



Studijní agenda, systém hodnocení vzdělávací činnosti

1) Jaké inovace ve výuce chcete zavést a jakými nástroji je budete podporovat? Plánujete vytvořit podpůrné projekty pro tvorbu inovací ve výuce?

Jako rektorka posílím podporu pedagogických a didaktických dovedností našich akademiků. Rozšířím stávající platformu Paedagogium na centrum věnované vzdělávání vyučujících, mentoringovým programům, podpoře při tvorbě testů, efektivnímu sdílení dobré praxe mezi fakultami i nabídce fakultně specifických školení. Budu nadále klást silný důraz na výměnu dobré praxe mezi fakultami a také na rozvoj centrálního zajištění těchto forem výuky podporou technologií, procesů i lidských kapacit.

V posledních týdnech je rovněž připravována Studie proveditelnosti na vznik inovativního vzdělávacího centra Didaktikon v Kampusu Hybernská, jakožto společného projektu mezi hl. m. Prahou a naší univerzitou. Didaktikon by měl přispět ke sdílení praktické zkušenosti v interdisciplinárním propojení fakult s potřebami vybraných skupin žijících na území hl. m. Prahy, žáků ZŠ a SŠ, jejich rodičů, našich studentů a pedagogů, výzkumníků až po významné absolventy. Pokud se projekt rozjede, a budu to velmi podporovat, pak se dá očekávat, že právě zde vznikne řada nápadů na inovace ve výuce, jak středoškolské, tak i vysokoškolské. Dále bych ráda více využila platformu vytvořenou udělováním Cen Arnošta z Pardubic. Ocenění hlavně v kategorii inovativní počin ve výuce dostanou prostor o svých inovacích informovat celou univerzitní veřejnost. Plánuji vytvoření databáze nahrávek ukázkových hodin s daným oceněným inovativním prvkem pro inspiraci dalších kolegů!

2) Zvažujete větší podporu programů zajišťujících osobní rozvoj a kompetencí akademických pracovníků? Jakým způsobem hodláte vyučující motivovat k osobnímu rozvoji a k rozvoji jejich pedagogických dovedností?

Ano. Nadále hodlám rozšiřovat vzdělávací portál pro zaměstnance a studenty UK. Pokud jde o motivaci, budu klást důraz na to, aby rozvoj kompetencí v tomto směru byl brán jako součást pracovní náplně akademiků a lektorů. Nedílnou součástí je nejen finanční motivace a bonifikace podobného vzdělávání, ale i prezentace a ocenění skvělých pedagogů na naší univerzitě - dovnitř univerzity i navenek. Ráda bych, aby nešlo jen o formální akt předání ocenění, ale aby byla dobrá praxe veřejně prezentována, např. v univerzitních médiích, a nabízena k inspiraci pro další.

3) Uvažujete nad zavedením povinnosti “pedagogického minima” pro začínající vyučující? Zvažujete zavedení systému mentoringu pro začínající vyučující – jak by takový systém mohl vypadat?

Ráda bych, aby k nutnosti zavedení povinnosti “pedagogického” minima dospěli samotní akademici a vedení fakult. Vzdělávání je jedna z klíčových rolí univerzity. Budu jako rektorka prosazovat zavedení “pedagogického” minima u začínajících akademiků. Již v tuto chvíli vzdělávací portál nabízí celou řadu kurzů k rozvoji akademických a didaktických kompetencí, a to od základních až po pokročilé. Některé fakulty nabízí své vlastní kurzy pro začínající pracovníky a šíření této dobré praxe bych jednoznačně podpořila. Ve spolupráci s vedením fakult bych ale chtěla akademické pracovníky motivovat, aby rozšiřovali svou expertízu nejen odbornou, ale i didaktickou.

4) Plánujete provést celouniverzitní hodnocení výuky, podobně jako bylo provedeno hodnocení vědy? Jaká mají být hlavní kritéria hodnocení kvality vzdělávání jednotlivých studijních programů? Jaká kritéria hodnocení pedagogické činnosti jsou pro vás prioritní?

Hodnocení vzdělávací činnosti je něco, bez čeho se neobejdeme. Nejenom z důvodu, že to po nás vyžaduje zákon, ale zejména protože my sami ho potřebujeme pro kvalitativní posun

našich aktivit. Jeho součástí musí být hodnocení předmětů studenty, hodnocení a naplňování studijních programů jako celku i hodnocení absolventy. Zpětná vazba je něco, co zatím univerzita příliš nevyužívala pro nastavení kvality vzdělávacího procesu. Nedílnou součástí je také hodnocení kvality závěrečných prací u těch studijních oborů, kde je to relevantní.

5) Zvažujete nastavení podmínek pro habilitační a jmenovací řízení tak, aby byl kladen větší důraz na pedagogické dovednosti uchazečů, nejen počet odučených hodin?

Habilitační a jmenovací řízení musí vhodně zohledňovat obě dvě primární složky, tj. jak vědeckou a výzkumnou aktivitu, tak i výukovou činnost. Každý docent nebo profesor tedy musí být garantem, jak vědecké, tak pedagogické stránky ve svém oboru. Dosud se řízení před vědeckými radami zaměřovala zejména na vědeckou činnost, neboť zde jsou k dispozici mnohem jasnější kritéria hodnocení. Od kombinace hodnocení vzdělávací činnosti a implementace kariérních řádů si slibuji, že vědecké rady si mohou lépe udělat obrázek o uchazečích. Určitě by nemělo jít o pouhou kontrolu počtu odučených kurzů, ale při posuzování uchazečů by se měl klást důraz na skutečnou kvalitu pedagogické práce. Vhodné by bylo zohledňování i práce na třetí roli univerzity, nicméně právě vědecko-pedagogické schopnosti jsou důležité, důležité jsou i dobré výsledky v anketách a hodnocení výuky, ne prostý počet odučených hodin.

6) Jakými nástroji byste motivoval/a studenty k vyplnění dotazníků hodnocení výuky a jakým způsobem by se mělo s výsledky těchto hodnocení dále pracovat? Vidíte potenciál v koordinační roli rektorátu v této agendě?

Jak jsem již zmiňovala, rolí rektorátu je především připravit vhodné prostředí a nabídnou fakultám metodickou podporu pro přípravu kvalitních dotazníků a jejich následnou analýzu. Hodnocení výuky je ale do značné míry individuální podle fakult a podle potřeb jejich dalšího rozvoje. K posílení motivace studentů k hodnocení výuky je studentům třeba ukázat, že s výsledky se dále pracuje a že jsou skutečně využívány ke zkvalitnění výuky. Jako rektorka budu zcela podporovat (možná i „tlačit“) vedení fakult, aby výsledky důsledně zohledňovali při evaluaci jednotlivých vyučujících. Výše zmíněné kurzy pedagogického minima pro začínající pedagogy by měly být v budoucnu nabídnuty také těm pedagogům, kteří dosáhnou v hodnocení horších výsledků - jejich absolvování by mohlo být využito jako pilotní testování systému těchto kurzů a bude pak přínosem pro zlepšení výuky.

7) Je podle Vás žádoucí, aby fakulty vyhodnocovaly kvalitu svého přijímacího řízení? Hodláte analyzovat a vyhodnocovat souvislost mezi studijními výsledky a výsledky přijímacího řízení?

Řada fakult si toto vyhodnocení již zpracovává. Rolí rektorátu je opět v tomto případě zajistit kvalitní metodiku a nastavit nástroje k realizaci. S výsledky budeme určitě pracovat a brát v úvahu nejen v akreditačním procesu, ale i v samotném rozvíjení a strategii univerzity. Univerzita Karlova by si měla vybírat z nejkvalitnějších uchazečů, a proto musíme znát důvod vývoje zájmu o jednotlivé obory i jak můžeme zájem o UK zvyšovat. Zkrátka rok založení 1348 a dlouhá tradice jsou jednoznačně velkou devizou, ale uchazečům musíme prezentovat, proč jsme nejlepší volbou pro jejich budoucnost.

Určitě by bylo zajímavé srovnat demografické trendy ve skupině aktuálních maturantů a také se zaměřit na to, jak úspěšnost v přijímacím řízení koreluje se studijní úspěšností. Jako rektorka budu velmi pečlivě sledovat aspekty studijní neúspěšnosti jednotlivých studijních programů na univerzitě. Rozhodně tato neúspěšnost nemůže být nulová, ale bude mě zajímat, jaké jsou jednotlivé důvody pro tento jev a jak k tomuto fenoménu jednotlivé fakulty přistupují.

8) Kde vidíte hlavní přednosti a hlavní nedostatky a prostor pro zlepšení ve fungování RVH? Jakým způsobem byste zvýšil/a transparentnost rozhodování RVH?

Radu pro vnitřní hodnocení (RVH) v minulých letech čekal nelehký úkol. V krátké době akreditovat významné množství studijních programů, nastavit kvalitativní standardy a vypořádat se se zrušením studijních oborů. V nadcházejících letech bychom ale měli využít čas a komplexně analyzovat naplňování studijních programů, diskutovat strategii a vizi vzdělávání pro 21. století. Současně se snažit využít synergii různých pracovišť v rámci naší univerzity a případně realizovat změny, které budou napomáhat vzdělávat studenty pro širokou uplatnitelnost v průběhu jejich života. Samostatnou oblastí je také roztržitost učitelských studijních programů. I na ni se musíme zaměřit a hledat možné cesty, ale s rozumem. První vlašťovkou by mohlo být vzdělávací centrum Didaktikon, kde se budou potkávat studenti oborových didaktik jak z odborných fakult, tak z Pedagogické fakulty.

Je třeba říci, že RVH je stále poměrně nový univerzitní orgán a hledá si modus operandi pro spolupráci s ostatními orgány univerzity a fakultami. Dosavadní spolupráce, dle mého názoru, je poměrně dobře nastavena, ale předpokládám větší zapojení garantů programů do komunikace s RVH. Ráda bych předešla některým nedorozuměním, která v minulosti nastala. V koncepčních otázkách je samozřejmě klíčová komunikace se senátem a vědeckou radou - např. v otázkách modularizace studia nebo zavádění micro degrees. Odbor kvality vzdělávací činnosti a akreditací by kromě formálního posouzení žádosti o akreditaci měl v budoucnu nabízet fakultám i analýzy a trendy dobré praxe ze zahraničí.

Doktorské studium

9) Jak by dle vás měly být stanoveny standardy a nároky kladené na doktorandy? Jakým způsobem chcete doktorandům umožnit, aby se v daných kritériích, např. v oblasti soft-skills, rozvíjeli?

Řada fakult již v minulosti zavedla nabídku kurzů pro doktorandy - odborné psaní, způsoby prezentací výsledků vědecké práce, zpracování žádostí o grantové žádosti, semináře týkající se duševního vlastnictví atd. Jako rektorka budu prosazovat rozšíření této nabídky pro všechny studentky včetně dovedností, které budou užitečné i mimo akademickou kariéru. Jsem si také vědoma, že pro tuto nabídku je potřeba připravit dostatečné finanční zdroje.

Konkrétní kritéria musí stanovovat oborové rady dle podmínek a specifík daného oboru. Koordinace podmínek mezi podobnými obory je pak úkol koordinačních rad. Pokud jde o standardy pro doktorandy, tak zde RVH již začala definovat minimální požadavky pro jednotlivé oblasti. Rozhodně jsem pro zvyšování kvality, zároveň ovšem musíme zhodnotit skutečnost, zda lze doktorské studium opravdu úspěšně dokončit ve standardní době studia, kterou v rámci akreditace deklaruujeme. Funkčnost tohoto systému musí garantovat prorektor pro kvalitu vzdělávací činnosti, který nicméně má řešit systémové záležitosti a nikoli konkrétní parametry.

10) Jak by dle vás měly být stanoveny standardy a nároky kladené na školitele? Plánujete zavést metodiku hodnocení školitelů? Jak plánujete sledovat a hodnotit úspěšnost školitelů?

V této oblasti má naše univerzita značnou rezervu. Kvalitní a standardizované hodnocení doktorského studia studenty neexistuje. Nicméně z důvodu zachování anonymity nelze provést klasické dotazníkové šetření jako známe u hodnocení předmětů a vyučujících v pregraduálních studijních programech. Samozřejmě ale existují data o tom, kolik studentů úspěšně a za jakou dobu (v SDS+1 i absolutně) u konkrétních školitelů dokončí své studium. Dle mého názoru by se také měla diskutovat otázka maximálního počtu "najednou" školených studentů jak u jednotlivých typů prací, tak i kumulativně. Díky elektronizaci

žádostí o akreditace máme k dispozici i data o grantových a publikačních aktivitách školitelů. Mohu slíbit, že se všemi těmito daty bude příslušný prorektor a odpovídající odbor RUK pracovat, data budou poskytnuta děkanům a předsedům oborových rad, kteří hrají klíčovou roli, a mezi studenty povedeme osvětu o doktorském studiu a výběru školitele. Naším společným cílem musí být, aby studenti měli při výběru oboru a školitele transparentní a přesné informace.

11) Plánujete upřesnit minimální požadavky na kvalifikační kritéria pro výběr předsedů oborových rad a garantů studijních programů?

Návrhy na jmenování předsedů oborových rad podávají rektorovi děkani. Já jako rektorka budu vždy přihlížet i k fungování daného doktorského studijního programu jako celku, a to za využití dat, které jsem zmínila v předchozí odpovědi. Je třeba si uvědomit, že minimální kvalifikační požadavky na garanty studijních programů vycházejí mimo jiné z legislativních nařízení.

12) Hodláte systematizovat financování/bonifikaci doktorandů nad rámec základního stipendia stanoveného ministerstvem? Vnímáte jako žádoucí systematicky odměňovat doktorandy za aktivity, které vykonávají nad rámec ISP (např. v rámci popularizace vědy apod.)?

Výuka v rámci doktorského studia je dle mého názoru pro doktoranda přínosem. Zároveň však tyto povinnosti nesmí doktoranda omezovat v postupu přípravy disertační práce. V tomto bodě sdílím názor MŠMT, že pokud se doktorand podílí na výuce, měl by být i finančně ohodnocen nad rámec základního stipendia. V případě podpory třetí role je zapojení doktorandů často důležité. Jsou to již odborníci na daná témata, přitom nemají k budoucím uchazečům věkově daleko. A pokud umí prezentovat, je to ideální stav. V tomto ohledu si myslím, že určitá systematizace bude vhodná, jednak aby motivovala k propagaci, ale zároveň naopak, aby častá propagační činnost výrazně nezasahovala do studia.

13) Měli by být podle vás doktorští studenti zaměstnanci? Jak vnímáte trend na některých pracovištích, kdy jsou doktorandi využíváni pro práci nesouvisející s jejich doktorským studiem?

Status doktorandů se odvíjí od jeho vymezení ve vysokoškolském zákoně a ani ministerstvo se nepřiklonilo k této změně při přípravě reformy doktorského studia. Moje perspektiva prozatímního zachování statusu quo se odvíjí od reálných možností, které nyní máme k dispozici. Spíše než jako studenty vnímám doktorandy jako naše mladší kolegy, mladé výzkumníky, které vedeme a mentorujeme. Moje zkušenost je daná oborem, ve kterém působím, a jsem si vědoma, že jiná pracoviště v rámci univerzity k doktorskému studiu mohou přistupovat alespoň částečně více "studijně". Otázka, která leží před námi, je ale odlišná - potřebujeme si vymezit základní standardy v podobě odměňování, pravidel rozvoje i zajištění, že doktorandi nebudou přetěžováni a budou mít prostor pracovat na svém výzkumu. Vítám snahu MŠMT oddělit odměňování za realizaci doktorského výzkumu a dalších aktivit - administrativních, organizačních i pedagogických; tedy něco, co je oproti základu navíc a má být i navíc odměňováno. Jakékoliv další povinnosti nesmí doktoranda omezovat v postupu disertační práce. Přesto ale chápu, že v některých případech může být práce doktoranda na jiných projektech nepřímo přínosná i pro jeho studium. Mělo by to ale vždy být přiměřené a znovu opakuji, že primárním cílem musí být úspěšné dokončení studia během odpovídajícího časového období.

14) Jakým způsobem chcete podpořit mezioborové vzdělávání a setkávání doktorandů?

Tato otázka je pro mě velice důležitá. Souvisí totiž nejen interdisciplinaritou, ale i s identitou univerzity jako takové. Je zcela na místě tedy podporovat posílení prostupnosti studia a také možnost studentů jakékoliv fakulty UK si poměrně jednoduše zvolit předmět z nabídky jiné fakulty. Tím se přirozeně posilují mezioborové znalosti našich absolventů. Kromě tohoto postupu je třeba nabízet i více neformální možnosti a platformy setkávání studentů. Klíčovým nástrojem je dle mého názoru podpora doktorandských škol, které by vznikaly při jednotlivých oborech i napříč univerzitou. Základy statistiky, metodologie, prezentace výstupů či zpracovávání modelů - všechny tyto znalosti může využít téměř každý doktorand bez ohledu na svůj studijní program. Ráda bych, aby nabídka centrálních i mezifakultních kurzů umožnila výměnu zkušeností i přístupů mezi obory, ale dávala vzniknout prostoru pro networking a mezioborový výzkum. Na tomto místě bych ráda zmínila kampus Hybernská, který považuji za skvělý prostor pro setkávání se a výměnu znalostí, i větší propustnost a interdisciplinaritu studentských vědeckých konferencí, aby výsledky doktorandů nebyly prezentované pouze na domácí fakultě. Samostatnou kapitolou jsou pak samotné mezifakultní doktorské programy. Již nyní naše fakulty nabízejí různé mezioborové studijní programy (např. Bioinformatika, Geologie se specializací na geoarcheologii atd.). Tato nabídka reaguje na přirozenou poptávku na pracovním trhu.

Ekonomické a finanční záležitosti, investice, majetek, udržitelný rozvoj

15) Jakým způsobem chcete vyhodnocovat rizika velkých projektů? Jakým způsobem plánujete delegovat zodpovědnost za investice na fakultách a univerzitě? Jste ochotni se soudně domáhat majetkové a nemajetkové újmy způsobené Univerzitě Karlově konkrétními osobami a subjekty? (odpověď ANO/NE)

Každému velkému projektu na univerzitě musí předcházet hodnocení rizik, které je součástí podkladové dokumentace. Mým cílem je nabídnout fakultám centrální metodickou pomoc a podporu z rektorátu i platformu pro sdílení dobré praxe, v jejímž rámci by odborníci, kteří úspěšně realizovali a dokončili velké investiční projekty, mohli předávat své zkušenosti pracovníkům z fakult, kde se teprve "stávají". Těm součástí, které nemají potřebné zázemí pro řešení projektů, je pak nutné zajistit podporu z centrální úrovně RUK. Jsme jedna univerzita, takže strategické směřování je nutné určovat ve vzájemné shodě s fakultami, a musíme spolupracovat, zajišťovat odborné služby, dohlížet nad průběhem procesů a předcházet potenciálním problémům. Ve věci třetí otázky ctím princip správy univerzitního majetku coby řádný hospodář. Z toho důvodu i jakékoliv pohledávky univerzity je třeba v obecné rovině profesionálně spravovat a vymáhat. Na druhé straně každý takový případ je třeba posuzovat individuálně - někdy zvážit nastavení splátkového kalendáře, jindy zvážit, zda je takový postup účelný - zda samotné náklady nepřevýší možný přínos. Příkladem mohou být někteří organizátoři studentských akcí, kteří parazitují na značce UK.

16) Do jaké míry chcete zachovat autonomii fakult a do jaké míry chcete centrální investiční službu v případě řízení velkých investičních projektů?

Na tuto otázku není možné odpovědět zjednodušeně. Ze své vlastní zkušenosti s koordinací velkého investičního projektu (Biomedicínské centrum a UniMec I) z pozice proděkanky pro rozvoj na Lékařské fakultě v Plzni vnímám, že každý projekt je unikátní, svým obsahem, podmínkami a stylem řízení. Centrální služba má primárně sloužit fakultám, které mají jen omezené zkušenosti s řízením investičních projektů nebo nemají zkušenosti žádné. Fakulty, které si vybudovaly vlastní dostatečně robustní a zkušený aparát na řízení projektu, by měly mít možnost centrální služby v případě zájmu využít v rozsahu, který pro ně bude přínosný - např. v podobě konzultací dané fakulty s rektorátem, centrální investiční pomoc na udržitelný rozvoj. Mou vizí je vzájemná kooperace, nikoli direktivního řízení. Pro to je podmínkou vzájemná komunikace a důvěra mezi součástmi a rektorátem.



17) Jak hodnotíte vztah mezi hl. městem Prahou a UK v kontextu rozvoje UK a investičních akcí UK? Jakou strategii byste zvolil/a v rozvoji budoucích vztahů mezi Prahou a UK?

Spolupráce s Prahou a jejími městskými částmi má po mém soudu velký potenciál pro další rozvoj. Jednou z významných vlašovek vzájemné spolupráce je projekt kampusu Hybernská. Mezi UK a Prahou se zasadím nejen o dobré vztahy, ale právě o rozvoj strategických partnerství. Praha je kulturní, ekonomické a politické centrum evropského významu a Univerzita Karlova by měla přispět tím, že bude i centrem vzdělanosti evropského významu. Praha již nyní nabízí nebo připravuje řadu dotačních programů, které UK dosud nevyužívá - ať už se jedná o otázku udržitelného rozvoje či o podporu například začínajících učitelů, kterých má Praha nedostatek. Ráda bych, aby UK mělo větší roli ve veřejném prostoru, nejen jako jedna z pražských škol, ale jako součást pražské identity. Stejně důležité vnímám budování vztahů mezi Univerzitou a krajskými městy, v nichž sídlí naše 3 fakulty - spolupráce s Hradcem Králové a Plzní by měla vycházet ze vzájemného porozumění, že budování dobrých vztahů je ku prospěchu obou stran.

18) Jak vnímáte systém KEN? Je možné v rámci univerzity vytvořit obdobný systém pro rozdělování příspěvku, který by však odrážel skutečnou míru ekonomické náročnosti oborů? Jak by se náročnost stanovila?

KEN je v současné době ze strany MŠMT dlouhodobě neaktualizován a neodpovídá tedy současné náročnosti výuky jednotlivých uskutečňovaných studijních programů. I z toho důvodu je uplatňování systému KEN v rámci přerozdělování finančních prostředků vnímáno na univerzitě jako citlivé téma, které vytváří mezi jednotlivými fakultami určitý pocit nespravedlnosti. Vytvoření konceptu „univerzitního KENU“ vnímám jako výzvu, která bude záviset na naší schopnosti definovat vstupní data, nastavit metodiku sběru dat a jejich analýzy a aktualizovat parametry KENU tak, aby nedošlo k zastarání celého systému. Je třeba se důrazně zamyslet nad tím, zda zavedení univerzitního KENU nezvýší komplikovanost systému nad únosnou míru. Více podrobností k tomuto tématu najdete v jednom z „domácích úkolů“ „Teze k principům rozdělování příspěvku a dotací na UK“, který byl zadán akademickým senátem.

19) Jakým způsobem hodláte přispívat k ochraně životního prostředí a udržitelnému rozvoji v rámci univerzity? Jakým způsobem plánujete při investičních akcích hledět na jejich zelenější alternativy?

Ochrana životního prostředí je něco, čemu přikládám důležitost nejen v kontextu současného fungování univerzity, ale zejména v kontextu jejího budoucího rozvoje. Na univerzitě máme celou řadu odborníků z humanitních i přírodovědných oborů, kteří se tématem životního prostředí zabývají - využijeme tedy jejich odbornosti. Univerzita musí jít příkladem celé společnosti a vytvořit tak vhodné podmínky pro život budoucím generacím. Tématem ochrany životního prostředí a udržitelného rozvoje se proto v mém kolegiu rektorky bude věnovat člen/ka kolegia.

Jedním z prvních konkrétních opatření přispívajících k ochraně životního prostředí bude posílení digitalizace procesů na UK spojené se snížením byrokracie a zbytečného „papírování“ - princip paperless univerzity. Samozřejmostí pro mě bude využívání obnovitelných zdrojů energie (např. solární panely na vybraných střeších budov), ekologičtějších variant vytápění objektů (např. tepelná čerpadla) či vytváření zelených ploch na pozemcích UK, včetně budování zelených střeš - jako příklady dobré praxe mohou sloužit projekty jednotlivých fakult. Je třeba do maximální míry využívat dotačních programů a budovat tak ekologičtější a udržitelné prostředí na celé UK.

Digitalizace a práce s daty, kyberbezpečnost

20) Jaké kroky plánujete podniknout k rozvoji a zlepšování SIS? Přikláníte se spíše k inovaci stávajícího nebo vytvoření nového informačního systému? Přikláníte se k variantě externího nákupu systému nebo k vývoji vlastního systému v rámci UK?

Studijní informační systém (SIS) vnímám jako páteřní systém nezbytný pro fungování studijní agendy dotýkající se všech členů akademické obce. Proto mu ve svém programu společně s rozvojem dalších informačních systémů přikládám mimořádnou důležitost. V případě SIS se s aktuálními znalostmi přikláním k variantě vývoje vlastního systému, která přinese pro UK řadu výzev, ale zároveň řadu výhod. Největší z výhod bude nezávislost UK na externích dodavatelích, od níž si slibuji vytvoření prostředí systému univerzitě na míru či flexibilní a rychlé úpravy systému v případě potřeby implementace změn a nových modalit.

Zásadní výzvou bude zajištění dostatečné infrastruktury pro vývoj a dlouhodobou udržitelnost - lidské zdroje, hardware atd. Za pozitivní považuji skutečnost, že by v nejbližším období mohly být k dispozici odpovídající prostředky k zajištění financování vývoje systému (NPO, OP JAK atd.). V této záležitosti jsem aktivní při formálních i neformálních jednáních se zástupci MŠMT a dalších partnerů.

21) Jaké kroky hodláte podniknout, aby byla na UK/ÚVT dostatečná infrastruktura pro zajištění chodu informačních systémů (nejen pro případný interní vývoj SISu)?

Z mého pohledu se primárně jedná o alokaci odpovídajících prostředků pro zajištění aktivit a posílení lidských i materiálových kapacit. Finanční prostředky bude nutné zajistit kombinací z více zdrojů - jak v oblasti projektových výzev (zejm. rozvojové aktivity), tak i prostředky institucionální povahy (stabilita financování). Tyto prostředky se samozřejmě budeme snažit doplnit i externím financováním. Oblast IT je jedna z hlavních priorit mého programu a jsem si plně vědoma skutečnosti, že samotné finanční prostředky nebudou stačit. Je nutné také atrahovat kvalitní odborníky, kterých ale v žádném případě není na pracovním trhu přebytek. Zde vnímám za klíčovou pozici pověřeného prorektora pro oblast IT a ředitele ÚVT.

22) Kterým agendám plánujete dát prioritu v rámci digitalizace procesů na univerzitě? Jak bude takový proces digitalizace probíhat?

Za naprosto klíčový střednědobý krok považuji realizovat analýzu nejen centrálních, ale všech informačních systémů používaných na UK. Analýza bude mít za cíl podchytit především případné oblasti, kde v rámci systémů může docházet k multiplacitám. Zároveň pomůže při sestavení střednědobé IT strategie, která jednoznačně upřesní priority pro digitalizaci agend.

Obecně považuji za nejdůležitější pokračovat v elektronizaci a digitalizaci agend souvisejících se studiem, např. formou co největší elektronizace studentských žádostí, či vzdělávání zaměstnanců dalším zlepšováním vzdělávacího portálu a digitalizací evidence celoživotního vzdělávání. Pro strategické řízení považuji za neméně podstatnou také otázku elektronizace ekonomických procesů, včetně např. digitalizace agendy pro investiční výstavbu. V rámci zahraniční agendy považuji za prioritu dokončit nejen započatou elektronizaci procesů mobility, ale také dále pracovat na vývoji nástroje pro evidenci studentské i zaměstnanecké mobility na fakultách. Za samozřejmost považuji i zavedení standardů vyplývajících z projektu Erasmus Without Paper. Nelze ani podcenit nároky kladené na UK legislativou a postupující elektronizací veřejné správy, na UK dopadnou v některých agendách např. povinnosti vyplývající z tzv. zákona DEPO (zákon č. 261/2021 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s další elektronizací postupů orgánů veřejné moci) nebo požadavky související s projektem Jednotné digitální brány. Nezbytný bude další vývoj centrálního systému elektronické spisové služby, digitalizace agend se neobejde bez

postupující integrace univerzitních systémů s tímto nástrojem. V oblasti vědy a výzkumu považují za podstatné kromě pokračující digitalizace procesů také na centrální úrovni vyřešit dlouhodobé bezpečné uložení vědeckých a výzkumných dat na infrastrukturu UK.

23) Chystáte nějaké organizační a personální změny směrem k většímu pokrytí problematiky protivilivové bezpečnosti a kyberbezpečnosti? Máte vypracovaný plán, jak reagovat v případě ohrožení univerzity cizími vlivy?

Ano, změny ve zmíněných oblastech chystám, agendu kyberbezpečnosti a protivilivové bezpečnosti vnímám jako spojené nádoby. Ustanovení výboru pro řízení kybernetické bezpečnosti a jmenování manažera kybernetické bezpečnosti (a dalších souvisejících rolí dle zákona) považuji za prvotní krok. Za důležité považuji také navázání mnohem těsnější spolupráce s Národním úřadem pro kybernetickou a informační bezpečnost, např. i v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců či studentů či konzultace dlouhodobé strategie kyberbezpečnosti na UK. Plánuji také posílit kapacity CSIRT týmu UK.

Protivilivový manuál pro sektor vysokých škol, jehož vznik UK iniciovala, vnímám jako důležitý materiál, jehož klíčové aspekty je třeba implementovat v praxi, aby nezůstalo u pouhého textu. Podpořím další spolupráci s Centrem proti terorismu a hybridním hrozbám při Ministerstvu vnitra ČR, pro agendu protivilivové bezpečnosti přijmu koordinátora. Jeho úkolem bude i zavedení chybějících pravidel a postupů pro situace, kdy by se UK stala cílem dezinformační kampaně. Stejnou službu však musí UK na základě předem stanovených pravidel poskytnout i svým studentům a akademikům pro případ, že by se kvůli svým vědeckým a výzkumným výstupům stali cílem dezinformační kampaně. UK musí umět v takových případech zajistit pomocnou ruku a v rámci svobody vědeckého bádání zamezovat poškození dobrého jména členů akademické obce.

Koleje a menzy

24) Jak by podle Vás měla být vnímána činnost kolejí a menz v budoucnu a jaká by měla být politika UK v rámci nabízených služeb (např. princip solidarity, nadstandardní koleje, sledování trendů ve stravování apod.)?

Součástí Kolejí a menz, její stav, úroveň a rozvoj bude hrát v budoucnu stále větší roli vzhledem k problematice situaci na trhu s bydlením ve všech našich univerzitních městech. Důstojné a dostupné bydlení a stravování pro naše studenty je naprosto zásadní pro jejich další život a studium na Univerzitě.

V otázce kolejí, které byly před krizí COVID-19 již z více jak 80% naplněny, je rozhodujícím faktorem maximalizace počtu lůžek pro studenty UK. Naši studenti musí být zvýhodňováni v procesu obsazování lůžek tak, aby v první vlně rezervací pokojů měli možnost žádat nejprve naši studenti, až následně pak studenti ostatních VŠ, následování "ostatními" zájemci o ubytování. S tím souvisí zásadní změna rezervačního systému, což se přímo dotýká jedné z mých priorit - digitalizace a elektronizace.

Vedle preference studentů UK v rámci obsazování pokojů pak nepochybně je důležitá i úroveň a kvalita nabízených pokojů, resp. služeb. Vybavení kolejí se musí konečně dostat ze zanedbaného do stavu důstojného, ke standardům 21. století. Současný stav např. koleje Na Kotli je absolutně neúnosný a v první řadě musí dojít k rekonstrukcím pokojů včetně vybavení a společných prostor. Koleje potřebují výrazné finanční prostředky do generálních oprav a uzpůsobení pokojů podle západních standardů.

Toto financování, vzhledem k jeho vysoké výši, je potřeba řešit na celostátní úrovni a vyvolat opětovně debatu, aby se rozběhly patřičné výzvy; a to i přes nástrahy spolufinancování těchto aktivit. Rekonstrukce kolejí musí být naší prioritou.

Takovéto výzvy a rekonstrukce z nich plynoucí pak mohou pomoci k rozvrstvení a klasifikaci úrovně ubytování. Nesmíme zapomínat na sociálně slabší studenty, pro které je potřeba

zajistit nízkonákladové ubytování (při zachování důstojných podmínek!), ale v rámci situace na trhu s bydlením by KaM rovněž měly uvažovat nad otázkou nadstandardního ubytování - jednolůžkové pokoje, buňky s vyšším standardem sociálních zařízení pro náročnější naše studenty či pro zahraniční studenty, na které nesmíme zapomínat, že jsou častými klienty a obyvateli KaM.

Kvalita a cenová politika menz a jejich úrovně je dlouhodobou problematickou otázkou. Současný stav, kdy byly nuceně i nenuceně uzavírány provozy menz v centrální části Prahy, provázející zdražování celkové ceny jídla tak, že se stávalo takřka nekonkurenčním, je velkým problémem. První kroky ohledně alespoň snižování ceny jídla již mají být v tomto ak. roce aplikovány, ale rozhodně to nestačí, abychom mohli hrdě opět pozvat naše studenty jako strážníky do provozoven KaM. Vedle cenové politiky menz, která by měla, stejně jako koleje, reflektovat širokou poptávku jak ze strany socioekonomicky znevýhodněných strážníků, tak strážníků s dietními omezeními a nesmíme zapomínat také na kvalitní pokrmy vegetariánské či veganské, po kterých je stále větší poptávka, která bude jen přibývat.

V rámci stravovacích trendů pak skutečně musíme myslet jak na udržitelnost planety promítající se do bezmasých jídel, tak na pokrmy např. bezlepkové a dietnější, které by měly být kvalitní a reflektovat současnou a budoucí poptávku.

25) Plánujete rozšiřovat ubytovací kapacity KaM? Kde je podle Vás vhodné hledat zdroje na spolufinancování KaM a jaké kroky chcete v tomto podnikat? Budete zvažovat komercializaci KaM?

Rozšiřovat ubytovací kapacity KaM se nejvíce dlouhodobě jako nutný krok vzhledem k tomu, že nikdy během posledních několika let nedocházelo k převisu poptávky nad nabídkou; naopak se velká řada pokojů pronajímala k dispozici studentům jiných vysokých škol, resp. cizím zájemcům. Samozřejmě záleží i na tom, jak by poptávka vypadala, kdybychom disponovali zrekonstruovanými a komfortními kapacitami, jako je tomu mnohdy v zahraničí. Problém KaM tkví v jeho ukotvení jakožto součásti, která nemůže generovat zisk, ani tvořit ztrátu, čili se nemůže chovat jakožto subjekt, který podniká za účelem zisku - tento problém však poskytuje možný prvek solidarity, kterou nemůžeme opouštět. Financování by se mělo odvíjet od celonárodních výzev (viz výše). Nad případnou komercializací KaM a externím financováním (PPP projekty aj.) se eventuálně může uvažovat po auditu KaM, ze kterého by mělo vyjít najevo, jestli je současně nastavené financování KaM udržitelné. Velmi diskutovanou a do budoucna nutnou záležitostí je podle mě navázání spolupráce se soukromým sektorem. Myslím tím např. pomoc s výstavbou nových či rekonstrukcí stávajících kapacit.

26) Jaké je podle Vás optimální organizační zařazení KaM ve struktuře UK? Zvažujete rozdělení rozpočtu kolejí a menz?

Koleje a menzy v současné době patří mezi největší součásti UK, což s sebou přináší řadu komplikací v jejich řízení. Ráda bych se na tuto problematiku zaměřila a na základě výsledků auditu a na něj navazující doporučení případně navrhla změnu vnitřních předpisů univerzity. Musíme hledat variantu, která by odpovídala cílům a potřebám univerzity, aby došlo k zefektivnění fungování KaM, jejich managementu i dohledu. V každém případě to znamená posílení dohledu a zapojení vedení UK i odborů RUK. Bez toho nebudeme spolehlivý a zajímavý partner pro jakéhokoli externího zájemce o spolupráci, ať ve výstavbě, či provozu kolejí nebo ve stravovacích službách. Ráda bych zajistila, aby KaM mohly efektivně hospodařit se svým majetkem, zisk mohly reinvestovat a odměnit své lidi.

27) Jak hodláte regulovat cenotvorbu KaM?

Cenotvorba KaM (stejně jako jiných součástí) se musí řídit realitou. Předpokládám, že cenotvorbu zejména ovlivní změna dodavatelů surovin (pozitivně) a obecný růst cen a inflace (negativně). Na centrální úrovni se můžeme zasadit o to, aby náš systém fungoval, co nejefektivněji, bez ohledu na vývoj cen. Plně si uvědomuji sociální roli, kterou koleje

v rámci univerzity hrají - bez dostupného bydlení může být vysokoškolské studium pro řadu studentů těžko dostupné. Stejná situace je i v případě menz, které plní roli i závodních jídelen pro naše zaměstnance. Proto je třeba na cenotvorbu myslet, ale mělo by jít o rozhodnutí odborná - učiněná odborným aparátem dle ekonomické reality ve spolupráci s kvestorem a sociální komisí AS UK - nikoli solitární rozhodnutí rektorky.

28) Zahájíte diskuzi s fakultami o finanční spoluúčasti na provozu kolejí?

Ne.

29) Plánujete stanovit kritéria na jmenování členů rady KaM? Případně hodláte tento orgán změnit či nahradit nějakým jiným?

Osobně věřím, že klíčem pro dobrý dohled nad hospodařením KaM je kvalitní lidské složení, které reprezentuje různé zájmy, pohledy a zkušenosti. Samotný model sestavování Rady KaM považuji za dobrý, neboť zde jsou zastoupeni jak lidé, kteří KaM spravují, tak ti, kteří na kolejích bydlí a kteří se v menzách stravují. Svě zástupce má akademický senát coby orgán schvalující rozpočet, kolejni samosprávy i rektorátní pracoviště. V rámci obměny Rady bych chtěla, aby v ní byla tato reprezentativnost nadále zachována a aby její členové aktivně zdvihali otázky spojené se správou KaM. Na druhé straně počítám s tím, že KaM budou mít větší zastoupení ve vedení univerzity - počítám, že ředitel KaM bude pravidelně zván na zasedání kolegia rektora, kde bude informovat o aktuálním dění; dále bude přímo v KR člen pověřený touto agendou - takže informace z KaM budou lépe proudit. Tím se může organicky posunout náplň činnosti Rady KaM.

30) Jaká kritéria stanovíte pro výběrové řízení na nového ředitele KaM/vedení KaM?

Příprava výběrové řízení na nového ředitele KaM je v těchto dnech finalizována kvestorem UK, který má toto v gesci.

Univerzitní společenství

31) Jakým způsobem chcete zajistit pro studenty dostatečné a dostupné zázemí odpovídající standardům na jiných vysokých školách (knihovna, sportoviště apod.)?

Naše univerzita tradičně postrádá jeden centrální kampus, což se odráží ve ztížené organizaci podobného zázemí. Na druhé straně jednotlivé fakulty k této problematice přistupují poměrně flexibilně dle potřeb. Ráda bych, aby RUK studentům nadále poskytoval podporu v oblastech, které jsou nové nebo lépe řešitelné jednotně. To zahrnuje například koordinaci podpory duševního zdraví, ale ráda bych také zlepšila dostupnost zdravotnické péče. Podobně zatímco fakultní knihovny mají zajišťovat konkrétní knihovnické služby, Centrální knihovna UK má zajišťovat dostupnost elektronických informačních zdrojů (nejedná se přitom pouze o vědecké časopisy, ale celé spektrum elektronických knih, databází atd.). V rámci výzev vypisovaných různými poskytovateli chci, aby se myslelo na dobře vybavené zázemí pro členy akademického společenství - studenty, akademiky a všechny další zaměstnance - kde se budou moci setkávat a trávit čas. Konkrétní podobu bych ale nechávala primárně na fakultách.

32) Jakým způsobem chcete pečovat o duševní zdraví členů univerzitního společenství? Podpoříte rozšíření sítě a systematizace práce pracovníků pečujících o duševní zdraví členů akademické obce?

Tématu péče o duševní zdraví všech členů akademické obce se již dlouhodobě věnuji. Ve spolupráci s UK Pointem se nám podařilo rozšířit nabídku psychologického poradenství,

terá jsou dostupná pro všechny studenty a akademiky napříč fakultami, včetně fakult mimopražských. Další systematické rozšiřování obdobných služeb (např. vedoucí ke zkrácení čekacích dob) je pro mě jednou z priorit v oblasti péče o univerzitní společenství. Prosté rozšiřování poradenských služeb pro ty, kteří potřebují pomoc, nicméně nestačí - univerzita by měla hrát i klíčovou roli v oblasti prevence duševních onemocnění. Další z důležitých aspektů je krizová intervence, na niž nesmíme zapomenout. V rámci státního rozpočtu i evropských peněz je na oblast péče o duševní zdraví vyčleněna finanční podpora, kterou hodláme využít právě jak na rozšíření kapacit poradenských center, tak na podporu aktivit vedoucích k vyšší informovanosti akademické obce o této problematice.

33) Jakým způsobem chcete podporovat studenty a akademické pracovníky ve sladování pracovního a rodinného života? Plánujete rozšířit služby pro rodiče – dětské skupiny, dostupnost univerzitních/fakultních školek apod.?

Z vlastní zkušenosti, kdy jsem sama jako mladá matka psala habilitační práci, vnímám podání pomocné ruky akademickým pracovníkům v oblasti sladování osobního a pracovního života jako věc, ze které benefitují obě strany - univerzita i naši zaměstnanci. Jsem nakloněná nabídce částečných úvazků pro ty, kteří mají o tento typ vztahu zájem. S tímto musí jít ruku v ruce nastavení kariérního řádu. Pro mladé rodiny hodlám rozšířit nabídku fakultních/univerzitních školek, respektive primárně se zaměřit na rozšíření nabídky dětských skupin, které jsou pro univerzitní prostředí z mnoha hledisek vhodnější - jejich zřízení a následné zajištění chodu je metodologicky i organizačně snazší. V neposlední řadě chci navýšit počet univerzitních startovacích bytů.

34) Jakým způsobem plánujete zapojit alumni do dění na univerzitě?

Jako v mnoha dalších oblastech i zde se můžeme inspirovat dobrou praxí na zahraničních i tuzemských univerzitách, ale zejména na našich vlastních fakultách. Na některých fakultách je zapojení významných absolventů běžné, např. v podobě mentoringového programu pro studenty či v podobě podpory stáží ve firmách v rámci studia na Matematicko-fyzikální fakultě. Konkrétně je třeba se zaměřit na několik oblastí práce s našimi alumni:

- Podpora a rozšíření aktivit univerzitního Alumni klubu a dalších (fakultních) alumni spolků - cílem je budování univerzitní identity mezi našimi studenty i absolventy pomocí vzájemného setkávání a spolupráce na společných aktivitách.
- Sponzoring aktivit univerzity našimi absolventy - na zahraničních univerzitách je běžnou praxí, aby se absolventi podíleli na financování aktivit, např. souvisejících se třetí rolí univerzity. K tomu může sloužit nedávno založený Nadační fond univerzity s propracovanou metodikou sponzoringu ošetřující zároveň etickou rovinu této oblasti.
- Zahraniční a tuzemští ambasadoři - sdílení osobních zkušeností našich absolventů v regionech i v zahraničí vnímám jako jednu z doplňujících strategií pro získávání nových studentů i akademických/vědeckých pracovníků.
- Alumni chci zapojit i do vzdělávací činnosti - např. v oblasti mentoringu studentů.

35) Jak si představujete vztah mezi rektorem a univerzitním ombudsmanem? Jak bude definován?

Institut ombudsmana musí být ve výkonu své funkce na rektorovi nezávislý. Rektor bude pro ombudsmana, stejně jako jiné orgány, partnerem pro dialog a adresát doporučení pro zlepšení situace na UK. V konkrétních případech bude rektor orgán, na který se ombudsman bude obracet, aby zjednal nápravu. Plánuji využít zkušenosti pana kol. Josefa Leidenfrost, prezidenta sítě European Network of Ombuds in Higher Education, se kterým jsem již celou záležitost osobně konzultovala. Institut musí být dále nezávislý na jednotlivých fakultách a součástech. Nezávislost bude zajištěna jednak pracovněprávní nezávislostí (podobné pozice na UK již existují) s možností odvolání jen v předem vymezených situacích a se

souhlasem akademického senátu. Ombudsman nesmí dostávat pokyny, jak má postupovat nebo jak má rozhodovat; orgány jej ale mohou upozorňovat na situace, které by měl prověřit, ev. jej požádat o stanovisko. Členy senátu bych ráda odkázala na poziční dokument k této problematice, který bude zveřejněn.

36) Jak bude vymezen vztah ombudsmana se stávajícími strukturami na UK (petiční komise, etické komise a další...)?

Vztah k ostatním orgánům vnímám jako komplementární a spolupracující. Vedle metodické role, která by neměla být opomíjena, by řešení konkrétních podnětů mělo probíhat ve spolupráci s ostatními orgány. Ombudsman může být osobou, která se bude obracet na Etickou komisi s konkrétními podněty, nicméně konstatování, že někdo porušil etický kodex samo o sobě nepomůže možné oběti. To bude role ombudsmana, aby doporučil možnou nápravu v konkrétním případě i systémové řešení. Naopak petiční komise, která se podněty zabývá coby poradní orgán univerzitní samosprávy, může být zdrojem pro podněty ombudsmanovi, který se bude zabývat konkrétními řešeními. Společným cílem musí být, aby tyto orgány vzájemně spolupracovaly, vyměňovaly si své názory a postoje a plnily svou úlohu ve prospěch akademické obce UK. Nezbytné pro dobré fungování ombudsmana je vztah k podobným fakultním orgánům. Problémy se musí řešit co nejdříve jejich počátku, takže role univerzitního ombudsmana má být k těmto orgánům subsidiární a řešit by měl stížnosti jen v případech, kdy fakultní řešení není možné nebo vhodné. Univerzitní ombudsman by měl také své fakultní kolegy metodicky vést.

37) Jak vnímáte akademický inbreeding?

V tuzemském prostředí je toto téma stále velkým problémem, což může být dáno velikostí českého akademického prostředí. Naštěstí stále více našich akademiků má zahraniční zkušenost - ať už vědeckou nebo pedagogickou - takže přinášejí zpět na univerzitu vnější podněty a zkušenosti. Ráda bych, abychom v úsilí získat odborníky ze zahraničí a české navrátilce neustávali. Vypisovaná výběrová řízení musí umožnit zapojení i zahraničních uchazečů, musíme podporovat dvojjazyčné prostředí na našich pracovištích i pokračovat a zdokonalovat stávající zázemí a služby (např. Staff Welcome Centre). Znamená to dále podporovat projekty jako je Primus, ale potřebujeme se zaměřit i na udržitelnost; aby nám atrahování odborníci dále na univerzitě zůstávali a jejich angažmá neskončilo s konkrétním projektem.

38) Jak hodláte zvyšovat počet kvalitních uchazečů o studium a akademických pracovníků ze zahraničí?

Problematika zahraničních uchazečů je velmi komplexní a vnímám, že je vhodné ji řešit na několika úrovních. Jako první vnímám kvalitní propagaci UK do zahraničí, na které budu spolupracovat s experty na fakultách, kteří mají potřebné zkušenosti a vědí, jaké spolupráce a prostředky jim fungují. Další částí je samotný recruitment, na který bychom se měli soustředit více do hloubky a za využití zahraničních studentů UK, ať už na konkrétních veletrzích v předem vybraných státech, o které bude na fakultách zájem.

Ráda bych v rámci ČR pracovala na tom, aby i samotná vízová problematika došla citelnému zlepšení podobně, jako jsme toho docílili v minulosti u nostrifikačního procesu. V případě zahraničních akademických pracovníků je to spíše otázka viditelnosti UK v rámci předních evropských sítí a struktur, na které se již dlouhodobě pracuje. Souběžně je to i otázka odpovídajícího servisu ze strany UK, což znamená podporovat a dále rozvíjet činnost Staff Welcome Centre a podpořit to o lepší ubytovací možnosti např. v rámci hotelu Krystal apod.

Řízení univerzity, rektorát, centralizace agend

39) Na jakých místech vidíte rezervy ve fungování rektorátu? Jaké konkrétní kroky hodláte podniknout k jeho optimalizaci?

Situace je o poznání komplikovanější a nejde jednoduše poukázat na definovanou množinu "slabých míst". Rektorát je složitou organizací, jejíž jednotlivé části spolu komunikují a zároveň na sobě co se pracovních procesů týče, závisí.

V rámci organizační struktury je nezbytně nutné zavést jasné komunikační mechanismy, subordinaci a také zodpovědnost za konkrétní agendu. Právě zodpovědnost v agendách nebyla do současnosti vždy zcela jasná a mnohdy se dělila mezi více odborů, respektive prorektorů. Zavedu proto jasnou organizační strukturu rektorátu, posílím využívání nových technologií (k tomu nám významně přispěla pandemie) a manažerských programů a v neposlední řadě nechám provádět periodická šetření spokojenosti a efektivity práce zaměstnanců. V tomto ohledu se již mnoho kroků přijalo a já budu v této zahájené praxi rozhodně pokračovat, byť o dva rychlostní stupně rychleji.

40) Jaký by měl být klíč k rozdělení personálních pravomocí mezi rektorem a děkany v rámci výběrových řízení/obsazování pracovních pozic? Jaké aspekty personální politiky je podle Vás vhodné centralizovat?

Jsme velká a diversifikovaná univerzita a stávající legislativní rámec nám rozdělení pravomocí stanoví poměrně jasně. Konkrétní rozhodnutí jsou na děkanech fakult - fakticky často dokonce na úrovni ředitelů sekcí či kateder - a rektor stanovuje strategické cíle, kam by se další personální vývoj měl směřovat. Takovým nástrojem je kariérní řád a jeho implementace na fakultách. Dokáží si ale představit některé konkrétní kroky, které se mohou zdát na první pohled centralizací, jako např. pomoc fakultám s pracovní právní a daňovou problematikou zaměstnávání zahraničních pracovníků. Není potřeba sedmnáckrát "objevovat kolo" a věřím, že zajištění centrální pomoci by řada třeba menších fakult ráda využila.

41) Jakým způsobem se stavíte k dalším případným funkcím prorektorů v rámci univerzity?

Mé volební heslo je "univerzita na prvním místě", s čímž koresponduje i moje odpověď. Nicméně mám pochopení pro to, že daná osoba chce pokračovat alespoň částečně ve výzkumných aktivitách a výuce a minimálně zpočátku bude třeba dořešit předání jejich současné agendy, řešení grantů i akademických funkcí. Nicméně ve většině těchto pozic jsou zastupitelní, jako prorektoři nikoli.

42) Budou mít jednotliví členové kolegia stanovenou zodpovědnost za konkrétní agendy? Plánujete v případě jejich selhání vyvozovat konkrétní důsledky? (Odpověď ANO/NE)

Považuji za nezbytné, aby zodpovědnost byla jasně stanovená. Aby nevznikaly zbytečné překryvy a zároveň bylo zřejmé, na koho se v konkrétních agendách máme v kolegiu obracet. To vede i k odpovědi, že ano, za selhání budu vyvozovat důsledky, jak lze očekávat od každé vedoucí pozice, která svou práci myslí vážně. Zároveň toto říkám v kontextu, že složení kolegia musí vycházet z vůle rektorky po upřímné a otevřené komunikaci s akademickým senátem, coby jejím partnerem v personálních otázkách.