

## Fakulta (strojní) byla dominantním pilířem liberecké vysoké školy, v té roli musí obstát

### Teze volebního programu

#### Úvod



Poslání univerzit po staletí připomínané a naplňované usilovnou prací studentů i učitelů, společné bádání a předávání výsledků bylo a je úkolem mistrů a jejich žáků - i na severu Čech od poloviny minulého století. A za tu relativně krátkou dobu šedesáti let provázely vysokou školu časy dobré i horší, období rozvoje, ale i stagnace. Přesto (či proto) je dnes liberecká univerzita oborově rozmanitější, otevřenější i větší. Nejstarším fakultám, pracovištím a týmům akademiků bylo a je souzeno podílet se na rozvoji univerzity, účastnit se změn, ať již se týkají té či oné stránky činnosti – a vždy nést patřičný díl odpovědnosti. Fakulta strojní byla jako jediná vždy u zakládání dalších fakult či součástí, a bylo tomu tak i při hledání prostředků k uskutečňování rozvojových cílů, při přípravě významných univerzitních projektů. Bylo tomu tak i při přípravě svým rozsahem největšího projektu v historii univerzity. Vznik a rozvoj té zatím poslední součásti – Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace – podpořila mj. autoritou a vědeckým renomé více jak 40 výzkumných pracovníků.

Tuto část textu jsem připojil do úvodu také proto, abych připomenul nejen roli fakulty v historii univerzity, ale poukázal na tolik potřebnou spolupráci a důvěru uvnitř akademické obce. Myslím, že byl v roce 2010 zvolen správný směr, vedení fakulty kladlo důraz zejména na rozvoj mezinárodních styků a posílení odborných kompetencí. Podstatným rysem dlouhodobého záměru byla otevřenost, orientace na odbornou činnost a kvalitu výstupů a na rozvoj infrastruktury zejména v oblasti laboratorního vybavení.

A přestože poslední čtyři roky byly s ohledem na vnější, ale i vnitřní podmínky pro některá pracoviště obtížné, věřím, že fakulta využije svůj intelektuální potenciál i instrumentální zázemí k dalšímu rozvoji. Bude na nás samotných, abychom to dokázali.

#### Priority fakulty

Posláním fakulty je uskutečňovat a rozvíjet vzdělávací činnost s cílem dosahovat dobrých výsledků ve výchově studentů v příslušných typech studijních programů a v relevantních studijních oborech, vytvářet dobré podmínky pro odbornou činnost akademických pracovníků a studentů, která je nutným předpokladem pro udržení odpovídající úrovně vzdělávání. Mezi hlavní priority dlouhodobého záměru<sup>1</sup>, který má charakterizovat směřování fakulty v období do roku 2015, patří zejména:

- vědecko-výzkumná a odborná činnost,
- vzdělávání a studijní programy,
- partnerství a spolupráce – kolaborace a internacionalizace,
- akademici a infrastruktura,
- kvalita a excelence akademických činností a kultura akademického života.

Podstatným rysem záměru je orientace na efektivní **rozvoj činností s důrazem na kvalitu výstupů**. A proto je nutné i nadále:

- posilovat pozice, v nichž jsme dosáhli velmi dobrých výsledků, a rozšiřovat kompetence,
- v hlavních činnostech se zaměřit na kvalitu, otevřenost a efektivitu,
- využívat příležitostí a posilovat zdroje pro další rozvoj (rozvíjet lidské zdroje a posilovat infrastrukturu),
- v oblasti pedagogické rozvíjet efektivní modely vzdělávání se zaměřením na podporu kvality studijních programů,
- v oblasti vědy a výzkumu posilovat týmy řešitelů a více spolupracovat.

Při tvorbě dlouhodobého záměru bylo a při aktualizaci bude nutné přihlížet k vnějším i vnitřním podmínkám a:

- na základě důkladné analýzy silných a slabých stránek definovat relevantní oblasti hlavních činností a stanovit rámec pro jejich další rozvoj,

<sup>1</sup> Dlouhodobý záměr vzdělávací, vědecké, výzkumné, vývojové a další tvůrčí činnosti Fakulty strojní TU v Liberci na období 2011 – 2015.

[http://www.fs.tul.cz/fsadmin/soubory/fs/File/Legislativa/DZ%20FS%20TUL%202011\\_2015\(1\).pdf](http://www.fs.tul.cz/fsadmin/soubory/fs/File/Legislativa/DZ%20FS%20TUL%202011_2015(1).pdf)

- vytvářet profil fakulty s ohledem na východiska pro formulaci priorit a součinnost jednotlivých součástí univerzity - spojením přírodních věd a technických disciplín *rozvíjet strojní inženýrství*.

### **Akademici a infrastruktura**

Mezi silné stránky a příležitosti se řadí mj.:

*Kompaktní struktura fakulty. Iniciativa tvůrčích pracovníků. Laboratorní zázemí. Generel rozvoje TUL – výstavba objektu „G“. Předpokládaný rozvoj infrastruktury. Rozvoj kompetencí akademických pracovníků i studentů (komunikace, mobility). Zájem o technicky vzdělané absolventy. Nová politika vysokých škol (odklon od masifikace). Efektivní financování studijních programů (kvalitativní ukazatele). Zájem studentů o odbornou činnost. Výstavba a vybavení nových výukových prostor (budovy „G“, adaptace stávajících).*

Mezi slabé stránky a rizika se řadí mj.:

*Nedostatečné služby na TUL a FSTUL – vysoké zatížení administrativou. Vysoké pracovní vytížení tvůrčích pracovníků a klíčových akademických pracovníků na fakultě, snižování úvazků (dělení pracovních úvazků mezi součásti univerzity). Vysoký věk pedagogů a nedostatečná úroveň kvalifikace. Prohlubující se disproporce mezi pracovišti. Samotní akademici (nedostatečné kompetence některých). Struktura pracovišť, vztahy mezi pracovišti fakult.*

Lidé - to je ten nejcennější zdroj, který máme. O akademické pracovníky a vynikající osobnosti se bude fakulta opírat při uskutečňování svých cílů - bez nich to nebude možné:

- **akademičtí pracovníci** (výrazné osobnosti a podmínky pro tvůrčí a pedagogickou práci - materiální a finanční zázemí, kontakty, platformy, síť),
- **studenti** (a osoby studující v programech CŽV, nabídkový koš a pravidla, studijní programy – formy studia, studijní podpora, knihovna, ubytování, kultura a sport),
- **partneři** (týmy řešitelů, partneři z jiných VŠ či AVČR, partneři z aplikační sféry, partneři ze zahraničí),
- **absolventi** (kontakty, univerzitní ALUMNI – systém).

Věková struktura a nedostatečný počet vysoce kvalifikovaných učitelů - osobností (v zastoupení docentů a profesorů mezi akademickými pracov-

níky) představuje na některých pracovištích značný problém. Proto bude potřeba vytvářet příležitosti pro mladé pracovníky a vhodně je motivovat pro aktivity, jež vedou k získávání zkušeností (v odborném prostředí a i v zahraničí) a dalšímu profesnímu růstu, které vytvoří předpoklady pro následná nová habilitační řízení.

Mzdová politika má umožnit spravedlivé ohodnocení výsledků práce akademických pracovníků. Pravidla jsou poměrně liberální. Tarifní složka by měla být důstojným základem v příslušné skupině a třídě, další příplatky potom podle výkonu (příplatek za výkon funkce, příplatek projektový, příplatek osobní ad.), ale i výkonnostní či mimořádné odměny. Takový systém umožňuje značnou diferenciaci v odměňování.

Větší pozornost musí být věnována **mimořádně nadaným studentům**, aby byl využit jejich potenciál pro rychlejší rozvoj kvalifikace, ale i pro řešení odborných úkolů či projektů (v rámci vnitřních grantových soutěží - SGS, zapojováním do výzkumných kolektivů apod.). K tomu využívat jak vnitřních zdrojů, tak i kupř. rozvojových projektů. Talentovaným studentům po absolvování (zejména doktorům) nabízet příležitost zařadit se do výzkumných týmů.

Bude třeba významně podpořit komunikační schopnosti (jazykovou vybavenost) doktorandů a mladých pracovníků, usilovat o absolventy a mladé vědce z jiných univerzit. Je třeba podnitit aktivity v dalších oblastech (práce v týmu, odborné stáže v aplikační sféře), které umožní rychlejší a účinnější adaptabilitu.

Bude potřebná aktualizace a zjednodušení vnitřních předpisů a směrnic, a to i univerzitních (prosazovat zjednodušení a bránit nadbytku administrativy).

Tvůrčí atmosféra na pracovištích je podložena badatelskou výbavou, fungující infrastrukturou, úzkým vztahem profesorů a studentů. Zajištění odpovídající infrastruktury a dobudování materiální a organizační základny pro práci akademických pracovníků a studentů je proto nutnou podmínkou dalšího rozvoje. Stav infrastruktury FS TUL neodráží potřeby odpovídající současným úkolům a výzvám.

Pro nejbližší období je potřeba posílit především ty oblasti, které mohou ovlivnit kvalitu výsledků a kulturu akademického života. A tedy bude nutné

- analyzovat součinnost jednotlivých pracovišť při

uskutečňování fakultních činností a případně upravit strukturu akademických pracovišť, jejich dislokaci a řízení,

- s ohledem na změny ve struktuře připravit koncepci správy.

Činnost zaměřenou na posílení infrastruktury TUL, která podpoří konkurenceschopnost nejen na národní, ale zejména na mezinárodní úrovni, by měla fakulta v následujícím období podporovat, zejm.:

- rekonstrukci či výstavbu laboratorního zázemí (formou rekonstrukcí a modernizací stávajících objektů a dobudováním laboratoří v budově „L“ a výstavbou nových laboratoří – budova ozn. „G“), instalaci zařízení a instrumentální techniky s kvalitním provozně-technickým zázemím,
- rekonstrukci a výstavbu výukového zázemí (rekonstrukcí a modernizací stávajících objektů a výstavbu nových poslucháren – budova ozn. „G“ - aula, další posluchárny a učebny vč. vybavení),
- restrukturalizaci některých univerzitních útvarů,
- vznik moderního informačního a komunikačního systému, který by mohl zajistit komplexní správu a provázanost IT a infrastruktury, a komunikačního centra,
- zřízení knihovny v hlavním areálu (s prostorem pro setkávání, konzultace, studium),
- posílení vztahů mezi institucemi, jež se zabývají výzkumem a vývojem, vzděláváním, ale i transferem technologií, v rámci informačního systému univerzity monitorovat pracovní trh, specifické požadavky a sledovat uplatnění absolventů na trhu práce.

Akademické prostředí je specifické, přesto některé činnosti je třeba řídit. Děkan jmenuje pro jím určené úseky proděkany, kteří by měli být pro danou oblast kompetentní. Proděkan je zástupcem děkana v pověřeném úseku činnosti a je oprávněn na tomto úseku své činnosti jednat jménem fakulty. Oblasti působení proděkanů jsou zpravidla tyto: pro pedagogickou činnost a pro vědecko-výzkumnou činnost a zahraniční styky. Děkan může jmenovat proděkany i pro jiné úseky činností. Těmi bývají obvykle vnější vztahy, rozvoj fakulty apod.

Akademická pracoviště jsou řízena vedoucími pracovníky, kteří jsou přímo podřízeni děkanovi. Ve-

doucí pracovníci mají při uskutečňování činností pracoviště značnou pravomoc, i když formálně rozhoduje děkan. Vedoucí pracovníci společně s proděkany a tajemníkem tvoří grémium děkana, na něž se děkan obrací při řešení významných úkolů, zpravidla jedenkrát měsíčně.

Působnost akademických orgánů (akademický senát a vědecká rada) je určena zákonem a statutem. Mají významné postavení a podílejí se na rozhodování o zásadních otázkách v životě fakulty. Působnost tajemníka fakulty je určena statutem. Tajemník zastupuje děkana ve věcech pracovněprávních a hospodářských, řídí děkanát, hospodaření a správu fakulty.

Děkan se společně s ostatními děkany účastní grémia rektora, na němž se jedná o součinnosti v rámci univerzity při uskutečňování hlavních činností, o rozvoji TUL apod., v případě potřeby vyzve k takové diskusi.

#### **Věda a výzkum, spolupráce s aplikační sférou**

Mezi silné stránky a příležitosti lze řadit mj.:

*Vypracovaná strategie pro oblast vědecko-výzkumných činností na fakultě. Silná pozice řešitelů v projektu VaVPI. Významná spolupráce s průmyslovými podniky. Zkušenost s přípravou, získáváním a řízením projektů. Zájem partnerů o spolupráci v oblasti VaV. Využití potenciálu a zkušeností emeritních řešitelů. Vybavení laboratoří (budova „L“). Angažovanost v projektu VaVPI (posílení týmů a infrastruktury). Možnost i v dalších projektech (NPU, OPVVVad.).*

Mezi slabé stránky a rizika lze zařadit mj.:

*Malý podíl úkolů základního výzkumu. Nedostatečné aktivity v mezinárodní spolupráci ve vědě a výzkumu (málo zkušeností ze zahraničí). Nedostatek relevantních výstupů a malá angažovanost některých pracovišť v oblasti přímé spolupráce s aplikační sférou (doplňková činnost). Nedostatečné služby (servis na úrovni pracoviště, fakulty i univerzity) a vysoká administrativní zátěž pracovníků i pracovišť při činnostech – věda a výzkum. Motivace a příprava mladých vědců a jejich odborný růst. Prohlubující se disproporce v úrovni řešitelských týmů. Nejistý program financování VaV z veřejných zdrojů.*

Rozvoj odborných aktivit a velmi dobré výsledky ve vědě a výzkumu jsou podmínkou nutnou pro další činnosti fakulty a univerzity. Výsledky jsou zdrojem pro uskutečňování studijních programů.

Cílem úsilí fakulty bude zvýšení podílu relevantního výzkumu a vývoje na celkových výkonech fakultních pracovišť, ale i zvýšení míry dopadu výzkumných a vývojových prací na průmyslové subjekty.

Odborná činnost a spolupráce s průmyslem je oblast, kterou považují za mimořádně důležitou.

Mnohá fakultní pracoviště mají bohaté zkušenosti s řešením vědecko-výzkumných úloh a dosahují velmi dobrých výsledků, ale měla by více spolupracovat, a to napříč univerzitou i mimo ni. Bude jistě řada příležitostí pro takovou spolupráci, zejména při řešení problémů na hranici oborů, ať již to bude např. stavba speciálních strojů, energetika, materiálový výzkum či medicínské aplikace. Fakulta bude muset o značnou část finančních prostředků na podporu výzkumu usilovat v soutěži o vědecké, výzkumné či vývojové projekty (případně v rámci operačních programů)<sup>2 3</sup>. Připravují se programy na podporu vědy a výzkumu, ale důležité je propojení s průmyslovou sférou. Odborná spolupráce při řešení aktuálních problémů může přinést finanční výnos, ale i další pozitiva – zkušenosti i příležitost studentům podílet se na řešení přímo, nebo formou studentských prací - odborné studentské praxe, přednášky specialistů apod. Přestože je fakulta nositelem několika významných projektů, bude nezbytné dosáhnout výraznějšího podílu úspěšných žádostí. Příležitost může být zejména ve spolupráci se silnými partnery, v mezinárodních soutěžích a ve spolupráci se zahraničními partnery.

**Vědecká, výzkumná a vývojová činnost** v kompetenci fakulty<sup>4</sup> prováděná týmy řešitelů (pracoviště, projektové týmy), **kolaborativní přístup** (spolupráce, mezinárodní sítě), **přenos výsledků** (aplikační sféra - zrychlený přenos do „praxe“), **propagace výsledků** a popularizace vědy, **investice do vědy** (priorita: lidské zdroje, laboratoře, přístroje).

<sup>2</sup> . RIS3 strategií (Výzkumných a inovačních strategií pro inteligentní specializaci; Research and innovation strategy for *smart specialisation*, zkráceně také RIS3 nebo S3)<sup>1</sup>  
<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/ris3-strategie-pro-cr>

<sup>3</sup> OP Výzkum, vývoj a vzdělávání období 2014-2020  
<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vvy>

<sup>4</sup> Hlavní odborná témata podle dokumentů fakulty: materiálové inženýrství, konkurenceschopné stroje a zařízení, technologické a výrobní procesy, akumulace a přenos energií.

Na některých pracovištích se daří zapojit do odborné činnosti i studenty, zejména doktorandy, kteří jsou potom členy řešitelských týmů. Taková spolupráce přináší nejen posílení výzkumných kapacit, ale je to i významná podpora kvalifikačního růstu studentů. Jsou i případy, kdy student sám koordinuje řešení projektu (např. projekty studentské grantové soutěže), jedná se však o jednotlivé případy a není to zatím obvyklé na všech pracovištích, přesto takové aktivity fakulta podporovat bude.

### **Vzdělávání a studijní programy**

Mezi silné stránky a příležitosti lze řadit mj.:

*Kompaktní struktura studijních programů a seriózní nabídka studijních oborů. Inovace a postupná modernizace odborné výuky. Podmínky (v některých oborech) pro výzkumně orientované vzdělávání (inženýrů a doktorů). Spolupráce se zahraničními institucemi v oblasti vzdělávání (mobility, zájem studentů ze zahraničí). Zájem o technicky vzdělané absolventy. Politika vysokých škol (odklon od masifikace). Efektivní financování studijních programů (kvalitativní ukazatele). Zájem studentů o odbornou činnost. Výstavba a vybavení nových výukových prostor (budovy „G“, adaptace a modernizace stávajících).*

Mezi slabé stránky a rizika lze zařadit mj.:

*Organizace výuky (STAG, nedostatek výukových prostor - chybí (zatím) aula pro společné přednášky). Nevelký podíl externích odborníků (ve výuce apod.). Malý podíl praktické výuky (praxe, laboratorní praktika) a samostatné práce v některých studijních oborech. Vysoký věk pedagogů a nedostatečná úroveň kvalifikace. Nízký počet habilitovaných učitelů (ve vztahu k počtu studentů). Nepříznivá demografická prognóza a pokles úrovně znalostí absolventů nižších typů škol. Snížený zájem o studium (obtížných) technických oborů. Samotní akademici (nedostatečné kompetence).*

Fakulta strojní je fakultou technickou inženýrskou a v souladu s tradicí, ale i s ohledem na společenské potřeby bude i v dalším období usilovat o rozvoj inženýrského, resp. magisterského studia, i když počet studentů tomu nemusí odpovídat. Fakulta bude nabízet studijní programy, které se opírají o dobrou tradici, mají robustní přírodovědný základ a nabízejí zajímavé studijní obory. Profil absolventa je formován s důrazem na znalosti, dovednosti, tvůrčí schopnosti, komunikaci a schopnost dalšího vzdělávání. Vedení fakulty by

nemělo podporovat výraznější odklon od náročnosti vyšších typů studia. Výrazný příklon (jen) k bakalářskému, byť by se takový krok mohl zdát finančně zajímavý (a také pohodlný), je pro inženýrskou školu nebezpečný. Podobné rozhodnutí by mohlo výrazně a dlouhodobě negativně ovlivnit úroveň fakulty, která se k takovému kroku rozhodne. Omezit se pouze na magisterské a doktorské studijní programy není v současné době reálné, ale měly by být vytvářeny podmínky pro výuku spojenou s výzkumem a pro rozvoj lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje, jak pro studenty v obvyklé věkové skupině, tak i pro skupiny věkově starší (formou CŽV). Perspektivně by se měla prosadit pětiletá alternativa magisterských programů. V současnosti uskutečňovaný tříletý univerzitní bakalářský program<sup>5</sup> (B2301 Strojní inženýrství) je podepřen silným teoretickým základem a jeho absolventi jsou připravováni pro studium v programu navazujícím magisterském. Fakulta by se měla pokusit navrhnout pilotní studijní program profesně orientovaný pro relativně malý počet studentů, který by byl akceptován průmyslovými podniky - profil musí být definován tak, aby byl absolvent uplatnitelný v praxi. Při jeho tvorbě posílit váhu odborných předmětů a dobu studia stanovit s přihlédnutím ke studijním cílům a delší odborné praxi, která by byla součástí studijního plánu.

Oborová orientace studijních programů je na jednotlivých fakultách univerzity odlišná, přesto by bylo rozumné využívat pro garanci některých (obsahově blízkých) studijních předmětů či jejich skupin osobností a pracovišť (byť z jiné fakulty TUL), jež jsou k tomu kompetentní. Fakultám přísluší rozhodovat o charakteru studijních programů a konstruovat studijní plán, ale podřizovat jeho skladbu ekonomické rozvaze, takřikajíc „šetřit“ na předmětech, které poskytuje jiná fakulta, je pro studijní program velmi škodlivé.

Proto by diskuse o charakteru studijního programu a profilu absolventa měla být důkladná. Bez ohledu na distribuci studentů v jednotlivých studijních programech či oborech by měla být garantována vysoká úroveň jejich absolventů.

<sup>5</sup> Analogický bakalářský stupeň studia v Americe často představují čtyři roky intenzivního všeobecného vzdělání (univerzitní bakalář) a teprve v magisterském tříletém stupni a dále doktorském studiu absolvuje student vybraný obor.

Předpisy s kontrolní mechanismy by měly být jednoduché, ale jednoznačné. Díl odpovědnosti za kvalitu musí být přenesen z fakulty, která studijní programy uskutečňuje, na pedagogy a členy zkušebních komisí, aby svým osobním rigorózním přístupem garantovali odpovídající úroveň absolventů příslušných studijních oborů.

Uchazeči a studenti vstoupili na univerzitu, aby získali vzdělání; nemohou být považováni pouze za subjekt, který „přinese“ příspěvek na vzdělávací činnost, a proto obdrží diplom.

Zvláštní pozornost by měla být věnována úrovni absolventů doktorských studijních programů. Školící pracoviště a školitelé musí mít odpovídající kvalifikaci a kompetence. Absolventi nejvyššího typu vzdělávání musí prokázat, že jim doktorský titul právem náleží. A pokud je chceme porovnávat s absolventy odjinud, pak pro srovnání vyberme absolventy z nejlepších pracovišť.

Přestože prognostici demografové poukazují na výrazný pokles populace, což jistě ovlivní četnost přihlášek (maturantů) na vysokou školu, ale potřebu vzdělávat se nyní avizují i starší, vyhledávají k tomu vhodné příležitosti. Oblast celoživotního vzdělávání je stále opomíjena. Až na výjimky nejsou připraveny ucelené programy, i když nabídka jednotlivých kurzů (a rekvalifikací) je poměrně pestrá.

V programech vzdělávání by se měla tato forma dalšího vzdělávání více využívat. Tak jak tomu je na jiných univerzitách v zahraničí. Budu přípravu takového programu vzdělávání podporovat.

### **Stipendijní programy**

Těch je několik. Studentům, kteří studují s velmi dobrými výsledky, může být přiznáno stipendium za dobrý prospěch. Fakulta může poskytnout i další stipendia (kupř. na podporu studia v zahraničí, za podíl na vědecko-výzkumné práci apod.). Formy podpory aktivních studentů by se měly aplikovat i v dalších letech, neboť zdroje pro výplatu stipendií jsou tvořeny mj. i poplatky za studium, které platí studenti studující příliš dlouho. Bude však třeba hledat i další zdroje pro podporu stipendijního fondu.

Mimořádná pozornost by měla být věnována studentům vyšších typů studia, kteří se účastní dalších aktivit. Fakulta bude podporovat výjezdy

studentů do zahraničí, tak aby studenti doktorských programů pobyt v zahraničí během studia absolvovali. Rovněž bude podporovat studenty, kteří při své odborné činnosti dosáhnou velmi dobrých výsledků (např. publikace, patenty).

### **Partnerství a spolupráce, internacionalizace**

Mezi silné stránky a příležitosti lze řadit mj.:

*Spolupráce s institucemi (v ČR). Spolupráce se zahraničními institucemi v oblasti vzdělávání (Evropa, Kanada, USA). Zkušenosti s řízením projektů. Rozvoj spolupráce. Rozvoj kompetencí (a mobility) akademických pracovníků i studentů. Finanční podpora z fondů EU.*

Mezi slabé stránky a rizika lze zařadit mj.:

*Nedostatečná spolupráce pracovišť se zahraničními institucemi v oblasti VaV. Nedostatek zkušeností z dlouhodobých pobytů v zahraničí a malý počet zahraničních lektorů působících na TUL. Nedostatečné kompetence. Uzavřenost některých pracovišť.*

Otevřenost pracovišť a neformální spolupráce s institucemi v ČR a zahraničí je přirozenou součástí akademických činností, je nutnou podmínkou rozvoje pracoviště i fakulty – každé akademické pracoviště by mělo mít alespoň dva partnery v zahraničí. Podpora aktivit (ať již na úrovni univerzity či fakulty) by se měla orientovat jak do oblasti vzdělávací činnosti (mezinárodní programy, mobilita studentů a učitelů, společné studijní programy, studijní programy v cizích jazycích), tak do oblasti výzkumu a vývoje (spolupráce na úrovni jednotlivců, pracovišť, fakult a univerzit, aktivity publikační a účast na kongresech, spolupráce v odborných oblastech při řešení společných projektů – partnerství, společné publikace apod.). Pro zvyšování kvalifikace studentů doktorských programů a mladých akademických pracovníků by měla školicí pracoviště organizovat a nabízet výměnné programy (či odborné stáže) na partnerských pracovištích za účelem získání zkušeností a komunikačních schopností. Fakulta bude pro studenty vypisovat stipendijní pobyty na zahraničních univerzitách a ve výzkumných institucích. Významným předpokladem rozvoje mobility je přijímání zahraničních studentů, akademických pracovníků a zahraničních odborníků, což přispěje i ke zvýšení jazykových dovedností našich studen-

tů i akademiků. K přijetí budou využívány programy EU a další výměnné mezinárodní programy. Vedení fakulty bude podporovat aktivity, jejichž cílem bude spolupráce se zahraničními partnery.

V příštích letech bude možné navázat na solidní základ partnerských institucí, který byl v posledních letech rozšířen i v zámoří. Doposud uskutečňovaná spolupráce jak s evropskými, tak i mimoevropskými partnery (kupř. vzdělávací programy pro vietnamské studenty a mladé pedagogy, výměna studentů i akademiků mezi americkými univerzitami) se může dále rozvíjet.

### **Závěr**

V období posledních let byly univerzity i fakulty postaveny před mnohé z výzev, ale i zatahovány do problémů. Nebyly to problémy toliko finanční, i když ty nás zatěžovaly výrazně. Přesto lze uvést příklady úspěšných řešení. I u nás na univerzitě. Fakulta má potenciál, ale je třeba jej využít pro rozvoj celku. Soustředit se na to podstatné – jádrové kompetence. O tom bych chtěl přesvědčit hlavně mladé kolegy. Jejich schopnosti by měly být využity pro rozvoj oboru a výsledky jejich práce by měly podepřít jejich kariérní růst. Úsilí mladých vědců by nemělo být mařeno nadbytkem administrativy a správou agendy.

Budu-li mít příležitost, budu o hlavních směrech dalšího rozvoje diskutovat jak uvnitř fakulty či univerzity, tak s představiteli ostatních podobně zaměřených fakult, ale i s představiteli významných společností a firem, které mají přirozený zájem o výsledky vědecko-výzkumných činností, ale i o dobré absolventy studijních programů.

Bylo by mi ctí, kdybych dostal příležitost i ve druhém volebním období vést fakultu a pokud bych byl jmenován děkanem, budu usilovat o to, aby fakulta udržela své postavení jako významná vědecká a vzdělávací součást univerzity. Aby svými výsledky ve vědě a výzkumu prokázala kvalitu a osvědčila právo uskutečňovat všechny tři typy studijních programů, habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem, ale i právo zařadit se do skupiny tzv. vědecko-výzkumně orientovaných fakult. To jistě nebude úkol snadný. Dosažení toho cíle bude vyžadovat nejen dobrou spolupráci děkana s orgány fakulty, univerzity a představiteli jejích součástí, ale především vytvoření takového prostředí, v němž by každý člen akademické obce

nalezl vhodné místo a příznivé podmínky pro uskutečňování odborných záměrů a vzdělávacích cílů.