

Plán rozvoje personálního zabezpečení

Základní popis vývoje personální politiky na Hudební fakultě JAMU – část obecná

Východiska:

Hlavním záměrem personální politiky je vytvoření podmínek a pracovního klimata podporující pracovní a lidský růst stávajících akademických a ne-akademických pracovníků na HF JAMU a dostatečná **otevřenost, atraktivnost a relevantnost pro získání kvalitních, angažovaných a odpovědných nových pracovních sil v rámci citlivě prováděných generačních výměn.**

Hudební fakulta podporuje **stabilní, motivovaný a spolehlivý kolektiv zaměstnanců**, který je neustálým nositelem hodnot Hudební fakultě realizuje misi této instituci směrem dovnitř i směrem ven.

Fakulta realizuje **akreditované studijní programy** a usiluje ve své personální politice o **vyrovnanost mezi tvůrčí excelencí, pedagogickou způsobilostí a lidskou etičností.**

Záměrně nenásleduje některé zahraniční trendy sázející na velká jména bez vazby na domácí instituce a preferuje na instituci vázaný personál, s vysokým podílem pedagogů a pracovníků z regionu, z českého a slovenského kontextu a v menší míře ze zahraničního kontextu. Tato **na studenta zaměřená, intenzivní vzdělávací strategie** funguje prostřednictvím specifických studijních plánů s vysokou mírou individuální výuky a péče o rozvoje studenta. Zároveň usiluje Hudební fakulta o stálou **inovaci studijních plánů ve souladu s akreditačními standardy** a s ohledem na **aktuálnost, propojenost s národním trhem a inovativnost v mezinárodní prostředí. Prostřednictvím členství v mezinárodních asociacích** (například AEC) a skrze **intenzivní využití mezinárodních mobilit a projektů** (ERASMUS+, CEEPUS, soukromé a regionální iniciativy, česká centra v zahraničí atd.) pěstuje HF JAMU o mezinárodní a globální propojenost.

Předložený popis vývoje personální politiky na HF JAMU vychází ve své obecné části z národních akreditačních standardů, ze základních strategických dokumentů JAMU a HF JAMU (ze Strategického záměru JAMU a HF JAMU, z plánu realizace Strategického záměru HF JAMU a JAMU, ze strategie vzdělávací politiky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy 2030+, z plánu genderové rovnosti na období 2024-2027 (GEP), z mezinárodního doporučení pro

vyrovnání asymetrických vztahů PRihME (dostupné na aec-music.eu/projects/final-recommendations/), z rámcových mezinárodních podmínek Quality Assurance and Accreditation in Higher Music Education, Polifonia Network (dostupné www.aec-framework-document-quality-assurance.en), a ze standardů ENQU (Music Quality Enhancement), dostupné na www.enqua.eu).

Předložený popis personální politiky na Hudební fakultě JAMU vychází ve své specifické části z **personálních a kariérních plánů kateder** a z **analýzy garantů studijních programů**.

Do tvorby a hodnocení studijních programů, stejně jako do personálního plánování (skrze personální a kariérní plány kateder) jsou **integrovány poznatky vycházející z neformálních a formálních analýz dat a zpětných vazeb budoucích zaměstnavatelů** (ZUŠ, konzervatoře, formální a neformální informace o zaměstnanosti absolventů, zpětné vazby skrze realizace společných projektů (filharmonie Brno, Česká filharmonii, Moravská filharmonie Olomouc, filharmonie Zlín, Národní divadlo Brno, umělecké osobnosti, například Jakub Hrůša, Tomáš Netopil, festivaly například Pražské Jaro, Moravský podzim).

Cíle:

Hudební fakulta bude v roce 2028/29 splnit následující cíle

- Realizovat akreditované studijní programy tak, aby byly zajištěné personální zdroje splňující požadované kvalifikace (tvůrčí a pedagogické) a materiální zdroje (prostory, vybavení, technologie) splňující moderní požadavky a standardy.
- Monitorovat realizaci akreditovaných SP a příprava re-akreditací tam, kde skončí platnost akreditace nebo nastane potřeba zásadnější inovace SP dle aktuální situace v kulturním a vzdělávacím sektoru české republiky a mezinárodního kontextu, a to s ohledem na ekonomické možnosti JAMU a HF JAMU.
- Pokračovat v udržení stabilní personální struktury akademických pracovníků se zachováním aktuálního počtu zaměstnanců s minimálně stejným, nebo vyšším kvalifikačním spektrem docentů a profesorů.
- Zvýšit podíl excelentních zahraničních a tuzemských hostujících profesů v zájmu propojenosti s mezinárodním a národním relevantním vývojem.
- Hudební fakulta bude v roce 2028 mít akademický personál, který tvoří relevantní umělecké, pedagogické nebo vědecké výstupy v kulturním sektoru, prokázané prostřednictvím databází RIV, RUV nebo dalších indikátorů.
- HF JAMU podporuje personál s vysokou pedagogickou způsobilostí, která je měřitelná skrze míru studijní úspěšnost studentů, skrze zájem uchazečů, skrze aktivnost při sebevzdělávání pedagogů ať skrze aktivity mimo fakultu nebo skrze nástroje fakulty

(například kurzy zahraničních nebo tuzemských špičkových expertů z kulturního nebo vědeckého prostoru, jazykové kurzy, přednášky a semináře o well-being, nebo užití AI nebo o jiných aktuálních témat.).

- Hudební fakulta pěstuje i o etickou a kariérní vybavenost zaměstnanců prostřednictvím Poradenského centra, který od roku 2025 má být rozšířen o Kariérní centrum.
- HF JAMU podporuje rozvoj pedagogů prostřednictvím mezinárodních výměn, a v rostoucí míře skrze sdílené mezinárodní projekty (systémově Joint Study Program, krátkodobě Blended Intensive Projects, od roku 2023 projekty v rámci CEEPUS a rovněž od roku 2023 v rámci Jihomoravského kraje a jeho zahraničního oddělení), kterých se zúčastní vedle studentů aktivně i pedagogy.

Podpora kariérního, pedagogického a uměleckého růstu akademického personálu:

Silné stránky:

Hudební fakulta zajišťuje personální a materiální podmínky pro experimentování, výuku a tvůrčí činnost akademických a neakademických pracovníků.

Hudební fakulta JAMU

- dlouhodobě investuje do špičkového vybavení jak prostorového, tak technologického a nástrojového (ze zdrojů vlastních a projektových, například NPO, OP VVV, nově bude podána žádost OP JAK).
- podporuje svůj personál a studenti nadstandardně možností půjčení vybavení audiovizuálního, technologického nebo nástrojového (skrze půjčovny).
- Nabízí studentům a zaměstnancům služby audio-vizuálního a nahrávacího studia (HF a DnO).
- umožňuje svým pedagogům tvůrčí růst skrze možnost vykonat své osobní vize aplikovaného umění v kulturním sektoru, v médiích, v kulturních institucích spojených s účelem působení na HF JAMU.
- podporuje sebe-vzdělávání ať skrze sebe-tréning nebo skrze spolupráci s jinými experty z oblasti nebo aktivní účast na uměleckých projektech na půdě JAMU či jinde.
- uspořádá ročně desítky kurzů a master class expertů ze zahraničí či klíčových umělců z českého kulturního trhu.

- Janáčková akademie dále nabízí účast na speciálně pro JAMU vyvinutých jazykových kurzech, a na vzdělávání v oblasti nových technologií (vlastní kurz a série přednášek expertů z oblastí komunikačních technologií a AI)
- Katedry HF JAMU podporují integraci mladých pedagogů a dbají na vyrovnanost mezi pedagogy z vlastní instituce a pedagogy z jiných institucí. Tento mechanismus funguje vyváženě na národní úrovni.

Slabé stránky.

- Zatímco získání personálů z jiných institucí nebo z trhu práce funguje u tuzemských pedagogů a pedagogů ze Slovenska, je obtížné získat zahraniční kvalifikovaný personál kvůli restriktivním finančním podmínkám, které neobstojí v porovnání jiných evropských a relevantních mimo-evropských zemí.
- Umělecký a pedagogický rozvoj pedagogů není systematicky zmapován. Až s personálním dotazníkem z roku 2023 začal sběr sebe-reflexí pedagogů o vlastním sebe-rozvoji v rámci kariérních personálních plánů.
- Rozvoj pedagogů ze strany Hudební fakulty je zaměřen přirozeně hlavně na uměleckou a tvůrčí schopnosti, dovednosti a znalosti. Rozvinutí technologických dovedností nebo zacházení s AI jsou zatím minoritní.
- Rozvojové činnosti jsou soustředěné na akademický personál. Chybí systémová podpora profesního růstu technicko-hospodarného personálu.
- Nejsou nastaveny systémové podmínky pro formální i neformální setkávání zaměstnanců, interní komunikační kanály jsou velmi formální.

Hrozby a výzvy

Hrozba: HF JAMU je nucená splnit všechny nové standardy, povinnosti a procesy, které byli vyvinuté pro velké univerzity a nesedí na malé, výběrové talentové školy, kde zpětné vazby fungují jiným, velmi přímým, ale spíš kvalitativně než kvantitativně pojmenovatelným způsobem.

Výzva: Umělecké vysoké školy jsou vyzváni navrhnout vlastní systémy, které jsou analogické univerzitním, ale respektují přirozenost uměleckého vysokého školství.

Hrozba: Hrozbou je s tím související zvýšení už tak velké administrativní zátěže při stejném počtem zaměstnanců.

Výzva: Výzvou je na jedné straně advokacie pro zjednodušení procesů, a na druhé straně vnitřní zjednodušení systémů například hodnocení kvality.

Hrozba: Snad největší hrozba je závislost kulturního sektoru a vysokého školství na celkovém ekonomickém vývoji, což v oblasti financování uměleckých vysokých škol začíná být problém kritického rozměru. S malou nadsázkou můžeme konstatovat, že provést kvalitní personální politika, zejména kvalitní generační obměnu, je někdy větším uměním než vykonání umění samotného.

Výzva: I zde je důležité vést relevantní argumentaci vůči ministerstvu a zároveň držet stav personálu při zachování vysoké umělecké a tvůrčí kvality ve finančně udržitelných relacích.

Základní popis vývoje personální politiky na Hudební fakultě JAMU— část specifická, tj. vývoj personálu vzhledem k naplnění akreditačních standardů v období 2023-2028

Současný stav personálu plně odpovídá požadavkům, které určují akreditační standardy.

Hudební fakulta plnila plánování z roku 2013 s aktualizací v roce 2018.

V současné době začínají platit personální a kariérní plány na období 2023-2033, s aktualizací 2028, ze které vychází předložený popis vývoje.

Metodika vytvoření personálních a kariérních plánu byla v roce 2022 aktualizovaná po obsahové stránce (přibyli údaje a kritéria, přibyl dotazník personální profilace pedagogů). Příklad Personálního a kariérního plánu Katedry klavírní interpretace je přiložená tomuto dokumentu.

Personální a kariérní plány vypracují **vedoucí katedry** ve spolupráci s **garanti studijních programů**. V procesu tvorby se poradí vedoucí katedry a garanti s členky a členy katedrů. Tak mohou být zapracované podněty a návrhy pedagogů a garantů předmětů, což umožní plán sestavit reálním a kvalitním způsobem. Personální a kariérní plány jsou pak předložené vedením fakulty, které jej prozkoumá, prodiskutuje a postupuje výslední konsensuální verzi rektorovi JAMU.

Personální a kariérní plány jsou sestavené s ohledem na vysokou tvůrčí, pedagogickou, a kvalifikační úroveň akademických pracovníků a kvalifikačnímu souladu akademických pracovníků s akreditačními normy.

Obráceně je při tvorbě studijních programů a následně u žádosti o akreditace brán ohled na charakteristický potenciál personálu a zároveň vývoj kulturního pracovního trhu, a to z hlediska jak národního, tak mezinárodního. (Při tvorbě a hodnocení studijních programů platí obrácený způsob tvorby jak u personálních a kariérních plánů: garanti tvoří a hodnotí SP ve spolupráci s vedoucími kateder.)

Personální zabezpečení v oblasti garantství studijních programů

Garantství SP je v akademickém roce 2028/29 zajištěné. – V rámci generační obměny se počítá se změnou garanta pouze pro SP Hra na varhany a duchovní hudba (bakalářský) a SP varhany (navazující magisterský). Novým garantem bude stávající pedagog, který má potřebnou kvalifikaci.

Garanti studijních programů HF JAMU			
Studijní program	Garant	2028: změna garanství?	Plán zajištění garantství
SP Dirigování, zpěv a operní režie pětiletý magisterský	doc. Holá Monika, Ph.D.	NE	✓
SP Historická interpretace bakalářský, navazující magisterský	prof. Willi Barbara Maria, Ph.D.	NE	✓
SP Historical performance European Master of Early Music – EMEM	prof. Willi Barbara Maria, Ph.D.	NE	✓
SP Hra na bicí nástroje a jazz bakalářský, navazující magisterský	prof. MgA. Opršál Martin	NE	✓
SP Hra na dechové nástroje bakalářský, navazující magisterský	prof. Mgr. Polák Milan	NE	✓
SP Hra na strunné nástroje bakalářský, navazující magisterský	prof. MgA. Jelínek Miloslav	NE	✓

SP Hra na varhany a duchovní hudba bakalářský	prof. MgA. Nováček Zdeněk	ANO-garant, plánuje do roku 2028 ukončení pracovního poměru	Do roku 2028 je plánováno předání garantství kvalifikovanému kolegovi z řad stávajících pedagogů
SP Hra na varhany navazující magisterský	prof. MgA. Nováček Zdeněk	ANO-garant, plánuje do roku 2028 ukončení pracovního poměru	Do roku 2028 je plánováno předání garantství kvalifikovanému kolegovi z řad stávajících pedagogů
SP Hudební produkce bakalářský, navazující magisterský	doc. Ing. MgA. Pešl Šilerová Lucie, Ph.D.	NE	✓
SP Klavírní interpretace magisterský pětiletý	prof. MgA. Jiraský Jan, Ph.D.	NE	✓
SP Klavírní pedagogika bakalářský kombinovaný	prof. MgA. Jiraský Jan, Ph.D.	NE	✓
SP Kompozice magisterský pětiletý	doc. Mgr. Ing. MgA. Dlouhý Dan, Ph.D.	NE	✓
SP Multimediální tvorba bakalářský, navazující magisterský	doc. Mgr. Fajnor Richard	NE	✓
SP Interpretace a teorie interpretace doktorský prezenční, kombinovaný	doc. Holá Monika, Ph.D.	NE	✓
SP Kompozice a teorie kompozice doktorský prezenční, kombinovaný	doc. Mgr. Ing. MgA. Dlouhý Dan, Ph.D.	NE	✓
SP Hudební produkce doktorský prezenční, kombinovaný	doc. Ing. MgA. Pešl Šilerová Lucie, Ph.D.	NE	✓

Personální garantství předmětů základu oboru (ZT a PZ)

V současné době jsou předměty ze základu oboru garantováni dostatečně kvalifikovanými pracovníky.

U většině kateder je garantství předmětů ZT a PZ v roce 2028 zajištěné beze změny.

Jen v ojedinělých případech je plánovaná změna garanta/ky do roku 2028.
V následující tabulce jsou uvedené pouze předměty základu oboru, kde očekáváme změny garantství předmětů do roku 2028.

Katedra jazzu KJ – beze změn
Katedra varhanní a historické interpretace KVHI- beze změn
Katedra bicích nástrojů KBN – beze změn
Katedra hudebních a humanitních věd KHHV - beze změn

Přehled plánovaných změn garantů předmětů ZT a PZ:

Garanti studijních předmětů základu oboru (ZT a PZ) HF JAMU			
Studijní předmět ZT nebo PZ	Garant	2028: změna garantství předmětů ZT a PZ?	Plán zajištění garantství
SP Dirigování, zpěv a operní režie pětiletý magisterský	doc. Holá Monika, Ph.D.	NE	✓

Katedra strunných nástrojů

HRA NA KONTRABAS

GARANT - prof. Miloslav Jelínek – změna NE,

METODIKA

GARANT - prof. Miloslav Jelínek

ORCHESTRÁLNÍ PARTY A SÓLA

GARANT: prof. Jelínek Miloslav

MgA. Švestka Marek PhD. - cvičící

HRA NA KYTARU

GARANT - prof. Bláha Vladislav Art.D.

METODIKA

GARANT - prof. Bláha Vladislav Art.D. – v roce 2028 MgA. Freml Matěj Ph.D.

HRA Z LISTU A IMPROVIZACE

GARANT - prof. Bláha Vladislav Art.D. – v roce 2028 MgA. Freml Matěj Ph.D.

ZÁKLADY JAZZOVÉ INTERPRETACE

GARANT: prof. Bláha Vladislav – v roce 2028 OA. Matěj Freml, Ph.D.

KOMORNÍ HRA – (všechny specializace)

GARANT - prof. Jelínek Miloslav

STUDIUM REPERTOÁRU S KLAVÍREM – (všechny specializace kromě kytary)

GARANT - doc. Jelínková Marcela
DĚJINY A LITERATURA NÁSTROJE

GARANT - doc. Řezníček Jan – V roce 2028 MgA. Šlechta David Ph.D.
HRA NA VIOLONCELLO

GARANT – MgA. Švestka Štěpán
DĚJINY A LITERATURA NÁSTROJE
GARANT - MgA. Švestka Štěpán

HRA NA KONTRABAS

GARANT - prof. Miloslav Jelínek
DĚJINY A LITERATURA NÁSTROJE
GARANT - prof. Miloslav Jelínek

HRA NA KYTARU

GARANT - prof. Bláha Vladislav Art.D. – v roce 2028 OA. Matěj Freml, Ph.D.

DĚJINY A LITERATURA NÁSTROJE

GARANT - prof. Bláha Vladislav Art.D. – v roce 2028 OA. Matěj Freml, Ph.D.

KOMORNÍ HRA – (všechny specializace)

GARANT - prof. Jelínek Miloslav

INTERPRETAČNÍ SEMINÁŘ – (všechny specializace)

GARANT - doc. Vacek Miloš

STUDIUM REPERTOÁRU S KLAVÍREM – (všechny specializace kromě kytary)

GARANT - doc. Jelínková Marcela

Plán rozvoje personálu 2023-2028 konkrétně – Personální a kariérní plány jednotlivých kateder a Personální list pedagoga

Vzhledem ke finančním restrikcím se nemůže rozvoje personálu odehrát v rovině kvantitativní, pouze kvalitativní. Strategie Hudební fakulty počítá proto s citlivou generační obměnou, kde se nový pracovník zapracuje ideálně ještě při působení odcházejícího pedagoga. Tato překlenovací doba trvá zpravidla 1rok – max. 3 roky a je možná díky flexibilitě úvazků, kde se stávajícímu pedagogovi sníží úvazek a novému pedagogovi může postupně zvýšit tak, aby byl zachován potřebný úvazkový objem pro realizaci studijních předmětů a studijních programů.

V roce 2028 bude zachován číslo interních pedagogů, viz tabulka

(vložit graf vývoje personálu 2023-2028).

Konkrétní plánování vývoj personálu na jednotlivých katedrách podle v obecné části pojmenovaných východisek, hodnot a cílů (Viz obecná část) je pojmenováno v zmíněných Personálních a kariérních plánech všech dvanácti kateder.

Personální a kariérní plány kateder obsahují tři části:

1. Personální plány s výhledem kvalifikačního zařazení na dobu pěti let – tabulková část, vyplní vedoucí katedry po konzultaci s garantem SP
2. Kariérní plán s přehledem kariérního postupu pedagogů na dobu deseti let a zdůvodněním personálního vývoje – textová část, vyplní vedoucí katedry po konzultaci s garantem SP.
3. Personální list pedagoga (výsledek jednání mezi vedoucím katedry/garant a pedagogem) – profilace daného pedagoga jak v části hodin přímé výuky, tak v části ostatních pracovních hodin – vyplní pedagog.

V příloze je konkrétní personální a kariérní plán Katedry klavírní interpretace jako vzor k nahlédnutí..

V příloze je nevyplněný personální list pedagoga – dotazník - jako vzor.

prof. Barbara Maria Willi, Ph.D.

děkanka HF JAMU.

V Brně, 16.12.2023