

Prof. RNDr. Martin Mihaljevič, CSc.

KANDIDÁT NA REKTORA UK 2026 – 2030



Motto

*If you want to go fast, go alone.
If you want to go further, go together.*

Jsme tu, abychom šli společně.

ÚVOD

Univerzita podle Kanta není pouze místem pro získávání odborných znalostí, ale i pro rozvoj morálních a intelektuálních schopností, pro podporu svobody myšlení a kritického přístupu k vědomostem. Je to místo, kde se studenti učí nejen jak vědět, ale jak správně myslet a jednat v souladu s rozumem a morálními zásadami. Univerzita by nás měla naučit nebát se používat vlastní rozum.

Současně však učení se není privilegiem a povinností pouze mladých, školu a výchovu máme podle Komenského zapotřebí celý život, abychom se naučili pokoře a zodpovědnosti.

Univerzita Karlova je přední VŠ pracoviště s velkou oborovou rozmanitostí, s vynikající badatelskou produkcí, výukou, velmi dobrým materiálním a experimentálním zázemím i potenciálem k růstu.

Propojení excelentní vědy, tradičně pěstované na všech badatelských polích Univerzity Karlovy, s kvalitní výukou a vědeckou výchovou studentů na všech stupních studia klade na univerzitní pracovníky a studenty vysoké nároky. Aby těmto nárokům mohla akademická obec dlouhodobě dostát a posouvat vědění i výchovu studentů kupředu, je zapotřebí garantovat a rozvíjet prostředí, v němž jdou motivace a tlak na výkon i kvalitu vědecké práce ruku v ruce s dosažitelností špičkového vybavení a zajištěním nutného zázemí, lepšími pracovními podmínkami i lepšími mezilidskými vztahy.

Základem prosperující akademické obce je vždy „erudovaný učitel a zapálený student“, oba s vynikajícími výsledky, oba spokojení s volbou práce a studia na naší univerzitě.

Řada věcí na univerzitě funguje dobře a není třeba je zásadně měnit, existují však otázky, jímž bychom měli společně věnovat pozornost a hledat jejich řešení.

POKUSÍM SE V DALŠÍCH BODECH UKÁZAT:

- 1. Kdo** jsem
- 2. Proč** kandiduji
- 3.** Jak si představuji rozvoj **Výuky**
- 4.** Jak si představuji univerzitu jako **Prostor k bádání**
- 5.** Jak bych si představoval **Fungování univerzity**
- 6.** Jakou mám představu o **Týmu kolegia**

1. KDO JSEM

Narodil jsem se v roce 1965 v Děčíně. Zde jsem strávil dětství i gymnaziální léta. Profesorský sbor gymnázia v Děčíně byl mojí velkou inspirací. Od základní školy jsem tíhl k přírodovědným oborům a soustředil se na ně i na gymnáziu. Jen jsem v té době netušil, zdali u mě zvítězí medicína, botanika, chemie nebo vědy o Zemi. Ty jsem si nakonec vybral, protože kromě exaktní práce v laboratoři jsem tíhnul k pozorování dějů v přírodě. Dnes vím, že jsem si vybral ten nejlepší obor, který jsem mohl.

Po úspěšném studiu geochemie na přírodovědecké fakultě v letech 1983 – 1988 (studium s vyznamenáním), jsem absolvoval jednoroční vojenskou službu ve Slaném. Po několika stážích na Univerzitě v Glasgow, zejména ve skotském jaderném a výzkumném centru v East Kilbride, a na Universitě Paris VI, jsem se rozhodl posílit experimentální zázemí našich oborů. To se také v roce 1999 povedlo vznikem laboratoře pro hmotnostní spektrometrii s indukčně vázaným plazmatem s laserovou sondou v České republice.

V letech 2014 – 2015 jsem zorganizoval vznik **Centra výzkumu stabilních izotopů** – moderního pracoviště pro izotopický výzkum řady tradičních i netradičních izotopových systémů.

Během svého působení na Univerzitě Karlově jsem vychoval a snad i inspiroval řadu studentů. Řada z nich mě již v řadě otázek odborně překonala, stále však spolu komunikujeme, rozvíjíme společné projekty, publikace i spolu jezdíme do terénu v Evropě i v Africe.

V letech 1997 – 1999 jsem byl předsedou akademického senátu Přf UK. V letech 2005 – 2011 jsem vedl Ústav geochemie Přf UK a v letech 2013 – 2020 jsem zastával pozici proděkana Přf UK. Byl jsem členem vědecké rady Přf UK, jsem členem VR UK, několikrát jsem byl členem a předsedou panelu GAČR 210 a 503.



2. PROČ KANDIDUJI ?

Post rektorky/rektora si zaslouží více kandidátů a možná i jejich střídání. V minulosti byl obsazován na kratší období. Dnešní čtyřleté období předpokládá od uchazečů změny, které posunou univerzitu směrem k lepším podmínkám jejich fungování. Některé tyto změny bych rád na následujících řádcích představil.

Snad mám jistou výhodu v tom, že jsem vedoucí funkce nevykonával natolik dlouho, aby u mě vedly k odtržení od základní univerzitní praxe, tj. náročnosti práce učitelů a badatelů.

Rolí učitele je interagovat se studenty, a uvádět je do odborného života. Věda mu při tom pomáhá formulovat otázky a nalézat na ně nejlepší odpovědi. Obě role se navzájem prolínají a posilují, obě role jsem vždy považoval ve své kariéře za rovnocenné.

Zasadím se o to, aby primární producenti, tj. učitelé a badatelé nebyli zavalováni administrativou, aby si na jejich úkor neulehčovali práci ti, kteří jim mají pomáhat a jejichž počet narůstá.

Chtěl bych také obnovit důvěru k vedení, aby existovala oboustranná komunikace potřeb a problémů, a to nejen mezi vedením a Akademickým senátem UK, ale také mezi Vědeckou radou a vedením a mezi vedením a fakultami. Aby byli transparentně informováni o zásadních věcech, které chce vedení změnit a mohli se k nim vyjadřovat. A i vice versa, aby vedení Univerzity naslouchalo potřebám fakult a koordinovalo jejich naplňování.

Budu prosazovat věci, které jsou pro univerzitu zásadní z hlediska její hlavní činnosti.

V následujícím období se práce univerzity na poli výuky i vědy bude prolínat s těmito zásadními výzvami:

NOVÉ POTŘEBY TRHU PRÁCE A REFLEXE NOVÝCH TECHNOLOGIÍ

Již dnes se odráží nové potřeby na trhu práce ve státem poptávaných oborech - lékařství, učitelství, psychologie, na které existuje kontraktované financování. Je pravděpodobné, že se záhy objeví i další obory s větší společenskou poptávkou související například s bezpečností, surovinovou nezávislostí, cirkulární ekonomikou, globální změnou a ochranou životního prostředí.

VYUŽÍVÁNÍ UMĚLÉ INTELIGENCE

Nastane na úrovni jednotlivce i organizace. Předpokládám, že v týmu s prorektorem pro informační technologie nastíníme základní směřování a strategie na obou úrovních.

FINANCOVÁNÍ A FINANČNÍ EFEKTIVITA

Vedení musí zajistit takové dělení finančních prostředků, které bude motivovat k rovnoměrnému pracovnímu zatížení, ke kvalitní výuce a ke špičkovému badatelskému výkonu. Finanční efektivita výuky by měla být součástí celého akreditačního procesu, který řídí Rada pro vnitřní hodnocení pro celou univerzitu a měla by motivovat rozvoj mezifakultní výuky. Vedení musí všemi způsoby apelovat na státní autority, aby zvyšovaly prostředky na chod vysokých škol.

CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Je na Univerzitě již dobře zavedeno a není pochyb o tom, že se bude v budoucnu relevantním způsobem rozvíjet.

MEZINÁRODNÍ MOBILITA

Tato výzva se propisuje jak do potřeby výuky, tak tvůrčí činnosti v projektových schématech např. 4EU+, Erasmus, Fondu mobility, studia Cotutelle atd. a další forem meziuniverzitní spolupráce.

Tyto výzvy se pokusím promítnout do práce vedení univerzity v následujících letech.

3. VÝUKA A ŠÍŘENÍ VZDĚLANOSTI

Na poli výuky dochází/došlo v poslední době k výrazným změnám. Vedle příznivých faktorů, mezi něž patří evropský rozměr studentské výměny nebo zavádění nových technologií do výuky, se projevují faktory a trendy, přinášející řadu hrozeb pro zdárný rozvoj studia. Současně stále přetrvává význam těsné interakce mezi motivovaným studentem a nadšeným učitelem.

Demografický pokles ČR, konkurence jiných vysokých škol, sociální podmínky zájemců vyvolávají u některých oborů pokles v počtech uchazečů, přijatých studentů i absolventů. Ačkoliv se tento pokles netýká všech oborů na UK u některých oborů se projevuje poklesem nebo stagnací prostředků na výuku, která brzdí jejich další rozvoj. Navíc, řada kvalitních uchazečů volí budoucí VŠ nikoliv s ohledem na obory, pro jejichž studium mají dobré předpoklady a odbornou úroveň vysokoškolských pracovišť, ale s ohledem na své ekonomické možnosti.

3.1. PRIORITY V PREGRADUÁLNÍM STUDIU

Je třeba se dále soustředit na získávání nejlepších absolventů středoškolského studia. Po jejich přijetí je nutné je nadchnout pro studium nejnáročnějších specializací našich oborů.

U studentů nastupujících na UK z menších měst vidím zejména bariéru pro studenty sociálně slabé, kteří volí VŠ s ohledem na vzdálenost od rodného města. Tato bariéra také vzniká vysokou cenou a nedostupností ubytování na kolejích. Tuto skutečnost je nutné zohlednit v náborových aktivitách (dny otevřených dveří, Gaudeamus). Dále je nutné hledat klíčové faktory ovlivňující rozhodování středoškoláků o budoucím studiu na VŠ.

Pokusím se pro sociálně znevýhodněné studenty a zejména pro mimopražské eliminovat potenciální bariéry pro studium na UK ve velkých městech.

Život studentů nastupujících ze středních škol na univerzitu nese výraznou kvalitativní životní změnu spojenou s novým prostředím, ekonomickými nároky, odlišnými způsoby studia a komunikace. Může proto vyvolat nedostatek pocitu bezpečí, strach z budoucna a fungování v novém prostředí. Jako klíčové vidím seznámení se s pravidly a všemi formami pomoci v počátcích studia a získání co nejvíce informací o tom, jak tuto pomoc využít.

Budu podporovat všechny relevantní kroky spojené s pomocí a aklimatizací studentů nastupujících do prvních ročníků.

Fragmentace pregraduálního studia nastala z důvodů soutěže o středoškolské studenty (talenty), kteří se často rozhodují o své kariéře podle názvu oboru. Vzhledem k šíři oborů pěstovaných na UK se často překrývají disciplíny v rámci fakult i mezi fakultami. Může to přinášet výhody s ohledem na rozmanitost i komplikace s ohledem na financování.

Pokusím se motivovat pracoviště pro hledání vhodné synergie a styčných ploch, které zvýší potenciál výuky a současně nesníží její finanční efektivitu.

Radikálně je potřeba modernizovat SIS. Zatím není známo, v jakém stádiu rozpracovanosti se nachází nová platforma. Bude-li to ekonomicky únosné, podpořím tvorbu vhodného modulu pro práci se studijní problematikou, buď tvorbou vlastní nebo nákupem již fungujících aplikací u jiných institucí.



SIS je třeba reformovat s ohledem uživatelský komfort, na vymezení uživatelských práv.

K zamyšlení je i studentské hodnocení výuky. Chceme být transparentní a otevření a nebráníme se kritice, tudíž anonymní komentáře a hodnocení v anketě bych zachoval, avšak s tím, že zveřejněny mohou být pouze komentáře (a odpovědi na ně), které jsou podepsány.

Samostatnou mimořádně citlivou otázkou je problematika nahrávání přednášek.

V této souvislosti jsou otázkou autorská práva k nahrávkám a jejich zneužívání či zisky z reklam, které jsou na platformách, kde se záznamy přehrávají. Přednášky jsou často dostupné na youtube, jsou ke stažení, jsou jako audiostopy často nahrávány studenty na audio platformy atd.

Budu neustále zdůrazňovat význam standardní výuky tak, aby přímá interakce studentů a učitelů převládala nad distančními formami.

Zejména v pregraduální výuce by však měl pokračovat rozvoj využívání anglického jazyka ve stávajících studijních programech zejména v povinných a povinně volitelných předmětech. Tato aktivita nebude možná bez podpory zahraničních akademických pracovníků, kteří se budou účastnit výuky na našich fakultách.

3.2. DOKTORANDI

Změna ve financování doktorských studií vyvolává tlaky u vysokých škol na pečlivý výběr talentů pro doktorské studium. Zvýhodnění jsou studenti dobře zavedených a financovaných týmů, případně studenti zapojení do výzkumů na dalších mimofakultních pracovištích. Někteří samostatní a talentovaní studenti se mohou ocitnout mimo tento prostor. Univerzita by i pro tyto talentované studenty měla nalézt finanční prostředky, které by umožnily vstoupit do prezenčního doktorského studia. Naskýtá se možnost využití financí GAUK, případně prostředků UNCE, které by na fakultách u pečlivě vybraných studentů umožnili denní studium.

Studenti doktorského studia by rovněž měli realizovat zahraniční praxi – badatelskou, prezentační, která je v některých studiích samozřejmá, v některých méně. V každém případě, jestliže existuje potenciál pro její realizaci, měl by být podporován, a to navzdory snahám omezit doktorské studium na úzkou skupinu studujících.

Podpořím navýšení prostředků do fondů na stipendia doktorských studentů, aby určitá talentovaná část z nich mohla nastoupit do interního studia. Dále je třeba rozvíjet spolupráci s AV ČR a definovat vztahy mezi Univerzitou a akademickými pracovišti s ohledem na financování, formu studia a jejich právních detailů.

3.3. POSTDOCI

Hlavními nositeli výzkumu na vysokých školách jsou etablovaní badatelé a postdoc. Termín postdoc je definována v ČR jen věkem, často se kryje s pozicemi asistentů a odborných asistentů. Ve vyspělé cizině je termín postdoc definován jako časově omezená pozice pro lidi krátce po PhD. Na ní mladý badatel prokáže, jak je schopný vést vlastní výzkum a vlastní skupinu, když se odpojí od svého školitele. Po realizaci svého postdockého pobytu se stává plnohodnotným stabilním členem akademické obce.

Zejména v postdocích na univerzitách leží největší břímě badatelského rozvoje. Podpora postdoků, až na ojedinělé akce a na zvýhodnění při aplikacích o projekty není taková, jaká by měla být. Většina zaměstnanců na permanentních pozicích by měla ve své kariéře projít pozicí postdoka a po této kariéře by se mělo rozhodovat o permanentních pozicích na pracovišti UK. Postdocké pobyty musí být oboustranné, tj. naši nadějní doktorandi musí odcházet do ciziny, a naopak my musíme vytvářet pozice pro mimouniverzitní zejména zahraniční postdoky.

Během svého působení budu podporovat zařazení pozice postdoc do kariérního tracku mladých pracovníků.

4. UNIVERZITA JAKO PROSTOR BĚDÁNÍ

Univerzita je v rámci ČR významný badatelský prostor, v rámci světových hodnocení se vyskytuje na pozicích druhé a třetí stovky posuzovaných institucí.

Univerzita musí dále rozvíjet internacionalizaci badatelů i studentů, na tuto internacionalizaci získávat více prostředků.

4.1. UNIVERZITNÍ ROZMANITOST

Sedmnáct fakult ve třech kategoriích medicínské (MED), přírodovědné (SCI) a humanitně sociální (HUMSOC) přináší rozmanitost v publikačních standardech či jiných badatelských produktech tj. využívání kategorií typu časopisů, monografií, proceedings, patentů atd. Specifika rovněž zahrnují velikosti týmů, interdisciplinaritu, využívání složitých infrastruktur.

Spolu s touto rozmanitostí by si odborná produkce měla zachovat mezinárodní kompetitivní ráz, brát v potaz prestiž vydavatele, měla by se vyvarovat predátorských časopisů, případně časopisů v nakladatelstvích, kde recenzní řízení nesouvisí pouze na kvalitě předložené práce.

Univerzita je rozmanitá svými obory, ale současně se řada oborů rozvíjí historicky tradičně odděleně a duplicitně na různých fakultách, pracovištích. Podporou jejich propojení do výkonnějších celků by nastolená synergie mohla zesílit a zkvalitnit odbornou produkci, která by přispěla ke zlepšení mezinárodních hodnocení. Propojení dnes nastává v programech Cooperatio, nicméně stále není úplně jasné, zda tato propojení u velkých celků splňuje původně očekávaný záměr.

Spojování fragmentovaných pracovišť do větších badatelských celků bych se pokusil finančně bonifikovat, případně je budou umožňovat nově postavené infrastruktury. Současně navrhuji reflektovat představy koordinátorů „Cooperatio“ programů, tak aby usnadnily práci v týmech, posílily synergie, ale neúměrně nezatěžovaly vedoucí jednotlivých programů.

4.2. HODNOCENÍ VĚDY

Do hodnocení vědy v ČR vstupují Rada vlády pro vědu, výzkum a inovace (RVVI), výzkumné organizace, hodnotící orgány a panely, mezinárodní experti, bibliometrická centra, silná je moc medií atd. Některé týmy pochopily význam sebepropagace a věnují ji velkou pozornost, jiné nikoliv. Některé týmy mají kvalitní produkci, ale nejsou dostatečně propagovány. Často máme tendenci při hodnocení nadužívat slovo excellence, bojíme se označení standardní dobrá věda, kvalitní produkce.

Výzkumné instituce v ČR podléhají různým druhům hodnocení, které se opakovaně inovují, používají nové metriky, nové koeficienty JIF, JAIS atd, ve kterých vznikají rozdíly v hodnocení odborných časopisů a které nutí badatele více se soustředit na publikační strategie více než na vlastní odborný obsah a posun vědy a vzdělání. Univerzita, by se měla soustředit na to aby, navržený systém hodnocení neexistoval pouze za daného vedení, ale měl potenciál přetrvat několik dalších period a aby zohledňoval velkou rozmanitost, která na univerzitě panuje.

Vlastní hodnocení vědy přináší peer review zejména autoevaluačního referátu, dodaných bibliometrických dat a v rámci jednotlivých panelů přináší stanoviska, a relevantní doporučení. S výsledky hodnocení se pracoviště seznámí, ale již není patrný vlastní dopad. Nebo již samotná existence výsledku hodnocení má katalyzovat budoucí činnost? Má univerzita podporovat pracoviště vynikající s vynikajícím hodnocením (které si obvykle zajistí dostatek prostředků samy o sobě) či má univerzita podporovat jednotky slabší, s horším výkonem.

Na univerzitě probíhá hodnocení některých přihlášek (univerzitou alokovaných badatelských prostředků) pouze českými autoritami, některé probíhají zahraničními panely. Domácí hodnocení má omezení ale i výhody ve znalosti prostředí. Rektor a vedení univerzity by měl zajistit, aby systém hodnocení vědy byl robustní a měl dostatečnou trvanlivost, zohledňoval bibliometrii tam, kde má vypovídací hodnotu, ale stavěl zejména na kvalitativní analýze toho, co činí vědu kvalitní, tj. přínosu k poznání, mezinárodního aspektu, zapojení studentů, benchmarkingu se srovnatelnými institucemi.

Rektor by měl zajistit stabilní systém hodnocení vědy, které vydrží nad rámec jeho funkčního období.

4.3. PODPORA VĚDY - PROJEKTY NA UK

Státní soutěže

Univerzita Karlova se pohybuje na standardních dobrých pozicích v získávání grantových prostředků českých agentur, které mají poměrně velkou konkurenci (Grantová agentura ČR (GAČR) a Technologická agentura ČR (TAČR)). Zejména GAČR má standardní hodnotící protokol přihlášek (kombinovaný domácí a zahraniční), má ale i detailní evaluační protokol výsledků.

Ze 410 standardních projektů udělených GAČR (viz <https://gacr.cz/seznam-podporenych-projektu-od-roku-2025/>) na rok 2025 je 82 alokovaných s hlavním řešitelem na UK, z nich je 29 MFF, 24 Přf, FF 8, LF 5, FSV 4, FHS a Práva 3 Farmacie 2. Ve srovnání MUNI získává cca 1/2, UPOL 1/4, ČZÚ 1/8.

Východiskem by měla být analýza toho, co je příčinou, že standardní badatelské prostředky z více jak poloviny jsou získávány pouze na 2 fakultách UK, a nalézt odpověď na otázku, jakým způsobem vyrovnat rozdíly v takto nerovnoměrném distribuci. Podobně jako u zahraničních grantů se pokusím hledat cesty, jak vyšší úspěšnosti dosahovat.

Univerzitní soutěže

Univerzita má vlastní grantové aktivity typu Cooperatio, GAUK, UNCE a PRIMUS, DONATIO UK. Cooperatio je standardní rozdělení badatelských projektů vyplývající z evaluace vědy na UK a jediný potenciál na jeho modifikaci spočívá v možné bonifikaci podle výsledků hodnocení.

GAUK a jeho prostředky by bylo vhodné zvážit jako prostředky na podporu vynikajících studentů prezenčního doktorského studia.

UNCE – univerzita vytváří centra excellence (UNCE). Aktuálně je na UK 20 projektů 3. kola (2024 – 2029) UNCE. První (2012 – 2017) a druhé kolo (2018 – 2023) řešilo vždy 27 projektů UNCE. Jako účastník 2. kola UNCE jsem se však nesetkal s hodnocením úspěchů tohoto kola a prezentací výsledku financovaných skupin. V případě 3. kola nedošlo k zahraničnímu hodnocení přihlášky. Vzhledem k objemu alokovaných prostředků bych považoval za užitečné, tyto prostředky transformovat na prostředky pro interní doktorské studium.

Donatio UK bylo během svého vzniku koncipované jako ocenění seniorních pracovníků za celoživotní badatelský a pedagogický přínos. Přidělování tohoto ocenění a jeho finančních prostředků (1 mil Kč) bylo koordinováno prorektorem a udělováno rektorem.

V září 2023 bylo původní Donatio modifikováno do projektu Donatio UK Chair, který má složitý aplikační protokol (2. kolové hodnocení), 25 % spoluúčast, vyšší získané prostředky na max 2 roky ve výši 5 mil Kč. Vznikla na domácím poli hodnocená soutěž, která výškou finančních prostředků a složitostí přihlášky, konkuruje standardním projektům GAČR, a atrahuje zejména zahraniční pracovníky. Nově koncipované projekty Donatio Chair nebyly zatím vyhodnoceny a není jasný jejich přínos.

Po vyhodnocení nového Donatia bude nutné zvážit budoucí existenci projektu v původní, nebo nové formě, případně využít jeho prostředky pro podporu doktorských studentů nebo postdocků.

Primus je zavedený program podporující mladé a vytvářející se badatelské týmy. V přihláškách dominují projekty z kategorie SCI (cca 30 % je financovaných), v SSH je 50 % financovaných v MED je 40 % financovaných. Projekt je motivující, bohužel jeho výsledky z předchozích kol nejsou vyhodnocovány a propagovány tak aby soutěž měla větší počty aplikací.

U univerzitou organizovaných soutěží ve výzkumu navrhuji pečlivě hodnotit jejich výsledky, dále zvážit prostředky směřující do GAUKu, UNCÍ a Donatia a přesunout je do financování interních doktorských studentů.

ERC

Univerzita má vyšší potenciál na získávání ERC projektů. Existuje stále administrativní a psychologická bariéra, kterou je nutné snižovat.

Dále je třeba rozvíjet institucionální a kariérní motivaci, identifikovat potenciální adepty a pokusit se čelit faktu, že „získat tento projekt je těžké a administrativně náročné“.

4.4. VELKÉ INFRASTRUKTURY

Velké infrastruktury přírodovědných a lékařských oborů

Univerzita v současnosti řeší velké stavby Mephared, Biocentrum Albertov, 2. LF Centrum Motol. Jsou to infrastruktury které významně posunou potenciál našich pracovišť v oblastech lékařství a farmacie, biologických vědách, ale i dalších přírodních vědách. Jejich význam spočívá ve zlepšení pracovních a studijních podmínek, mezinárodní spolupráci a studentské výměně, lepších mezioborových aktivitách a celoživotním vzdělávání, velké synergii všech těchto parametrů.

Tyto infrastruktury je třeba maximálně podpořit tak aby byly dokončeny, aby byly relevantním způsobem podle dlouhodobě připravovaných projektů vybaveny patřičnou instrumentací a aby byly uvedeny v udržitelný život a byly otevřené všem podobným pracovištím univerzity. Nebudou na to stačit jen univerzitní prostředky, které budou získávat zainteresované fakulty, jejich kooperující akademické ústavy, ale bude nutné hledat další zdroje ve všech kapitolách státního rozpočtu i v dalších zdrojích zahraničních i evropských prostředků. U infrastruktur, kde bude zapojeno více fakult UK najednou, bude nutné nalézt způsob vedení, financování, plánování i řešení personálních otázek, zejména s ohledem na vazby s mateřskými fakultami. Maximálně otevřené by měla být tato pracoviště k aplikovanému výzkumu a získávání finančních prostředků z tohoto výzkumu.

Budu apelovat na zainteresovaná pracoviště, aby si pečlivě připravily způsob fungování v nových infrastrukturách, aby nastala maximální synergie skupin, nikoliv pouhá expanze do volných prostor.

Univerzita musí být připravená na všechny dotační příležitosti, které do budoucna zajistí udržitelnost nově vybudovaných infrastruktur. Univerzita a zainteresované fakulty bude muset čelit potřebám vzniklých ze skutečnosti, že na Albertově vznikne mimořádný kampus, který však nebude mít menzu a prostory pro fyzickou aktivitu a rekreaci. Tyto prvky přispívají ke zdraví, duševní pohodě a celkové kvalitě života akademické komunity. Vytvářejí také přirozené podmínky pro neformální mezilidskou interakci, čímž podporují komunitního ducha a mezioborové vazby.

Existují i další infrastruktury (laboratoře, týmy v rámci UK), které nejsou úplně viditelné a byl by potenciál jejich využívání jak v rámci univerzity, tak mimo ni. Tyto infrastruktury nejsou často přímo patrné a jejich aplikace hledáme mimo UK. Jejich inventarizací a lepší prezentací bychom získali možnost mezinárodní spolupráce i prostředky na udržitelnost těchto zařízení.

Podpořím prezentaci dalších infrastruktur, aby se prohlubovala mezinárodní spolupráce, či rozvíjel aplikovaný výzkum na fakultách. Budu podporovat rozvoj infrastruktur sloužících k fyzické aktivitě, rekreaci a možnosti dostupného, zdravého a cenově odpovídajícího stravování.

Rozvoj humanitních oborů

Nejen přírodovědné a lékařské obory, ale i humanitní obory potřebují relevantní expanzi pro svůj růst a hledání nových impulzů. Stávající prostorové podmínky řady pracovišť neumožňují plnohodnotné využití všemi zaměstnanci, což omezuje možnosti každodenní interakce se studenty i mezi jednotlivými výzkumnými pracovníky. Tento stav představuje významnou překážku pro podporu mezioborové spolupráce, sdílení znalostí a udržování neformálních, lidsky nenahraditelných akademických kontaktů.

Vedení univerzity bude dále podporovat a hledat vhodná prostředí pro realizaci aktivit vědy, výzkumu a vzdělávání i dalších součástí.

5. FUNGOVÁNÍ UNIVERZITY

Mezi nejdůležitější budoucí úkoly vedení univerzity patří zajištění kvality a financování výuky a vytváření vhodných podmínek pro výzkumnou činnost. Obě hlavní aktivity zároveň jdou ruku v ruce s péčí o studenty a zaměstnance, dobrým hospodařením a plánováním dlouhodobých cílů.

Jako další důležité aspekty v životě univerzity považují:

5.1. SVÉBYTNOST FAKULT

Fakulty používají a přerozdělují prostředky různě. Odlišnosti mezi nimi a to nejen v otázkách finančních neodstraníme, neboť vždy bude rozdílná výuka humanitních a lékařských nebo přírodovědných oborů. Existuje i jiná struktura získávaných prostředků. Ale bylo by vhodné zahájit diskusi, která skupiny fakult v kategoriích přírodovědné (SCI), humanitně sociální (HUMSOC) a lékařské (MED) seznámí se svými možnostmi spolupráce, problémy, i optimálními způsoby hospodaření. K tomu bych viděl jako optimální definovat prorektorské posty, které by sjednocovaly fakulty v těchto kategoriích.

Nadále vidím svébytnost fakult v oblasti financování a využívání přidělených prostředků. Fakulty jsou jediné, které mohou objektivně využívat své peníze a směřovat je tam kde jsou potřeba. Vedení univerzity by mělo podporovat fakulty ve financování malých a strategických oborů, které reflektují stávající problémy ve společnosti.

Prorektoři pro SCI, HUMSOC a MED by měli detailnější pohled na fungování skupin těchto fakult a významně by přispěli k lepší komunikaci mezi vedením a fakultami i mezi fakultami navzájem. Současně by tyto prorektoři navrhovali k bonifikaci propojování skupin řešících stejnou problematiku a hledající synergie ve svých činnostech.

5.2. SOCIÁLNÍ POTŘEBY, BENEFITY A SOCIÁLNÍ OCHRANA

Kromě toho, že vedení podporuje kvalitní vzdělávání, motivuje badatele ke kvalitnímu výzkumu a podporuje možnosti akademické obce rozvíjet své obory, má také usnadňovat naplňování sociálních potřeb studentů, akademiků a ostatních zaměstnanců univerzity. (dále jen „zaměstnanci“). **Kvalita a dostupnost sociálního zázemí je úzce provázána s možnostmi a výsledky v oblasti studijní a vědecké.**

Příslušná projektová oddělení RUK i jednotlivých fakult by vedle získávání finančních prostředků na vědu měla za úkol i agendu nabývání finančních prostředků na tvorbu nových školek, jeslí, dětských skupin, kvalitního a zdravého stravování na všech fakultách.

V této oblasti považuji za klíčové zajištění těchto potřeb studentů a zaměstnanců:

BYDLENÍ A STRAVOVÁNÍ

Je třeba zlepšit přístup k důstojnému a dostupnému bydlení a to jak z hlediska ceny, tak z hlediska kapacity. V současnosti Koleje a Menzy (dále „KaM“) disponují ubytovacími službami pro své studenty a mladé zaměstnance, avšak tato jejich role není dostatečně naplněna a neposkytují tak odpovídající služby. KaM mají často náklady na provoz požadované jako kolejně a nájemné nad rámec známý z reálného života. **V tomto ohledu budu usilovat o komplexní audit KaM**, které jsou v majetku UK, s cílem zrevidovat současný stav, soustředit zdroje KaM na potřeby akademické obce a zajistit jejím členům finančně adekvátní služby a relevantní benefity.

Přestože ve stravování benefity již existují, nevyužívají se konzistentně tak, aby dostatečně reflektovaly reálné potřeby studentů a zaměstnanců. I v této oblasti je třeba provést komplexní audit hospodaření s cílem využít v maximální míře kapacitu KaM. V neposlední řadě bude věnována pozornost také dostupnosti (rozmanitého) kvalitního a zdravého stravování.

REKREACE A SPORT

Důležitá je také možnost rekreovat se, a to jak pravidelně v rámci Prahy, tak i po delší období mimo Prahu. Zasadím se **o podporu toho, aby studenti i zaměstnanci Univerzity Karlovy měli kvalitní možnosti sportovního vyžití.**

BENEFITY

Cílem nového vedení bude také **získání smysluplných a dostupných benefitů pro studenty a zaměstnance ve výše uvedených oblastech.** Za reálné považuji benefity v dalším vzdělávání, ve využívání účelových zařízení ve vlastnictví UK, jako např. stravovací a sportovní zařízení či školky, případně jesle. Pokusím se také získat další vhodné benefity u telefonních operátorů.

SOCIÁLNÍ OCHRANA

V oblasti sociální ochrany považuji za jednu z priorit **zajištění rovných příležitostí a návratovou politiku.** S tímto cílem budu rozvíjet **podporu rodičů pečujících o děti a jiné členy rodiny, kteří potřebují dlouhodobou péči,** a to prostřednictvím konkrétních nástrojů jakými jsou částečné úvazky, home office, vytváření dětských skupin na UK. Dalším nástrojem bude rozšíření nabídky fakultních školek a jeslí.

Je třeba posílit i specifické formy podpory rovných příležitostí studentů a zaměstnanců UK. Zákonná úprava obecně zná pouze několik základních nástrojů, ale z povahy věci nemůže pokrýt specifika spojená s akademickou činností. Mezi taková specifika patří například interní kritéria hodnocení výkonu studentů či kvalifikační kritéria pro akademické zaměstnance. Tato kritéria nijak nezohledňují skutečnost, zda někdo pečuje o děti či jiné potřebné členy rodiny. Přitom ve vztahu k možnosti studia i akademické kariéry taková skutečnost zásadně ovlivňuje možnosti dotyčných a rozdíl mezi tím, zda se někdo může plně věnovat studiu či akademické kariéře, či zda se vedle této činnosti musí zajišťovat ještě péči o jiné, je velmi významný.

Rodičovství a péče o členy rodiny nesmí být kariérní překážka ani překážka pro studium.

Hodnocení výkonu a kvalifikační kritéria musí brát v potaz výchovu dětí a péči o členy rodiny.

Jako další nástroj pro zajištění rovných příležitostí navrhuji propojit kvalifikace z oblasti medicíny, tělesné výchovy a sportu, pedagogiky a sociální práce a **zavést praxe, které by nabízely služby podporující sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců.**

V rámci těchto praxí by bylo možné nabízet např. kroužky pro děti vedené studenty pedagogických oborů, sportovní aktivity vedené studenty FTVS, doplňkové rehabilitace pro rodinné příslušníky či zaměstnance fakulty po hospitalizaci či při ní vedené studenty z oborů fyzioterapie a příbuzných, návštěvní služby různého druhu vedené studenty sociální práce a příbuzných oborů. Postarám se také o to, aby všechny **informace o dostupných sociálních službách a poradenství byly přehledně přístupné** na webových stránkách univerzity.

V neposlední řadě je třeba, aby se jak studenti, tak zaměstnanci měli **na koho obrátit k obraně svých práv.** Z tohoto důvodu budu důsledně podporovat činnost ombudsmana/ky.

PODPORA RODIČŮ S DĚTMI, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, NÁVRATOVÁ POLITIKA

V zájmu prevence ztráty talentů, je třeba rozvíjet návratovou politiku při péči o děti, tj. podporovat rodičů pečujících o děti, dětské skupiny, částečné úvazky, jiné formy podpory k opětovnému návratu k aktivní pracovní činnosti. Zákonná úprava v tomto směru zná pouze několik základních nástrojů, ale z povahy věci nemůže pokrýt specifika spojená s akademickou činností.

Nikoli výjimečně interní kritéria hodnocení výkonu a další (například) kvalifikační kritéria nekladou rozdíl mezi tím, kdo o děti pečoval a kdo nikoli. Je přitom zásadní rozdíl, pokud má dotyčný na starost pouze sám sebe, tzn. může se věnovat jen akademické činnosti, anebo jestli vedle akademické činnosti logisticky a všemožně jinak zajišťuje fungování rodiny.

Rodičovství nesmí být kariérní překážka. Hodnocení výkonu a kvalifikační kritéria musí brát v potaz výchovu dětí a rovné příležitosti.

PODPORA DĚTÍ ZE ZNEVÝHODNĚNÝCH RODIN

Pro sociálně znevýhodněné studenty se pokusím **eliminovat potenciální bariéry pro studium na UK. Pokusím se vybudovat spolupráci fakult v oblasti dobrovolnictví směřující k podpoře dětí ze znevýhodněných rodin. V rámci dobrovolnických skupin by studenti spolu s pedagogy tyto děti připravovali na přijímací zkoušky, a tato činnost by jim mohla být započítána jako praxe nebo kreditová dotace.**

PODPORA RŮSTU ZAMĚSTNANCŮ UK

Zasadím se o rozvoj online vzdělávacích kurzů, jako například kurzů jazykových, IT či AI kurzů. Tyto kurzy mohou opět provozovat jak studenti v rámci specifických volitelných předmětů.

PODPORA ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE A INTEGRACE

Je třeba rozvíjet také podporu integrace kolegů, kteří k nám přicházejí ze zahraničí. Tato podpora zahrnuje pomoc s hledáním bydlení, školy pro děti, intenzivní jazykové kurzy apod.

5.3. BEZPEČNOST A UDRŽITELNOST

Udržitelný svět stejně jako bezpečný svět je nezbytná potřeba civilizace a univerzita by měla být předvojem jejich zajišťování ve společnosti. Bezpečnost – fyzická, energetická, kybernetická a sociální má na univerzitě své opodstatnění a měla by být jako taková ukázkově rozvíjena.

Budu podporovat rozvoj univerzity jako bezpečného prostoru.

Pravidelně se na jednotlivých fakultách opakuje a řeší zejména sexuálně nevhodné chování učitelů vůči studentům. Výjimečné však nejsou ani případy sexuálního obtěžování mezi studenty, anebo obecně případy zneužití moci učitele vůči studentovi a z toho plynoucí nevhodné degradující chování. Do určité míry jde o projevy patologie jednotlivců, do určité míry ale i o rozdílné vnímání pravidel v dané oblasti mezi generacemi (zejména pokud je mezi učitelem a studentem rozdíl více jak jedné generace).

Ombudsmanka k problematice zpracovává ve spolupráci s MUNI relativně rozsáhlý materiál. Budu jeho tvorbu podporovat a na tuto činnost bych chtěl navázat.

Bezpečnost a její posilování na univerzitě má několik zásadních aspektů: prevence (školení a osvěta), aktivní předcházení rizikům.

Jako základní nástroj prohlubování bezpečnosti je prevence. Až na ojedinělá školení a osvětové akce vedení UK systematickou prevencí nerealizuje. Prevence, osvěta, přístup k informacím, dostupné návody a kontakty by měly být stejnou samozřejmostí jako jsou principy integrovaného záchranného systému pro mimořádné události. Zvážena by měla být také balance otevřenosti, či kontrola přístupu vybraných pracovišť.

Pro posilování fyzické bezpečnosti na univerzitě budu podporovat prevenci a technická opatření které pomohou ojedinělé mimořádné události eliminovat.

Udržitelnost jako pozitivní přístup našeho bytí k planetě musí být nastavováno a podporováno vedením institucí, ale musí být také jako pozitivní vnímáno a realizováno zdola. Univerzita má být příkladem v udržitelnosti. Udržitelnost má tři pilíře ekologicko environmentální, společenský a sociální, ekonomický, ne vždy se je daří ladit dohromady.

Na univerzitě máme oddělení, které např. sleduje vybrané aspekty univerzitní udržitelnosti teoreticky, výkazově. V praxi často vyhraje ekonomický aspekt. Na univerzitě máme potenciál k udržitelnosti v oblasti klimatu (vytápění), neplýtvání ve využívání vody, využívání fotovoltaiky, recyklace, omezení spotřeby plastů, využívání místních nejenom potravin ale i surovin.

Aby byly kroky směrem k udržitelnosti účinné a dlouhodobě udržitelné, je důležité, aby jejich přínosy byly jasně identifikovatelné.

6. TÝM A KOLEGIUM, FUNGOVÁNÍ RUK

Univerzita a její rektorát bude nadále plnit základní funkce kterými jsou strategické řízení, vedení hospodaření, reprezentace a spolupráce, podpora studentů a zaměstnanců.

Rektor a prorektoři by měli současně zintenzivnit spolupráci s centrálními úřady, vedením Hl. města Prahy, Hradce Králové i Plzně pokusit se získávat prostředky například na opravu památkově chráněných budov z fondů, kde je získávají další státní i soukromé instituce. Rektor a prorektoři by měli být v kontaktu s vedeními dalších vysokých škol a kooperovat využití jejich kolejí a menz.

Tým nového vedení by měl obnovit důvěru a demokratické soužití všech fakult, a více než firemní a manažerské řízení zakotvit optimální rovnováhu mezi fakultami, fakultami a vedením, mezi fakultami a orgány fakult a univerzity.

Navrhují ustanovit pozice prorektorů pro:

1. Studium

2. Koncepce výuky

3. Věda

4. Nové infrastruktury a rozvoj

5. Sociální problematika studentů a zaměstnanců

6. IT a nové technologie

U další skupiny prorektorů navrhnou spojit vlastní prorektorskou agendu a agendou prorektora pro danou vědní oblast a tudíž vybrané fakulty.

Jednalo by se o prorektory pro:

7. Akademické kvalifikace + MED

8. Vnější vztahy + SCI

9. Zahraniční problematika + HUMSOC

V kolegiu rektora by byly jen prorektoři a členové „ex officio“.

SHRNUTÍ, ZÁKLADNÍ BODY A PRIORITY PROGRAMU

.....

STUDIUM

- získávat talentované studenty mimo region hlavního města a středních Čech
- rozvíjet využívání angličtiny jako standardního jazyka ve výuce
- vyřešit financování doktorského studia tak, aby nebylo závislé pouze na účelových prostředcích nebo se nepropadlo na poloviční úroveň
- dále řešit na úrovni RVH a proděkanů fragmentaci studia na jednotlivých fakultách

STUDENTI

- zlepšovat sociální podmínky studentů s ohledem na život ve velkých městech, bydlení na kolejích, stravování
- revidovat fungování a ekonomiku kolejí a menz
- zajistit sociálně slabým, ale zároveň talentovaným studentům rovné šance pro zvládnutí přijímacího řízení, jednak pomoci s financováním anebo organizování kurzů pro zájemce
- nastavit mechanismy na podporu talentů, sociálně slabých, sociálně slabých talentů
- obsadit post prorektora pro sociální záležitost studentů
- připravit se na aktualizaci předpisů řešící stipendia a příspěvky studentů.
- kooperovat s jinými univerzitami využívání menz mimo jejich standardní dobu
- zajistit studentům nastupujícím do prvních ročníků podmínky pro aklimatizaci v novém prostředí

VĚDA

- rozvíjet internacionalizaci badatelů i studentů
- podporovat špičkové ale i kvalitní týmy
- podporovat získávání projektových prostředků včetně ERC
- etablovat pozici postdok, do standardního členění badatelské kariéry
- nastavit fungování rektorátu, aby bylo ulehčilo učitelům, studentům a badatelům plnění základních funkcí univerzity
- vyvíjet tlak na úředníky státu na podporu peněz ve školství a v podpoře vědy
- bonifikovat propojování jednotlivých pracovišť řešící stejnou problematiku
- snižovat administrativu primárních producentů

ZAMĚSTNANCI

- vrátit univerzitě důvěryhodné a prostředí a odpovídající komunikaci mezi zaměstnanci a orgány univerzity, tak jak jsme na ně byli zvyklí v minulosti
- zajistit srovnatelné ekonomické podmínky na třech základních sekcích MED, SCI, HUM univerzity
- hledat smysluplné benefity včetně dalšího vzdělávání zaměstnanců
- vytvořit nové členění KR propagující lepší komunikaci mezi fakultami a vedením UK
- zeštíhlit personálně i finančně RUK

NOVÉ INFRASTRUKTURY

- dostavět velké investice a uvést je v život a zajistit jejich udržitelnost a bezproblémový chod
- získávat pro nové infrastruktury kvalitní týmy
- propojovat obory využíváním velkých infrastruktur a bonifikovat jejich synergii

