

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

FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ

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

Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity (dále FSS) v souladu se svým [strategickým záměrem](#) rozvíjí oblasti excelence, které jí umožňují být významným českým a středoevropským centrem sociálně-vědního bádání a vzdělávání, které zároveň aktivně formuluje společenské cíle a vstupuje do veřejné debaty. Základními cíli FSS je tuto excelenci upevnit a vydat se cestou k dosažení úrovně solidního evropsky respektovaného pracoviště. Hlavními cíli v oblasti vědy a doktorského studia jsou proto pro období 2022-2027 odstranění genderové dysbalance a posílení internacionalizace výzkumu a doktorského studia. Ostatní cíle jsou významné, nicméně doplňkové.

2. POPIS IMPLEMENTACE HLAVNÍCH CÍLŮ

(1) Zmírnění genderové nerovnováhy na pozicích docentek a profesorek

Pro dosažení tohoto cíle zmapujeme zkušenosti odborných asistentek, docentek a výzkumných pracovníček formou anonymního dotazníku, které odhalí překážky bránící jim v rychlejším kariérním růstu. Dojde také ke změně periody evaluace po návratu z rodičovské dovolené ze standardní každoroční na dvouletou nebo tříletou s tím, že po návratu bude sepsán mezi zaměstnankyní a vedoucí(m) stručný a realistický závazek vzájemných očekávání a cílů, kterých má být v evaluační periodě dosaženo. FSS bude podporovat částečné úvazky v souběhu s čerpáním rodičovské dovolené vázané na konkrétní úkol. FSS také podporuje snahu získat prostředky z projektu [GAMU restart](#) tím, že pracoviště za takto zaměstnané neodvádí odvody za zaměstnance.

Indikátorem je dosažení poměru podílu nově zahajovaných „domácích“ habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorkou směrem k 50 procentům, což představuje zároveň **benchmark**.

Opatření budou zaváděna od akademického roku 2024/2025.

(2) Posílení internacionalizace

Pro dosažení cíle budou jednotlivé katedry a výzkumné ústavy lépe definovat své strategické cíle a silné stránky s ohledem na rozvoj spolupráce s existujícími i novými výzkumnými partnerskými institucemi ze zahraničí a budou takové partnery aktivně vyhledávat. Budeme také podporovat navyšování počtu cotutelle a jiných forem mezinárodních doktorátů, k čemuž využijeme nový rámec daný aktuálně přijatými předpisy MU. V oblasti doktorského studia výrazněji integrujeme (formálně i neformálně) studující v doktorských programech uskutečňovaných v české a anglickém jazyce. Pod okolností danými předpisy MU a vnějšími předpisy zrušíme výběr školného, čímž zatraktivníme programy uskutečňované v anglickém jazyce. Na úrovni navazujícího magisterského studia zřídíme jeden až dva další double degree programy. Adekvátně k vývoji počtu studujících budeme monitorovat a v případě potřeby posilovat kapacitu oddělení zahraničních vztahů a studijního oddělení.

Indikátorem je rostoucí počet anglických NMgr. studijních programů větší o 2 double degree a nárůst podílu mezinárodních doktorandek a doktorandů směrem k jedné třetině studujících.

Tato opatření jsou již průběžně realizována, neboť plně korespondují se stávající politikou rozvoje FSS.

(3) Omezení inbreedingu

Pro dosažení cíle již bylo zavedeno striktně otevřené a internacionalizované vypisování výběrových řízení. Vedení FSS podporuje katedry a instituty k přijímání uchazečů mimo MU a ideálně i mimo ČR. Limitem mnohdy zůstává potřeba vyučovat česky či slovensky, stejně jako platové podmínky, které lze inzerovat. Odstranění těchto limitů je mimo možnosti FSS, avšak snažíme se i v souladu s politikou [HR Award](#) zvýšit atraktivitu pracovišť poukazy na excelentní vědu a velmi kvalitní administrativní zázemí fakulty. Dále připravíme nový kariérní řád, který zavede standard 6 měsíců minimálně na zahraniční instituci před přijetím na asistentkou pozici.

Indikátorem je podíl osob s PhD mimo MU v kategorii akademický pracovník nebo s postgraduálním úvazkem v zahraničí před nástupem na FSS s tím, že chceme postupně k roku 2028 dosáhnout **benchmarku** 30 procent nově obsazovaných akademických pozic uchazečkami a uchazeči mimo FSS.

Nový kariérní řád připravíme v akademickém roce 2024/2025 a následně implementujeme.

(4) Posílení zapojení FSS do mezinárodních grantových projektů

FSS již podporuje vzdělávání administrativních pracovníků i pracovníků i akademiků ohledně podávání mezinárodních projektů. Budeme motivovat jednotlivá pracoviště, aby aktivněji využívala univerzitních schémat připravujících podmínky pro úspěch ve velkých mezinárodních projektech, tedy aktivně vyhledávala kandidáty na MASH, MASH Junior Star, apod. Aktuálně pracujeme na strategii podpory přípravy ERC projektů: mateřské pracoviště nebude platit odvody za zaměstnance dlouhodobě připravujícího ERC projekt, dojde k podpoře administrativní i finanční při vyvázání takového zaměstnance z výuky i dalších aktivit tak, aby mohl(a) věnovat přípravě projektu až 100 procent své pracovní kapacity. Do budoucna promyslíme také způsob podpory zapojování do projektů MSCA a H2020.

Indikátorem je počet mezinárodních projektů získaných za stanovené období, **benchmarkem** je průměrně alespoň jeden takový podaný projekt na FSS ročně v akademických letech 2026/2027 a 2027/2028.

Na opatřeních pracujeme průběžně, stejně jako na posilování pobídek pracovišť a budování kapacit.

(5) Navýšení alokace finančních prostředků na doktorské studující

Nástrojem je pro FSS zvýšit zapojení doktorandů do práce výzkumných institutů a tam, kde dělají výzkum, i kateder, respektive uvažovat i o možnostech financování mimo projekty. Dalším opatřením je snížení počtu doktorských studijních programů o jeden až tři, což racionalizuje i jejich chod.

Indikátorem je podíl doktorských studujících s projektovými nebo i výukovými částečnými úvazky na FSS, **benchmarkem** je hranice 50 procent. Takto nastavený benchmark se může jevit jako málo ambiciózní, ale vychází ze specifické povahy typických projektů řešených v oblasti SHV, které nepočítají s budováním velkých výzkumných týmů. Dalším **indikátorem** je o jeden až tři nižší počet akreditovaných programů s vypsaným přijímacím řízením v akademickém roce 2027/2028.

Harmonogram bude teprve stanoven, a to v návaznosti na platnost novely VŠ zákona, neboť praktické naplnění přizpůsobíme konkrétním podmínkám financování doktorského studia, až budou známy.

(6) Stimulovat k publikacím v prestižních typech výstupů

FSS toto opatření má a plní v souladu s principy rozdělování DKRVO, kde jsme letos posílili váhu excelentních publikací, i s [grantovou strategií](#) do roku 2025, která bude adekvátně novelizována. Implementace je proto průběžná, modifikujeme grantovou strategii (nová bude přijata v roce 2025), adjustujeme parametry dělení DKRVO, diskutujeme cíle jednotlivých pracovišť a tlačíme pracoviště k většímu zohlednění excelence v interních motivačních programech odměn, přičemž ovšem musíme respektovat jejich rozdílnou aktuální finanční kondici.