvodů krátkého působení na FEL či emeritního titulu)

Typické popisy stupnice hodnocení v jednotlivých HK²

HK 1. Pedagogická činnost³

- A - podílí se na výuce, velmi dobré výsledky v anketě, zpravidla vede vynikající (např. oceněné nebo publikované) studentské práce, vytváří výukové pomůcky/udržuje aktuálnost náplně předmětů
- B - podílí se na výuce, dobré výsledky v anketě, vede studentské práce, vytváří výukové pomůcky/udržuje aktuálnost náplně předmětů
- P - podílí se na výuce, bez problémů, vede studentské práce nebo vytváří výukové pomůcky
- C - podílí se na výuce, nevýrazné hodnocení v anketě, nevede studentské práce nebo netváří výukové pomůcky
- D - výuka není kvalitní, výsledky v anketě jsou výrazně podprůměrné, opakované oprávněné stížnosti, nevede studentské práce ani nevytváří výukové pomůcky
- N1 - neučí v předmětech, ale vede studentské práce
- N2 - neučí, přestože je akademickým pracovníkem

HK 2. Publikační a jiná tvůrčí činnost

¹ Stupeň P byl dodatečně zařazen na podnět AS FEL. V roce 2018 nebyl použit při výročních hodnoceních, bude ale použit při atestacích.

² Jedná se o popis typických situací, nikoli o vyčerpávající výčet všech možností. Slouží ke kalibraci hodnocení.

³ Hodnocení bude přihlížet ke kontextu, např. počty vedených závěrečných prací budou na katedře matematiky nebo jazyku zcela jistě nižší než na jiných odborných katedrách zapojených ve výuce předmětu posledních ročníků.

- A - opakovaně publikuje v kvalitních⁴ impaktovaných časopisech nebo konferencích A*, A dle žebříčku CORE popř. je původcem evropského nebo mezinárodního patentu (EPO, PCT, USPTO) nebo patentu USA či Japonska,
- B - opakovaně publikuje v impaktovaných časopisech nebo nebo konferencích B dle žebříčku CORE popř. je k tomu původcem národního patentu, jeho přínos je nad mediánem oboru
- P - průměrný publikační výkon v oboru
- C - výrazně podprůměrný publikační výkon
- D - takřka žádný publikační výkon
- N - je na pozici lektor, není hodnocen

HK 3 Impakt⁵

- A - velmi dobrý, světový, mezinárodně srovnatelný citační ohlas a/nebo významné vědecké ceny
- B - dobrý, nadprůměrný citační ohlas (vzhledem k úrovni FEL, zvyklostem oboru a věku hodnoceného)
- P - průměrný citační ohlas (vzhledem k úrovni FEL, zvyklostem oboru a věku hodnoceného)
- C - podprůměrný citační ohlas (vzhledem k úrovni FEL, zvyklostem oboru a věku hodnoceného)
- D - zanedbatelný citační ohlas
- N - je na pozici lektor, není hodnocen

HK 4. Vědecká výchova

hodnoceni jsou jen profesori, docenti a schválení školitelé se zřetelem na dobu od habilitace počet úspěšných absolventů, procentuální úspěšnost vedení doktorandů

- A - vede/vedl obhájené doktorandy, se kterými publikoval v kvalitních impaktovaných¹ časopisech nebo konferencích A*, A dle žebříčku CORE,
- B - vede/vedl obhájené doktorandy, se kterými publikoval v impaktovaných časopisech na mediánu oboru nebo konferencích B dle žebříčku CORE, s přiměřenou úspěšností dokončení PhD studia
- P - vede/vedl obhájené doktorandy, se kterými publikoval v impaktovaných časopisech pod mediánem oboru nebo konferencích C dle žebříčku CORE
- C - vedl minimální počet PhD prací, publikoval s doktorandy typ. jen na konferencích a to mimo A*, A, B, C konference dle žebříčku CORE nebo nízká úspěšnost
- D - nevede doktorandy nebo velmi nízká úspěšnost dokončení PhD studia
- N - není jmenován školitelem, není hodnocen

HK 5. Financování

granty, dary, hospodářské smlouvy výzkumné nebo aplikační, licence autorských děl či předmětů průmyslové ochrany (software, patent, ..)

- A - opakovaně získává značné finanční prostředky
- B - získává finanční prostředky ve významné výši
- P - získává finanční prostředky
- C - finanční prostředky získává výjimečně
- D - nezískává

Indikativní přiřazení dle bodů V3S za režie⁶ (komise přihlédne i k dalším informacím uvedeným v ročních hodnocení)

- A > 126 (pokryje sebe i další)
- B 76 - 125 (sebe)
- P 16 - 75 (část svých nákladů)
- C 1 - 15 (nevýznamnou část ..)
- D 0

HK 6. Diverzita zkušeností⁵

studium/práce v zahraničí, ve firmě, mimo ČVUT, hostující profesor

⁴ V technických a ekonomických oborech časopis z databáze WoS patří do prvních dvou kvartilů pořadí dle impaktního faktoru, v oboru matematika časopis z databáze MathSciNet.

⁵ Celoživotně.

⁶ Rozpočet 1 mil. Kč/rok, v tom 20 % režie 200 tis. Kč, odpovídá 20 b. (100 b./5 let). V rozpočtu odhadem 50 % mzdových nákladů vč. odvodů (500 tis. pokryje cca jednu osobě, $500/1,35=370$ Kč, $370/12=31$ tis. Kč/měs.), 30 % ostatní. Průměr FEL bez doktorandů 51 b./5 let.

- A - dlouhodobě nebo opakovaně působil v zahraničí na kvalitních pracovištích nebo vzdělání z kvalitní zahr. školy (magisterské/doktorské), u lektora: působil nebo působí na střední škole
- B - studoval nebo odborně pracoval střednědobě v zahraničí
- P - studoval či odborně pracoval krátkodobě v zahraničí nebo dlouhodobě mimo ČVUT
- C - studoval nebo působil krátkodobě mimo ČVUT nikoli však v zahraničí
- D - studoval a působil pouze na ČVUT

HK 7. Další přínos pro fakultu, univerzitu nebo odbornou komunitu

propagace fakulty, popularizační činnost, výuka na střední škole, recenzent impaktovaných publikací, hlavní/přidružený editor impaktovaných časopisů, člen TPC mezinárodních nebo dobrých národních konferencí, předseda/člen výboru odborných profesních organizací, manažerské a akademické pozice (děkan, proděkan, předseda/člen AS/VR, vedoucí katedry, garant programu, předseda/člen ORO), členství ve výběrových a dalších komisích, příprava akreditací a jiné činnosti hodnocené ad hoc (např. užitečné činnosti na katedře.

- A – velmi významný přínos
- B – významný přínos
- P – průměrný přínos
- C – podprůměrný přínos
- D – bez přínosu

Pomocné hodnotící podklady pro atestační komisi:

- a. roční hodnotící formuláře za hodnocené období,
- b. výsledky studentské ankety,
- c. žebříček školitelů z V3S/Statistiky doktorského studia,
- d. přehledy bodových hodnot dle Kritérií hodnocení VVČ na FEL (Přehledy) v kategoriích Kvalifikace, Publikace, Aplikované výsledky, Citace, Granty, Doktorandi, Uznání, Vybrané výsledky všech pracovníků FEL dle databáze V3S,
- e. velikost pedagogické zátěže (rozvrhovaná výuka i počty vedených prací).

Podklady ad c, d, e budou zveřejněny a pracovníci vyzváni k případným opravám.

Přehledy jsou doplněny průměrem a mediánem i) všech pracovníků FEL a ii) jednotlivých vědeckých kvalifikací (1. prof, 2. doc, 3. Ph.D. + CSc. + DrSc., 4. bez vědeckého titulu).

Případné sdělení vedoucího katedry (např. pracovník byl nemocný, půjde brzy do důchodu, byl na rodičovské dovolené...) atestační komisi. Toto sdělení je oznámeno pracovníkovi.

Každý pracovník je nezávisle hodnocen alespoň čtyřmi hodnotiteli. Konečné hodnocení určuje komise.

U pracovníků na funkční pozici *vědecký pracovník* se pro závěrečné hodnocení přihlíží především k výsledkům v ZO 2/HK 2,3 a ZO 3/HK 6, u pracovníků na pozici *lektor* především k výsledkům v ZO1/HK 1 a ZO3/HK 6,7.

Roční hodnotící formuláře jsou přístupné pouze atestační komisi, ostatní údaje jsou dostupné prostřednictvím informačních systémů V3S a EZOP všem pracovníkům FEL.

Každý pracovník odpovídá za aktuálnost svých údajů vložených do ročních hodnotících formulářů a databází V3S a EZOP.

Doba hodnocení - za posledních 5 let v kritériích 1, 2, 3, 4, 5, 7 a za celý život/profesní kariéru v kritériích 3, 6. Pozn. Kritérium 3 se hodnotí s přihlédnutím k oběma časovým úsekům z důvodu vlastnosti h-indexu jako neklesající funkce času.

Výstupem atestace je kromě závěrečného hodnocení (viz. níže) porovnání souhrnného hodnocení v HK s požadavky na pracovní pozici.

Požadované souhrnné hodnocení v HK pro pracovní pozici

Profesor: A minimálně 3x, B nebo lepší 6x.

Docent:	B nebo lepší 5x, D maximálně 2x, vyjma HK 1, 2 a 3
Odborný asistent:	A nebo lepší 3x, D maximálně 3x, Pedagogika B nebo lepší
Vědecký pracovník:	B nebo lepší 3x v HK 2, 3, 6
Vývojový pracovník	B nebo lepší 3x
Vedoucí lektor:	A v HK 1, B nebo lepší v HK 6 a 7
Lektor:	B nebo lepší v HK1, P nebo lepší v HK 6, 7

Rozdíl mezi dosažitelnou pracovní pozicí (na základě hodnocení v HK) a aktuální pracovní pozicí (dle pracovní smlouvy) je indikován na stupnici:

- + (++) výsledky hodnocení dávají předpoklad pro úspěšné habilitační/jmenovací řízení,
- 0 výsledky hodnocení odpovídají pracovní pozici,
- (-) výsledky hodnocení (výrazně) zaostávají za požadavky na pracovní pozici.

Závěrečné hodnocení na škále A, B, C podle Kariérního řádu přihlíží k pozici, věku, velikosti úvazku a délce pracovního poměru na FEL⁷.

- A Kladné hodnocení bez výhrad
- B Kladné hodnocení s doporučením komise
- C S výhradami

Pravidla pro doporučené hodnocení ZO a závěrečné hodnocení

Hodnocení základních oblastí (ZO) - ze dvou resp. tří (5ti-stupňových) známek HK

	Hodnocení ZO	A	B	C
ZO1	HK1 - Pedagogika	P nebo lepší 2x (u lektora 1x)	C alespoň 1x, D žádné	D alespoň 1x
	HK4 - Vědecká výchova			
ZO2	HK2 - Publikáční činnost	P nebo lepší 2x	C alespoň 1x, D žádné	D alespoň 1x
	HK3 - Impakt			
ZO3	HK5 - Financování	P nebo lepší 3x	(C alespoň 2x a žádné D) nebo (C nejvýše 1x a D nejvýše 1x)	D alespoň 2x
	HK6 - Diverzita			
	HK7 - Další přínos			

Závěrečné hodnocení - ze tří známek ZO

Závěrečné hodnocení	A	B	C
ZO1, ZO2, ZO3	B nejvýše 1x, žádné C --- AAA, AAB	ostatní --- ABB, BBB, AAC, ABC	2xC nebo (1xC a žádné A) --- BBC, ACC, BCC, CCC

Zápis z případného pohovoru obsahuje doporučení, které HK resp. ZO je pro budoucí odborný růst na dané pracovní pozici vhodné vylepšit. Součástí hodnocení může být doporučení pro změnu pedagogické zátěže nebo vytížení jinými úkoly.

27. 7. 2018

prof. Ing. Pavel Ripka, CSc.
děkan FEL

⁷ Např. mladý odborný asistent s převažujícím hodnocením ve většině kategorií B může být celkově hodnocen stupněm A.