



# Příprava „Language Policy“ pro Masarykovu univerzitu

## Informace

Pro poradu vedení Masarykovy univerzity, 3.12. 2018

---

Předkládá prorektor pro internacionalizaci doc. JUDr. Ivan Malý, CSc.

Připravil: Odbor výzkumu v rámci projektu HR4MU

## Obsah

Language Policy v rámci projektu HR4MU .....	2
Uskutečněné aktivity v roce 2018 .....	2
Vyplývající doporučení .....	3
Návrh deklarace Language Policy .....	3
Další kroky vedoucí k Language Policy .....	4
Realizace projektu v roce 2019 .....	4
Příloha .....	4
Místní šetření .....	5
Dotazníkové šetření.....	15
Další zjištění.....	17

# Language Policy v rámci projektu HR4MU

## Uskutečněné aktivity v roce 2018

Cílem projektu „Rozvoj lidských zdrojů a mezinárodní orientace výzkumu na MU“ (HR4MU) je vytvořit prostředí otevřené pro příchod a dlouhodobé působení špičkových domácích i zahraničních vědeckých pracovníků na Masarykově univerzitě.

V oblasti „Internacionalizace výzkumu“ projekt napomáhá snižování komunikačních a informačních bariér, kterým čelí zahraniční vědečtí pracovníci na MU. Z tohoto důvodu je jednou z klíčových aktivit projektu nastavení jednotného jazykového standardu „Language Policy“ pro používání anglického jazyka na MU.

Projekt byl zahájen v lednu 2018 ustanovením pracovní skupiny. Členové pracovní skupiny jsou:

- prorektor pro internacionalizaci
- zástupce Odboru pro personální řízení RMU
- zástupce Odboru výzkumu RMU
- zástupce CZS
- zástupce CJV

V rámci nastavení Language Policy bylo na začátku roku 2018 domluveno:

- Cílem Language Policy je vytvořit dokument, který bude deklarovat politiku Masarykovy univerzity nejen směrem k zahraničním zaměstnancům, ale také akademickým pracovníkům a studentům, kteří na univerzitu přichází ze zahraničí.
- Do konce roku 2018 by měly být vedení MU předloženy základní teze dokumentu Language Policy.
- Aby bylo možné vytvořit teze, proběhne v rámci roku 2018 mapování aktuálního stavu univerzity. Sledovat se bude jazyková a sociálně-kulturní připravenost vědeckého, a akademického prostředí univerzity a také jednotlivých administrativních složek na příchod cizinců.

Mapování aktuálního stavu prostředí univerzity je složeno ze dvou hlavních částí a poznatků (další zjištění), které získáváme v průběhu realizace projektu (havně v rámci překladatelské činnosti). Jsou to:

1. **Místní šetření** = rozhovory s pracovišti na různých místech univerzity (Rektorát, fakulty, výzkumná pracoviště) Zahrnuta byla prozatím pracoviště, na kterých se očekává nějaká interakce se zahraničními zaměstnanci nebo studenty.  
Jedná se tedy o rozhovory s „místními“ lidmi, kteří se s cizinci setkávají.
2. **Dotazníkové šetření** = šetření mezi zahraničními zaměstnanci univerzity (s cílem zjistit jaké jsou hlavní bariéry, se kterými se při působení na univerzitě setkávají a to od okamžiku přijímání na univerzitu)  
Cílem je získat zpětnou vazbu od cizinců na MU.
3. **Další zjištění** = vyplývající z realizace projektu HR4MU.

## Vyplývající doporučení

Z dotazníkového a místního šetření vyplývá, že univerzita je na příchod zahraničních zaměstnanců a vědců částečně připravena, a to prostřednictvím přeložených dokumentů, obecných informací, místního značení atd. Otázkou ještě zůstává, jestli je připravena také společensky a kulturně (tím, že jsme schopni dopředu počítat s tím, že k nám přichází z jiného prostředí a je dobré na to být nachystaný včetně procesů, jak cizince do našeho prostředí „aklimatizovat“).

Tři základní oblasti, které z šetření vyplývají, jako klíčové jsou:

1. Zahraniční zaměstnanci potřebují dostatečné informace poskytované v cizím jazyce (je otázkou, zda lze říct přímo v „anglickém jazyce“);
2. Zahraniční zaměstnanci spoléhají na dostatečnou jazykovou vybavenost pracovníků administrativní podpory a nástroje, skrze které se dostanou k informacím z oblasti dění na univerzitě;
3. Příchozí zaměstnanci ze zahraničí ocení připravenost prostředí na příchod cizinců a procesy pro jejich „aklimatizaci“ v českém prostředí.

Obecné zásady a deklaráce, kterými se univerzita zaváže k tomu, že uvedené oblasti budou jednou z jejich priorit může být dokument **Language Policy**. Dokument může v zásadě obsahovat soubor základních deklarácí, ke kterým se univerzita zavazuje.

Na Language Policy by mohl navazovat **Akční plán**. Podkladová analýza definuje nejslabší místa, se kterými je nutné se vypořádat. Označení těchto konkrétních míst a návrh, jakým způsobem je řešit a v jakém časovém harmonogramu, bude vycházet z Akčního plánu s průběžným ročním monitoringem.

## Návrh deklaráce Language Policy

English is the “lingua franca” in education and research, a communication tool for transferring knowledge, competences and attitude, with maybe the exception of a few programmes and disciplines with a specific Czech focus. Providing education and research in English is also a logical choice in order to attract an internationally diverse group of talented students and to conduct high-level research.

For this reason, to implement a Language Policy for formal communication (internal and external) in management and administration is vital for the university.

Based on the outcomes of the analyses, the university declares .....

- communicate both in Czech and English in such a way as to ensure that staff and students are in a position to perform their functions in the organisation regardless of linguistic and cultural background
- ensure that students and staff who are not (yet/sufficiently) proficient in Czech are able to communicate with relevant administrative staff in English
- ensure that communication regarding the rights and duties of staff and students are available both in Czech and in English
- ensure that formal, written communication in letters/emails/documents is available both in Czech and in English

- ensure that communication on the website with relevance for non-Czech speaking students, staff members and/or their internal or external audiences is available in English
- foster integration of students who are not native Czech –speakers (optimal integration of foreign staff, lecturers, students and doctoral students and development of their understanding of Czech customs and way of life)
- define and establish a functional level of Czech for international staff and international students in their specific study, work and social environment and for future employability and mobility, and provide an adequate line of support
- integrate international staff into university culture

## Další kroky vedoucí k Language Policy

Návrh dalších kroků by domluven na schůzce pracovní skupiny Language Policy dne 1. 11. 2018:

1. Druhá polovina listopadu 2018 - Představení závěrů a základních tezí Language Policy na poradě vedení MU (pror. Ivan Malý)
2. Prosinec 2018 – závěry vedení přednesené na schůzce pracovní skupiny Language Policy (základní skupina OV RMU, Pers. Odbor RMU, CJV, CZS + zástupci fakult)
3. Ustavení harmonogramu setkání pracovní skupiny, která bude sepisovat draft Language Policy

## Realizace projektu v roce 2019

V rámci projektu jsou hrazeny překlady systému MU (IS, INET) dle harmonogramu stanoveného ÚVT. Mapování prostředí ukázalo jako jednu z problematických oblastí nejednotnost používané terminologie a nevhodně nebo nepřesně přeložené výrazy.

V návaznosti na toto zjištění požádal říjnu 2018 Odbor personálního řízení RMU o revizi anglických překladů pracovních pozic a funkcí na MU. Číselník pracovních pozic přímo navazuje na číselník pracovišť Finanční prostředky projektu HR4MU na překlady by tak v roce 2019 mohli pokrýt tuto komplexní revizi (komunikováno s dr. Šmídem jakožto správcem)

## Příloha

## Místní šetření

Schéma ze kterého vychází dotazy pro místní šetření:

základní dotazy	obecné instrukce	vzdělávání	výzkum	administrativa	externí komunikace
Jaké jazyky? Na jaké úrovni? Jaký je důvod komunikace v cizím jazyce?	obecné info o univerzitě + místní názvy (popisy, webové stránky) atd.	programy, předměty, akreditace, vyučující atd.	komunikace směrem k vědcům (metodiky, pravidla, etická komise, duševní vlastnictví) + komunikace "uvnitř" týmů + výstupy	personální, studijní, grantová podpora, nástroje a systémy (zadávání dovolených atd.)	brožury, webové stránky, informace pro přijíždějící studenty, vědce, výroční zpráva atd.
Zjištění	Překlady základních předpisů a vnitřních nařízení jsou nedostatečné		Právní závaznost dokumentů, pokud je cizinec podepisuje v čj?  Komunikace v rámci horizontální (týmy) i vertikální (vedení k pracovištím) je zpravidla v čj	Systemizace procesů alokace zahr. Zaměstnanců – dosud hodně závisí na konkrétním vstupu konkrétního člověka	Terminologie v rámci všech výše uvedených míst není jednotná
Způsob jak zajistit?					
Náklady na zajištění?					

Okruhy dotazů, které byly podkladem pro rozhovory:

- Existuje nějaká formální nebo neformální strategie daného místa pro spolupráci s cizinci? (např. psaná nebo nepsaná pravidla typu „dlouhodobý záměr“)
- Jsou nastaveny nějaké standardní procesy při přijímání nebo spolupráci s cizinci? (např. domluva, že pokud rozesílám společné informace a v adresátech je cizinec, posílám je anglicky nebo dvoujazyčně)
- Jaké jsou požadavky na jazykové vybavení zaměstnanců pracoviště (např. řeší se u přijímacího řízení?, nebo pokud hledám odborníka na danou oblast, ale vím, že se cizím jazykem nedomluví a jeho odbornost je pro pracoviště stěžejní, hledám řešení jak mu v komunikaci s cizinci pomoci?)

- Informace, které pracoviště potřebuje šířit dál – vím, jestli jsou v cílové skupině cizinci a beru to v potaz?
- Pokud jako pracoviště počítám s tím, že dokumenty které vydávám, musí být dvojjazyčně, řídím se nějakou konkrétní terminologií? (např. ZVŠ?)

Pracoviště a dokumenty, které byly řešeny v rámci místního:

- 1) Překlady metodických dokumentů vydávaných odbory Rektorátu MU – Odbor pro personální řízení, Odbor kvality a Studijní odbor
- 2) Překlady dokumentů, předpisů, webů atd. do AJ – místní šetření PŘF
- 3) Přijímání zahraničních studentů a zaměstnanců – místní šetření FF
- 4) Oddělení projektové podpory (vědecké projekty) – místní šetření PrF
- 5) Vnitřní politika přístupu k zahraničním studentům a zaměstnancům – místní šetření CEITEC
- 6) Ostatní – poznatky CJV ?

Ad 1)

Pro Odbor pro personální řízení RMU z pozice centrálního metodického pracoviště jsou stěžejními vnitřními normami:

- Řád výběrového řízení
- Vnitřní mzdový předpis
- Pracovní řád MU
- Kolektivní smlouva
- Organizace pracovní doby
- Katalog pracovních pozic

Do roku 2018 byly tyto normy vydávány a aktualizovány primárně v českém jazyce. Překlady (převážně do AJ) vznikaly vždy jen na základě momentální potřeby, neoficiálně, a to jednotlivci nebo pracovišti, která je v danou chvíli potřebovala.

První dvě normy, které jsou přeloženy oficiální cestou do AJ a to včetně autorizace (sladění s terminologií dalších vnitřních předpisů jako např. Statut MU), jsou z roku 2018, a to konkrétně Řád výběrového řízení a Vnitřní mzdový předpis.

Z pozice Personálního odboru RMU jako metodického pracoviště vznikají další dokumenty – metodické listy, vzory smluv a formuláře. Vzorové dokumenty jsou zpravidla fakultám a dalším HS poskytovány v Čj a Aj verzi. Finální úprava těchto dokumentů je v kompetenci jednotlivých HS.

Z hlediska výběrových řízení pro obsazování pracovních míst akademických pracovníků na MU je jednotně nastavena povinnost, že všechny pracovní pozice jsou inzerovány v Čj a Aj. Pracovní místa docentů a profesorů pak musí být současně zveřejňovány v zahraničních médiích podle oborových zvyklostí. Akademické pozice jsou také stahovány do databází mezinárodních inzercí např. THEunijobs.

Samotný překlad pracovních pozic do Aj by ale z pohledu Odboru bylo dobré zrevidovat.

Komunikace v AJ je na jednotlivých personálních odděleních zajištěna min. 1 osobou, která je schopna se zaměstnancem ze zahraničí komunikovat. Od září 2017 probíhá pro personalisty prostřednictvím FF výuka odborné angličtiny v oblasti personalistiky.

Hlavní agendu Odboru pro kvalitu zahrnuje podpora akreditačních procesů v oblasti vzdělávání a koncepční a metodická podpora tvorby, rozvoje a hodnocení studijních programů. V rámci rozhovoru byly zjištěny následující informace:

Legislativa a předpisy na národní a institucionální úrovni

- Legislativa, ze které vychází tvorba, nastavení a procesy spojené s Institucionální akreditací vychází jak z národní úrovně, tak z doporučení EU.
- Základní národní legislativa je v AJ (ZVŠ, standardy pro akreditace), metodické pokyny NAÚ jsou jen česky. Je ale nutné poznamenat už teď, že i překlady na národní úrovni nejsou vždy přesné a dle vyjádření MŠMT nejsou pro školy závazné.<sup>1</sup>
- Vnitřní předpisy, metodiky, systémy a formuláře, které vznikají v rámci MU, jsou tvořeny od počátku dvojjazyčně (čj + aj) až na výjimky
- V případě, že vznikají vnitřní předpisy, hlídá se soulad terminologie ve všech jazykových verzích
- Metodické pokyny jsou ve finální verzi překládány a takto poskytovány fakultám

Proces akreditace a hodnocení kvality SP:

- Do procesů akreditace a i hodnocení mohou vstupovat a vstupují zahraniční hodnotitelé, proto veškeré exporty např. z IS MU musí být v AJ
- Stejně tak evidence programů je v ČJ i AJ (charakteristika programu atd.)
- Díky této evidenci jsou zajištěny také výstupy o programech na webové stránky v AJ
- Platí tedy, že co je v ČJ je přeloženo, paradoxně ne i naopak, tedy co je v AJ musí být i v ČJ (např. popisy a evidence předmětů v AJ nemusí být i v ČJ)

Studijní programy:

- Podle ZVŠ a metodiky NAÚ jsou programy akreditované v jazykových mutacích chápány jako samostatné programy
- Podle NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 274/2016 Sb., ze dne 24. srpna 2016 o standardech pro akreditace ve vysokém školství, část druhá, K, by informace o studiu, přijímacím řízení a administrativa programu měli být studentům dostupné v příslušném jazyce (tedy pro program v Polštině vše polsky?)

Odbor pro kvalitu tedy stojí za vznikem a hodnocením studijních programů. Samotná realizace a předpisy spojené a „řízením“ studijních programů jsou tedy řešeny studijním odborem.

---

<sup>1</sup> otázka překladu nadřazených prepisů a nařízení (např. Zákona o vysokých školách) bude ještě rozvedena v kapitole „Další zjištění“

- Legislativa, ze které vychází vnitřní předpisy a metodiky Stud. Odb. vychází z národní legislativy, která je částečně v AJ
- Vnitřní předpisy se nechávají přeložit (bez kontextu a odkazu na národní legislativu)
- Metodiky pro fakulty se nepřekládají, takže např. vzory rozhodnutí jsou pouze v čj
- Centrálně jsou administrována stipendia – základní info v AJ dostupné
- Z další agendy odboru jsou to uznání předchozího vzdělání tzv. nostrifikace. Informace jsou v čj i aj. Komunikace s žadateli vícejazyčná. Dokumenty jsou požadovány v čj nebo aj nebo i jiných jazycích. Pouze rozhodnutí je vystavováno ve správním jazyce, tedy čj
- Všeobecně pokud vznikne poptávka po dokumentech v AJ (např. oficiální překlad diplomu), řeší se na centrální úrovni
- Všeobecně je málo Bc. a Mgr. Programů akreditováno v AJ nebo jiných jazycích
- Prý je po nich malá poptávka
- Výjimečnou je LF nebo FSS, které mají díky samoplátcům v pregrad. programech zajímavý příjem
- Co se týká centrálních překladů, zajišťuje Stud. Odb. přes vnější vztahy

#### **Závěr:**

**Informace, dokumenty, vnitřní řády a metodiky, které jsou tvořeny nebo garantovány odbory Rektorátu univerzity jsou částečně překládány a to buď nahodile a nekoncepčně nebo v návaznosti na již dostupné překlady národních nařízení nebo EU. Je to dáno spíše poptávkou, než na základě rozhodnutí, ani to nevyplývá z nějaké obecné strategie.**

Ad 2)

V průběhu první poloviny roku 2018 byly na Přírodovědecké fakultě v rámci projektu HR4MU zmapovány veškeré informační podklady pro zaměstnance výzkumu a jejich dostupnost v cizích jazycích a to jak v dokumentové formě, tak i na webových stránkách. Nejprve byl sepsán souhrn veškeré dokumentace, která se zaměstnanců týká a poté bylo dohledáváno, jestli jsou přeloženy do anglického jazyka.

Výstup je v tabulce:

<b><i>Název dokumentu/webu</i></b>	<b><i>Typ dokumentu</i></b>	<b><i>Překlad existuje</i></b>
Statut MU	Vnitřní předpisy MU	Ano
Pracovní řád MU	Vnitřní předpisy MU	Ano
Řád výběrového řízení MU	Vnitřní předpisy MU	Ano
Vnitřní mzdový předpis MU	Vnitřní předpisy MU	Ano
Studijní a zkušební řád MU	Vnitřní předpisy MU	Ano
Statut Přírodovědecké fakulty	Vnitřní předpisy PŘF	Ne



č. 1/2018 Ochrana osobních údajů	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 10/2017 - Používání informačních technologií	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č.7/2017 - Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 5/2017 - Hodnocení zaměstnanců	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 4/2017 - Tvůrčí volno na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 7/2016 - Cena rektora MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 06/2016 - Řízení projektů na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 8/2015 - Jednací řád Etické komise	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 6/2015 Etický kodex akademických a odborných pracovníků MU	<b>Směrnice MU</b>	Ano
č. 5/2015 - Etika výzkumu na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 9/2014 o studiu osob se specifickými nároky	<b>Směrnice MU</b>	Ano
č. 8/2014 o zajištění přístupnosti MU pro osoby ZP	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 5/2014 Kontrolní řád	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 11/2013 – Organizace pracovní doby na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 10/2013 Duševní vlastnictví na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ano
č. 7/2013 - Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření zaměstnancům Masarykovy univerzity	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 6/2013 - O výzkumných datech na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 4/2013 Repozitář zaměstnaneckých děl	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 8/2011 - Pravidla pro uznávání výsledků zahraničních studijních a pracovních pobytů studentů Masarykovy univerzity	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 2/2010 - Kariérní řád MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 10/2009 Stanovení organizace zabezpečení bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 4/2008 - Zařazování zaměstnanců do mzdových tříd podle Katalogu pracovních funkcí	<b>Směrnice MU</b>	Ne
č. 3/2008 Vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne

č. 4/2005 Organizace zabezpečení požární ochrany na MU	<b>Směrnice MU</b>	Ne
Opatření Masarykovy univerzity č. 9/2017 - Program na podporu personální politiky pro období 2017–2019	<b>Opatření MU</b>	Ne
Opatření MU č. 2/2017 - Statut Etické komise pro výzkum	<b>Opatření MU</b>	Ne
Opatření ředitele CTT č. 2/2014 K systému podpory komercializace výsledků VaV – fáze proof of concept	<b>Opatření MU</b>	Ne
Opatření rektora č. 9/2013 K zajištění udržitelnosti výstupů v oblasti duševního vlastnictví	<b>Opatření MU</b>	Ne
Pokyn MU č. 1/2016 - Jednací řád Panelu pro rovné příležitosti	<b>Pokyn MU</b>	Ne
<b>Kolektivní smlouva</b>	<b>Kolektivní smlouva</b>	Ano
<b>Organizační řád MU</b>	<b>Organizační řád MU</b>	Ne
<a href="https://www.muni.cz/vyzkum">https://www.muni.cz/vyzkum</a>	<b>Web</b>	Částečně
<a href="http://vyzkum.rect.muni.cz/cs/zazemi/etika-vyzkumu">http://vyzkum.rect.muni.cz/cs/zazemi/etika-vyzkumu</a>	<b>Web</b>	Částečně
<a href="https://is.muni.cz/auth/do/rect/metodika/VaV/65890653/?lang=cs;setlang=cs">https://is.muni.cz/auth/do/rect/metodika/VaV/65890653/?lang=cs;setlang=cs</a>	<b>Web</b>	Částečně
<a href="http://vyzkum.rect.muni.cz/cs/vedecke-vystupy/open-access-a-repozitar-mu">http://vyzkum.rect.muni.cz/cs/vedecke-vystupy/open-access-a-repozitar-mu</a>	<b>Web</b>	Částečně
<a href="http://vyzkum.rect.muni.cz/cs/kariera-ve-vyzkumu">http://vyzkum.rect.muni.cz/cs/kariera-ve-vyzkumu</a>	<b>Web</b>	Částečně
<a href="http://cerpek.muni.cz/">http://cerpek.muni.cz/</a>	<b>Web</b>	Částečně

#### **Závěr:**

**Z výčtu je zřejmé, že základní předpisy MU přeložené jsou. Jedná se o předpisy, které nepodléhají novelizacím tak často jako institucionální nebo fakultní Směrnice a Opatření. Směrnice a Opatření jsou často vydávány na kratší dobu, podléhají novelizaci a mají formu „prováděcích“ předpisů. Ze seznamu 36 předpisů jsou přeloženy pouze 3.**

**V případě předpisů, které jsou vydávány ve formě dokumentů s omezenou platností, je samozřejmě nákladovost na překlady velká, a proto je malý počet překladů z části pochopitelný.**

**Souhrn informací je někdy přenášěn na webové stránky, které jsou snadněji editovatelné. I v případě zásadních informací na webových stránkách jsou ale informace překládány jen částečně.**

**Je ale nějak smluvně upraveno, že pokud neexistuje překlad do nějakého jazyka, i přesto jsou ty normy pro zaměstnance cizince závazné? Např. BOZP? Duševní vlastnictví?**

Ad 3)

V rámci Filozofické fakulty byly vedeny rozhovory s pracovišti, která se jako první s příchozími zahraničními studenty a zaměstnanci a to se Zahraničním a Personálním oddělením.

Personální ani Zahraniční oddělení neřeší akademiky nebo studenty, kteří přijíždí v rámci Erasmu. Ti spadají pod Centrum zahraniční spolupráce.

Celkově se jedná o cca 55 osob za rok, která tato pracoviště vyřizuje.

Standardně jsou jim poskytovány obecné informace o fakultě, nabízeny kurzy českého jazyka, nabízeny prohlídky města a okolí nebo rozesílány pozvánky na akce MU nebo fakulty.

Informace z vedení fakulty nebo z pracoviště jsou cizincům zprostředkovány přes pracoviště, kam je student nebo zaměstnanec zařazen. Nejde o koncepční nebo systémové řešení. Spíš je označen někdo, kdo se o zahraničního kolegu má za úkol starat.

Dlouhodobé zaměstnance řeší na FF Personální oddělení:

- Vstupní administrativu řeší Personální oddělení společně s katedrou nebo ústavem, kde je zpravidla někdo, kdo zahraničního zaměstnance doprovází v prvních dnech
- Výběrová řízení jsou vedena v cizím jazyce, smlouvy (pracovní) jsou podepisovány v čj s tím, že překlad je poskytnut
- FF ví a počítá s existencí Welcome Office (ISO), která by měla poskytovat vstupní a nástupní servis pro dlouhodobé zahraniční zaměstnance
- Zahraniční zaměstnanci dostávají potřebné informace předem (např. že budou muset mít vyřízený formulář A1, že jako první budou řešit zdravotní prohlídku atd.)
- Termín prohlídky domlouvá personální oddělení před příjezdem, doprovod zpravidla dělá někdo z katedry
- Personální oddělení má nachystanou složku se základními vnitřními předpisy, které jim poskytují k nastudování (v čj je více dokumentů, v aj pouze Kolektivní smlouva, Vnitřní mzdový předpis, Duševní vlastnictví a Pracovní řád MU – oficiálně přeloženo a zveřejněno na [www.muni.cz](http://www.muni.cz))
- Dále dostanou jednostránkové shrnutí základních informací pro nové zaměstnance (viz pdf Information for new employees)
- Vyřízením těchto administrativních kroků víceméně práce Personálního oddělení končí s tím, že z vlastní iniciativy např. hlídají termíny, kdy zahraničním zaměstnancům končí povolení k pobytu a upozorňují je, že si musí vyřídit prodloužení

**Závěr:**

**V procesu přijímání zahraničních zaměstnanců i v procesu přijímání studentů vždy hraje podstatnou roli osobní iniciativa někoho, kdo je schopen a ochoten se o zaměstnance nebo studenta postarat. Nějaká systémová řešení nastavena jsou, ale i v rámci systému se dost počítám s individuální angažovaností dobrovolníků nebo určených osob z konkrétních pracovišť.**

**Tímto jsou splněny základní administrativní požadavky na „zlegalizování“ pobytu zahraničních studenta nebo zaměstnance na MU. Systémová příprava fakulního prostředí na „příchod cizinců“ s jejich odlišnou kulturní a společenskou zkušeností není řešena vůbec.**

Ad 4)

Na Právnické fakultě byl rozhovor veden s vedoucím oddělení pro vědu, výzkum a projektovou podporu.

- Dotaz – informace na webových stránkách (zrcadlí se? Kdo je dělá a překládá? Jaké jsou tam informace? Jsou v AJ?)

Webové stránky se začali vyrábět, ale vzhledem k poměrně nízkému počtu zahraničních vědců není po informacích tak velká poptávka, která by nutila informace překládat. Se zrcadlením fakulních stránek PrF by nejspíše nebylo spokojené jejich Ekonomické a Personální oddělení (nemají angličtináře). Kontakt s cizinci zajišťuje Zahraniční oddělení, které komunikuje např. smlouvu nebo mzdy. Momentálně má každý zahraniční vědec nějakého administrátora, který mu pomáhá.

- Dotaz na personální zajištění (a zápisy z jednání, poskytování informací)

Bilingualita se na PrF neřeší, poměrně malý počet zahraničních vědců a zaměstnanců, kteří přichází se řeší in persona, a spíše reaktivně, pokud se něco děje – buď se sami ozvou nebo jim dají vědět o změnách, např. personálních – zvláště dobře funguje tým ERC, kde se o zahraniční stará sám ERC admin, tlumočí na PersO nebo EO; oddělení VaV na PrF skoro všichni mluví anglicky, není problém.

Dotatky a smlouvy si překládají na Oddělení projektové podpory sami. Ocenili by ale univerzitní vzory, např. na dodatky v AJ.

- Dotaz na osobní podporu (komunikace, kdo předává důležité informace v AJ?)

Vzhledem k tomu, že právo je spíše národní disciplína, není fakultně kladen důraz na systémové řešení příchodů zahraničních vědců. Díky projektové podpoře se ale snaží přilákat např. postdoky. Na fakultě je kromě celouniverzitního projektu na příchod postdoků vytvořena i vnitřní výběrová pobídka na pozici postdok. K vnitřnímu výběrovému řízení vydali opatření děkana v AJ, a vlastně ani neexistuje česká verze.

V projektu ERC si komunikují sami s adminem, VaV konzultují, pokud se jedná o člověka zaměstnaného na projekt a taky pomáhají s PersO a EO. Z části to také pokrývá Zahraniční oddělení.

Na Odboru výzkumu a projektové podpory všichni anglicky mluví.

- Dotaz na překlady dokumentů (jaký typ je přeložen, terminologie)

Vyloženě systémové překládání není, ale vzhledem k nízkému počtu zahraničních vědců to asi není problém. Projektová podpora a dokumenty také jen v ČJ, informace o výzvách probíhá spíše tak, že se členové týmů navzájem informují. Individuálně pak přicházejí na VaV, kde se jim věnují. Těch zájemců je málo a nepředpokládá se, že by jich bylo nějak výrazně víc. Na druhou stranu všechny výběrová řízení postdoc zadali externě agentuře, aby přeložila do AJ – interní norma děkana jen v AJ.

**Závěr:**

**Je zřejmé, že fakulty s malým počtem zahraničních pracovníků na vědeckých pozicích si mohou dovolit individualizovaný přístup, který je dán konkrétní poptávkou.**

Ad 5)

CEITEC MU

CEITEC jako výzkumné pracoviště s velkým podílem zahraničních zaměstnanců a studentů jazykovou politiku zmiňuje i ve strategickém plánu do roku 2020 a to ve strategickém cíli 3, kde se konkrétně zavazuje ke zlepšení úrovně komunikace v anglickém jazyce administrativních pracovníků. Jedním z přijatých závazků je např. požadavek na přijetí 10 zahraničních administrativních pracovníků do 2020.

Organizační řád definuje angličtinu jako oficiální jazyk pro vědu. Znamená to např. že podklady pro vědeckou radu jsou v angličtině, zápisy z vedení, kolegia ředitele a vědecké rady jsou v angličtině atd.

Cílem pro rok 2018 je předkládat alespoň 50% podkladových materiálů pro kolegium ředitele v angličtině (v roce 2017 to bylo 40%).

Interní newsletter je měsíčně posílán všem zaměstnancům v angličtině. Webové stránky jsou jak v českém, tak anglickém jazyce.

Jazykem vědeckých akcí je angličtina. Emailové komunikace, ve které je alespoň 1 cizinec, musí být anglicky nebo dvoujazyčně.

Při výběru nových zaměstnanců angličtina jako nutný požadavek

**Závěr:**

**Vzhledem k poměrně vysokému procentu komunikace, která v rámci CEITECU již a angličtině probíhá, dochází paradoxně ke zkreslení nebo nepochopení některých informací. Úroveň angličtiny, která je používána je různá a tak je pro instituci, která prioritně komunikuje v jazyce, který je pro alespoň polovinu jazykem druhým nutné nastavit určitou „zjednodušenou“ formu komunikace, kterou pochopí všichni. Velké nadnárodní firmy toto vydefinované mají, v rámci akademického prostředí je to možná požadavek méně pochopitelný, ale z praktického hlediska velmi podstatný.**



## Dotazníkové šetření

Základní popis průzkumu:

- Spolupracující pracoviště: Odbor pro strategii, Odbor pro personální řízení (vč. Centra podpory pro zahraniční zaměstnance), Odbor výzkumu, Tiskový odbor
- Technická realizace průzkumu: Odbor pro strategii
- Cílová skupina: zahraniční akademičtí pracovníci (kat. 11–20), vědečtí a odborní pracovníci (kat. 51, 52), bez Slováků, kteří v období od 1. 1. 2018 do 31. 7. 2018 měli na MU aktivní pracovní smlouvu, DPP nebo DPČ.
- Sběr dat: 30. srpna–1. října 2018, v aplikaci Průzkumy v IS MU, oslovení přes e-mail + zaslány 3 urgencye
- návratnost: průzkum vyplnilo 114 osob, tj. 28% návratnost (\* jedná se o míru návratnosti z osob, které byly dosažitelné e-mailem).

Tematické okruhy průzkumu:

- Důvody pro volbu MU
- Hodnocení zaměstnání na MU a spokojenost s péčí a servisem po dobu působení na MU
- Informovanost a dostupnost informací, zhodnocení stávajících informačních kanálů, co postrádají, atd.
- Dojem z vybraných oblastí výuky a výzkumu na MU
- Doporučení pro MU jakožto zaměstnavatele a partnera, čím MU případně zklamala

Pracoviště, kde je aktuálně nejvíce zahraničních zaměstnanců:

Počet osob	Název pracoviště
75	CEITEC (všechna pracoviště celkem)
41	PřF - Centrum pro výzkum toxických látek
39	PřF - Ústav matematiky a statistiky
21	PřF - Ústav botaniky a zoologie
15	PřF - Ústav chemie
14	FF - Ústav románských jazyků a lit.
12	PřF - Ústav teoretické fyziky a astrofyziky
11	FSS - Kat. mezinárodních vztahů

11	PřF - Ústav experimentální biologie
10	FF - Ústav slavistiky
9	FF - Ústav jazykovědy a baltistiky
9	FI - Kat. počítačových systémů a komunikací
9	CJV - Centrum jazykového vzdělávání
8	FF - Psychologický ústav
8	FSS - Kat. environmentálních studií
8	ESF - Ekonomicko-správní fakulta (bez rozlišení)
8	ESF - Kat. ekonomie
7	FF - Ústav german., nord., nederlandistiky
7	ESF - Kat. podnikového hospodářství
6	FF - Ústav klasických studií
6	PřF - Ústav fyzikální elektroniky
6	PřF - Geografický ústav

Z dotazníkového šetření vyplývá, že důvodem, proč zahraniční akademici a vědci přichází na MU, je konkrétní pracovní nabídka. Motivace, díky které se tuto pracovní nabídku přijali, je buď kvalita pracoviště, které pracovní nabídku vypsal nebo vědecký tým, se kterým se rozhodli spolupracovat.

Reputace MU je tedy pozitivním faktorem, který sehrál roli při rozhodování, zda pracovní nabídku přijmou nebo ne.

Část respondentů vyjadřuje spokojenost s pracovištěm nebo týmem i po určité době pobytu na MU. Objevuje se ale řada komentářů, které jmenují negativní aspekty nebo úskalí, se kterými se zahraniční zaměstnanci musí vyrovnávat. Z toho na závěr vyplývají i doporučení pro MU, která by dle jejich názoru mohla pomoci snadnější integraci zahraničních zaměstnanců.

Z odpovědí lze vysledovat tři základní slabé stránky, které respondenti vnímají jako zásadní:

1. výše mzdy
2. komunikace v AJ
3. internacionalizace

Tyto tři motivy se objevovaly ve všech hodnocených kategoriích, ať už šlo o „Doporučení pro MU“, „Zklamání z MU“ nebo obecné sdělení.

Nejvyšší zastoupení měla kategorie týkající se výše mzdy, která se mezi odpověďmi objevila 24 x. Řada respondentů považuje vyšší mzdu (competitive salary, better salaries, increase of salaries, higher wages, more money, European standard for remuneration, Austrian / German university salary level) **za důležitý faktor pro zvýšení atraktivity MU pro zahraniční odborníky**. Respondenti



považují za neadekvátní, pokud jsou 2/3 mzdy tvořeny odměnami bez nárokové složky, a také za neférové, že úspěšné získání projektu neovlivňuje pozitivně výši mzdy, která se určuje podle mezd za uplynulé období. Jedna odpověď **popisuje, že rozdíly ve mzdách českých a zahraničních pracovníků vytvářejí na pracovišti napětí**. Jeden respondent v této souvislosti upozorňuje na rostoucí životní náklady v ČR.

Prosadit angličtinu jako komunikační jazyk byl rovněž velmi často zmiňovaný způsob, jak zvýšit atraktivitu MU pro zahraniční odborníky. V odpovědích se objevil 19 x, například jako better level of English, English speaking environment, english friendly MU, English – working language). Řada respondentů by **uvítala angličtinu jako hlavní jednací jazyk například na poradách, jiní zdůrazňují důležitost důsledné bilingvní (česko-anglické) komunikace**. Některé odpovědi zmiňovaly nízké jazykové kompetence v angličtině u neakademických pracovníků na MU, jako jsou recepční, pracovníci administrativy atd., případně skutečnost, že řada klíčových dokumentů a systémů není do angličtiny přeložena, nebo ne úplně, například hromadné e-maily, IS, INET atd.

**Návrh různých internacionalizačních aktivit se v odpovědích objevoval také často**. Jedná se na první pohled tak trochu o **definici kruhem (zvýšení internacionalizace skrze internacionalizaci, ale má svou logiku**. Respondenti zmiňovali především: **zapojení většího počtu mezinárodních výzkumníků (9 odpovědí), zvýšení počtu vedoucích pracovníků ze zahraničí (2 odpovědi), zapojením se do mezinárodních výzkumných témat a projektů (3 odpovědi), pořádání mezinárodních workshopů a konferencí (3 odpovědi)**.

Dalšími frekventovanými požadavky, které se prolínají kategoriemi dotazníku jsou:

- chybějící aktivity zaměřené na integraci cizinců do univerzitního prostředí
- redukce přebujelé administrativy, která ve spojení s tím, že nejen samotné procesy ale ani návody na procesy nejsou dostatečně přeloženy je pro cizince velmi komplikovaná
- chybějící kurzy českého jazyka
- všeobecná navigace hlavně v prvních měsících pobytu na MU
- obecně nízká míra internacionalizace jak studia (málo předmětů v AJ) tak výzkumu (málo zahraničních projektů, členů vědeckých týmů atd.)

## Další zjištění

V rámci projektu HR4MU jsou v rámci oblasti Internacionalizace řešeny dvě aktivity – vznik Centrálního slovníku (dále CS MU) a překlady systémů INET.

V současnosti existuje několik terminologických slovníků. Prvním cílem klíčové aktivity 5 projektu HR4MU bylo domluvit se napříč systémy na sloučení existujících terminologických slovníků s tím, že jejich rozvoj bude do budoucna zastřešen jednou jazykovou autoritou. Základem CS MU je dle domluvy terminologický slovník INET.

Do CS MU byly slity terminologické slovníky IS MU a INET MU a dále byly přidány pojmy z katalogu služeb IT na MUNI a legislativního slovníku MŠMT. Byl vytvořen mechanismus pro doplňování (integraci) CS. Současně byl nastaven režim pravidelného doplňování přírůstků ze slovníku IS.

Po spojení slovníků a doplnění terminologie začala revize termínů a překlad nových pojmů ve slovníku. Cílem je vytvoření pilotní verze Centrálního slovníku tak, aby byl oficiálně zprovozněn současně s oficiálním spuštěním Portálu MU, tj. dle aktuálních informací ke 100. výročí univerzity.

Při revizi termínů narážíme na několik úskalí:

1. Termíny jsou často bez kontextu, proto je obtížná definice významu a to zpomaluje a problematizuje překlad. Příkladem může být spojení „výsledky studia“. Slovník MŠMT jej pojmenovává "study outcomes," v ISU se tento termín momentálně popisuje jako "study results". Tušíme ale, že se NEJEDNÁ o stejný termín jako "studijní výsledky" (tedy určitý dosažený průměr, který např. umožňuje studentovi získat stipendia). Dle definice MŠMT termín vychází z Nařízení vlády o standardech pro studijní programy a je tedy významově blízký termínu "learning outcomes", který ale v rámci interních pravidel pro akreditace vnímáme jako „výstupy z učení“. Z konkrétních situací nám vyplývá, že nejen překlady, ale ani česká terminologie používaná na národní úrovni není jednotná (ZVŠ a navazující Nařízení vlády). Řídit se v překladech interních dokumentů překlady nadřazených předpisů (do kterých se terminologická nejednotnost „propisuje“) tedy není vždy ideální.
2. Většina místního značení v rámci MU je dvojjazyčná. Některé termíny by ale možná mohli být revidovány. Příkladem je překlad "Studijní oddělení". Celouniverzitně se používá "Office for studies", ale to je takový Czenglish termín. Univerzity ve Velké Británii používají "Student Registry", na Oxfordu pak, protože mají agendy hodně, dělí ještě na Student Registry a Student Affairs. Např. <https://www.student-registry.admin.cam.ac.uk/contact-us>
3. Podobný problém jako s překlady pracovišť identifikoval i Odbor pro personální řízení, který poptal revizi anglických překladů pracovních pozic a funkcí na MU. Číselník funkcí a pozic je evidován v Magionu. Pracovní pozice spadají pod dr. Šmída. Nabízí se proto revizi pracovních pozic spojit současně s revizí pracovišť. (Priorita projektu HR4MU pro rok 2019?)
4. V rámci překladů terminologie, týkající se studijní nabídky postupuje MU tak, že přebírá terminologii MŠMT (jak překlad ZVŠ, tak terminologický slovník). Pokusili jsme se zjistit, jak k tomuto přistupuje UK a UPOL. Bohužel senám nepodařilo najít nikoho odpovědného a tak jsme se rozhodli podívat se na překlady jejich vnitřních předpisů a to konkrétně normu na akreditace programů a studijní řád. UK na hlavní stránce Vnitřních předpisů říká, že tyto překlady jsou zde pouze informativní a legálně svazující předpisy jsou ty v češtině na ministerstvu (<https://www.cuni.cz/UKEN-121.html>). Obecně tedy ve svých předpisech překládají hodně opisem (např. magisterský navazující = master's programme of study which is a continuation of a bachelor's programme of study) a některé jejich překlady jsou poměrně nešťastné (např. profesně zaměřený - aimed at vocational preparation). Navíc řada zásadních dokumentů (např. opatření rektora ohledně změny studijních programů) vůbec nejsou přeloženy do AJ.  
Podobně je na tom i UPOL. Nemají jednotnost v používání názvů - například pro "jednooborový" používají jak "single-subject", tak i "single-major" - a navíc nemají řadu dokumentů vůbec v AJ, a to včetně dokumentu o akreditaci. Celkově je tedy UPOL ještě o něco více skoupý na informace v AJ než UK.

základní dotazy	obecné instrukce	vzdělávání	výzkum	administrativa	externí komunikace (prezentace MU)
Zjištění	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Překlady základních univerzitních předpisů a vnitřních nařízení jsou nedostatečné.</li> <li>• Navazující fakultní předpisy jsou také hlavně v čj.</li> <li>• Místní značení – vše je dojjazyčné, ale je otázkou revize termínů (např. „studijní oddělení“)</li> <li>• totéž platí pro překlady systémů</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akreditační proces, který zahrnuje i zahraniční hodnotitele je připravený v aj.</li> <li>• Programy v cizích jazycích jsou akreditovány i nabízeny.</li> <li>• Z pohledu zahraničních akademiků a vědců je <b>obecně nízká internacionalizace výuky</b> (málo předmětů v AJ, malé zapojení zahr. lektorů)</li> <li>• <b>Problematikou je otázka programů, akreditovaných a cizím jazyce a na to navázané studenty samoplátce.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Právní závaznost dokumentů, pokud je cizinec podepisuje v čj?</li> <li>• <b>Komunikace v rámci horizontální (týmy) i vertikální (vedení k pracovištím) je zpravidla v čj</b></li> <li>• <b>nedostatek zahraničních grantů</b></li> <li>• <b>grantová podpora v aj slabá</b></li> <li>• <b>nízké mzdy</b></li> <li>• <b>nedostatek mezinárodně kompetitivních témat výzkumu</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nedostatečná v aj</li> <li>• <b>příliš komplikované procesy s tím (chybí shrnutí v AJ)</b></li> <li>• Systemizace procesů alokace zahr. zaměstnanců dosud hodně závisí na konkrétním vstupu konkrétního člověka – to s sebou nese dostatečnou jazykovou vybavenost zaměstnanců anebo v případě, že konkrétního člověka na pozic potřebuji, protože je odborníkem na danou problematiku, ale nedomluví se, zajistím v případě nutnosti komunikace překlad nebo tlumočnicka.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Terminologie v rámci všech výše uvedených míst není jednotná</b></li> </ul>
Způsob jak zajistit?	Vytvoření „překladatelského centra“ na MU nebo „autorizační jednotky pro překlady do cizích jazyků“ s cílem zajistit jak jednotnost terminologie, tak pravidelný update			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jazykové kurzy pro administrativu (řešeno v rámci HR4MU)</li> <li>• Postupné překládání systémů (řešeno v HR4MU)</li> <li>• návody nebo manuály pro zahraniční zaměstnance jak na studijní, tak na grantovou podporu (např. Supervision guide)</li> </ul>	
Náklady na zajištění?					