

Nástin odborných, pedagogických, organizačních a personálních záměrů pro řízení a rozvoj katedry po dobu funkčního období

Úvod

Funkci vedoucího katedry zastávám již po dvě funkční období a jsem přesvědčen, že se katedru daří rozvíjet dobrým směrem. Vědecké výsledky katedry se v rámci fakulty dlouhodobě umísťují na předních pozicích, katedra se účastní mezinárodních i tuzemských výzkumných projektů, je stabilně personálně zajištěna a poskytovaná výuka je studenty příznivě hodnocena. Jelikož mám podporu klíčových pracovníků katedry, spolupráce v rámci kolektivu mě těší a ztotožňuji se s obecným směřováním současného vedení fakulty, rozhodl jsem se nabídnout své pokračování v podobném duchu v dalším období 2022 – 2026. Tím je i dáno, že v následujícím nástinu záměrů ve velké míře opakuji teze z přihlášky do konkurzu v roce 2017.

Vize

Cílem je špičkové pracoviště uznávané doma i ve světě s excelencí ve výuce, vědeckovýzkumné i hospodářské činnosti, tvořené kolektivem spokojených a motivovaných zaměstnanců a studentů, kteří se k pracovišti hrdě hlásí. Dlouhodobě udržitelné financování je zajištěno vyváženě z institucionálních, grantových i neveřejných zdrojů s vysokým podílem mezinárodních projektů.

Úkolem vedoucího katedry je v mém pojetí především koordinace a podpora proaktivních akademických osobností a týmů na katedře v konkrétních krocích za touto obecnou vizí při respektování pravidel vědecké i obecné etiky nehledě na stále se měnící vnější podmínky.

Organizační a personální záměry

Organizační procesy i služby sekretariátu katedry jsou z mého pohledu dobře nastavené, v organizaci neplánuji žádné zásadní změny. Bdělost a řešení nicméně vyžaduje stále rostoucí administrativní a technickohospodářská agenda daná vnějšími podmínkami, a proto nevylučuji otevření nové pozice projektového manažera. K řízení katedry budou dále patřit vedle pravidelných schůzí i porady Rady katedry svolávané dle potřeby k zásadním rozhodnutím.

Mezi kmenové akademické pracovníky patří sedm profesorů, šest docentů, dva odborní asistenti a tři lektori. Zajištění výuky pro další období je bezproblémové, věkové rozložení je dobré (čtyři profesori jsou v důchodovém věku). V delším horizontu bude potřebné posílit kolektiv v oblasti výuky teorie elektromagnetického pole.

Katedra nemá problém v počtu habilitovaných pracovníků, nicméně v nejbližších letech předpokládám jedno habilitační (již v běhu) a dvě až tři profesorská řízení, která budu podporovat.

Mezi vědeckovýzkumné pozice financované primárně z projektů patří v současné době pět vědeckých pracovníků na plný úvazek a řada částečných úvazků. Klíčové vědecké pracovníky jsem jako dosud v případě výpadku externího financování připraven podpořit z katedrálních prostředků.

Chci pokračovat v podpoře internacionalizace a obecně vylepšovat prostředí katedry ve smyslu vstřícnosti pro pobyty zahraničních pracovníků.

Výuka

Katedra elektromagnetického pole se podílí na několika studijních programech, v největším objemu na programu Elektronika a komunikace. V následujícím období nepředpokládám žádné zásadní výzvy v personálním zajištění. Všechny akreditované předměty jsou garantovány habilitovanými pracovníky

ve věku do 60 let a žádný předmět nemá problém s dobrým hodnocením. Na základě nedávných zkušeností jsme připraveni a dostatečně vybaveni na poskytování kvalitní výuky v kontaktní i distanční formě.

V bakalářské etapě je stěžejní výuka teorie elektromagnetického pole napříč programy. Zde od příštího roku přistoupíme na oddělenou výuku pro program Lékařská elektronika a bioinformatika s úmyslem více přizpůsobit výuku odbornému zaměření programu a příslušným aplikacím. Jelikož se jedná o předměty s velkým počtem studentů, považuji za důležité udržovat zástupnost jednotlivých vyučujících.

V magisterské etapě trpí naše odborné předměty malým počtem studentů z důvodu nízkého zájmu o příslušné specializace. Budu tak dále podporovat efektivní slučování anglických a českých variant a propagaci našich odborných témat mezi studenty. V tomto směru chci pokračovat pořádáním akce EMIIT, kterou jsem již zmínil v předchozí kapitole, a hledat další možnosti propagace.

Vědeckovýzkumná činnost

Vedle pedagogické činnosti chci vyváženě podporovat i kvalitní vědeckovýzkumnou a hospodářskou činnost typu smluvní výzkum, resp. motivovat k získávání externích projektů základního i aplikovaného výzkumu. Jako metrika kvality poslouží metodika M17+ a fakultní systém V3S.

Za důležité považuji neomezovat v tomto ohledu akademické a vědecké pracovníky (např. při volbě řešených témat) a snažit se jim zajistit dostatečnou všestrannou podporu, tedy nejen administrativní. V případě nedostatku institucionálních zdrojů katedry pro pokrytí spoluúčastí mají přednost aktivity v oblastech kompatibilních s tématy v akreditovaných předmětech katedry.

Na pomezí s pedagogikou stojí doktorské studium, které považuji za motor úspěchu vědeckovýzkumné práce na katedře. V nejbližší době neplánuji principiální změny v nastaveném motivačním systému výplaty stipendií. Lze ale předpokládat, že si změny vyžádá současná situace vysoké inflace. Za klíčové pokládám aktivní zapojování doktorandů do řešení výzkumných projektů a do mezinárodní spolupráce, včetně stáží. Za perspektivní považuji též účast talentovaných studentů magisterského studia. Chci pokračovat v podpoře přijímání studentů ze zahraničí do anglické formy studia. Za výchozí kritérium kvality disertačních prací dobře poslouží podmínky Ceny děkana.

Financování

Transparentní nakládání s prostředky katedry i jasný motivační systém odměňování kmenových pracovníků katedry je pro mne základním předpokladem dobrého fungování katedry. Současně nastavený systém považuji za dobrý, nelze ovšem vyloučit potřebu změn jako reakci na vnější podmínky. Tyto případy budu vždy diskutovat na Radě katedry.

V oblasti externích zdrojů financování, o jejichž podpoře píši výše, ani nadále nehodlám zasahovat jednotlivým řešitelům do hospodaření, pakliže vše odpovídá příslušným pravidlům a není zasažen institucionální rozpočet katedry.