

Koncepce specifického školicího programu “Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu“

HR Strategy for Researchers HRS4R / HR Award Přírodovědecké
fakulty MU Akční plán 2024-27, položka 13 - 40

Přírodovědecká fakulta MU

*Dokument obsahuje českou i anglickou verzi. Anglická verze následuje. The document
contains both Czech and the English version. English text will follow, p. 7.*

1. Úvod

Koncepce specifického školicího programu “Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu” naplňuje položku Akčního plánu pro roky 2024-27, HR Strategy for Researchers HRS4R / HR Award Přírodovědecká fakulta MU

položka 13 - 40

Action 13 - 40	Concept of a "Communication and Psychological Aspects of Excellent Long-term Field Research" Training Program Koncepce specifického školicího programu “Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu”	
Detail ENG	Creation of a specific training program, Communication and psychological aspects of excellent long-term field research (e.g. Antarctica, "submarine," syndrome). This point builds on the completed AP23, Training and Development Guidelines. We plan to start with a pilot for our Antarctic programme (CARP) and plan to generalize it for other Faculty workplaces that conduct the field research.	
Detail CZ	Vytvoření koncepce specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu (např. Antarktida, syndrom „ponorka“). Navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Začínáme pilotem pro výpravy na Antarktidu (CARP), plánujeme zobecnit pro další pracoviště fakulty, která vyjíždějí na výzkum do terénu.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Work Group requirement	Požadavek Pracovní skupiny

V rámci koncepce byl navržen specifický školicí program, který se svým obsahem zaměřuje na aspekty excelentních dlouhodobých terénních výzkumů na PŘF MU.

Koncept je složen ze čtyř vzdělávacích modulů. Jejich specifikace a detaily viz část „2. Vzdělávací moduly a detaily vztahované ke specifickému školení pro CARP“ níže.

- **MODUL I: Leadership a management**
- **MODUL II: Komunikace a spolupráce**
- **MODUL III: Diverzita a osobní rozvoj**
- **MODUL IV: Doplnkové vzdělávání prostřednictvím online platformy Seduo**

Organizační a finanční stránka specifických školicích konceptů podléhá individuální diskusi, dle požadavků pracoviště, jejich finančních možností a případných projektových parametrů.

Finální podoba specifického školicího konceptu je výsledkem interních diskusí, v rámci kterých dochází ke specifikaci vzdělávacích potřeb, požadavků, vyhledávání vhodných lektorů v rámci průzkumu trhu apod.

2. Vzdělávací moduly a detaily vztažené ke specifickému školení pro CARP

MODUL I: Leadership a management

Cílová skupina: vedoucí pracovníci/ice

- Manažerské dovednosti
- Vedení týmu, leadership
- Krizový management
- Život v extrémních podmínkách

Detaily, popis situace a identifikace vzdělávacích potřeb:

V pracovním týmu jsou pracovníci na akademických i neakademických pozicích a na odlišných úrovních managementu. Členové zastávají různorodou agendu a její plnění musí vyžadovat napříč týmem a napříč hierarchií pozic – hrozba potenciálního konfliktu. Potřeba osvojit si respektující komunikaci, která povede ke společnému naplňování cílů. Od pracovníků týmu je vyžadována disciplína, je třeba zamezit přílišné diskusi (občas až „polo-vojenský“ přístup). Pracovníci se nacházejí v náročných pracovních podmínkách, je nutné zabezpečovat základní potřeby. Občasné pobývání mimo civilizaci bez dosahu mobilního signálu.

MODUL II: Komunikace a spolupráce

Cílová skupina: vedoucí pracovníci/ice, další zaměstnanci/kyně daného týmu, pracoviště

- Spolupráce v týmu
- Komunikace v rámci týmu
- Komunikace s médii

Detaily, popis situace a identifikace vzdělávacích potřeb:

Vzhledem k různorodosti expertních oblastí vzniká mezi pracovníky také prostor pro kompetitivnost. Proto je třeba rozvíjet vzájemnou komunikaci a spolupráci. Komunikační dovednosti je zapotřebí rozvíjet i na úrovni prezentace a mluveného projevu v médiích, kde je nutné se jasně a stručně vyjádřit. V tomto ohledu je třeba zajistit, aby nedocházelo k nechtěnému a nesprávnému zkracování celých odborných názvů a aby se správně pracovalo s názvem ústavu a fakulty. Vzdělávací potřeba vzniká i na úrovni komunikace výzkumných výsledků směrem k veřejnosti – zamezit chybné interpretaci a nevhodnému zjednodušování. V komunikaci s médii je zapotřebí zaměřit se na odlišné přístupy žen – některé vědecké pracovnice nechtějí prezentovat výsledky výzkumu, protože vnímají tlak společnosti na to, aby se ženy objevovaly ve vědě, ale druhá skupina akademických pracovníků naopak chce komunikovat výsledky výzkumu, protože chce podporovat iniciativu žen ve vědě.

MODUL III: Diverzita a osobní rozvoj

Cílová skupina: vedoucí pracovníci/ice, další zaměstnanci/kyně daného týmu, pracoviště

- Genderově senzitivní komunikace
- Kulturní a osobní diverzita

- Generační problematika
- Psychohygiena

Detaily, popis situace a identifikace vzdělávacích potřeb:

Ke spolupráci dochází mezi těmito typy pracovníků: akademičtí/neakademičtí pracovníci, zahraniční experti, studenti, techničtí a podpůrní pracovníci a místní obyvatelé (specifická etnika). Pracovní tým je v mnoha ohledech heterogenní, a to včetně genderu, proto může v rámci komunikace docházet k přirozeným střetům. Každá podskupina pracovníků také zastává odlišné hodnoty a postoje. Diverzita je patrná i vzhledem k věkové struktuře pracovníků (profesně seniorní akademičtí pracovníci – studenti), proto zde existuje určité riziko mezigeneračních střetů. Rozdílnost generací sebou nese také odlišné životní přístupy a životní styly např. odlišné stravovací návyky, potřeba využívání mobilních zařízení a častější přítomnost na sociálních sítích apod. Vzniká potřeba nastavit respektující komunikaci, naučit se vnímat generační a jiné rozdíly a zaměřit se na integraci a inkluzi. V neposlední řadě je třeba naučit se předcházet tzv. „ponorkové nemoci“ a naučit se pečovat o duševní pohodu.

MODUL IV: Doplňkové vzdělávání prostřednictvím online platformy Seduo

Cílová skupina: vedoucí pracovníci/ice, další zaměstnanci/kyně daného týmu, pracoviště

- Leadership v první linii (Petr Pavel)
- Situační leadership jako nástroj pro efektivní vedení lidí (Martin Konečný)
- Leadership: 3v1 (Filip Kahoun)
- Manažerské tipy pro každý den (Filip Kahoun)
- Leadership II: Jak vést úspěšně tým (Filip Kahoun)
- Krizové řízení bez servítek očima globálního manažera (Jiří Kula)
- Praktická typologie osobnosti: Jak úspěšně komunikovat s různými typy lidí (Eva Marková)
- Obtížné komunikační situace (Olga Lošťáková)
- Řešení konfliktů – taktiky a strategie (Eva Marková)
- Týmová spolupráce: jak rozvíjet špičkový tým (Rastislav Duriš)
- Profesionálně mluvený projev s Jakubem Železným (Jakub Železný)
- Budujte úspěšnou kariéru v jakémkoli věku! (lektori Age Managementu, z. s.)
- Diverzita a inkluze: jak pracovat s mezikulturními rozdíly? (Adela Plesnik Schicker, GrowJOB)
- Psychohygiena na každý den (Seduo vzdělávací program – více kurzů s více lektory)
- Energy management: jak zvládat únavu a mít dost energie (Jan Ženatý)

3. Realizovaná školení v pilotní fázi pro CARP

Koncept byl pilotován v roce 2024. Bylo připraveno první specifické školení pro Český antarktický výzkumný program (CARP), který si kladl za cíl vybavit vedoucí výzkumníky expedice kompetencemi v oblastech krizového managementu, poskytování zpětné vazby pro prevenci konfliktních situací nebo schopnosti sebereflexe. Neméně důležité bylo také zaměřit se na sebezpoznání a sebeřízení, práci s předsudky nebo týmovou diverzitou. Druhé školení pracovalo již se skupinou všech účastníků výzkumné expedice (vedoucí pracovníci/ice i další spolupracovníci/ice). Cílem druhého školení bylo vybavit účastníky připravované expedice měkkými kompetencemi v oblastech krizové komunikace se zaměřením na vznikající krize uvnitř týmu i způsobené vnějšími okolnostmi, práce s předsudky a diverzitou v týmu (věková, kulturní, genderová, seniorita vztažená k akademické dráze aj.). Specifické školení svým obsahem navazovalo na již realizované první školení.

Krizový management za polárním kruhem

- Datum konání: 9. 1. 2024
- Lektor: MUDr. Mgr. Vratislav Kalenda, MSc. in SHRM (Image Lab s.r.o.)
- Cílová skupina: vedoucí pracovníci/ice
- [Aktualita dokládající realizaci](#)

Krizová komunikace a týmová spolupráce na Antarktidě

- Datum konání: 28. 11. 2024
- Lektoři: Mgr. Michal Hummel a Mgr. Radek Šíp (Praktická psychologie Brno)
- Cílová skupina: všichni účastníci/ice expedice
- [Aktualita dokládající realizaci](#)

4. Zobecněný postup k realizaci excelentního dlouhodobého terénního výzkumu na dalších pracovištích PŘF MU

Následující část představuje obecný postup k přípravě a realizaci specifického školicího programu pro excelentní dlouhodobé terénní výzkumy (naplnění položky 13 - 40 Akčního plánu pro roky 2024-27, HR Strategy for Researchers HRS4R / HR Award Přírodovědecká fakulta MU)

4.1 Předpokládaný postup přípravy a realizace

Úvodní diskuse (Specialista/ka pro rozvoj a vzdělávání PŘF a zástupce/kyně školeného týmu, pracoviště – zadavatel) - Specifikace zakázky. - Mapování vzdělávacích potřeb. - Popis specifik cílové skupiny a výzkumného prostředí expedice. - Stanovení obecných požadavků na školení. - Vyjasnění požadavků na odborný obsah školení a školitele/ky. - Nastínění organizačních náležitostí (předpokládané datum konání, místo konání apod.). - Diskuse k možnostem financování, stanovení budgetu. - Další specifické detaily (projektové náležitosti, účast externistů apod.).
Návrh obsahu jednotlivých vzdělávacích modulů (I-IV)
Průběžná diskuse se zadavatelem
Průzkum trhu ze strany specialisty/ky pro rozvoj a vzdělávání, mapování dodavatelů, poptávky
Průběžná diskuse se zadavatelem a následné zaslání nabídek dodavatele
Výběr dodavatele a domluva schůzky (zadavatel-dodavatel-specialista pro rozvoj a vzdělávání PŘF)
Realizace schůzky - Doplnění detailního popisu situace a cílové skupiny. - Domluva na celkovém obsahu školení (témata, časová struktura, interaktivní prvky, potřeba spolupráce před školením, práce po školení – zpětná vazba). - Diskuse a příklady z praxe, které přispějí k přípravě obsahu. - Organizační náležitosti a další. - Domluva na konkrétním postupu realizace školení.
Tvorba propagačních materiálů
Dle domluvy zahájení přímé komunikace s účastníky/cemi školení
Dle potřeby přiřazení licence/í Seduo pro samostatné studium dle návrhu v MODULU IV

Dle potřeby spolupráce lektorů a účastníků před školením (online psychodiagnostika a jiné)
Přímá realizace a průběh školení dle plánu
Zpětná vazba na specifické školení, její zpracování a předání lektorům
Tvorba aktuality k publikování na interní web (Portál pro zaměstnance, web HRA, případně sociální sítě)
Dle požadavků upřádání debriefingu po návratu z výzkumné expedice

ENGLISH VERSION

**Concept of Specific Training Program
"Communication and Psychological Aspects of
Excellent Long-term Field Research Training
Program"**

HR Strategy for Researchers HRS4R / HR Award Faculty of Science
MU – Action Plan 2024-27, Action13 - 40

Faculty of Science MU

1. Introduction

The "Communication and Psychological Aspects of Excellent Long-term Field Research Training Program" concept fulfils an action plan item for years 2024-27, HR Strategy for Researchers HRS4R / HR Award Faculty of Science MU.

Action13 - 40

Action 13 - 40	Concept of a "Communication and Psychological Aspects of Excellent Long-term Field Research" Training Program Koncepte specifického školicího programu "Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu"	
Detail ENG	Creation of a specific training program, Communication and psychological aspects of excellent long-term field research (e.g. Antarctica, "submarine", syndrome). This point builds on the completed AP23, Training and Development Guidelines. We plan to start with a pilot for our Antarctic programme (CARP) and plan to generalize it for other Faculty workplaces that conduct the field research.	
Detail CZ	Vytvoření koncepte specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu (např. Antarktida, syndrom „ponorka“). Navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Začínáme pilotem pro výpravy na Antarktidu (CARP), plánujeme zobecnit pro další pracoviště fakulty, která vyjíždějí na výzkum do terénu.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Work Group requirement	Požadavek Pracovní skupiny

The specific training programme was designed within the concept, and the content has focused on excellent long-term field research at the Faculty of Science MU.

The concept consists of four educational modules. See section "2. Training modules" below for their specifications and details.

- **MODUL I: Leadership a Management**
- **MODUL II: Communication and Cooperation**
- **MODUL III: Diversity and Personal Development**
- **MODUL IV: Supplementary Education Through the Seduo Online Platform (in case of English Training Plan – edX, Coursera, Future Learn)**

The organizational and financial aspects of specific training concept are subject to individual discussion according to the requirements of the workplace, their economic possibilities and possible project parameters.

The specific training concept comes from internal discussions during which training needs and requirements were specified; suitable lecturers were sought through market research, etc.

2. Learning Modules and Details Related to Specific Training Program for CARP

MODULE I: Leadership And Management

Target group: managers

- Management's competitions
- Leadership
- Crisis Management
- Life in extreme conditions

Details, background description, and identification of education needs:

The teams include employees in academic and non-academic positions and at different levels of management. Members hold diverse agendas, and their delivery must require cross-team and cross-position hierarchies, which is a threat of potential conflict. Respectful communication that leads to common goals is needed. Discipline is required of team members, and excessive discussion (sometimes even a "semi-military" approach) must be avoided. Workers are in challenging working conditions, and basic needs must be met. Occasional staying away from civilization without mobile signal range.

MODULE II: Communication and Cooperation

Target group: managers, other employees of the teams or department

- Cooperation in team
- Communication in team
- Communication with media

Details, background description, and identification of education needs:

Given the diversity of areas of expertise, there is also room for competency among the staff. It is, therefore, necessary to develop mutual communication and cooperation. Communication skills also need to be developed at the level of presentation and speaking in the media, where it is necessary to express oneself clearly and concisely. In this respect, it is necessary to ensure that full professional names are not inadvertently and incorrectly abbreviated and that the name of the Department and Faculty is correctly used. An educational need also arises at the level of communication of research results to the public - to avoid misinterpretation and inappropriate simplification. In communicating with the media, there is a need to focus on the different attitudes of women - some female researchers do not want to present research results because they perceive societal pressure for women to be in science. Still, the other group of female academics, on the other hand, want to communicate research results because they want to promote women's initiative in science.

MODULE III: Diversity and Personal Development

Target group: managers, other employees of the teams or department

- Gender-sensitive communication
- Culture diversity
- Generation issue

- Psychohygiene

Details, background description, and identification of education needs:

Collaboration occurs between the following types of workers: academic/non-academic employees, foreign experts, students, technical and support employees and local residents (specific ethnicities). The work team is heterogeneous in many ways, including gender, so there can be natural clashes in communication. Each sub-group of workers also holds different values and attitudes. Diversity is also evident due to the age structure of the workforce (professionally senior academic employees - students), so there is some risk of intergenerational clashes. Generational differences also entail different attitudes and lifestyles, e.g., different eating habits, the need to use mobile devices, and the need to be more present on social media. There is a need to set up respectful communication, learn to perceive generational and other differences and focus on integration and inclusion. Last but not least, learning how to prevent submarine sickness and handle mental well-being is necessary.

MODULE IV: Supplementary Education Through the Seduo Online Platform SEDUO (edX, Coursera, Future Learn)

Target group: managers, other employees of the teams or department

- Leadership in the First Line (Petr Pavel)
- Situational Leadership as a Tool for Effective People Management (Martin Konečný)
- Leadership: 3v1 (Filip Kahoun)
- Manager Type for Every Day (Filip Kahoun)
- Leadership II: How to Lead Team Successfully (Filip Kahoun)
- Crisis Management through the Eyes of a Global Manager Jiří Kula)
- Practical Personality Typology: How to Communicate Successfully with Different Types (Eva Marková)
- Difficult Communication Situation (Olga Lošťáková)
- Problem Solving – tactics and strategies (Eva Marková)
- Team-cooperation: How to Develop an Excellent Team (Rastislav Duriš)
- Professional Speech with Jakub Železný (Jakub Železný)
- Built a successful Career in Any Age!
- Diversity and Inclusion: How to Work with Intercultural Differences? (Adela Plesnik Schicker, GrowJOB)
- Psychohygiene for Every Day (Seduo learning program – more courses with more than one lecturer)
- Energy Management: How to Cope Tiredness and Have a Lot of Energy (Jan Ženatý)

3. Implemented Training in the Pilot Phase for CARP

The concept was piloted in 2024. The first specific training was prepared for the Czech Antarctic Research Programme (CARP), which aimed to equip the expedition's principal investigators with competencies in crisis management, providing feedback to prevent conflict situations or self-reflection skills. Equally important was to focus on self-knowledge and self-management, working with prejudice or team diversity. The second training session worked already with a group of all participants of the research expedition (leaders and other collaborators). The second training aimed to equip the participants of the upcoming expedition with soft competencies in the areas of crisis communication with a focus on emerging crises within the team and caused by external circumstances, working with prejudices and diversity in the team (age, cultural, gender, seniority related to academic career, etc.). The specific training was a follow-up to the first training.

Critical Management behind Arctic Circle

- Date of the venue: 9 January 2024
- Lecturer: MUDr. Mgr. Vratislav Kalenda, MSc. in SHRM (Image Lab s.r.o.)
- Target group: managers
- [News about the workshop realization](#)

Critical Communication and Team Cooperation at Antarctica

- Date of the venue: 28 November 2024
- Lecturers: Mgr. Michal Hummel, Mgr. Radek Šíp (Praktická psychologie Brno)
- Target groups: all expedition attendants
- [News about the workshop realization](#)

4. General Procedure to Realization of Excellent Long-term Field Research Training Program at the Other Departments SCI MU

The following section presents a general procedure for preparing and implementing a specific training programme for excellent long-term field research (fulfilling items 13 - 40 of the Action Plan for 2024-27, HR Strategy for ResearchersHRS4R / HR Award Faculty of Science MU).

4.2 Anticipated preparation and implementation process

Introducing discussion (Development Specialist of SCI MU and representative of the trained team, workplace - contracting authority) - Contract specification - Mapping education needs. - Provide a specific description of the expedition's target group and research area. - Determination of general training requirements. - Clarification of training content and trainer requirements. - Outline the organisational requirements (expected date, venue, etc.). - Discuss funding options and budget setting. - Other specific details (project details, participation of external experts, etc.).
Suggestion about the training modules content (I-IV)
Ongoing discussion with the contracting authority
Market research by development specialists, supplier mapping, demand
Ongoing discussion with the contracting authority and subsequent submission of suppliers' tenders
Selection of the supplier and appointment of the meeting (contracting authority-supplier-Development Specialist f SCI MU)
Implementation of the meeting - Completion of a detailed description of the situation and the target group. - Agreeing on the overall content of the training (topics, time structure, interactive elements, need for cooperation before the training, work after the training - feedback). - Discussions and examples from practice contributing to the preparation of the content. - Organisational essentials and more. - Agreeing on a specific procedure for the implementation of the training.
Creation of promotional materials
Start of direct communication with participants/training sessions as agreed

Recommendation of online courses (edX, Coursera, FutureLearn) or independent study as suggested in MODULE IV, as appropriate
According to the need for cooperation between trainers and participants before the training (online psychodiagnostics, etc.)
Direct implementation and delivery of training as planned
Feedback on specific training, its processing and transmission to trainers
Creation of news to be published on the internal website (Employee Portal, HRA website, or social networks)
According to the requirements of debriefing after the return from the research expedition