

**Dotazník pre pedagogických a vedeckovýskumných zamestnancov
UK**

PEDAGOGICKÁ FAKULTA UK



Jún 2023

www.esf.gov.sk
www.minedu.sk

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE

Spätná väzba od zamestnancov má nezastupiteľné postavenie v systémoch zabezpečovania kvality. UK túto skutočnosť reflektuje vo svojich strategických dokumentoch, najmä v rámci Dlhodobého zámeru rozvoja Univerzity Komenského v Bratislave na roky 2021 – 2027¹. Zamestnanecká anketa nadväzovala na aktivity projektu DISK „Aktualizácia a digitalizácia vnútorného systému kvality UK“.

Prvotne koncipovaný zámer ankety určenej len pre pedagogických a vedeckovýskumných zamestnancov fakúlt UK nebolo možné technicky realizovať.² Z tohto dôvodu bola informácia o konaní ankety zaslaná všetkým zamestnancom UK, s inštrukciou, že dotazník je určený najmä pre pedagogických a vedeckovýskumných zamestnancov (v dňoch 9.5., 12.5. a 17.5.) Prieskum bol realizovaný formou online dotazníka v MS Forms. Zamestnanci mohli vyplniť dotazník prostredníctvom linku alebo naskenovaním QR kódu. Anketa sa konala v dňoch od 9.5.2023 do 21.5.2023 s podporou Centra informačných technológií UK.

Do prieskumu sa zapojilo 697 respondentov, čo pri počte 5000³ zamestnancov UK, predstavuje návratnosť na úrovni 14 %. Z respondentov sa s fakultami identifikovalo 670 zamestnancov, 5 respondentov z rôznych príčin nechcelo uviesť fakultu/rektorát/súčasť UK, 2 respondenti sa identifikovali s konkrétnym pracoviskom a zvyšní respondenti s RUK a VP UK.

VYHODNOTENIE

Do prieskumu pre pedagogických a vedecko-výskumných zamestnancov, ktorý sa uskutočnil v rámci projektu DISK, sa z Pedagogickej fakulty zapojilo 51 zamestnancov. Najväčší záujem prejavilo 56 % pracovníkov vo vekovom intervale 31-50 rokov. 73 % respondentov tvorili ženy. Zamestnanci pôsobiaci na univerzite 6-10 rokov a viac ako 21 rokov predstavovali najpočetnejšie skupiny, ktoré prejavili záujem o dotazník. 84 % respondentov boli pedagogickí zamestnanci.

Otázky v dotazníku boli konštruované v nasledujúcich okruhoch:

- informovanosť o zabezpečovaní kvality a spokojnosť s procesom akreditácie,
- spätná väzba (od študentov, nadriadených),
- manažment a atmosféra na pracovisku,
- pracovná motivácia,
- vhodné pracovné podmienky (finančné zdroje, rovnosť príležitostí, ďalšie vzdelávanie, modernizácia).

¹ Časť 3.2. UK ako starostlivý zamestnávateľ; ukazovatele zber a vyhodnocovanie spätnej väzby o spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami a miera spokojnosti zamestnancov

² Identifikovaný technický nedostatok – adresnej komunikácie so zamestnancami UK podľa ich pracovného zaradenia ako aj podľa príslušnosti k fakulte, alebo súčasti UK, bude odstránený do konca júla 2023. Uvedený prvok umožní efektívnejšiu komunikáciu s vybranými skupinami zamestnancov na celouniverzitnej a fakultnej úrovni a v neposlednom rade aj pri zbere spätnej väzby.

³ Evidenčný počet zamestnancov k 31.03.2023 fyzické osoby.

Informovanosť k téme o zabezpečovaní kvality nie je jednoznačná. Hoci prevládajú negatívne odpovede a to v 41 %, dostatok informácií má 35 %. Respondenti poznajú svojich zástupcov a to najmä v Rade študijného programu. Viac ako polovica nie je spokojná s procesom akreditácie. Negatíva vidia najmä v narastajúcej administratívnej záťaži a v riešení kvantity a nie kvality. Pozitívne zmeny súvisia najmä so štúdiom a zapájaním študentov do úpravy návrhov študijných programov.

Spätná väzba je dôležitá pre ďalší rozvoj nielen pracoviska, ale aj zamestnancov. Dotazník poukazoval na dva typy spätnej väzby. V prvom rade sa pýtal, či majú zamestnanci možnosť vyjadriť sa k viacerým otázkam a problémom na pracovisku. V druhom rade, či si samotní zamestnanci pýtajú spätnú väzbu, či už od študentov alebo od svojich podriadených. V prvom prípade sa takmer polovica pracovníkov vyjadrila, že na ich pracovisku sa neuskutočňuje pravidelný dotazníkový prieskum. Slovné odpovede však poukázali aj na fakt, že spätná väzba je často komunikovaná osobne. Čo sa týka nápravných opatrení, tie boli v niektorých prípadoch realizované, v niektorých boli osobne vykomunikované, ale nezrealizované. Pozitívom je aj spätná väzba od nadriadených, ktorú dostáva väčšina respondentov. V druhom prípade je situácia oveľa pozitívnejšia, až 92 % respondentov zbiera spätnú väzbu, najmä od študentov, v rôznej podobe a v rôznych časových intervaloch. Spätnú väzbu sa vyučujúci snažia reflektovať aj vo svojej pedagogickej činnosti.

Spokojnosť s manažmentom práce na pracovisku prejavila viac ako polovica respondentov. Nespokojných je 22 %. Najmä na úrovni katedier aj menších pracovísk prevláda priateľská atmosféra. Z tohto stavu vyplýva i dobrá komunikácia a spolupráca medzi nimi. Slovné odpovede spresňujú, že je potrebné vziať do úvahy, či sa myslí katedra alebo fakulta. Niektorí zamestnanci pociťujú na svojom pracovisku neistotu.

Respondentov k práci najviac motivujú tri oblasti, z ktorých si mali možnosť vybrať. Sú to intelektuálne a osobné výzvy, zaujímavá práca a priateľská atmosféra. Okrem ponúknutých možností ich k práci motivuje aj flexibilný pracovný čas, práca so študentmi, možnosť home officeu. Pre takmer polovicu sú tieto podnety dostačujúce, avšak rovnako 45 % sa vyjadrilo, že uvažuje o odchode. Najvypuklejšími problémami v tejto oblasti sú najmä nízke finančné ohodnotenie, ktoré je nepriamo úmerné pracovnému zaťaženiu; kladie sa dôraz na kvantitu a nie na kvalitu; zvýšená byrokratická záťaž súvisiaca s akreditačným procesom; nezáujem univerzity o zamestnanca; absencia podmienok na stabilizáciu personálu; bossing; neustála hrozba prepúšťania; zlé pracovné podmienky; nedostatočné morálne a najmä finančné ocenenie vedeckej práce; skostnatelý systém naprieč celou univerzitou, málo agilný a flexibilný.

Podmienky na kvalitný pracovný výkon nie sú podľa väčšiny respondentov dostatočne zabezpečené. Najproblematickejší je nedostatok financií a technických zdrojov. Chýbajú peniaze nielen na publikovanie, ale aj na vyučovacie pomôcky. Viac ako polovica odpovedajúcich tvrdí, že ich pracovisko je prístupné modernizácii. A podľa slovných odpovedí sa to napríklad prejavuje väčšinou v administratívnych zmenách, ktoré nie sú efektívne. Princíp príležitostí je vo veľkej miere dodržiavaný. Príležitosti na ďalšie vzdelávanie potvrdzuje viac

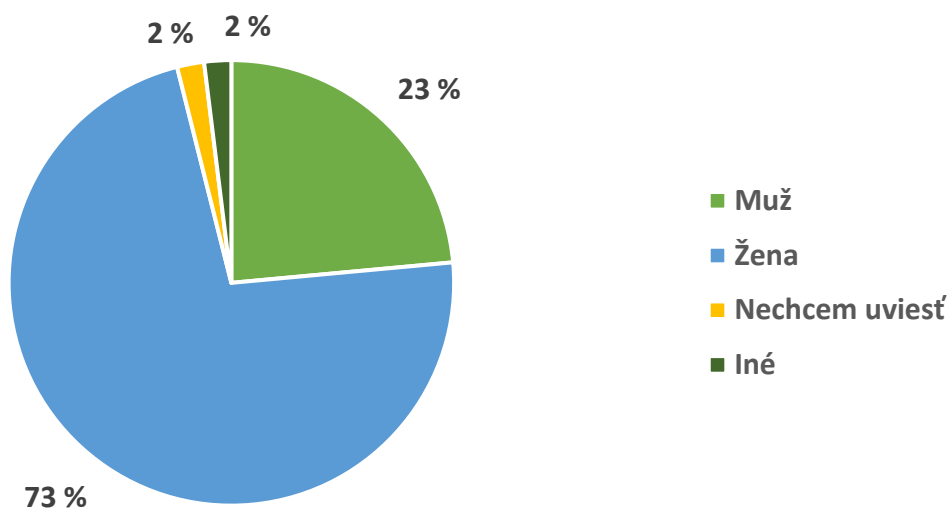
ako polovica respondentov. Potvrdzujú to aj slovné odpovede, avšak pripomínajú, že ponuka kurzov je obmedzená alebo v súvislosti s kurzami, ktoré ponúka CVTI rýchlo obsadená. Vhodné by bolo rozšíriť ponuku o jazykové kurzy. Pomohla by aj finančná podpora, aby si zamestnanci nemuseli hradiť náklady na ďalšie vzdelávanie sami. Takmer polovica účastníkov ankety tvrdí, že ich požiadavky sú na pracovisku vypočítané, avšak v slovných odpovediach zdôrazňujú, že len vypočítané a neriešia sa. Absentujú systematické dlhodobé riešenia.

Respondenti mali ešte možnosť vyjadriť dodatočne svoj názor v doplňujúcich komentároch, ktoré potvrdili alebo upozornili na niektoré problémy týkajúce sa už zodpovedaných dotazníkových otázok. Vyjadrili spokojnosť s tým, že sa o zamestnancov niekto zaujíma, poďakovali za otázky a dotazník. Pripomenuli, že by bolo vhodné výsledky ankety uverejniť aj na stránke UK. V komentároch zazneli aj pozitívne hodnotenia na nové vedenie fakulty a nádej na zmenu k lepšiemu. Opäť sa opakujú pripomienky k nevyhovujúcim pracovným podmienkam, nízkym mzdám a zvýšenému náporu na administratívnu činnosť.

Charakteristika respondentov a respondentiek podľa jednotlivých kategórií

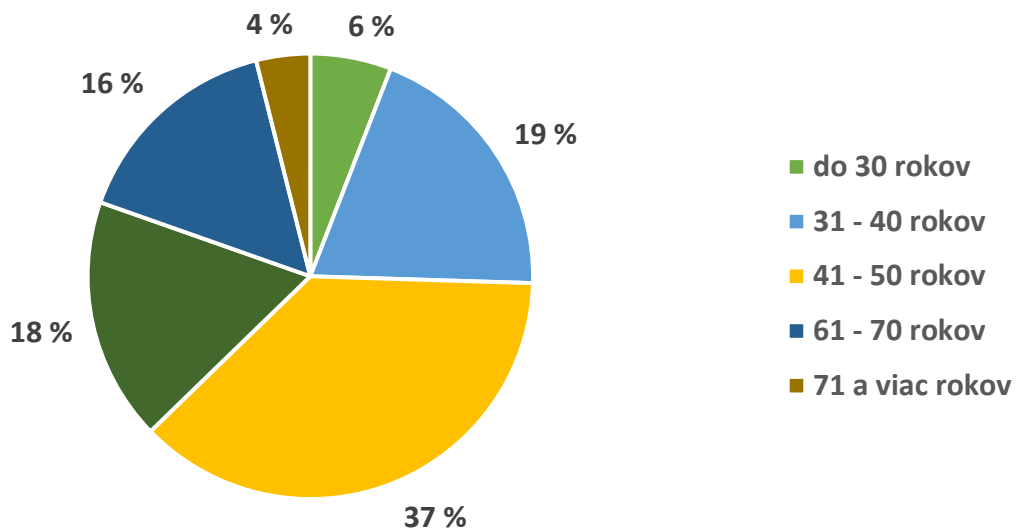
V ankete boli sledované nasledujúce kategórie respondentov: pohlavie, vek, dĺžka pôsobenia na univerzite, zastúpenie podľa pracovného zaradenia a percentuálne zastúpenie fakulty v kontexte celej univerzity. V nasledujúcich grafoch a tabuľkách sú znázornené číselné a percentuálne výsledky v rámci jednotlivých kategórií.

POHLAVIE:



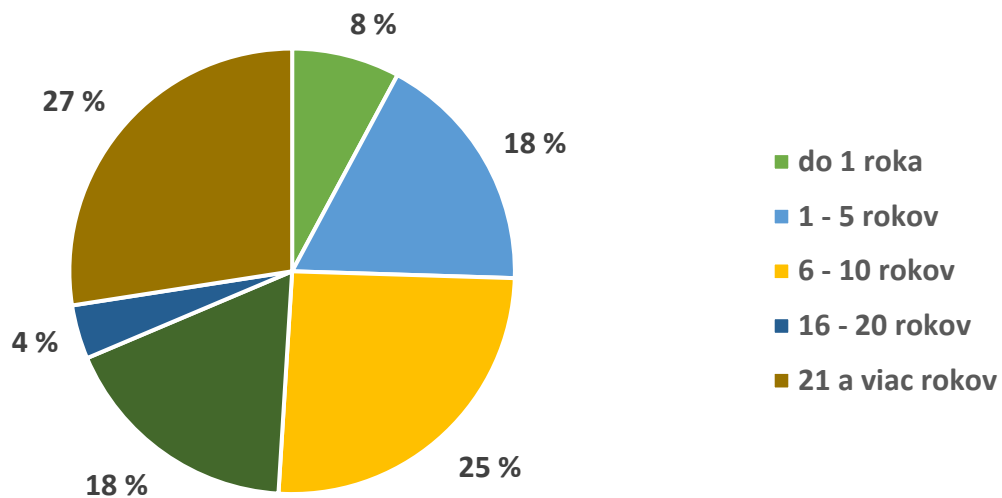
| | Počet odpovedí | % |
|----------------|----------------|------|
| Muž | 12 | 23 % |
| Žena | 37 | 73 % |
| Nechcem uviesť | 1 | 2 % |
| Iné | 1 | 2 % |

VEK:



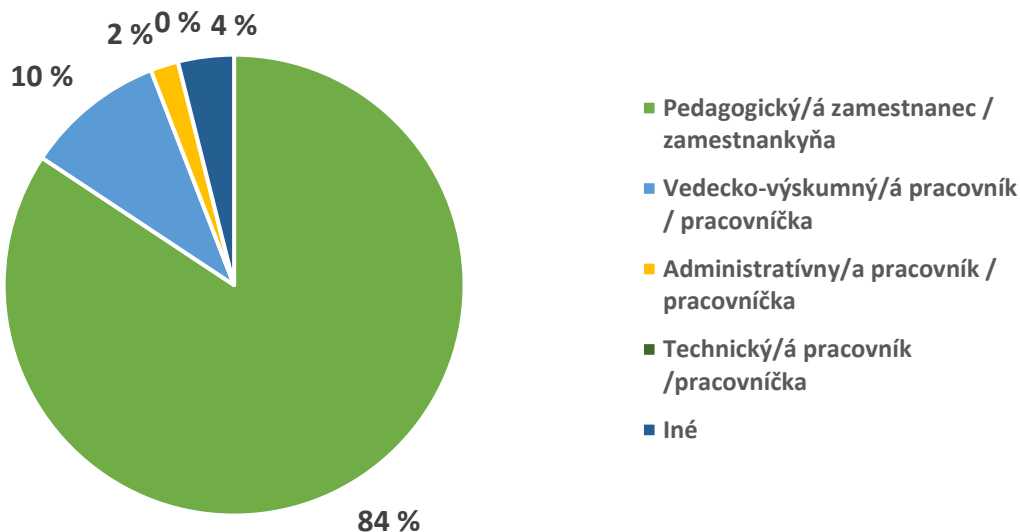
| | Počet odpovedí | % |
|-----------------|----------------|------|
| do 30 rokov | 3 | 6 % |
| 31 - 40 rokov | 10 | 19 % |
| 41 - 50 rokov | 19 | 37 % |
| 51 - 60 rokov | 9 | 18 % |
| 61 - 70 rokov | 8 | 16 % |
| 71 a viac rokov | 2 | 4 % |

DĹŽKA PÔSOBENIA NA UNIVERZITE:



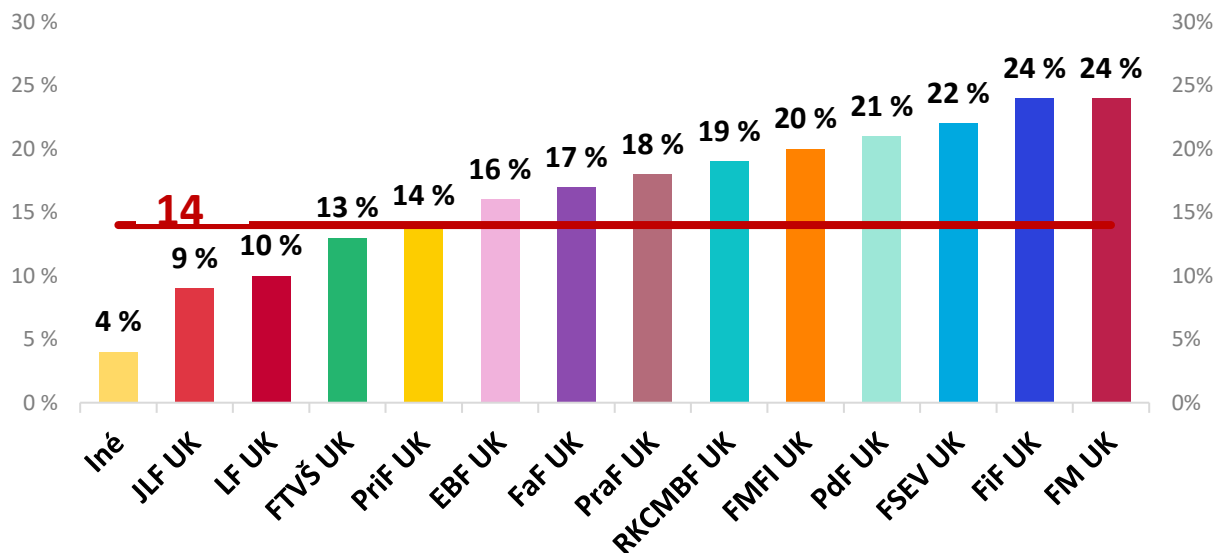
| | Počet odpovedí | % |
|-----------------|----------------|------|
| do 1 roka | 4 | 8 % |
| 1 - 5 rokov | 9 | 18 % |
| 6 - 10 rokov | 13 | 25 % |
| 11 - 15 rokov | 9 | 18 % |
| 16 - 20 rokov | 2 | 4 % |
| 21 a viac rokov | 14 | 27 % |

PRACOVNÉ ZARADENIE:



| | Počet odpovedí | % |
|--|----------------|------|
| Pedagogický/zamestnanec/zamestnankyňa | 43 | 84 % |
| Vedecko-výskumný/pracovník/pracovnička | 5 | 10 % |
| Administratívny/pracovník/pracovnička | 1 | 2 % |
| Technický/pracovník/pracovnička | 0 | 0 % |
| Iné | 2 | 4 % |

ZASTÚPENIE FAKULTY V KONTEXTE UNIVERZITY

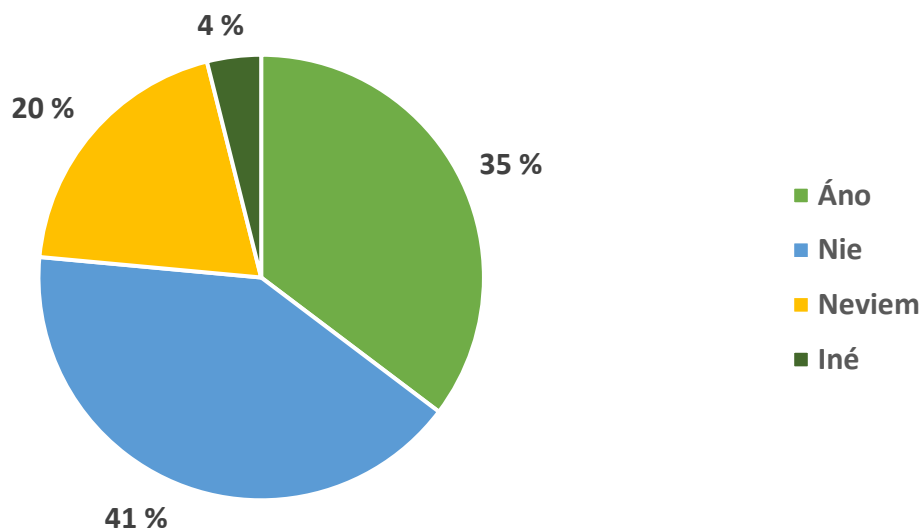


Celkové umiestnenie Pedagogickej fakulty v kontexte univerzity sa pohybuje nad univerzitným priemerom. S 21 % je na štvrtom mieste. Návratnosť sa tým pádom nachádza nad úrovňou relevantnosti.

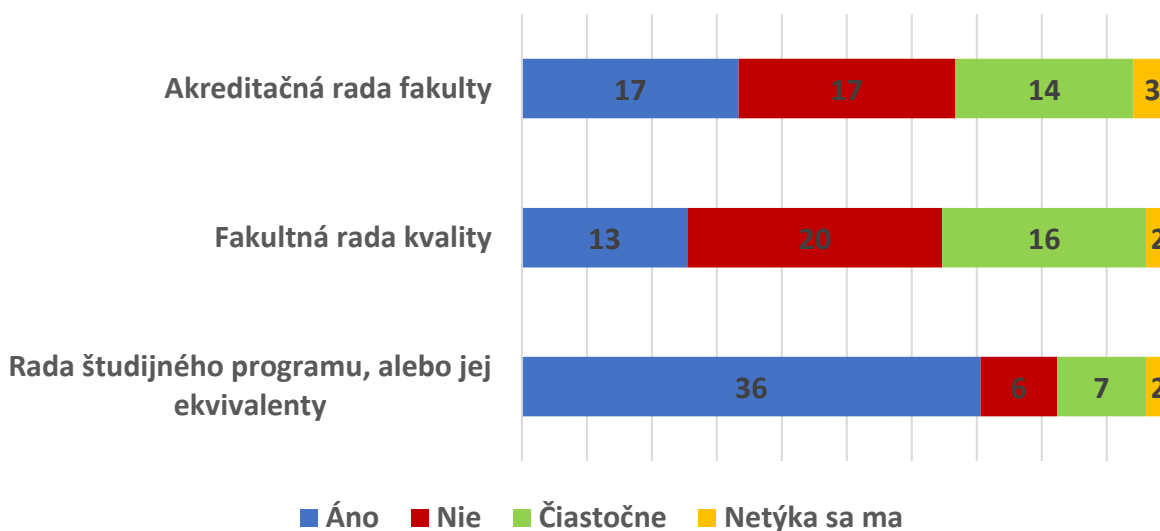
Vyhodnotenie obsahovej časti dotazníka

V nasledujúcej časti správy sa nachádza vyhodnotenie obsahovej časti ankety, ktorá pozostávala z otázok týkajúcich sa informovanosti o téme zabezpečovania kvality, realizácii spätnej väzby, spokojnosti s komunikáciou, manažmentom, motiváciou pracovať na úrovni fakulty a z ďalších pridružených otázok.

1. Myslíte si, že máte o téme zabezpečovania kvality na Univerzite Komenského dost informácií?

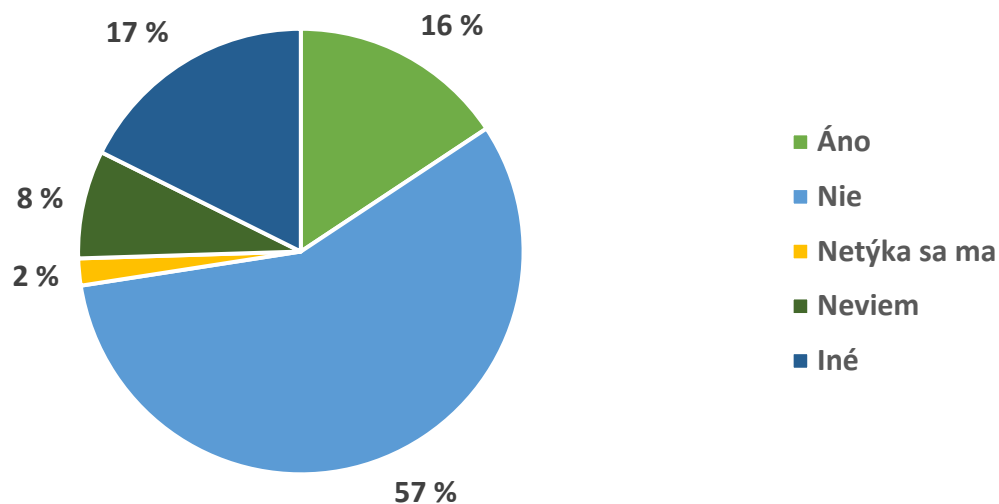


2. Dôležité otázky súvisiace so zabezpečovaním kvality sa rokujú na úrovni jednotlivých fakultných orgánov, konkrétne v akreditačnej rade fakulty, vo fakultnej rade kvality a rade študijného programu (ekvivalent/y, ktoré sú vytvorené na fakulte). Viete, kto sú zástupcovia v týchto orgánoch na Vašej fakulte?



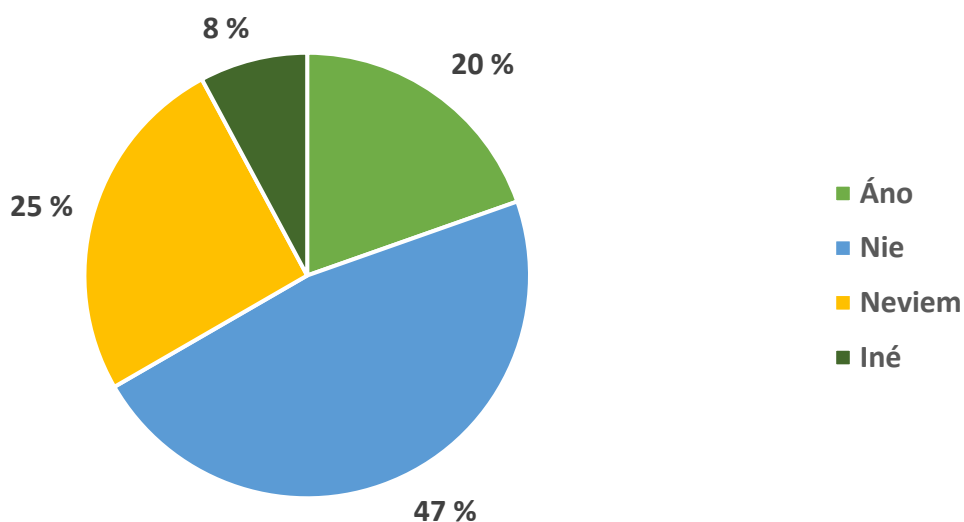
Väčšina respondentov, pozná zástupcov v spomínaných orgánoch. Najviac je to pri Rade študijného programu až 84 %.

3. Ste spokojný so zmenami, ktoré nastali v nadväznosti na nový proces akreditácie?



Nespokojnosť s akreditačným procesom vyjadrilo 57 % respondentov, čo potvrdili aj v slovných hodnoteniach. Súvisí najmä s nárastom administratívnej záťaže, riešením kvantity a nie kvality. Pozitívne zmeny vnímajú najmä v súvislosti so štúdiom a zapájaním študentov do úpravy návrhov študijných programov.

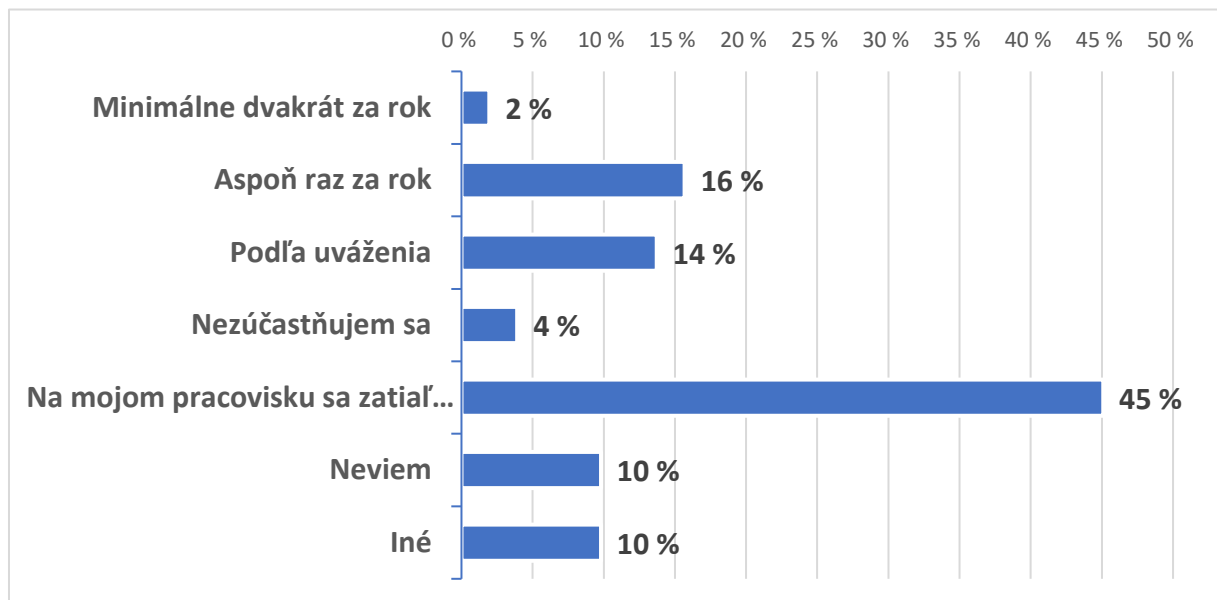
4. Uskutočňuje sa na Vašom pracovisku dotazníkový prieskum o spokojnosti zamestnancov?



Takmer polovica respondentov uvádza, že na ich pracovisku sa neuskutočňuje dotazníkový prieskum spokojnosti zamestnancov. Podľa slovných odpovedí bol zaslaný raz, ale respondenti

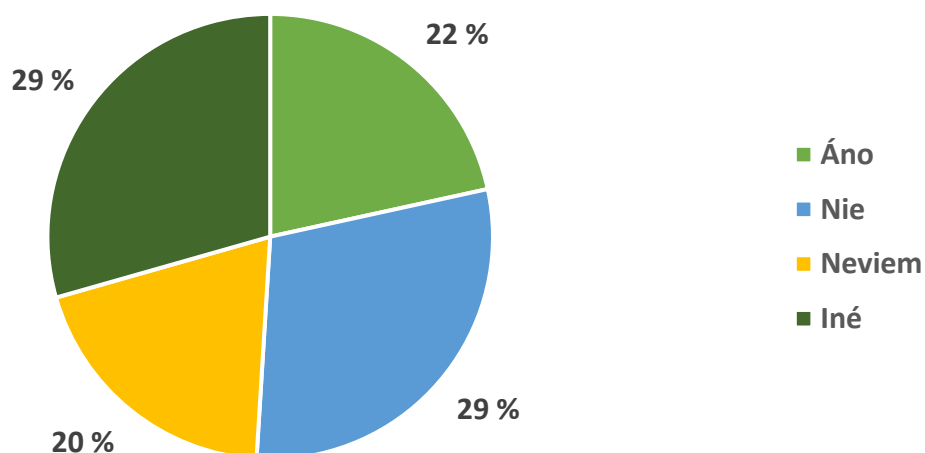
nevedia, či išlo o fakultnú alebo univerzitnú aktivitu. Niektorí by ocenili, keby sa prieskum robil.

5. Ako často sa zúčastňujete na hodnotení o spokojnosti zamestnancov v rámci pôsobenia na Vašom pracovisku?



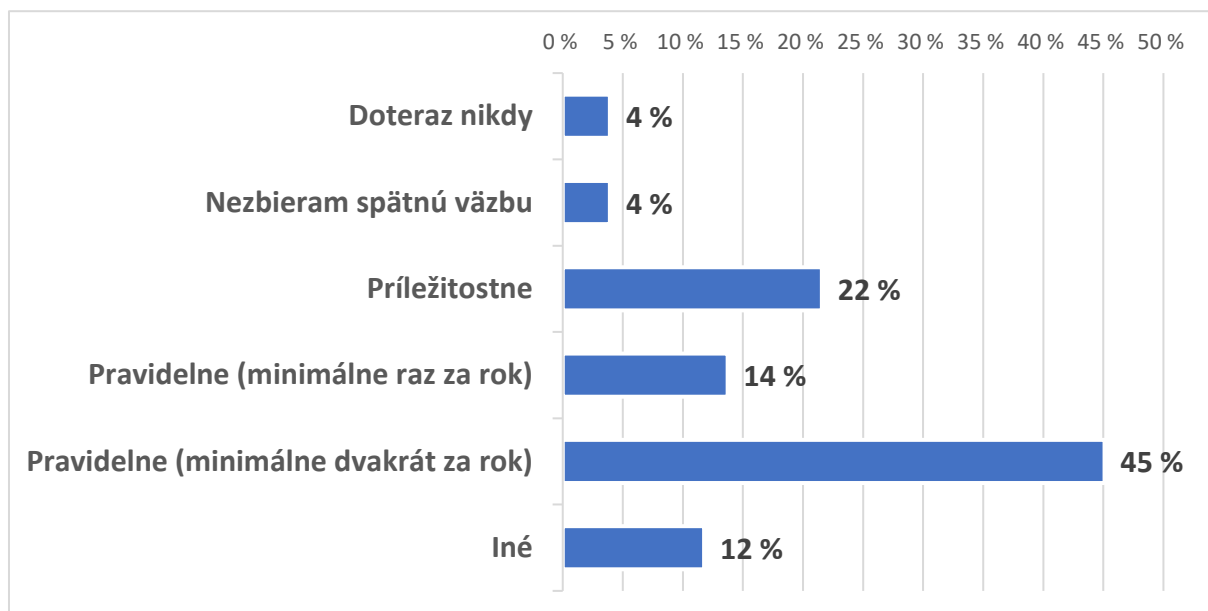
Odpovede znovu potvrdili, že na Pedagogickej fakulte UK sa spokojnosť zamestnancov nehodnotila, pozitívne sa vyjadrilo 31 %. Niektorí uvádzajú, že sa to skôr deje osobnou a nie dotazníkovou formou. Absentuje akčný plán s návrhom opatrení, ktorý by sa pravidelne vyhodnocoval.

6. Ak ste sa už zúčastnili na hodnotení o spokojnosti, zaznamenali ste zlepšenie podmienok, alebo nápravné opatrenia na pracovisku po realizovaní hodnotenia – v prípade, ak si to výsledky hodnotenia vyžadovali?



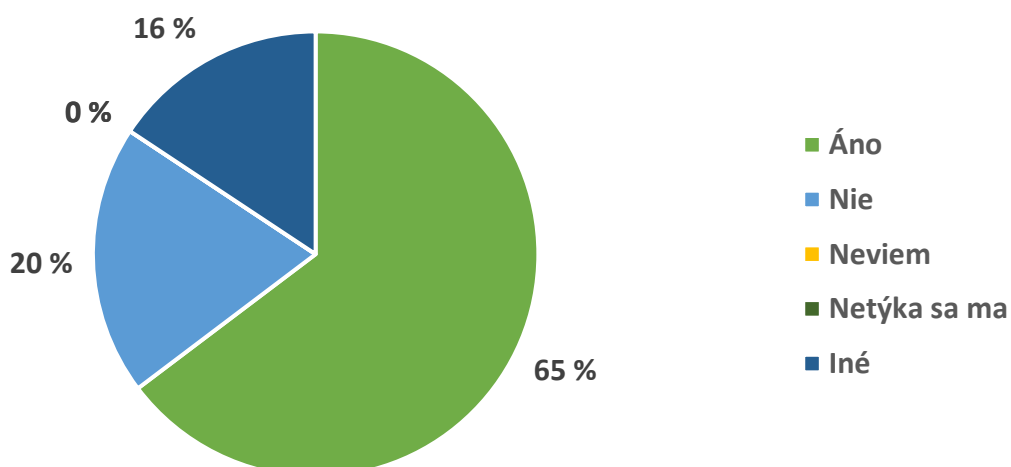
Skoro 30 % respondentov odpovedalo, že neboli urobené nápravné opatrenia na pracovisku. Slovné odpovede opäť potvrdzujú, že sa anketa spokojnosti zamestnancov nerealizovala. Na jednej strane je badať zlepšenie v istých oblastiach, na strane druhej sa aj po osobnej komunikácii ohľadom nespokojnosti zmeny neudiali.

7. Ako často zbierate spätnú väzbu v rámci Vášho výkonu práce? (napríklad učitelia od študentov, vedúci od zamestnancov a pod.)



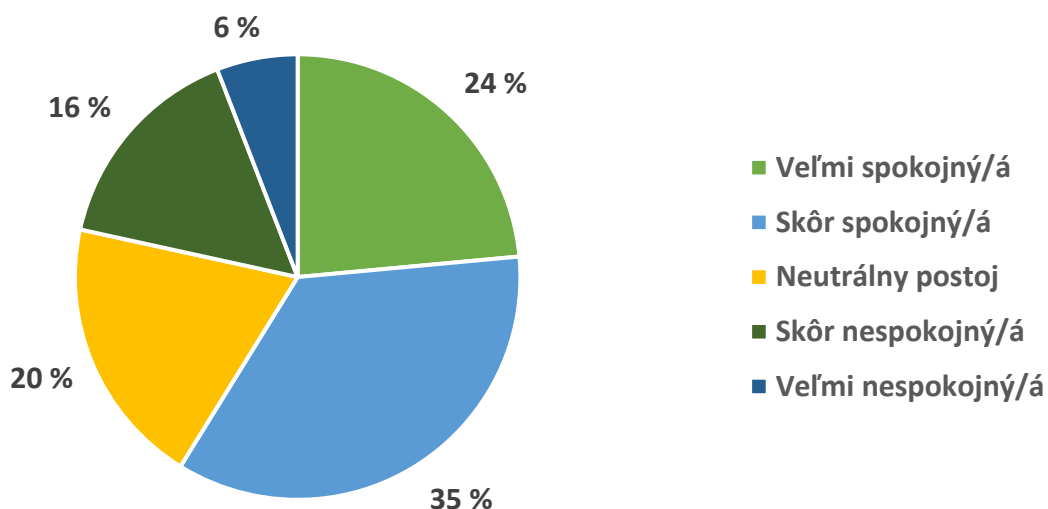
Zbieranie spätnej väzby sa uskutočňuje rôznymi formami a v rozličných časových intervaloch 92 % odpovedajúcich.

8. Dostávate spätnú väzbu od nadriadeného v súvislosti s Vašou prácou?

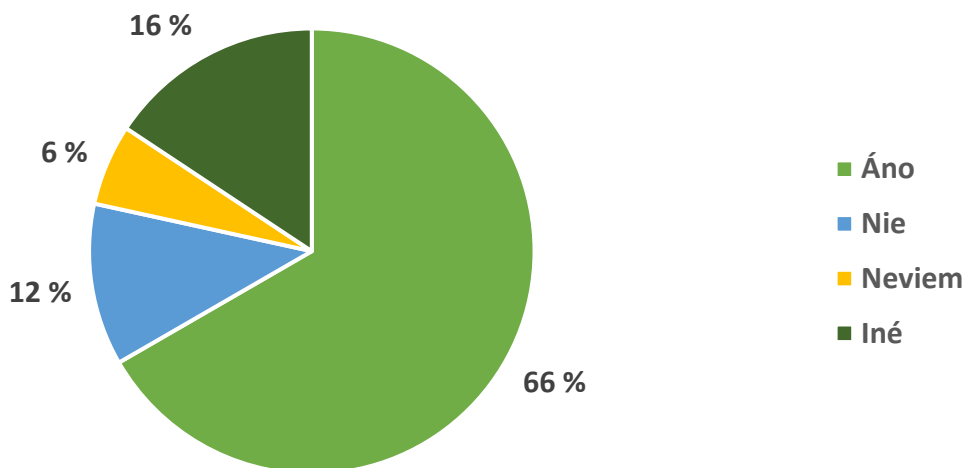


Až tri štvrtiny respondentov dostáva rôznou formou spätnú väzbu od svojho nadriadeného, avšak niektorí poukazujú aj na to, že nikdy pozitívnu, skôr vo forme karhania, vydierania, trestania alebo len vtedy, ak študentom niečo nevyhovuje.

9. Ste spokojný s manažmentom práce na Vašom pracovisku?

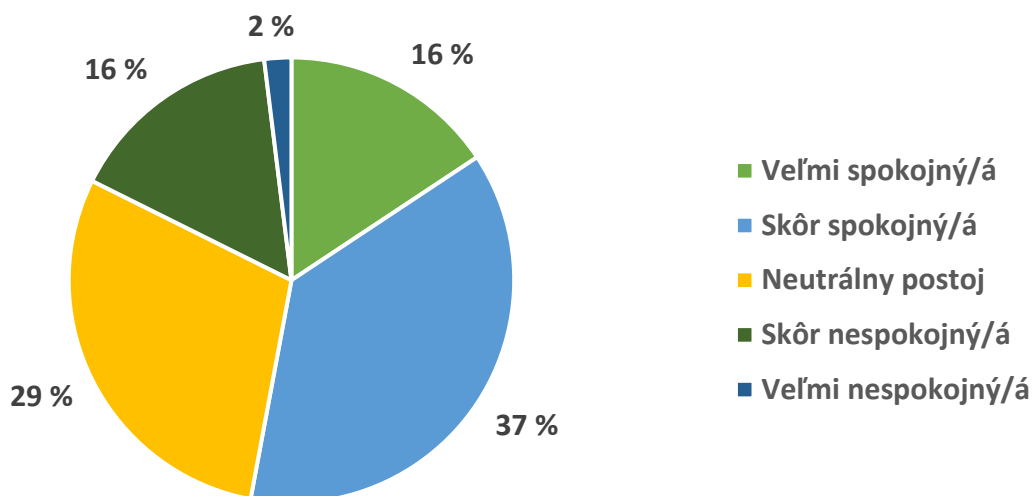


10. Myslíte si, že je atmosféra na Vašom pracovisku celkovo priateľská?

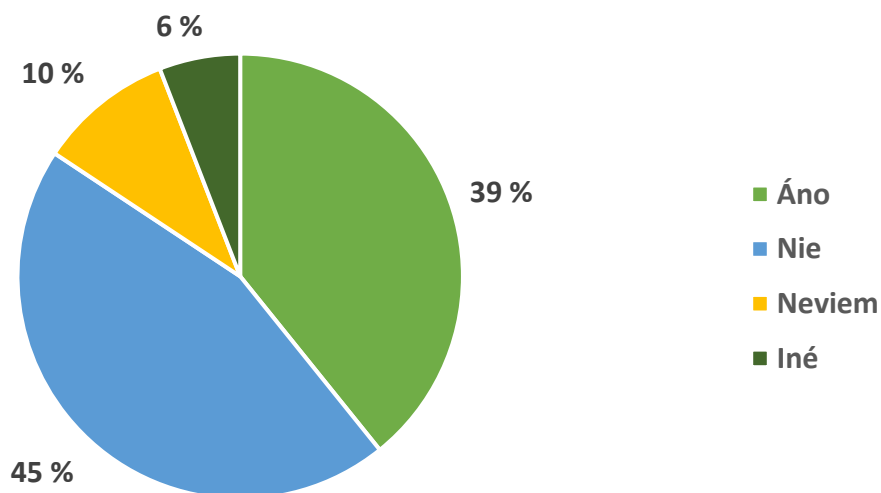


Aj keď sú odpovede v 66 % pozitívne, niektorí vo svojich odpovediach poukazujú na rozlišovanie atmosféry na katedrách a na fakulte. Majú strach z prepúšťania, panuje neistota, nespravodlivé rozdelenie úloh. Pozitívne vnímanie v súvislosti s novou dekanou, na druhej strane nespokojnosť s vedením.

11. Ste spokojný s komunikáciou a spoluprácou medzi oddeleniami na Vašom pracovisku?



12. Uvažujete o možnosti odchodu z Vášho súčasného zamestnania?



Nespokojnosť so súčasným zamestnaním prejavilo vo svojich odpovediach (berieme do úvahy aj slovné odpovede) 45 % respondentov.

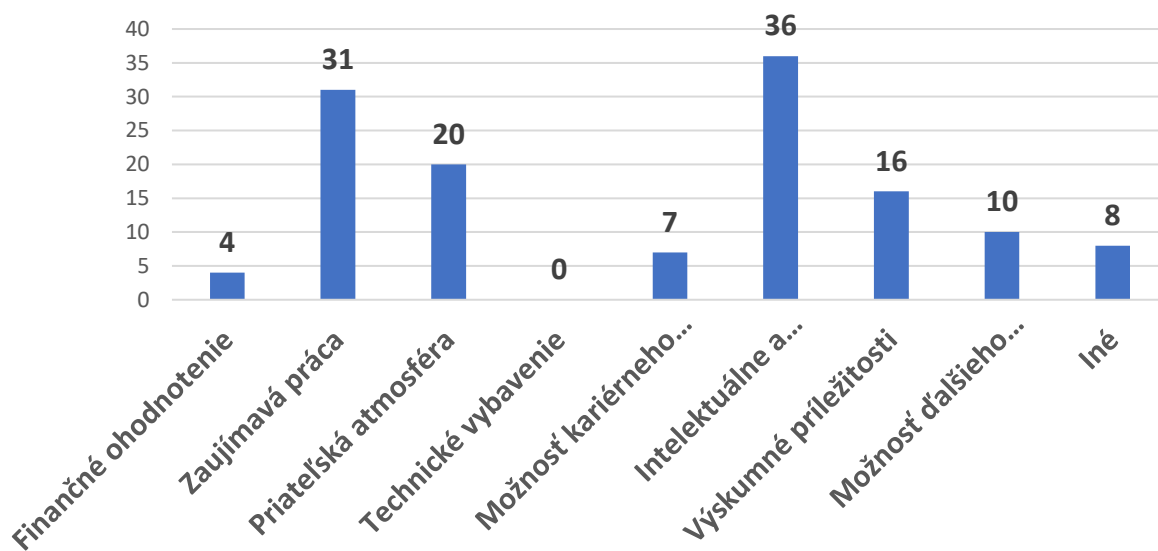
13. Ak ste v predošlej otázke uviedli možnosť áno/neviem/iné, môžete, prosím, napísať dôvod?

Z 51 respondentov pridalo vysvetľujúci komentár 27, čo predstavuje viac ako polovicu účastníkov ankety za PdF. Dôvody na odchod sú nasledovné:

- nízke finančné ohodnotenie, úmerne nezodpovedá množstvu práce
- kladie sa dôraz na kvantitu a nie kvalitu
- zvýšená byrokratická záťaž

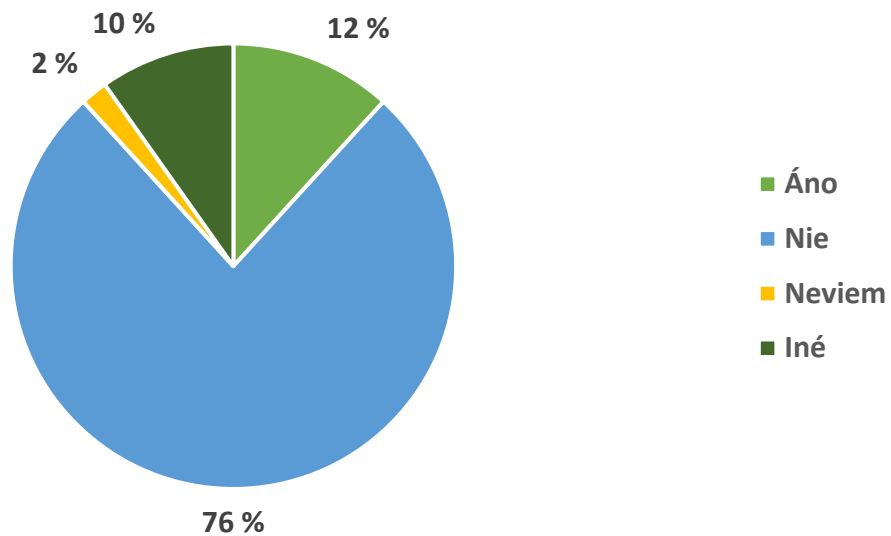
- nezáujem univerzity o zamestnanca
- absencia podmienok na stabilizáciu personálu
- bossing
- neustála hrozba prepúšťania
- zlé pracovné podmienky
- nedostatočné morálne a najmä finančné ocenenie vedeckej práce
- skostnatelý systém naprieč celou univerzitou, málo agílny a flexibilný

14. Čo Vás motivuje k práci na našej univerzite? Prosím, vyberte 3 položky, ktoré pre Vás znamenajú najvyššiu motiváciu:



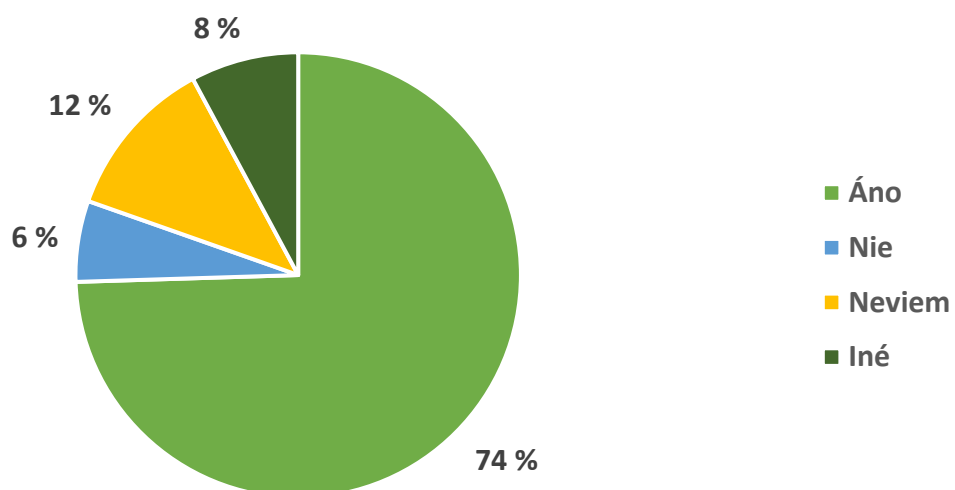
Respondentov najviac motivujú k práci: intelektuálne a osobné výzvy, zaujímavá práca, priateľská atmosféra. Okrem ponúknutých možností k práci motivuje aj flexibilný pracovný čas, práca so študentmi, možnosť home officeu.

15. Na výkon Vašej pracovnej náplne máte dostatok finančných a technických zdrojov?



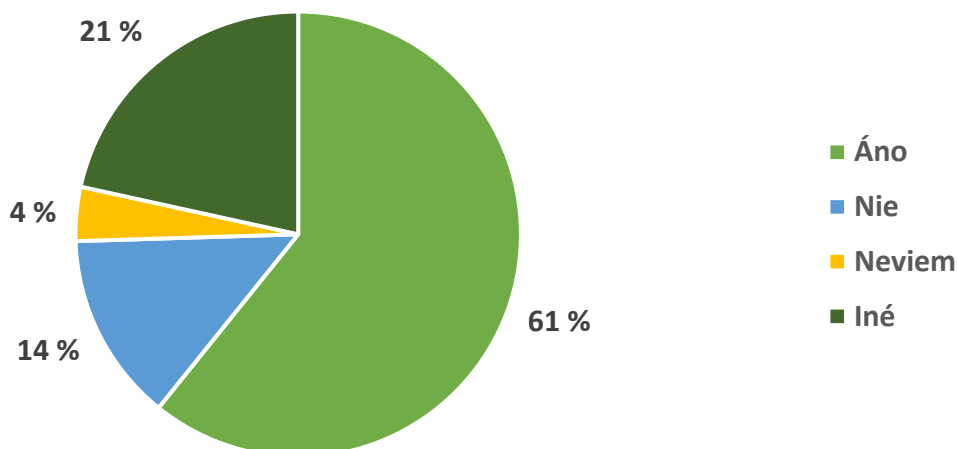
76 % respondentov nemá finančné ani technické zdroje na výkon pracovnej náplne. Chýbajú pomôcky na výuku jednotlivých predmetov, financie na publikovanie (pokiaľ nie je grant).

16. Myslíte si, že je na Vašom pracovisku uplatňovaný princíp „rovnosti príležitostí“ (z hľadiska pohlavia, veku, náboženstva, sexuálnej orientácie, etnicity, zdravotného znevýhodnenia a pod.)?



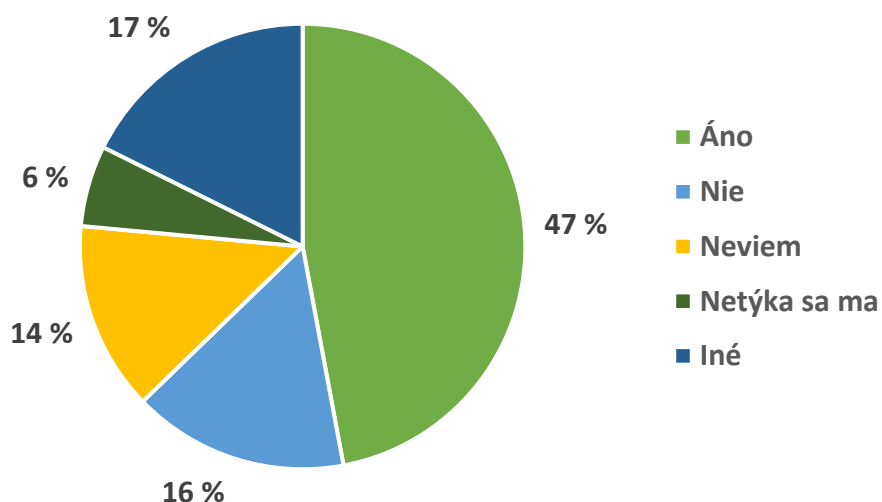
74 % účastníkov ankety si myslí, že na ich pracovisku je dodržaný princíp rovnosti príležitostí. Zaujímavé sú postrehy slovných odpovedí upozorňujúce na nevýhody zamestnancov, ktorí sú singles, či na nejasnú LGBTI + politiku.

17. Podporuje pracovisko, na ktorom pôsobíte, rozvoj Vašich kompetencií prostredníctvom ďalšieho vzdelávania realizovaním ďalších vzdelávacích aktivít, alebo rôznych školení?



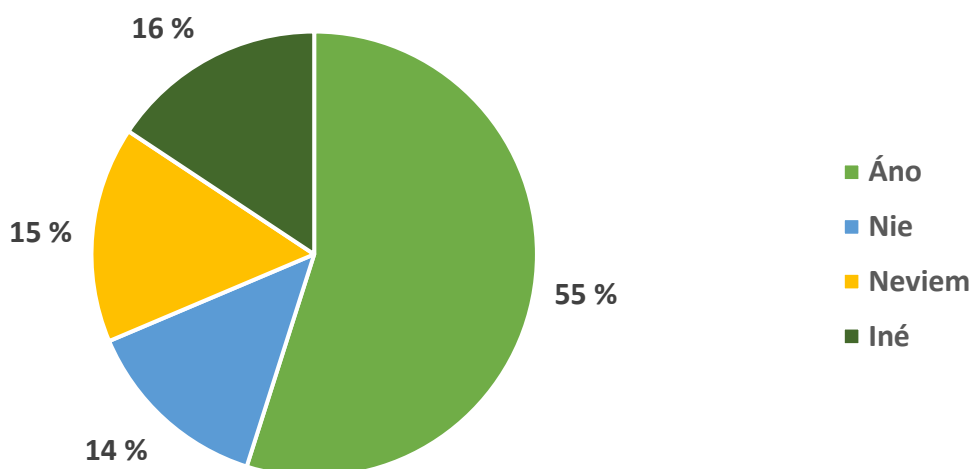
61 % respondentov odpovedalo, že ich pracovisko podporuje rozvoj kompetencií prostredníctvom ďalšieho vzdelávania, čo potvrdzujú aj slovné odpovede, avšak pripomínajú, že ponuka kurzov je obmedzená alebo v súvislosti s kurzami, ktoré ponúka CVTI rýchlo obsadená. Vhodné by bolo rozšíriť ponuku o jazykové kurzy. Pomohla by aj finančná podpora, aby si zamestnanci nemuseli hradiť náklady na ďalšie vzdelávanie sami, či cieľená ponuka kurzov orientovaná na vedecko-výskumnú činnosť.

18. Máte pocit, že sú Vaše požiadavky, prípadne sťažnosti na Vašom pracovisku vypočuté?



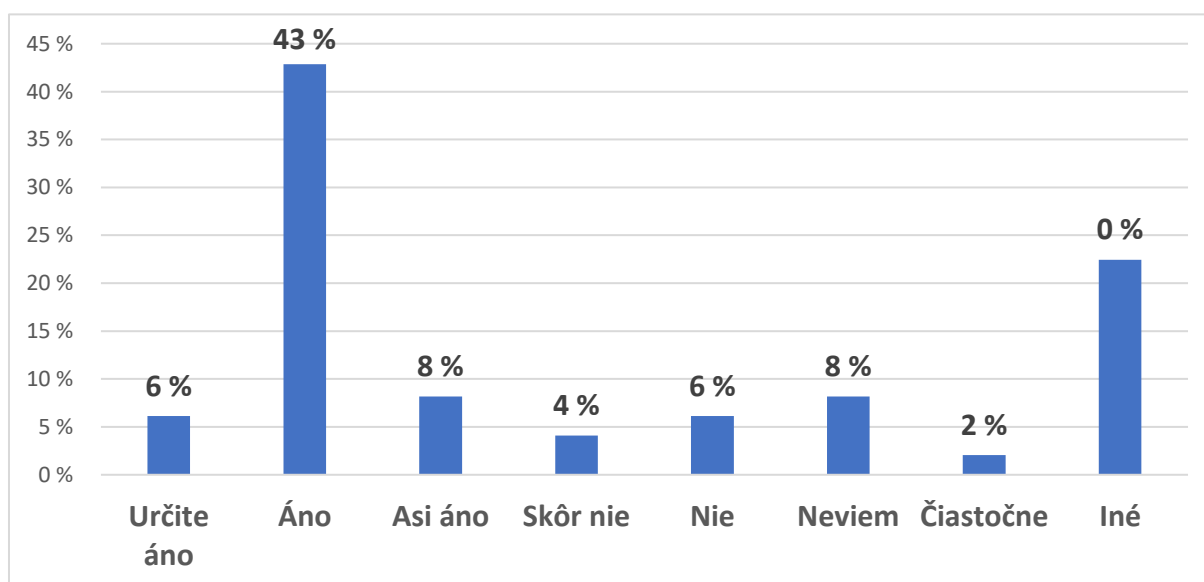
Takmer polovica účastníkov ankety tvrdí, že ich požiadavky sú na pracovisku vypočuté, avšak v slovných odpovediach zdôrazňujú, že len vypočuté, neskončia na úrodnej pôde a neriešia sa. Absentujú systematické dlhodobé riešenia.

19. Myslíte si, že Vaše pracovisko v súčasnosti podporuje myšlienku modernizácie a je prístupné zmenám v prípade potreby?



Viac ako polovica odpovedajúcich tvrdí, že ich pracovisko je prístupné modernizácii. Podľa slovných odpovedí je to individuálne, negatívom je zase zlá finančná situácia. Pozitívne sú prejavy napríklad v administratívnych zmenách. Snaha sa odzrkadľuje aj prostredníctvom rôznych projektov, v ktorých sa opýtaní môžu seberealizovať. Na druhej strane napríklad využitie IKT technológií niektorí nepovažujú za modernizáciu.

20. Pre budovanie zdravého akademického prostredia je žiadúca existencia vzájomného rešpektu medzi učiteľom a študentom. Myslíte si, že je v súčasnosti vnútorný systém Vašej fakulty nastavený tak, aby podporoval uvedenú myšlienku?



Na túto otázku odpovedalo 49 respondentov z 51. 59 % odpovedí je kladných a potvrdzuje myšlienku, dôležitosť vzťahu študenta a učiteľa. Slovné odpovede poukazujú na to, že

v poslednom období výrazne silnie snaha vytvárať uvádzanú atmosféru a takisto zdôrazňujú, že problematika je závislá od individualít. Rešpekt sa nebuduje nariadením, ani príkazom, ale proaktívnou účasťou oboch strán. Pomôcť má aj študentský dotazník, ktorý by mal byť ale prehodnotený, zmodernizovaný a hlavne vyhodnotený, aby študenti videli, že má význam ho vyplňať.

21. Študentská obec je rôznorodá, preto sa odporúčajú aplikovať, podľa potreby, rôzne flexibilné vzdelávacie a pedagogické metódy. Zisťujete pravidelne, či sú Vami zvolené vyučovacie metódy vhodné pre študentov?

Na túto otázku odpovedalo 49 respondentov z toho 92% zisťuje spätnú väzbu na vyučovacie metódy rôznymi spôsobmi (dotazníky, diskusie) a v rôznych časových intervaloch. Väčšina sa snaží flexibilne zareagovať na podnety od študentov, posunúť sa vpred, zdokonaľovať svoje vzdelávacie a pedagogické metódy. Zameriavajú sa na inovácie vo vzdelávaní a pýtajú si na ne spätnú väzbu, aby vedeli prinášať nové trendy vo vzdelávaní.

Doplňujúce postrehy a komentáre, ktoré mali opýtaní možnosť uviesť na záver.

23 neuviedlo nič, 6 uviedli nie, 17 ľudí uviedlo komentár.

- pozitívne hodnotenia na nové vedenie fakulty a nádej na zmenu k lepšiemu,
- viacerí respondenti uvádzajú nevyhovujúce podmienky, v ktorých musia pracovať, či už je to vymedzený čas, ktorý musia zamestnanci stráviť priamo na pracovisku, alebo zlé materiálne vybavenie pracoviska (nábytok, zariadenie kancelárie – všetko si zamestnanci musia zariadiť sami, bolo by vhodné na to vytvoriť organizačný prvok),
- nízke platové podmienky,
- akreditácia na jednej strane zvýšila nápor na administratívu, na strane druhej zafungovali inovácie a stratégia riadenej zmeny - resp. dala priestor na pozitívne a štrukturálne zmeny,
- nádej, že výsledky a dôsledky ankety budú prezentované aj na stránke UK
- poďakovania za otázky a anketu samotnú.

Plné znenie komentárov:

„Po dlhoročnom sklamaní z nedostatočne podpory vedy a výskumu vidím teraz trochu nádej na zmenu (nová dekanka)“

„Myslím, že celková organizácia i vzťahy na univerzite sú dobré, rešpektované sú podnety, stanoviská, klíma dobrých vzťahov.“

„veľmi vyrušuje systém turniketov na pedagogickej fakulte a nutnosť realizovať vedeckú prácu v nekomfortných podmienkach fakulty (musíme byť týždenne na pracovisku v ustanovený pracovný čas - 20 hodín týždenne). Na vedeckovýskumnú prácu, písanie odborných článkov potrebuje mať človek maximálny klud, pohodu, pracovať doma so svojimi knihami, na svojom počítači, mať k dispozícii tlačiareň, spojiť sa cez teams s kolegami, keď treba bez vyrušovania.“

„Na pedagogickej fakulte musíme 20 hodín týždenne vedeckú činnosť vykonávať na fakulte v nevyhovujúcich podmienkach. Necítim v tomto smere vedeckú slobodu, kde mám vedeckú

činnosť vykonávať, kde mám písať, takto sa len vyčerpávam úplne zvytočnými presunmi na fakultu, kde sa sútreďuje na písanie len veľmi ťažko. Mali by sa hodnotiť výkony, výstupy, spokojnosť študentov, množstvo a kvalita publikácií - nie nútiť vedeckovýskumných pracovníkov vymedzený čas realizovať výskumnú činnosť v nevyhovujúcich podmienkach.“

„Prijala by som rýchle a dostupné služby knižnice a hlavne prístup ku zdrojom v databázovaných časopisoch a ku zahraničným publikáciám. Tak, ako je to vo svete v akademickom prostredí štandardom. A normálne finančné ohodnotenie, nie na hranici chudoby.“

„Dotazník považujem za vhodne skoncipovaný a chcem veriť, že nezostane len pri štatistickom vyhodnotení. Ďakujem.“

„Skúste si urobiť fundovaný prieskum, koho za daných podmienok práca na univerzite bytostne baví, lebo to je kľúčový determinant kvality jeho práce a aj hodnotenia študentmi.“

„Niektoré formulácie otázok neposkytujú potrebné možnosti na primeranú odpoveď.“

„Boli to výborné otázky! Ešte veľa podobných!“

„8 rokov som pracovala na čiastočný úväzok s uzatvorenou zmluvou len na mesiace výučby. Aktuálne som kvôli akreditácii plnila kritériá na funkčné miesto docenta, dostala som zmluvu na 2 roky, kritériá sa následne zmenili a mala by som ich plniť opätovne. Úprimne chýba mi motivácia opäť sa naháňať ďalšie dva roky..... Nepociťujem podporu zo strany Univerzity v tomto probléme. Osobne pociťujem, že robím službu Univerzite, držím akreditáciu odboru za veľmi smiešne financie (v praxi som mala o 1/3m vyšší čistý príjem), nik okrem vedúceho katedry to nereflektuje.“

„Mám rada túto prácu a veľmi sa teším tejto príležitosti učiť a môcť ďalej odovzdať najlepšie rokmi nazbierané poznanie ďalej ďalšej generácii, ale lepšie priestory a vybavenie pracovísk modernejším nábytkom a prostriedkami by boli vítané. Riešenie cez jednotlivé drobné granty sa ukazuje ako nie je dostatočne efektívne na zabezpečenie obnovy. Navyše nie celkom sa stotožňujem, že riešenie vybavenia má byť úlohou pedagogických zamestnancov. Ak chcú, samozrejme môžu prispieť, ako som aj urobila, ale ak sa to automaticky očakáva, tak niekde v systéme chýba relevantný organizačný prvok, ktorý by sa tým systémovo a systematicky komplexne zaoberal (alebo možno je, ale o ňom neviem, zatiaľ som sa nestretla s tým, že by sa ma niekto opýtal, čo by som uvítala pre lepší výkon mojej práce a zabezpečil to, skôr sa stretávam s tým, že keďže šetríme, tak ani nie je vhodné žiadať). Navyše, som toho názoru, že odborníci by sa mali viac sústrediť na samotnú odbornú prácu ako na zháňanie vybavenia, malo by sa to riešiť centralizovane. Tiež by som uvítala, keby sme mali na fakulte vlastné vydavateľstvo s vlastnou redakciou a edičným plánom, ktoré by sa po napísaní diela postaralo o vydanie, aby sme si to nemuseli riešiť a aj hľadať na to prostriedky sami. V čase odbremenenia od týchto technických záležitostí s vydaním niekým iným, kto by sa tomu na fakulte alebo univerzite ako zamestnaný technický pracovník profesionál venoval, môže tvorivý pedagogický a vedecký pracovník písať ďalšie dielo. Riešenie technických záležitostí odpútava od tvorivej práce, pre ktorú sme predpokladám väčšina na univerzitu prišli. Ďakujem pekne za možnosť vyjadriť sa.“

„Na PdF UK som absolvovala doktorandské štúdium, za čo som veľmi vďačná. Následné pôsobenie na fakulte bolo pre mňa cennou skúsenosťou. Dostala som príležitosť aplikovať svoje dlhoročné skúsenosti s neformálnym vzdelávaním na našej katedre. Pohybovala som sa

medzi vzdelanými a inšpiratívnymi ľuďmi a som vďačná za rozhovory s nimi. Zároveň však musím skonštatovať, že na pracovisku je podľa môjho vnímania prítomná hierarchizácia a priveľká administratívna záťaž. Snažila som sa to riešiť s vedúcou / vedúcom katedry, ale situácia je podľa nej / neho neriešiteľná. Preto som sa rozhodla pre zmenu zamestnania.“

„Akreditácie zvyšili napor na administratívu. Na druhej strane ocenujem to, že inovácie a stratégia "riadenej" zmeny zafungovala - resp. dala priestor na pozitívne a štrukturalne zmeny. Avšak momentálne je situácia taka, že veľa vecí je nových, musíme sa veľa vecí učiť, preorientovať sa, k tomu je neskutočne množstvo kritérií, ktoré je potrebné plniť, (veľakrát je to aj málo financií) - čiže na tie kvalitatívne zmeny je zatiaľ minimálny čas a priestor, a keď už prichádzame s inováciami, tak ich treba zapracovať a schvalovací proces je zasa veľká administratívna záťaž. Napr. ak chceme čokoľvek zmeniť na vyučbe, musíme to zmeniť v ILP a ten sa musí schvalovať RŠP na ŠP, potom na Fakulte a potom na UK. Je to veľmi náročné, zdĺhavé a málo flexibilné. A až potom sa to môže zapracovať do vyučby...“

„Myslím, že naše školstvo je v zásade dobré. Negatíva vyplývajú z kritického podfinancovania, jeden človek robí neúmernú prácu, na zahraničnej univerzite by to robili aj 3-4 ľudia, aj celé odd. napr. ved. grantu je zodpovedný aj za ubytovanie účastníkov konferencie, technické detaily... to je absurdné. Ale ja verím, že naše školstvo, aj napriek tomu, vytvára dobrých až vynikajúcich absolventov (ako svedčia referencie zo zahraničia na našich šikovných študentov). Všetko dobré, .“

„Veľmi by som si priať, aby sa situácia po búrlivých rokoch ustálila a mali sme vytvorené také podmienky pre prácu a ohodnotenie za ňu, aby sme dokázali uživiť rodiny a venovať sa s radosťou aj tvorivým činnostiam a pedagogickému pôsobeniu.“

„Vďaka za povzbudzujúci dotazník!“

„Bolo by dobre zverejňovať dôsledky na stránke UK“

„Treba viac používať modely z Rakúska aj rakúske univerzity môžu poradiť“