



FAKULTA ELEKTROTECHNIKY
A KOMUNIKAČNÍCH
TECHNOLOGIÍ



Programové prohlášení

kandidáta na děkana FEKT VUT v Brně
pro funkční období 1. 2. 2022 až 31. 1. 2026

prof. RNDr. Vladimír AUBRECHT, CSc.

Ústav výkonové elektrotechniky a elektroniky



Vize:

FEKT je lídr mezi elektrotechnickými fakultami v České republice a konkurenceschopnou vzdělávací a výzkumnou institucí na mezinárodní úrovni.

Vážené senátorky a senátoři,
milé kolegyně a kolegové, studentky a studenti,

předkládám Vám svůj volební program pro nadcházející volbu kandidáta na děkana Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií pro období od února 2022 do ledna 2026. Jako děkan v předchozím funkčním období, a dříve i jako proděkan pro tvůrčí činnost, jsem měl možnost podílet se na vedení naší fakulty. Kandidaturu na pozici děkana беру jako možnost pokračovat v nastaveném kurzu a zejména ho dál rozvíjet.

Moje představy o vývoji fakulty v příštích letech vycházejí ze skutečnosti, že FEKT je v současné době prestižní, dynamicky se rozvíjející vzdělávací institucí s významným zaměřením na výzkum a vývoj.

V průběhu mého prvního funkčního období se podařilo udržet, případně i posílit stabilní ekonomickou a personální situaci fakulty, která zůstává nadále atraktivní volbou pro uchazeče o vysokoškolské vzdělání s technickým zaměřením. Tento stav však rozhodně nevznikl samovolně – přispěli k němu všichni zaměstnanci a studenti fakulty a je určitě na místě všem, co se zasloužili o rozvoj fakulty, upřímně poděkovat.

Pokud budu zvolen i pro následující funkční období, chci nadále společně se svými proděkany a v úzké spolupráci s fakultním senátem, vedoucími ústavů, studenty a klíčovými zaměstnanci věnovat veškeré svoje úsilí dalšímu rozvoji fakulty. Funkci děkana chápu jako službu ve prospěch fakulty. Je to služba nevědecká, protože obsahuje obrovské množství úřednické práce, která nepřináší na první pohled hmatatelné výsledky. Přesto však chci do této služby pro fakultu jít znovu. Nabízím dlouholeté zkušenosti získané ve funkci proděkana nebo děkana. Osvojil jsem si všechny podstatné znalosti, vztahy a souvislosti týkající se chodu fakulty, umím se orientovat i ve složitém prostředí rektorátu. Využiji svých dobrých vztahů s vedením VUT i ostatních fakult a součástí k hájení zájmů FEKT uvnitř i vně univerzity.

V uplynulém funkčním období se sice podařilo realizovat řadu úspěšných aktivit, zůstalo jich však i mnoho nedokončených. Jednou z mých vlastností je neodcházet od rozdělané práce, proto chci pokračovat ještě v dalším funkčním období. K rozhodnutí znovu kandidovat výrazně přispěla i morální podpora, kterou mi vyjádřila řada zaměstnanců a studentů. Této podpory si velmi vážím.

Celá druhá polovina období, kdy jsem byl ve funkci děkana fakulty, byla ovlivněna celosvětovou pandemií COVID-19, která přinesla do řízení fakulty specifické výzvy a ovlivnila i plánované aktivity. Pandemie však taky ukázala, že máme na fakultě výjimečné zaměstnance a studenty, kteří dokážou být užiteční společnosti i při řešení neočekávaných společenských výzev. I to je jeden z důvodů proč se chci opět postavit do čela takového skvělého kolektivu.

Již jsem uvedl, že fakulta se v současné době nachází ve zdravém stavu. Nelze však podléhat iluzi, že vše je optimální, že jsme dosáhli vrcholu. Vnější turbulentní prostředí, ve kterém se fakulta nachází, může její stabilní stav silně rozkolísat. Mezi podněty z vnějšku, které mohou mít negativní ekonomický dopad, patří třeba Metodika hodnocení 17+, jejíž nedávné výsledky ukázaly, že stále ještě máme rezervy v produkci excelentních výsledků výzkumu a vývoje. Jako další vnější hrozbu vidím nedostatečný zájem o studium na technických školách a pokles vstupních znalostí studentů zahajujících svoje studium na naší fakultě.

Formulace úkolů a cílů, jimiž se chci po případném opětovném jmenování děkanem Fakulty elektrotechniky a komunikačních technologií zabývat, vychází hlavně z dokumentu *Strategický záměr vzdělávací a tvůrčí činnosti FEKT VUT v Brně na období od roku 2021*, na jehož tvorbě jsem se ve vedení fakulty významně podílel.

Hlavním cílem musí být zabezpečení dalšího rozvoje fakulty za aktuálně daných podmínek a podle aktuálně platných pravidel. Hlavními dlouhodobými prioritami jsou internacionalizace akademického prostředí, kvalitní vzdělávání, excelence výzkumu, vývoje a inovací a další tvůrčí činnosti, profesní rozvoj zaměstnanců a budování vnitřní kultury.

1. Výuka na FEKT

Za hlavní úspěchy ve vzdělávací činnosti v uplynulém funkčním období považuji, že jsme bezproblémově zahájili výuku v nově akreditovaných bakalářských programech v roce 2018 a následně úspěšně akreditovali magisterské a doktorské studijní programy se zahájením výuky v roce 2020. Díky obětavé práci garantů a koordinační činnosti proděkanky pro vzdělávací činnost byla naše fakulta v rámci VUT první, které se podařilo akreditovat celé portfolio studijních programů podle nových pravidel Národního akreditačního úřadu. V souvislosti s akreditacemi je třeba zmínit i významný přínos naší fakulty k úspěšné institucionální akreditaci VUT, která byla naší univerzitě udělena v roce 2019.

Mezi další úspěchy ve vzdělávací oblasti řadím úspěšnou akreditaci nového multioborového bakalářského studijního programu pro zahraniční studenty, který jsem sliboval ve svém volebním programu pro první funkční období. Přestože počet studentů v tomto studijním programu není aktuálně nijak závratný, věřím, že toto je ta správná cesta pro zvýšení atraktivity naší fakulty pro zahraniční studenty. Jsem přesvědčen, že právě zahraniční studenti by nám měli pomoci vyrovnávat pokles zájmu o technické vzdělávání u absolventů českých středních škol. Pro studenty samopláteckého studia nastavím systém mimořádných prospěchových stipendií, která by talentovaným studentům částečně nebo zcela kompenzovala poplatky za studium.

Naše fakulta byla v minulém období velmi aktivní v přípravě studijních programů typu joint degree nebo double degree. Nadále budu tyto aktivity podporovat a motivovat koncové ústavy, aby každý obor měl některý z těchto typů studijních programů. Za perspektivní považuji i studijní programy, které kombinují několik oborů. Jsem přesvědčený, že takové multioborové programy jsou jednou z cest, jak přilákat více zájemců o studium na naší fakultě.

Stále nechávám otevřenou možnost případné akreditace studijního programu v distanční formě výuky a pokud nějaký obor projeví zájem, budu podporovat snahy o akreditaci tohoto způsobu výuky.

Jednou z mých průběžných základních aktivit v oblasti vzdělávání bude nepřetržité monitorování kvality výuky a absolventů. I nadále bude třeba nepřetržitě sledovat možnosti inovace studijních programů v souladu s novými poznatky a novými trendy v technice. Díky zkušenostem s výukou v období omezení prezenční výuky v důsledku celosvětové pandemie koronaviru budu prosazovat zavádění prvků distanční výuky do stávajících vzdělávacích postupů. Společně s guaranty studijních programů chci hledat cesty, jak postupně snižovat studijní neúspěšnost a motivovat nadané studenty.

Chci finančně motivovat pracovníky, kteří jsou klíčovými pro zabezpečení akreditací, tedy především docenty a profesory s výraznou publikační a tvůrčí činností, která se vztahuje k danému studijnímu programu.

Současný způsob financování vzdělávací činnosti na VŠ se během mého působení ve funkci děkana nijak nezměnil. Stále přetrvává skutečnost, kdy podíl příspěvku na výuku vzhledem k financím za tvůrčí a projektovou činnost je příliš malý. Je takřka nemožné pouze z příspěvku na vzdělávací činnost důstojně zaplatit kvalitní pedagogy, kteří nepatří mezi vědce

s očekávanou produktivitou výsledků tvůrčí činnosti, zato však umějí excelentně výsledky tvůrčí činnosti popularizovat a prezentovat studentům. Pokud budu zvolen děkanem, budu pokračovat v poukazování na nežádoucí způsob rozdělování finančních prostředků na vysoké školy a dovolávat se smysluplného řešení situace.

Souhrn prioritních úkolů ve vzdělávací činnosti na FEKT:

- Průběžná inovace akreditovaných studijních programů v souladu s novými poznatky a trendy v technice.
- Průběžné monitorování a analýza kvality výuky.
- Podpora multioborových studijních programů.
- Podpora studijních programů typu joint degree a double degree.
- Motivační podpora talentovaných studentů.
- Podpora pracovníků klíčových pro akreditaci studijních programů.

2. Tvůrčí činnost a doktorské studium

Fakulta není pouze vzdělávací institucí, ale je i vědecko-výzkumným pracovištěm. V oblasti výzkumu a vývoje se naše fakulta řadí mezi špičkové výzkumné instituce. Za poslední čtyři roky se nám dařilo zlepšovat kvalitu publikační činnosti, kdy se nám postupně zvyšuje podíl publikací v prvním (Q1) a druhém (Q2) kvartilu podle faktoru AIS (Article Influence Score). V tomto trendu, který má výrazný vliv na hodnocení výzkumných institucí, budu chtít pokračovat i nadále. Mým cílem je, aby podíl našich publikací v kvartilech Q1 a Q2 tvořil alespoň 80 % z celkového počtu publikací.

Postupně se na fakultě zlepšujeme v hodnocení v tzv. pilíři M1 Metodiky M17+, kde se hodnotí excelentní výsledky výzkumu a vývoje. Díky velkému množství výzkumných a vývojových projektů řešených na fakultě nemáme problém s produkcí kvalitních výsledků VaV. Musíme se však naučit dobře je popsat, aby hodnotitelé neměli příležitost ohodnotit je špatnou známkou. Tady musí významnou pomoc zajistit vědecké oddělení děkanátu a proděkan pro tvůrčí činnost při koordinaci sběru kvalitních výsledků a zejména pak v metodické podpoře autorům. V Metodice M17+ se bohužel nemůžeme spoléhat na klasické obchodní rčení „dobré zboží se chváří samo“.

V projektech aplikovaného výzkumu nevznikají jen hodnotné výsledky, ale tyto projekty jsou hlavně nezanedbatelným zdrojem příjmů fakulty. Tradiční úspěšnost v získávání těchto projektů je jednou ze silných stránek fakulty. Při stále přetrvávajícím podfinancování výuky na vysokých školách jsou projekty jedinou možností, jak dobře ocenit naše zaměstnance. Plně si uvědomuji, že práce na projektech je nesmírně odpovědná a časově náročná, ať už v období přípravy projektu nebo při jeho realizaci, případně v době následné udržitelnosti. Pravidla pro přípravu a řešení projektů jsou stále složitější, průběžně dochází k jejich změnám, které většinou nejsou nijak koordinovány mezi jednotlivými poskytovateli financí. Výsledkem je kontinuální růst administrativní práce spojené s projektovou činností. Na úrovni děkanátu bych chtěl pokračovat v krocích směřujících k pomoci jednotlivým navrhovatelům a řešitelům projektů. Na počátku mého prvního funkčního období došlo k personálním a organizačním změnám na vědeckém oddělení děkanátu, které se ukázaly být prospěšnými. Nadále budu požadovat, aby toto oddělení zajišťovalo kvalitní servis pro projektovou činnost na fakultě. Nastavení obecně prospěšné projektové podpory v decentralizovaném prostředí fakulty je velmi obtížný úkol, který však nevzdávám. Chci toto téma řešit v samostatné diskusi se zkušenými řešiteli projektů, kteří by mi mohli pomoci najít efektivní systém takové podpory.

V oblasti doktorského studia nadále zůstávám ne zcela spokojen s jeho úrovní. Máme velkou neúspěšnost dokončení doktorského studia. Ukazuje se, že řada doktorandů není schopna plnit požadovaná minimální kritéria pro postup do dalších roků studia. Doporučím oborovým radám přehodnotit způsob výběru nových doktorandů. Dál budu prosazovat zvýšené nároky na školitele. Doktorandy by měli vést akademičtí a vědečtí pracovníci, kteří mají předpoklady zejména pro tvorbu kvalitních vědeckých publikací a schopnosti získávat výzkumné projekty na podporu doktorandů. V této souvislosti by mohly pomoci fakultní, resp. oborové standardy pro školitele doktorandů. Zajistím interní vydání „Manuálu pro doktorské studium na FEKT“, který by měl být průvodcem nejen pro uchazeče a studenty doktorského studia, ale i pro školitele a oborové rady. Je také třeba intenzivně propagovat naše doktorské studijní programy směrem do zahraničí (například inzercí v ResearchGate) s cílem získat kvalitní doktorandy z ciziny.

V souladu se strategickým cílem přejít k anglicky psaným disertačním pracím budu toto téma diskutovat s předsedy oborových rad doktorského studia tak, aby postupně rostl podíl disertačních prací zpracovaných v anglickém jazyce. V této souvislosti budu v oborových radách propagovat i komise pro státní doktorské zkoušky a obhajoby disertačních prací s mezinárodní účastí.

Přestože se od roku 2018 podařilo plošně zvýšit řádná stipendia doktorandů, bude nadále třeba hledat cesty pro další navýšení finančních příjmů našich doktorandů, a to i v kontextu skutečnosti, že v rámci plánované reformy doktorského studia dojde ke změně financování doktorských stipendií. Jednou z možností mohou být pracovní smlouvy doktorandů financované z projektů VaV. I když nejsou ještě známe úplné podrobnosti připravované reformy doktorského studia, troufám si tvrdit, že se objeví i speciální projektové výzvy právě na podporu doktorandů.

Chci více podpořit a motivovat začínající talentované doktorandy. Jedním z nástrojů pro motivaci talentů může být například soutěž „PhD talent FEKT“, kterou v letošním roce pilotně zkusíme. Analogicky podpoře začínajících talentů v doktorském studiu bych chtěl na fakultě zavést jednoduché grantové schéma na podporu mladých, mimořádně perspektivních výzkumných pracovníků-postdoků se zřejmým potenciálem získat grant ERC.

Při uskutečňování doktorských studijních programů budu iniciovat užší spolupráci fakulty s CEITEC VUT. Na CEITECu je laboratorní vybavení a přístroje, které nemají obdoby v rámci republiky. Naši doktorandi (případně i studenti) by měli pro svoji vědeckou práci více využívat tato zařízení. Pro případné financování takové spolupráce lze jistě s výhodou použít interní grantová schémata, jako jsou například projekty specifického výzkumu, KInG apod. Synergickou spoluprací FEKT a CEITEC VUT v oblasti výzkumu a vývoje budu podporovat i nadále, avšak vždy na základě oboustranně výhodné a smluvně ošetřené spolupráce a jednoznačných pravidel.

Při managementu výzkumu a vývoje na fakultě chci důsledně využívat pravidelného hodnocení fakulty mezinárodním evaluačním panelem (MEP) a řídit se jeho doporučeními. V posledním hodnocení získala naše fakulta známku „very good“, což je zajisté velmi dobré ohodnocení naší činnosti, ale evidentně je ještě prostor ke zlepšení. Největší výtky MEP směrem k naší fakultě se týkaly nedostatečné strategie a podpory pro zakládání spin-off firem a dalších způsobů komercializace výsledků VaV. V této oblasti budu vyžadovat zvýšenou aktivitu ze strany rektorátního Centra transferu technologií a jeho úzké propojení s fakultními pozicemi BDM (*Business Development Manager*) a BSM (*Business Service Manager*). Jestliže je v republice 42 spin-off společností vzniklých na českých výzkumných institucích a z toho 17 na ČVUT, nevidím důvod, abychom nějakou spin-off firmu/y neměli mít i na naší fakultě. Jednoznačným benefitem

pro nás by pak vedle přímého uplatnění výsledků duševního vlastnictví v praxi měl být i zajímavý finanční přínos z těchto aktivit.

Na fakultě byla v minulém desetiletí založena dvě významná regionální výzkumná centra, která si vybudovala silnou reputaci zejména v průmyslové sféře. Přestože v současné době tato výzkumná centra nemají samostatný management ani rozpočet, nepovažuji je za „mrtvé schránky“. Názvy CVVOZE a SIX chci nadále považovat za dvě významné „obchodní značky“, které jsou nedílnou součástí fakulty.

Souhrn prioritních úkolů v tvůrčí činnosti a doktorském studiu:

- Zlepšení publikačního profilu fakulty, vyšší podíl publikací Q1 a Q2.
- Dokonalá prezentace kvalitních výsledků VaV pro hodnocení M17+ v pilíři M1.
- Metodická podpora řešitelům projektů ze strany děkanátu.
- Změny v doktorském studiu v souladu s očekávanou reformou ze strany MŠMT.
- Definice standardů pro školitele v doktorském studiu.
- Podpora začínajících talentovaných doktorandů.
- Podpora mladých a perspektivních talentovaných postdoků.
- Posílení internacionalizace doktorského studia.
- Silnější propojení doktorských studijních programů s infrastrukturou CEITEC VUT.
- Podpora vzniku spin-off firem.

3. Vnější vztahy, marketing a internacionalizace

Velké množství projektů aplikovaného výzkumu, které se na fakultě řeší, je i známkou toho, že máme ve firemní sféře obrovské množství spolehlivých partnerů, kteří mají zájem o naši infrastrukturu a naše know-how. Nadále budu podporovat všechny typy oboustranně výhodné spolupráce a budu se snažit ještě více propagovat naši fakultu mezi zástupci firem a výzkumných institucí. Veletrh pracovních příležitostí *perFEKT JobFair* budu dále podporovat jako tradiční akci, kterou kladně přijímají naši firemní partneři. To stejné se týká i studentské soutěžní konference EEICT, nad kterou i nadále budu držet záštitu.

V oblasti vnějších vztahů (PR) a marketingu došlo v průběhu několika posledních let k významnému posunu. Byly spuštěny nové webové stránky fakulty a jednotlivých ústavů, které více odpovídají jednotnému vizuálnímu stylu. Díky ustanovení děkanátní pozice speciálně pro PR je naše fakulta ve veřejném prostoru více vidět. Ve všech médiích je možné zaznamenat postupný růst různých zmínek o činnosti našich zaměstnanců, zejména v oblasti výzkumu a vývoje. Díky marketingové strategii se daří postupně více a více pronikat do médií, která mohou podnítit u mladé generace zájem o studium na naší fakultě. V roce 2018 jsme založili fakultní účet na Instagramu a Twitteru, což jsou média, která vedle Facebooku významně cílí na potenciální uchazeče o studium u nás. Jenom za poslední rok se na Instagramu počet sledujících naší fakultu více než zdvojnásobil na aktuálních 1 100 sledujících uživatelů. Budu rozhodně i dále podporovat všechny PR činnosti, které povedou k propagaci naší fakulty. Propagační aktivity, které doposud byly převážně orientovány do českého prostředí, se budu snažit směřovat i do zahraničí, abychom více podpořili zájem o naši fakultu z cizích zemí.

Chci podporovat aktivní komunikaci nejen s uchazeči o studium na naší fakultě, ale i s našimi absolventy, emeritními profesory nebo bývalými zaměstnanci. Nadále budu příznivcem a podporovatelem klubu ELEKTRON, který je spolkem absolventů a přátel FEKT a FIT.

V posledních letech můžeme na fakultě zaznamenat významný pokrok ve zvyšujícím se počtu zahraničních studentů studujících některý z anglických studijních programů. Chtěl bych na

tomto místě poděkovat všem zaměstnancům, kteří se zasloužili o akreditaci nových studijních programů vyučovaných v anglickém jazyce. Na začátku svého prvního funkčního období jsem často poukazoval na nedostatečnou úroveň internacionalizace, která je jedním z prostředků pro zvýšení kvality výuky i vědecké práce. Akreditací nových anglicky vyučovaných studijních programů jsme udělali významný krok ke zlepšení situace. Již nyní můžeme sledovat postupné zvyšování počtu studentů v těchto programech. Nadále budu podporovat výuku v anglickém jazyce i mobilitu studentů a zaměstnanců. Budu se snažit vyhledávat finanční zdroje na podporu mobilit, a to jak směrem ven, tak i k nám. Pro fakultu bude více než prospěšné, pokud se nám podaří přilákat zahraniční pedagogy a výzkumníky. Budu podporovat dlouhodobější pobyty zahraničních vyučujících na FEKT, ale za přínosné považuji i jednorázové zvané přednášky.

Pro zahraniční pracovníky je ale třeba také vytvářet vstřícné podmínky pro jejich práci u nás. Zřízení služby Welcome servis VUT na rektorátu je určitě vhodným krokem na podporu zahraničních zaměstnanců a studentů, včetně jejich rodinných příslušníků. Musíme se jen na fakultě naučit tuto službu efektivně využívat. Samozřejmě musí být i dostupné anglické verze strategických dokumentů a plánů, relevantních předpisů a norem, aby případní uchazeči o pracovní pozici měli možnost zorientovat se ve fungování fakulty nebo ústavu. Stávající zahraniční kolegyně a kolegy bychom měli více zapojovat do debat o strategii a směřování fakulty. Často jsou to lidé s cennými zkušenostmi z jiných pracovišť.

Nadále budu požadovat zvyšování úrovně znalosti anglického jazyka pracovníků a pracovníků děkanátu, zejména těch, kteří přicházejí do styku se zahraničními studenty nebo partnery z firemní a výzkumné sféry. Cílovým stavem je administrativa schopná profesní komunikace v angličtině.

Za mimořádně přínosné považuji zapojení VUT do aliance evropských univerzit EULIST (European University Linking Society and Technology), protože je to další způsob, jak efektivně získávat zkušenosti ze zahraničních univerzit a v budoucnu pak i nezanedbatelné finanční prostředky na rozvoj univerzity.

Souhrn prioritních úkolů v oblasti vnějších vztahů, marketingu a internacionalizace:

- Podpora oboustranně výhodné spolupráce s firemní sférou a výzkumnými institucemi.
- Podpora aktivit typu perFEKT JobFair, EEICT apod.
- Posílení internacionalizace cestou zahraničních mobilit.
- Podpora získávání zahraničních zájemců o doktorské studium.
- Zvýšení jazykové vybavenosti pracovníků a pracovníků děkanátu.
- Překlad strategických dokumentů do anglického jazyka.
- Pokračování v úspěšné propagaci fakulty doma a rozšíření propagačních aktivit i do zahraničí.
- Rozšíření portfolia propagačních materiálů.

4. Strategické řízení a zajišťování kvality pro další rozvoj fakulty

Při nástupu do funkce před necelými čtyřmi lety jsem zavedl funkční pozici proděkana přímo odpovědného za strategický rozvoj a řízení kvality. Tento krok se mi osvědčil, protože proděkan pro tuto oblast významně přispěl k rozvoji fakulty. Za úspěch lze například zmínit ocenění HR Award pro VUT, k jehož získání naše fakulta významně přispěla.

Při svém rozhodování o záležitostech fakulty jsem se vždy snažil vycházet z analýz založených na srozumitelných a ověřitelných datech. V této činnosti bych chtěl pokračovat a nadále prezentovat rozborů vycházející z pravidelného a systematického sběru dat. Budu se snažit nasadit na fakultní úrovni manažerské informační nástroje, které by měly kromě podpory strategického řízení i významně snížit administrativní náročnost některých pracovních postupů, např. finanční management projektové činnosti. Pro podporu strategického řízení fakulty budu podporovat postupné nasazování i dalších moderních softwarových nástrojů, jako jsou sdílená cloudová úložiště dat, týmové weby apod.

Bohužel, nadále se nedaří výrazně snižovat zatížení tvůrčích a pedagogických pracovníků nadměrnou administrativou. Neustále musíme upravovat vnitřní normy a předpisy v reakci na průběžné změny podle Obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), administrativy výběrových řízení, spisové služby atd. I v průběhu mého stávajícího funkčního období jsme byli podrobeni množství auditních kontrol projektů a vnitřních procesů na fakultě. Je jistě potěšující, že všechny kontroly dopadly dobře, byla to však další zátěž. Jsem si plně vědom narůstající byrokracie a budu se snažit nadále zasazovat o to, aby ubývalo „papírové administrativy“, abychom například více využívali elektronický oběh dokumentů, softwarové nástroje pro kancelářské práce, manažerské informační systémy apod. Kde to má smysl a bude efektivní, prosadím zavedení elektronického schvalování a zpracování po vzoru např. cestovních příkazů a jejich vyúčtování. Je mým výsostným přáním, aby na tvůrčí a pedagogické pracovníky byla kladena jen nezbytně nutná administrativní zátěž. Jsou to právě akademičtí a vědečtí pracovníci, kteří jsou zdrojem a nositeli našeho bohatství. Elektronizaci a digitalizaci chápu jako jednu z největších výzev pro příští funkční období.

Za jednu ze slabých stránek fakulty považuji nedostatečnou úroveň komunikace a malou informovanost mezi ústavy navzájem, i mezi ústavy a jednotlivými děkanátními útvary. Z toho důvodu obnovím pravidelné schůzky tajemníků, resp. pracovníků odpovědných za ekonomickou agendu na jednotlivých ústavech, s tajemníkem a hlavním ekonomem fakulty. Zavedu také fakultní webové diskusní fórum pro sdílení důležitých informací z oblasti projektového řízení, personalistiky, ekonomického řízení apod. Zajistím rozvoj různých typů komunikačních kanálů k lepší informovanosti akademické obce včetně využívání moderních informačních technologií ke komunikaci mezi fakultními pracovišti. V loňském roce při přípravě podkladů k získání HR Award jsem velmi ocenil anonymní anketu mezi všemi zaměstnanci. Z této ankety jsem si odnesl spoustu cenných informací a podnětů nejen pro řízení fakulty. Taková zpětná vazba je velmi užitečná, proto bych chtěl obdobný typ ankety mezi zaměstnanci zrealizovat i ve svém příštím funkčním období. Určitě budu pokračovat i v tradičních návštěvách vedení na jednotlivých ústavech, avšak v upraveném formátu s menším počtem schůzek v jeden den, zato však větším prostorem pro diskusi. Pevně věřím, že různá omezení v důsledku nepříznivé pandemické situace se stanou historií a vrátí se nám možnost setkávat se i při různých neformálních akcích a schůzkách.

Základní stavební jednotkou fakulty je motivovaný, prosperující a spolupracující ústav. Každý z našich dvanácti ústavů je významný a důležitý pro akreditační proces, tedy pro existenci studijních programů. Chci podporovat meziústavní, mezioborovou spolupráci jak v oblasti výzkumu a vývoje, tak i v oblasti akreditačních studijních programů. V minulém roce jsem se v rámci výběrových řízení na pozice vedoucích ujistil, že ústavy jsou v dobrých rukou, že jednotliví vedoucí chápou svoji spoluzodpovědnost za rozvoj fakulty. Chci nadále pokračovat v osvědčeném decentralizovaném způsobu rozdělování prostředků na fakultě a ponechat ústavům pravomoci pro jejich personální a finanční řízení.

Fakulta má už řadu let transparentní pravidla pro rozdělování finančních prostředků na jednotlivé ústavy a pracuje s vyrovnaným rozpočtem. I proto lze konstatovat, že je finančně zdravá. Abychom tento stav udrželi, bude třeba průběžně a ve spolupráci s Akademickým

senátem FEKT diskutovat způsob rozdělování financí uvnitř fakulty i v důsledku změn vnějšího prostředí jako je například ukončení financování specifického výzkumu nebo připravovaná reforma doktorského studia. Za aktuálně přežitý považuji v našem rozpočtu způsob rozdělování příspěvku DKRVO (*Dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace, dříve též Institucionální podpora*). Pravidla z tohoto pohledu bude třeba změnit, aby více reflektovala hodnocení dle nové metodiky M17+, zejména hodnocení publikací podle faktoru AIS, případně podle kvartilů. Tato úprava našich pravidel je závislá na datech, která nám může poskytnout pouze rektorátní oddělení. Bohužel, doposud se mi nepodařilo přesvědčit rektorát, aby požadovaná data zajistil, proto považuji tento úkol, který jsem si zadal již ve svém předchozím volebním programu, za stále aktuální.

Aby se fakulta mohla rozvíjet jako v předchozích letech, bude třeba se důsledně zaměřit na efektivní využívání příležitostí v grantových schématech národních jako je například NPO (*Národní plán obnovy*), OP JAK (*Operační program Jan Amos Komenský*), OP TAK (*Operační program Technologie a aplikace pro konkurenceschopnost*) a další, ale i mezinárodních, kde nejvýznamnějším zřejmě bude Horizon Europe. Pro každou významnou dotační výzvu budu prostřednictvím vědeckého oddělení koordinovat informační schůzky potenciálních řešitelů k pravidlům těchto výzev.

Souhrn prioritních úkolů v oblasti strategického řízení a zajišťování kvality:

- Rozhodování o záležitostech fakulty na základě srozumitelných a ověřitelných dat.
- Nasazení manažerských informačních nástrojů a dalších softwarových podpor pro strategické řízení.
- Podpora elektronického oběhu a digitalizace dokumentů.
- Zlepšení vzájemné komunikace a informovanosti uvnitř fakulty, pravidelné schůzky nejen s vedoucími, ale i například s tajemníky ústavů, resp. pracovníky odpovědnými za ekonomickou a/nebo projektovou agendu na ústavech.
- Podpora mezioborové spolupráce uvnitř i mimo fakultu.
- Aktualizace fakultních pravidel pro rozdělování DKRVO s vyšší návazností na Metodiku 17+.

5. Personální politika a studentské záležitosti

V letošním roce došlo k pilotnímu spuštění Systému hodnocení akademických pracovníků (SHAP). Nikdy jsem se netajil podporou tohoto podpůrného prostředku pro hodnocení akademických pracovníků a budu jej podporovat a prosazovat i nadále. Věřím tomu, že po dokonalém odladění chyb a nedostatků se z tohoto systému stane významný a účinný nástroj na podporu řízení lidských zdrojů. Podpořil bych i myšlenku zavedení nějakého způsobu hodnocení i pro neakademické pracovníky. V rámci řízení lidských zdrojů budu nadále klást důraz na kariéerní růst akademických pracovníků a pokračovat v motivaci mladých pracovníků k včasnému zahajování habilitací a řízení ke jmenování profesorem. V této souvislosti se chci aktivně podílet na přípravě Kariéerního řádu VUT, jehož aktuální neexistenci považuji za slabou stránku naší univerzity. Stejně tak se chci podílet na aktualizaci autovaluačních kritérií pro habilitační a jmenovací řízení, která by měla postupně reflektovat principy udělování profesur a docentur na špičkových univerzitách.

Postupně se budu snažit na ústavech prosazovat myšlenku omezování akademického inbreedingu, tedy zaměstnávání vlastních čerstvých absolventů do vlastního akademického stavu. V konkurzech na pracovní místa by měli přednost dostávat mladí akademici z jiných, nejlépe zahraničních institucí. Naši vlastní absolventi by měli strávit nejméně dva roky na jiném

akademickém nebo výzkumném pracovišti, nejlépe opět zahraničním, než budou přijati na akademickou pozici u nás. Toto je dlouhodobý úkol, který se nedá stanovit na jedno funkční období děkana. Akademický inbreeding je však problém, který je třeba si plně uvědomovat a postupně se jím zabývat. Musíme vyhledávat vědecké pracovníky s očekáváním obohacení fakulního prostředí o nové zkušenosti a vědecká témata, se kterými lze prorazit v mezinárodních grantových schématech. Cílem je zvýšení excelence, konkurenceschopnosti a prestiže fakulty a do roku 2025 získání alespoň jednoho ERC (*European Research Council*) grantu. Za jeden ze zdrojů finanční podpory pro rozvoj personálních akvizic považuji aktuálně diskutovaný centrální Fond rozvoje VUT, jehož zavedení podporuji.

Chci podporovat mladé zaměstnance ve využívání tvůrčího volna a motivovat je k absolvování stáže v rámci některého z mobilityních programů na zahraničních institucích za účelem dalšího odborného rozvoje nebo čerpání nových zkušeností. Jako jeden ze zdrojů financí pro tento druh podpory vidím rozvojové programy a institucionální plán VUT, o jejichž účelném využití chci vést diskusi s vedením univerzity.

Studentský život na fakultě není jen o vyučování, studiu a studijních předpisech, ale i o zajištění vhodných podmínek k těmto činnostem. Nadále chci diskutovat a spolupracovat s našimi studenty při hledání příležitostí pro podporu jejich volnočasových aktivit. Vzhledem ke kladným ohlasům na odpočinkovou místnost pro studenty, tzv. Studentárium a jejímu plnému využívání, bych se zasadil o zřízení další podobné místnosti buď v budově T8 nebo T10. V součinnosti s rektorátem, který spravuje venkovní plochy přilehlé k budovám naší fakulty, bych chtěl prosadit zřízení venkovní odpočinkové zóny poblíž Vědeckotechnického parku profesora Lista. Domnívám se, že v blízkém okolí fakulty je i prostor k další stromové výsadbě. K diskusím o těchto nápadech, ale i dalších aktivitách, které by mohly zpestřit studentský život, chci vždycky zvát zástupce studentů, zejména ze Studentské komory AS FEKT a Spolku pro studenty.

Budu se aktivně zajímat o možnosti poskytování zaměstnaneckých a studentských benefitů. Jako příklad možných výhod pro zaměstnance a studenty vidím třeba příspěvek na různé sportovní nebo kulturní aktivity, vitamínové prostředky, očkování, elektronické stravenky apod. Řadu benefitů lze prosadit při pravidelných projednáváních kolektivní smlouvy VUT i FEKT s odborovým svazem, kterých se chci ve prospěch fakulty účastnit, případně je iniciovat.

Souhrn prioritních úkolů v oblasti personální politiky a studentských záležitostí:

- Podpora dalšího rozvoje systému hodnocení akademických pracovníků.
- Aktivní účast na přípravě Kariérního řádu VUT.
- Aktualizace autoevaluačních kritérií pro habilitační a jmenovací řízení.
- Postupné omezování akademického inbreedingu.
- Rozvoj personálních akvizic s cílem zvýšení excelence, konkurenceschopnosti a prestiže fakulty.
- Alespoň jeden ERC grant do roku 2025.
- Podpora tvůrčího volna a zahraničních stáží pro mladé pracovníky.
- Pravidelná komunikace děkana se studentskou komorou AS FEKT a zástupci Spolku pro studenty.
- Podpora studentských akcí a volnočasových aktivit studentů.
- Benefity pro zaměstnance a studenty.

Závěr

Úkoly a cíle nastíněné v předchozích pasážích považuji pro sebe za prioritní. Lze ale s jistotou očekávat, že se objeví i úkoly nové, které nelze v žádné koncepci nebo strategii předvídat. Ale i to je součástí odpovědnosti děkana, který musí být připraven čelit neočekávaným výzvám a překážkám. Takovou odpovědnost jsem připraven opět převzít i díky doposud získaným zkušenostem. Ve své práci děkana se samozřejmě chci opírat o aktivní podporu celého týmu vedení fakulty a spoléhat také na individuální iniciativu celé akademické obce.

Pojďme společně pracovat na tom, aby se naše fakulta úspěšně rozvíjela a rostla její prestiž!

Brno 15. 10. 2021

Vladimír Aubrecht