

Časť 4: Spracovanie dotazníka – ďalšie pripomienky, ktoré boli v dotazníku písomne uvedené a reakcie dekana fakulty prof. Dr. Ing. Olivera Moravčíka na tieto pripomienky

Pripomienky sú v tabuľke zapísané v znení, ako boli uvedené v dotazníku. Ich obsah bol dosť rôznorodý, pričom frekvencia rovnakých, alebo podobných pripomienok nebola vysoká.

Išlo teda skôr o pripomienky jednotlivcov. Za každú z nich však patrí ich autorom vďaka.

Pripomienky sú zoradené podľa príbuznosti a rozlíšené aj podľa pracovnej pozície zamestnancov.

Celkový počet dotazníkov s pripomienkami bol 46, celkový počet pripomienok bol cca. 140, frekvencia rovnakých, resp. podobných pripomienok bola od 2 po 11.

P – pedagogickí pracovníci

N – nepedagogický pracovníci

V – vedeckovýskumní pracovníci

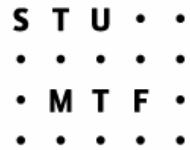
A – absentovala pozícia

Oblasť	Názory	Reakcie dekana MTF STU
Negatíva		
Hendikepovaní P A	- telesne hendikepovaní sú značne znevýhodnení – žiadna bezbariérovosť - vybudovať bezbariérové prostredie na pavilónoch T, S, R	Sme si vedomí tejto skutočnosti a bezbariérové prostredie na pavilónoch T,S a R je súčasťou projektu ESF, ktorý MTF STU podáva vo výzve k 26.05.2008.
Súkromné aktivity P	- názor, že niektorí pedagógovia uprednostňujú svoje súkromné aktivity pred pracovnými povinnosťami, práca na fakulte je pre nich len vedľajším zamestnaním	Z pripomienky sa nedá zistiť, čo respondent pod súkromnými aktivitami pedagógov rozumie, isté však je, že súčasná legislatíva nebráni nikomu pôsobiť na viacerých vysokých školách alebo u iných zamestnávateľov súčasne bez obmedzenia. Jedným z nástrojov na potlačenie tohto javu

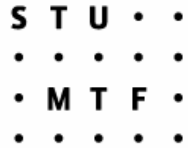
S T U . .

 . M T F .

	- študenti sú úplne na konci, prednejšie sú súkromné aktivity niektorých členov fakulty a akože „výskum“	a teda vynútenie si práce len pre našu alma mater je napr. aj dochádzkový systém a dôsledná kontrola pracovných výkonov zo strany vedúcich zamestnancov. Našou povinnosťou, ako vedenia MTF STU, je zabezpečiť za dobre vykonanú prácu primeranú odmenu tak, aby naši zamestnanci neboli nútení hľadať ďalšie pracovné príležitosti u iných zamestnávateľov.
Iný názor P	- človek s iným názorom nesmie byť prenasledovaný - dokázateľne objektívne názory sú hodnotené ako subjektívne	Ja môžem len s klasikom konštatovať a snažiť sa dôsledne presadzovať, že „aj keď s Vami výsostne nesúhlasím, urobím všetko preto, aby ste mohli svoj názor bez problémov a ostychu prezentovať“.
Riaditelia ústavov P	- niektorí sú "opití" mocou, jedajú direktívne – jediná forma riadenia - na každého majú iný meter - preferujú členov svojej katedry na úkor ostatných členov ústavu - právomoci riaditeľov ústavov sú takmer „neobmedzené“ - treba liečiť ľudí, ktorí sú „opití“ mocou	Nevylučujem Váš názor, aj keď som presvedčený, že ak tomu tak je, že je to len ojedinelý zjav. Bola by potrebná vecnejšia argumentácia a v prípade potreby možno vystúpiť aspoň čiastočne z anonymity, aby som vedel konkrétne reagovať. Organizačný poriadok MTF STU a organizačné poriadky našich ústavov nedávajú riaditeľom ústavov neobmedzené právomoci, stačí si ich prečítať – sú na našej stránke web k dispozícii od ich schválenia. Ak riaditelia skutočne konajú mimo rozsahu svojich právomocí, máte možnosť na túto skutočnosť reagovať, t.j. upozorniť samosprávne orgány fakulty, aby som mohol zjednať nápravu.
Informačné technológie N	- slabá zručnosť niektorých zamestnancov, zlepšiť znalosti práce s PC všetkých zamestnancov!!!	Aj tu s Vami súhlasím, sme pripravení organizovať ďalšie kurzy vylepšenia počítačovej gramotnosti, ale i špeciálne kurzy v oblasti IKT.
Predmety P	- nespokojnosť s redukciami predmetov a ich zánikom, resp. kumulovanie predmetov nebolo konzultované s vyučujúcimi	Zásadne budem i naďalej prezentovať stanovisko, že redukcia predmetov je nevyhnutná z dôvodov rozviazania rúk pedagógom pre výskumné aktivity a taktiež, že predmety nesmú a nemôžu byť definované na konkrétne, disponibilné osoby.



<p>Imidž fakulty</p> <p>P</p> <p>N</p>	<ul style="list-style-type: none"> - doplniť lavičky na sedenie pre študentov na všetkých ústavoch – (UPMK=0), študenti sedia na zemi, na oknách - informačné tabule sú nečitateľné (červený podklad – malé čierne písmená) - narúša fajčenie študentov a zamestnancov pred budovou - študenti stoja pri skúškach na chodbách, je to nedôstojné 	<p>Súhlasím s Vaším názorom, že je potrebné neustále vylepšovať prostredie, v ktorom študenti i zamestnanci strávia veľa času, budeme sa snažiť v zmysle Vašej pripomienky urýchlene konať. Čo sa týka fajčenia, podajte konkrétny podnet, legislatíva je jednoznačne na strane nefajčiarov.</p>
<p>Pracovné podmienky</p> <p>P</p> <p>V</p>	<ul style="list-style-type: none"> - absencia možnosti tlače – pričom pedagogický proces <u>musí</u> byť zabezpečený - prednáškové miestnosti vybaviť potrebnou technikou, učitelia sú zaťažení tým, že si musia techniku nosiť sami - miestnosti T-103, T-131, T-132, T-133 sú v katastrofálnom stave - zabezpečiť učebne keramickými tabuľami a písacími potrebami - prekáža kriedový prach - učiteľ si zakupuje sám fólie, prekáža mu, že musí kresliť fixou, lebo mu chýba technika - v učebniach chýbajú fixy - chýba základné materiálne a technické vybavenie na výskum - naša technická základňa je nedostačujúca - nedostatočné podmienky pre pedagógov – nedostatočné technické zabezpečenie - pedagógovia majú staré vybavenie kancelárií (z čias vzniku fakulty) - učiteľom chýba papier, rozmnožovanie materiálov je obmedzené - práca na doma je samozrejmosťou - podmienky učiteľov = spoločná miestnosť- pavilón T - na výskum chýba základné materiálne a technické vybavenie !!!!!!! - vybavenosť laboratórií a nákup materiálu na ukážky pre študentov je slabé 	<p>Som presvedčený, že v projekte vylepšenia infraštruktúry našej fakulty, ktorý podávame k 26.05.2008, všetky Vaše opodstatnené výhrady k existujúcim podmienkam budú zohľadnené. Podmienky pre pedagógov a pedagogický proces sú celkovo na Slovensku dlhodobo v kritickom stave a nie je to otázka posledného obdobia. Len v uplynulom roku sme mali krátenú položku dotácií „tovary a služby“ o viac ako 4,5 milióna Sk oproti roku 2006. Riešili sme to jednorazovými darmi od študentov externého štúdia a pokúsili sa skultúrniť prostredie fakulty. Zlepšiť pracovné podmienky všetkých zamestnancov na fakulte považujem za osobnú úlohu s najvyššou prioritou.</p>



A	- chýbajú miestnosti na konzultácie, väčšina pedagógov sedí s ďalšími kolegami, čo znižuje kvalitu konzultácií	
P	- nezmyselná blokácia podávania projektov - trestanie za podávanie medzinárodných projektov	Nie je mi známe, že by niektorý vedúci zamestnanec blokoval podávanie projektov, alebo trestal za podávanie medzinárodných projektov, ak boli v požadovanej kvalite spracovania. Bolo by to proti myšlienke súťaživosti, ktorú presadzuje MŠ SR, rektor a taktiež naše pravidlá odmeňovania.
P	- nútenie zamestnancov <u>väčšinu dovolenky odpracovať na pracovisku</u> - pridelenie 25% diplomových prác ústavu <u>jednému človeku</u>	Ak sa cíti niekto takto postihovaný, poukazujem na existenciu zákonníka práce, v zmysle ktorého je potrebné sa brániť cestou Personálneho a organizačného oddelenia MTF STU alebo odborového zväzu.
P	- porušovanie štatútu fakulty a akademických práv a slobôd - zmizli výhody, ktoré akademická pôda mala	Ak viete o nejakom konkrétnom porušení akademických slobôd a práv akademickej komunity, rozhodne sa obráťte priamo na mňa, alebo na nadriadenú akademickú inštitúciu, ak nemáte dôveru v samosprávne orgány MTF. Prosím konkretizujte, o ktoré akademické slobody ste prišli.
P	- nesystémovosť rozhodnutí, - nesystémové riadenie zhora nadol, fakulta je riadená „anonymnými“ príkazmi	Ak považujete riadenie systémom zhora nadol za nesystémové, potom sa asi nemáme o čom baviť a budete si musieť nájsť ako zamestnávateľa inštitúciu, ktorá je riadená zdola nahor a bez príkazov. Anonymita príkazov a usmernení neobstojí, väčšinu z nich pripravujeme vo vedení dlhodobo a v konečnom dôsledku ich podpisujem ako dekan, teda preberám aj všetky konzekvencie z plnenia, resp. neplnenia. Len tak mimochodom, nikdy v minulosti nebolo toľko právomocí z vedenia fakulty delegovaných na nižšie hierarchické úrovne riadenia, vrátane rozpočtovania a odmeňovania. Anarchiu v zmysle Vašej pripomienky na fakulte určite podporovať nebudem.
P	- preťaženie učiteľov systémom AIS, pracovnými povinnosťami	AIS je vynikajúci nástroj a ako každý informačný systém aj tento disponuje obrovským množstvom informácií nie len pre pedagógov, ale hlavne pre študentov, čím sa univerzitné a fakultné procesy z pedagogiky a postupne i vedy a výskumu stávajú transparentné, čo je oproti minulosti obrovský kvalitatívny skok, ktorého pozitíva si ešte nie každý uvedomuje. Mam dojem,

S T U . .

 . M T F .

		že tu pripomienkoval pedagóg, ktorý AIS aktívne nepoužíva, lebo je to „pod jeho úroveň“. Len na našej fakulte prispieva do systému viac ako 5000 študentov a viac ako 300 zamestnancov fakulty informáciami, ktoré sú sprístupňované presne definovaným okruhom ďalších užívateľov AIS. Podľa mojich osobných skúseností s podobnými systémami doma i v zahraničí, pracujeme s vynikajúcim sofistikovaným nástrojom, ktorého implementácia u nás na STU meškala viac ako 10 rokov.
P	<ul style="list-style-type: none"> - príliš vysoký počet študentov, obmedziť externé štúdium aj kombinované a denné - znížiť počet študentov - obmedziť externé štúdium - pedagógovia sú preťažení počtom diplomantov, bakalárov a externistov, nemajú čas na výskum 	Mám dojem, že pisatelia týchto pripomienok sú z iných fakúlt, prípadne univerzít. Ak MŠ SR vypočítava dotácia na univerzity a následne na fakulty v 70% závislosti od počtu študentov (pre rok 2008, v minulosti to bolo 80% a dokonca 90%), potom asi veľký výber nemáme, ak chceme čo len zabezpečiť finančnú stabilitu vzhľadom na predchádzajúce obdobia a to nehovorím o rozvojových aktivitách. Napriek tomu sme v minulom akademickom roku neimatrikulovali študentov externého štúdia a ani v budúcnosti neplánujeme. Študentov kombinovanej formy denného štúdia budeme už pre akademický rok 2008/2009 redukovať na 200-300 študentov a taktiež počet študentov na prezenčnej dennej forme na 600-700. Tým sa v budúcnosti zníži i počet záverečných prác pripadajúcich na jedného pedagóga.
P A	<ul style="list-style-type: none"> - nedostatočná možnosť zúčastniť sa zahraničných mobility - fakulta nevytvára podmienky na vonkajšie mobility pre nepedagogických pracovníkov 	Bytostne s Vami nesúhlasím, zahraničné mobility sú na väčšine ústavov súčasťou či už pedagogických /Socrates-Erasmus/ alebo vedeckých aktivít v rámci získaných grantovaných projektov. V roku 2007 bolo na fakulte 354 zahraničných mobility zamestnancov, čo je o 144 viac ako v r. 2006. Priemerne vycestuje každý pedagóg a výskumník 2,95 krát ročne, čo je viac ako priemer na STU.
P	<ul style="list-style-type: none"> - zabezpečiť väčšiu spoluprácu pedagóg – prax, študent – prax, UPMK=0 	Čo znamená zabezpečiť? Veď je to vo Vašich rukách, na ústave. Tieto právomoci sú delegované na ústavy!!! Ako môže dekan alebo vedenie zabezpečiť spoluprácu? Spolupráca je v prvom rade o osobných kontaktoch.
P V N	<ul style="list-style-type: none"> - pružný pracovný čas = 0 - <u>chýba možnosť vybrať si náhradné voľno v rámci mesiaca, v tom ktorom týždni to nie je možné</u> - <u>nie je umožnené každému zamestnancovi využívať pružný</u> 	Pružný pracovný čas je definovaný v Pracovnom poriadku a každý vedúci zamestnanec musí rešpektovať tento právny dokument univerzity.

S T U . .

 . M T F .

	pracovný čas	
P	- likvidácia laboratórií, ktoré v roku 2007 priniesli 50% karentovaných publikácií	Pán kolega, pani kolegyňa, treba ujasniť, ktoré laboratórium myslíte.
P	- mladí zamestnanci nemajú takmer žiadny osobný život - odborný rast = ????, hoci sú zaníetení a ochotní pracovať, majú pocit, že ich snahy sú potláčané, aby nevykúkali z priemeru, nie sú nijako motivovaní, skôr apatickí	Žiadam konkretizovať, som pripravený sa stretnúť s mladými zamestnancami a hľadať riešenie ich najpálčivejších problémov. Oni sú budúcnosť fakulty. Na druhej strane mám istotu, že v oblasti habilitačných konaní 35-40 ročných kolegov sme urobili v posledných 3-4 rokoch výrazný pokrok, máme slabiny s ukončením doktorandského štúdia kolegyň a kolegov v predpísanom limite, kde ale hlavne oni musia mobilizovať rezervy.
V	- nespokojnosť s odobraním tlačiarň a skenerov, - odobranie tlačiarň, skenerov a PC veľmi zhoršilo pracovné podmienky - likvidácia kníh a skript - rušenie osobných počítačov a tlačiarň je absolútne antiproduktívne pre vedeckovýskumných pracovníkov a efektivitu ich práce	K dnešnému dňu – 21.04.2008 – nebol nikomu odobratý PC a ani tlačiareň. Objektívne nikto z našich zamestnancov nepracoval na inej báze ako PC. V aktualite na našej stránke web zo dňa 10.04.2008 Fakulta zamieňa platformu PC za SUN RAY 2 (thin client) sa konštatuje: Doterajšia platforma PC zostane zachovaná len na tých pracoviskách, kde nie možná technologicky plnohodnotná náhrada. Inými slovami, ak by sa mali novou platformou niekomu zhoršiť pracovné podmienky, bude mať na svojom pracovisku výnimočné obe platformy.
A	- jednotný systémový prístup k profesijnej kariére sa týka len určitej skupiny zamestnancov (neuvedené ktorej)	Prosím konkretizovať, inak nie je možné zaujať kvalifikované stanovisko.

S T U . .

 . M T F .

<p>Publikačná činnosť P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - neexistuje <u>kvalitatívne</u> hodnotenie publikačnej činnosti - toleruje sa publikovanie (dokonca viacnásobné) „vedeckých“ príspevkov, ktoré robia hanbu fakulte 	<p>Uvedený problém bol riešený v súvislosti s nahlasovaním našich výkonov na MŠ SR v rámci univerzity pre tvorbu rozpočtu na rok 2008 a myslím, že definitívne.</p> <p>Kvalitatívne hodnotenie publikačnej činnosti osobne poznám v troch verziách a sú úplne nekompatibilné: pre tvorbu rozpočtu, pre akreditáciu a pre ARRA. Nie je v našich silách zadefinovať ešte vlastný, „spravodlivý“ systém, ktorý by možno otváral ďalšie nožnice.</p>
<p>Morálne a finančné ohodnotenie P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nespokojnosť s vysokým finančným ohodnotením docentov a profesorov, je to hodnotené ako populistický krok, podľa názoru iní zamestnanci častokrát podávajú vyššie pracovné výkony - nespokojnosť s platovými podmienkami - nerešpektovanie finančného ohodnotenia pri odpracovaných rokoch - plat klesá, povinnosti rastú - finančné ohodnotenie profesorov a docentov je demotivujúce pre ostatných pracovníkov na všetkých pozíciách a má nemalý podiel na vzniku nespokojnosti zamestnancov na fakulte 	<p>Nie je pravda, že povinnosti na fakulte rastú a platy klesajú. To je hrubá demagógia. Ako jediná fakulta sme mali 13. a 14. plat. Či sa to niekomu páči alebo nie, univerzita a fakulta sú postavené na docentoch a hlavne profesoroch (akreditácie, granty, prednášanie v zmysle zákona o VŠ atď.) . Takže ak ich platy sú pre niekoho demotivujúce, potom je asi v školstve na nesprávnom mieste. Populistické by bolo, ak by boli na univerzite preferované iné kategórie zamestnancov. Práve naopak, pre odborných asistentov vyššie platy docentov a profesorov musia pôsobiť motivačne, pretože ho nabádajú ku kariérenmu postupu. Odpracované roky sú zohľadnené v tzv. platových stupňoch.</p>

S T U • •
 • • • • •
 • M T F •
 • • • • •

<p>Vzťahy</p> <p>P</p> <p>V</p> <p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> - neváženie si nepedagogických pracovníkov - povýšeneckosť učiteľských pracovníkov - neváženie si pracovníka pri odchode do dôchodku!!! - nezáujem nadriadených o svojich pracovníkov - a veľa iných vecí....., ktoré sa pri tomto vedení nikdy nezohľadnia!!! - chyba profesionálny prístup vo vzťahoch medzi docentmi, profesormi a naopak - prevláda neskutočná ješitnosť, arogancia a pomstychtivosť vo vzťahoch - je potrebné zlepšiť spoluprácu medzi ústavmi a katedrami v rámci výskumu, vývoja a projektov riešených pre prax - úroveň komunikácie býva často povýšenecká, pohrdavá, strohá, objavuje sa nechota, podráždenosť (nie je uvedené koho sa to týka) - zamestnanci sa navzájom vinia za novovzniknutý stav, mnohí sa s ním nevedia vyrovnáť 	<p>Vzťahy na pracovisku sú vzťahy ľudí a tie sú vždy zaťažené predsudkami, históriou, osobnou skúsenosťou, nekorektnosťou a celou radou iných faktorov.</p> <p>Slušný človek nemá zásadné problémy v medziľudských vzťahov, pričom vôbec nezáleží na skutočnosti, či je niekto profesor, asistent lebo referentka. Viem, že aj na fakulte máme „komplikované“ osobnosti, je na nás všetkých, aby sme týchto ľudí upozornili na skutočnosť, že komplikujú pracovnú klímu. Ja sám som ochotný v tejto veci pomôcť, ak budem požiadaný v konkrétnom prípade.</p> <p>Obviňovanie sa navzájom za novovzniknutý stav, pod ktorým rozumiem v prvom rade novú organizačnú štruktúru na fakulte a reformy, ktoré majú za cieľ z fakulty spraviť modernú vzdelávaciu inštitúciu v kontexte modernej Európy, je plakanie nad rozliatym mliekom. Ak by sme tieto reformné procesy nenaštartovali pred dvoma rokmi, boli by sme dnes na úrovni nemenovaných fakúlt STU, ktoré stoja pred kolapsom. Naša fakulta mala za uplynulý rok rast vyjadrený ekonomicky 40%, a len prerozdelenie nami získaných prostriedkov v rámci univerzity nás posunulo len na 17% hranicu.</p>
<p>Dochádzkový systém</p> <p>P</p> <p>N</p> <p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ESED v takejto forme ako je zavedený je nevhodný, resp. je nespravodlivý voči pedagogickým pracovníkom - bráni učiteľom v ich tvorivej činnosti a možnosti vykonávať PČ pre fakultu, je obmedzujúci - nervozita každé ráno kvôli zapisovaniu - bola by uvítaná možnosť zmeniť si nielen heslo, ale aj login - je tu možnosť kontroly dochádzky hocikým (ak pozná osobné číslo zamestnanca) 	<p>ESED má v súčasnosti skutočne celú radu nedostatkov, na ich odstránení do 15. mája sa usilovne pracuje na základe podnetov, kritiky a námetov, zozbieraných počas jeho prevádzky. Evidencia dochádzky je legislatívne ukotvená a nie je ju možné zrušiť.</p>

S T U . .

 . M T F .

<p>Zmeny P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sú príliš rýchle, chýba dostatočný čas na ukončovacie procesy - chýba čas na adaptáciu - vynaložené úsilie stráca zmysel - zamestnanci začínajú byť unavení a podráždení - chýba čas na stabilizáciu (ľudia začínajú odchádzať) - denné kombinované štúdium a AIS mali byť lepšie pripravené - zavádzané opatrenia likvidujú výsledky doterajšej práce - nová OŠR pôsobí veľmi byrokraticky - ústavy pôsobia ako zbytočný „riadiaci“ medzičlánok, ktorý spôsobuje problémy aj pri zavádzaní nových moderných vecí - zlúčením katedier do ústavov nastali zlé medziľudské vzťahy, čo určite neprispieva k dobrej pracovnej klíme – dôsledkom sú odchody ľudí, o ktorých by bolo dobré stáť - niektoré „násilné“ rozhodnutia vedenia fakulty prinášajú komplikácie do akademického a profesného života – dochádzkový systém, centrálna tlač. - vznik ústavov spôsobil najhoršiu situáciu na fakulte, za celé obdobie môjho pôsobenia na fakulte. Výrazne to postihlo medziľudské vzťahy a ľudia sa prestali s fakultou stotožňovať. - zhoršenie organizácie pracoviska spôsobené vznikom ústavov, nie sú jasné kompetencie - viacstupňové riadenie bežných činností na ústave 	<p>ZMENY – už v predchádzajúcich odpovediach som sa k nim explicitne aj implicitne vyjadroval. Je bez pochybností evidentné, že bez nastúpených zmien by sme ekonomicky kolabovali už minulý rok. Aj dynamika zmien má svoje opodstatnenie, nie je predsa účelné, neúmerne predlžovať nevyhovujúce a neadekvátne postupy a procesy, ktoré nezodpovedajú dobe. Ak sa niekto so zmenami neidentifikuje, je to pochopiteľne jeho právo na vlastný názor a ak v ich v dôsledku chce odísť z fakulty, určite mu v tom nebudem brániť. Mojm dlhodobou definovaným cieľom s najvyššou prioritou je dosiahnuť medzi zamestnancami silný pocit spolupatričnosti a súdržnosti s našou inštitúciou na základe kvalitných výkonov v pracovnom procese, za ktoré budú aj náležite odmeňovaní.</p>
<p>Elektron. objednávky N V</p>	<ul style="list-style-type: none"> - veľa účtovných položiek, treba študovať účtovníctvo (ľudia, ktorí nie sú účtovníci) - objednávky sú veľmi zložité, účtovné položky by mali dopĺňať v učtárni - zlepšiť úradnícky aparát – od modernej a prosperujúcej organizácie má ďaleko 	<p>Ekonomický informačný systém MAGION je zaiste nówum, ktoré si vyžaduje zmeny štýlu práce všetkých, ktorí s ním pracujú, nanovo definovať ekonomické a administratívne procesy, ktoré po dvoch desaťročiach rutínnej práce ekonomického oddelenia spôsobuje malú revolúciu. Sme v štádiu nábehu a preto nemôžem a nechcem robiť unáhlené závery. Mimochodom, systém s úspechom niekoľko rokov používa druhá najväčšia univerzita v Českej republike, Masarykova univerzita v Brne.</p>

S T U . .

 . M T F .

<p>Dotazník</p> <p>P</p> <p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1. časť osobné údaje – nie je z pohľadu splnenia cieľov dotazníka dôležitá a skôr zneisťuje, odraduje probandov – obava z možnej identifikácie - chýba možnosť vyjadriť sa k témam: vznik ústavov, likvidácia katedier na ústavoch, zavádzanie tenkých klientov / centrálnych tlačiarň, rušenie tlačiarň, rýchlosť a koncepcnosť zmien na fakulte, hodnotenie výkonov pracovníkov v oblasti pedagogickej i vedeckovýskumnej činnosti - niektoré otázky boli položené veľmi nejednoznačne - niektoré body by si vyžadovali priestor na upresnenie - Prečo sú vo všeobecnom dotazníku zahrnuté otázky striktné a jednoznačne zamerané na „manažérstvo kvality“? (otázky č. 15, 16, 26) Neodpovedám na ne, pretože v dotazníku chápanom ako „spätná väzba“ na výuku si myslím, že by nemali byť otázky tohto typu. - Dotazník je anonymný? Prečo potom sú na začiatku otázky 1 – 4 , podľa ktorých sa dá presne a jednoznačne určiť kto to vyplní. Je to pre zistenie s akou „prieskumnou vzorkou“ sa pracuje? V tom prípade treba otázky formulovať inak, ale to by mali na KIPP vedieť. - prečo je dôležité, či je to muž, žena, vek... – už tu sa stráca anonymita, nesplnil očakávanie, nedáva možnosť reagovať a podávať návrhy na zmeny, je to čisto dotazník len na spracovanie grafov - základné osobnostné údaje – týmto bodom stráca dotazník charakter anonymného dotazníka 	<p>K dotazníku sa určite na inom mieste vyjadria jeho tvorcovia, či skôr realizátori, napriek tomu si myslím, že ak mali respondenti k dotazníku výhrady a neodpovedali úplne, alebo len na niektoré otázky, je to úplne ich slobodné rozhodnutie. Výhrady k anonymite a vhodnosti či nevhodnosti otázok sú jeho osobným názorom, v danom prípade určite nekvalifikovaným a málo signifikantným.</p>
<p>Stravovanie</p> <p>P</p>	<ul style="list-style-type: none"> - obrovské rozdiely v porciách! - malý sortiment jedál – chýba vegetariánska strava, viac cestovín, porcie šalátov sú miniatúrne - prevládajú mäsové jedlá 	<p>Stravovanie je realizované v rámci existujúcich finančných možností. Osobne mám k nemu taktiež niektoré výhrady. O pripomienkach budem informovať vedúceho ŠJ a riaditeľa ŠDaJ, aby zaujali kvalifikované stanovisko. Čo sa týka predaja alkoholu, zjednám okamžite nápravu.</p>

S T U . .

 . M T F .

<p>V N</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ponuka bufetu je slabá – chýbajú teplé jedlá, polievky, ovocie, zdravá strava, - zakázať predaj alkoholu v bufetoch „T“ a „Z“ - v bufete – Bottova ul. = zakáz predaja alkoholických nápojov (v akejkoľvek podobe – aj jednorázovej) - absentuje kultivovaný prístup pracovníčok jedálne či už k zamestnancom alebo študentom, parametre vek a funkcia sú u nich dominantné, tykanie je samozrejmé - bola by uvítaná možnosť vybrať si stravovanie buď v jedálni alebo formou stravnych lístkov - lepšie obedy 	
<p>Sociálny program P N A</p>	<ul style="list-style-type: none"> - je nulový - prečo je plaváreň len v utorok večer? Obmedzuje to matky s deťmi. - zamestnávateľ sa nestará o moje zdravie - plaváreň neriešiť cez pracovnú dobu - zlepšiť zdravotnú starostlivosť - akým spôsobom sa zamestnávateľ stará o naše zdravie?! 	<p>Sociálny program na fakulte takmer absentuje - súhlasím s Vami, ale to je taktiež otázka peňazí, ktoré nám chýbajú na každom kroku . Skúsime sociálny program s vedením zdefinovať konkrétne. V tomto spoločenskom systéme sme si zvykli starať sa o zdravie individuálne.</p>
<p>Iné P</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) sledovať a preposielať upozornenia na akúkoľvek výzvu na podávanie projektov b) prekážajú neustále opakujúce sa konkurzy = stálosť zamestnania? - niektorí spolupracovníci pôsobia skôr ako sabotéri - vedenie (nadriadení) – na každého majú iný meter - nesystémové riadenie zhora nadol, fakulta je riadená „anonymnými“ príkazmi (často chýba ich pôvodca), vedie to k zbytočnému šturmovaniu, presunu administratívnych prác na pedagogických pracovníkov, čo vyvoláva chaos a nespokojnosť c) obávam sa, že pripomienky by nepadli na úrodnú pôdu 	<p>a) je to úlohou CTTE a deje sa smerom na ústavy</p> <p>b) nie je možné zmeniť, legislatíva je jednojednoznačná</p> <p>c) ľutujem, že sa dopredu vzdávate</p> <p>d) bez konkretizácie nie je možné reagovať</p>

S T U . .

 . M T F .

<p>V</p> <p>N</p> <p>A</p>	<p>d) neriešia sa prioritné oblasti, veľa energie sa venuje často nepodstatným záležitostiam, dôležité záležitosti sa negujú</p> <p>e) aktivizovať vedeckovýskumnú činnosť</p> <p>f) nespokojnosť s hromadným čerpaním dovolenky</p> <p>g) prehodnotiť nároky kladené na študentov, aby sme udelili titul len tým, ktorí si to skutočne zaslúžia</p> <p>g) treba prehodnotiť prístup k študentovi – k titulu sa dopracuje každý, kto sa zúčastňuje výuky bez potrebných znalostí a výstupov</p> <p>h) treba riešiť parkovanie!</p> <p>- príliš zdôrazňovaná hierarchia, obmedzená možnosť komunikácie s riadiacimi pracovníkmi, čo v minulosti nebolo</p> <p>- členovia vedenia by mali pracovníkov motivovať a podporovať, ale svojím prístupom častokrát dosahujú pravý opak</p> <p>f) nevyhovujú „hromadné“ dovolenky, prečo má niekto s celou dovolenkou manipulovať</p>	<p>e) plne s Vami súhlasím</p> <p>f) disciplína našich zamestnancov nedovoľuje iné riešenie, prenosi dovoleniek do nasledujúceho roku sú gigantické a spôsobujú nemalé ekonomické problémy</p> <p>g) pri takom razantnom návode na zmenu by som rád s Vami prediskutoval, ako si to vlastne predstavujete.</p> <p>h) problémy parkovania sme začali riešiť na pavilónoch Bottova a Rázusova v minulom roku, Paulínska – pripravujeme kúpu pozemkov pri fakulte.</p>
---	---	---

S T U . .

 . M T F .

<p>Pozitíva P</p> <p>N</p>	<ul style="list-style-type: none"> - spokojnosť s tým, že vedenie prejavilo záujem o názor zamestnancov - RU, VK - zavedenie AIS - denné kombinované štúdium - pozitívne vnímanie zmien - veľká spokojnosť s tým, že fakulta ide dopredu a stáva sa lídrom - spokojnosť s trendom, ktorý má fakulta v poslednej dobe a silná podpora - dotazník – ak nie je samoučelový - zriadenie schránky nápadov – možnosť vyjadriť sa k práci (spolupráci s pracoviskami) a dať nové návrhy a podnety na zlepšenie spolupráce, - po zriadení schránky nápadov zlepšil sa informovanosť a spätná väzba 	<p>Pozitíva – teší ma, že ich zamestnanci tiež vnímajú.</p>
<p>Návrhy na zlepšenie P</p> <p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> - viac peňazí od podnikateľov! - viac peňazí od štátu! - pritiahnúť zahraničné firmy, najmä ich prístroje, zariadenia a technologické linky - zabezpečiť pre pedagogických pracovníkov vzdelávacie aktivity charakteru, ako zvládanie konfliktných a stresových situácií a komunikáciu vo vzťahu pedagóg – študent - pre nepedagogických pracovníkov – administratívu na oddeleniach a sekretariátoch ústavov – zabezpečiť stáž na príslušných oddeleniach na iných fakultách 	<p>Určíte ich v rámci možností zakomponujeme do nášho programu.</p>

S T U • •
• • • • •
• M T F •
• • • • •

<p>Očakávania</p> <p>P</p> <p>A</p>	<ul style="list-style-type: none">- zverejniť vyhodnotenie dotazníka- uvítal by som informovanie konzekvencií vyplývajúcich z výsledkov dotazníka – inak sa stráca motivácia probandov- oboznámenie zamestnancov s tým, ako bude vedenie riešiť niektoré nepriaznivé skutočnosti- aby malo zavedenie CAF modelu zmysel a nebolo to len ďalšie „pro forma“ riešenie systému manažérstva kvality na MTF!- opakovať tento dotazník pravidelne – min. 1x ročne!!!- Kto bude vyhodnocovať dotazník a dozviem sa jeho výsledok?	<p>Budem sa snažiť s vedením, aby sme Vaše očakávania pozitívne naplnili.</p>
--	--	---