PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

VYHODNOTENIE ANKETY ZAMESTNANCOV ZA AR 2022/2023

BRATISLAVA 2023

Vážení zamestnanci,

predkladáme vám výsledky ankety zamestnancov zameranej na hodnotenie spokojnosti s kvalitou vnútorného systému kvality (ďalej aj VSK) a pracovného prostredia. Dotazník bol určený pre pedagogických pracovníkov, vedeckovýskumných pracovníkov, technických aj administratívnych pracovníkov.

Cieľom dotazníka bolo zistiť spokojnosť zamestnancov vo vybraných oblastiach, najmä v oblasti zosúlaďovania VSK a akreditácií; v oblasti samotnej práce, spolupráce a komunikácie na pracoviskách a tiež aj spokojnosť s materiálnym, informačným, technickým a priestorovým vybavením pracoviska.

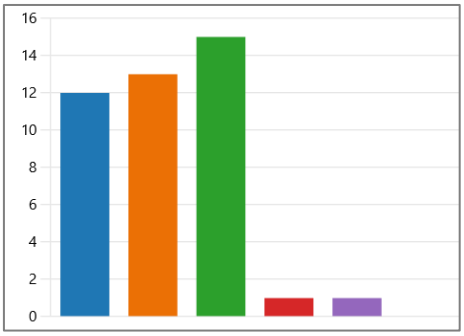
Všetkým zúčastneným ďakujeme za spoluprácu!

ZÁKLADNÉ ÚDAJE O ZAMESTNANCOCH – ÚČASTNÍKOCH ANKETY

Počet zamestnancov – účastníkov ankety	55 zamestnancov
Priemerný vek zamestnancov – účastníkov ankety	48,57 roka
Gender	14 mužov 39 žien 2 neuvedené
Pracovné zaradenie	40 pedagogických zamestnancov
	2 vedecko-výskumní pracovníci
	12 administratívnych pracovníkov
	1 iné
Dĺžka pôsobenia na PdF UK	Do 5 rokov: 15 zamestnancov Od 6 do 10 rokov: 15 zamestnancov Od 11 do 15 rokov: 11 zamestnancov Od 16 do 20 rokov: 2 zamestnanci Viac ako 21 rokov: 12 zamestnancov

ÚROVEŇ INFORMOVANOSTI ZAMESTNANCOV O VNÚTORNOM SYSTÉME KVALITY NA PDF UK
(odpovedalo 42 pedagogických zamestnancov)

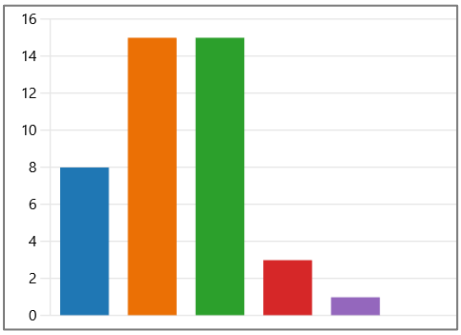
Zamestnanci charakterizovali úroveň svojej informovanosti o VSK prevažne kladne. Možnosť „výborná" označilo 12 zamestnancov, možnosť „veľmi dobrá" označilo 13 zamestnancov a priemerne sa cíti byť informovaných 15 zamestnancov. Jeden zamestnanec sa cíti informovaný podpriemerne a jeden nedostatočne.



ÚROVEŇ INFORMOVANOSTI ZAMESTNANCOV O ORGÁNOCH, KTORÉ SÚ VYTVORENÉ PRE POTREBY ZABEZPEČOVANIA VNÚTORNÉHO SYSTÉMU KVALITY
(odpovedalo 42 pedagogických zamestnancov)

Štruktúry a orgány fakulty tvoria neoddeliteľnú súčasť vnútorného systému kvality PdF UK. V tejto súvislosti sme chceli vedieť, ako sú zamestnanci informovaní o orgánoch, ktoré sa podieľajú na procesoch kvality.

Za výbornú považuje svoju informovanosť 8 zamestnancov, za veľmi dobrú 15 zamestnancov a za dobrú 15 zamestnancov. Podpriemernú úroveň informovanosti označili traja zamestnanci a jeden ju považuje za nedostatočnú.



SPÔSOB ZÍSKAVANIA INFORMÁCIÍ O VNÚTORNOM SYSTÉME ZABEZPEČOVANIA KVALITY VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA NA PDF UK
(odpovedalo 42 pedagogických zamestnancov)

V rámci svojej odpovede mohli zamestnanci označiť viacero možností. Najviac sa zamestnanci dozvedeli od členov vedenia fakulty (32 odpovedí), z fakultných školení (18 zamestnancov), od kolegov z fakulty (22 zamestnancov), od príslušných prodekanov (21 zamestnancov). Deväť zamestnancov získalo informácie z webových stránok, jeden z médií a dvaja od členov vedenia UK. Možnosť „iné" označil jeden zamestnanec.

MIERA SPOKOJNOSTI SO ZMENAMI, KTORÉ NASTALI V NADVÄZNOSTI NA ZAVEDENIE VNÚTORNÉHO SYSTÉMU KVALITY A PROCESOV AKREDITÁCIÍ (odpovedalo 42 pedagogických zamestnancov)

Nové zmeny sa v mnohých prípadoch neprijímajú jednoducho a ľahko. Ambivalencia je viditeľná aj v odpovediach zamestnancov. Veľmi spokojný je len jeden z odpovedajúcich zamestnancov. Skôr spokojných je 13 zamestnancov, skôr nespokojných 11 zamestnancov a veľmi nespokojní sú traja zamestnanci. K otázke sa nevedelo vyjadriť 14 zamestnancov.

IDENTIFIKÁCIA PROBLÉMOV PRI ZAVÁDZANÍ VNÚTORNÉHO SYSTÉMU KVALITY NA UK/PDF UK

Pre zvyšovanie kvality vysokoškolského vzdelávania sa do praxe zaviedli akreditačné štandardy a univerzitný systém kvality. Mnohí zamestnanci mali problém prijať niečo nové a iné ako to, na čo boli štandardne zvyknutí. Na túto otázku sme dostali 34 odpovedí.

Najväčším problémom pre zamestnancov bola jednoznačne zvýšená byrokracia, ktorá podľa zamestnancov ani tak priamo nesúvisí s fakultou ako takou, ale s nastavenými zmenami a procesmi (počet formulárov, ktoré bolo/je potrebné vyplniť, zdvojnásobenie administratívnej záťaže v záležitostiach, ktoré nemajú súvis s výučbou alebo výskumom; byrokracia na úkor práce na vedeckých výskumoch, publikačnej činnosti a kvality prednášok; obrovská administratívna záťaž nespôsobená vnútorným systémom kvality PdF UK, ale rámcami danými novým systémom, ktorý nastavila SAAVŠ).

Problémom pre zamestnancov bolo najmä pochopiť zmysel krokov pri zavádzaní VSK a ich efektívnosť, alebo získať informácie o podmienkach a počte zabezpečujúcich osôb v jednom zo špecifických študijných programov. Jeden zo zamestnancov vníma posledné obdobie ako obdobie „chaosu". Z ďalších odpovedí je to napr.:

- spoznanie skutočnej reality a stavu situácie;
- pochopenie nových pojmov, nových procesov, nového systému práce;
- komplikovanosť procesov;
- prenos jednotlivých nástrojov do praxe naozaj, nielen papierovo;
- nízka motivácia;
- neudržateľný nárast byrokratickej záťaže;
- záťaž zamestnancov už tretí rok na úkor pedagogickej, výskumnej a publikačnej činnosti (paradoxne pravdepodobne aj na úkor ich kvality);

Jeden zamestnanec uviedol: „*Moja nespokojnosť sa netýka PdF UK, ale ministerských opatrení a akreditácie (akreditačných štandardov), ktoré musia všetky univerzity implementovať*."

NÁVRHY NA ZLEPŠENIE VSK NA PDF UK

K návrhom na zlepšenie VSK sa vyjadrilo 30 zamestnancov. Z odpovedí najviac rezonovalo:

- zjednodušenie všetkých procesov pre pedagogických zamestnancov;
- zjednodušenie formulárov;
- odstránenie byrokracie;
- personálne posilnenie oddelenia pre kvalitu a rozvoj;

- centralizované a systematické dodávanie údajov pre HZO a ZO potrebných na zverejnenie resp. pre iné procesy, ktorými disponujú rôzne zložky dekanátu (napr. počty študentov, absolventov za daný akademický rok, ...);
- spätná kontrola zverejnených materiálov v rámci PdF UK;
- vytvorenie slovensko-anglického terminologického slovníka, ktorý by pomáhal pri prekladoch materiálov do angličtiny;
- zjednodušenie procesov - nie o všetkom musí rozhodovať Rada študijného programu, je to príliš prebyrokratizované;
- výraznejšia kooperácia a komunikácia medzi katedrami;
- zvýšenie kontrolných procesov tak, aby boli naozaj efektívne;
- selekcia informácií a efektívnejšie delenie jednotlivých typov úkonov;
- parkovanie, stravovanie;
- automatizovanie niektorých procesov, ktoré by sa pri zmenách jednoducho dali evidovať napr. v AISe;
- aby dokumentácia o ŠP nebola tak podrobná, keďže veľa informácií sa dá dohľadať cez iné dokumenty (ako VUPCH, na stránke fakulty) alebo systémy (SAP, AIS2);
- menej administratívnych kritérií hodnotenia kvality;
- finančné ohodnotenie kvalitnej publikačnej, vedecko-výskumnej a pedagogickej práce;
- podpora zo strany univerzity, ktorá zavádzala VSK;
- zjednodušenie procesov (aj keď to asi nepôjde, lebo kritériá sú definované SAAVŠ);
- nastavenie systému tak, aby úlohy, ktoré sú spoločné pre všetky študijné programy boli riešené a spracúvané centrálne, ideálne v rámci nej. elektronického systému (napriek maximálnej podpore a úsiliu zo strany vedenia príslušných orgánov fakulty, je to práca na kompletný úväzok!).

Podnetná bola jedna z odpovedí: *„Odbremeniť pedagogických pracovníkov pracujúcich na budovaní vedeckého výskumu a implementácii jeho výsledkov do vyučovacieho procesu od administratívy, ktorú zvládnu robiť aj pomocné administratívne sily s kompetenciou gramotnosti na fakulte, ktorej popri tom by malo byť vyučovanie a učenie vyučovať*!"

MIERA SPOKOJNOSTI S PONUKOU EXTERNÝCH LITERÁRNYCH ZDROJOV NA FAKULTE
(odpovedalo 42 pedagogických pracovníkov)

Externé literárne zdroje tvoria nevyhnutnú súčasť udržiavania odbornosti pedagógov a vedecko-výskumných pracovníkov, a tiež aj ich tvorivej činnosti. Zamestnanci PdF UK majú k dispozícii niekoľko kvalitných databáz, s ktorými je veľmi spokojných 8 zamestnancov, skôr spokojných 20 zamestnancov, skôr nespokojní sú dvaja zamestnanci a veľmi nespokojní sú traja zamestnanci. Deväť zamestnancov nevedelo posúdiť ponuku externých literárnych zdrojov (nie sú spokojní ani nespokojní).

PRÍSTUPNOSŤ DATABÁZ EXTERNÝCH LITERÁRNYCH ZDROJOV

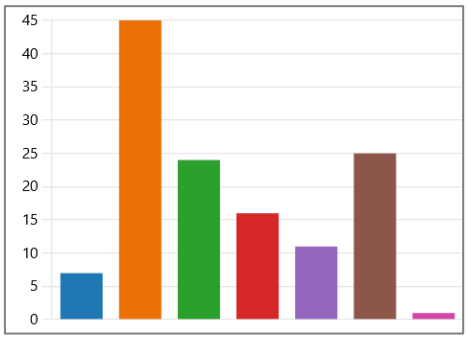
Vzhľadom na odpovede na predchádzajúce otázky bolo dôležité zistiť, **ktoré databázy externých literárnych zdrojov by zamestnanci navrhovali sprístupniť.** Na otázku sme získali spolu 19 odpovedí. Zamestnanci akcentovali, že primárne by mali fungovať tie databázy, na ktoré sú zvyknutí - napr. Scopus, WOS. Ďalej by ocenili prístup do HLAS On-Line MLA International Bibliography De Gruyter, Science direct (life sciences, health sciences, social sciences), Erih plus, karentov pre publikovanie v oblasti pedagogických vied, APA, Springer (kolekcia Humanities, Social Sciences and Law), Bookport, Taylor Francis, Routledge. Niektorí zamestnanci sa vyjadrili, že počet dostupných databáz je dostatočný.

ZAUJÍMALO NÁS, AKÝM SPÔSOBOM MÔŽU ZAMESTNANCI PDF UK VYJADROVAŤ SVOJE POŽIADAVKY, PRÍPADNE SPOKOJNOSŤ/NESPOKOJNOSŤ NA PRACOVISKU

Najviac zamestnancov (51) uviedlo ako možnosť ústnu komunikáciu s nadriadeným, alebo písomnú komunikáciu s nadriadeným (36). Prostriedkom na vyjadrenie svojich požiadaviek je aj anketa spokojnosti zamestnancov (21 zamestnancov), grémiá na fakulte (14), komisie akademického senátu (16), akademický senát fakulty (3). Päť zamestnancov uviedlo, že svoje požiadavky/spokojnosť/nespokojnosť rieši anonymným podaním, jeden zamestnanec uviedol, že nemá možnosť vyjadrovať svoje požiadavky a 7 zamestnancov uviedlo možnosť „iné".

SPÔSOB REFLEKTOVANIA POŽIADAVIEK ZAMESTNANCOV

Z ankety najviac zarezonoval ako spôsob reflektovania požiadaviek zamestnancov rozhovor s nadriadeným (45), ďalej spoločná komunikácia zainteresovaných na pracovisku (25), písomná komunikácia s nadriadeným (24), písomnou komunikáciou s vedením fakulty (11) a tiež rozhovor s vedením fakulty (16). V rámci odpovedí sme zaznamenali aj 7 negatívnych odpovedí, keď požiadavky zamestnanca nie sú reflektované.



MIERA SPOKOJNOSTI S VYRIEŠENÍM POŽIADAVKY

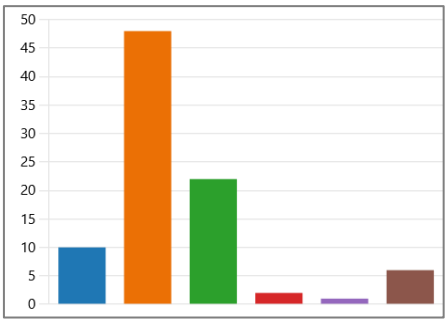
Miera spokojnosti zamestnancov s riešením/vyriešením ich požiadaviek bola rôzna. Najviac zamestnancov bolo skôr spokojných (25) a úplne spokojných (11). Rovnaký počet zamestnancov (11) nebolo rozhodnutých a označilo možnosť „ani spokojný ani nespokojný". Šesť zamestnancov bolo skôr nespokojných a dvaja úplne nespokojní.

PRIEBEŽNÁ SPÄTNÁ VÄZBA OD NADRIADENÉHO NA PRACOVNÝ VÝKON ZAMESTNANCA

Pravidelnú spätnú väzbu na výkon práce dostáva 31 zamestnancov a ďalších 18 ju dostáva, ale zriedkavejšie. Šesť zamestnancov uviedlo, že spätnú väzbu na svoj pracovný výkon nedostáva.

SPÔSOB KOMUNIKOVANIA SPÄTNEJ VÄZBY ZAMESTNANCOVI

Najväčší počet zamestnancov dostáva spätnú väzbu od nadriadeného v rámci osobnej komunikácie (48) alebo na zasadnutí katedry za prítomnosti ďalších zamestnancov pracoviska (22). Ostatní zúčastnení dostávajú spätnú väzbu písomne (10) alebo na zasadnutí iného fakultného grémia (2). Jeden zamestnanec dostal spätnú väzbu netypickejším spôsobom, a to zverejnením informácie na webe/sociálnych sieťach. Možnosť iné označilo 6 zamestnancov.



SPOKOJNOSŤ S MANAŽOVANÍM PRÁCE ZAMESTNANCOV NA PRACOVISKU

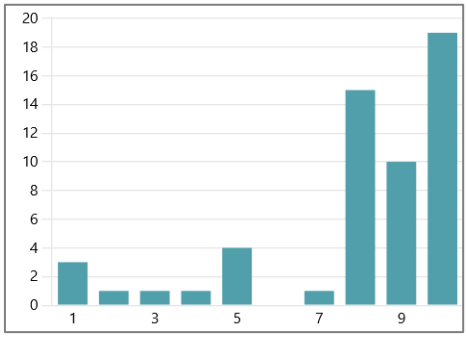
Úplnú spokojnosť prejavilo 18 zamestnancov a skôr spokojných bolo 23 zamestnancov. Naopak úplne nespokojní boli 2 zamestnanci, skôr nespokojných 6 zamestnancov a ďalších 6 sa cíti aj spokojne aj nespokojne.

CHARAKTERISTIKY ATMOSFÉRY NA PRACOVISKÁCH

Potešujúce sú výsledky najmä tejto otázky, kedy atmosféru na pracovisku považujú zamestnanci za priateľskú (35), ľudsky prístupnú (30), ústretovú (29), spolupracujúcu (28), podporujúcu (23), tvorivú (18) a motivujúcu (12). Naopak sedem zamestnancov označilo atmosféru za demotivujúcu, nepriateľskú (3), nespolupracujúcu (6) a málo tvorivú (4). Možnosť „iné" si zvolili dvaja zamestnanci.

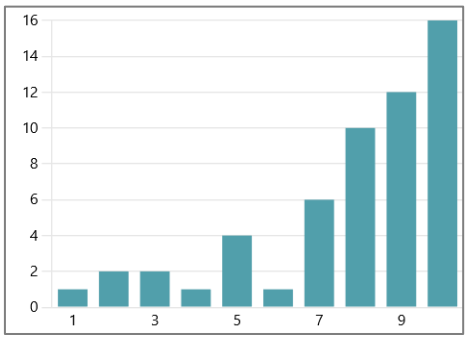
MIERA SPOKOJNOSTI S UPLATŇOVANÍM PRINCÍPU ROVNOSTI PRACOVNÝCH PRÍLEŽITOSTÍ NA PRACOVISKU

Priemerná hodnota spokojnosti zamestnancov s uplatňovaním princípu rovnosti pracovných príležitostí na pracovisku na škále od 1 (najmenšia spokojnosť) do 10 (najvyššia spokojnosť) je **7,98**.



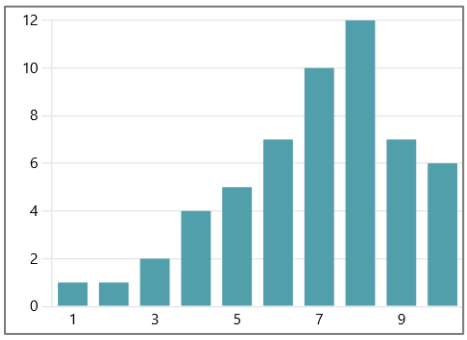
MIERA SPOKOJNOSTI SO SPOLUPRÁCOU S KOLEGAMI NA PRACOVISKU

Priemerná hodnota spokojnosti zamestnancov s úrovňou spolupráce s kolegami na pracovisku na škále od 1 (najmenšia spokojnosť) do 10 (najvyššia spokojnosť) je **7,84.**



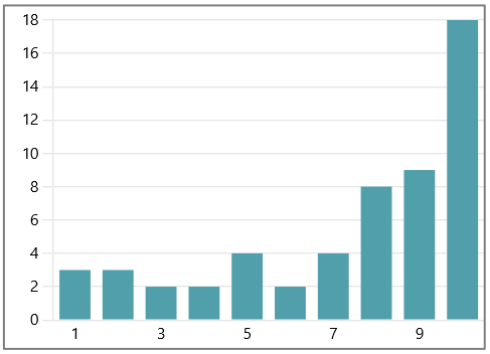
MIERA SPOKOJNOSTI SO SPOLUPRÁCOU S KOLEGAMI Z INÝCH PRACOVÍSK FAKULTY, VRÁTANE PODPORNÝCH PRACOVÍSK

Priemerná hodnota spokojnosti zamestnancov so spoluprácou s kolegami z iných pracovísk fakulty na škále od 1 (najmenšia spokojnosť) do 10 (najvyššia spokojnosť) je **6,93**.



MIERA PODPORY KARIÉRNEHO RASTU/KARIÉRNEHO ROZVOJA/ROZVOJA KOMPETENCIÍ ZAMESTNANCA POTREBNÝCH PRE JEHO PRACOVNÝ VÝKON NADRIADENÝM

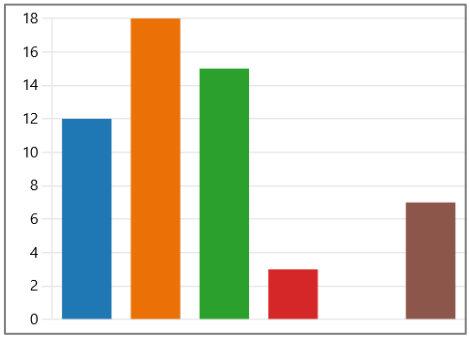
Priemerná hodnota podpory kariérneho rastu zamestnanca a rozvoja jeho kompetencií potrebných pre pracovný výkon je **7,42.**



MIERA SPOKOJNOSTI S DOSTUPNÝMI MOŽNOSŤAMI MOBILÍT/STÁŽÍ/VÝMENNÝCH POBYTOV A POD. NA PDF UK

Zamestnanci fakulty majú k dispozícii viacero možností, ako využívať rôzne schémy mobilít na vycestovanie do zahraničia a nadobudnutie skúseností s vysokoškolskými systémami v rôznych krajinách. Pedagogická fakulta má uzavretých mnoho medzinárodných zmlúv, z ktorých niektoré sa využívajú intenzívnejšie, niektoré menej intenzívnejšie.

Zamestnanci sa v tejto súvislosti vyjadrili, že dostupnosť možností absolvovať mobilitu, stáž, výmenný pobyt a pod. je podľa 12 zamestnancov výborná, podľa 18 zamestnancov veľmi dobrá a podľa 15 zamestnancov dobrá. Možnosť vycestovať prostredníctvom mobilitných schém považujú za podpriemernú 3 zamestnanci. Sedem zamestnancov nevedelo možnosti mobility posúdiť.



DÔVODY UKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU NA FAKULTE

Je potešujúce, že 26 zamestnancov z tých, ktorí sa ankety zúčastnili, neuvažuje o odchode z fakulty. Avšak ankety sa zúčastnili aj takí, ktorí už niekedy uvažovali o odchode – či už reálne z presvedčenia, alebo v úvahách/myšlienkach.

Medzi dôvody, ktoré ich viedli k takémuto uvažovaniu patrí najmä nízke platové ohodnotenie (24), nízke morálne ohodnotenie (9), nízke ohodnotenie konkrétnej práce zamestnanca (9),

zlé medziľudské vzťahy (5) a zlá atmosféra na pracovisku (4), neprimerané/nevhodné pracovné podmienky (10), nevyhovujúci pracovný čas (1), vysoké pracovné tempo (3), nízke/žiadne benefity (16), či vysoké pracovné zaťaženie (9). Asi najviac zarezonovala v ankete ako dôvod odchodu vysoká byrokratická záťaž – až 20 zamestnancov. Pocit neistoty zažíva 9 zamestnancov a ako dôvod odchodu z práce uviedli ja vonkajší faktor, a to parkovaciu politiku (6). Dôvodom pre odchod zo zamestnania u dvanástich zamestnancov je viacero faktorov spolu (12) a možnosť „iné" označili štyria zamestnanci.

MOTIVÁCIA PRE ZOTRVANIE V ZAMESTNANÍ

Podľa výsledkov ankety je najväčšou motiváciou zotrvania v terajšom zamestnaní zaujímavá a rozmanitá práca (30), priateľská atmosféra (26), osobná výzva (18) aj možnosť ďalšieho vzdelávania sa (18). Silnými faktormi zotrvania zamestnanca na fakulte je aj pragmatické vedenie pracoviska/fakulty (17), motivácia zo strany vedenia pracoviska (14), výskumné príležitosti (13), možnosť kariérneho rastu (11). Medzi faktormi zotrvania je aj materiálno-technické zázemie (3) a finančné ohodnotenie (1).

Naopak, šesť zamestnancov nemá žiadnu motiváciu.

NÁVRHY NA ZLEPŠENIE PODMIENOK ZAMESTNANCOV

Na túto otázku odpovedalo 39 zamestnancov. Navrhovali najmä ponúknuť zamestnancom pracovné benefity, zvýšiť platové ohodnotenie, zvýšiť elektronizáciu a znížiť papierovú záťaž, zmodernizovať priestory alebo skvalitniť pracovné prostredie (namontovať klímu do kancelárií a učební, zvýšiť estetiku prostredia ...), znížiť administratívnu záťaž vedecko-pedagogických zamestnancov a vedúcich katedrových tímov; realizovať spoločné projekty jednotlivých katedier; zvýšiť frekvenciu vzťahov s praxou/verejnosťou; znížiť počty študentov na seminároch; rešpektovať psychohygienické aspekty pri tvorbe rozvrhu, vybudovať kvalitnú knižnicu v dôstojných priestoroch. Viacerí sa vyjadrili, že im systém vyhovuje, je v poriadku a nič by nemenili, vyjadrili svoju spokojnosť: „*Cítim sa spokojná. Len administratívy by mohlo byť menej, aby som sa mohla viac orientovať na výučbu*."

Nižšie uvádzame aj ďalšie autentické výpovede účastníkov ankety:

- *Počúvajte ľudí, ktorí pracujú veľa a sú dlhé roky odbornými asistentmi/doktormi, nie len niektorých docentov, ktorí nikdy nerobili administratívu. Nie sú všetci darebáci a lenivci. Treba vyvažovať záber práce. Ak má niekto na starosti veľa administratívy, nech mu pomôžu tí, ktorí majú priestor na publikovanie a vedu.*
- *Kontrola zamestnancov univerzity cez turnikety sa mi nezdá vhodná. Ak chce vedenie fakulty kontrolovať výsledky vysokoškolských pedagógov, môže požadovať výsledky súvisiace s výskumom a výučbou, a nie s časom stráveným v budove. Z osobnej skúsenosti sa mi výskumná práca robí najlepšie doma, kde mám knihy a iné materiály a pracujem v noci, cez deň alebo niekedy aj cez víkend. Okrem toho má UK iba dve fakulty (jedna z nich pedagogická), kde sa používajú turnikety. Aký to má zmysel?*
- *Prístup nadriadených orgánov a revíziu predlžovania pracovných zmlúv ľuďom, ktorí zrejme záujem o svoju prácu nemajú, nepublikujú, nepracujú na sebe, etc., alebo už vekovo nedokážu robiť svoju prácu tak, ako by sa malo. Avšak majú osobné väzby, ktoré ich na pracovisku držia. Ale ten, čo poctivo pracuje a bezpodmienečne sa obetuje,*

ako aj presahuje kritériá na určité funkčné miesto, nemá osobné väzby s nadriadenými, býva držaný v pozícii v zmysle: šetrí sa.

- *Explicitnejšie formulovať minimálne/základné požiadavky na vedecko-výskumný výkon za dané obdobie a ustanoviť finančné ohodnotenie, ak bol výkon zamestnanca nad rámec týchto požiadaviek.*
- *Nové vedenie, kde bude odborník, nie akademik. Urobiť finančný audit a reštrukturalizáciu fakulty. Úpravu platov, žiadne 2 zložkové platy.*
- *Navrhovala by som urobiť procesy viac transparentnými. Ľudia, ktorí pracujú a podávajú výkon vs. ľudia, ktorí dlhodobo sedia na rovnakom pracovnom mieste bez podania výkonu, sú na tom platovo rovnako, nezohľadní sa to pri výberovom konaní, ani pri rozdeľovaní byrokratickej záťaže, administratívnych úkonov. Podobne hodnotenia výučby - ak má niekto dlhodobo zlé hodnotenia, nevyplývajú z toho žiadne dôsledky. Je to extrémne demotivujúce, najmä ak to trvá dlhodobo.*
- *Finančné ohodnotenie, ocenenie práce zo strany nadriadených, benefit (aspoň jeden deň práce z domu).*
- *Vynoviť priestory a kancelárie, v ktorých pracujeme 8 hodín a viac, dať do poriadku schody, hrozí úraz /prízemie a 1. poschodie na Šoltésovej a sprístupniť záhrady pre študentov, dať lavičky atď./. Viem, chýbajú financie...*
- *Skultúrniť prostredie, v ktorom pracujeme. Menej byrokracie a administratívnych prác. Možnosť viac sa zamerať na pedagogickú činnosť a výskum.*
- *Menej byrokracie, väčší doraz na rozdeľovanie práce - delegovanie povinností na odborných garantov a pod. Zvyšovanie digitálnych kompetencií zamestnancov. Prostriedky na financovanie základného technického vybavenia ako PC alebo stolička a pod.*
- *Systémové zmeny, zmeny v akreditačných kritériách, menej byrokracie, vnímanie VŠ učiteľov ako elity zasahujúcej do riadenia štátu (politici nemajú o to záujem), výstupy práce podporujúce rast v prostredí Slovenska (priamy dopad výsledkov výskumov do školstva), sloboda slova, netlačiť študentov a učiteľov do autocenzúry (diktát "korektnosti"). Opätovné získanie akademických slobôd v prostredí VŠ (akademické prostredie je direktívne riadené na úrovni základných a stredných škôl).*
- *Pravidelne komunikovať so zamestnancami priamo alebo prostredníctvom vedúcich pracovníkov a flexibilnejšie reflektovať požiadavky zamestnancov. A individuálny prístup k pracoviskám. Definovanie vízie rozvoja PdF, na ktorú by sa napojili jednotlivé pracoviská. PdF UK by mala zabezpečovať UZ pre všetky ostatné fakulty, ktoré majú učiteľské ŠP. V tomto duchu pracovať na rozvoji kvality a spolupráci, HZO aj z iných katedier. Zaviesť transparentný systém odmeňovania publikačnej činnosti a aj napriek nedostatku financií príplatky pre vedúcich projektov. Nastavenie merateľných ukazovateľov za jednotlivé pracoviská - koľko členov = koľko si musí katedra zarobiť na seba, aby neprodukovala ďalší dlh.*
- *Myslím si, že spôsob hodnotenia výkonov pedagogických pracovníkov na PdF UK nie je dobrý - tiež si myslím, že spôsob financovania vysokých škôl v budúcnosti povedie k ešte horším a prekérnejším pracovným podmienkam. Obávam sa ale, že toto nie je priestor, kde by moja kritika našla správneho adresáta - ten je trochu vyššie.*

- *V práci sa cítim v zásade spokojne, ale všetkým by pomohlo odbremenenie pedagogických a výskumných pracovníkov od administratívy vyplývajúcej zo samotného neustáleho dokazovania plnenia kritérií SAAVS a tiež väčšia spolupráca a rovnomernejšie rozloženie administratívnych úloh v rámci pracoviska*
- *Myslím, že to dolieha zvonka, ministerstvo by malo zmeniť prístup k vysokým školám.*

MIERA SPOKOJNOSTI ZAMESTNANCOV S MATERIÁLNYMI PODMIENKAMI A MATERIÁLNYM VYBAVENÍM NA PRACOVISKU (napr. kancelárske potreby, nábytok, pracovné prostriedky a pod.)

Zamestnanci sa vyjadrili, že sú skôr spokojní (24) alebo veľmi spokojní (4). Nespokojnosť naopak prejavilo 5 zamestnancov a skôr nespokojných je 14 zamestnancov. Vyjadriť sa nevedelo 8 zamestnancov.

Návrhy zamestnancov na zlepšenie materiálno-technického vybavenia na efektívny výkon práce.

Na otázku odpovedalo 38 zamestnancov. Najviac zarezonovalo modernejšie vybavenie; miestnosť, kde by bolo možné prijímať zahraničné návštevy; základné pomôcky k výučbe, ktoré s nedajú zakúpiť z projektov; nový nábytok; koberec; klimatizáciu; funkčné dataprojektory; tlačiareň so skenerom; poličky na knihy; veľkú PC miestnosť; didaktickú miestnosť; budget na reprezentáciu; nepreplnenosť ľudí v kanceláriách; sieť, ktorá zvláda video na výučbe; riešiť zatekanie do miestností; finančné krytie nákladov pri účasti na konferenciách (okrem vlastných projektov).

Zamestnanci by si tiež priali kvalitnú knižnicu (zahraničné knihy, prístup k zahraničným časopisom), študovňu; flexibilnejšie možnosti nákupu odbornej literatúry; kvalitnejšie knižničné služby, napr. automatické evidovanie publikácii a citácií v databázach. Tiež by bolo vhodné zakúpenie licencie na štatistický software pre celú PdF UK.

Zaznamenali sme viacero odpovedí, kde sa zamestnanci vyjadrili, že sú spokojní a majú všetko, čo potrebujú, príp. si to vedia zaobstarať z projektovej činnosti.

MIERA SPOKOJNOSTI ZAMESTNANCOV S TECHNICKÝM VYBAVENÍM NA PRACOVISKU

Zamestnanci sa vyjadrili, že sú skôr spokojní (33) alebo veľmi spokojní (3). Naopak skôr nespokojných bolo 10 zamestnancov a veľmi nespokojní dvaja zamestnanci. Vyjadriť sa nevedelo 7 zamestnancov. Najviac im chýba software na vyhodnotenie výsledkov kvalitatívneho výskumu; kopírovacie zariadenie; kvalitnejšie pripojenie na internet; klimatizácia; zariadenie na prenos zvuku v učebniach; stolové lampy; prezentér; monitor; prenosný elektrický klavír; digitálne didaktické pomôcky pre podporu výučby, didaktický softvér; diaprojektor;

Viacero zamestnancov sa opäť vyjadrilo, že nepotrebuje nič, alebo si dokáže zabezpečiť technické vybavenie prostredníctvom projektov. Jeden zo zamestnancov sa vyjadril nasledovne: „Nepotrebujem nič. Potrebujem pokoj a priestor na rast, aby som dokázala posúvať svojich študentov. Potrebujem pracovnú klímu, kde nezmyselný dochádzkový systém, ako u pracovníkov pásovej výroby, nebude nadradený kvalite vedeckých výkonov. Stačí sa pozrieť na iné fakulty UK, ako to riešia, nemusíme ísť do zahraničia.

MIERA SPOKOJNOSTI S PRIESTOROVÝMI PODMIENKAMI NA PRACOVISKU
(dostatok pracovného priestoru, zdieľanie kancelárie s kolegami a i.)

Najviac zamestnancov je s priestorovými podmienkami skôr spokojných a 11 veľmi spokojných. Šesť zamestnancov je skôr nespokojných a dvaja veľmi nespokojní. Vyjadriť sa nevedelo 6 zamestnancov.

KOMENTÁRE ZAMESTNANCOV K ANKETE

Všetci zamestnanci mali možnosť vyjadriť sa na záver ankety k náležitostiam, ktoré v nej neboli obsiahnuté. Z odpovedí uvádzame nasledovné (v plnom znení):

- *Verím, že fakulta bude napredovať tak, ako si myslím, že začala od tohto roka.*
- *Nie je to dobré, ako fungujú veci. Je to demotivujúce a spiatočnícke. Je absolútne pochopiteľné, že sa všetky kapacity, ktoré odchádzajú na iné pracoviská, odvolávajú na psychohygienu a únavu zo všetkého.*
- *Ďalší zbytočný dotazník.*
- *Považujem takúto anketu za dobrý nástroj pre zamestnanca.*
- *Dlhodobo s snažím(-e) na katedre logopédie o to, aby boli výskum a kvalitné publikácie na fakulte rovnako akcentované ako pedagogický výkon. Roky sa toleruje (občas aj podporuje) účelové publikačné správanie, vedecká lenivosť až pasivita učiteľov je tolerovaná (ide niekedy o garantov a spolugarantov odborov, ktorých je preto ťažké prepustiť). Výborný vedecký výkon (publikácie, grantová úspešnosť) nie sú oceňované ani morálne a finančne takmer vôbec. Roky absentovali detailnejšie informácie o "finančných tokoch" v rozširujúcom štúdiu, celoživotného vzdelávania na PdF UK. Na fakulte, vzhľadom na skúsenosti z minulosti, absentuje atmosféra otvoreného dialógu, odvaha nahlas formulovať potreby pracovísk, pracovníkov. Za krátke obdobie nového vedenia fakulty vidím snahu o zmenu, ktorá však pravdepodobne nepríde ľahko a hneď.*
- *Chýba nám moderná budova, moderné učebne, priestranné, dôstojné priestory pre študentov, zamestnancov. Pedagógovia na fakulte sú preťažení byrokraciou a neustále v strese, kedy nikdy nie je "dosť" to, čo človek robí, či publikuje. Vnímam ale väčšiu súdržnosť a chuť meniť veci k lepšiemu. Celkovo sa atmosféra na fakulte sa zlepšila.*
- *Páči sa mi, že bola vytvorená nadstavba na Šoltésovej 4, teraz sme bližšie k sebe.*
- *Fakulta i jej pracoviská je dynamické prostredie s reálnymi výzvami i postupmi. S potrebou výraznejšej angažovanosti pracovníkov v záujme fakulty, nielen vedenia. Možno aj dynamickejší a menej opatrný postoj a vyjadrovanie študentov.*
- *Je fajn, že máme možnosť vyjadriť názor. Poteším sa, ak sa ako zamestnankyne a zamestnanci aj dozvieme výsledky ankety.*
- *Platové podmienky veľakrát súvisia aj s kvalitou. Pokiaľ sa od nás vyžaduje svetová kvalita v rámci štandardov, potom by verejné školy mali byť financované rovnako kvalitne. Pokiaľ máme robiť dobrú vedu, nedokážeme učiť 12h týždenne, zároveň pracovať na akreditačných spisoch, vzdelávať sa, chodiť na konferencie a do zahraničia a pod. Od pracovníkov sa vyžadujú výkony (čo je v poriadku), ale podmienky?*
- *Motiváciu a kvalitu pedagogickej a vedecko-výskumnej činnosti by zvýšilo odbúranie administratívy a byrokratickej dokumentácie.*
- *Veľmi by som ocenila, keby nám aspoň raz do roka umyli okno a vytepovali koberec a raz za 6-10 rokov vymaľovali kanceláriu. Naposledy bola maľovaná v r. 2009. A koberec asi ani tepovaný nebol.*

- *Okrem nedostatočného materiálno-technického zabezpečenia je problém s výukou počas horúcich dní, kedy sa ťažko dýcha v miestnostiach, naviac v niektorých učebniach ani nie sú žalúzie a v zime sa zas nedostatočne kúri, hlavne poobede, keď vypnú kúrenie, musíme mať oblečené bundy alebo hrubé svetre, aby sme vydržali. Inak som spokojná a teším sa, že na našom pracovisku vládne priateľská atmosféra, ktorá ma motivuje vykonávať svoju prácu najlepšie ako viem.*
- *V rámci asociácie pedagogických fakúlt a rektorskej konferencie tlačiť na zlepšenie podmienok na VŠ!*
- *Miera spokojnosti v mnohom závisí od financií, hlavne keď podmienky k práci sú nedôstojné. Preto prosím berte moje poznámky, že smerujú "hore", aby školstvo nebolo stále poddimenzované. Ďakujem*
- *Ďakujem, že som sa mohla vyjadriť!*