

# Volební program předložený ke kandidatuře na funkci děkana Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity (1. dubna 2019) – prof. PhDr. Zbyněk Vybíral, Ph.D.

## Stručný úvod

Nebojme se používat slova: vzdělaní lidé, intelektuálové. Takoví mají na Fakultě sociálních studií studovat a takoví ji mají opouštět. Jako děkan bych napříč obory (po diskusích s garanty studijních programů) ještě v roce 2019 zformuloval **metu vzdělaného absolventa FSS**. Sloužila by, podobna ideálu, za připomínku **smyslu studia**, a to vedle oborových profilů absolventů, které jsou pro účely akreditací často formulovány jazykem sestaveným z konvenčních frází. K diskusi o takové metě lze předložit např. charakteristiku vzdělaného člověka od K. Liessmanna<sup>1</sup>: a) umí oddělit fakta od fikcí; b) má estetické a literární znalosti a zkušenosti; c) má diferencované historické a jazykové vědomí; d) má kritický poměr k sobě samému; e) vykazuje uvážlivou soudnost a senzitivitu vůči lžím, přehánění, reklamním trikům, frázím, moralizování a povrchnostem současnosti. *Facultas* znamená „příležitost“; být akademikem na této fakultě (studentem i vyučujícím) by mělo pro každého znamenat: „chopím se příležitosti a budu působit jako vzdělaný člověk“.

### 1. K čemu je fakulta a jaké má být fakultní prostředí

- a. Děkan musí společně s týmy vyučujících a výzkumníků z jednotlivých pracovišť vytvářet spolu-fungující fakultu. Fakulta sociálních studií MU by měla být nejlepší v republice ve všech oblastech vzdělávání, resp. nabízet nejlepší studijní programy. Mezi uchazeči o studium, středoškolskými profesory, kolegy z jiných fakult, novináři a studenty (obecně „na veřejnosti“) se musí šířit vynikající pověst FSS MU. Stejně dobrou pověst musí mít fakulta na mezinárodním „poli“: fakulta musí ještě více podporovat výjezdy studentů do zahraničí a příjezdy zahraničních studentů na FSS MU.
- b. Fakulta musí být výrazněji internacionalizovaná: jako děkan bych představil v průběhu prvního semestru „Fakultní plán posílené internacionalizace“, zaměřený na rozšíření a naplňování míst pro studentské výjezdy; na častější zvaní profesorů ze zahraničí; a na posílení výuky a přednášek našich vyučujících na zahraničních univerzitách.
- c. Fakultní prostředí musí být akademicky svobodné a podněcující tvůrčí výkony.
- d. Důležitým „poradním orgánem“ děkana je vědecká rada. Na zasedáních vědecké rady by měly převládat: sdílení a dělba myšlenek, nikoliv nuda nebo mezi-oborový nezájem. Myšlenky (habilitantů, docentů, členů VR, profesorů) musejí dominovat nad procedurálními kroky, které – jakkoliv nezbytné – jsou jen pouhými kolejnicemi univerzitní technologie; zasedání vědecké rady má patřit k intelektuálním hostinám; diskuse nad tématem habilitace a/nebo tématem jmenovacího řízení musejí dominovat nad účelovým „úřadem“. Vědecké radě by se měla vrátit funkce poradní (vedle funkce schvalovací); častěji bych právě zde vedl diskuse nad směřováním fakulty, nad volbou a podporou excelence ve výzkumu, nad kvalitou studijních programů a nad kvalitou vědeckého výkonu.

---

<sup>1</sup> Přebírám ji z předmluvy ke knize *Vzdělání jako provokace*.

- e. Všichni důležití „hráči“ na „hřišti“ univerzitního vzdělávání musejí být děkanem bráni jako spoluhráči, ne jako protihráči (představitelé a hodnotitelské komise NAÚ; aparát RMU; děkani „kompetitivních“ fakult atd.) Podpořil bych intenzivnější spolupráci (pravidelná setkání) s oborově příbuznými děkany v asociaci děkanů (s děkany z FF MU, FF UK, FSV UK, FHS UK, FF UP a dalších fakult), která by měla inspirovat, a přispívat ke sdílení zkušeností ve společensko-vědních a humanitních oborech a vést k formulaci prosazovaných požadavků zřetelně „čitelných“ právě na fakultních úrovních.
- f. Fakulta se v akademickém roce 2018/2019 rozhodla zahájit kroky vedoucí k získání evropské certifikace HR Award. Tento proces musí být završen – a to nejlépe „svižným tempem“. Uvědomuji si, že kroky vedoucí k získání HR Award nemusejí být vnímány všemi vždy jako přívětivé.

## 2. Etika vyučujících a étos na fakultě

- a. Samozřejmostí na fakultě musí být nulová tolerance při porušení Etického kodexu akademických a odborných pracovníků Masarykovy univerzity. Podle čl. 1 odst. 3 „důležitým aspektem akademické svobody pracovníka je princip svobodného vyjádření názoru a svobodné komunikace“, proto každý musí cítit naprostou svobodu pro vyjádření jakéhokoli názoru; nepřípustné výjimky (např. nenávistný projev, xenofobní názory) projevů na univerzitní půdě musejí být jasně vyjmenovány.
- b. Jako děkan bych otevřel znovu téma tzv. inbreedingu: někdy je *inbreeding* nazýván nešvarem českého vysokého školství. V akademickém roce 2019/2020 by vedení FSS uspořádalo seminář otevřený všem akademickým i odborným pracovníkům fakulty a univerzity věnovaný záporům (a také kladům?) inbreedingu. (A to u vědomí toho, že mezi výhody „klimatu“, v němž se spíše potírá inbreeding, mohou patřit: přinášení nových vědomostí, pohledů a jiných zvyklostí z jiných univerzit; vnesení dynamičnosti do rozvoje katedry, institutu i fakulty. – Stejně tak lze pojmenovat některé přínosy méně principiálního postupu, který inbreeding toleruje.)
- c. Na fakultě musí být samozřejmou součástí nepsané kultury jednoznačně vyjasněné autorství publikací, ctění pravidel publikačního procesu, 100% férovost, vyhýbání se tzv. predátorským časopisům nebo nevytváření tzv. citačních bratrstev.
- d. Jako děkan bych podporoval nulovou toleranci v každém případě prokazaného plagiování.

## 3. Vize a plány (představy) děkana

- a. V průběhu podzimu 2019 bych vytvořil *think-tank* Fakulty sociálních studií sestavený z nejvýraznějších studentů, významně se uplatnivších absolventů fakulty, z vědců, výzkumníků, „společenských osobností“ a univerzitních učitelů.
- b. V rámci rutinní činnosti zaměřené „dovnitř fakulty“ budou zásadními „body programu“, resp. vodítky pro práci děkana: decentralizované/sdílené řízení výukových a vědecko-výzkumných pracovišť s tím, že velkou důvěru děkana (a také pravomoci) budou mít vedoucí pracovišť a příslušní proděkani (rovněž řešící event. problémy s vedoucími pracovišť).
- c. Posílit nitro-fakultní informovanost o úspěších na jednotlivých pracovištích, o úspěších jednotlivých vědců (výzkumníků) a týmů – žádný úspěch v získávání a plnění grantových projektů nesmí zapadnout, naopak: musí plnit mj. funkci motivujícího příkladu.

- d. Otevřít a diskutovat možnost sloučení kateder a jejich výzkumných institutů, resp. ústavů – v rovině financování sloučeného pracoviště. – Výzkumným pracovníkům odvádějícím výborné výkony (a tedy perspektivním) zesílit jistotu zaměstnání na FSS.
- e. Přepracovat pravidla pro sestavování fakulního rozpočtu: nově stanovit zohledňované koeficienty a jejich váhy – samozřejmě po diskusi s vedoucími pracovišť; tajemnice fakulty by k diskusi připravila simulaci dvou nových modelů na podzim 2019 tak, aby byl nový rozpočet sestaven nově již pro rok 2020. Rozpočet musí mít mj. výraznější motivační rozměr – úspěšným pracovištím umožňovat rozvíjet se, přijímat nové učitele, snižovat počty studentů na učitele.
- f. Fakulta se bude inspirovat činností úspěšných fakult a vzdělávacích institutů (jako je např. CERGE-EI (z řady příkladů byl ihned na zvážení např.: Mentoring Program for Young/Women Researcher).
- g. Jako děkana mě bude zajímat mezinárodní srovnání plynoucí ze žebříčků univerzit, a to zejména „srovnání po oborech“, je-li dostupné. Z žebříčků (příkladem je např. Best Global Universities) nelze učinit modlu, resp. pro sledování pohybu na žebříčku – takový pohyb je mimo jiné opřen o vědecký výkon – nelze zapomínat na péči o kvalitu výuky.
- h. Děkan vystupuje také „před zraky“ veřejnosti – dělal bych to v zájmu fakulty jako její reprezentant častěji než dosud.

#### 4. Věda a výzkum

- a. Fakulta musí přejít k jasně pojmenované (a zároveň přirozeně se obměňující) podpoře excelentního výzkumu, aby byla mj. dobře připravena na hodnocení tvůrčího vědeckého výkonu podle Metodiky 17+.
- b. Fakulta musí v příslušné vědní oblasti patřit k nejlepším, resp. umisťovat se ve svých oborových žebříčcích na prvních místech; fakulta musí snést srovnání s obdobnými zahraničními fakultami. Na FSS musejí – kromě lektorů – působit výhradně pravidelně publikující a bádající osobnosti. Kvalita jejich publikací musí být pro ně samozřejmým imperativem.
- c. Je potřeba posílit vzájemné informování, inspirování a propojování tvůrčího (vědeckého) potenciálu. Každoročně by se na FSS konal vědecký mezioborový den určený k prezentaci toho nejlepšího a zviditelňující náš nejkvalitnější potenciál. Jinými slovy to, co bylo za posledních 12 měsíců „vybádáno“ a publikováno (připraveno k publikování).
- d. Jako děkan bych se sešel na podzim 2019 se všemi vedoucími pracovišť a identifikovali bychom – dejme tomu za poslední 3 roky – silná, ale i – otevřeně pojmenovaná – slabá „místa“ daného pracoviště. V rámci této neformální a kolegiální evaluace by byly vytipovány směry pro rozvoj excelentních výkonů. Završením první fáze by byla prezentace těchto (slibným nebo již excelentních publikováním a bádáním potvrzených) směrů a témat na vědeckém semináři.
- e. Fakulta musí mít vysoké ambice a napřít pozornost například na získání grantu z Evropské výzkumné rady (ERC granty); je-li v této grantové politice úspěšný CEITEC, proč ne vědecký tým (mezifakulní) koordinovaný z FSS. Potenciál musíme hledat mnohem intenzivněji a s komunikací zacílenou na konkrétní vědce, a to ve všech 3 kategoriích (StG, CoG, AdG).
- f. Samozřejmostí musí být podpora těch, kdo zkoušejí získat granty (od ERC, přes GAMU, až po SoMoPro /HORIZON 2020).

- g. Sabbatical nezajišťovat jen pro vyčerpané vyučující, ale využít placeného volna jako finančně zajištěného stimulu pro mladého vědce/vědkyni určeného ke zkoordinování a napsání evropského grantu.
- h. Zmapování potenciálu a potřeb institutů (ústavů). Toto zmapování musí vést ke stabilizaci personálního obsazení těmi, kdo patří mezi úspěšné vědce (až po pojmenování potřeb výzkumné infrastruktury a možností jejího zajištění) – mj. i ve sdružené spolupráci dvou a více pracovišť.

#### 5. *Doktorské studium jako tvůrčí činnost mladých akademiků*

- a. S předsedy oborových rad bych vedl diskusi, zda by nebylo přínosné, aby za dobu doktorského studia byla publikační činnost doktorského studenta celkem 8 x vyhodnocena (vždy po jednom semestru) s tím, že na konci 4. semestru by za minimum měla být považována jedna publikace vydaná nebo se statusem *in press* a jedna další publikace minimálně se statusem *in preparation*. V případě práce na finální monografii (nikoliv na souboru odborných článků) stanovit pro konec 4. semestru požadavek na adekvátně rozsáhlou vyhotovenou či rozpracovanou část monografie.
- b. Dílčí úkoly děkana v této oblasti: Pravidelné návštěvy zasedání oborových rad; pravidelná komunikace s předsedy oborových rad; vedení rozpravy o kvalitě disertačních prací; vést oborové rady k tomu, aby zapojily většinu studentů DSP do výzkumných projektů a vedly studenty k podávání grantů. Celková podpora vážnosti a významu doktorských studijních programů.
- c. Doktorské studijní programy zakončené uveřejněnou sumou výsledků (nebo prací přijatou k uveřejnění)<sup>2</sup> musejí mít ve skladbě předmětů dostatečně a přiměřeně okreditované publikační výsledky studenta v průběhu studia.
- d. Do doktorských studijních programů získávat kvalitní zahraniční doktorandy a vytvořit „systém“ podpory. Nejde nám *jen o to*, aby platili poplatky, ale jde nám o to, aby byli platnými, inovativními, kreativními členy výzkumných týmů; publikace týmové práce (možná pak také) může snáze směřovat do cizojazyčných periodik.

#### 6. *Výuka: navazující magisterské studijní programy*

- a. Zajistit příznivější poměr (nebo přesněji: jasnými a doloženými kroky směřovat k příznivějšímu poměru) učitel/studenti (=méně studentů na učitele). *Abychom tento poměr mohli zlepšit, musíme mít proporčně více příjmů z jiných zdrojů, ne jen z koeficientu „na studenta“.*
- b. Po úspěšné akreditaci všech magisterských programů dbát o stabilitu a event. další kvalitativní posun v obsahu studia a jeho personálním zabezpečení.
- c. Dílčí úkol děkana a příslušného proděkana: pravidelná komunikace s garanty studijních programů zaměřená na každoroční hodnocení toho, jak je daný SP zajištěn, kde může čelit rizikům.
- d. Na konci zkuškového období bude pořádáno setkání předsedů zkuškových komisí, abychom si vyměnili zkušenosti; průběhy SZZ i klima při nich by měly vykazovat jisté synergické momenty; zkoušení u SZZ musí integrovat ráz zkoušky s dialogem s kolegou, juvenilním členem akademické obce; jinými slovy: zkoušení u SZZ by

---

<sup>2</sup> Ze Zákona o vysokých školách se jako disertační práce předkládají výhradně pouze původní a uveřejněné výsledky nebo výsledky přijaté k uveřejnění.

předsedové zkušebních komisí měli vést více jako dialog nad poznatky a nad poznáním než jako odpovědi na otázky v televizním kvízu. Chci ovšem poznamenat, že nejsem zastáncem podceňování, přehlížení či bagatelizace znalostí; spíše zůstává otázkou, jak znalosti důstojně přezkoušet.

#### 7. *Výuka: bakalářské studium*

- a. Vážným problémem – přitom v některých studijních programech větším, v některých menším – je vysoká studijní neúspěšnost. Uvědomuji si, že zrcadlí vážnější společenský problém nebo spíše jednu z proměn fungující společnosti, ale zlepšit ji by mělo být úkolem, kvůli němuž bych debatoval se všemi vedoucími kateder a všemi garanty SP. Snižovat neúspěšnost ve studiu přitom není možné snížením nároků na studenty, ale více motivujícím a kvalitnějším přístupem vyučujících ke studentům, zvýšením kvality a snížením počtu studentů na učitele. Dále: propustnějšími možnostmi sestavit si studium „po svém“ – kombinací major a minor. Na fakultě nemá místo nikdo, kdo se ke studentům chová arogantně, ale ani nikdo, kdo studentům nepředává nejnovější, kriticky zpracované poznání (...kdo je nudí...)
- b. Dbát na příznivý poměr studentů na učitele a pokud možno – tam, kde je to žádoucí – ho „vylepšit“.
- c. Provést důkladnou analýzu stávajícího přijímacího řízení a toto řízení změnit tak, aby na fakultu nastupovali motivovanější uchazeči.
- d. S vedoucími kateder otevřít diskusi o lektorech jako jedné skupině vyučujících v Bc studijních programech. V případě souhlasu iniciovat výběrová řízení na tyto pozice s jasnými kritérii pro obsazení těchto míst. Menší část výuky v Bc SP by mohla být svěřena lektorům – a to při zachování adekvátních garancí.
- e. Je třeba diskutovat o krocích – a takové kroky vyzkoušet –, které povedou k dosažení příznivějšího poměru zapsaných studentů ku přijatým – tyto poměry klesly a někde dále klesají, což může být indikátorem slábnoucího společenského zájmu o obor, ale také klesáním prestiže či dobrého jména dané katedry.

#### 8. *Servis pro studium a pro práci vyučujících a pro práci výzkumných pracovníků*

- a. Jako děkan bych inicioval analýzu vedoucí k zefektivnění činnosti všech administrativních a servisních oddělení s cílem podpořit profesionálně fungující servis, a to všech pracovišť a oddělení na fakultě.
- b. Úspěšní žadatelé o grant musejí být aplaudováni a podpořeni, nemohou získání prostředků pro své (či týmové) bádání chápat jako břímě a myslet jen na odvody a na režie.
- c. Jako děkan bych přispíval k potírání byrokratizace (v rámci legislativou daných mantinelů); s heslem „nic zbytečného navíc“.
- d. Evaluace servisních pracovišť v první polovině roku 2020 zaměřená na efektivitu, nároky, personální obsazení.
- e. Maximální možná podpora vědecké práce. Není možné, aby vědkyně z CEITECu měla tuto zkušenost: „Strávím více než šedesát procent času přemýšlením a zpracováváním administrativy. Od hledání možností, kde získat na výzkum peníze, přes psaní grantů, na které už musíte mít hotové předběžné výsledky výzkumu, hlídání, jestli se dodržují často nesmyslné podmínky grantů, až po ustavičné psaní nějakých reportů.“<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> /Viz Doc. Š. Vaňáčková, rozhovor v *Universitas*, prosinec 2017./

- f. Není možné okupovat mysl, pozornost a přemýšlení univerzitních učitelů a vědců studiem dvousetstránkových manuálů.
- g. V souladu se Shakespearovým sonetem 66 bych v rámci svých možností – ale docela důsledně – nedopustil, aby na fakultě „blbost doktorský radila rozumu“.

#### 9. Pobídky

- a. Fakulta by zveřejnila jasné motivační stimuly pro mladé (začínající) vědce a výzkumníky, vědkyně a výzkumnice.
- b. Nechal bych vypracovat projekt Fakultní mateřské školy a/nebo dětské skupiny.
- c. Jako děkan bych společně s tajemnicí fakulty, EO rektorátu a rektorem hledal uspokojivější a férovější „hospodaření“ s režiemi; fakultní prostory musejí být mimo jiné svými **nájmy** konkurenceschopnější pro pořádání odborných (vědeckých) konferencí a letních škol, večerních odborných přednášek (cyklů) různých subjektů, které hledají prostory pro své odborné akce.

*V Brně, 1. dubna 2019*

*Zbyněk Vybíral*