

Opatření Farmaceutické fakulty Masarykovy univerzity č. 1/2024

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců na Farmaceutické fakultě Masarykovy univerzity

(ve znění účinném od 13. 5. 2024)

Článek 1

Předmět a účel úpravy

- (1) Toto opatření vymezuje postup při identifikaci a naplňování vzdělávacích a rozvojových potřeb zaměstnanců na Farmaceutické fakultě MU (dále jen FaF MU).
- (2) Pod pojmy zaměstnanec, vedoucí pracovník, děkan se rozumí rovněž zaměstnankyně, vedoucí pracovnice, děkanka. Generické maskulinum je použito pouze z důvodu přehlednosti a srozumitelnosti textu a nijak se nevztahuje k identitě konkrétních osob.

Článek 2

Základní principy vzdělávání a rozvoje na FaF MU

- (1) **Základní typy vzdělávání z pohledu pracovního cyklu zaměstnance** jsou:
 - a) Adaptace nových zaměstnanců
 - b) Vzdělávání zaměřené na profesní rozvoj – udržení/doplňování stávající kvalifikace v oblasti tvrdých dovedností (hard skills, odborné dovednosti včetně jazykových dovedností) nebo měkkých dovedností (soft skills) potřebných pro výkon dané pracovní pozice.
 - c) Další vzdělávání zaměřené na získávání nových znalostí a dovedností potřebných pro kariérní postup/změnu.
- (2) **Identifikace vzdělávacích potřeb zaměstnanců** probíhá zejména těmito způsoby:
 - a) Identifikace potřeb vedoucími pracovníky, kteří jsou v souladu se Zákoníkem práce povinni vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců.
 - b) Adaptačním procesem pro nové zaměstnance, který probíhá v aplikaci [Inet MU](#) a jehož součástí je doplnění aktivit a školení do plánu adaptace, případně také stanovení dalších potřebných oblastí zaškolování při zhodnocení adaptačního procesu (výstupní dotazník).
 - c) Průběžným rozhodnutím vedoucího pracovníka o doplnění kvalifikace v potřebné pracovní oblasti.
 - d) V rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců, které je nástrojem vedení a personální práce. Hodnocení probíhá jednou ročně, účelem je průběžná evaluace

oblastí pracovního výkonu zaměstnanců včetně zhodnocení jejich rozvojových potřeb, a nastavení individuálního plánu rozvoje pro další období.

e) Zaměstnanci mohou na základě identifikace svých vzdělávacích potřeb navrhnout vedoucímu pracovníkovi svou účast na vzdělávání, jejich účast na konkrétní vzdělávací akci je podmíněna schválením vedoucího pracovníka.

Článek 3

Zajišťování vzdělávání a rozvoje na FaF MU

- (1) Vedoucí pracovník vyhodnotí vzdělávací potřeby dle jejich důležitosti ve vztahu k vykonávaným pracovním činnostem nebo individuálnímu plánu rozvoje, a formuluje požadavky na konkrétní vzdělávací/rozvojové aktivity.
- (2) Zajišťování vzdělávacích/rozvojových požadavků je organizováno a financováno na individuální úrovni ústavu nebo pracoviště pro **odborné dovednosti** (obvykle tvrdé dovednosti nezbytné pro výkon práce, například orientace ve vědním oboru, technické dovednosti, znalost práva, znalost práce se softwarem, znalost angličtiny aj.). Ve výjimečných případech může být organizováno a financováno na úrovni MU nebo fakulty.
- (3) Zajišťování vzdělávacích/rozvojových požadavků pro **měkké dovednosti**, (osobnostní rozvoj, prezentační dovednosti, vedení týmu, organizační schopnosti a efektivní komunikace) je organizováno a financováno na úrovni MU nebo fakultní úrovni. Výjimečně může být organizováno a financováno na úrovni ústavu nebo pracoviště.

Článek 4

Závěrečná ustanovení

- (1) Výkladem tohoto opatření a jeho aktualizací pověřuji Oddělení pro kvalitu.
- (2) Kontrolu dodržování tohoto opatření vykonává proděkan pro záležitosti studentů, absolventů a personální rozvoj.
- (3) Toto opatření nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu.

V Brně dne 13. 5. 2024.

prof. PharmDr. Mgr. David Vetchý, Ph.D.
děkan
podepsáno elektronicky