

# Výsledky ankety – ZAMESTNANCI

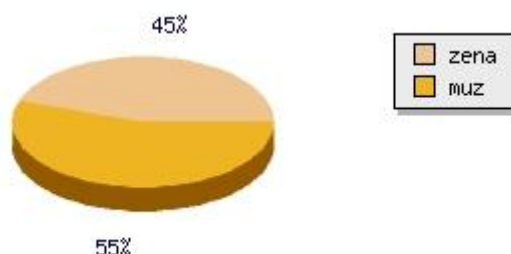
Trvanie ankety: 7.11.2011 – 14.12.2011

Počet zúčastnených: 134 zamestnancov, t.j. 29,4%

## Základné osobné údaje

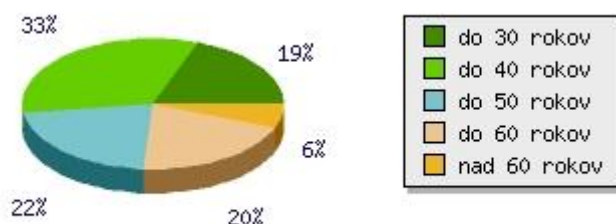
### Pohlavie

	abs	rel
žena	60	44.78 %
<b>muž</b>	<b>74</b>	<b>55.22 %</b>
Spolu	134	100.00 %



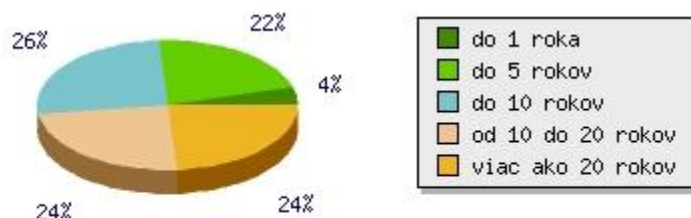
### Vek

	abs	rel
do 30 rokov	26	19.40 %
<b>do 40 rokov</b>	<b>44</b>	<b>32.84 %</b>
do 50 rokov	29	21.64 %
do 60 rokov	27	20.15 %
nad 60 rokov	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



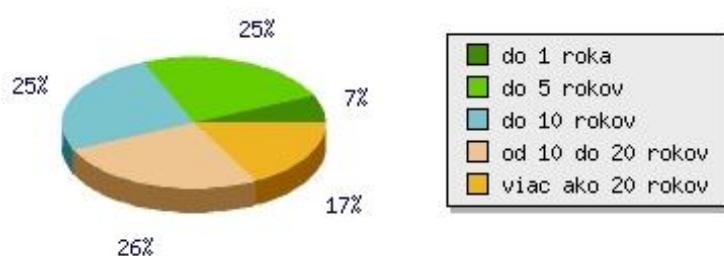
### Ako dlho pôsobíte v školstve?

	abs	rel
do 1 roka	6	4.48 %
do 5 rokov	29	21.64 %
<b>do 10 rokov</b>	<b>35</b>	<b>26.12 %</b>
od 10 do 20 rokov	32	23.88 %
viac ako 20 rokov	32	23.88 %
Spolu	134	100.00 %



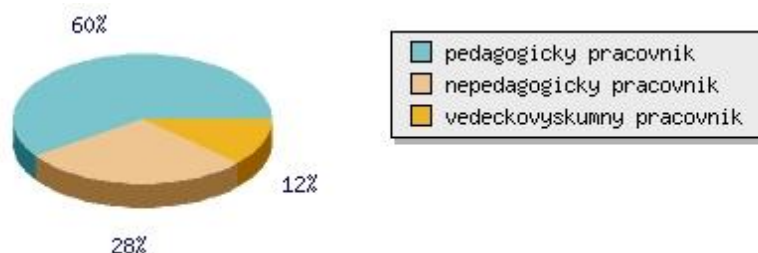
## Z toho na MTF STU

	abs	rel
do 1 roka	9	6.72 %
do 5 rokov	33	24.63 %
do 10 rokov	34	25.37 %
<b>od 10 do 20 rokov</b>	<b>35</b>	<b>26.12 %</b>
viac ako 20 rokov	23	17.16 %
Spolu	134	100.00 %



## Pozícia

	abs	rel
<b>pedagogický pracovník</b>	<b>80</b>	<b>59.70 %</b>
nepedagogický pracovník	38	28.36 %
vedeckovýskumný pracovník	16	11.94 %
Spolu	134	100.00 %



## Uved'te ústav alebo odbor, na ktorom pracujete

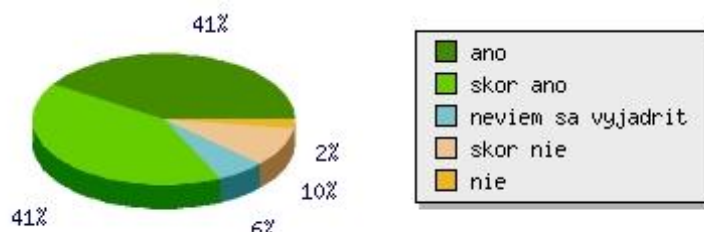
	abs	rel
Ústav inžinierskej pedagogiky a humanitných vied	17	12.69 %
Ústav aplikovanej informatiky, automatizácie a matematiky	14	10.45 %
Ústav bezpečnostného a environmentálneho inžinierstva	8	5.97 %
Ústav výrobných systémov a aplikovanej mechaniky	6	4.48 %
<b>Ústav výrobných technológií</b>	<b>20</b>	<b>14.93 %</b>
Ústav materiálov	16	11.94 %
Ústav priemyselného inžinierstva, manažmentu a kvality	9	6.72 %
Odbor ekonomických a správnych činností	3	2.24 %
Odbor akademických činností	5	3.73 %

	abs	rel
Odbor poznatkového manažmentu	4	2.99 %
Odbor komunikačných a informačných systémov	6	4.48 %
Personálne a organizačné oddelenie	8	5.97 %
Centrum transferu technológií	1	0.75 %
neodpovedalo	17	12.69 %
Spolu	134	100.00 %

## Dostupnosť informácií

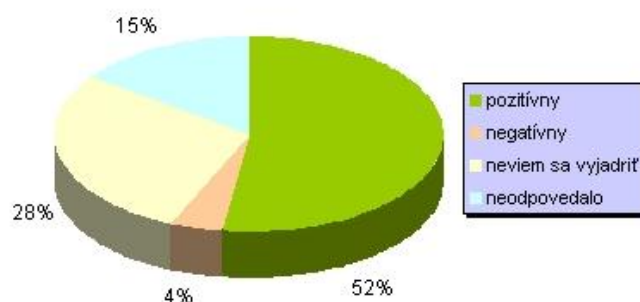
Máte dostatok informácií o dianí na fakulte?

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>55</b>	<b>41.04 %</b>
<b>skôr ano</b>	<b>55</b>	<b>41.04 %</b>
neviem sa vyjadriť	8	5.97 %
skôr nie	13	9.70 %
nie	3	2.24 %
Spolu	134	100.00 %



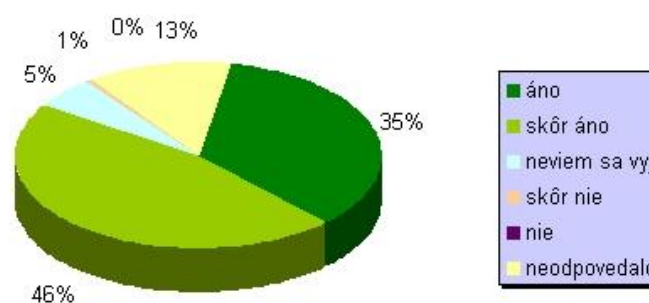
V prípade ak ste odpovedali áno, resp. skôr ano, uveďte aký charakter majú informácie

	abs	rel
<b>pozitívny</b>	<b>70</b>	<b>52.24 %</b>
negatívny	6	4.48 %
neviem sa vyjadriť	38	28.36 %
neodpovedalo	20	14.93 %
Spolu	134	100.00 %



## Ide o informácie aktuálne?

	abs	rel
áno	47	35.07 %
<b>skôr áno</b>	<b>62</b>	<b>46.27 %</b>
neviem sa vyjadriť	7	5.22 %
skôr nie	1	0.75 %
neodpovedalo	17	12.69 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste uviedli na predchádzajúcu otázku odpoveď skôr nie, resp. nie, doplňte príčinu

- Chýbajúca komunikácia, pravidelné porady, zadané toky informácií, procesy, pridelené zodpovednosti...
- Informácie majú všeobecný charakter a nie je možné sa k nim konkrétne vyjadriť včas, teda zvyčajne sú publikované až potom, čo nie je možné o nich debatovať.
- Nevie si to vysvetliť ...informácie ohľadom situácie na Ústave inžinierskej pedagogiky boli skutočne nejasné, prípadne žiadne... Možno to bola len výnimočná situácia, keď sa rušil Ústav, pre jeho zamestnancov však o to dôležitejšia.
- Nejasnosť ohľadom ďalšieho smerovania pracoviska.
- Mnohé informácie treba prácne hľadať.
- Chýba interné spravodajstvo, súčasné zdroje informovanosti sú len oficiálne/verejné novinky, interná pošta a ústne podanie.
- Informácie o dianí na fakulte sú dostupné predovšetkým prostredníctvom web stránky, a to často po konaní akcie alebo zasadnutia orgánu, bez možnosti zúčastniť sa alebo ovplyvniť ich priebeh.
- Zdroj informácií sú najmä fakultné stránky, ďalšie informácie prichádzajú vo forme e-mailov, ktoré sú častokrát koncipované všeobecne. Chýba podrobnejšia informovanosť na pracovných poradách s jasnými údajmi.

### Vyjadrenie:

Vedenie fakulty sa snaží informovať svojich zamestnancov vždy o všetkom podstatnom čo Vás a fakultu v najbližšom období čaká. Je zrejmé že forma komunikácie je zvolená podľa aktuálnej situácie. Ako z ankety vyplynulo, fakultný web je najčastejším zdrojom informácií, kde sa všetky podstatné veci dozvedáte. Spomedzi univerzitných patrí naša stránka k najnavštevovanejším. Snažíme sa tam zverejňovať informácie hneď, ako sa k nim kompetentný zamestnanec dostane, resp. akonáhle sa daná udalosť udeje. No nesúhlasím s tvrdením, že reagujeme vždy len ex post, pokiaľ sami disponujeme informáciou vopred, upozorňujeme na ňu s predstihom. Čo sa týka informačného spravodajstva, z pohľadu fakultného tento účel plnia aktuality, zverejňované na

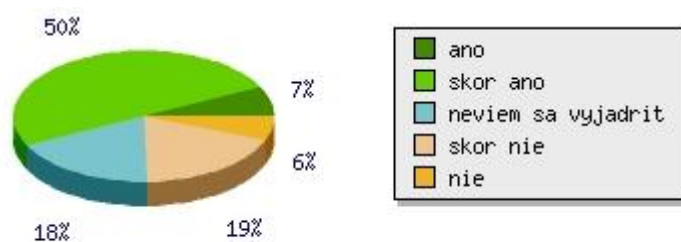
webe, ako aj sumár udalostí za uplynulý mesiac umiestnený v rotátore banera nášho webu.

K informáciám z vedenia fakulty resp. zo zasadnutia riadiacich orgánov fakulty je možné sa dostať cez zápisnice zo zasadnutí z jednotlivých grémií, vďaka čomu ste informovaní možno častokrát aj skôr, ako dostanete informácie od priameho nadriadeného na porade ústavu, resp. odboru.

Zároveň je potrebné priznať, že mnohokrát je nutné rozhodovať dynamicky, takže informácie sú podávané veľmi rýchlo a možno pre niektorých zamestnancov nejasne, no mnohé problémy prechádzajú diskusiou vo vedení a na kolégiu dekana, takže nie sú rozhodnutím jedného človeka.

### Považujete atmosféru na fakulte za otvorenú a priateľskú?

	abs	rel
áno	10	7.46 %
<b>skôr áno</b>	<b>67</b>	<b>50.00 %</b>
neviem sa vyjadriť	24	17.91 %
skôr nie	25	18.66 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



### V prípade, ak ste uviedli na predchádzajúcu otázku odpoveď skôr nie, resp. nie, doplňte príčinu

- Zahmlievanie skutočností zo strany vedenia, zamestnanci často nevedia, na čom sú - chýba viac úprimnosti.
- Atmosféru považujem v niektorých oblastiach za problémovú, preto lebo na fakulte absentuje:
  - komunikácia medzi ľuďmi,
  - informácie sa šíria spôsobom, keby bolo čo by bolo,
  - ľudia sú apaticí, každý vidí iba sám seba a nie je ochotný urobiť aj niečo navyše, alebo začať sám od seba, aby sa veci pohli ďalej a zlepšili,
- Vládne napätie vzhľadom na požiadavky z vedenia fakulty a nedostatočnej podpory študentov v rámci ich výskumu na diplomové práce.
- Prenáša sa to z STU - nezdravá rivalita fakúlt - na "neuznávanie" práce iných ústavov.
- Vzájomná nevraživosť medzi jednotlivými ústavmi, znevažovanie jednotlivých zamestnancov.
- Chýba jasná otvorená komunikácia, neformálne vzťahy sú veľmi uzavreté pred akýmkoľvek novými ľuďmi; samozrejme všetko je to o konkrétnych ľuďoch.
- Existuje veľká rivalita a tzv. žabo-myšie vojny medzi jednotlivými ústavmi, zamestnancami (pedagogickí - nepedagogickí), medzi kolegami, hierarchia nadriadení – podriadení.
- Nemyslím si, že je spolupráca medzi ústavmi na takej úrovni na akej by mala, či mohla byť.
- Je to o ľuďoch, o ich prístupe, častokrát o zastaralom prístupe k práci.
- Tajnostkárstvo, ohováranie, závisť.

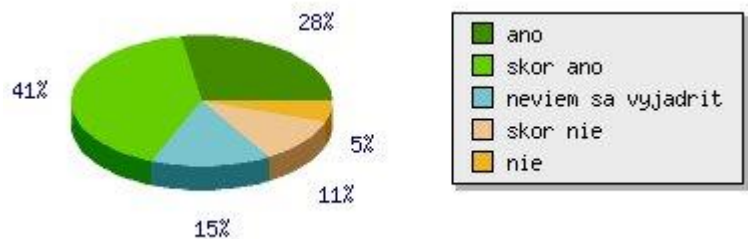
- Aby mohla byť atmosféra na fakulte považovaná za otvorenú, myslím si, že vedenie jednotlivých ústavov by si malo uvedomiť, že v rámci jednej fakulty sú ústavy síce samostatne organizačné jednotky, nie však izolované a nepriaznivá situácia na určitom ústave môže ovplyvniť i ostatne ústavy, keďže napr. mnohé predmety sú na študijných programoch zabezpečované inými ústavmi a pod. Čiže nemyslím si, že prístup "nás a to netyká" prispieva k otvorenej a kooperatívnej atmosfére na fakulte.
- Nie je možné navrhovať projekty a pod. treba rešpektovať hierarchickú štruktúru, ktorá neumožňuje často ani reagovať včas a dostatočne na vzniknutú situáciu,
- Zákernosť, nadradenosť.
- Nespolupráca, neochota.
- Stále sa zhoršujúce medziľudské vzťahy.
- Zamestnanci majú strach otvorene povedať, čo si myslia.
- Proces je zmena proti čomu nemám nič.
- Čo určite hodnotím ako nie veľmi prínosné z pohľadu tvorby atmosféry na pracovisku je absencia (nedostatočnosť) aktívneho komunikačného kanálu voči zamestnancom a študentom.
- Zlé medziľudské vzťahy.
- Atmosféra na fakulte súvisí s informovanosťou a možnosťou zasahovania do chodu fakulty.
- Napätie, neistota a nevhodné pracovné prostredie. Príliš veľká voľnosť pre študentov a vytváraný tlak na pedagóga.
- Napätá situácia medzi zamestnancami z dôvodu obavy o stratu zamestnania.
- Nedôvera, vzájomná neakceptácia, netolerancia, závisť, prejavy arogancie moci, podvody, nezáujem riešiť kvalitu vzdelávania, kvalitu učiteľského zboru, kvalitu študijných programov a pod.
- Riešenie niektorých situácií z pozície sily.

### **Vyjadrenie:**

**Je pravda, že všetko čo robíme na fakulte sa týka ľudí. Či sú to zamestnanci (pedagogickí, nepedagogickí, vedecko-výskumní) alebo študenti. Práca s ľuďmi je ale tá najnáročnejšia pretože nie vždy budú všetci spokojní. No na druhej strane možno súhlasiť s tým, že je to o nás, ako sa správame k sebe navzájom, ako spolu komunikujeme, naša ochota urobiť niečo pre druhého, počúvať ho, pomôcť a podporiť ho. Súhlasím, že sa spomedzi nás vytráca obyčajné ľudské teplo. Ale práve preto by sme mali každý začať sám od seba a zamyslieť sa, ako sa správame, ako komunikujeme medzi sebou a akým príkladom sme pre študentov a svoje okolie. Z odpovedí v ankete na atmosféru na fakulte vyplýva, že ťažiskovým prostredím pre riešenie tejto otázky sú útvary. Mnohé veci ktoré sú problémom, sa vždy ľahšie riešia, keď oslovíte kompetentného zamestnanca priamo a vydiskutujete si sporné záležitosti. Keď to nefunguje, nebojte sa kontaktovať jeho nadriadeného, či priamo vedenie. Veci sa musia riešiť, ak chceme napredovať a niekam sa posunúť. Naši zamestnanci nesmú mať pocit, že o ich názor nikto nestojí a že ich nikto nepočúva. Určite privítame vecné stanovisko ako aj Váš návrh k riešeniu akéhokoľvek problému.**

## Ste spokojná/ý s celkovou úrovňou komunikácie nadriadený-podriadený na MTF?

	abs	rel
áno	37	27.61 %
<b>skôr ano</b>	<b>55</b>	<b>41.04 %</b>
neviem sa vyjadriť	20	14.93 %
skôr nie	15	11.19 %
nie	7	5.22 %
Spolu	134	100.00 %



### V prípade, ak ste uviedli na predchádzajúcu otázku odpoveď skôr nie, resp. nie, doplňte príčinu

- Pre pracovnú zaneprázdnenosť svojho nadriadeného.
- Pre podávanie komplexných a ucelených informácií.
- Chýba jasná otvorená komunikácia.
- Nadradenosť vedúcich.
- Informácia smerom zhora sa dostane už upravená alebo nepresná, dokonca sa počas informovania niekoľkokrát zmení za behu.
- S priamymi nadriadenými nemám problém komunikovať, s vyššie postavenými nadriadenými sa komunikuje ťažko.
- Veľmi málo sa komunikuje osobne, väčšinou ide o komunikáciu mailom.
- Ako som vyššie uviedol, každú zmenu je potrebné dokomunikovať spôsobom, aby pracovníci na pracovisku mali poňatie o svojej ďalšej existencii.
- Nezáujem vedúceho o moje aktivity, povinnosti a požiadavky.
- Komunikácia zo strany nadriadených je čisto formou príkazov. Ako príklad možno uviesť, že v zápisoch z porád sú uvedené len príspevky vybraných zo širšieho vedenia. Zápisy sú cenzurované. Smernice a príkazy sú plné nezmyslov. Ak ich človek dodrží, je potrestaný.
- Spokojnosť s komunikáciou s priamym nadriadeným. Nespokojnosť s komunikáciou ostatných nadriadených na ústave - arogancia moci, neakceptácia, podceňovanie až ponižovanie, neschopnosť komunikovať, nemorálnosť atd.
- Neobjektívne hodnotenie podriadených.
- Komunikácia úplne zlyháva. Prístup nadriadených k podriadeným je príliš autoritatívny a direktívny. Nadriadeným chýba prirodzená autorita, čo si mnohokrát kompenzujú veľmi nevhodným spôsobom. Uvedená komunikácia preto väčšinou nezodpovedá predpokladanej intelektuálnej úrovni zamestnancov VŠ. Mnohokrát sa nadriadení uchylujú k neštandardným metódam riadenia, ktoré na VŠ inštitúcie rozhodne nepatria (zastrašovanie, šikanovanie a pod...). Ústavné porady sú iba formálne. Tomu zodpovedajú i zápisnice z týchto porád. Ako je vôbec možné, že niektorí pedagogickí pracovníci sa dozvedeli, že vystupujú v akreditačnom spise vo funkcii garantov iba náhodou z AIS ?

## Vyjadrenie:

Nechceme aby zamestnanci pracovali na fakulte v atmosfére strachu resp. zastrašovania a perzekúcií. To rozhodne nie je našim úmyslom. Z uvedených odpovedí je vidieť, že problém má dve roviny: Komunikácia v rámci ústavov a komunikácia s vedením fakulty. VF vytvára podmienky na priame komunikačné toky, aj keď mnohé informácie je potrebné distribuovať cez riaditeľov.

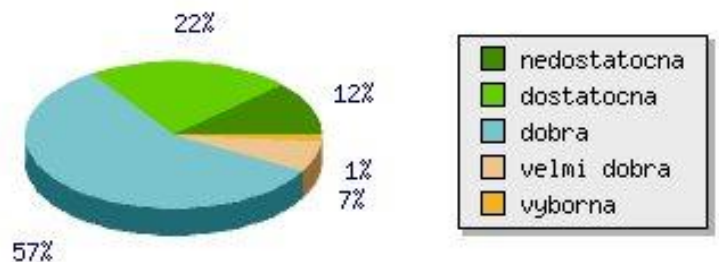
Ak máte pocit, že smernice a príkazy sú nezmyselné je potrebné sa k nim konštruktívne vyjadriť. Nechceme byť rigidná inštitúcia, ale subjekt, ktorý sa snaží operatívne reagovať na situácie, ktoré nám akademický život prináša.

Je dôležité si ale uvedomiť, že aj zamestnanci musia rešpektovať legislatívne nariadenia a pokyny, inak by samotným zamestnancom ako aj fakulte hrozili postihy. Takže musí ísť o vzájomne vyvážený vzťah zamestnanca a zamestnávateľa.

Nie je pravdivá pripomienka, že garanti sa o tom, že garantujú, dozvedeli až z AIS. Súčasťou akreditačného spisu pred podaním je aj písomné vyjadrenie garanta, že s garanciou súhlasí a že garantuje len vymenované študijné programy.

## Aká je úroveň komunikácie medzi zamestnancami fakulty?

	abs	rel
nedostatočná	16	11.94 %
dostatočná	30	22.39 %
<b>dobrá</b>	<b>77</b>	<b>57.46 %</b>
veľmi dobrá	9	6.72 %
výborná	2	1.49 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste uviedli na predchádzajúcu otázku odpoveď nedostatočná, doplňte príčinu

- Každý sa hrá na "svojom piesočku", chýba tímový duch pre dosiahnutie spoločného cieľa.
- Ľudia sa prestali medzi sebou rozprávať.
- Radšej, nekomunikujú medzi sebou priamo ak majú problém riešiť.
- Veľká rivalita, ohováranie, žiadne nedodržanie dohôd ... všetko súvisí s (ne-) priateľskou atmosférou na fakulte.
- Je neprofesionálna.
- Zamestnanci na ústave medzi sebou navzájom komunikujú veľmi málo. Každý má okruh pár priateľov s ktorými spolupracuje a so zvyšnými kolegami sa príliš nebaví. Je to dané možno aj tým, že ústavy sú príliš veľké. Na fakulte napríklad existujú viaceré skupiny študujúce spájky. Veľmi málo navzájom spolupracujú, necitujú sa a nepíšu spoločné publikácie. Je to na škodu veci. Tiež cítim, že tu existuje aj bariéra medzi staršími a mladšími kolegami.



- Za dostatočnú ju považujem preto, že myslím, že nie je veľa príležitostí na komunikáciu s ostatnými zamestnancami fakulty okrem situácii, keď niekto od niekoho niečo potrebuje.
- Podľa toho s ktorými zamestnancami, niektorí sa správajú slušne, niektorí nie.
- Oddelené budovy a nedostatok informácií, čo sa deje na iných ústavoch.
- Nevieť ako je myslená úroveň komunikácie. Pokiaľ ide o formu komunikácie, tak sa mi nepáči, že sa väčšinou komunikuje e-mailom aj v prípade, že sa niektoré veci dajú dokomunikovať verbálne.
- Osobnú komunikáciu považujem za príjemnejšiu, priateľskejšiu, presnejšiu,....
- Nekomunikuje sa takmer vôbec - ide o charakterové a odborné nedostatky štruktúry zamestnancov a pedagógov, ale aj absencia systému komunikácie na fakulte: odporúčania, pokyny, kvalita, kontrola, výcvik, školenia v komunikácii atď.,. Komunikovať (až na výnimky) nevedia nadriadení akademickí funkcionári, ale zlá je aj komunikácia medzi učiteľmi a servisnými pracoviskami fakulty: študijné, ekonomické, výskumné a iné oddelenia fakulty a hrozná je komunikácia niektorých vrátnikov - niektorí sa doslova nevedia k učiteľom správať.

### **Vyjadrenie:**

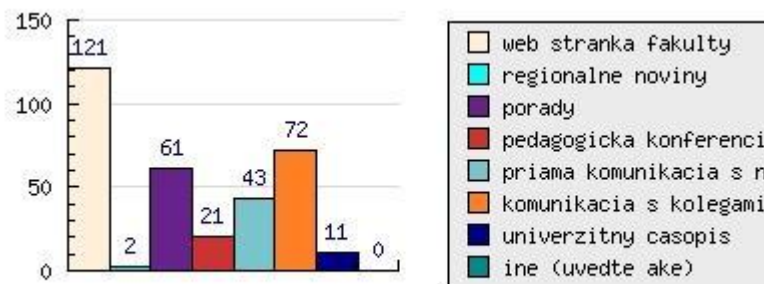
**Súhlasím s tvrdením, že dislokácia ústavov a odborov v rámci 4 budov nás nie príliš spája, skôr naopak. Veríme, že pripravovaný projekt „kampus Bottova“ tento problém raz a navždy vyrieši.**

**Je pravdou, že v mnohých prípadoch toho zamestnanci veľa o sebe nevedia. Príkladom ako robiť veci spoločne a zároveň prezentovať svoj ústav bol „Týždeň doktorandov“, v rámci ktorého bol jeden konkrétny deň v týždni venovaný fungovaniu daného ústavu a aktivitám doktorandov v ňom.**

**Každopádne si musíme priznať, že úroveň komunikácie na fakulte nie je vždy ideálna. Súvisí to samozrejme s osobnostnými vlastnosťami každého z nás ale aj profesionalitou vystupovania. Váš návrh, preškoliť niektorých zamestnancov v komunikačných zručnostiach považujeme za podnetný a budeme sa ním zaoberať. Vzhľadom na množstvo informácií nie je možné vzdať sa elektronickej komunikácie (nehovorím o odborných informáciách, tam si formu stanoví každé pracovisko individuálne). Dnes si už nemožno predstaviť, že by svojich napr. 10 správ denne (člen vedenia ústavu alebo fakulty ich má obojsmerne priemerne 50 – 80), z ktorých časť je pre alebo od skupiny osôb, mal zamestnanec distribuovať alebo prijať osobne.**

## Z akého zdroja získavate najviac informácií o dianí na fakulte?

	abs	rel
<b>web stránka fakulty</b>	<b>121</b>	<b>36.56 %</b>
regionálne noviny	2	0.60 %
porady	61	18.43 %
pedagogická konferencia MTF	21	6.34 %
priama komunikácia s nadriadeným	43	12.99 %
komunikácia s kolegami	72	21.76 %
univerzitný časopis	11	3.32 %
iné (uved'te aké)	0	0.00 %
Spolu	331	100.00 %

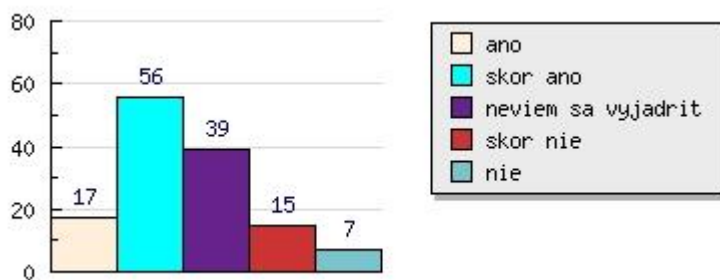


## Úroveň riadenia

### Ste spokojná/ý s tým ako manažment fakulty riadi MTF v nasledovných oblastiach?

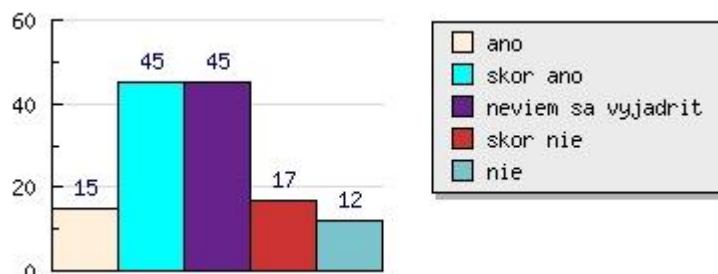
#### Pedagogika

	abs	rel
áno	17	12.69 %
<b>skôr ano</b>	<b>56</b>	<b>41.79 %</b>
neviem sa vyjadriť	39	29.10 %
skôr nie	15	11.19 %
nie	7	5.22 %
Spolu	134	100.00 %



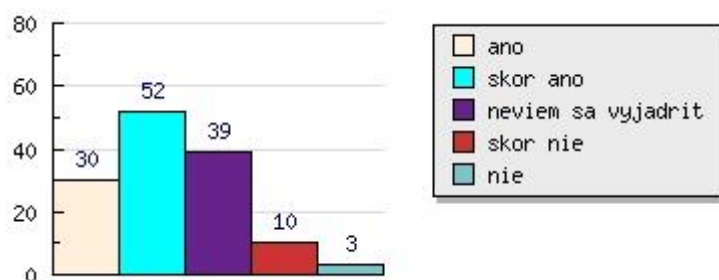
## Veda a výskum

	abs	rel
áno	15	11.19 %
<b>skôr ano</b>	<b>45</b>	<b>33.58 %</b>
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>45</b>	<b>33.58 %</b>
skôr nie	17	12.69 %
nie	12	8.96 %
Spolu	134	100.00 %



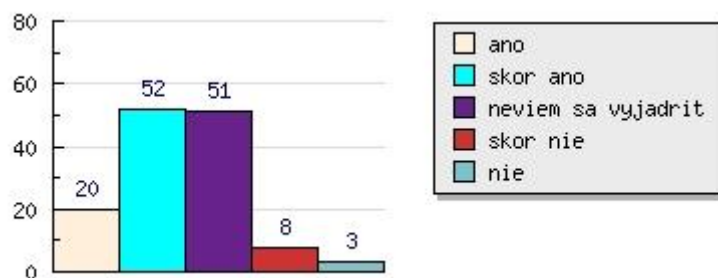
## Rozvoj

	abs	rel
áno	30	22.39 %
<b>skôr ano</b>	<b>52</b>	<b>38.81 %</b>
neviem sa vyjadriť	39	29.10 %
skôr nie	10	7.46 %
nie	3	2.24 %
Spolu	134	100.00 %



## Vnútročné vzťahy a PR fakulty

	abs	rel
áno	20	14.93 %
<b>skôr ano</b>	<b>52</b>	<b>38.81 %</b>
neviem sa vyjadriť	51	38.06 %
skôr nie	8	5.97 %
nie	3	2.24 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Chýba mi spoločná vízia fakulty ako celku, nielen jednotlivých ústavov
- - chýba motivácia
- - nízka úspešnosť projektov a tým pádom aj nulová efektivita práce,
- Nie je jasná dlhodobá reálna vízia a koncepcia fakulty ku ktorej smerujeme, nepracuje sa dostatočne s internými a externými informáciami, ktoré sú aj na fakulte k dispozícii a odbornými kapacitami.
- Nezáujem o vlastných zamestnancov a študentov.
- Aj keď sú na stránke fakulty stanovené stručné kompetencie pre jednotlivé oblasti a zároveň by mal byť zavedený CAF. Avšak realita je úplne iná. Nie je vôbec jasné čo vlastne pod tieto 4 oblasti spadá a kto je za čo a vôbec kompetentný - ak existuje procesná mapa alebo kompetenčný model (presný) mal by byť známy všetkým zamestnancom.
- Nekoncepčné riadenie.
- Vadí mi plánované monitorovanie kamerovým systémom.
- Pedagogika - existujú usmernenia, ktoré sú stále menené - za behu a späťne - postavenie pedagóga spadá až ďaleko za študenta.
- Nízka kvalita študentov.
- Pre fakultu je pedagogický proces druhoradý.
- Ak je niekto dôsledný v pedagogickom procese a vyžaduje od študentov vedomosti, je karhaný od vedenia, že má malú priepustnosť.
- Znevažovanie pedagógov, neschopnosť prodekanov,
- Mám pocit, že na pedagogiku sa nekladie dôraz, aký si zaslúži. Často predmety vyučujú nekompetentné osoby, čo vedie k degradácii štúdia na MTF.
- Zariadenia sú nedostupné pre využívanie študentmi na obohatenie diplomových prác.
- Myslím, že by sa viac pozornosti malo venovať pedagogike, Výsledky študentov nie sú len prejavom pedagogickej zručnosti a úrovne učiteľa, ale sú ovplyvnené viacerými faktormi, ktorým by mala byť venovaná pozornosť, ak sa chceme v tejto oblasti zlepšiť (reagujem na pedagogickú konferenciu, ktorá bola v septembri 2011).
- Príliš veľká voľnosť pre študentov a vytváraný tlak na pedagóga.
- Mam pocit zo študentských ankiet, že pedagogika má veľké nedostatky na fakulte a nemení sa to. Aj keď si nemyslím, že je to manažmentom fakulty, je to skôr spôsobené prístupom jednotlivých pedagógov. Ale na druhej strane, tí by mali byť riadení manažmentom fakulty.
- Pri akreditácii sa neberie do úvahy rovnomernosť výučby v ZS a LS. Takto sa stáva už pravidlom, že vyučujúci učia len v jednom semestri všetko a ďalší semester neučia nič. Dohodou by sa to pri novej akreditácii pohodlne odstránilo. Narúša sa vyučovanie presunmi vyučovania na iné miestnosti.
- Mame kreditný systém, ktorý je nefunkčný. Vo svete, tam kde je existuje tento systém už dávno zanikli ročníky, ktoré sú nadbytočné. Študenti tak ako vo svete by mali byť prijímaní na fakultu (optimálne univerzitu) a nie na štud.programy. Študijné programy by si mali študenti voliť ľubovoľne zapisovaním si predmetov - niekto takto zvládne jeden, iný aj dva tri programy. Zrušiť skúškové obdobie tak, ako to je vo vyspelých univerzitách. Zrušiť zbytočné klasifikované zápočty. Skúšky robiť vypisovaním termínov po celý rok, aby sa študenti učili celý rok, nielen cez skúškové obdobie. Je bežné, že na vyspelej univerzite sa študent pripravuje 2-3 mesiace na jednu skúšku. U nás tak maximálne týždeň - viac by cez skúškové v trvaní 6-7 týždňov nestihol. Kvalita je potom žalostná. Mame veľa

predmetov - študenti zvládajú učivo potom len povrchno - na úkor kvality a hĺbky. Redukcia predmetov je nutná. Jeden predmet by sa mal učiť 2-3 semestre. Inak je zbytočný. Inak si z neho študenti takmer nič neodnesú. Ťažisko by sa malo klásť na kvalitne prednášky - nie na cvičenia. Študenti by sa mali naučiť cvičiť sami - na cvičeniach realizovaných školou väčšina aj tak nič nerobí a cvičiť s 20-30 študentmi sa aj tak nedá. Ušetrila by sa tým aspoň polovica učiteľov, ktorá je teraz na škole a je zbytočná. Bez nich by mohli mať tí kvalitní čo by zostali dvojnásobné platy, kvôli ktorým by na fakulty prišli tí najlepší odborníci odhocikali aj zo zahraničia. Vo vyučovaní vládne doslova anarchia. Každý učiteľ si učí čo chce - nikto ho nekontroluje a dokonca si sám stanovuje sylaby. Sylaby predmetov by nemal stanovovať učiteľ, ale predmetová komisia zložená z expertov aj externých a ta by mala byť záväzná pre každého učiteľa. Učiteľ by nemal skúšať, ale to by malo byť realizované centrálnou a anonymne fakultou, len písomnou formou. Testy by vypracovávala predmetová komisia nie ľubovoľné učiteľ. Tak by sa zabezpečila aj náležitá kvalita a kontrola kvality učiteľa. Ak študenti opakovane zlyhávajú v centrálnom testovaní-skúšaní, znamená to, že ich nedostatočne pripravil a mal by dostať podmienku. Pri opakovaní zlyhania študentov by taký učiteľ mal byť prepustený. Podstatne by sa takto zvýšila kvalita vyučovania ako aj kvalita prípravy študentov, ktorá je teraz úbohá.

- Problém pedagogiky na fakulte sa redukuje iba na problém priepustnosti študentov na skúškach (viď. posledná konferencia pedagógov). Určite je to motivované zavedeným mechanizmom finančných tokov prúdiacich na jednotlivé školy zo štátneho rozpočtu. Začína to však prekračovať únosnú mieru. Myslím si, že problém pedagogiky na fakulte má omnoho hlbšie korene. Prečo vedenie fakulty neurobí dôsledný audit pedagogického procesu na fakulte a sústreďuje sa iba na bezduché štatistiky bez akejkoľvek hlbšej analýzy a vyvodzovania záverov ?
- Veda a výskum - mali by byť rôzne kritériá hodnotenia a pravidlá pre oblasti vedy a výskumu ako technológia, IT/IS, BOZP, ŽP, manažérstvo, priemyselné inžinierstvo, kvalita a pod. - nie je možné hodnotiť ich tými istými pravidlami. Taktiež sa menia pravidlá publikačnej činnosti - každý rok iné a niekedy spätne, takisto je nátlak na publikovanie u pedagógov, avšak podpora, rozvoj i kuriérny postup nie je žiadny. PhD. študenti majú väčšie možnosti a nevážia si to.
- Na fakulte sa realizujú rôzne konferencie s prísľubom financovania autorov z vlastných rád fakulty avšak v deň D sa menia pravidlá a prísľuby a taktiež mení sa zaradenie publikácie - TEAM 2011.
- Podpora kuriérneho rastu len vybraných uchádzačov.
- Uprednostňovanie jednotlivých ústavov napr. v hodnotení článkov!
- Požadujú sa výsledky vo forme karentovaných článkov, ale nie je dostatok financií na realizáciu výskumu, z ktorého by bolo možné mať uvedené výstupy.
- Nie sú dostatočne reflektované potreby zamestnancov ktorý si robia malý doktorát resp PhD. externe na inej univerzite, inej fakulte. Riadenie a manažovanie výskumných projektov je veľakrát chaotické, neprehľadné a finančne nezaujímavé pre účastníkov ...
- Veda a výskum, publikácia sa robí väčšinou v kancelárii a to je choré !!!
- Veľa administratívnej práce, chýba podpora pri podávaní projektov, administratíva ich iba archivuje.
- Nie je koordinácia a ľudia nie sú prepojení do tvorby projektových tímov
- Absentuje tímová práca a podpora tvorby projektov, aby nevznikal konkurenčný boj medzi pracoviskami.
- Veda a výskum - slabá finančná podpora zamestnancov a zamietanie projektov
- Nepodpora až bránenie v podávaní projektov, nekompetentný vedúci laboratórií

- Riadiaci pracovníci sa snažia posunúť ťažisko práce na fakulte smerom k vedeckovýskumnej činnosti len pomocou obyčajných administratívno-direktívnych opatrení - t.j. pomocou viac menej nepremyslených nariadení a smerníc.
- VEDA A VÝSKUM: nie sú stanovené presne kvalitatívne a kvantitatívne kritéria pre ročnú publikačnú a výskumnú produkciu učiteľa a výskumníka. Nie je vytvorený servis pre publikovanie: preklady a korektúry vedeckých príspevkov, hradenie poplatkov vo svetových vedeckých časopisoch. Nie je vyvíjaná pomoc - losovanie pri prisadzovaní uverejňovania príspevkov v karentovaných časopisoch a pri schvaľovaní výskumov v grantových agentúrach. Chyba fakultná výskumná grantová agentúra - financie v nej by sa mali získavať cez sponzoring a priame výskumné zákazky, ktoré by dohadoval manažment fakulty - špecializované oddelenie.
- Rozvoj - táto oblasť je pre mňa veľmi neznáma, nakoľko nemá skoro žiadne aktuálne informácie. Viem, že existujú Centrá excelentnosti - čo je pozitívne a veľmi prínosné a dúfam, fakulta bude podporovať túto oblasť, na strane druhej by sa táto oblasť mala viac rozvíjať a dávať do povedomia.
- Rozvoj- ???? žiadny za svoje pôsobenie na MTF nevidím.
- Dôvodom je už spomínaná nízka úroveň spolupráce medzi ústavmi. A tiež informovanosť o tom, ako je možné využiť podporu určitých pracovísk, napr. CTTE.
- ROZVOJ - kompletná reštrukturalizácia zamerania fakulty a zmeny jej názvu.
- Vnútročné vzťahy a PR fakulty - táto oblasť sa nemá zaoberať len rôznymi akciami pre zamestnancov ale aj pracovno-právnymi vzťahmi, právami zamestnancov - táto časť nie je vôbec doriešená súvisí s analýzou kompetencií na našej fakulte - nesprávne informácie, zastaralé podklady, neprístup k podkladom, ktoré by mali byť prístupné - pod ktorú oblasť spadá? Chce si fakulta vychovať budúcich prof./doc. alebo priviesť z vonku?
- Čo sa týká vnútorných vzťahov: zbytočná byrokracia - v prípade odstránenia zbytočnej byrokracie, by sa ušetrila minimálne tretina až polovica pracovníkov, ktorí by sa mohli venovať servisu učiteľom - učiteľia nemajú takmer žiadny servis - vysokokvalifikovaní pedagógovia musia robiť činnosti, na ktoré stačí SŠ, čo je absurdne a demotivujúce. Ďalej chýbajú pracoviská ako sú: oddelenie celoživotného vzdelávania, oddelenie podnikateľskej činnosti, oddelenie pre publikačnú činnosť a iné. Nedostatky v komunikácii - už spomínané. Neefektívna štruktúra manažmentu fakulty: dekan-prodekani-riaditelia-zast.riadiť.-ved.katedry-tajomníci katedry: absurdná štruktúra vhodná pre mamutí podnik s netvorivými pracovníkmi. Tri riadiace stupne sú u nás úplné zbytočné - deformujú tvorivú prácu zamestnancov a uberajú potrebné financie. Ústavy aj katedry na fakulte s naším počtom učiteľov sú zbytočné. Tie by som navrhol úplne zrušiť. Prácu učiteľov by riadili len prodekani cez kvalitatívne a kvantitatívne ukazovatele - buď ich učiteľ splní, alebo musí odísť. Úplné postačuje kontrola učiteľov cez plnenie stanovených presných kritérií. Študijné programy by mali riadiť garanti, ktorí by neboli funkcionári, ale garantovali by kvalitu - teda by aj vybrali učiteľov a kontrolovali ich kvalitu. Každý garant by mal jednu administratívnu silu. Všetky admin.sily garantov v jednej veľkej miestnosti dostupne aj pre učiteľov. Systém zapisovania sa učiteľov je ponížujúci a hlavne neefektívny: Učiteľ, ktorý pracuje doma do neskorých nočných hodín a tvorivá činnosť sa dá robiť len vo vhodnom prac. prostredí a v čase keď tvorivosť prichádza - napr. u niektorých večer či v noci - takýto učiteľ je vnímaný ako absentér a učiteľ, ktorý tvorivo vôbec nepracuje, ale presedí na pracovisku kecaním o ničom s kolegami a na internete, je vnímaný ako vzorný - TO JE ABSURDNE! Škola je hodnotená cez kvalitatívnu

produkcii: publikácie a výskum - toto by malo byť jediné kritérium posudzovania učiteľa - zapisovanie sa v tomto smere neplní žiadny účel - len ten demotivujúci.

#### **Vyjadrenie:**

V rámci fungovania fakulty je potrebné podotknúť, že sa musíme riadiť platnou vysokoškolskou legislatívou, ako aj pokynmi z STU. V tejto súvislosti sa Vám snád' mohlo zdať, že fakulte absentuje určitá vízia. Tá je však známa a zverejnená. No v rámci prípravy dlhodobého zámeru STU sa budeme snažiť nadviazať na tento celouniverzitný strategický dokument a vyšpecifikovať ďalšie kroky, ktoré fakulta plánuje v jednotlivých oblastiach urobiť v budúcnosti. Dlhodobý zámer STU po prvý krát obsahuje konkrétne indikátory, ktorých plnenie sa bude vyhodnocovať a vývoj sledovať minimálne s ročnou periodicitou. V rámci fungovania oddelenia controllingu našej fakulty budú tieto ukazovatele pretransformované do našich podmienok a sledované za našu fakultu.

Čo sa týka vašich postrehov je nutné podotknúť, že sa nimi budeme určite zaoberať v rámci vedenia MTF a samozrejme každý prodekan v rámci pôsobnosti svojho rezortu.

Pedagogike venuje vedenie fakulty pravdepodobne najviac pozornosti. Problematika je veľmi komplexná, kde sa stretávajú viaceré kritériá a zohľadňujú mnohé súvislosti. O komplexnosti svedčia aj protichodné komentáre k pedagogike v tejto ankete.

K čiastkovým pripomienkam z pedagogiky: Usmernenia z oblasti pedagogiky sú naozaj niektoré menené priebežne, lebo väčšinu treba zo zákona alebo iných nadradených predpisov každoročne inovovať. Žiadne nariadenie ale nebolo menené spätne.

Súhlasím s tvrdením, že mnohí pedagógovia sú nekompetentní. Je v kompetencii vedenia ústavov rozlúčiť sa s nimi alebo ich nahradiť. Vedenie fakulty nezužuje pedagogiku na „bezduché štatistiky o priepustnosti“, pedagogika sa posudzuje komplexne.

Učitelia nie sú kritizovaní za to, že sú dôslední a vyžadujú vedomosti, ale za to, že nedokážu študentov zodpovedajúco predmet naučiť. Nemôžeme dopustiť, že učiteľ viac rokov po sebe vyradí dve tretiny študentov a hľadá chybu v iných, bez akejkoľvek snahy zmeniť napr. formu a metódy výučby. Kompetentnosť učiteľa okrem odbornosti spočíva aj v pedagogickom majstrovstve, ktorého súčasťou je aj zladenie spôsobu výučby a nárokov pri skúšaní.

Za oblasť vnútorných vzťahov a PR môžem s určitosťou povedať, že sa otázkami personálneho práva zaoberáme. A do budúcnosti pre zamestnancov pripravujeme informačný balíček, ktorý bude obsahovať informácie týkajúce sa pôsobenia zamestnanca na VŠ ako aj všetky legislatívne normy upravujúce jeho pracovno-právny vzťah. Ďalšie otázky týkajúce sa kompetencií, jednoznačného pridelenia zodpovednosti ako aj nefungujúce, resp. jednoznačné komunikačné cesty sú pomenované v rámci modelu CAF.

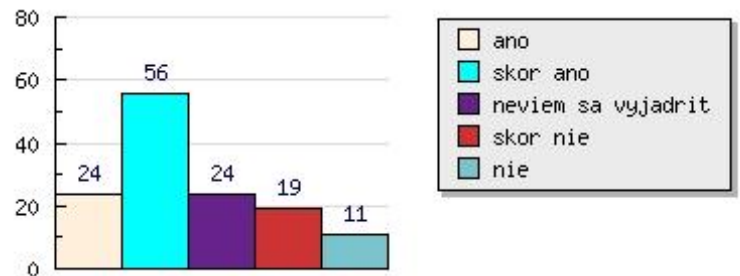
Priznávame, že nie všetko v tejto súvislosti je zverejnené a preto sa plánujeme otázkami súvisiacimi s modelom CAF ďalej zaoberať.

## Motivácia

### Ste spokojná/ý s úrovňou motivácie na fakulte?

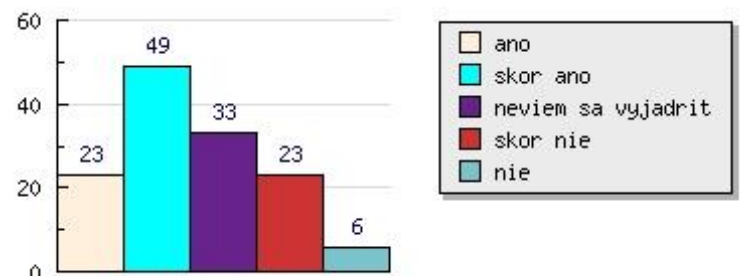
#### Mzdová politika, finančné odmeňovanie

	abs	rel
áno	24	17.91 %
<b>skôr áno</b>	<b>56</b>	<b>41.79 %</b>
neviem sa vyjadriť	24	17.91 %
skôr nie	19	14.18 %
nie	11	8.21 %
Spolu	134	100.00 %



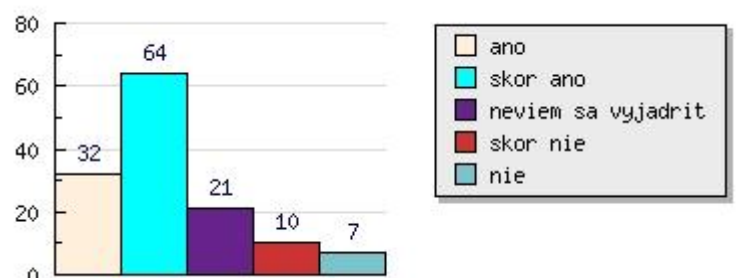
#### Osobný rozvoj a kariérny rast

	abs	rel
áno	23	17.16 %
<b>skôr áno</b>	<b>49</b>	<b>36.57 %</b>
neviem sa vyjadriť	33	24.63 %
skôr nie	23	17.16 %
nie	6	4.48 %
Spolu	134	100.00 %



#### Vykonávanie zaujímavej práce

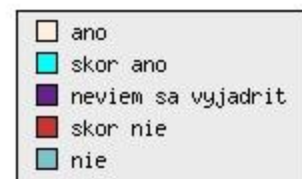
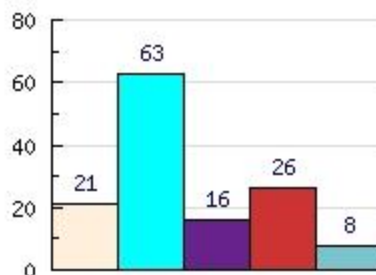
	abs	rel
áno	32	23.88 %
<b>skôr áno</b>	<b>64</b>	<b>47.76 %</b>
neviem sa vyjadriť	21	15.67 %
skôr nie	10	7.46 %
nie	7	5.22 %
Spolu	134	100.00 %





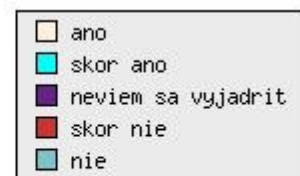
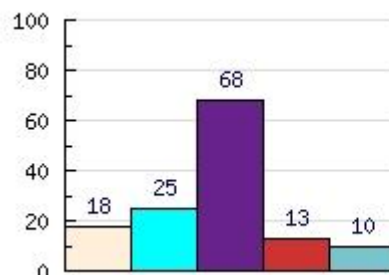
## Dobrá atmosféra na pracovisku

	abs	rel
áno	21	15.67 %
<b>skôr áno</b>	<b>63</b>	<b>47.01 %</b>
neviem sa vyjadriť	16	11.94 %
skôr nie	26	19.40 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



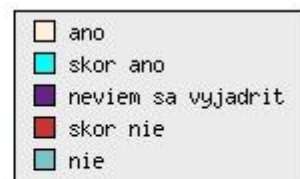
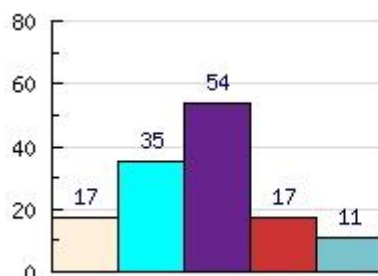
## Disponovanie vyššími právomocami

	abs	rel
áno	18	13.43 %
skôr áno	25	18.66 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>68</b>	<b>50.75 %</b>
skôr nie	13	9.70 %
nie	10	7.46 %
Spolu	134	100.00 %



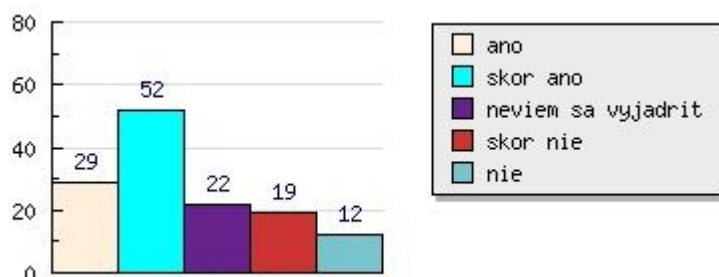
## Možnosť participovať na rozhodovacích procesoch

	abs	rel
áno	17	12.69 %
skôr áno	35	26.12 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>54</b>	<b>40.30 %</b>
skôr nie	17	12.69 %
nie	11	8.21 %
Spolu	134	100.00 %



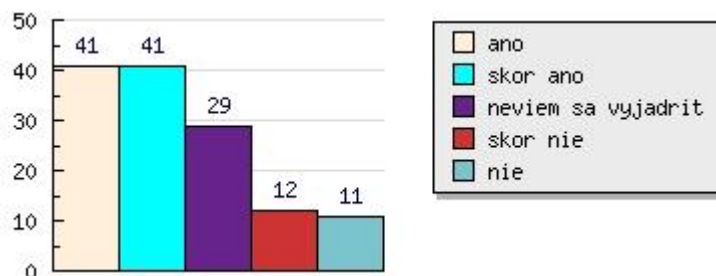
## Stálosť a istota zamestnania

	abs	rel
áno	29	21.64 %
<b>skôr ano</b>	<b>52</b>	<b>38.81 %</b>
neviem sa vyjadriť	22	16.42 %
skôr nie	19	14.18 %
nie	12	8.96 %
Spolu	134	100.00 %



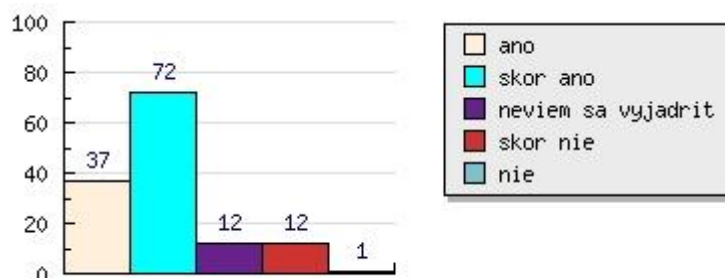
## Kompetentný nadriadený-odborná a morálna autorita

	abs	rel
áno	41	30.60 %
<b>skôr ano</b>	<b>41</b>	<b>30.60 %</b>
neviem sa vyjadriť	29	21.64 %
skôr nie	12	8.96 %
nie	11	8.21 %
Spolu	134	100.00 %



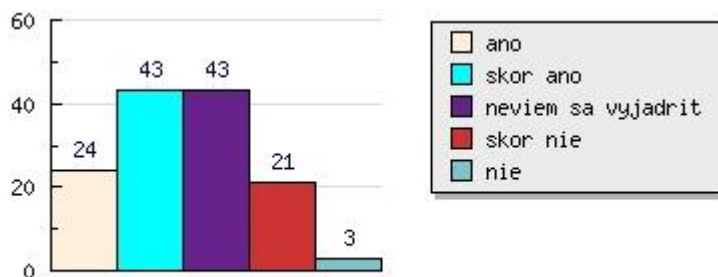
## Dobří kolegovia

	abs	rel
áno	37	27.61 %
<b>skôr ano</b>	<b>72</b>	<b>53.73 %</b>
neviem sa vyjadriť	12	8.96 %
skôr nie	12	8.96 %
nie	1	0.75 %
Spolu	134	100.00 %



## Dobry sociálny program

	abs	rel
áno	24	17.91 %
<b>skôr ano</b>	<b>43</b>	<b>32.09 %</b>
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>43</b>	<b>32.09 %</b>
skôr nie	21	15.67 %
nie	3	2.24 %
Spolu	134	100.00 %



## Pochvala pred ostatnými zamestnancami

	abs	rel
áno	24	17.91 %
skôr ano	33	24.63 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>44</b>	<b>32.84 %</b>
skôr nie	21	15.67 %
nie	12	8.96 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Nevyplatiť mzdu, odmenu za odvedenú prácu, to je také slovenské...
- Keď mi fakulta nevyplatí plácu za odvedenú prácu (od júna 2011)- tak sa pýtam ako máme byť motivovaní (viete čo to vôbec znamená)?
- Osobný rozvoj a kariéry rast - chýba plánovanie nástupníkov na pozíciách profesorov a docentov a sledovanie napĺňania tohto plánu.
- Fakulte chýba vypracovaný systém motivácie, ktorého súčasťou by bol aj sociálny program a aj taká bežná vec ako pochvala za vykonanú prácu.
- Žiaden osobný rozvoj, rozhoduje sa o nás bez nás, čo spadá do soc. programu fakulty?
- V súčasnom stave existencie UIPH nie je istota zamestnania a narušuje to dobrú pracovnú atmosféru.
- Dá sa v školstve hovoriť, že je niekto spokojný so mzdovou politikou?
- Aký má fakulta sociálny program?
- Osobný rast - to že niekto sedí na jednej konkrétnej stoličke a rozhoduje či má niekto dostatok citácii, článkov,... a keď má uchádzač niečoho viac tak mu povedia, že nech to zredukuje, lebo je to podozrivé je podľa mňa výsmech tých, čo sa počas rokov pôsobenia na MTF neulievajú, ale pracujú na sebe (a aj to je zle), tak nech mi niekto povie či je ten človek kompetentný vykonávať svoju funkciu!

- Zaujímavá práca by to bola, ak by sme neboli neustále tlačení k tomu, aby sme znižovali naše požiadavky na študentov! (týmto sme nútení "vychovávať" haldu tupcov pre prax)
- Istota zamestnania- no nedajte sa vysmiať, pedagóg nemá istotu, čo sa ale nedá povedať o administratíve (zamestnanci tohto typu nechodia na výberové pohovory každé 3-5 rokov) a určite by mali začať, lebo niektorí administratívni pracovníci sú už X rokov vo funkcii a stále s väčšou neschopnosťou!
- Ak existujú na pracovisku ľudia, ktorí hľadajú zádrapky v akejkoľvek situácii, je extrémne ťažká rozumná komunikácia s nimi. Vyššie právomoci dávajú "možnosť niečo manažovať, avšak s určitými ľuďmi táto manipulácia neexistuje.
- Tým, že sme ako učitelia na dočasných miestach sa stálosť vytráca, aj vzhľadom na súčasný stav a rôzne "vyhrážky" napr. na pedagogickej konferencii zo strany vedenia fakulty. Tí čo sa snažia robiť prácu poctivo sú potláčaní tzv. vyšším záujmom, pričom tento je asi len produkcia študentov - absolventov, ale nie študentov schopných úspešne reprezentovať svoju Alma Mater.
- všetko súvisí s (ne-)priateľskou situáciou na našej fakulte a rozdielmi, ktoré sa robia (vyššie uvedené) - osobné skúsenosti.
- Mzdová politika - predstava mladého človeka o vlastnom bývaní a rodine sa veľmi rýchlo rozpadne pri pohľade na výplatnú pásku
- Disponovanie právomocami - vedieť čo je v mojej právomoci, niekedy mi to pripadá akoby všetci mali právomoci a keď treba niečo konkrétne riešiť tak tieto právomoci nie sú.
- Kompetentný nadriadený - práve odborná, ale niekedy aj morálna autorita zlyháva (mrzí ma ak nadriadený nevedia komunikovať aspoň jedným cudzím jazykom a musím sa pred zahraničnou návštevou hambiť, konštruktívne riešenie problémov viac menej neexistuje, často padajú vyjadrenia, ktoré rapídny spôsobom znižujú autoritu nadriadeného a najmä neexistuje rovnaký meter na všetkých).
- Pochvala - skôr nie pretože na pochvalu neostáva čas pri karhaní tých, ktorí niečo nesplnili.
- Okrem niektorých príspevkov pridelených na základe SUBJEKTIVNEHO uváženia vedúceho zamestnanca sa dá len ťažko hovoriť o nejakej motivácii
- Je demotivujúce, ak človek má zmluvu na dobu určitú a to na 2 roky ... morálna autorita a odbornosť niektorých vedúcich pracovníkov je otáznava. mzdová politika resp. odmeňovanie by mohlo byť lepšie hlavne v prípade mladých pracovníkov aby pociťovali že sú hodnotení min. hodnotou ako je priemerný zárobok v NH SR.
- Slabá komunikácia.
- Povýšenosť nadriadených.
- Tabuľkové platy sú veľmi nízke. Príplatky ku mzde sú tiež veľmi malé. Zároveň mi tiež prekáža aj zamestnávanie na dobu určitú, ale chápem že je to dane zákonom o VS. Sociálny program nepoznám - maximálne sa raz za rok schádzame pri vianočnom večierku.
- Ocenila by som napr. podporu jazykovej prípravy pedagógov zo strany fakulty.
- Chápem, že pravidla pre posudzovanie a zaradovanie publikácií by mali zabezpečiť aby sa zamestnanci zameriavali na kvalitne publikácie, napriek tomu považujem pravidla za nie najvhodnejšie.
- Pôsobím ako dôchodca so skráteným pracovným úväzkom (ako hosťujúci profesor)
- Fakulta nemá reálny prehľad o tom aké má skutočné odborné kapacity a nepracuje na cieleňom kuriérnom raste zamestnancov, zvyčajne sa reaguje ex post na vzniknutú situáciu ...
- Niektorí pracovníci sú preferovaní aj keď ich pracovné výkony tomu neodpovedajú.

- V rozvoji kariérneho rastu mi bráni povinná dochádzka, pretože v kancelárii s tromi kolegami sa vedecké články píšú ťažko...
- Mzdová politika na MTF sa uberá dobrým smerom ale vzhľadom na možnosti odmeňovanie na VŠ nie je dobré, kritériá na kv. rast sa stále menia, preto majú ľudia pocit, že nie sú rovnaké pre všetkých.
- V súčasnosti majú zamestnanci obavu zo straty zamestnania.
- Okrem stravovania ma nič iné v soc. programe nenapadá.
- Škola má na moju pozíciu vyčlenenú absurdne nízku mzdu, oproti priemeru až trojnásobne nižšiu.
- Myslím, že zamestnanci sú veľmi málo (resp. takmer vôbec) pozitívne motivovaní. Skôr sú znechucovaní rôznymi nariadeniami a príkazmi.
- Nadriadený podľa môjho názoru vôbec neriadi kolektív na úrovni katedry.
- Právomoci riadiacich pracovníkov na ústave sú prakticky nulové. Skôr len plnia povinnosti a robia transfer pokynov z vyššej úrovne.
- Dobrý kolegovia...dal som skôr áno, s tým že ignorujem istú skupinku notorických sabotérov dobrej nálady a progresu fakulty. Podobne je to aj s dobrou atmosférou na pracovisku.
- Povolanie pedagóg je vo veľkej miere podhodnotené. Odovzdáva za symbolickú cenu svoje vedomosti a skúsenosti, ktoré musí mnohokrát pracne získať. Porovnajme si ohodnotenie práce pedagóga na VŠ a lektora niektorej zo školiacej agentúry.
- Nezáujem vedúceho pracoviska o aktivity zamestnancov, žiadna podpora a záujem o pracovisko.
- Motivácia je len negatívna, pozitívna motivácia je len na papieri.
- Je toho veľa. Súčasný priamy nadriadený je vyhovujúci. Ostatní nadriadení na ústave sú nevyhovujúci vo všetkých menovaných ukazovateľoch: nemajú prirodzenú autoritu, sú odborne nekompetentní, nemajú riadiace schopnosti, chýbajú potrebné ľudské a morálne vlastnosti. Vyber pedagógov na ústave dlhodobou realizovaný korupčne - cez to kto koho pozná. Neboli zohľadňované ani odborne a ani morálne vlastnosti uchádzačov. Ti čo boli na ústave odborne a morálne kompetentní postupne poodchádzali alebo boli vyštvani z pracoviska.
- Existenčné otázky pracoviska.

### **Vyjadrenie:**

**Finančné ohodnotenie v rezorte školstva je neporovnateľnou záležitosťou s komerčnou sférou. Napriek tomu sme jedinou fakultou STU, ktorá svojim zamestnancom vypláca 13. a 14. plat., snaží sa vo svojom rozpočte nájsť peniaze na podporu publikácií špičkovej kvality pre doktorandov ale aj zamestnancov. No v rámci financií sa musíme správať podľa toho na čo máme a čo nám rozpočtová politika rezortu školstva dovoľuje.**

**Chápeme požiadavky zamestnancov, mladých zamestnancov nevynímajúc, na vyššie ohodnotenie, no v tomto smere je jediným možným zdrojom vyššieho príjmu odporúčaná vyššia participácia na projektoch ako aj na podnikateľskej činnosti daného ústavu. Žiaľ iným spôsobom to nejde.**

**Je pravda, že možno málo chválime a verejne ďakujeme. Aj v tomto smere sa chceme zlepšovať, pretože nám na svojich zamestnancoch záleží.**

**Nie je pravda že pre nich nič nerobíme. Na fakultnom webe, nájdete prehľad aktivít, ktoré sa len za uplynulý semester udiali pod hlavičkou výročia vzniku**

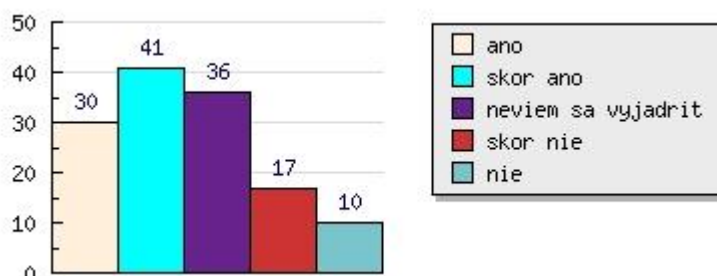
fakulty. Mnohé sa stretli s úspechom, a ak nám to čo len trochu finančná situácia dovolí, plánujeme v nich naďalej pokračovať. Samozrejme, že je to otázka aj kapacitného obmedzenia, keďže na fakulte pracuje cca. 440 zamestnancov, nie vždy sa dá usporiadať daná akcia v kompletnom zložení.

V rámci sociálnej politiky MTF postupujeme vždy v zmysle platnej Kolektívnej zmluvy STU, a Usmernenia dekana č. 3/2011 o čerpaní prostriedkov sociálneho fondu, ktoré má tiež svoje limity. No aj v tejto oblasti by sme sa radi pohli v pred a priniesli v nastávajúcom roku nové kvalitatívnejšie riešenia.

## Ste spokojná/ý s úrovňou uvedených foriem odmeňovania?

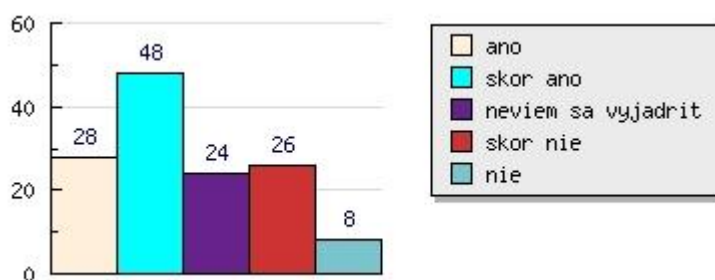
### Morálne

	abs	rel
áno	30	22.39 %
<b>skôr ano</b>	<b>41</b>	<b>30.60 %</b>
neviem sa vyjadriť	36	26.87 %
skôr nie	17	12.69 %
nie	10	7.46 %
Spolu	134	100.00 %



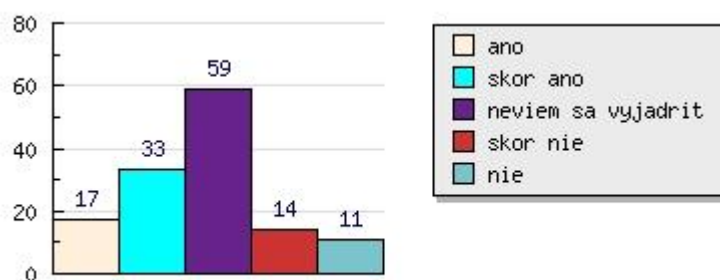
### Finančné

	abs	rel
áno	28	20.90 %
<b>skôr ano</b>	<b>48</b>	<b>35.82 %</b>
neviem sa vyjadriť	24	17.91 %
skôr nie	26	19.40 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



## Vnímate spôsob odmeňovania na MTF ako spravodlivý?

	abs	rel
áno	17	12.69 %
skôr ano	33	24.63 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>59</b>	<b>44.03 %</b>
skôr nie	14	10.45 %
nie	11	8.21 %
Spolu	134	100.00 %



### V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Spokojný som, ak je vyplatené to, čo má byť.
- To je na dlhú debatu, ktorú väčšina ľudí radšej už nepočúva vzhľadom na opakujúce sa odpovede z ktorých sa do reality aj tak nič nepremietne...
- Odmeňujú sa stále tí istí ľudia.
- Odmeňovanie je v školstve dlhodobým problémom, i keď musím oceniť snahu súčasného dekana o nápravu v tejto oblasti, avšak aj táto oblasť má limity.
- Prečo prof./doc., ktorý je neaktívny je viac preferovaný a odmeňovaný ako obyčajný PhD. - alebo prečo nepedagogickí zamestnanci majú lepšie podmienky ako pedagogickí zamestnanci - vrátane aj odmeňovania a ostatných podmienok?
- Úplne sa zabúda na pedagogickú náplň. Stále sa kladie dôraz na publikácie, ktoré ako už bolo uvedené nie je možné písať pokiaľ nie sú financie na zabezpečenie výskumu. Niektorí pedagogickí zamestnanci, ktorí majú často (priam pravidelne) úväzky nad 120%, nemajú toľko času na písanie projektov a publikácií a takmer vôbec sa tento fakt nezohľadňuje, pretože podľa vedenia existuje iba výskum a výstupy vo forme publikácií, ktoré sú jediným relevantným ukazovateľom práce zamestnanca. No nezabúdajme na to, že pedagogický proces a študenti nás živia v prvom rade (nedávajúc do úzadia vedu a výskum). Preto považujem spôsob odmeňovania za nespravodlivý.
- Nie je založený na reálnom výkone zamestnanca, nemotivuje zamestnanca k lepším výkonom a naopak, ak je aj snaha zo strany zamestnanca neustále sa zlepšovať, zostáva to bez povšimnutia.
- Finančné ohodnotenie je veľmi nízke.
- Riaditeľ ústavu preferuje vlastnú katedru a pracovníkov, ktorí sú mu naklonení.
- Odmeňovanie VŠ pedagóga je neadekvátne jeho vzdelaniu a požiadavkám nášho kladeným.
- Zdá sa mi nesprávne, že za vedenie ZP, ktorá nebola obhájená na ŠZS nie je učiteľ odmenený.
- Myslím, že pedagogická činnosť nie je spravodlivo oceňovaná, resp. odmeňovaná - nie je zohľadnené skúšanie, nie je to zapracované do úväzkov, resp. inak ocenené.
- Učitelia veľa času musia venovať rôznym administratívnym činnostiam.
- Ako je možné že plagiátorstvo pedagógov nebolo dostatočne odsúdené
- Netransparentnosť, nesúlad kritérií pre pridelovanie osobných príplatkov (príp. odmien) na ústavoch s kritériami fakulty.

- Omeňovanie nie je vôbec spravodlivé a určite nie transparentné!
- Odmeňovanie sa upravuje nezmyselnými vzorcami tak, aby vybraní dostali čo najviac. Ako príklad možno uviesť odmeňovanie a úľavy za doktorandov. To už mohli rovno zaradiť garancie predmetov, aby bolo všetkým jasné, že asistenti sú otroci.
- Morálne - na ústave to nikoho nezaujíma - len súčasného priameho nadriadeného.
- Finančné - krokmi spomínanými v predchádzajúcom by učiteľ mohol zarábať podstatne viac - čo by si aj zaslúžil. Chyba je, že nemáme externe štúdium, ktoré je spoplatňované, čím by sa získali financie pre učiteľov navyše. Chyba je aj to, že na fakulte nie je centrálné pracovisko pre podnikateľskú činnosť, ktoré by iniciovalo, organizovalo a hľadalo podnikateľské zákazky podľa toho čo naši učitelia dokážu a je toho veľa čo dokážu, avšak je to nevyužitá - lebo chyba systém realizácie a servis.
- Spravodlivosť - u nás tradične tí najmenej schopní sú v riadiacich pozíciách s najväčšími odmenami. Odmeny sú tiež podľa toho kto je schopný koľko brakovej a plagiátorskej publikačnej činnosti vyprodukovať. Kvalita nikoho nezaujíma. Funkcionári sa navyše zapisujú do štúdií, ktoré ani nevideli, svojim podriadeným a doktorandom - totálny morálny a odborný úpadok!
- Zrejme ide o všeobecný problém v našom školskom systéme.
- Neobjektívne hodnotenie niektorých podriadených.

#### **Vyjadrenie:**

**V prípade, že Vám nebola vyplatená mzda za dohodnutú prácu, je potrebné túto požiadavku adresovať na svojho nadriadeného, prípadne v závislosti od výkonu práce na príslušného prodekana. Vedenie diplomových a bakalárskych prác by malo byť už za uplynulý rok uzavreté.**

**Mzdová politika je oblasťou, ktorá je v mnohých prípadoch subjektívne vnímaná. Nemala by byť. Pretože tak, ako existuje vzorec na prerozdelenie prostriedkov fakulty na jednotlivé ústavy, rovnakým spôsobom by sa mali prerozdeliť prostriedky ústavu na svojich zamestnancov. Návrat k externej forme štúdia a teda aj jeho spoplatnenie by nezabezpečilo porovnateľný objem financií so súčasným stavom, skôr naopak, záujem zo strany uchádzačov o tento typ spoplatneného technického štúdia by bol minimálny.**

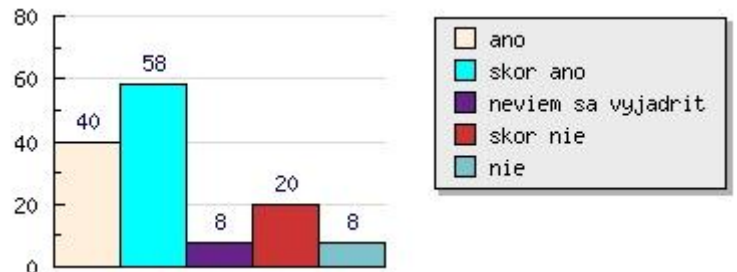
**Čo sa týka vyváženosti pedagogiky a vedy a výskumu, je potrebné spomenúť, že 1000 hodín (výskumný pracovník=2000 hodín) z ročného pracovného fondu pedagóga by malo byť venované výskumu, t.j. adekvátna časť vašej mzdy pripadá na výskumnícku činnosť.**



## Máte podľa Vás zabezpečené primerané pracovné podmienky, týkajúce sa

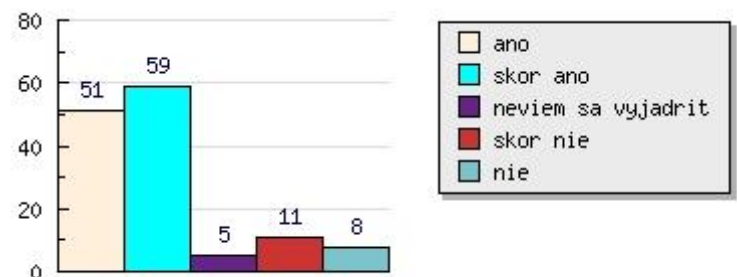
### Vybavenia pracoviska

	abs	rel
áno	40	29.85 %
<b>skôr ano</b>	<b>58</b>	<b>43.28 %</b>
neviem sa vyjadriť	8	5.97 %
skôr nie	20	14.93 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



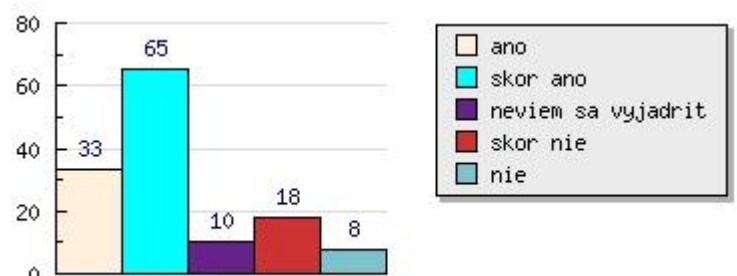
### Sociálnych zariadení

	abs	rel
áno	51	38.06 %
<b>skôr ano</b>	<b>59</b>	<b>44.03 %</b>
neviem sa vyjadriť	5	3.73 %
skôr nie	11	8.21 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



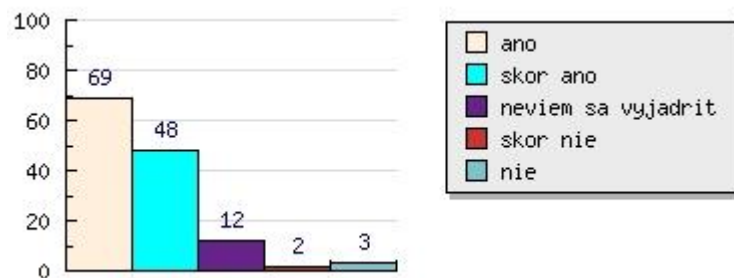
### Stravovania (jedáleň, bufet, potravinové automaty)

	abs	rel
áno	33	24.63 %
<b>skôr ano</b>	<b>65</b>	<b>48.51 %</b>
neviem sa vyjadriť	10	7.46 %
skôr nie	18	13.43 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



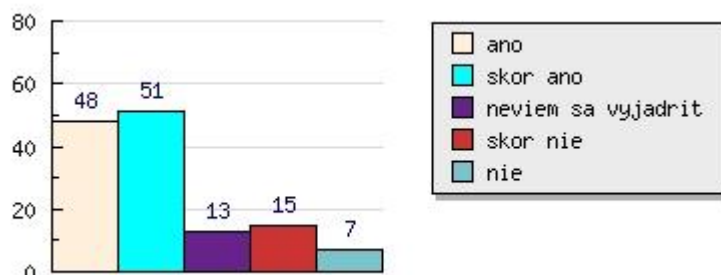
## Prístupu k informačným technológiám

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>69</b>	<b>51.49 %</b>
skôr ano	48	35.82 %
neviem sa vyjadriť	12	8.96 %
skôr nie	2	1.49 %
nie	3	2.24 %
Spolu	134	100.00 %



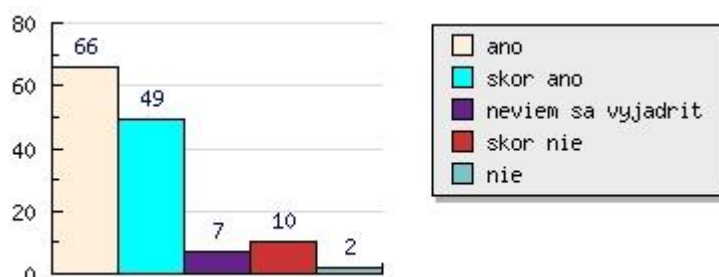
## Dôstojných pracovných priestorov

	abs	rel
áno	48	35.82 %
<b>skôr ano</b>	<b>51</b>	<b>38.06 %</b>
neviem sa vyjadriť	13	9.70 %
skôr nie	15	11.19 %
nie	7	5.22 %
Spolu	134	100.00 %



## Pružného pracovného času

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>66</b>	<b>49.25 %</b>
skôr ano	49	36.57 %
neviem sa vyjadriť	7	5.22 %
skôr nie	10	7.46 %
nie	2	1.49 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Vedenie očakáva výstupy v karentovaných časopisoch, ktoré máme spraviť na zastaralých zariadeniach.
- Vybavenie často nespĺňa moderné požiadavky praxe.
- Chýba špičková meracia a laboratórna technika pre výskum technologických procesov.

- Dôstojný priestor majú vytvorené administratívne sily (nový nábytok,...) a ostatní nech sedia v kanceláriách s nábytkom z čias socializmu, ktorý sa im pomaly rozpadáva na hlavy.
- Kancelárie sú vybavené veľmi starým nábytkom a kúrenie v zime nie je vždy ideálne.
- Sociálne zariadenia – vid'. Rázusova.
- Sociálne zariadenia - staré - pričom dlho bolo zdieľané aj so študentmi (boli špinavé).
- Stravovanie - jedáleň - už je to lepšie - hodiny 11:30 - 14:00 - vzhľadom na dĺžku výučby.
- Bufet - 07:00 - 19:00 - vzhľadom na výučbu, vrátane sobôt, chýbajú minútky, rýchle jedlá, drahé potraviny.
- Dôstojné pracovne priestory - zastaralé !!!
- Pracovisko a dôstojný priestor - ostanem iba pri ergonómii, ako je možné pracovať za stolom, pod ktorý sa vám nezmetia nohy, sedieť 8 hodín denne na stoličke, ktorá nemá nič spoločné s kancelárskou stoličkou (ani jedna časť nie je nastaviteľná) a v kancelárii ste minimálne 4 a niekedy až 7 zamestnanci.
- Chýbajú mi moderné IT nástroje (práca nad dokumentom servri, zdieľanie dokumentu - Sharepoint. Nemožnosť práce doma bez toho aby som prenášal dokumenty na USB kľúči (Citrix technológia - Citrix client).
- Nemyslím si, že práca tvorivého pracovníka ako je výskumník a pedagóg by mala byť meraná prítomnosťou na pracovisku, značná časť prípravy na konferencie, vyučovanie sa realizujú aj tak inde, napr. doma. Taktiež nepovažujem za vhodné určenie pevnej zložky prac. času od 9 do 14:30 ak napr. niekto učí do 18:00 či 20:00.
- Jedáleň by sa mala zavrieť, v každom podniku dostanem najesť omnoho lepšie za tu istú cenu, a nemusím čakať v rade kým sa kuchárky uvedomia že treba dávať obed, a keď konečne dostanem najesť, nedajbože dostanem aj príbor, porcia je pre dieťa zo základnej školy nie dospelého.
- Sociálne zariadenia na chodbe pri veľkej aule sú v zlej ak nie zúfalej situácii. Bola by vhodná ich celková rekonštrukcia.
- Stravovanie v jedálni mi nevyhovuje, jedlá nie sú pestré, bývajú studené a polievky sú nejedlé.
- Vybavenie sociálnych zariadení - staré, nedôstojné.
- Kvalitný akademický výskum a veda vzniká najmä v interakcii s reálnym prostredím a nie v pracovnom čase od 7,30 až 16,30 v kancelárii.
- V niektorých oblastiach je pracovisko vybavené najmodernejšou technikou ale v niektorých oblastiach je technické vybavenie zastarané a nedostatočné.
- V jídelni by sa zásadne měla zlepšiť úroveň poskytovaných jídel, zejména se to jedná polévek, ale částečně i hlavních chodů. Nedostatek příborů a skleniček na nápoje.
- Vysoké ceny v bufete - málo priestoru v kancelárii.
- Veľmi vysoké ceny napr. ochutená minerálka -0,90.
- Nerozumiem, prečo musí byť na univerzite vedený dochádzkový systém, v oblasti humanitných vied sa omnoho lepšie a sústredenejšie pracuje a píše osamote ako na preplnenom pracovisku.
- Pružný pracovný čas je určený pevne a nie pružne.
- napr. pri tlačením stráca často zamestnanec čas "státím v rade a chodením po budove" , ak si chcem pozrieť napr. CD z konferencie, BP, DP hľadám kolegu u ktorého je to možné.
- Jedlo je v jedálni nezodpovedá racionálnej strave, ak začína výuka o 12,00 je problém to stihnúť pre dlhý rad v jedálni.

- Zariadenie kancelárií je nevyhovujúce, skrinky sa rozpadajú a je problém aj so stoličkami, ak prídu na konzultáciu 2-3 študenti naraz.
- Budova v zlom technickom stave, hlavne okná a wc.
- Negatívne skúsenosti s tenkým klientom. Hocikeď sa stane, že v priebehu dňa "vypadne". Niekedy ráno trvá dosť dlho, kým "nabehne". Nemôžem si pozrieť na svojom pracovisku CD z konferencií a ani skontrolovať odovzdané záverečné práce.
- Myslím že úroveň jedál v jedálni je na veľmi nízkej úrovni, to sa týka aj bufetov.
- Strava vzhľadom na zdravotný stav mi niekedy nevyhovuje a nemám alternatívu v lístkoch / nevidím dôvod, aby som platil plnú taxu za obed, ak niekedy nejem v niektoré dni / pretože strava niekedy nie je pre mňa vhodná.
- Nedostatočne vybavené laboratória.
- Obedy v jedálni nie sú primerané cene. Za približne 3,50 EURO (keď rátam celkovú cenu obeda) sa dá inde oveľa lepšie najesť.
- Stravne lístky (gastro) ako možnosť výberu, pracovne priestory zastaralé, vybavenie kancelárii pod úroveň VŠ a univerzity.
- Sociálne zariadenia nie sú vyhovujúce,. Hygienická stránka je slabá. Nie je možné vetrať poschodia. Okná sú nebezpečné.
- Zastaralé technológie, žiadna inovácia výučbových prostriedkov, nezájum vedúceho pracoviska o inováciu pracoviska.
- Jedáleň bufet - kvalita a kvantita nezodpovedajúca - pred rokom sme vyplňovali anketu na túto tému, ale asi zbytočne. Chce to kvalitnú firmu, ktorá vie zabezpečiť stravovanie na požadovanej úrovni, čo sa týka kvality, kvantity, výberu.
- Pružný čas - treba zrušiť ponižujúce, demotivujúce a nič nehovoriace zapisovanie sa učiteľov do AIS systému. Nie je dôležité kde učiteľ je, ale čo za rok vyprodukoval!
- Nutná rekonštrukcia sociálnych zariadení (hlavne keď príde návšteva...).
- Nutná výmena okien (ťahá).
- Nedostatočná kvalita a kvantita ponúkaného jedla.
- Naša jedáleň je ako chránená dielňa. Vystavte ju konkurencii a zlepší sa alebo príde lepší prevádzkovateľ. Gastrolistky by to vyriešili.

### **Vyjadrenie:**

**Vieme, že nie všetko na fakulte funguje ako by sme chceli. No zmenu nie je možné urobiť zo dňa na deň. Fakulta sa v rámci svojich investičných zámerov snaží o získanie prostriedkov z fondov EU a teda jej úspešnosť podmieňuje ďalšie dovybavenie laboratórií, úpravu priestorov, či rekonštrukciu, prípadne výstavbu konkrétnych budov. Každý rok sa snažíme posunúť o čosi vpred. O mnohých boľavých miestach vieme a plánujeme to zmeniť.**

**Vieme, že mnohí nie ste spokojní so stravovaním a fungovaním bufetov na fakulte. Dotazník, ktorý v tomto smere už prebehol bol pre nás dôležitým signálom, že zmena je potrebná a že ju chcete. Na začiatok sme upravili otváraciu dobu v jedálni aj v bufetoch a doplnili sortiment. Bufet na pavilóne Z zostal otvorený aj v sobotu tak, aby aj študenti a zamestnanci nezostali bez možnosti občerstvenia. Stravovanie sme podporili stravovacími automatmi, ktoré slúžia ako ďalšia alternatíva. Stravovanie v jedálni prejde v budúcnosti zásadnou zmenou o ktorej Vás budeme včas informovať.**

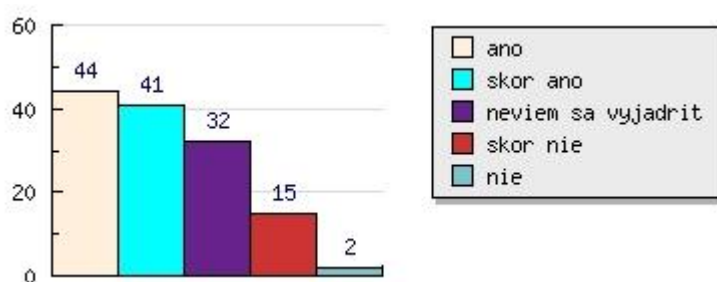
**Otázka dochádzky a fungovania dochádzkového systému sa pravidelne stretáva s negatívnym ohlasom zo strany zamestnancov. No zo zákonníka**

práce zamestnávateľovi vyplýva povinnosť sledovať dochádzku svojich zamestnancov. Chápeme, že práca vysokoškolského pedagóga, či vedeckého pracovníka nie je úkolová a že kreativita sa u vás nedá zapnúť na povel. Práve pre tieto účely slúži v systéme položka ostatné, kde môžete doplniť vaše pôsobenie v teréne, prípravu projektu, príspevku či prípravu na výuku. Je ale potrebné aby o týchto aktivitách vedel váš priamy nadriadený.

## Ste spokojná/ý s benefitmi ponúkanými zamestnávateľom?

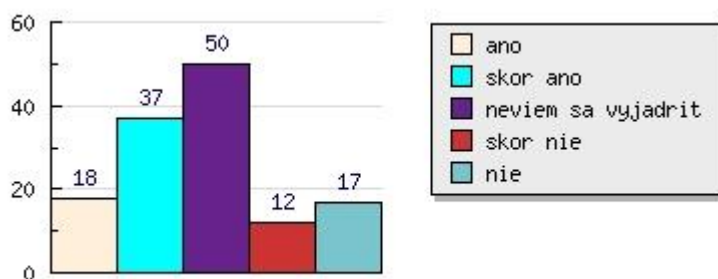
Športové aktivity (plaváreň, telocvičňa, posilňovňa, sauna a pod.)

	abs	rel
áno	44	32.84 %
skôr ano	41	30.60 %
neviem sa vyjadriť	32	23.88 %
skôr nie	15	11.19 %
nie	2	1.49 %
Spolu	134	100.00 %



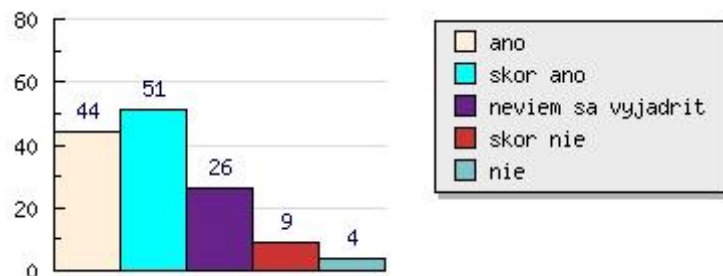
## Školenia a kurzy

	abs	rel
áno	18	13.43 %
skôr ano	37	27.61 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>50</b>	<b>37.31 %</b>
skôr nie	12	8.96 %
nie	17	12.69 %
Spolu	134	100.00 %



## Sociálny program a podujatia usporadúvané pre zamestnancov MTF

	abs	rel
áno	44	32.84 %
<b>skôr ano</b>	<b>51</b>	<b>38.06 %</b>
neviem sa vyjadriť	26	19.40 %
skôr nie	9	6.72 %
nie	4	2.99 %
Spolu	134	100.00 %



### V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Športové aktivity sú v čase kedy mám sedieť v kancelárii a teda nie je možné sa ich zúčastniť, prípadne sa nejedná o šport ktorý preferujem.
- Nevieam o žiadnych školeniach a kurzoch ktoré by zvyšovali moju kvalifikáciu a prispievali tak aj ku skvalitneniu výučby.
- Aké kurzy a školenia, ktoré zvýšia moju kvalifikáciu fakulta ponuka?
- Ja ako pedagóg sa do týchto zariadení ani nedostanem, a do plavárne, kde sa voda mení možno raz za Uhorský rok by som ani nevliezla!
- Čo som na fakulte som na žiadnom školení nebola, ak som si ho pravda neuhradila z vlastných a počas svojej dovolenky, ani pri zavádzaní AIS sa MTF nezmohla na školenie, všetko sme sa učili za pochodu!
- Športové aktivity - vzhľadom na rozvrh neviem využívať.
- Školenia a kurzy - aké ? Boli niekedy realizované ?
- Sociálny program - plusom bol len deň MTF a kinom v MAXI - ostatné ..... nechcem sa vyjadriť.
- Chýba vypracovaný systém školenia vzhľadom na potreby jednotlivých zamestnancov.
- Umožniť využívanie plavárne viackrát do týždňa
- Sociálny program je veľmi slabý, chýbajú rekreácie, relaxačné pobyty.
- Čas kedy môžu zamestnanci využívať plaváreň či telocvičňu je veľmi obmedzený.
- Podľa mňa by jednotlivé ústavy či pracoviska mohli poskytnúť ostatným určité školenia - napr. jazykové, prípadne v oblasti ICT.
- Nevieam o žiadnych kurzoch pre zamestnancov.
- Nestretla som sa s ponukou vzdelávania zo strany fakulty
- Termíny plavárne bývajú v neskorý čas pre dochádzajúcich zamestnancov, odpadli aj termíny v sobotu.
- Školenia a kurzy - nefinancujú sa školenia a kurzy mimo fakulty. Na bezplatné jazykové kurzy by mal byť vytvorený aj časový priestor resp. podpora z vedenia ústavov.
- Nevieam o žiadnom kurze a školení, okrem jazykových, ktoré by zamestnávateľ ponúkal.
- Plaváreň by mohla byť k dispozícii zamestnancom vo vhodnejšom čase. Nevieam, že by na fakulte prebiehali nejaké školenia pre zamestnancov, okrem jazykových kurzov, ktoré hodnotím pozitívne.

- Uvítala by som možnosť návštevy viacerých kultúrnych a športových podujatí (divadlo, koncerty, poznávacie zájazdy, odborné exkurzie, jednodňové turistické a lyžiarske akcie a pod.).
- Nemám pocit, že by bol na fakulte realizovaný sociálny program.

### **Vyjadrenie:**

**Nie je možné aby športoviská boli sprístupnené zamestnancom v čase, keď majú byť na pracovisku. Vzhľadom na rôznorodosť pracovných povinností sa však budeme snažiť koncipovať rozpis tak, aby dával možnosť využívať športoviská fakulty čo najväčšiemu počtu zamestnancov.**

**Sociálny program zamestnancov je limitovaný prostriedkami, ktorými my všetci prispievame do sociálneho fondu fakulty. Keďže takmer polovica týchto prostriedkov ide povinne zo zákona na dotovanie stravovania, zvyšné financie sa snažíme prerozdeliť podľa podmienok upravených kolektívnou zmluvou. Napriek tomu istá časť prostriedkov je ku koncu kalendárneho roka rozpúšťaná. S týmto objemom peňazí chceme v budúcnosti pracovať v rámci možností daných legislatívou.**

**Keďže fakulta je vzdelávacia inštitúcia, mnoho užitočných informácií si vieme odovzdať navzájom, V tom vidíme možný potenciál interného vzdelávania svojich zamestnancov. Určite radi podporíme aj externé vzdelávanie, ak pôjde o informácie, ktoré skvalitnia fungovanie procesov na fakulte resp. samotný pedagogický proces.**

### **Aké ďalšie aktivity, resp. bonusy by ste privítali zo strany svojho zamestnávateľa?**

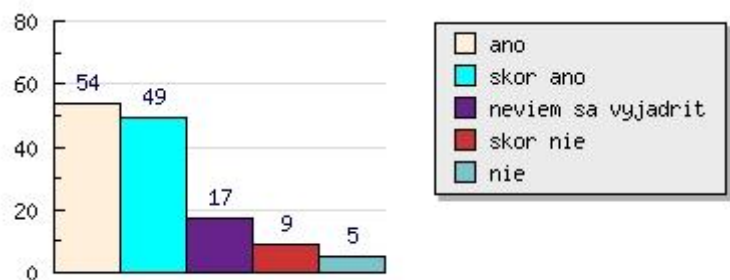
- Privítala by som poukážky pre zamestnancov v rámci sociálneho programu, kde by si prostriedky mohli čerpať na športové činnosti, kultúru, oddychové aktivity a pod.
- Pernamentky do fitness, kino, divadlo, darčekové poukážky (na knihy, kozmetika..).
- Napríklad ocenenia pri pracovných jubileách.
- Vzhľadom na vyťaženosť a aj preťaženosť určitých pracovníkov by bolo možno vhodné po zvážení napr. riaditeľom ústavu schváliť aj v rámci pružného pracovného času to, že pracovník, ktorý vykonáva činnosť aj vo svojom súkromí dostáva určité hodiny, pretože to robí s dobrým úmyslom na zveladenie, avšak doteraz tí, ktorí si nosia prácu aj domov sú len trestaní svojimi partnermi a organizácia si ich ani nevšímne. A to je smutné.
- Častejšie kolektívne posedenia.
- Divadlo - TT, BA,
- Aktivity pre zamestnancov (nielen pre určitú časť) - zdravie, kozmetika, rôzne hobby, visage, IT služby.
- Wellness a SPA.
- Kurzy a školenia - pre všetkých zamestnancov.
- Podpora kariérového rastu.
- Spravodlivé hodnotenie.
- Spoločné večierky - avšak nielen pre vybraných.
- Koncerty, výlety.
- Exkurzie do podnikov.

- Teambuilding - nielen v rámci ústavu ale medzi ústavmi alebo zmiešané teambuilding - upevnenie vzťahov - ktoré v súčasnosti nie sú dobré a pod.
- Školenia realizované ústavmi, darčekové poukážky, individuálne odmeňovanie najlepších zamestnancov - samozrejme po objektívnom hodnotení, zadávanie projektov - nie z EU - pre zamestnancov administratívnej časti, individuálnejší prístup k práci zamestnancov vzhľadom na schopnosti a ohotu zamestnancov s patričným ohodnotením, vypracovaný motivačný program.
- Jazykové kurzy, zahraničné študijné pobyty...
- Voľné vstupenky na klzisko, masáže.
- Bolo by pekné sem-tam zorganizovať nejaké výlety alebo poskytnúť zamestnancom podnikovú chatu resp. ubytovanie za zvýhodnenú cenu niekde v slovenských horách, aby sa zregenerovali. Ľudia by sa tiež lepšie spoznali.
- Častejšie stretnutia s vedením MTF.
- Kurzy cudzieho jazyka na ktorých by sa dalo aj niečo naučiť, orientované na komunikáciu napríklad, a nie dookola učiť písať životopis a prezentáciu.
- Pružný pracovný čas a možnosť práce doma v prípade potreby.
- Možnosť stravovania nielen v školskej jedálni.
- Kultúrne podujatia.
- Širšie možnosti víkendových športových aktivít.
- Najskôr je potrebné zlepšiť to, čo nefunguje (zlepšiť komunikáciu a postavenie pedagóga, vhodné pracovné prostredie, motivácia - finančná i nefinančná, podpora tímovej práce a v neposlednom rade podpora zo strany zamestnávateľa na vzdelávanie sa pedagógov) až potom rozmýšľať o ďalších aktivitách, resp. bonusoch.
- Zdarma jazykové a iné kurzy (napríklad konverzačné cvičenia, kurzy štatistiky pre vyhodnocovanie experimentov, práce v špeciálnych softvéroch).
- Viac návštev divadelných predstavení, alebo iných kultúrnych podujatí (koncerty, veľtrhy).

## Ciele

### Je Vám známe poslanie a smerovanie MTF?

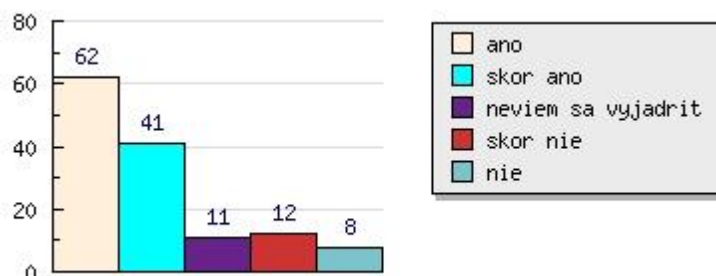
	abs	rel
<b>áno</b>	<b>54</b>	<b>40.30 %</b>
skôr ano	49	36.57 %
neviem sa vyjadriť	17	12.69 %
skôr nie	9	6.72 %
nie	5	3.73 %
Spolu	134	100.00 %





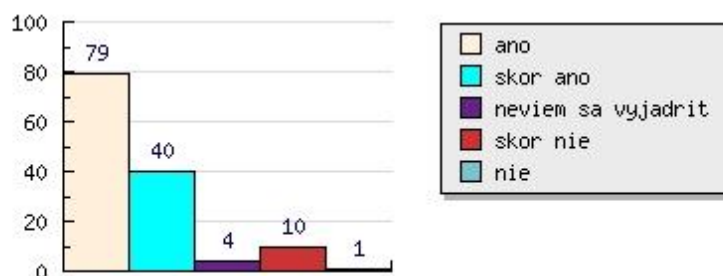
### Poznáte ciele svojho úseku/ústavu/odboru?

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>62</b>	<b>46.27 %</b>
skôr ano	41	30.60 %
neviem sa vyjadriť	11	8.21 %
skôr nie	12	8.96 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



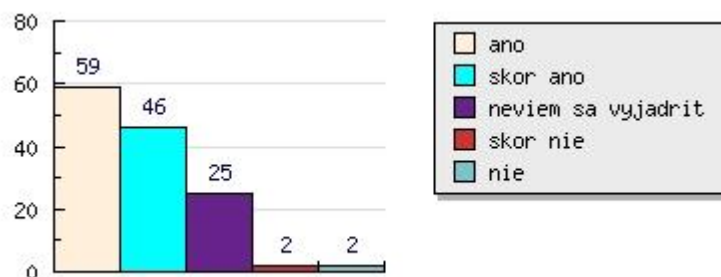
### Myslíte si, že dostatočne poznáte ciele, ktoré máte na svojej pozícii plniť?

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>79</b>	<b>58.96 %</b>
skôr ano	40	29.85 %
neviem sa vyjadriť	4	2.99 %
skôr nie	10	7.46 %
nie	1	0.75 %
Spolu	134	100.00 %



### Korešpondujú Vaše ciele s cieľmi MTF?

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>59</b>	<b>44.03 %</b>
skôr ano	46	34.33 %
neviem sa vyjadriť	25	18.66 %
skôr nie	2	1.49 %
nie	2	1.49 %
Spolu	134	100.00 %



## **V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte príčinu**

- V súčasnej dobe nie.
- Ciele fakulty nie sú nikde jasne deklarované a vyšpecifikované.
- Fakulta má poslanie ktoré však nevie reálne dosiahnuť.
- Poslanie a smerovanie MTF - nie sú mi známe nakoľko v súčasnosti už sú úplne niekde inde ako boli stanovené pred rokom.
- Ciele ústavu - nemám vedomosť o tom, či má ústav stanovené ciele.
- Pozícia - iba z pracovnej náplne avšak okrem toho robíme viac ako máme a práce, ktoré má vykonávať niekto iný.
- Zameranie vedecko-výskumnej práce je zvyčajne vyjadrením osobného záujmu, nepracuje sa v interdisciplinárnych tímoch, pracovníci sa nestretávajú a neprezentujú svoje výsledky.
- Úlohy poznám, ciele (konkrétne, merateľné, reálne časovo ohraničené...) nie.
- Ved' je ústav v rekonštrukcii tak ako to môžem viesť.
- Nie sú stanovené.
- Absentuje priama komunikácia nadriadený a podriadený pracovník.
- Pán dekan hovorí jedno a riaditeľ ústavu druhé. Najprv od riaditeľa dostaneme inštrukcie, aby sa "znížil" počet študentov najlepšie z technológií, potom sa usporiada pedagogická konferencia o zvýšení priechodnosti.
- A teraz, výsledky napr. na náuke sa upravujú tak, aby vyšiel žiadaný počet, ale keď sú výsledky príliš dobré, vybraní doktorandi ich musia znížiť.
- Výrazným cieľom je brzdenie tých, čo chcú robiť. Skúste napr. urobiť nejaký experiment do záverečnej práce v laboratóriu mechanických skúšok UMAT-u.
- MTF je celá nesúrodá čo sa týka profilovania - nikto nemá odvahu urobiť zásadné zmeny čo sa týka názvu fakulty - nekorešponduje so študijnými programami a čo sa týka novej profilácie fakulty - tá je nevyhnutná, tak aby nekopírovala a nekonkurovala ostatným fakultám STU a naopak doplňovala tie študijné programy, ktoré na STU chýbajú. Skoro žiadna svetová technická univerzita sa už neprofiluje výhradne s technikou - ale ponúka aj ekonomické, sociálne, humanitné, spoločenskovedné, umelecké a iné študijné programy - len my v tomto smere zaostávame, nerozvíjame sa.
- Z nedostatku informovanosti nie je mi jasná dlhodobá koncepcia smerovania fakulty a ústavu

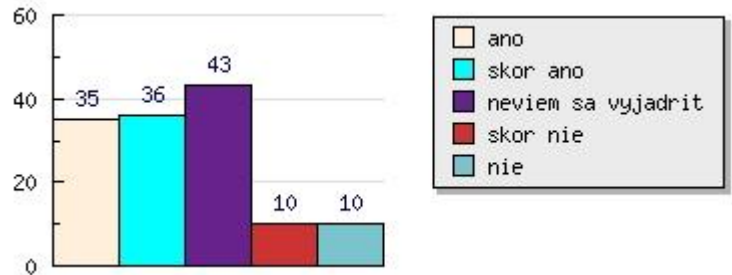
### **Vyjadrenie:**

**Dlhodobý zámer MTF STU je v štádiu kreovania, aj vzhľadom k tomu, že by mal nadväzovať na dlhodobý zámer STU a súčasne plniť literu vysokoškolského zákona, ktorý hovorí o jeho platnosti na obdobie 6 rokov. Fakulta zadefinuje svoje ciele tak, aby odrážali súčasné požiadavky socio-ekonomického prostredia v ktorom sa nachádzame. Tieto ciele sa prenesú na ústavy a odbory a rozmenia sa na drobné do taktických plánov. Zamestnanci musia viesť o čom je ich práca, kam ich pracovisko smeruje a prečo, inak to celé stráca zmysel.**

## Hodnotenie

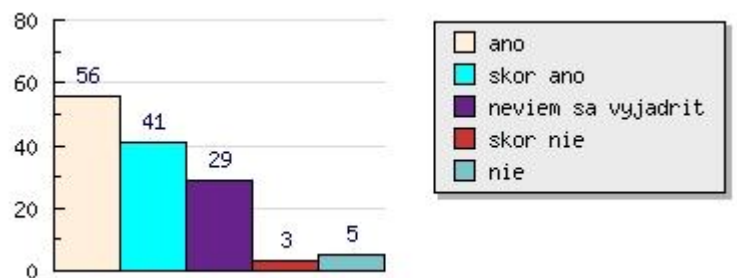
**Privítali by ste hodnotenie svojho výkonu prostredníctvom hodnotiaceho pohovoru, ktorý by sa realizoval pravidelne 1x ročne?**

	abs	rel
áno	35	26.12 %
skôr ano	36	26.87 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>43</b>	<b>32.09 %</b>
skôr nie	10	7.46 %
nie	10	7.46 %
Spolu	134	100.00 %



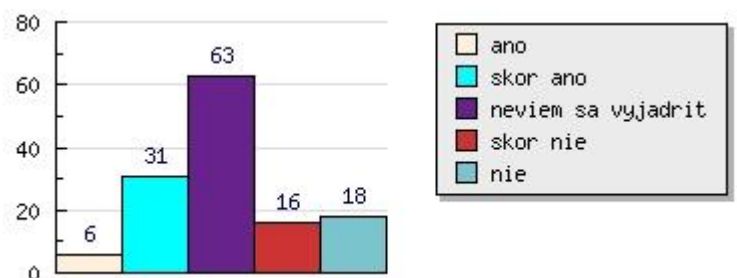
**Stotožňujete sa s názorom, že by sa odmeny zamestnancom udeľovali na základe podložených dosiahnutých výsledkov?**

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>56</b>	<b>41.79 %</b>
skôr ano	41	30.60 %
neviem sa vyjadriť	29	21.64 %
skôr nie	3	2.24 %
nie	5	3.73 %
Spolu	134	100.00 %



**Myslíte si, že súčasný systém odmeňovania na základe výkonu je transparentný a pre všetkých zamestnancov rovnaký?**

	abs	rel
áno	6	4.48 %
skôr ano	31	23.13 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>63</b>	<b>47.01 %</b>
skôr nie	16	11.94 %
nie	18	13.43 %
Spolu	134	100.00 %



## **V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte príčinu**

- Odmeňovanie nemôže byť založené na základe pohovoru, ktorý sa realizuje 1x za rok a je v podstate subjektívny. Určite nie je systém rovnaký pre všetkých, ale ani ma to nezaujíma, čo má niekto iný.
- Myslím si, že ide o hodnotenie v mnohých prípadoch výsostne individualizované.
- 1. nevidím zmysel v hodnotiacom pohovore keď za dverami chce byť každý s každým kamarát a nejedná sa o konfrontáciu jednotlivých pracovných výsledkov aby o tom vedeli všetci zamestnanci.
- 2. nie sú stanovené žiadne kritéria pre výsledky požadované na jednotlivých úrovniach a preto sa jedná zatiaľ iba o subjektívny názor vedúceho.
- 3. transparentnosť systému? všetko sa rieši za dverami.
- To zase budú odmeňovaní len tí čo sú už teraz uprednostňovaní, takže no comment!
- Keď mi teraz siahnete na plat s tou pohyblivou časťou, tak radšej pôjdem predávať do značkového butiku, kde už teraz zarábajú predavačky toľko koľko ma na MTF odborný asistent s cca 10 ročnou praxou.
- Hodnotenie pracovníkov by možno poukázalo možno na nejaké anomálie, ktoré sa na jednotlivých pracoviskách vyskytujú. Avšak hodnotiť na základe "tabuliek", ktoré sa každý rok menia je nereálne a je totálny nezmysel, pretože doteraz nikto nestanovil konkrétne a jednoznačné ukazovatele, ktoré by sa mali spĺňať. Toto vytvára priestor pre tých, ktorým vyhovuje život "hnidy", lebo sa vezú na iných.
- Preferujem priebežné hodnotenie na pravidelných týždňových stretnutiach.
- Papier znesie všetko.
- Hodnotiaci pohovor - nie je objektívny a nebude stačiť 1x ročne - potrebné je vyplňať výkazy a odovzdávať do termínu podklady z vykonanej práce.
- Súčasný systém - nie je transparentný - nakoľko sa hodnotí aj podľa iných kritérií, ku ktorým sa nechcem vyjadrovať.
- Nerozumiem súčasnému a ani plánovanému systému odmeňovania a preto sa neviem presne vyjadriť, bola by potrebná široká diskusia čo radíme do individuálnej a čo do kolektívnej časti mzdy, ale ak ostanú podmienky a vedenie rovnaké skôr som proti zmene (ale v zásade sa nebránim zmene ak bude transparentnosť zabezpečená a rovnaký meter pre všetkých)
- Chýbajú objektívne hodnotenia zamestnancov, čo sa týka pohyblivej časti mzdy v nasledujúcej otázke, dala by sa zaviesť až po pochopení všetkými zamestnancami, čo je vlastne kolektív a tímová práca.
- Problém je, že príplatok k základnému platu je všeobecné veľmi malý. Aj keď je tu určitá diferenciácia príplatku podľa kľúča PhD./doc./prof., tých peňazí je naozaj málo. Mladý človek sa len veľmi ťažko osamostatní a nájde si zodpovedajúce bývanie.
- Odmeňovanie podľa odpracovaných rokov odbornej praxe nie je najšťastnejšie, mnohí mladší kolegovia sú schopnejší, no tarifné tabuľky nepustia.
- Kritériá by mali byť stanovené vopred aj s cieľovou odmenou.
- Menia sa podmienky hodnotenia príliš často.
- Nakoľko platový prístup nie je transparentný a ja sa nikoho nepýtam na jeho plat, neviem posúdiť či je prístup ohľadom hodnotenia pre všetkých rovnaký.
- Myslím, že nie každá činnosť, resp. aktivita pedagóga sa dá podložiť relevantnými výsledkami. Napr. niekedy najviac času venujeme pri konzultácii záverečných prác najslabším študentom. Ak sa však študent nedostane na ŠZS, nie sme za túto prácu ohodnotení, pretože odmenu za BP a DP môžeme dostať až po obhájení ZP!?

- Systém odmeňovania na úrovni ústavu zatiaľ nie je spravodlivý, ako príklad možno uviesť osobné ohodnotenie niektorých zamestnancov ústavu, ktorí podľa môjho názoru nie sú prínosom (nechcem povedať že nerobia úplne nič).
- Je to zbytočná administratíva.
- Druhá a tretia otázka sú veľmi diskutabilné. Nie každý ma rovnaký pohľad na pojem "výsledok", takže som skeptický, že existuje spravodlivý jednotný systém, ale idea je to správna, len môže narobiť viac zla ako dobra.
- Stotožňujem sa s názorom, že by sa odmeny zamestnancom udeľovali na základe podložených dosiahnutých výsledkov. Treba však jednoznačne určiť, čo sa považuje za hodnotený výsledok u pedagóga, výskumníka a tiež u administratívy, pretože tých je na fakulte príliš veľa a určite každý z nich nevykazuje výsledky! Je otázne, prečo v tejto dobe, keď sa šetrí v každej oblasti, nebol ešte vykonaný personálny audit?!
- Systém odmeňovania nie je transparentný a určite nie rovnaký pre všetkých zamestnancov.
- Prečo sa nedá reagovať na nasledujúcu otázku??? Odpovedám Vám na ňu nekorektne a nepravdivo, pretože nevystihuje môj postoj! Pohyblivá časť mzdy má význam vtedy, ak vrcholový a stredný manažment bude podporovať a motivovať k tímovej práci, nie k individualizmu!
- Výsledky pohovorov u riaditeľa sú vopred dané, v niektorých prípadoch je dokonca ich priebeh vopred zachytený na papieri a zamestnanec má len súhlasným podpisom potvrdiť, že je vinný.
- Skúste si pozrieť publikačný výstup asistenta bez osobného ohodnotenia a bývalého vedúceho katedry nekovových materiálov - určite je to odmeňovanie na základe výkonu.
- Žiaden hodnotiaci pohovor. Každý ma feedback na svoju prácu aj bez pohovoru.
- Nie som si istá, či by bolo zabezpečené objektívne hodnotenie na základe ročného pohovoru, obávam sa, že sa do hodnotenia môžu prejaviť prípadné osobné vzťahy nadriadený – podriadený.
- Existuje prípad netransparentného odmeňovania.
- Absencia kompetentných vedúcich pracovníkov, ktorí by dokázali prácu svojich podriadených nezávisle a objektívne hodnotiť.

### Vyjadrenie:

**Nikto nechce siahať zamestnancom na zaslúženú mzdu. Chceme sa vyhnúť opačnému prípadu. Zaujímá nás váš názor na predmetnú vec aj preto, že počúvame vaše hlasy volajúce po zmene a chceme Vás motivovať k participácii na celofakultných cieľoch. Samozrejme kritéria ako aj samotné ciele nesmú byť individualizované ale jasné a jednotné pre všetkých - pre pedagógov, výskumníkov a aj administratívu.**

### **Ako vnímate prípadnú zmenu pohyblivej časti mzdy - individuálna časť (70%) a kolektívna časť (30%)?**

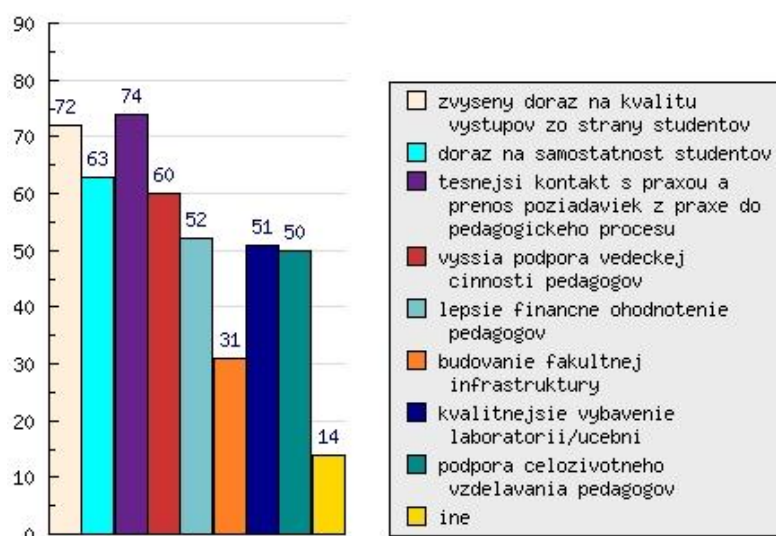
	abs	rel
<b>takúto zmenu by som privítala/l</b>	<b>68</b>	<b>50.75 %</b>
som proti zmene tohto typu, súčasný stav mi vyhovuje	66	49.25 %
Spolu	134	100.00 %



## Pedagogika

**V čom si myslíte, že by sa dala zvýšiť úroveň výučby na našej fakulte?**

	abs	rel
zvýšený dôraz na kvalitu výstupov zo strany študentov	72	15.42 %
dôraz na samostatnosť študentov	63	13.49 %
<b>tesnejší kontakt s praxou a prenos požiadaviek z praxe do pedagogického procesu</b>	<b>74</b>	<b>15.84 %</b>
vyššia podpora vedeckej činnosti pedagógov	60	12.84 %
lepšie finančné ohodnotenie pedagógov	52	11.13 %
budovanie fakultnej infraštruktúry	31	6,64 %
kvalitnejšie vybavenie laboratórií/učební	51	10,93 %
podpora celoživotného vzdelávania pedagógov	50	10.71 %
iné	14	2,99 %
Spolu	467	100.00 %



- Tesnejší kontakt s praxou som už zaviedol, pretože bez neho by som v súčasnosti nemohol viesť diplomové práce....
- Zvýšenie nárokov na prijímaných študentov.
- Kvalifikovaní pedagógovia absentujú predovšetkým v odborných predmetoch hlavne na prvom stupni štúdia.
- Ak nezaujmem a "nezapriahneme" študenta už v prvom ročníku a prvom semestri Bc štúdia, v ďalších ročníkoch je ich "prevýchova" zbytočná a neúčinná.
- Môj názor je, že z nárokov na študenta sa dá časom poľavovať (ak má potrebný základ a vedomosti), a nie ako je súčasný stav, na začiatku ho naučíme nič nerobiť a neskôr žiadame výkon, na ktorý mu chýbajú vedomosti.
- Čo my chceme od študenta, ktorý v prvom ročníku a prvom semestri navštevuje školu max. 2 dni v týždni, pretože prednášky sú nepovinné? Je potrebné rozhádzať cvičenia pomedzi prednášky, aby boli navzájom zmiešané a nie ako je tomu v súčasnosti (dva dni len prednášky a deň plus jedno cvičenie sú cvičenia)!
- Viac času na prípravu pedagógov.
- Prijímanie študentov na vyššej kvalitatívnej úrovni.
- Treba znížiť počet študentov - ten počet je veľmi vysoký a je to na škodu. V prvých ročníkoch sa z veľkej miery opakuje gymnaziálne učivo keďže študenti prichádzajú nepripravení na vysokoškolské štúdium a mnohí z nich preto zbytočne zanechávajú štúdium po prvom - druhom semestri.
- Motivácia k účasti študentov na prednáškach.
- Vučba v anglickom jazyku, spolupráca a tvorba spoločných programov so zahraničnými inštitúciami.
- Interakcia pedagóg-študenti na partnerskom princípe a efektívnej kooperácii vo výučbe, pedagóg v pozícii manažéra.
- Myslím, že by sa malo ústne skúšať aj na bakalárskom stupni - to by možno "prinútilo" študentov lepšie sa na skúšky pripraviť.
- Cvičenia z niektorých predmetov by asi nemali viesť doktorandi prvého ročníka, nemajú takmer žiadne skúsenosti a pedagogické zručnosti.
- Selekcia študentov cez prijímacie pohovory.
- Úroveň stredných škôl kleslá.
- Veľký problém je v nezájme študentov získať vzdelanie, chcú iba diplom. Mať VŠ diplom je na Slovensku akási móda. Ale to je globálny problém s ktorým fakulta nič neurobí.
- Ak chceme zvýšiť úroveň výučby, musíme mať i kvalitné vstupy do výučby, tzn. venovať sa študentom, ktorí majú záujem o štúdium a "neľutovať" študentov, ktorí majú záujem iba o diplom, či bakalársky, inžiniersky alebo doktorský. Takí znižujú úroveň výučby, nárokov na pedagóga ale aj znižujú image fakulty. Skončený bakalár, inžinier, či doktor na MTF je vizitkou fakulty! Ľahšie je udržať image fakulty ako získať nový po jeho strate.
- Nepoužívať pedagogiku ako zbraň proti niektorým podriadeným. Predmety z materiálov nechať učiť materialistom, z fyziky fyzikom. Netrestať učiteľov, ak majú snahu modifikovať výučbu. Obmedziť výučbu typu, prídem raz za semester, odučím všetkých a potom prídem raz na skúšanie. Je vhodnejšie nahradiť ľuďmi, ktorí pracujú so študentmi celý semester a prípadne budujú daný predmet.
- Pre priemerného študenta fakulty je úroveň výučby akurát. Dobrého študenta fakulta poškodzuje. Toto je vec ktorú treba riešiť.
- Prehodnotiť hodinovú dotáciu jednotlivých predmetov s ohľadom na ich náročnosť.
- Prehodnotiť obsah jednotlivých predmetov s ohľadom na zameranie fakulty.
- Podstatne posilniť a skvalitniť prírodovedný základ štúdia.

- Zverejniť na stránke fakulty obsah štúdia vo forme informačných listov jednotlivých predmetov.
- Venovať väčšiu pozornosť personálnemu zabezpečeniu výučby.

### **Vyjadrenie:**

**Oblasť pedagogiky je rozsiahla a komplexná. Väčšina uvedených pripomienok je správna, pritom sa ale prejavujú protichodné názory: Nedá sa súčasne zrušiť predmet Odborná prax a žiadať posilnenie spolupráce s praxou. Taktiež nie je možné kritizovať slabú úroveň pedagógov a súčasne sa sťažovať na to, že pedagóg má byť raz do roka hodnotený a má byť prijatý na dobu neurčitú. Nie je možné nesúhlasiť s racionalizáciou pedagogického procesu, žiadať menej študentov a pritom sa sťažovať na nízky plat.**

**Jednoznačne treba zvýšiť nároky na študentov na vstupe a aj počas štúdia. Musíme ale začať zvyšovaním nárokov na manažment a pracovníkov fakulty.**

### **Považujete niektoré z predmetov za zbytočné, resp. duplicitné?**

- Určite áno! Napríklad predmet Odborná prax.
- Zredukoval by som počet humanitných predmetov a celoplošných predmetov, za účelom výučby predmetov pre daný odbor, čiže väčšiu špecializáciu študentov.
- Zbytočný predmet neexistuje.
- Nie, každý predmet je niečím zaujímavý.
- Predmety z humánnych vied by nemali byť na úkor exaktných predmetov.
- Nakoľko sa nemôžem vyjadriť konkrétne - iba všeobecne nevidím do všetkým predmetov - chýba len previazanosť medzi predmetmi a medzi jednotlivými ústavmi.
- Všeobecne je u nás príliš veľa priamej výučby a memorovania. Ťahá sa to pomaly až do piateho ročníka. Vo štvrtom a piatom ročníku by sa študenti už mali venovať na 60 - 70 % len svojej diplomovke.
- Niektoré humanitne predmety - ale nepoznám presne ich náplň, usudzujem podľa názvov.
- Nevieť posúdiť, lebo nie sú spracované profily absolventov na úrovni výsledkov vzdelávania a kompetencií.
- Niektoré predmety zo spoločného základu sú zbytočné a obmedzujú priestor predmetom, ktoré vytvárajú odborný profil študenta.
- Určité - odborne predmety v rámci špecializácie by mali študenti mať od začiatku štúdia a mali by prevažovať nad inými predmetmi..
- Veľa netechnických predmetov, stačí jeden v ročníku.
- Príliš veľa "zvláštnych" humanitných predmetov.
- Anketou sa to nedá vyriešiť. Je potrebná celofakultná analýza predmetov s dôrazom na zameranie fakulty.
- Vysokoškolsky vzdelaný človek má mať všeobecný a odborný rozhľad. Ako vieme určiť, čo je pre neho zbytočné?!
- Týmto znižujeme úroveň výučby.
- Áno, pre strojárne odbory chýbajú strojárne predmety a obsahujú nadbytok manažérskych odborov a humanitných predmetov.
- Mnohé sú zbytočné a tie ktoré by mali byť tam nie sú. Predmety sa volia podľa skladby učiteľov na fakulte a nie podľa potrieb praxe a študijného programu.
- Áno, - Úvod do vysokoškolského štúdia.
- Úvod do vedeckej práce. Ten predmet poznám z rozprávania študentov a odporúčanej študijnej literatúry. Dlho som sa chystal, že sa pôjdem pozrieť na



prednášku ale obavam sa že by som bol potom PN. Fakulta nemôže kŕmiť študentov takýmito nezmyslami !!!! Urobte s tým prosím niečo. Sú aj ďalšie predmety podobnej kvality ale niekde treba začať. Aj toto je o imidži fakulty.

### **Vyjadrenie:**

Je príjemné z pripomienok cítiť, že väčšina autorov podnetov má dostatok sebareflexie, a preto sa vyjadruje opatrne. Skladba predmetov v jednotlivých študijných programoch je daná akreditáciou študijného programu. Pomer humanitných predmetov je daný Bolonskou deklaráciou a inými celoeurópskymi (svetovými) dohodami.

Pred najbližšou akreditáciou bude rozvinutá široká diskusia. Prodekan pre pedagogiku pripravuje na webovej stránke MTF diskusiu o ponúkaných študijných programoch, o ich naplnení predmetmi a o tom, ako si ústavy budú vzájomne pomáhať pri zabezpečení pedagogiky. Aj tu si ale treba uvedomiť, že sme zviazaní v mnohých smeroch: Humanitné predmety majú daný rozsah. Celkový počet vyučovacích hodín je konštantný a zvýšenie rozsahu nejakého predmetu vedie k zrušeniu alebo zníženiu dotácie iného alebo iných predmetov. Ak zrušíme celoplošné predmety, násobne stúpnu pedagogické výkony a ešte viac sa od seba vzdialia jednotlivé ústavy. Takýchto obmedzení a súvislostí sú desiatky, je treba nájsť optimálny model.

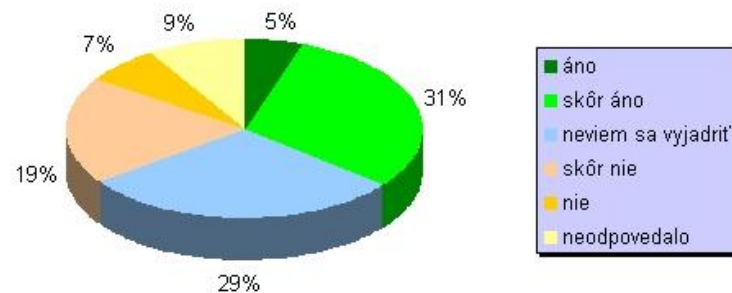
### **Ktoré predmety by ste naopak vo Vašom študijnom programe privítali?**

- Projektový manažment ako povinný vo všetkých študijných odboroch.
- Bola by som za to aby sa princípy a metódy optimalizácie podniku preniesli do programu priemyselne inžinierstvo.
- Odborné v spojení s externými prednášateľmi z praxe.
- Elektrotechniku, elektroniku.
- Privítal by som špecializáciu študijných programov už v nižších ročníkoch štúdia.
- Metalografia - pre 2. ročník inžinierskeho štúdia.
- Materiálový inžinier by mal mať všeobecný prehľad o materiáloch, technológiách a enviromentalistike, pričom by sa nemala vynechať sociológia, etika ba ani manažment.
- Prírodovedné predmety ako základ k pochopeniu javov.
- Procesné riadenie - riadenie procesov - viac projektových výstupov, previazanie predmetov medzi jednotlivými programami.
- So zameraním na technické materiály.
- Andragogika resp. sociológiu výchovy pre odbor PPP.
- Viac praktických predmety. Metodika vedeckej práce - ako si zdefinovať výskumný cieľ, ako dosiahnuť publikovateľné výsledky, práca s databázami, odborná angličtina.
- Viac odborných predmetov s priamou nadväznosťou na zameranie študijných programov.
- Všetko je vyjadrené v študijnom programe ústavu.
- Kritické myslenie, logika reálne základy vedecko-výskumnej práce.
- Prekladový seminár.
- Nevie sa vyjadriť - som nepedagogický zamestnanec.
- Statiku, kinematiku a dynamiku samostatne na tri semestre.
- Dejiny vedy a techniky.
- Semináre na soft skills.

- Predmety, ktoré viac profilujú študenta napr. základy algoritmickej, pokročilé internetové technológie, viac programovania už na bakalárskom stupni štúdia.
- Chémia.
- Možnosť zaradenia nových predmetov je.
- Možné po vyradení iných predmetov.
- Strojárske odbory.
- Matematika III.
- Vrátiť matematike a fyzike toľko priestoru ako na technickej fakulte ma mať. Za posledných 10 rokov sme zredukovali tento základ na polovicu!
- Rozšírený kurz matematiky.
- Rozšírenie kurzu fyziky.
- Laboratórne cvičenia z fyziky.

### Myslíte si, že sú absolventi našej fakulty dostatočne pripravení pre prax?

	abs	rel
áno	7	5.22 %
<b>skôr áno</b>	<b>41</b>	<b>30.60 %</b>
neviem sa vyjadriť	39	29.10 %
skôr nie	26	19.40 %
nie	9	6.72 %
neodpovedalo	12	8.96 %
Spolu	134	100.00 %



### V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Nedostatočná jazyková príprava a práca na projektoch a v tímoch!
- Študenti sa učia len na konkrétnu skúšku bez systematického prístupu. Preto si technológovia nepamätajú takmer nič z manažmentu a manažéri dokopy nič z technológií (česť výnimkám).
- Nedostatočný kontakt s praxou, množstvo odborných predmetov sa vyučuje v malom rozsahu, študent nie je schopný získať dostatok praxe a nie je častokrát schopný využiť naučenú teóriu.
- Ak človek príde do praxe alebo na pohovor chcú tam viesť veľa vecí ktoré nám na škole nik ani nespomenul a neukázal.
- Chýba: prax / prepojenie na prax, logické myslenie, samostatnosť, využívanie vedomostí za všetky roky štúdiá, jazyková nevedomosť AJ / SJ.
- Študujú len preto, aby získali titul PhD./Ing./Bc.
- Zatiaľ si myslím, že pre prax stále nie sú dostatočne pripravení najmä z dôvodu, že až v posledných rokoch začali firmy a škola intenzívnejšie komunikovať o spolupráci avšak ešte dlho potrvá kým sa nám podarí presvedčiť prax, že nie je pravdou, že na škole ostávajú tí čo nič nevedia a preto učia.
- Chýbajúci kontakt s praxou počas štúdia.
- Namiesto nezmyselných predmetov v 1. a 2. ročníku ING štúdia (typu rozvoj podnikateľských schopností , operačná analýza a pod.) absolventská prax v

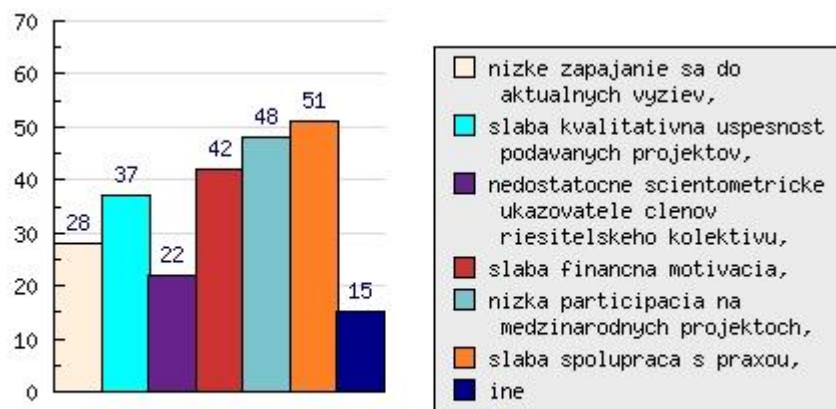
podniku ktorý je škole spriaznený so svojím zameraním, pričom by malo ísť o reálnu prax, a nie o pečiatku na papieri z mamkinej firmy...

- Vyplývajú z nedostatočnej samostatnosti študentov a ich neangažovanosti sa vo vedeckých projektoch a neprepojenosti sa s praxou.
- Počas školy sa malý dôraz kladie na spoluprácu s praxou, zameranie záverečných prác je zbytočne teoretické, fakulta nedostatočne monitoruje potreby praxe.
- Nezáujem o štúdium (40 % študentov tu nemá čo robiť).
- Predmety sú učené:
  - a) nekvalifikovanými pracovníkmi,
  - b) pracovníkmi s nedostatočnými pedagogickými schopnosťami,
  - c) s nutnosťou učiť sa všetko zbytočne naspamäť.
- Obsahom a rozsahom poskytovaných predmetov áno, ale nadobudnutými vedomosťami a znalosťami väčšina skôr nie.
- Teda, ak ide o výborných a aspoň dobrých študentov, tak skôr áno.
- To je reakcia od zamestnávateľov / ved. úroveň klesla tak ako môžu byť dostatočne pripravení.
- Kvalita študentov.
- Napriek odpovedi skôr áno vidím veľké nedostatky v používaní moderných programovacích technológií, internetových technológií, v spojení získaných vedomostí s potrebami praxe.
- Študenti musia zvládnuť viac - externí za dve soboty sú schopní sa naučiť /osvojiť koľkokrát viac ako denní za semester...človek si asi váži viac, keď za niečo platí. Nie sú páky ako ich donútiť učiť - väčšinovo, keď sa už dostanú k odborným predmetom, je to v Bc. ročníku a nepustiť na skúšku = nepustiť na štátnice...čo nie je ani v zaujme fakulty .
- Otázka kvality vzdelávania je zložitá, súvisí so zavedením viacstupňového vzdelávania, redukciami hodín, redukciami predmetov, spôsobom financovania VŠ, prístupom a ohodnotením pedagógov, "nevyhnutnosťou" udržať si študentov...
- Nevedia študovať z odbornej literatúry, pretože sa uspokojia s prednáškami, ktoré musí pedagóg študentovi poskytnúť. Nevedia si vybrať, čo je dôležité. Nevedia komplexne využiť naučené vedomosti pri riešení zložitejších úloh.Češť výnimkám, ktorých je na fakulte minimum a krivdím im.
- Nedostatok praktických skúseností.
- Záleží od študovaného programu.
- Priemernosť až podpriemernosť našich študentov, ktorá je bohužiaľ podporovaná aj zo strany vedenia.

## Veda a výskum

### Čo si myslíte, čo chýba vede a výskumu na našej fakulte?

	abs	rel
nízke zapájanie sa do aktuálnych výziev,	28	11.52 %
slabá kvalitatívna úspešnosť podávaných projektov,	37	15.24 %
nedostatočné scientometrické ukazovatele členov riešiteľského kolektívu,	22	9.05 %
slabá finančná motivácia,	42	17.28 %
nízka participácia na medzinárodných projektoch,	48	19.75 %
<b>slabá spolupráca s praxou,</b>	<b>51</b>	<b>20.99 %</b>
iné	15	6.17 %
Spolu	243	100.00 %



- Vedecké projekty by mali prinášať docenti a profesori a zapájať do nich PhD., tí by následne mohli vypisovať diplomové a záverečné práce riešiace čiastkové problémy.
- Celý mechanizmus "nútenia" inžinierov a výskumníkov do publikovania v nejakej svojej oblasti je nezmysel, kým sa nerobia väčšie projekty do ktorých by sme mohli byť zapojení a mohli riešiť nejakú oblasť a v nej publikovať, ale ako to dosiahnuť keď sa u nás takmer nič nevyvíja, iba produkuje pre vyspelejšie štáty? vedecké centra napr. automobilového priemyslu sú v týchto štátoch, nie u nás, podme vyvíjať niečo veľké (napr. autonómne elektrické vozidlo ako má napr. Google) z čoho by mala celá MTF niečo - spolupracovali by na tom viaceré ústavy, odborníci z rôznych oblastí (či už technológovia alebo informatici) by prispeli svojimi skúsenosťami a tí, ktorí ešte nie sú dostatočne profilovaní, by sa mohli nájsť v čiastkových riešených úlohách. Možno by o takýto projekt prejavil

neskôr záujem nejaký slovenský podnikateľ a Slovensko by mohlo vyrábať vlastný lacný elektromobil... ktovie...

- Fakulta v podstate domotivuje pracovníkov na písanie projektov, keďže si musia pracovníci prenajímať vlastné kancelárie namiesto toho, aby si kupovali nové zariadenia....
- Schopné vedenie VVČ.
- Slabý lobbying!
- Nízka úroveň konzultantov; väčšinou sa nie je na koho obrátiť s problémom.
- Podpora zo strany vedenia fakulty a ústavu.
- Hrozná administratíva súvisiaca s podávaním a riešením projektov, ktorá vedie k ubíjaniu a strate snahy pokiaľ je finančne slabo alebo najčastejšie z dôvodu nejakej administratívnej chyby vôbec ohodnotená.
- S podávaním grantových prihlášok a s ich riešením je spojených veľa byrokracie. Zároveň priemerná výška pridelených prostriedkov na jeden grant, napríklad z VEGY, je tiež veľmi nízka.
- Myslím si, že podané projekty si vyžadujú určitú podporu, či pozitívny lobbying. Nemyslím, že úspešnosť či neúspešnosť projektu je len otázkou jeho kvality a scientometrických ukazovateľov členov riešiteľského kolektívu.
- Chýba komunikácia medzi vedecko-výskumnými pracovníkmi, SW vybavenie pre niektoré typy výskumných projektov a zapájanie zahraničných odborníkov do našich projektov.
- Nevie sa vyjadriť - som nepedagogický zamestnanec.
- Žiadna z ponúkaných odpovedí nechýba, skôr prekáža alebo je nedostatkom.
- Nedostatok financií na účasť na medzinárodných konferenciách.
- Veda je životný štýl a nie práca od 9.00 do 15.00. Chce to nadšenie a žiť s tým a to podstatne chýba na MTF.
- Dôležité sú predovšetkým hodiny, nie reálne výstupy, predovšetkým výstupy pre prax, inovatívne myšlienky, patenty, nové technológie.
- V oblasti publikačnej činnosti začína prevažovať kvantita nad kvalitou.
- Už bolo uvedené - žiadna podpora spolupráce (tímovej práce) viacerých pracovísk na jednom komplexnom projekte za fakultu. Skôr je uplatňovaný konkurenčný boj o to, ktoré pracovisko získa projekt!
- Podpora zo strany nadriadených. Podanie projektu je príležitosťou zo strany nadriadených na trestanie zamestnancov. Napr. zapojenie svojej kapacity na projekt z iného ústavu nad 30 % osobné dole, aktívne bránenie možnosti zapojenia do projektov aj s finančným ohodnotením, ciele zastavovanie návrhov projektov.
- Veľký počet študentov = málo času a energie na riešenie projektov.
- Predovšetkým ľudia, ktorí by tú vedu a výskum robili.
- Najmä slabé financovanie projektov a vyžadovanie výstupov na úrovni špičkových zahraničných výskumných pracovísk, neobjektívne hodnotenie návrhov projektov na jednotlivých agentúrach a výrazný klientelizmus pri schvaľovaní projektov vedeckých agentúr.

### **Vyjadrenie:**

**Obsahové zameranie vedeckovýskumnej činnosti je dané odborným profilom fakulty, ktoré vyplýva z realizovaných študijných programov na MTF STU, ako aj tým, že naša fakulta je súčasťou STU, ktorá sa profiluje ako výskumná univerzita. Hodnotenie kvality výstupov výskumnej činnosti stanovila pre jednotlivé oblasti výskumu Akreditačná komisia, poradný orgán vlády SR. Na našej fakulte sa v súčasnosti pripravuje hodnotenie kvality výstupov**

výskumnej činnosti v štyroch oblastiach výskumu, ktoré sa dosiahli v čase od komplexnej akreditácie do konca roka 2011. Prebieha tiež proces tvorby nového systému bodového hodnotenia výstupov výskumnej činnosti tvorivých zamestnancov MTF STU, ktorý bude vychádzať najmä z požiadaviek procesu akreditácie na kvalitu výstupov.

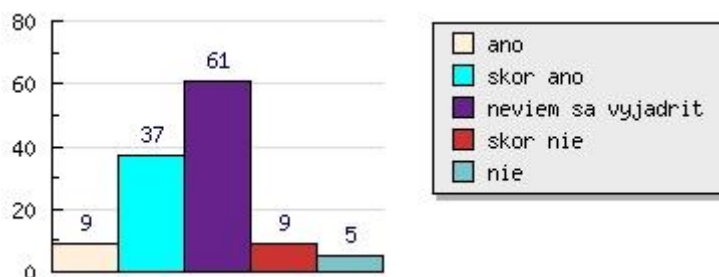
Hodnotenie kvality výstupov výskumu jednotlivcov je v kompetencii riaditeľov ústavov.

Pri hodnotení výšky grantov na jednotlivé projekty sa zatiaľ na našej fakulte dostatočne nezdôrazňuje, že podstatnú časť prostriedkov na riešenie projektov poskytuje fakulta vo forme mzdových prostriedkov pre členov riešiteľských kolektívov. Pre štatistické účely naša fakulta vykazuje ročnú hodinovú kapacitu učiteľov 2000 hodín, z toho 1000 hodín je na pedagogickú činnosť a 1000 hodín na výskumnú činnosť. Kapacita výskumného pracovníka pre štatistické účely je 2000 hodín ročne.

## Ste spokojní s možnosťami, ktoré fakulta vytvára na podporu medzinárodnej spolupráce v oblastiach:

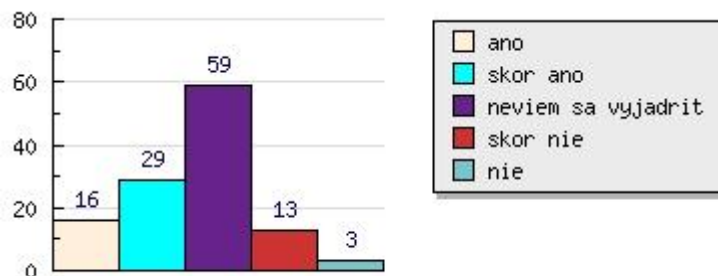
### Riešenie medzinárodných projektov

	abs	rel
áno	9	6.72 %
skôr ano	37	27.61 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>61</b>	<b>45.52 %</b>
skôr nie	9	6.72 %
nie	5	3.73 %
neodpovedalo	13	9.70 %
Spolu	134	100.00 %



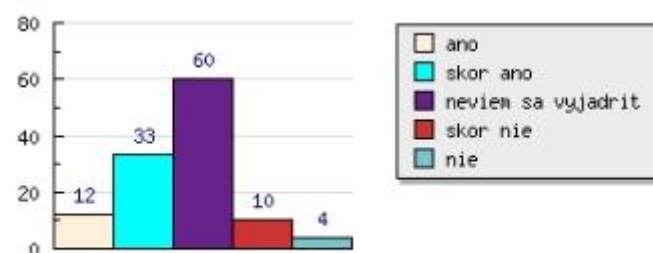
## Mobilitné programy

	abs	rel
áno	16	11.94 %
skôr ano	29	21.64 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>59</b>	<b>44.03 %</b>
skôr nie	13	9.70 %
nie	3	2.24 %
neodpovedalo	14	10.45 %
Spolu	134	100.00 %



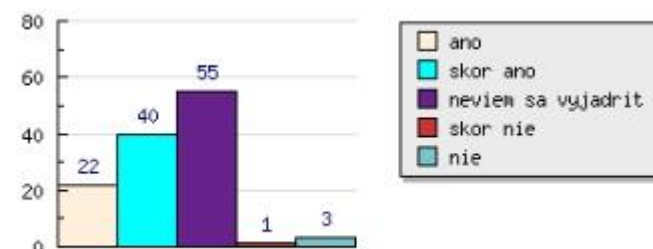
## Zahrančné pracovné cesty

	abs	rel
áno	12	8.96 %
skôr ano	33	24.63 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>60</b>	<b>44.78 %</b>
skôr nie	10	7.46 %
nie	4	2.99 %
neodpovedalo	15	11.19 %
Spolu	134	100.00 %



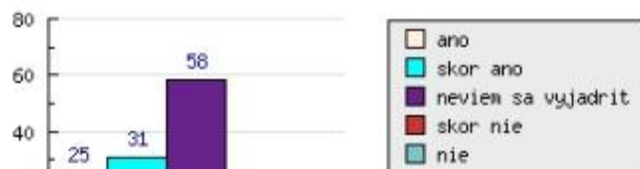
## Prijímanie zahraničných hostí

	abs	rel
áno	22	16.42 %
skôr ano	40	29.85 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>55</b>	<b>41.04 %</b>
skôr nie	1	0.75 %
nie	3	2.24 %
neodpovedalo	13	9.70 %
Spolu	134	100.00 %



## Public relations fakulty

	abs	rel
áno	25	18.66 %
skôr ano	31	23.13 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>58</b>	<b>43.28 %</b>
skôr nie	4	2.99 %
nie	0	0.00 %
neodpovedalo	16	11.94 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- Fakulta neprepláca nič čo by sme si nezaplatili sami z projektov určených na vedu a výskum (z tých istých ktoré sú určené na prefinancovanie výskumu diplomatov a prenájom vlastných kancelárií),...
- Riešenie medzinárodných vzťahov - tím tvoria len vyvolení - nie je vedomosť, že nejaký takýto projekt sa bude riešiť (plánuje sa) alebo sa rieši.
- Mobilitné programy - len pre vyvolených - nie sú jasné stanovené kritériá výberu - každý rok je tajomstvom, kto je vlastne vybratý a prečo - potreba spresniť kritériá a celý proces. Chodia stále tí, istí ľudia.
- Možnosti sú tu len peňazí býva veľmi malo.
- Možnosti uchádzať sa o mobility považujem za nedostatočné.
- Zapojenie sa niektorých vedecko-výskumných pracovníkov je len čisto na ich individuálnej aktivite a motivácií a kontaktoch, cielene a systematicky sa neprístupuje ku kariérnemu rastu už aj na úrovni študentov.
- Myslím, že fakulta neponúka veľa možností, väčšinou si všetko musí riešiť pedagóg sám.
- Rozsiahlejšia spolupráca s VŠ vo všetkých smeroch.
- Osobne nevidím žiadnu podporu mobility (teda pracovných ciest). Možno existuje, ale neviem o nej. Buď si človek zoženie prostriedky sám, alebo nemá nič. Ale je to pochopiteľné pri podpore VŠ a výskumu vládou. Verím, že to nie je fakultou. A o zahraničných hosťoch neviem nič.
- Myslím, že pracovníčky na oddelení VVČ sú maximálne ústretové. Odporúčala by som rozšírenie informovanosti o aktuálnych výzvach na podávanie projektov, napr. prostredníctvom CTT.
- Keďže na fakulte vládne absurdná sieť riadiacich úrovní - nikto neriadi nič poriadne. Fakultu by mali riadiť len dekan, prodekan a garanti štud. programov - všetky ostatne riadiace funkcie devalvujú, znefunkčňujú celý riadiaci proces. Fakulta nášmu ústavu neponúka účasť na žiadnych medzinárodných projektoch, žiadnu mobilitu, nehradí pracovné cesty a nepozýva expertov učiteľov na prednášky pre študentov a učiteľov.
- Medzinárodnú spoluprácu si vytváram sám. Mám v tom podporu ústavu a to stačí. Na spoluprácu naozaj netreba podpísať bilaterálnej zmluvy na najvyššej úrovni.



- Služobné cesty sú zo strany vedenie ústavu v niektorých prípadoch považované za "prepapkané" peniaze.

#### Vyjadrenie:

Medzinárodná spolupráca fakulty je dlhodobou zabezpečovaná relatívne úzkym okruhom pracovníkov fakulty, ktorí majú stabilné kontakty v zahraničí. Nové aktivity v rámci medzinárodnej spolupráce, iniciované tvorivými zamestnancami našej fakulty, sú veľmi nízke.

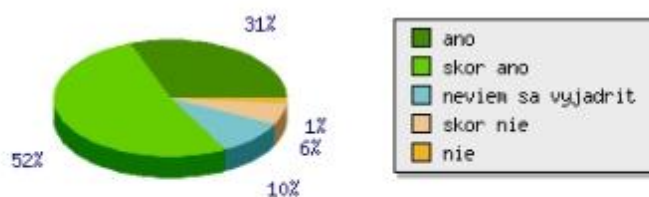
Na mobility pedagógov v rámci programu ERASMUS dostáva fakulta pridelené miesta (resp. štipendiá) z rektorátu STU. Ročne je to tri až päť miest. Nominovaní uchádzači na mobilitu sú každoročne schvaľovaní vo vedení fakulty.

Dekan fakulty každoročne prideluje na každý ústav fakulty prostriedky na mobility, spojené s dosahovaním výstupov výskumu špičkovej kvality. Prostriedky sú pridelené najmä na podporu aktívnej účasti tvorivých zamestnancov na špičkových medzinárodných konferenciách. Od uplynulého roku sú na ústavy pridelované finančné prostriedky aj na mobility doktorandov.

## Rozvoj

### Ste spokojná/ý, ako sa na fakulte pristupuje k zmenám a modernizácii?

	abs	rel
áno	41	30.60 %
<b>skôr ano</b>	<b>70</b>	<b>52.24 %</b>
neviem sa vyjadriť	13	9.70 %
skôr nie	8	5.97 %
nie	2	1.49 %
Spolu	134	100.00 %



### V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte zásadné nedostatky

- V určitých smeroch sú vždy definované iné priority.
- Nedostatočné informácie.
- V rade prípadov se jedná o zastaralé počítače v kanceláriách.
- Zmeny a modernizáciu učebni oceňujem, je skvelé, že vo väčšine prednáškových učebni je už potrebné technické vybavenie.
- Pokiaľ ide o pracovne, resp. kancelárie, menia a modernizujú sa len niektoré. Väčšina pedagogických zamestnancov má v pracovni pôvodné zariadenie (z roku 1986, resp. 1989 - na Z pavilóne).
- Niektoré priestory neboli vymaľované veľa rokov.
- Za posledných 5-6 rokov sa zrealizovalo veľa dobrých zmien, niektoré neboli efektívne a tie by sa mali zrušiť - vid vyššie. Mnohé zmeny sa nezrealizovali vôbec. Počas pôsobnosti predchádzajúcich dekanov totálne stagnoval rozvoj

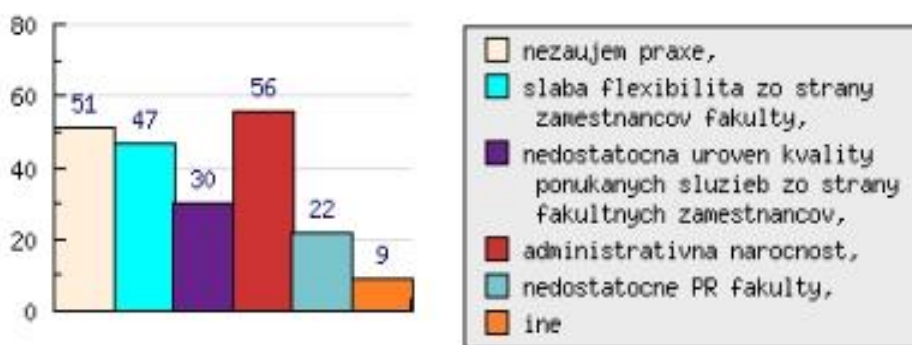
fakulty a tá upadala. Súčasné zmeny vítam, niektoré nie – vid'. vyššie a mnohé veľmi dôležité sa nerealizovali – vid'. vyššie.

#### Vyjadrenie:

Fakultné priestory sú rozdelené do pôsobnosti jednotlivých pracovísk t. j. fakulty, ústavov a odborov. Každá táto organizačná jednotka má svoj ročný rozpočet, z ktorého je možné hradiť opravy, maľovky, výmenu nábytku a pod. Je na rozhodnutí vedúcich pracovísk (riaditeľ, vedúci odboru), či vyčlenia financie aj na spomínané aktivity. Sú ústavy, kde sa tieto veci riešia koncepčne a každoročne sa niečo opraví, zmodernizuje – fakulta týmto ústavom vždy pomohla (finančne, organizačne, administratívne). Sú ústavy kde sa nič neurobilo?

### Aké sú podľa Vás zásadné prekážky pre zvýšenie intenzity spolupráce s podnikateľskou praxou?

	abs	rel
nezaujímam prax,	51	23.72 %
slabá flexibilita zo strany zamestnancov fakulty,	47	21.86 %
nedostatočná úroveň kvality ponúkaných služieb zo strany fakultných zamestnancov,	30	13.95 %
<b>administratívna náročnosť,</b>	<b>56</b>	<b>26.05 %</b>
nedostatočné PR fakulty,	22	10.23 %
iné	9	4.19 %
Spolu	215	100.00 %



- Problém je že na Slovensku je len veľmi málo firiem, ktoré investujú do vývoja a výskumu. Väčšinou sú u nás len pobočky zahraničných firiem, ktoré majú vedeckú základňu niekde inde.
- Spolupráca so slovenskými podnikateľskými subjektami závisí od financií na vedu a výskum.

- Zahraničné podnikateľské subjekty o spoluprácu v oblasti výskumu o spoluprácu neprejavujú záujem (sú výnimky napr. Siemens, Volkswagen).
- Prezentácia všetkých typov poskytovaných služieb na web stránke je nedostatočná.
- Chýbajú dedikovaní pracovníci na podnikateľskú činnosť.
- Nereflektovanie potrieb praxe vysokými školami, z čoho potom plynie nezáujem praxe.

#### Vyjadrenie:

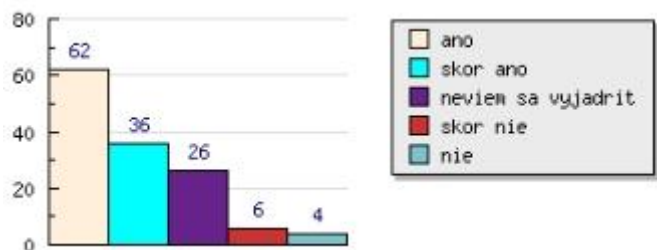
Všetkých šesť pripomienok patrí do oblasti výskumu resp. výskumu s partnerom z praxe. Aj odpoveď administratívna náročnosť asi je zle pochopená a respondenti si pod touto otázkou predstavili výskum s podnikmi. Spolupráca s praxou sa v bežnom prvom priblížení na fakulte chápe ako podnikateľská činnosť a na túto tému neboli smerované odpovede. Svedčí o tom aj fakt, že respondenti si vybrali ako najväčšiu prekážku „administratívnu náročnosť“, pretože už dlhodobo je administratívny proces podnikateľskej činnosti z pohľadu zodpovedného riešiteľa vyriešený vyplnením jedného excelovského súboru.

## Rovnosť príležitostí

**Je na fakulte uplatňovaná rovnosť príležitostí, čo sa týka pohlavia, veku, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, náboženstva, hendikepu?**

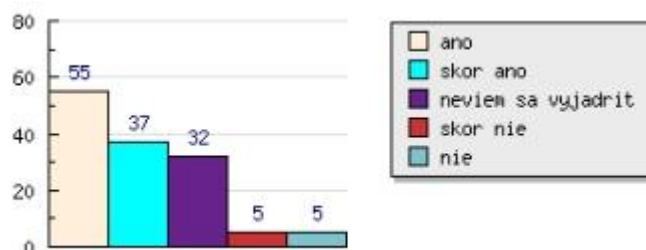
#### Pohlavie

	abs	rel
áno	62	46.27 %
skôr ano	36	26.87 %
neviem sa vyjadriť	26	19.40 %
skôr nie	6	4.48 %
nie	4	2.99 %
Spolu	134	100.00 %



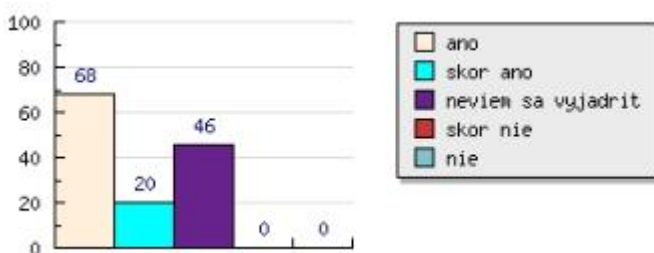
## Vek

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>55</b>	<b>41.04 %</b>
skôr ano	37	27.61 %
neviem sa vyjadriť	32	23.88 %
skôr nie	5	3.73 %
nie	5	3.73 %
Spolu	134	100.00 %



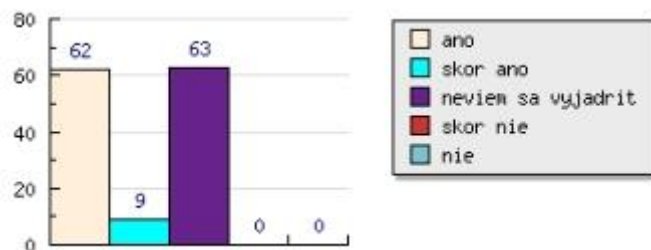
## Etnický pôvod

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>68</b>	<b>50.75 %</b>
skôr ano	20	14.93 %
neviem sa vyjadriť	46	34.33 %
skôr nie	0	0.00 %
nie	0	0.00 %
Spolu	134	100.00 %



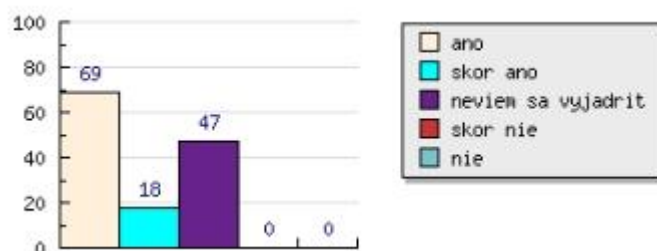
## Sexuálna orientácia

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>62</b>	<b>46.27 %</b>
skôr ano	9	6.72 %
neviem sa vyjadriť	63	47.01 %
skôr nie	0	0.00 %
nie	0	0.00 %
Spolu	134	100.00 %



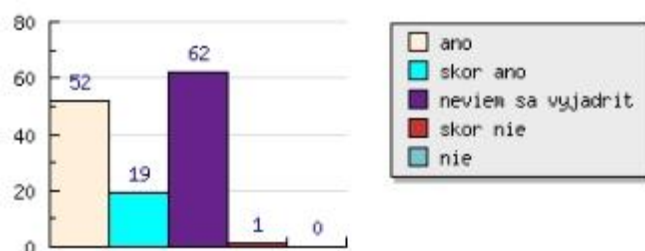
## Náboženstvo

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>69</b>	<b>51.49 %</b>
skôr ano	18	13.43 %
neviem sa vyjadriť	47	35.07 %
skôr nie	0	0.00 %
nie	0	0.00 %
Spolu	134	100.00 %



## Hendikep

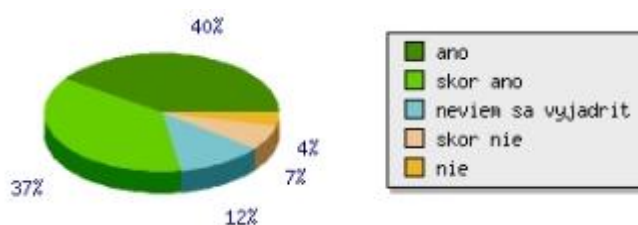
	abs	rel
áno	52	38.81 %
skôr ano	19	14.18 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>62</b>	<b>46.27 %</b>
skôr nie	1	0.75 %
nie	0	0.00 %
Spolu	134	100.00 %



## Imidž MTF

**Odporučili by ste svojim známym resp. príbuzným štúdium na našej fakulte?**

	abs	rel
<b>áno</b>	<b>54</b>	<b>40.30 %</b>
skôr ano	50	37.31 %
neviem sa vyjadriť	16	11.94 %
skôr nie	9	6.72 %
nie	5	3.73 %
Spolu	134	100.00 %



## **V prípade, ak ste na niektorú otázku z predchádzajúceho bloku odpovedali skôr nie, resp. nie, uveďte príčinu**

- Skôr áno z dôvodu že ak STU dosahuje dobré hodnotenia v štatistikách tak neviem v akých problémoch musia byť iné fakulty.
- Iba určité progresívne odbory, pretože trh je o určité oblasti masívne presýtený, avšak by bolo potrebné zmeniť prístup aj niektorých vyučujúcich.
- Všetky príčiny sú uvedené vyššie - pokiaľ sa nezmení myslenie a poslanie našej fakulty v súčasnosti a neeliminuje rivalita a (ne-) priateľská atmosféra, ktorá momentálne je na fakulte, nie je možné odporučiť našu fakultu na štúdium / prácu / spoluprácu.
- Svojim známym by som odporučil školu, ktorá by mu dala aj niečo do života, nie len pár rokov strávených na škole kde dostáva skúšky skoro zadarmo, samozrejme okrem operačnej analýzy, a dala by mu potenciál uplatnenia na trhu práce.
- Fakulta je dobrá pre budúcich technológov či materiálových inžinierov ako aj vyplýva z jej názvu, no absolútne nevhodná pre iné odbory, ako je manažérstvo, informatika, PPP atď.
- MTF má stále dosť zlé meno. Veľa pôvodne motivovaných študentov končí, alebo odchádza predčasne silne demotivovaných až zhnusených.
- Kvalita štúdia z roka na rok klesá a prispôsobuje sa nízkej vedomostnej úrovni študentov prichádzajúcich zo stredných škôl.
- MTF nedáva v súčasnosti dobré vzdelanie. Sorry, naozaj si to myslím.

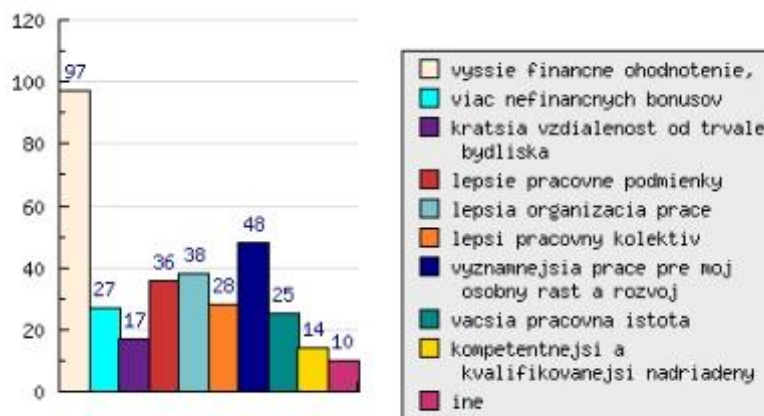
### **Vyjadrenie:**

**Sme radi, že väčšina zúčastnených by našu fakultu odporučila svojim známym na ďalšie štúdium. Sme subjekt, ktorý má svoje interné problémy s ktorými denno denne zápasí. To svedčí aj o tom, že neprešľapujeme na mieste ale snažíme sa napredovať.**

**Osobne si nemyslím, že o našich študentov nie je záujem. V súčasnej praxi sú mnohí etablovaní aj na manažérskych pozíciách medzinárodne pôsobiacich firiem. Keďže mnohým podnikom profil nášho absolventa vyhovuje, často hľadajú ľudí so zameraním, ktoré sa dá vyštudovať jedine na MTF.**

## Ak by ste chceli zmeniť svoje terajšie pracovisko za iné, aké dôvody by ste pri tejto zmene brali do úvahy?

	abs	rel
<b>vyššie finančné ohodnotenie,</b>	<b>97</b>	<b>28.53 %</b>
viac nefinančných bonusov	27	7.94 %
kratšia vzdialenosť od trvalého bydliska	17	5.00 %
lepšie pracovné podmienky	36	10.58 %
lepšia organizácia práce	38	11.18 %
lepší pracovný kolektív	28	8.23 %
významnejšia práce pre môj osobný rast a rozvoj	48	14.12%
väčšia pracovná istota	25	7.35 %
kompetentnejší a kvalifikovanejší nadriadený	14	4.12 %
iné	10	2.94 %
Spolu	340	100.00%



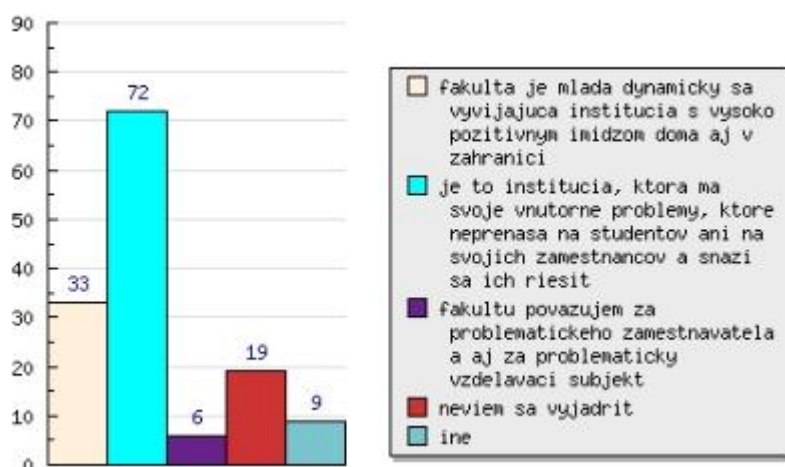
- Zmena.
- Fakulta domotivuje mladých pracovníkov, ostatnú tu iba staršie ročníky. Vzniká obrovská priepasť hlavne medzi staršími ktorí si už radšej držia svoje know-how aby boli "nepostrádateľní", asi vieme o čom hovoríme.
- Podpora sebarealizácie pracovníka.
- Viacej voľného času v práci.
- Objektívne hodnotenie výsledkov práce, podpora pri snahe zlepšiť pedagogiku alebo robiť výskum, podpora pri podávaní projektov, pracovisko bez organizovaného prenasledovania kolegov.

### Vyjadrenie:

V školstve ako finančne nedocenenom segmente národného hospodárstva budú zrejme financie dosť dlho problémovým faktorom, ktorý ale na druhej strane zásadne motivuje zamestnancov. Veci, ktoré budeme vedieť zmeniť, sa zmeniť pokúsime. Žiaľ musí byť vôľa na oboch stranách. Vyjadrenia typu „viac voľného času v práci“ nie sú na mieste. Do práce sa stále totiž chodí pracovať .

## Čo si myslíte, aký je imidž MTF STU?

	abs	rel
fakulta je mladá dynamicky sa vyvíjajúca inštitúcia s vysoko pozitívnym imidžom doma aj v zahraničí	33	23.74%
<b>je to inštitúcia, ktorá má svoje vnútorné problémy, ktoré neprenáša na študentov ani na svojich zamestnancov a snaží sa ich riešiť</b>	<b>72</b>	<b>51.80 %</b>
fakultu považujem za problematickeho zamestnávateľa a aj za problematický vzdelávací subjekt	6	4.32 %
neviem sa vyjadriť	19	13.67 %
iné	9	6.47 %
Spolu	139	100.00 %



- Niečo medzi 2. a 3. odpoveďou
- Fakulta navonok vystupuje ako pekná inštitúcia, avšak keď človek vstúpi dovnútra zistí že sa jedná o les s veľmi tmavými zákutiami. Aj keď študenti nepociťujú a nevidia niektoré veci, neznamená to, že sa problémy nepremietnu do pedagogického procesu demotivovaného zamestnanca.
- Je to inštitúcia, ktorá má svoje vnútorné problémy, ktoré prenáša na študentov aj na svojich zamestnancov.
- Fakulta nie je mladá, ale sa dynamicky rozvíja - s negatívnym imidžom doma a pozitívnym v zahraničí, svoje vnútorné problémy prenáša na študentov aj svojich zamestnancov, nesnaží sa ich riešiť, je to problematický zamestnávateľ aj vzdelávací subjekt, ktorý nepodporuje svojich zamestnancov.
- Fakulta je mladá a dynamicky sa rozvíjajúca inštitúcia. V porovnaní s inými fakultami v trnavskom regióne má veľmi dobrý imidž, možno je aj najlepšia. Avšak v zahraničí - na západ od Čiech - je len veľmi málo známa.
- Pre mňa ako človeka ktorý sa zameriava hlavne na výskum, je MTF ako zamestnávateľ veľmi dobré miesto. Mám podporu a voľnosť a asi preto aj výsledky. Pedagogicky je na tom v globálne horšie...ak mám veriť názoru, ktorý počúvam.



- Podľa hodnotenia ARRA, avšak momentálne s dosť zložitými vnútornými problémami.
- "Fakulta má svoje vnútorné problémy, ktoré neprenáša na zamestnancov" tak dôsledne, že sme sa ani nedozvedeli ako dopadol prípad Doc. Ctrl+C Ctrl+V. Zametanie pod koberec takto vážne veci podľa mňa imidž fakulty veľmi poškodzuje.
- Fakulta má svoje vnútorné problémy a v niektorých prípadoch ich prenáša aj na svojich zamestnancov, ale som optimista a dúfam, že sa ich bude snažiť vyriešiť a vráti sa kolektívny duch, ktorý tu existoval pred vznikom ústavov.

#### Vyjadrenie:

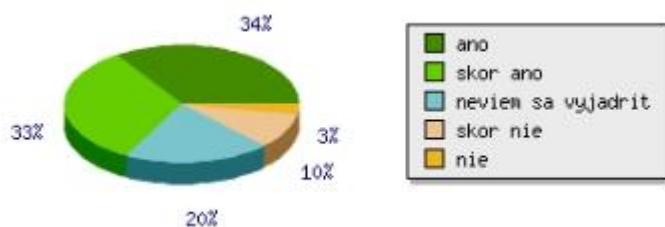
Je dobré, že väčšina zamestnancom vníma dianie na fakulte reálne. Netvárim sa, že všetko je ideálne a že fungujeme bezproblémovo. Musíme však konkurovať ostatným vysokým školám a zlepšovať sa, vo všetkých oblastiach, kde to len trochu ide. Je jasné, že nepopulárne opatrenia sú zo strany zamestnancov vnímané väčšinou negatívne, no sú vždy nasadzované s očakávaním pozitívneho výsledku. Naše úsilie sa postupne premieta aj do lepšieho hodnotenia navonok- vid'. 8. priečka v hodnotení ARRA.

V prípade „plagiátorstva“ sme postupovali v zmysle legislatívnych možností, ktoré fakulta má. Komisia poverená dekanom, prešetriť danú sťažnosť dala vypracovať stanovisko expertovi na oblasť duševného vlastníctva a autorského práva. Spoločne sa zhodli že ide o etický a morálny problém, ktorý je ťažko pri súčasných neexistujúcich legislatívnych pákoch postihnuteľný. Predmetná monografia bola stiahnutá z nášho edičného fondu, bol vytvorený portál, ktorý obsahuje všetky podstatné informácie a pravidlá o publikovaní. Komisia klasifikovala tento prípad v zmysle platného zákonníka práce ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom dekan fakulty stiahol autorov z riadiacich pozícií a jeden z nich rozviazal s fakultou pracovný pomer.

Nechceme takéto konanie obhajovať, rozhodne sme proti plagiátorstvu, no na druhej strane sa nesmie stať predmetom osobného vyrovnávania si účtov medzi zamestnancami fakulty.

#### Máte pocit, že sa imidž fakulty za posledných 5 rokov zlepšil?

	abs	rel
áno	46	34.33 %
skôr ano	44	32.84 %
neviem sa vyjadriť	27	20.15 %
skôr nie	13	9.70 %
nie	4	2.99 %
Spolu	134	100.00 %



## Konkretizujte

- Fakulta stále viac o seba dáva vedieť aj navonok, prezentuje rôznymi aktivitami čo sa tu urobilo.
- Nie.
- Myslím si že tomu nepomohla negatívna medializácia.
- Fakulta je v priemyselnej praxi aj v akademických kruhoch vnímaná pozitívnejšie ako v minulosti.
- Zhoršil sa, pomaly sa približujeme k Trenčianskej Univerzite!
- Čo sa štúdia týka, určite NIE.
- Časté prijímanie nových zamestnancov.
- Plagiátorstvo, zlé meno zamestnávateľa.
- Podľa mňa imidž fakulty ovplyvňuje klesajúca úroveň študentov - už pri prijímaní.
- 8. priečka v ARRA.
- V transparentnosti, informovanosti.
- Modernejšia technika, kvalitnejšie priestory.
- Ak vnímame imidž fakulty cez našich absolventov, myslím že ich úroveň sa značne znížila, čo nie je dobrým znakom našej fakulty.
- Hovorí o tom aj posledné hodnotenie ARRA.
- Kvalita študentov a antireklama ktorú škole robia už počas štúdia.
- Rozvoj, infraštruktúra, projekty, úroveň ...
- Vo všetkom.
- Zhoršil sa, pretože úroveň kvality vedomostí študentov klesla.
- Áno, ale nedostatočne - vid' vyššie.
- Bolo začatých príliš veľa zmien a nemám pocit, žeby sa dokončili.

## Myslíte si, že vedenie fakulty adekvátne reagovalo na Vaše pripomienky z minulých ankiet a realizovalo Vami navrhované opatrenia?

	abs	rel
áno	14	10.45 %
skôr áno	27	20.15 %
<b>neviem sa vyjadriť</b>	<b>74</b>	<b>55.22 %</b>
skôr nie	11	8.21 %
nie	8	5.97 %
Spolu	134	100.00 %



## V prípade, ak ste uviedli odpoveď skôr nie, resp. nie, konkretizujte na čo vedenie pri poslednej ankete nereagovalo

- Chýbajúca tieniaca technika na oknách kancelárii pavilónu S.
- Od cca júna do augusta (podľa vonkajšej teploty) sa nedá rozumne pracovať pri teplote okolo 30°C v kancelárii, závesy to neriešia, možno žalúzie by aspoň trochu pomohli.

- Aj na pedagogických konferenciách sú relevantné pripomienky vysmiate zo strany dekana a niektorých prodekanov, resp. zahrajú sa do outu!
- Situácia s jedálňou a stravovaním je čoraz horšia, podmienky na pracovisku sú rovnaké.
- Hodnotenie je netransparentné a neexistuje rovnaký meter na všetkých.
- Stále sa nezlepšilo stravovanie, až na kultúru priestorov tá vzrástla, problémy s tlačou - ak vypadne jediná tlačiareň na ústave máte problém, najmä ak učíte v sobotu a nie sú tu technici.
- Plagiátorstvo. V súčasnosti u nás sa používa pravidlo klin sa väčším klinom vyráža. Začína sa hovoriť o povinnosti voči nadriadeným.

### **Vyjadrenie:**

**V prípade ak máte problémy s technikou, resp. s vybavením adresujte vaše požiadavky na vedúceho OKIS, na vedúcu OESČ. Sme si istí, že ak to čo len trochu pôjde ochotne vám pomôžu. Rovnako je to aj so stravovaním. Už sme prisľúbili realizovať určité zmeny. No ale ak aj vy sami nedáte vedieť kompetentným zamestnancom že ste nespokojní, všetko bude fungovať tak ako doteraz. Svoje pripomienky na stravovanie adresujte minimálne cez knihu prianí a sťažností, ktorá sa nachádza v každej jedálni alebo priamo riaditeľovi jedálne a ŠD M. Uhra aby mohol operatívne konať hneď, ako sa problém objaví. Otázkam hodnotenia sa v budúcnosti budeme ešte venovať. Je totiž dôležité aby ste aj vy mali spätnú väzbu od svojho nadriadeného o plnení si vašich povinností.**

### **Priestor pre vaše ďalšie postrehy a pripomienky**

- Obmedziť byrokraciu, aby sa pedagógovia mohli naplno venovať pedagogike a výskumníci výskumu, zbytočná administratíva demotivuje zamestnancov a znižuje ich potenciál.
- Dotazník bol dosť podrobný, takže netreba snáď nič dodávať.
- Dúfam, že sa budete niekedy zaoberať pripomienkami z dotazníkového prieskumu a taktiež zvyšovať záujem o vyplňovanie v budúcnosti a aktívnejšie riešiť problémy zamestnancov a samotnej fakulty. Pre budúcnosť by sa mal dotazníkový prieskum zamerať na konkrétnejšie oblasti a vysvetliť niektoré veci - pohyblivá zložka mzdy.
- Bližšie špecifikovanie náplni prác pre jednotlivých zamestnancov, jednoznačné stanovenie zodpovednosti pre zamestnancov, striktnejšie dodržiavanie termínov, profesionálnejší prístup k práci zamestnancami, častejšie školenia realizované napr. ústavmi, najmä v oblasti manažovania, vedenia ľudí, komunikácie, zavedenie jednotného systému pre všetky najmä administratívne pracoviská.
- Treba vyriešiť stravu v jedálni od základu. Dať hlasovať za tie jedlá, ktoré naozaj vedia uvariť a tie čo sú otrasné (napr. tie blevajzové polievky jednoducho prestať variť).
- Urobiť anketu, ktorá by prebiehala napr. 1x za mesiac, kde by tí čo chodia do jedálne hlasovali a vychytali by sa tie jedlá čo sú dobré a prijateľné a tie čo sú otrasné. I keď by to malo byť len formou malých papierikov priamo v jedálni.
- Všetci sa strašne niekam ponáhľame a zabúdame jeden na druhého. Prosím, budme k sebe milší, ohľadupnejší. Každý ma svoje problémy, ale tu na fakulte trávime väčšinu života, tak sa správajme tak, aby sme nechodili domov nervózni a vystresovaní.

- Ankete by pomohlo, keby boli vhodnejšie formulované otázky, vzhľadom na ponúkané odpovede.
- Dôsledne dbať na dochádzku všetkých zamestnancov do práce aby svoje nesplnené úlohy neprenášali na iných kolegov.
- Nepáči sa mi, že sa snažíme v posledných rokoch racionalizovať pedagogický proces a znižovať počet pedagogických pracovníkov, čo môže byť tiež jedným z dôvodov zhoršenej úrovne študijných výsledkov študentov. Na druhej strane, mám dojem, že počet administratívnych pracovníkov sa zvyšuje a vytvárajú sa pre nich nové pozície. Ale nemám pocit, že by sa to prejavilo vo zvýšení podporných činností pre pedagogických pracovníkov, napr. pri vypracovávaní projektov ale administratívnych činnostiach.
- Trend je dobrý. S veľa problémami fakulta sama nič nenarobí. Prístup pedagógov k študentov by sa mal zlepšiť...viď študentské ankety. Mnohí starší pedagógovia by mohli upustiť od starého konzervatívneho zaužívaného...píšem na základe mnohých osobných debát so študentami. Pedagóg na vysokej škole by mal byť hlavne vedec. To čo učí by mal najskôr skúmať do detailu a nie roky opakovať čo sa naučil na vysokej škole. Uvedomiť si, že veda sa nedelí na škatuľky a nie je priepasť medzi jednou vednou oblasťou a druhou vednou oblasťou a podľa toho sa segregovať a označovať typu..."metalista vs. "depešák". Nechcem uraziť, ale pri vytváraní štandardu vedeckej úrovne sa neodvolávať na časopisy ako "Vedecké práce MTF", ale "Nature", "Science"... Netreba si vytvárať vlastný virtuálny vesmír, keď už tu jeden máme...prípadne podľa teórie superstrun ich je až príliš ;o)
- Dúfam, že postrehy budú impulzom k pozitívnym zmenám a zlepšeniam na fakulte.
- Odstrániť vedúcich pracovníkov v dôchodkovom veku z postu riadiacich pracovníkov, vzhľadom na ich nezáujem o rozvoj pracovníkov a pracoviska.
- Nepáči sa mi, že na stránke fakulty sa často zverejňujú nepodstatné informácie, dokonca informácie, napr. o 13. a 14. plate, čo podľa mňa vôbec na stránku nepatria, a veľakrát naopak informácie, ktoré by pre zamestnancov aj verejnosť boli zaujímavé tam úplne chýbajú (odborné semináre ...) Chýbajúce šatne na pavilóne T !
- Vypísať výzvu na komplexnú kvalitatívnu premenu fakulty. Nechať výsledky posúdiť interne, ale aj externe zahraničným expertom. Najlepšie práce finančne ohodnotiť, zorganizovať niekoľko workshopov a začať realizovať zmeny.
- Videl som už čiastočne zrekonštruovanú aulu a v nej improvizovanú tabuľu na kolieskach. Dúfam že to nie je definitívne riešenie tabúl v aule. Je to prednášková sála, kde sa konajú všetky veľké prednášky a mala by tam byť tabuľa s 100 m<sup>2</sup> plochy. Zotieranie malej tabule berie kumulatívne za semester čas rovnajúci sa skoro jednej celej prednáške!
- Veľkú tabuľu ocenia matematici fyzici aj ďalší prednášajúci. Pre inšpiráciu: <http://www.flickr.com/photos/scottnorsworthy/3529188907/>

### **Vyjadrenie:**

**Ďakujeme Vám veľmi pekne za čas, ktorý ste venovali tejto ankete. Vaša spätná väzba je pre nás dôležitá a bude predmetom diskusií v grémiách fakulty. Výsledky ankety budú adresované na všetkých riadiacich pracovníkov fakulty, Je potrebné aby poznali názory ľudí, vedeli o problémoch ktoré ich ťažia. Spolu sa ich pokúsime riešiť.**