

### **Pedagogické aspekty**

Jedním z důležitých úkolů každé katedry, která je součástí kvalitní univerzity, je kvalitní pedagogika.

Ta zahrnuje

- 1) Výuku odborníky ve vyučovaném oboru, kteří mají zároveň vynikající didaktické schopnosti
- 2) Aktuální osnovy a náplň předmětů a dozor nad nepřetržitou údržbou tohoto stavu
- 3) Asertivní pedagogy s vlídným, avšak spravedlivým přístupem ke studentům, které kromě rozhledu v oboru též učení baví a studenti je proto respektují.

Personální zajištění výuky katedry v naprosté většině případů naplňuje všechna tři výše uvedená kritéria. Ojedinelé výjimky, identifikované pomocí analýzy výsledků pravidelné studentské ankety, hospitací vlastních i provedených kolegy z jiných kateder i pomocí formálních či neformálních setkání se studenty, jsou průběžně identifikovány a řešeny. Za svůj hlavní úkol v oblasti pedagogiky katedry považují toto uspořádání udržet a pokračovat v obsazování klíčových pozic garantů a přednášejících postupně mladšími kolegy.

Budu i nadále dbát o nastavování vhodných poměrů pedagogických a výzkumných aktivit jednotlivých pracovníků katedry dle jejich schopností a výsledků. Cenným nástrojem při tomto úsilí je pravidelný proces hodnocení pracovníků vedoucím katedry, který proto budu i nadále podporovat a dbát na jeho pravidelný průběh.

### **Výzkumné aspekty**

Katedra měření obsazuje v hodnocení vědeckovýzkumné činnosti 17 kateder FEL ČVUT dle systému V3S při hodnocení v letech 2017, 2018 i 2019 (s použitím kritéria „Poměrný počet bodů na jednoho pedagoga“ při uvažovaném 100% podílu úvazku pedagogů na VaV) 6. místo ze 17. Stejnou, tedy 6. pozici získává ve všech uvedených letech při použití kritéria „Celkový počet bodů“. Udržovat dosažené vědecko-výzkumné výsledky pracoviště na takovéto příp. lepší úrovni považuji i nadále za jeden z hlavních úkolů vedoucího katedry. Za problém ale považuji velmi nerovnoměrné rozložení výkonů mezi skupiny a jednotlivce a skutečnost, že některé tradiční výukové obory katedry jsou z výzkumného hlediska nevýrazné. Jinak ale neplánuji výrazně zasahovat do již tradičně širokého spektra oblastí výzkumné práce katedry a budu usilovat o další rozšiřování do příbuzných či interdisciplinárních oborů, souvisejících se základními výzkumnými oblastmi katedry (senzory, automatizované měřicí systémy, magnetická měření, přesná elektrická měření, digitalizace a zpracování signálů, mikroprocesory, videometrie, distribuované systémy, letecké systémy, diagnostika a nedestruktivní testování, EMC, automobilové systémy a měření v oblasti lidského

vnímání a reakcí). I nadále budu podporovat spolupráci s tematicky příbuznými výzkumnými týmy na ostatních katedrách usilováním o společné projekty grantových agentur a EC.

Budu dále rozpracovávat a zdokonalovat systém odměňování doktorandů za vědecké výsledky, s důrazem zejména na časopisecké publikace. Je třeba zabezpečit motivující systém odměn (vyplácených formou mimořádného stipendia) a zároveň pravidla nastavit v souladu s pravidly MŠMT a ČVUT pro rozdělování prostředků za VaV. Odborný rozhled pracovníků a doktorandů bude dále rozvíjen pravidelnými semináři a aktivním přístupem k zahraničním návštěvníkům. Budu dále podporovat výběr a přijetí schopných zahraničních studentů do doktorského studia a zahraniční výjezdy kmenových pracovníků i doktorandů, a to včetně dlouhodobějších.

### **Personální a organizační aspekty**

Personální rozvoj je určován dlouhodobým směřováním katedry v oblasti pedagogické i výzkumné. V krátkém časovém horizontu (1 rok) bude zahájeno habilitační řízení u dvou pracovníků katedry, ve střednědobém (5 let) pak u čtyř. Nadále budu dbát na personální rozvoj zvláště mladších pracovníků v souladu s kariérním řádem FEL. Odměňování pracovníků dle výsledků je výborným motivačním nástrojem a v jeho využívání proto hodlám pokračovat. Metodika odměňování doktorandů formou mimořádného stipendia za (zejména časopisecké) publikace, patenty apod. je neustále se vyvíjející proces, který se přizpůsobuje aktuální metodice rozdělování prostředků MŠMT mezi vysoké školy i na fakultě. Zároveň budu nadále usilovat o motivující výši těchto stipendií. Zvážíme i další postupy používané na jiných katedrách s vysokým publikačním výkonem doktorandů, jako je navyšování základního stipendia dle podávaných výkonů.

Z organizačního hlediska budu dále rozvíjet princip dvoustupňového řízení katedry, tedy existenci výzkumných týmů, jejichž vedoucí spolu s tajemníkem katedry vytvoří grémium vedoucího katedry. To mj. umožní zvýšení motivace jednotlivých skupin postupným zvyšováním finanční samostatnosti skupin v závislosti na vědeckých výkonech a umožní zvýšit zodpovědnost vedoucích skupin za hodnocení pracovníků a hospodaření s částí mzdových prostředků získaných na RVO.

Rozdělení funkce zástupce VK mezi dvě osoby (ZVK pro výuku a ZVK pro VaV) přispěje k efektivitě koordinace v obou základních pilířích aktivit katedry.

V oblasti informačních systémů budeme nadále podporovat AEDO včetně rozvoje kompetencí příslušných referentek a archivaci studijních materiálů v prostředí FEL Moodle.

V Praze dne 11. 2. 2020

