



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Institut celoživotního vzdělávání a informatiky VFU Brno Vás zve na workshop organizovaný v rámci projektu „Inovativní systém přípravy pracovníků ve výzkumu a vývoji“

## Řízená diskuse o motivacích k dosažení dobrých výsledků ve výzkumu

**Datum:** 16. ledna 2012 (pondělí)  
**Místo konání:** VFU Brno, posluchárna ICVI v budově č. 6  
**Čas:** 14:30–17:00 hodin

**Moderátor diskuse a odborný garant: prof. MVDr. Karel Hruška, CSc. a jeho hosté.**

Situace ve výzkumu nezbytně odráží situaci v celé společnosti. Myslíte si, že platí následující charakteristika?

*„Ani vláda, ani opozice, ani manažeři, ani odbory a profesní organizace, ani tisk nebo nezávislí experti ze zahraničních institucí a univerzit, si netroufnou ani naznačit, že z bídy nevede cesta jen drastickými úsporami a změnami špatných zákonů a předpisů. Musí se zvýšit produktivita, omezit ztráty a vyvozovat důsledky z neplnění povinností. To platí především pro veřejný sektor, státní správu, školství, zdravotnictví, výzkumné instituce, justici, bezpečnostní sbory, i politické strany. Dodržování zákonů a plnění předpisů musí být samozřejmé a vymahatelné. Důsledky let 1938 až 1989 jsou bohužel v lidech zažrané a těžko odstranitelné: je to nedostatek ctížádosti, lhostejnost, lenost, závist, křiváctví všeho druhu, remcání většiny na všechno, obtížná nebo nemožná eliminace parazitů, využívajících veřejné zdroje bez vytvoření protihodnoty, která by je převýšila. Nedostatek kompetencí pro schopné šéfy k přijímání správných rozhodnutí musí být odstraněn se současným odstraněním špatných šéfů, kterým více kompetencí nelze svěřit. Rozhodnutí nadřazeného o povýšení nebo i pouhé pochvale úspěšného pracovníka nesmí přinášet riziko, že komunitou průměrných nebude úspěch přijat jako vzor, ale stane se zdrojem problémů.“ (Anon. 2011).*

**Znáte konkrétní příklady, které to mohou doložit nebo naopak svědčí o tom, že to není tak hrozné?**

**Vyhovuje vám to, nebo s tím chcete něco dělat?**

**Účastí v diskusi můžete začít hledat motivaci a cestu k zlepšení svých výsledků.**

### Témata diskuse

#### Motivace každého pracovníka:

vliv základního a středního školství, volba oboru, možnosti dalšího vzdělávání, volba zaměstnání, zdravá ctížádostivost, využití všech možností, trvalé zvyšování kvalifikace, zájem o nové metody a možnosti, ochota ke spolupráci

#### Motivace pracovním týmem a přímým nadřízeným:

pracovní zaměření, intenzita práce, zadávání úkolů a kontrola jejich plnění, zajímavé a dobře zajištěné projekty, metodické a technické možnosti, neformální týmová spolupráce, spolupráce s jinými pracovišti univerzity nebo ústavu, z České republiky i ze zahraničí, pravidelné a spravedlivé hodnocení výsledků, pověřování náročnými úkoly, postih za nesplnění úkolů hledání místa, výběrová řízení, přijímací pohovory, flexibilita, aktivní nabídka znalostí finanční a nefinanční ohodnocení, diferenciací podle výsledků a schopností

#### „Corporate culture“

pojem těžko přeložitelný, tajemný a často neznámý: organizační struktura, povinnosti a práva pracovníků, standardní operační protokoly, pravidla hospodaření, vymezení odpovědnosti, loajalita k pracovišti, kolegům a nadřízeným, životní prostředí na pracovišti, vytváření tradic, propagace, reprezentace na pracovišti, v ČR, v zahraničí, vyřizování korespondence, vedoucí laboratoře, vedoucí týmu, zastupitelnost, dokumentace, archivace protokolů, angličtina na pracovišti, cizinci na pracovišti, informační systémy na pracovišti, web stránky pracoviště, začátky a délka porad a seminářů, prezenční listiny, aktivita účastníků, zprávy z cest a jednání, schvalování projektů, imprimační řízení

#### Výklad některých pojmů:

základní a aplikovaný výzkum, priority výzkumu, granty, komerční výzkum, výzkum na zakázku, studenti, doktorandi a absolventi DSP na pracovišti, spoluřešitel, řešitel, koordinátor projektu, autor, spoluautor, corresponding autor, patent, uplatněná metodika, plagiátorství, autocitace, návrh autorů na lektory, „self assessment“, vyznačení přínosu práce

#### Možnosti úspor při řešení výzkumných projektů:

studiu literatury a metodické přípravy je třeba věnovat více času než experimentům, ušetřit je možno sdílením nákladných experimentů k získání odpovědí na různé otázky, nákladná a unikátní zařízení musí být využívána



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

třeba i 18 nebo 24 hodin denně, finanční prostředky se nemají svěřovat řešitelům, kteří neprokázali objektivní příčiny selhání jimi řízených předcházejících projektů, neuveřejněné rukopisy by měly být závažnějším kritériem hodnocení než rukopisy uveřejněné

#### **Fáze řešení výzkumného projektu:**

znalost problematiky a trvalé sledování nových uveřejněných poznatků, kritická analýza nedostatků znalostí a jejich formulace do pracovní hypotézy, návrh experimentálního potvrzení nebo vyvrácení hypotézy, volba časopisu k uveřejnění výsledků, provedení experimentů, dokumentace postupů a dosažených výsledků, správná interpretace výsledků a jejich dokumentace, pracovní protokoly a pracovní grafy, příprava a uplatnění rukopisu

#### **Hodnocení časopisů:**

zaměření, dostupnost pro autory, dostupnost pro veřejnost, „open access“ má mnoho forem, impakt faktor, citovanost

#### **Druhy publikací:**

původní experimentální práce, nový poznatek, název práce, abstrakt, úvod a přehled poznatků, citace, hypotéza, materiál a metody, výsledky, diskuse, seznam citací, tabulky, grafy, fotodokumentace, grafický abstrakt, kritický literární přehled, význam pro autory a jejich pracoviště, volba tématu, struktura, volba časopisu nebo monografie, kapitola v knize, kazuistika, případová studie, odborný článek, semináře, konference, kongresy, přednášky, vyžádané přednášky, plakátová sdělení, diskuse, moderování, příprava programu, sborník přednášek a abstraktů

#### **Hodnocení jednotlivců, pracovních týmů a pracovišť** podle publikovaných výsledků, závazné systémy hodnocení, hodnotitelské a jmenovací komise, odpovědnost přímých nadřízených

#### **Problémy na pracovišti:**

z pohledu podřízeného a nadřízeného, problémy trvalé, dlouhodobé, krátkodobé, nové, příčiny vnitřní, všeobecné, ovlivnitelné, neovlivnitelné, identifikace původce

#### **Možnosti řešení:**

nezbytnost otevřeného jednání, postup zdola, žádný stupeň řízení nelze obejít, kontrola účinnosti přijatých opatření, změna zařazení pracovníka, změna týmu, odchod

#### **Ukončení pracovního poměru:**

dohoda, výpověď, otevřená cesta zpět, žádné odklady

***Pokud zájem o tuto problematiku a aktivní diskuse neumožní její vyčerpání v prvním termínu, budou semináře pokračovat v intervalech, na kterých se účastníci dohodnou.***

***Příhlášky zasílejte co nejdříve, nejpozději do 13.1.2012 na adresu ICVI VFU Brno, Dr. Mirko Treu, Palackého 1–3, 612 42 BRNO, tel.: 541 562 090, 602 407 366, e-mail: treum@vfu.cz.***

*Workshop pořádáme v rámci projektu OP VK 2.3 Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji.  
Vstup je bez poplatku.*

*Děkujeme za Vaši pozornost našemu pozvání a těšíme se na setkání s Vámi.*

Brno, 14.12.2011

Zašlete na adresu: ICVI VFU Brno, fax: 541 219 754 nebo e-mail: treum@vfu.cz



### **P Ř I H L Á Š K A – ŘÍZENÁ DISKUSE O MOTIVACÍCH..., 16.1.2012**

Vyplňte hůlkovým písmem.

Termín uzávěrky: 13.1.2012

Příjmení, jméno, titul:

Pracoviště/kontaktní adresa:

Tel.:

E-mail:

Datum:

(Podpis:)