

Studijní agenda, systém hodnocení

1. Jestli (jak) hodláte podporovat inovace studijních programů (oproti současnému stavu). Jaká je vaše ideální vize studijních programů (chápeme, že rektor mnohé ovlivnit nemůže, ale může mít vizi, kterou bude děkanům předestírat)?

Na prvním místě je třeba uvést, že tvorba uspořádání a vlastního obsahu jednotlivých studijních programů je společným dílem mnoha osob a že role rektora je poměrně omezená. Přesto na tomto místě uvedu svou souhrnnou vizi.

V rámci institucionální akreditace máme jedinečnou příležitost provést revizi a aktualizaci studijních programů. Studijní programy by se v dnešní dynamicky se měnící době měly modifikovat tak, aby naši absolventi měli co možná nejlepší startovní pozici pro svoji profesní kariéru. Tyto změny můžeme navíc sledovat na mnoha zahraničních univerzitách, jež si chtějí zachovat pozici špičkových vzdělávacích a výzkumných institucí. Současně je třeba zdůraznit, že by se nemělo jednat o “změny pro změny” či o pouhé změny na papíře. Inovace studijních programů by měly být dobře podloženy.

Bude zapotřebí, aby si fakulty stanovily, jakým způsobem chtějí na tyto změny reagovat v kontextu vývoje u nás i v zahraničí (v souladu se svou vizí do budoucna) a aby si stanovily rámec atraktivních a potřebných studijních programů, o které budou mít naši uchazeči zájem.

Za klíčovou roli v procesu inovace studijního programu považuji úlohu jeho garanta, jenž by měl být velmi pečlivě vybrán a jenž následně tento proces povede. Jeho pozici jsme se snažili v minulých letech posílit (a souběžně i finančně odměnit). Garant má intenzivně komunikovat s akademickými pracovníky, již se budou na výuce studijního programu podílet, s vedením fakulty a s příslušným panelem Rady pro vnitřní hodnocení. Pokud je výrazně podobný studijní program uskutečňován i na jiné fakultě univerzity, měl by garant komunikovat i s garantem tohoto studijního programu a zvážit možnost společného programu. Cílem by měla být dostatečně vydiskutovaná struktura a obsah studijního programu a současně omezení překryvů v jejich nabídce (není-li přínosem).

Dle mého názoru je žádoucí, aby se do diskuze o inovacích studijních programů zapojili také studenti, absolventi či zaměstnavatelé, jejichž pohled na problematiku může přinést řadu cenných připomínek pro rozvoj studijních programů. Domnívám se, že u řady studijních programů by bylo žádoucí, aby se do diskuze o jejich dalším směřování zapojili i akademici z partnerských zahraničních univerzit. Je pochopitelné, že tomu tak nebude moci být u všech studijních programů, ale ze zkušeností z řady univerzit vyplývá, že zapojení zahraničních partnerů často přinese velmi pozitivní výsledky do budoucna.

Inovaci vzdělávacího procesu by mohla pomoci i podpora rozvoje pedagogických kompetencí akademiků na UK, realizovaná v podobě semestrálního kurzu, ve kterém se zájemci seznámí s aktuálními trendy vysokoškolské výuky a který byl zahájen v letošním akademickém roce.

Bude též třeba zahájit diskusi o vyčlenění určitých finančních prostředků na rozvojové aktivity spojené s inovacemi studia a výuky, které by měly být primárně určeny osobám pověřeným touto činností na fakultách.

Dle mé vize je postup následující. Od každé fakulty očekávám, že své programy kriticky analyzuje a připraví vlastní strategii, jak studijní programy dále rozvíjet, a to nejen z pohledu obsahu a organizace, ale i z pohledu potřeb a zájmu společnosti, tedy i uchazečů, tradic a možností univerzity. Následně můžeme na univerzitě diskutovat obory vyučované na více fakultách. Garant studijního programu, jehož nová role se v těchto dnech diskutuje, připraví za podpory fakulty návrh studijního programu, který bude odpovídat požadavkům vzdělávání v 21. století, tj. bude poskytovat studentovi dostatečný prostor pro vlastní realizaci (flexibilní curriculum, možnost širokého výběru předmětů) a bude otevřen novým formám vzdělávání (e-learning – distanční formy, inovativní formy vedení seminářů).

2. Jakými kroky hodláte podporovat praktickou mezifakultní prostupnost studia?

V rámci akreditačního procesu jsme realizovali některé kroky k podpoře mezifakultního studia prostřednictvím tzv. sdruženého studia, kdy lze díky symetrickému modelu kombinovat studijní plány studijních programů napříč fakultami. Podobně mohou fakulty společně uskutečňovat programy se specializacemi, jež může zajišťovat více fakult. UK bude fakultám poskytovat metodickou pomoc při koordinaci podmínek organizace studia v rámci společné dohody o uskutečňování studijního programu, protože právě tyto odlišné podmínky (zejména odlišnosti mezi studijními předpisy fakult) jsou často důvodem, proč se fakultám nedaří uskutečňovat více mezifakultních studijních programů.

V minulém období bohužel nedošlo k celouniverzitní dohodě mezi fakultami ohledně větší prostupnosti studia, i když jsem na děkany fakult v tomto ohledu opakovaně apeloval. Jednání skončila na bilaterální úrovni. Za úspěch lze považovat sjednocení termínu pro zapisování volitelných předmětů na UK, i přes negativní přístup některých fakult, takže si studenti mohou zvolit předměty na jiných součástech univerzity.

3. Hodláte nějakým způsobem specificky podporovat tzv. strategické obory (obory zvláštního významu)? Pokud ano, jak?

Tento dotaz v této sekci otázek vnímám v souvislosti s problematikou strategických oborů z hlediska státu. V minulém období jsem inicioval a osobně jsem se účastnil jednání na MV, MO, MŠMT, MSp, které by měly mít o tyto obory zájem. Podařilo se uzavřít dohody o podpoře některých oborů na víceleté financování. Do budoucna bych v tomto pokračoval, avšak je potřebné, aby stát tuto potřebu vnímal; na straně druhé bychom měli sami definovat i naše schopnosti realizovat kvalitní výuku těchto oborů. Při jednáních se zahraničními univerzitami, které jsou často v podobné situaci (poznámka: například v Německu došlo k výrazné redukci oborů), jsem projednával možnost joint či double degree programů a následně jsem o tom informoval příslušné fakulty. Právě v možnosti spolupráce se zahraničními partnery spatřuji v budoucnu v této oblasti značný potenciál.

4. Jakou vnímáte roli mezinárodních žebříčků univerzit? Jaká je vaše strategie vzhledem k těmto žebříčkům? Hodláte zvláště podporovat obory, které v těchto žebříčcích dosahují nejlepších výsledků?

Roli mezinárodních žebříčků nepřeceňuji, je nicméně třeba vnímat je jako určitý fenomén doby; jejich meziročními změnami se samozřejmě zabývám. Má strategie je analyzovat použitou metodiku a její meziroční změny (často bohužel dochází k průběžným úpravám metodiky, které způsobují faktickou neporovnatelnost meziročních výsledků). Analyzujeme, zda správně vykazujeme a uvádíme příslušné údaje, které žebříčky využívají (v minulosti jsme si tímto někdy zbytečně zhoršili umístění). Spolu s LERU, UNICA a Europeum a EUA jsme na toto téma uspořádali mezinárodní seminář. Též představitelé vedení univerzit z prvních desítek pořadí upozorňují na nezbytnost důkladné interpretace výsledků a varují před jejich paušalizací.

Podporu excelentních oborů prosazují, ale rozhodně ji nehodlám stavět pouze na žebříčcích. Podpora musí mít širší strategické opodstatnění a dlouhodobější charakter; podporu si zaslouží více oborů než jen těch několik, které jsou hodnoceny v žebříčcích.

5. Jaká je vaše strategie s ohledem na obory, které aktuálně nedosahují dostatečné excelence? Je vhodné je podpořit, aby se posunuly mezi excelentní obory, či jakým způsobem by se k nim univerzita měla chovat (vnímáme, že toto je zároveň významnou otázkou pro děkany fakult)?

Univerzita nemůže mít pouze excelentní obory. Současně se ale domnívám, že si nemůžeme dlouhodobě dovolit mít obory výrazně slabé. Moje strategie je najít v rámci institucionální akreditace synergie - tam, kde je to vhodné a možné, a také sdílením zdrojů v rámci oborů kvalitu zvýšit na co nejvyšší úroveň. Nevím, zda to nebude znamenat, že některé obory zaniknou; chci věřit, že ne; právě z tohoto důvodu ale pravidelně upozorňuji na nutnost využití výše uvedeného přístupu například u oborů, kterým chybí personální kapacity.

Univerzita našeho postavení potřebuje rozvíjet širokou paletu oborů a nemůže se soustředit jen na několik, ve kterých už nyní dosahuje mezinárodní excelence. Na druhou stranu nelze podporovat vybrané obory jen proto, že jsou slabé. Musí pro ně existovat více a strategie rozvoje a zvýšení kvality v budoucnu.

Hlavní způsob, který všechny světové univerzity používají na podporu zaostávajících vědních oborů, je personální politika - je třeba získat špičkového odborníka/y, který/kteří obor postaví na nohy. Personální politika je zejména v rukou fakult a jejich děkanů. Univerzita může jen pomáhat pomocí finančních stimulů a vhodného nastavení systému. Jako příklad mohu uvést loňské kolo soutěže PRIMUS, kdy jsem VR UK navrhl mimořádné přidělení financování pro projekt zahraničního uchazeče z FTVS, právě pro zvýšení vědecké úrovně na této důležité fakultě UK.

6. Jak hodnotíte Metodiku 17+ v porovnání s dosavadním systémem hodnocení vědy?

Metodiku 17+ hodnotím s opatrným optimismem, protože je zatím jen na papíře a je jen obecným návodem. Oproti minulému systému tzv. „kafemlejnků“ se jedná o posun k objektivnějšímu hodnocení, které je důležité zejména z hlediska humanitních a společenskovědních oborů. Zároveň zůstává zachované scientometrické hledisko, což považuji za správné, neboť je objektivní a ověřitelné. Z pozice předsedy ČKR jsem inicioval vznik pracovní skupiny pro rozpracování metodiky 17+ pro vysoké školy, kde UK reprezentuje prorektor Konvalinka. Tato skupina připravila kvalitní dokument, který bude projednáván na úrovni Rady vlády a MŠMT. Pokud bude s drobnými modifikacemi schválen, pak hodnocení bude kvalitní, bez vnějších politických vlivů.

7. Jak vnímáte současné nastavení a využití koeficientů ekonomické náročnosti, zejména v rámci Principů rozdělování prostředků na fakulty? Zasazoval byste se případně o jejich změnu? Pokud ano, v jakém ohledu?

Problematika KEN je doslova „historická“ a v současné době tuto „Pandořinu skříňku“ nechce nikdo otevřít. Historicky došlo k nastavení, které následně nikdo neměl a nemá odvahu aktualizovat; zároveň není dostupný jiný systém, který by objektivně odlišil technickou a technologickou náročnost výuky (a tudíž i její finanční náročnost). Bohužel, v minulosti u některých humanitních oborů došlo ke špatnému nastavení a nikdo to neřešil – příkladem je výuka jazyků. Na národní úrovni se nyní připravuje nový systém rozdělování prostředků mezi vysoké školy; se změnami našich Principů bych proto rád počkal na jeho definitivní podobu. Již nyní však mohu říci, že mou ambicí je postupně Principy zjednodušit, reflektovat v nich hlavní charakteristiky budoucího nastavení národního systému (jež nemůžeme ignorovat), ale přitom ponechat jasný prostor mezifakultní solidaritě a strategickým prioritám univerzity, které národní systém nemůže postihnout.

Míra přerozdělení na naší univerzitě není přitom zanedbatelná a projevuje se například cíleným omezením vlivu KENU v rozdělování prostředků. Toto omezení se mezi roky 2015 a 2016 zvýšilo ze 7,5 % na 10 % ukazatele A.

8. Jak vnímáte současné rozhraní SIS? Zvažujete případné změny? Jakého posunu byste rádi dosáhli v horizontu 4 let?

SIS je vděčným terčem kritiky. Mohu Vás nicméně ubezpečit, že jeho vývoji byla, je a bude věnována velká pozornost; reakce uživatelů nasvědčují tomu, že se situace zlepšuje. Předně si uvědomme, že SIS je systém postupně vyvíjený na míru univerzitním potřebám a nelze jej někde hotový koupit. Jak složitá je univerzita, tak složitý je SIS; jak heterogenní je univerzita, ale i fakulty, tak heterogenní SIS je a bude. Změny jsou prováděny kontinuálně v reakci na požadavky, které vyplývají jednak ze systémových změn (Institucionální akreditace, zákonné požadavky), jednak z každodenních procesů na jednotlivých fakultách. Jasným cílem je, abychom kromě samotné technické užitečnosti neustále vylepšovali uživatelskou přívětivost. Zahájili jsme proto úpravy prezentační vrstvy SIS - uživatelského vzhledu a s tím společného zlepšení obsluhy a komfortu ovládání. První moduly už mají novou podobu, například modul přijímacího řízení. Ze statistik vedených ÚVT vyplývá, že se postupně snižuje počet ohlášených problémů a zrychluje se jejich řešení. Zároveň začaly práce na propojení SIS s mobilní aplikací tak, aby studenti i pedagogové pro nejčastější operace v SIS mohli využít také svých chytrých telefonů.

V horizontu 4 let by mělo v SISu proběhnout vedle dokončení úprav, které si vyžádala novela zákona o vysokých školách (což je především podpora procesu akreditace studijních programů a celého systému zajišťování a hodnocení kvality) především nastavení moderní grafiky s intuitivním ovládáním u všech modulů pro studenty, vyučující i pro uživatele z řad veřejnosti a vytvoření mobilní aplikace pro studenty, která bude kombinovat vybrané funkcionality ze SISu s funkcionalitami některých jiných systémů a služeb poskytovaných univerzitou (např. koleje, menzy, výukové materiály, knihovny apod.). Dále vznikne přehlednější webová podpora pro správu předmětů a studijních plánů. Nové podoby s ergonomičtějším a logičtějším rozložením grafických prvků – by měla doznat i část systému určená pro studijní oddělení fakult.

9. Jak vnímáte problematiku neúspěšnosti studia na bakalářských a magisterských oborech? Jaká je vaše představa struktury počtu studentů napříč jednotlivými stupni studia (Bc., Mgr. a Ph.D.)?

Je třeba ujasnit si, jak neúspěšnost definujeme (od roku 2016 MŠMT do výročních zpráv VŠ požaduje data k neúspěšnosti; metrika bohužel zatím nebyla mezi jednotlivými VŠ sjednocena a hrubá čísla jsou mnohdy zavádějící). Osobně se domnívám, že do neúspěšnosti nemá být započítáván 1. ročník bakalářského nebo tzv. dlouhého magisterského studia, neboť si myslím, že je třeba dát na startu šanci většímu množství kolegyně a kolegů; část studentů navíc zjistí, že obor, který začali studovat, je úplně odlišný od jejich původních představ a sami se ho rozhodnou ukončit.

Pokud jde o strukturu jednotlivých stupňů studia, tak na rozdíl od bakalářského studia bych u magisterského stupně rád viděl určité posílení (nebo minimálně udržení) počtů. Jsem také příznivcem získávání kvalitních Ph.D. studentů z dalších vysokých škol. Zde ale zároveň musím upozornit na to, že při důslednějším tlaku na hodnocení doktorského studia a zvýšení studijní úspěšnosti dojde ke změně složení této skupiny. Studium méně zaujatí studenti zřejmě odejdou a ti kvalitní budou moci získat mnohem vyšší stipendia. Nemění to ale nic na skutečnosti, že bych systémově rád viděl vyšší početní zastoupení této skupiny na celkovém počtu studentů univerzity. Za klíčové přitom současně považuji, aby se naši univerzity dařilo do navazujícího magisterského a doktorského studia získávat nejlepší studenty z ostatních vysokých škol.

10. Jak si dle vás stojí univerzita v rámci implementace Boloňského procesu? Jak v tomhle směru má podle vás univerzita postupovat?

Boloňský proces ve smyslu hlavních priorit, tedy strukturalizace studia, zavedení kreditového systému, podpory mobility, posílení evropské spolupráce v zajišťování kvality a posílení evropské dimenze ve vysokém školství (například programy typu joint degree), je na UK zaveden a výsledky považuji za dobré. Že jsou absolventi UK připravováni kvalitně ve strukturovaných programech, dokládá i jejich nízká nezaměstnanost, která je druhá nejnižší v ČR a řadí UK k nejúspěšnějším evropským univerzitám, což ukázal i nedávný QS *Employability ranking*, kdy UK skončila v tomto ukazateli (*Graduate Employment Rate*) mezi šedesáti nejlepšími univerzitami (v globálním srovnání). Zavedení ECTS kreditů proběhlo na UK bez zřejmých zásadních problémů. Pokud se týká mobility, největší část mezinárodní studentské mobility je uskutečňována prostřednictvím programů Erasmus, respektive Erasmus+. Univerzita Karlova dlouhodobě patří v tomto programu mezi pět neaktivnějších univerzit v Evropě co do počtu přijatých i vyslaných studentů. Právě tato mobilita je umožněna díky boloňskému procesu a zavedení ECTS. K diskusi na národní úrovni je otázka převedení některých Bc. a Mgr. programů na tzv. dlouhé magisterské, z pohledu uplatnitelnosti – například učitelství.

Zaměstnanci, řízení univerzity

11. Jak hodnotíte fungování jednotlivých úseků rektorátu v uplynulém období? Hodláte nějakým způsobem obměnit prorektorský tým, resp. kolegium rektora (příp. jakým způsobem ho hodláte sestavit)?

Co se týká rektorátu, zde jsem po svém nástupu do funkce učinil téměř napříč všemi odbory personální změny včetně některých organizačních. Tyto změny se v různé míře osvědčily; na základě vyhodnocování výsledků i na základě odezvy z řad akademické obce dochází k dalším průběžným změnám. S ohledem na objektivitu musím také říci, že role některých odborů je složitější, protože pečují o velmi kritickou část agendy a navíc jsou v roli, kdy nemohou fakultám vždy vyjít vstříc, a to z jednoduchého důvodu: navržené ideální řešení neumožňuje zákon a povinností vedoucích rektorátních odborů je chránit univerzitu a její fakulty před excesy typu soudních žalob, pokut a penále. Obzvláště nevděčná role v tomto připadá právnímu a studijnímu odboru.

Pokud jde o prorektorský tým, jsem tradičně konzervativní, a proto v případě mého zvolení neuvažuji o zásadních změnách. Se členy kolegia jsem, stejně jako s děkankami a děkany fakult, v pravidelném kontaktu, kdy řešíme řadu otázek týkajících se chodu univerzity a fakult, podobně jako s vedoucími klíčových útvarů rektorátu.

12. Do jaké míry vnímáte jako fungující kooperaci jednotlivých úseků rektorátu s děkanáty fakult? Vnímáte nějaké další možnosti průběžného předávání informací a pomoci fakultám s implementací nových povinností atd.?

Stejně jako jsme se snažili fakultám poskytnout pomoc při nárazových a velmi zatěžujících akcích typu implementace vnitřních předpisů UK do fakultních předpisů, snažíme vytvářet platformy pro efektivní komunikaci mezi jednotlivými odbory rektorátu a fakultami. Jedná se o například o zřizování sharepointů odborem pro studium, nebo interaktivní databáze projektů při odboru projektové podpory. Komunikace je v rámci UK obzvláště kritická veličina a já velmi podporuji zavedení jakýchkoli dalších příkladů dobré praxe do komunikace s fakultami. Vyšší míra elektronizace tomu jistě také napomůže.

13. Plánujete nějak změnit pracovní podmínky zaměstnanců RUK? Jak udržet, motivovat a jak získat kompetentní pracovníky?

Univerzita z pochopitelných důvodů nemůže patřit, co se výše mezd týče, mezi nejštědřejší zaměstnavatele. Při získávání kvalitních zaměstnanců tak spoléháme na dobré

jméno, nabídku zajímavých pracovních příležitostí s prostorem pro osobní aktivitu a zodpovědnost za zajímavé projekty (což oceňují zejména naši juniorní spolupracovníci) a nabídku dalších benefitů. Kromě již dříve existujících jazykových a dalších kurzů v nabídce IPSC (ne všechny jsou otevírány každý semestr) spouštíme projekt podporující osobní rozvoj zaměstnanců, na který se nám podařilo získat financování z OPVĚV. Předmětem je (kromě vzdělávání akademických pracovníků v oblasti VŠ didaktiky) nabídka sociálně psychologických a řídicích dovedností (patřících mezi tzv. soft skills). UK je také členem Asociace pracovníků univerzit, v rámci které jsou pro zaměstnance k dispozici kurzy zabývající se tematickým profesionálním vzděláváním. Mezi témata patří například novely relevantních zákonů, ochrana osobních údajů, personalistika na VŠ, veřejné zakázky a jiné. Zaměstnanci rektorátu mají vedle vzdělávací nabídky navíc možnost přihlásit se na podnikovou dovolenou na některém z rekreačních středisek, které má univerzita v atraktivních lokalitách (například Patejdlova bouda v Krkonoších). Dále bych jako benefit jmenoval příspěvek na životní pojištění a důchodové připojištění.

14. Jak byste se stavil k možnosti obnovy odborové organizace UK? Podpořil byste ji?

Stejně jako v případě ostatních odborových organizací na UK, se kterými byla podepsána nová kolektivní smlouva, bych ji respektoval, pravidelně s ní jednal a věřil, že našim společným zájmem bude kvalitní a prosperující univerzita, jejímž předpokladem jsou spokojení a motivovaní zaměstnanci.

15. Jak vnímáte diametrálně odlišné mzdové podmínky akademických pracovníků napříč fakultami? Co byste s tím případně dělal?

Jako principiální vnímám hlavně nedostatečné financování vysokých škol v České republice; teprve letos, tj. po pěti letech, dojde k navýšení rozpočtu vysokých škol. Od toho se odvíjí i nedostatečné ohodnocení vysokoškolských učitelů. Odlišné mzdové podmínky mezi fakultami a obory bohužel existují nejen na naší univerzitě. Personální politika, tedy i mzdy, jsou ze zákona v rukou děkanů fakult.

Principy a nastavení rozpočtu a rozpisu na naší univerzitě jsou každoročně široce diskutovány s Akademickým senátem UK a s děkany všech fakult. Výsledkem těchto jednání je vždy určitý kompromis, jenž nemusí být ideální pro všechny strany. Mojí snahou vždy bylo, aby navržené úpravy sledovaly určitý ideový záměr (kupříkladu bonifikace zahraniční spolupráce) a aby se nevyskytoval segment fakult, pro který by bylo předložené nastavení jednoznačně negativní (a nevedlo k jeho rozvoji).

V rámci univerzity již v současné době solidarita mezi fakultami existuje - u určitých parametrů principů rozpisu se pracuje s průměrným KEN; kromě toho jsou podporovány všechny tři teologické fakulty. Do mzdové politiky fakult se promítá počet a struktura pracovníků na jednotlivých oborech či katedrách a ústavech.

Z pohledu univerzity vnímám jako potřebné pomáhat hledat další zdroje pro financování fakult, na nichž jsou nízké mzdy. Jsou to například nové studijní programy v angličtině (samoplátci) a podpora získávání mezinárodních grantů (nová opatření rektora od 1. 10. na podporu přípravy grantů), ale i využití jejich potenciálu v oblasti celoživotního vzdělávání – různé segmenty společnosti.

16. Jak zabránit tomu, aby výdaje za spolufinancování Primusu nebyly přenášeny na nejnižší pracoviště (katedry), což vede k tendenci “nafingovat” úvazky, které by jinak katedra stejně uhradila?

To je výborná otázka, neboť jde o skutečný problém. Dlouhodobě chceme používat PRIMUS primárně pro pracovníky přicházející na UK zvenčí, a tím zdůraznit hlavní smysl programu, tj. získávání špičkových mladých pracovníků mimo UK. Úspěch programu je nicméně zcela závislý na spolupráci fakult. Nelze vymyslet systém, který by zcela zabránil fakultám obcházet pravidla, pokud to budou chtít udělat. Já ale pevně věřím, že si fakulty uvědomí, že přenášení nákladů na menší organizační jednotky je hluboce proti smyslu programu a svědčilo by o jejich rezignaci na snahu svůj rozvoj posílit. Potěšitelné je, že jeden řešitel PRIMUSu již získal prestižní ERC grant.

17. Jakým způsobem hodláte zajistit dostatečně financované programy pro přijíždějící zahraniční pozice postdoc?

Na úrovni UK existují tři programy, ze kterých lze financovat krátko- i dlouhodobé postdoktorální pracovníky přijíždějící na naši univerzitu. Za prvé je to program POSTDOC, poskytující 1000 eur měsíčně pro zahraniční postdoky a předpokládající spolufinancování ze strany fakult. Dále se jedná o program Univerzitních center excelence (UNCE) - vybrané excelentní týmy mohou z prostředků projektu (až 8 milionů Kč ročně) platit postdoktorální (juniorské) pracovníky dle vlastního výběru (opět se předpokládá spolufinancování z fakult). Konečně programy PRIMUS umožňují budování nových týmů dotací až 1,5 milionu Kč přísně vybraným jednotlivcům, opět s možností volně zaměstnávat postdoky.

Všechny tyto programy předpokládají spolufinancování ze strany fakult. Jsme přesvědčeni, že je to správný princip a hodláme ho uplatňovat i nadále - bez závazku fakulty podílet se na dlouhodobé výstavbě týmu (vyjádřeného spolufinancováním) nelze z centra postdoktorální pracovníky platit, protože taková investice by nebyla dlouhodobě udržitelná.

Dále samozřejmě existuje široká možnost financování postdoktorálních pracovníků z účelových a projektových prostředků (granty GAČR, TAČR, projekty OP VVV a další).

18. Jaké kroky z pozice rektora byste učinil pro snížení míry akademického inbreedingu?

Není těžké se shodnout na tom, že akademický inbreeding je pro UK špatný. Složitější je nalézt a prosadit rychlé a účinné řešení tohoto problému. To platí obzvláště v situaci, kdy nový vysokoškolský zákon jednoznačně dedikuje personální pravomoc na úroveň děkanů fakult. Dalším problémem je, že řada oborů je buď unikátně, nebo v nejlepší kvalitě v ČR pěstována právě a jen na UK.

Cesta vede přes nastavování pozitivních motivací, jakou je například nový univerzitní program PRIMUS, lákající na UK zahraniční vědce. K dalším nástrojům patří důslednější využívání otevřených konkurzů na místa akademických pracovníků (včetně otevření uchazečům ze zahraničí), což dlouhodobě propagují. Současně je třeba posilovat důraz kladený na zahraniční pobyty a stáže našich pracovníků, čímž inbreeding sice přímo nevymizí, ale oslabí se jeho některé nežádoucí důsledky

19. Jaký má být vztah Ústřední knihovny UK směrem ke knihovnám fakult a jejich uživatelům?

Ústřední knihovna má, obdobně jako jiné centrální jednotky, fungovat jako metodické a servisní pracoviště, neboli má řešit systémové prvky fungování daných oblastí (činnosti určené předpisy a zákony), metodicky vést fakultní knihovny a dále činnosti, která jsou na centrální úrovni výhodnější pro své synergie (například nákup elektronických zdrojů).

Výsledkem by měla být dobrá koordinace příslušných aktivit na úrovni univerzity, uživatelská přívětivost a pružnost poskytovaných služeb a efektivní využívání zdrojů, včetně úspory finančních prostředků (nákup zdrojů/služeb pro více uživatelů v oblastech, kde je

smysluplný). Současně je třeba uvést, že se postupně proměňuje konkrétní náplň agendy. Jako příklad mohu zmínit role v podpoře oblasti e-learningu a distančních opor výuky, politice open access či problematiku publikování v predátorských časopisech.

20. Jak se stavíte k elektronizaci agend?

Elektronizace agend je realita a můžeme ji sledovat ve fungování celé společnosti. Nemusí se nám líbit, ale vedle faktu, že je dána zákonem (spisová služba, využívání datových schránek, registry smluv), je do budoucna její využívání pro efektivní vnitřní komunikaci uvnitř UK dle mého názoru nezbytné i v širším kontextu (sharepointy, cloudová řešení). Z hlediska dlouhodobého to je potřebná a prospěšná věc, která může ušetřit řadu práce (např. institucionální akreditace). Nyní bohužel procházíme nejtěžším obdobím, kdy tyto nástroje zavádíme do každodenní praxe, což s sebou nese nutné změny zavedených postupů, které pochopitelně nikomu radost nedělají.

Podpora studentů

21. Do jaké míry podle vás funguje systém sociálních stipendií? Navrhujete nějaké konkrétní změny?

Jsem příznivcem efektivní podpory studentů, kteří ji potřebují. V takovém případě nechť je ta podpora i vyšší než ta dosavadní. Jsem naopak proti rozměňování, které znamená, že podpora je neadresná, rozmělní se na mnoho respondentů, kteří si ani nestačí takovou částku pořádně uvědomit. Proto jsme letos udělali změny ve Stipendijním řádu; ušetřené prostředky v odhadované výši 10-13 miliónů Kč navrhuji rozdělit na různé typy podpor studentů. Mezi nimi je i navýšení sociálních stipendií a zavedení možnosti jednorázové podpory pro katastrofické situace, které studenty mohou potkat. Předložený materiál má být projednán na plénu AS 6. 10. 2017, po předchozím projednání na zasedání příslušných senátních komisí.

22. Jaká by podle vás měla být koncepce doktorandských stipendií? Měla by být v tomto ohledu větší diferenciací mezi doktorandy podle jejich studijních a vědeckých výsledků? Jaká je vaše dlouhodobá vize organizace a financování doktorských studijních programů?

Jsem pro diferenciaci podpory doktorandů podle jejich kvality a plnění stanoveného individuálního studijního plánu. Za klíčové nicméně současně považuji zvýšení doktorandských stipendií, za která společně bojujeme. Pokud nebude ze strany MŠMT pro příští rok navýšena částka vyčleněná na stipendia, budu navrhopvat, aby z prostředků, které obdrží UK, došlo ke zvýšení stipendií v rámci rozpočtu UK ve vazbě na výsledky či další formy podpory doktorandů. Za velmi důležité považuji současně řešit vysokou neúspěšnost (tzv. drop-out rate) při dokončování doktorského studia, jejíž jednou z příčin je i neadekvátní výše stipendia. Současný Stipendijní řád umožňuje ohodnocovat výsledky práce doktorandů i mimořádné počiny, a to především s užitím grantových/projektových prostředků vázaných na školitele a školící pracoviště. Tím je již nyní umožňována určitá míra diferenciací.

Ve věci organizace doktorských studijních programů (kromě problematiky stipendií) bych zmínil kupříkladu tyto oblasti:

1. Důraz na výběr kvalitních uchazečů do doktorského studia, a to včetně uchazečů ze zahraničních univerzit (snížení/zrušení poplatků za doktorské studium uskutečňované v cizím jazyce);
2. Rozvoj spolupráce s partnerskými institucemi vedoucí ke zvýšení kvality doktorského studia - Akademie věd ČR, zahraniční univerzity a výzkumné instituce;
3. Zlepšení podmínek a podpora kvalitních školitelů doktorských studentů.

23. Jaké vidíte jako rektor možnosti ke snížení neúspěšnosti a ke zkrácení průměrné délky doktorského studia tak, aby se přiblížila standardní době studia?

Základem doktorského studia je intenzivní spolupráce mezi studentem a jeho školitelem za supervize oborové rady, do níž by vedení fakult a univerzity nemělo příliš zasahovat. Svou roli a roli vedení fakult spatřuji zejména ve vytváření a zlepšování podmínek pro doktorské studium, studenty a školitele, dále v prosazování kvalitního a odpovědného každoročního hodnocení studentů. Zkracování délky studia nevidím jako přínosné (4 roky).

Za podstatné přitom považuji tyto oblasti:

1. Posílit finanční i materiální zázemí pro doktorské studium. Je zcela nesporným a neoddiskutovatelným faktem, že současná výše doktorského stipendia je nedostatečná; proto bychom měli společně usilovat o jeho navýšení. Třebaže bych za ideální považoval skokový nárůst, nebude to nejspíše vzhledem k aktuální politické situaci možné (to ale neznamená, že tento požadavek opustíme). Reálnou cestu vidím v postupném a vícezdrojovém zvyšování doktorandského stipendia. Za zcela přirozené přitom považuji, že pokud dojde k reálnému navýšení rozpočtu VŠ v roce 2018 o deklarované 3 miliardy, měly by z navýšení finančních prostředků mít prospěch i doktorandi.
2. Stanovit reálně požadavky a podmínky na studenty i na školitele. V následujících letech bych chtěl otevřít diskuzi, zda požadavky stanovené na studenty pro úspěšné absolvování doktorského studia jsou splnitelné ve standardní době studia. Současně by měla být diskutována i otázka podmínek pro školitele, zda jsou odpovídajícím způsobem odměňováni za řádné vedení doktorandů a zda počty jimi vedených studentů jsou reálně zvládnutelné, i když v současné době jsou platná doporučení a limity.
3. Zahájit diskuzi o kontrole plnění požadavků stanovených individuálním studijním plánem. Za jednu z příčin současné průměrné délky doktorského studia i jeho neúspěšnosti považuji mimo jiné skutečnost, že existují případy, kdy každoroční hodnocení studia probíhá pouze formálně, a studenti setrvávají ve studiu, i když předpoklady jeho úspěšného absolvování jsou velmi nízké. Dobře nastavený systém by měl takovéto případy odhalit, pokusit se je aktivně řešit a v případě neúspěchu by mělo být studium ukončeno.

24. Jaký je váš postoj ke školnému či jiným formám zpoplatnění studia? Jak se stavíte k možnosti diferencovat výši poplatků za delší studium podle doby prodlužování studia?

Ke školnému mám negativní vztah, neboť omezuje přístup ke vzdělání a společnost v důsledku ztrácí; navíc je i ekonomicky nevýznamné a v Evropě ojedinělé. Kromě toho si myslím, že příchod studentů do pracovního života s astronomickými dluhy je nežádoucí. Stačí uvést příklad absolventů Pedagogické fakulty, kteří by v případě školného nastupovali do škol za nízké tarifní platy a ještě s dluhem. To bychom se potom mohli rozloučit s učiteli nadobro. Nepodporuji ani progresivní poplatky. Vyžadujeme důsledně ty, které vyžadovat máme a musíme. To podle mého názoru stačí.

25. Jak funkční model podle vás představuje stávající nastavení agendy vyměňování a vymáhání poplatků za studium, kdy za data odpovídají fakulty, ale vlastní agenda poplatků spadá na rektorát?

Tím, že RUK vyměřuje poplatky v I. stupni, efektivně šetříme síly na fakultách - bohužel bez dat z fakult vyměňování nelze provádět. Systém považuji za funkční. Je si třeba uvědomit, že za dva a půl roku jsme vymohli většinu dlužných poplatků od roku 2006 do roku

2014. Jednalo se o částku přesahující 38 miliónů Kč, která v celém rozsahu putovala do stipendijních fondů fakult.

26. Do jaké míry vnímáte jako využitý potenciál Grantové agentury UK? V jakých ohledech by případně bylo možné její fungování posunout?

Grantová agentura UK je nejstarší grantová agentura svého druhu (a jednou z nejdéle fungujících grantových agentur v ČR vůbec). Fungování grantové agentury UK považují za pozitivní. Za jednoznačný přínos považují skutečnost, že naši studenti mají možnost si vyzkoušet řízení a správu vlastního grantového projektu, což je kompetence, jež řada z nich ve své budoucí profesní dráze aktivně využije. Za další výhodu považují fakt, že stanovíme kritéria hodnotícího procesu. Současnou míru úspěšnosti žádostí o projekty (v roce 2017 činila téměř 35 % - viz <http://www.cuni.cz/UK-4888.html>). Dlouhodobě chceme udržovat úspěšnost v soutěži okolo 30 %, aby byly financovány jen nejlepší projekty. Dále chceme zvýšit samostatnost předkladatelů tak, aby projekty byly skutečně jejich a nikoli jejich školitelů nebo starších kolegů. Postupné zlepšování práce hodnotitelů a hodnotících panelů je dlouhodobým cílem GAUK, který ovšem závisí na spolupráci celé naší akademické obce.

Do budoucna bych se rád soustředil na následující dva body:

1. Kontinuální důraz na vysokou objektivitu a odbornost procesu hodnocení podaných žádostí;
2. Metodickou pomoc fakultám (respektive jejich studentům) s nízkou úspěšností podaných žádostí (v rámci širší problematiky přenosu zkušeností a dobré praxe v rámci univerzity) - toto neznamená bonifikaci žádostí z určitých fakult, či stanovení kvót, což považují za nepřijatelné a ve výsledku i kontraproduktivní.

27. Jak se stavíte k možnosti vybudování studentského domu? Vidíte další možné nástroje, kterými byste podpořil spolkovou činnost a další zájmové aktivity studentů?

Podpora studentského života obecně je oblast, v níž by mělo docházet k harmonické kooperaci mezi podporou ze strany fakult a podporou z "centra" (rektora a Akademického senátu UK). V posledních letech jsme se snažili novelizovat vnitřní předpisy popisující formy a způsob podpory tak, aby jednak umožnily rozšíření podporovaných aktivit, jednak aby byly pro spolky snáze uchopitelné. Souběžně byla pro studentské spolky uspořádána setkání, kde s nimi byl proces podpory probrán a současně jim byla nabídnuta pomoc (například v ekonomické oblasti). Snažil jsem se o to, aby podpora spolkových aktivit nebyla svazována přehnaně striktními pravidly; určitá pravidla ale samozřejmě být nastavena a dodržena musí, neboť univerzita musí jednat s péčí řádného hospodáře.

K otázce studentského domu mám pozitivní postoj. Na počátku svého funkčního období jsem jednal s představiteli spolků, avšak z diskuse vyplynula potřeba pouze několika místností pro spolkovou činnost. Nejen pro spolkovou činnost jsme zrekonstruovali studentský klub v Celetné. V případě studentského domu je třeba pamatovat na dvě klíčové oblasti: 1) geografickou roztržitost jednotlivých fakult UK a 2) zdroje na zřízení a následné dlouhodobé fungování a udržitelnost. Nelze se přitom omezit jen na zdroje finanční, ale i na zdroje lidské (i zde by měl sehrát svou roli princip "studenti studentům"). Domnívám se proto, že jedním z klíčových předpokladů je, aby na naší univerzitě byla funkční zastřešující studentská organizace, na jejímž fungování se budou moci podílet spolky ze všech fakult. Chod této organizace by mohl být podpořen pravidelnou podporou zájmové činnosti na univerzitě, jež je jednou z forem podpory studentských aktivit, na niž stávající systém pamatuje. Studentský život na naší univerzitě chápu jako velmi dynamicky se rozvíjející a měnící se oblast.

Chci poděkovat všem aktivním studentům, kteří nad rámec svých každodenních studijních, rodinných a pracovních povinností věnují svůj čas a kreativitu aktivitám, které obohacují a zlepšují život na naší univerzitě. Patří jim za to velký dík. Pokud mi to čas dovolí, snažím se některých akcí účastnit.

V otázce dalších nástrojů podpory spolkové činnosti a zájmových aktivit studentů bych v budoucnu rád: 1) podpořil a umožnil spolkům navázání mezinárodní spolupráce s partnerskými organizacemi a posílil jejich zapojení do mezinárodních aktivit a sítí (například na našich partnerských univerzitách); 2) v návaznosti na předešlý bod bych rád podpořil výměnu zkušeností a dobré praxe s ostatními spolky (podpora organizace vzájemných setkání a workshopů); 3) podpořil a pomáhal prostřednictvím odborů rektorátu v oblastech, jež mohou být pro studentské spolky problematické, například s vedením účetnictví. V oblasti finanční podpory jsem v případě vyčerpání aktuálně každoročně vyčleněné sumy připraven diskutovat o jejím navýšení.

Vnější vztahy

28 Do jaké míry vnímáte jako využitý potenciál spolupráce s absolventy a jejich případného sponzoringu? Vidíte nějaké další možnosti směrem ke spolupráci s absolventy?

Podle mého názoru došlo v této oblasti v posledních letech k pozitivnímu posunu; tím spíše je třeba v nastoleném trendu pokračovat a tuto oblast i nadále intenzivně rozvíjet. Ze zkušeností z mnoha partnerských univerzit vyplývá, že komunikace a spolupráce s absolventy poté, co opustí svou Alma Mater, je jedním z faktorů pozitivně ovlivňujících její fungování. Absolventi mohou v mnoha aktivitách zastávat pozici stakeholderů a přinést významné spektrum názorů k dané problematice. Proto jsem velmi rád, že došlo k oživení Klubu Alumni naší univerzity, který by měl sloužit jako jedna z platforem (určitě ale ne jediná) tohoto kontaktu a vzájemné spolupráce.

Za možné oblasti rozvoje vztahu s našimi absolventy považuji v následujících letech kupříkladu tyto oblasti: 1) širší zapojení absolventů do diskuze o směřování rozvoje curricul jednotlivých studijních programů (bude-li ze strany fakult a garantů zájem), 2) rozvoj širší spolupráce v rámci "třetí role" univerzity a 3) rozvoj spolupráce v oblasti komercializace a přenosu poznatků a technologií vědeckých týmů působících na naší univerzitě (tyto týmy mohly získat i doplňkové zdroje).

O tom, že jdeme správným směrem, svědčí skutečnost, že to byli právě Alumni UK, kteří se nejen v "karlovském" roce 2016 přímo podíleli na sponzoringu UK, případně nám k němu svými kontakty otevírali dveře v institucích, jež později aktivity UK přímo sponzorovaly a sponzorují. I díky nim se můžeme pochlubit tím, že jsme nemalou část rozpočtu karlovských oslav pokryli ze sponzorských prostředků.

29. Do jaké míry vnímáte jako úspěšnou spolupráci s komerčním sektorem? Jaké typy spolupráce s komerčním sektorem jsou pro vás (ne)přijatelné?

Jedním z kroků, které jsem po nástupu do funkce rektora učinil, bylo posílení Centra pro přenos poznatků a technologií. I přes setrvačnost, kterou univerzita při své velikosti má, si myslím, a výsledky mezinárodního hodnocení mě v tomto názoru utvrzují, že jsme dosáhli pozitivní změny. Máme síť skautů a koordinátorů na všech fakultách, celkový objem spolupráce se ve finančním vyjádření zdvojnásobil. Vytvořili jsme Katalog služeb aplikovaného výzkumu, který komerční sféra přijala velmi dobře; byli jsme úspěšní v naplňování programu TAČR GAMA; máme první příklady prodeje univerzitou vlastněného průmyslového vlastnictví soukromým investorům. V rámci projektu Univerzitní inovační sítě pracujeme na vyšší autonomii a posílení kapacit fakultních center technologického transferu na MFF, PŘF a lékařských fakultách. To nám umožní dát vyšší centrální podporu humanitním fakultám, které jsou v této oblasti v nejnepříhodnější, leč řešitelné situaci. Uznávám, že i to je teprve začátek; proto se snažíme získávat informace a inspiraci z předních univerzit, které jsou v transferu mnohem dále jako například univerzita v Lovani.

Současně nesmíme zapomenout na to, že jsme vysokou školou a nikoli firmou. Naše priority proto budou vždy spjaty s pedagogickou a vědeckou činností, transfer je doplňkem. Doplňkem, který vítáme, který chceme rozvíjet, ale který musí sloužit univerzitě a ne naopak. Pokud jde o spolupráci s komerčním sektorem obecně, nezbytné je určení mantinelů, za které ani u zdánlivě sebevýhodnější nabídky nechceme zajít. Jako příklad se nabízí zasahování smluvního partnera do strategických rozhodnutí univerzity, upřednostňování jeho priorit na úkor univerzitních, zkrátka jakákoliv forma snížení autonomie univerzity. To je nepřijatelné.

30. V rámci agendy vnějších vztahů jak vnímáte důležitost kooperace rektorátu s fakultami s ohledem na propagaci jednotlivých aktivit, prezentace v médiích a komunikace s veřejností? Do jaké míry se tato spolupráce dosud dařila? Jaké konkrétní kroky byste provedli?

Univerzita Karlova – to jsou především fakulty a další součásti univerzity, právě na nich se odehrává většina aktivit, třebaže samotný rektorát byl v pořádání nejrůznějších odborných, profesních i společensko-kulturních akcí v posledních čtyřech letech aktivnější než kdykoli dříve.

OVV RUK se snažil a snaží informovat o důležitých akcích, jež na fakultách probíhají, nezřídka paralelně (avšak nikoli konkurenčně) s jednotlivými odděleními fakultních vnějších vztahů i s jednotlivými pracovišti (ústavy, katedrami); vzhledem k velkému množství akcí musí přirozeně pečlivě vybírat, pokrýt všechny aktivity přesahuje jeho možnosti. Velmi důležitá je přitom vzájemná spolupráce a včasná informovanost ze strany fakult, což se někdy neděje, některé fakulty tzv. chtějí mít svoji exkluzivitu. S řadou fakult probíhá spolupráce dobře, často na bázi společně pořádaných či sdílených akcí (například Fakulta sociálních věd, Právnická fakulta, lékařské fakulty), s některými je v tomto ohledu situace složitější. K dalšímu zlepšení vede jediná cesta – dále zintenzivňovat komunikaci mezi OVV RUK a odděleními vnějších vztahů jednotlivých fakult, které to nebudou brát konkurenčně, nýbrž s vědomím toho, že úspěch jednotlivé fakulty je i úspěchem univerzity.

31. Jak hodnotíte formát a distribuci časopisu Forum? Jaké by podle vás měly být cílové skupiny? Jak hodnotíte formát informačního portálu iForum?

Časopis Forum je “vlajkovou lodí” komunikace dovnitř i vně univerzity. Po nástupu do funkce rektora jsem po konzultaci s prorektorem pro vnější vztahy rozhodl o zásadní změně formátu tohoto časopisu. Místo dosavadních 3 čísel ročně jsme začali vydávat v nové, moderní grafické úpravě 4 čísla v českém jazyce a 2 čísla v anglickém jazyce ročně (nárůst o 100 %). Časopis, jenž vychází v nákladu 3500 výtisků, má zcela mimořádný ohlas, dvakrát po sobě se stal časopisem roku v oblasti časopisů a novin veřejné a státní správy; získal i další četná ocenění (Fenix Content Marketing atd.). S časopisem je spojen i přesah do oblasti charity (kalendář “Neviditelní lidé UK”, který připravila redakce Fora, byl vybrán pro benefici Konta bariéry, na kterém se sešly desítky tisíc na konkrétní dobrou věc). S formátem časopisu jsem proto spokojen.

Distribuci časopisu pro interní i pro externí cílové skupiny Fora zajišťuje redakce. Časopis je distribuován na vedení fakult, jejich vědecké rady, senáty a další orgány, současně jej dostávají všichni vedoucí kateder a vybraní akademičtí pracovníci. Na RUK je distribuce pořádána přes podatelnu vedoucím odborů. Část nákladu je volně k dispozici pro reprezentaci UK ve vestibulu Karolina. Samostatně je distribuce prováděna pro vedení UK, správní radu, Akademický senát UK, Vědeckou radu a další orgány.

Pokud jde o externí distribuci, cílovou skupinou je státní správa, veřejné instituce i, například, zastupitelské orgány některých států, soukromé subjekty a vybraní Alumní, výtisk je samozřejmě zasílán i autorům. Forum je rozesíláno i na české vysoké školy a AV ČR - jak vedení, tak tiskovým oddělením a vybraným pracovníkům. O časopis je mimořádný zájem, čísla jsou takřka rozebrána.

Elektronický časopis i-Forum, fungující od podzimu roku 2003, se snaží mapovat aktuální dění na UK a obsáhnout co nejvíce oblastí, týkajících se činnosti univerzity – v první řadě problematiku vzdělávání a vědy, legislativy apod. Podobně jako tištěné Forum je důležitým “komunikačním kanálem” dovnitř i vně univerzity; jeho formát pokládám v zásadě za vyhovující; v současné době probíhá díky personálnímu posílení redakce na OVV diskuse o jeho proměně a modernizaci (které má již tištěné Forum úspěšně za sebou).

Díky personálnímu posílení OVV je v posledním roce UK stále aktivnější i na sociálních sítích – Facebooku (nejvíc fanoušků ze všech českých univerzit), Twitteru a Instagramu; kromě toho provozuje rovněž kanál UK na Youtube, realizuje i dlouhodobý audio-video projekt „Věda na UK“ a další aktivity.

Celkově lze říci, že UK dovnitř i ven nikdy nekomunikovala tak soustavně a s tak pozitivním ohlasem jako v posledních čtyřech letech, i když na tomto poli je neustále na čem pracovat a co zlepšovat, což je ovšem vždy dáno finančním a personálním rámcem.

32. Do jaké míry vnímáte jako využitý potenciál studentských spolků v rámci propagace UK? Je současná spolupráce na propagaci s nimi funkční, případně do jaké míry a pomocí jakých nástrojů je možné spolky do této spolupráce zapojit?

Spolky působící na univerzitě se svojí každodenní činností podílejí na propagaci UK a spoluvytvářejí její dobré jméno. Spolky nastartovaly a rozvíjejí řadu aktivit, které bohatě obohacují život a fungování naší univerzity; aktivity některých z nich si získaly celospolečenský přesah. Domnívám se, že řadě z těchto aktivit se v rukou studentů a studentských spolků daří dobře i proto, že vznikly z jejich vlastní iniciativy a mohly do nich vložit své silné stránky a svůj pohled na věc. Třebaže by přímá podpora těchto aktivit v rámci zachování autonomie na univerzitě neměla být primárně na úrovni rektora a AS UK, zavedli jsme v minulých letech i možnost tzv. “podpory zájmové činnosti na fakultě”

Studentské spolky a obecně studenti musí sehrávat důležitou roli v propagačních aktivitách univerzity. Koncept “studenti studentům” je již zaběhnutým standardem při organizaci řady propagačních aktivit univerzity. Po dohodě s vedením UK se studenti podílejí například na propagaci jednotlivých fakult i celé univerzity během veletrhu vysokých škol Gaudeamus (v Brně, Praze i během výjezdů na tento veletrh mimo naši republiku - Slovensko); výběr zúčastněných studentů je v gesci místopředsedy AS UK, jenž, jak se stalo dobrým zvykem, je z řad studentských senátorů AS UK. Studenti jsou velmi aktivně zapojeni kupříkladu rovněž do Informačního dne UK, během něhož se cíleně prezentuje i spolkový život na naší univerzitě. Zástupci studentských spolků byli a samozřejmě i v letošním roce jsou členy organizačních týmů k organizaci akcí k uctění památky 17. listopadu na Albertově. Dalším příkladem akcí, na jejichž organizaci a propagaci UK jejich prostřednictvím se studenti a studentské spolky podílejí, jsou již tradiční majáles, univerzitní ples, sportovní a charitativní aktivity a řada aktivit na jednotlivých fakultách.

Za žádoucí bych považoval širší zapojení studentských spolků a studentů obecně v propagaci a prezentaci aktivit UK prostřednictvím moderních komunikačních kanálů - sociální sítě, mobilní aplikace apod. tak, aby se nám dařilo držet krok s dobou a s generací uchazečů o studium a nastupujících studentů.

Akademická samospráva a její reprezentace

33. Jak vnímáte současné nastavení akademické samosprávy? Jaké má podle vás být postavení akademického senátu, rektora, jejich vztah?

Současné postavení vnímám jako fungující a pevné. Já i členové mého kolegia respektujeme akademický senát a klademe důraz na přímou komunikaci s jeho členy zejména na platformě odborných komisí. Akademický senát, jeho předsednictvo i jednotlivé senátorky a senátoři se aktivně podílejí na komunikaci s vedením univerzity a na spolupráci

při plánování a realizaci konkrétních akcí (aktuálně například boj za zvýšení prostředků pro VVŠ). Na současném nastavení nic měnit nechci.

34. Jak chápete roli České konference rektorů a Rady vysokých škol? Do jaké míry podle vás funguje spolupráce mezi těmito tělesy? Jak vnímáte postavení Univerzity Karlovy v těchto orgánech? Do jaké míry podle vás funguje zapojení orgánů reprezentace vysokých škol do legislativního procesu?

Zejména události posledních týdnů a dnů ukázaly, jak kriticky důležitá je role obou grémií při hájení zájmů vysokého školství v kontaktu s politickou reprezentací a při vysvětlování problematiky školství široké veřejnosti. V současné době je velmi dobrá spolupráce mezi vedením ČKR a RVŠ, což umožňuje mnohem silnější hlas vysokého školství. Postavení UK je velmi dobré – předsedou ČRK je rektor UK, předseda SK RVŠ je z UK, existuje i aktivní zapojení dalších zástupců UK do aktivit a činností RVŠ – prorektor Hála. Obě reprezentace úzce spolupracovaly a spolupracují o oblasti legislativního procesu - viz práce na novele vysokoškolského zákona.

35. Do jaké míry byste zhodnotil dosavadní zapojení Univerzity Karlovy do vědecké diplomacie? Kde vidíte další možnosti? Jsou nějaké oblasti strategického partnerství se zahraničními subjekty, na které se chcete zaměřit? Jaké jsou z vašeho pohledu strategické regiony s ohledem na vědeckou diplomacii?

Zapojení UK do vědecké diplomacie je jedna z oblastí, kterou hodnotím velmi vysoko. Soustředím se na klíčové body. Stanovili jsme si za cíl rozvíjet spolupráci se vybranými špičkovými univerzitami v řadě a projednat s nimi strategická partnerství. Strategické partnerství se úspěšně rozvíjí s KU Lovain, Heidelberg, Zurich, Edinburgh a dalšími. Tato spolupráce nám umožňuje připravovat se mnohem kvalitněji na soutěž o prestižní mezinárodní granty, jak ve smyslu know-how, tak ve smyslu finanční podpory (například KU Lovain). Strategické partnerství není jen o vědecké spolupráci a výměně studentů a učitelů, ale i o sdílení dobré praxe v oblasti hodnocení vědy či pedagogického procesu, i o transferu technologií. Udělali jsme důležitý krok v přidružení se k nejprestižnější asociaci evropských univerzit - LERU, a to v rámci sdružení LERU CE7, kde jsme hlavním koordinátorem za středoevropské univerzity. To považuji za obrovský úspěch. Tyto kroky nám umožňují mít významnější vliv i na formulování některých evropských politik týkajících se vědy, například při prezentaci stanoviska k připravovanému FP9 na konferenci EU a LERU v Bruselu. Rád bych také zdůraznil, že jsme jediná vysoká škola v České republice, která má smlouvu o spolupráci s mimořádně prestižním Weizmannovým institutem v Izraeli. Z té vyplývá ohromná podpora a motivace pro naše přírodovědné obory.

Strategickými regiony pro nás jsou Evropa, USA a Kanada, Austrálie, z Asie pak Čína, Japonsko, Jižní Korea. Spolupráce bude probíhat i dalšími pracovišti na všech kontinentech.

36. Do jaké míry vnímáte jako funkční spolupráci v rámci stávajícího modelu fakultních nemocnic? Jaký model případně preferujete?

Stávající model spolupráce má k optimu daleko a jsem si toho plně vědom. Vynaložil jsem mnoho energie na podporu zákona o univerzitních nemocnicích, který by z nás udělal mnohem rovnoprávnější partnery. Zákon se v tomto volebním období již na řadu nedostal, ale nesmíme se vzdát a musíme se snažit stávající situaci změnit v budoucnu.

37. Jaká je podle vás společenská role a státoporná role UK? Má Univerzita usilovat o politický vliv?

Člověk nemusí být rektorem UK, aby vnímal její specifickou roli v utváření společenského názoru české společnosti. UK nikdy nebude „jen“ vysokou školou, univerzitou. Vždy se od ní bude očekávat přesah, který se snažíme co nejlépe naplňovat, jak s ohledem na tradici, tak s ohledem na současná témata. UK musí stát na straně rozumu, demokracie, humanismu, tolerance, musí pomáhat bránit společnost proti záchvatům xenofobie, omezování svobod apod.

Politiku však musíme vnímat jako veřejnou činnost a správu, jako proces a metodu rozhodování určité skupiny lidí s pluralitními zájmy a názory, nikoli jako chytračení či vypočítavost. UK musí mít „politický vliv“, pokud budeme chtít prosadit naše zájmy. Zde je několik příkladů: rozpočet pro vysoké školy, novela vysokoškolského zákona – zavzpomínejme na minulé návrhy, například se školným, utváření nového systému rozdělování příspěvků a dotací pro vysoké školy a další. Je nesmírně důležité, aby UK měla silnou přítomnost jak v rámci ČKR a RVŠ, tak v širším smyslu kontaktů s politickou reprezentací. Tyto aktivity mají samozřejmě své hranice, politikaření je nejen nežádoucí, ale často i kontraproduktivní.

38. Jak se stavíte k výsledkům a doporučením vyplývajících z mezinárodního hodnocení EUA? Jaké konkrétní kroky byste z něj vyvodil?

Při zadávání mezinárodního hodnocení jsem se setkal s názorem, že „si nabíhám“, jelikož výsledek je zcela nepředvídatelný a neovlivnitelný, že riskuji, že ve volebním roce dostanu „dárek“ v podobě kritiky. Jsem rád, že jsme hodnocení podstoupili. Kromě pochvalných pasáží je jistě i kritické, ale jde o konstruktivní doporučení, která vybízejí k zamyšlení. Mimoto je v něm potvrzení mnoha trendů, které jsme společně započali a to je motivující. Konkrétní kroky jsem již začal vyvozovat. Dochází k zužování priorit například v oblasti zahraničních partnerství nebo v aktualizaci dlouhodobého záměru. Jsou ale i oblasti, kde navrhuji, abychom se, byť nepochybně dobře míněnými radami, neřídili. Větší přesun agend z akademiků na manažery je sice z pohledu vytíženosti akademických členů kolegia pochopitelný, ale já jsem toho názoru, že jejich role je naprosto nezastupitelná a manažerské řízení univerzity má pevně dané hranice, které se nesmí přestoupit. Stejně tak jsme se snažili vysvětlit historické konsekvence, které vedly k současnému uspořádání univerzity, co se počtu a složení fakult týká, ale i vztahu rektorát - fakulty. Strukturálně bych na tom také nic neměnil; pojďme využít možnost, kterou nám pro vyšší efektivitu nabízí institucionální akreditace a z ní vyplývající možnost spolupráce mezi fakultami.

5.10.2017

Tomáš Zima