

Kompetenční modely pro akademické pracovníky a pracovníky ve výzkumu na Přírodovědecké fakultě MU

Kompetenční model představuje přehled doporučených **klíčových kompetencí** (dovedností, znalost, návyků či postojů), které **napříč pracovními pozicemi podporují úspěšný výkon práce**. Základním požadavkem pro výkon práce jsou kvalifikační požadavky definované v příloze č. 2 této směrnice - Profily pracovních pozic. V případě pozice Docent a Profesor jsou další specifické požadavky pro pedagogickou, profesní a výzkumnou činnost definovány dokumentem [Formální náležitosti k habilitačnímu a profesorskému řízení](#).

Účel kompetenčních modelů je doplňující a tyto modely je možné využít zejména jako **vodítko při výběru zaměstnanců a dalším rozvoji pracovníků**. Kompetence mají rozvojový potenciál, kdy popis kompetence představuje ideální cílový stav. Bloky kompetencí pro jednotlivé oblasti představují ideální souhrn, není nutné rozvíjet všechny, ale zaměřit se na ty, které úzce souvisí s vykonávanými činnostmi na pozici, funkci a individuálními potřebami pracovníka.

Klíčové kompetence jsou definovány ve 3 základních oblastech:

- A. rámcové pedagogické kompetence
- B. rámcové výzkumné kompetence
- C. kompetence pro udržení kvalitního pracovního prostředí

Dále jsou definovány rámcové kompetence pro vedoucí role/role spojené s řízením projektů nebo lidí.

RÁMCOVÉ PEDAGOGICKÉ KOMPETENCE		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Výukové činnosti	Nadšení pro vzdělávání	Klade při výuce důraz na praktické využití poznatků či aktuální trendy v oboru, snaží se do výuky přenést vlastní vědeckou expertízu nebo mezioborovou aplikaci.
	Prezentační dovednosti	Přednáší srozumitelně, strukturovaně a přehledně, s adekvátní přípravou. Usiluje o co nejaktivnější zapojení studentů do průběhu výuky a podporuje diskusi.
	Organizační dovednosti	Nastavuje jasné pokyny a očekávání v oblasti organizace výuky, práce na hodinách i způsobu hodnocení. Ve výuce dodržuje zásady efektivního řízení času.
	Didaktické dovednosti	Při výuce využívá/vytváří moderní učební pomůcky a své výukové materiály pravidelně aktualizuje. Pro hodnocení studentů využívá moderní nástroje a aplikace.
Konzultace Vedení závěrečných prací	Mentorské dovednosti	Rozvíjí u studentů kritické myšlení a respektuje různorodost názorů a pohledů. Poskytuje studentům včasnou a konstruktivní zpětnou vazbu k jejich práci. Napomáhá studentům při jejich rozhodování v dalším kariérním/profesionálním směřování, ukazuje jim možnosti uplatnění v profesní praxi.
Zvyšování kvality výuky	Otevřenost novým postupům ve výuce	Zajímá se o zpětnou vazbu ke své práci a iniciativně vyhledává podněty ke zlepšení svých pedagogických dovedností. Sleduje nové trendy ve výuce, vzdělává se v oboru a snaží se implementovat inovativní postupy do výuky.

RÁMCOVÉ VÝZKUMNÉ KOMPETENCE		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Řešení VaV úkolů	Výzkumné dovednosti	Zná a dovede používat různorodé výzkumné strategie, metody, techniky a nástroje. Dle situace je pak dokáže aplikovat a zvolit to nejvhodnější řešení.
		Pracuje precizně, soustředně a organizovaně na svých úkolech a snaží se o co nejkvalitnější a včasné naplnění stanovených výzkumných cílů/úkolů.
		Dokáže efektivně naplánovat výzkumné experimenty i navrhnout výzkumný projekt. Uplatňuje a dále rozvíjí při své práci principy kritického myšlení.
	Nadšení pro vědu a výzkum	Používá adekvátní principy a metody práce s výzkumnými daty ve svém oboru (zacházení s daty, zálohování a pod).
		Uvědomuje si charakter badatelské činnosti, která často přináší úspěchy v delším časovém horizontu. Nenechá se odradit rutinou/jednotvárností/občasnými neúspěchy či výzkumnými výzvami.
		Aktivně prohlubuje a rozvíjí svou odbornou erudici, sebevzdělává se a sleduje trendy v oboru, vyhledává příležitosti k rozšiřování zkušeností práce s různými výzkumnými technikami. Nové nabyté znalosti a dovednosti se snaží aplikovat ve své práci.

Řešení VaV úkolů	IT dovednosti ve výzkumné práci	Využívá IT technologie a nástroje pro efektivní zpracování dat, tvorbu výstupů a prezentaci výzkumné práce. (např. MS Office, statistické nástroje).
	Inovativnost/ Kreativita	Vyhledává nové pohledy na problematiku a pokud je vyhodnotí jako relevantní, snaží se přenést své výzkumné hypotézy do realizovatelného výzkumu.
	Tvůrčí potenciál	Vykazuje aktivní publikační činnost (směřuje především na mezinárodní úroveň) a prezentuje výsledky a přínos výzkumu nejen odborné veřejnosti ale i širší veřejnosti. Tříbí svůj psaný projev (především v anglickém jazyce), přípravě odborných textů věnuje dostatek času.
	Networking	Zapojuje se do odborných sdružení a iniciativně rozšiřuje kontakty na lokální i mezinárodní úrovni.
Řešení VaV úkolů Zajišťování zdrojů financování	Uplatňování principů projektového řízení	Uvědomuje si důležitost aktivní a včasné komunikace/spolupráce s řešitelským i podpůrným týmem při přípravě i realizaci projektu. Při psaní projektů respektuje pravidla fakulty/MU pro podávání projektů a dodržuje pravidla poskytovatelů a časové termíny. Při zahájení práce na novém projektu se řádně seznámí s projektovým plánem, výstupy, rolemi a odpovědnostmi spolupracovníků. Při realizaci práce na projektu respektuje a dodržuje stanovená pravidla (interní, poskytovatele apod.).

KOMPETENCE PODPORUJÍCÍ VYTVÁŘENÍ DOBRÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Pracovní prostředí	Otevřenost ke změně	Podporuje zavádění inovací a nových trendů v řízení organizace. Podporuje změny v kultuře organizace z hlediska práce s lidmi, ať už jde o podřízené, kolegy, interní klienty, ve smyslu posunu pracovní kultury k otevřenosti a transparentnosti.
	Ohleduplnost	Jedná vždy s respektem a komunikuje jasně a srozumitelně. V případě složitých situací se snaží o konstruktivní vyřešení situace.
Práce v týmu	Týmový duch	Aktivně přispívá k dosažení společných cílů a úkolů, spolupracuje s ostatními a nebrání se sdílení zkušeností.
	Sebereflexe	Respektuje odlišné názory a zajímá se o zpětnou vazbu ke své práci.

RÁMCOVÉ KOMPETENCE SPOJENÉ S ŘÍZENÍM PROJEKTŮ A LIDÍ		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Řešení složitých VaV úkolů Zajišťování zdrojů financování	Strategické myšlení a dlouhodobé plánování	Sleduje vědecké a výzkumné trendy ve svém oboru. Snaží se revidovat a nastavovat procesy, získávat zdroje financování a rozšiřovat spolupráci tak, aby výsledky práce skupiny/pracoviště byly co nejuspěšnější v dlouhodobé perspektivě (atraktivnost studijního programu a úspěšnost absolventů, mezinárodní přesah výzkumu apod.)
Řízení projektů a úkolů	Schopnost nést odpovědnost	Ze své vedoucí role odpovědně přistupuje k naplňování cílů projektu a celkovému výsledku. Zajímá se / pravidelně vyhodnocuje stav řešení a kvalifikovaně rozhoduje v složitých situacích.
	Komunikační dovednosti	Včasně a konstruktivně informuje své spolupracovníky, pokyny a požadavky sděluje jasně a strukturovaně.
Vedení lidí	Spolehlivost	Drží své slovo a plní své závazky a domluvy.
	Schopnost vést a rozvíjet lidi (leadership skills)	Rozděluje úkoly a udává směr práce tak, aby spolupracovníci mohli uspět ve svěřených úkolech a jejich práce je bavila.
		Snaží se spolupracovníky motivovat k lepším výsledkům jak vlastním příkladem tak i aktivní podporou, nezapomíná poděkovat.
		Sleduje a vyhodnocuje plnění stanovených cílů tak, aby mohl kolegům poskytnout podporu v složitých situacích a umožnil jim uspět.
	Aktivně zastává roli mentora a podporuje své kolegy v rozvoji jejich kompetencí a pracovní angažovanosti.	
	Snaží se o vytváření příjemného pracovního prostředí, a pokud na pracovišti vzniknou mezilidské problémy, snaží se o jejich včasné a konstruktivní vyřešení.	

Kompetenční modely pro podpůrné a vedoucí pracovníky Přírodovědecké fakulty MU

Základním požadavkem pro výkon práce jsou pro pracovní místa kvalifikační požadavky definované v příloze č. 4 a následně odborné znalosti a dovednosti dle specifik a charakteru vykonávaných pracovních činností. Níže uvedený kompetenční model pro podpůrné pracovníky představuje přehled doporučených **klíčových kompetencí** (dovedností, znalost, návyků či postojů), které **napříč pracovními pozicemi podporují úspěšný výkon práce**. Tyto kompetence mohou být dále doplněny vedoucím pracovníkem dle specifik a potřeb pracoviště a svěřených pracovních činností.

Účel kompetenčních modelů je doplňující a tyto modely je možné využít zejména jako **vodítko při výběru zaměstnanců a dalším rozvoji pracovníků**. Kompetence mají rozvojový potenciál, kdy popis kompetence představuje ideální cílový stav. Bloky kompetencí pro jednotlivé pracovní oblasti představují ideální souhrn, není nutné rozvíjet všechny, ale zaměřit se na ty, které úzce souvisí s vykonávanými činnostmi na pozici, funkci a individuálními potřebami pracovníka.

Klíčové kompetence jsou definovány ve 2 základních oblastech:

- A. rámcové kompetence pro výkon podpůrných pracovních pozic
- B. kompetence pro udržení kvalitního pracovního prostředí

Dále jsou definovány rámcové kompetence pro vedoucí role/role spojené s řízením projektů nebo lidí.

KLÍČOVÉ KOMPETENCE PRO VÝKON PODPŮRNÝCH POZIC		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Výkon pracovních úkolů	Odborné znalosti a dovednosti	Zná a dovede prakticky a přesně aplikovat technické/procesní znalosti příslušného oboru/specializace/agendy pracoviště. Aktivně se zajímá o nové metody/trendy v oboru či seznamuje s novými interními procesy dokumenty. Má zájem učit se nové věci a aplikovat je při své práci (např. v oblasti IT technologií).
	Pečlivost a odpovědnost	Svěřené úkoly zajišťuje kvalitně a včas, dle domluvy a pokynů. Jejich realizaci vykonává pečlivě, v případě vzniklých průtahů na ně včas upozorní či požádá o radu a podporu.
Jednání s lidmi	Komunikační dovednosti (vč. angličtiny)	V rámci písemného i ústního projevu komunikuje jasně, srozumitelně a taktně, dodržuje zvyklosti. S ohledem na internacionalizaci pracovního prostředí se snaží o rozvíjení své schopnosti komunikovat v angličtině (<i>pokud je pro vykonávané práce relevantní</i>).
Řešení problémů	Profesionální jednání s orientací na "klienta"	Při jednání s "klientem", bez ohledu na jeho postavení nebo náročnost situace, jedná empaticky, vstřícně a s taktem. Při řešení problému postupuje konstruktivně a řešení navrhuje na základě pečlivé analýzy a zajištění podkladů. Usiluje o nalezení konstruktivního řešení s ohledem na potřeby klienta nebo poskytnutí adekvátní rady.
Orientace v pracovním prostředí Řešení problémů	Systémové myšlení	Uvědomuje si návaznost své práce na činnosti spolupracovníků či jiných oddělení. Orientuje se v komplexních systémech a postupech.

KOMPETENCE PODPORUJÍCÍ VYTVÁŘENÍ DOBRÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Pracovní prostředí	Otevřenost ke změně	Podporuje zavádění nových postupů, inovací do pracovních postupů či trendů v řízení organizace. Podporuje změny v kultuře organizace z hlediska práce s lidmi ve smyslu posunu pracovní kultury k otevřenosti a transparentnosti.
Práce v týmu	Ohleduplnost	Jedná vždy s respektem a komunikuje jasně a srozumitelně. V případě složitých situací se snaží o konstruktivní vyřešení situace.
	Týmový duch	Aktivně přispívá k dosažení společných cílů a úkolů, spolupracuje s ostatními a pomáhá jim v složitých situacích. Nebrání se sdílení zkušenosti a snaží se rozvíjet spolupráci nejenom vně pracoviště ale i napříč odděleními.
	Sebereflexe	Zajímá se o výsledky a dopad své práce, nebrání se, spíše vyhledává zpětnou vazbu ke své práci. Přijímá a respektuje odlišné názory.
RÁMCOVÉ KOMPETENCE SPOJENÉ S VEDENÍM PRACOVNÍKŮ		
Pracovní oblast	Kompetence	Popis kompetence očekávané u zaměstnance
Řízení agendy oddělení	Orientace na kvalitu procesů	Zajímá se o zpětnou vazbu k činnosti oddělení a usiluje o efektivní spolupráci při plnění pracovních úkolů napříč fakultou. Sleduje kvalitu činností zajišťovaných pracovištěm a usiluje o jejich kontinuální zlepšování či rozvoj. K takovému přístupu motivuje i pracovníky oddělení.
	Strategický přístup	Řídí chod pracoviště systémově, v souladu a s úsilím o naplňování cílů vytýčených pracovištěm a strategií fakulty.
	Schopnost nést odpovědnost	Ze své vedoucí role odpovědně přistupuje k naplňování agendy pracoviště a celkovému výsledku. Kvalifikovaně rozhoduje v složitých situacích a usiluje o efektivní a dlouhodobá řešení.
	Komunikační dovednosti	Včasně a konstruktivně informuje své spolupracovníky, pokyny a požadavky sděluje jasně a strukturovaně.
Vedení lidí	Spolehlivost	Drží své slovo a plní své závazky a domluvy.
		Rozděluje úkoly a udává směr práce tak, aby spolupracovníci mohli uspět ve svěřených úkolech.
	Schopnost vést a rozvíjet lidi (leadership skills)	Snaží se spolupracovníky motivovat k lepším výsledkům jak vlastním příkladem tak i aktivní podporou, nezapomíná poděkovat.
		Sleduje a vyhodnocuje plnění stanovených cílů tak, aby mohl kolegům poskytnout podporu v složitých situacích a umožnil jim uspět.
		Podporuje své spolupracovníky v rozvoji jejich kompetencí a pracovní angažovanosti.
	Snaží se o vytváření příjemného pracovního prostředí, a pokud na pracovišti vzniknou mezilidské problémy, snaží se o jejich včasné a konstruktivní vyřešení.	