

## „KONTRAKT“ - STRATEGIE PRO VÝZKUM A DOKTORSKÉ STUDIUM (2022-2027)

### FILOZOFICKÁ FAKULTA

Kontrakt je strategický dokument, jenž vychází z Interního hodnocení výzkumu a doktorského studia (IHVD) uskutečněného na Masarykově univerzitě (MU) v roce 2022. Obsah kontraktu je navázán na doporučení získaná z IHVD, na priority a sdílené hodnoty MU nebo na vlastní strategie fakulty/ústavu ve výzkumu a doktorském studiu. Fakulta nebo vysokoškolský ústav tímto dokumentem uzavírají dohodu s rektorem MU a zavazují se strategii pro výzkum a doktorské studium implementovat.

Kontrakt obsahuje misi fakulty a podrobnější popis implementace hlavních cílů, kterými chce fakulta naplnit jednotlivé strategie. Komplementárním materiálem jsou

- Příloha 1: Přehled cílů ve formě tabulky, která slouží jako akční plán, a
- Příloha 2. Strategie, prezentace, která pro vedení MU shrnuje vyjádření k doporučením IHVD, a sdíleným hodnotám ve výzkumu a současně k relevantnímu benchmarku.

## 1. MISE A HLAVNÍ CÍLE

Naším cílem je vybudovat takovou fakultu, která je v celé své šíři schopna reagovat na společenské výzvy, přispívat k jejich řešení a ucházet se o výzkumné projekty, které jsou s nimi spojené. Chceme budovat takovou fakultu, která přitáhne a udrží špičkové výzkumníky schopné ucházet se o prestižní evropské projekty a zároveň dokáže motivovat k rozvoji všechna existující pracoviště. Těchto cílů chceme dosáhnout rozvojem internacionalizace, podporou grantové činnosti a v neposlední řadě tím, že přiblížíme fakultní hodnocení vědy a výzkumu celouniverzitním sdíleným hodnotám. Naším cílem je zapojit do výzkumu doktorské studenty a zabránit roztržitosti výzkumu, a to za využití zásad Racionalizace a zvyšování kvality doktorských studijních programů (dále „DSP“).

## 2. POPIS IMPLEMENTACE HLAVNÍCH CÍLŮ

### Rozvoj grantové činnosti

FF MU je tvořena celou škálou pracovišť lišících se úrovní výzkumného výkonu. Cílem fakulty je podpořit rozvoj výzkumu jeho navázáním na grantovou činnost napříč celou institucí tak, aby nedocházelo k dalšímu rozevírání nůžek ve vědeckém výkonu. Toto je zvláště důležité s ohledem na skutečnost, že účast v grantových projektech výrazně ovlivňuje mzdu zaměstnanců a zaměstnankyň – účast na projektech představuje zásadní nástroj mzdové konkurenceschopnosti FF MU v porovnání např. se středními školami.

#### Konkrétní kroky ke změně:

1. Vznik dokumentu Grantová strategie FF MU. Tato strategie mj. explicitně stanoví nakládání s režijními prostředky různých projektových schémat a zavede princip odměňování pracovníků aktivních při podávání grantových žádostí. Cílem metodiky je přispět k motivaci každého pracoviště (i těch méně výkonných) k podávání grantových žádostí.
2. Podpora menších projektů s významnou společenskou relevancí z Grantového fondu děkana. Přetrvávající finanční podpora projektů aplikovaného výzkumu (TA ČR).
3. Zřízení podpory v Open Science a Data Management.
4. Rozvoj Oddělení projektové podpory, vyvinutí nástrojů pro strategické řízení projektové činnosti, vytyčení stěžejních projektových schémat.

**Překážky:** Stimulace grantové činnosti přes podpůrné programy vyžaduje finanční prostředky a závisí na rozpočtové situaci fakulty. Prioritou fakulty musí být podpora a rozvoj pracovišť, na nichž je grantová činnost slabší.

**Indikátory a benchmarky:** Rostoucí trend v objemu grantových prostředků, počtu podávaných projektů, úspěšnosti v grantových soutěžích, pozice v QS Ranking pro humanities (v současnosti srovnatelná pozice s University of Tartu).

**Implementace:** 1. 1Q 2025, 2. 3Q 2024 s roční periodicitou, 3. od 2024, 4. průběžně.

### Rozvoj internacionalizace, redukce inbreedingu

Inbreeding je zdrojem omezení v rozvoji vědy, výzkumu a doktorského studia. Cílem vedení je odstraňovat vnitřní administrativní překážky (např. jazyková bariéra) a motivovat pracoviště k internacionalizaci.

#### Konkrétní kroky ke změně:

1. Maximální využívání grantových schémat podporujících příchod/návrat pracovníků ze zahraničí: podpora návratových grantů (např. PIF Outgoing), příchod postdoků na MSCA Postdoc Fellowship, navázání transformace DSP na projekty typu Twinning nebo MSCA Doctoral Networks, podpora dlouhodobějších zahraničních stáží u DSP.
2. V rámci DSP bude fakulta usilovat o maximální podporu internacionalizace i mezioborové spolupráce.
3. Zachování otevřených výběrových řízení, zavedení podmínky minimálně šestiměsíční zahraniční stáže pro akademické pozice od úrovně odborný asistent.
4. Vnitřní komunikace v českém i anglickém jazyce, posilování výuky v anglickém jazyce, navýšení počtu doktorských prací v anglickém jazyce.

**Překážky:** Relativně nízká atraktivita FF MU i ČR obecně pro zahraniční odborníky (zvláště ze Západu), neodpovídající finanční ohodnocení ve srovnání se zahraničím.

#### Indikátory a benchmarky:

Ad 1) Rostoucí počet zahraničních pracovníků, počet pracovníků se zahraničním PhD, počet pracovníků s minimálně šestiměsíční zahraniční stáží, počet dlouhodobých zahraničních stáží doktorských studentů (3–6 měs.), žádost o MSCA Doctoral Networks v roce 2024, podání dvou Twinning žádostí v 2025, rostoucí míra zapojení do PIF Incoming/Outgoing a do MSCA Postdoc Fellowship.

Ad 2) Počet DS pod sdíleným vedením, počet zahraničních DS, počet zahraničních odborníků participujících na DSP, počet publikačních výstupů a podávaných projektů ve spolupráci se zahraničím.

Ad 3) Úprava podmínek pro přijímací řízení na akademické pozice.

Ad 4) Počet předmětů a SP v anglickém jazyce, počet obhajob doktorských prací v anglickém jazyce.

**Implementace:** 1. průběžně, 2. průběžně, 3. Q4 2025, 4. průběžně.

## **Efektivní hodnocení a financování vědy a výzkumu**

Panel hodnotitelů požaduje jasná kritéria pro evaluaci vědy na FF MU. Provedením interní analýzy bylo zjištěno, že v hodnoceném období existoval značný rozdíl mezi evaluací vědy na FF MU a tím, jak je věda hodnocena na univerzitní úrovni. Nejmarkantnější je fakt, že v rozpočtové metodice fakulty chybí fixní část, přičemž všechny prostředky se soutěží podle výkonu. Analýza ukázala, že toto vede k nezdravému tlaku na výkon „za každou cenu“ (tj. i za cenu nadprodukce těch nejméně náročných výsledků).

### **Konkrétní kroky ke změně:**

1. Změna metodiky rozdělení DKRVO a jeho přiblížení univerzitnímu systému: zavedení fixní složky (cca 70 %) a výkonové složky (cca 30 %), navázání výkonové složky na moduly hodnocení metodiky M17+ s důrazem na publikace v prestižních vědeckých nakladatelstvích/časopisech (Q1, Q2).
2. Finanční odměna pro autory publikací se známkou 1 a 2 v hodnocení Modulu 1 v rámci M17+.

**Překážky:** O metodice rozdělení DKRVO se hlasuje v Akademickém senátu FF MU, který nemusí nutně sdílet vize vedení fakulty. Cílem vedení je přesvědčit senát a akademickou obec o smysluplnosti zvolené strategie.

**Indikátory a benchmarky:** Rostoucí počet publikací v Q1/Q2 ve Scopus/WoS, udržení a zlepšení hodnocení v M17+, počet knih a kapitol v prestižních nakladatelstvích (Level 1, 2).

**Implementace:** 1. 4Q 2025, 2. průběžně.

## **Racionalizace a zvyšování kvality DSP**

V rámci doktorského studia se značná diverzita vědních oblastí, které FF MU pokrývá, promítá do vysokého počtu specificky zaměřených studijních programů. Cílem fakulty je proto racionalizace a restrukturalizace DSP s důrazem na kvalitu studia, internacionalizaci, mezioborovou spolupráci a společenskou relevanci.

### **Konkrétní kroky ke změně:**

1. Restrukturalizace DSP (1. fáze filologické obory), iniciace vzniku PhD School.
2. Vznik a implementace standardů kvality DSP na fakultě, změny v přijímacím řízení, podpora studijní úspěšnosti.
3. Zvyšování informační podpory pro studenty DSP, rozvoj vědeckých a pedagogických kompetencí.
4. Podpora internacionalizace DSP, podpora publikační a projektové činnosti studentů DSP, systematická podpora podmínek pro získávání evropského doktorátu.
5. Sledování uplatnění absolventů, zapojování absolventů do role konzultanta/mentora doktorských studentů.

**Překážky:** Většina stávajících DSP má udělenou akreditaci na období překračující dobu trvání kontraktu. Vznik nových DSP a PhD School proto musí být založen na smysluplných potřebách a záměrech i akademické diskusi „zezdola“, nikoli nařizován. Za implementaci navrhovaných změn jsou odpovědné oborové rady stávajících DSP, které nemusí akceptovat postoj fakulty.

### **Indikátory a benchmarky:**

Ad 1) Restrukturalizace filologických DSP, iniciace přípravy restrukturalizace dalších DSP na úroveň FORD 2/3, iniciace akademické diskuse o vzniku PhD School, podpora výsledných záměrů (15 DSP 4Q 2028, 1 PhD School 4Q 2028).

Ad 2) Zavedení Standardu DS na fakultě, Standardu školitele a Standardu studenta, realizace změn v přijímacím řízení, nastavení systému práce se studijní neúspěšností v DSP.

Ad 3) Inovace příručky pro nově nastupující DS, zavedení povinného bloku pro seznámení se službami knihovny, zahraničního a projektového oddělení pro nastupující DS, zavedení povinnosti absolvovat online kurz FRESHERS: Skills for Research Careers, nastavení seznamování s předpisy v IS MU pro studenty DSP.

Ad 4) Navýšení počtu disertačních prací pod dvojím vedením, navýšení počtu dlouhodobějších zahraničních výjezdů (3–6 měs.), publikačních výstupů a podaných projektů se zahraniční spoluúčastí, navýšení zahraničních DS a zahraničních odborníků podílejících se na realizaci DSP, navýšení počtu evropských doktorátů.

Ad 5) Zapojení do pilotní fáze Alumni/Career tracking na MU, následné zapojení do univerzitní sítě ALUMNI.

**Implementace:** 1. 1. fáze 4Q 2026, dále průběžně, 2. 2Q 2025, dále průběžně, 3. 1Q 2025, dále průběžně, 4. průběžně, 5. 4Q 2024, dále průběžně.