Témata k vypracování od komisí AS kandidátům na rektora ČVUT

1. Legislativa a řízení

1.1. Legislativní postupy

- *Transparentnost a otevřenost legislativního procesu – zveřejňování návrhů předpisů a informací o jejich projednávání.*
- *Důraz na kvalitu a efektivitu – srozumitelnost*
- *Příprava návrhu - věcný záměr a následně návrh vnitřní normy Projednání návrhu v příslušných orgánech.*
- *Schvalování návrhu -po projednání a případných úpravách je návrh schvalován příslušnými orgány*
- *Publikace a účinnost - schválený předpis je publikován v IS a nabývá účinnosti.*

1.2. Základní vnitřní předpisy, struktura ČVUT

- *Revize vnitřních předpisů a jejich struktura*
- *VŘ by měli být koncipovány tak, že jsou dlouhodobě platné a detailní procesní záležitosti budou řešeny ve vnitřních normách.*

1.3. Strategické dokumenty a výroční zprávy

1.3.1. Strategický záměr a jeho aktualizace

- *Současný Strategický záměr je koncipovaný jako obecný dokument, který naplňuje veškeré možnosti, kde by ČVUT mělo mít potenciál k realizaci svých aktivit. Není definován proces jeho aktualizace či doplnění. Toto by mělo být doplněno.*
- *Dokument nemá definované parametry, podle kterých by bylo možné tento záměr vyhodnotit.*
- *Dle možností navrhuji doplnit o dokumenty Akční plán na příslušné období (1-2 roky), kde jsou již konkrétní cíle, které lze vyhodnocovat.*

1.3.2. Výroční zprávy o činnosti a o hospodaření

- *Výroční zprávy o činnosti a o hospodaření univerzity jsou koncepčními dokumenty a jejich strukturu upravuje MŠMT.*
- *Struktura VZ fakult a součástí by měla být unifikovaná a měla navazovat na VZ ČVUT a Zprávu o kvalitě. Zjednodušeně by mělo být tímto stanoveno, že se pro VZ definuje jednotná datová základna a metodika. Jednotlivé zprávy by se neměli obsahově překrývat.*
- *Samostatně by vznikla PR verze výročních zpráv pro širší prezentaci.*

1.3.3. Zpráva o hodnocení kvality a její dodatky

- *V současném pojetí je dodatek přibližně ve stejném rozsahu jako „velká“ zpráva jednou za pět let.*
- *Dodatek by měl být koncipován jako aktualizace tabulek s vysvětlujícími texty, v principu vyhodit to, co se každoročně opakuje a vychází z „velké“ zprávy.*
- *Je také otázka, jestli všechny texty souvisí s hodnocením kvality, nebo jsou to spíše činnosti, které by měly být součástí VZ o činnosti.*
- *Zpráva a Dodatky by měli být dostupné na webu/Portále aspoň pro zaměstnance, pokud ne zcela veřejné.*

1.4. Pravomoci kvestora a prorektorů

Jsou pravomoci rektora a kvestora na ČVUT nastaveny v duchu VŠ zákona? Je dobré, že SUZ spadá pod rektora, nebo by bylo lepší se vrátit k dřívějšímu uspořádání, kdy SUZ spadal pod kvestora?

- *Rektor jako manažer a stratég, prorektoři by měli mít podporu rektora k záležitostem jejich kompetencí, zároveň by rektor měl kontrolovat, zda některé podstatné věci nepadají pod stůl nebo nezůstávají dlouho neřešené (dohodnout si průběžné termíny postupu, které nejsou bičem, ale spíše připomínkou, skutečně na postup řešení dohlížet).*
- *SUZ anebo VIC by neměli být přímo řízeni rektorem a dřívější uspořádání s tím, že SUZ je pod kvestorem a VIC pod příslušným prorektorem je model, který by se měl vrátit.*

1.5. Poradní orgány rektora.

Vyhovuje jejich struktura? Má se v poradních orgánech rektora hlasovat a mají být jejich jednací postupy, jako je způsob předkládání materiálů a rozhodování, někde upraveny?

- *Posílím roli kolegia rektora jako platformy pro sdílení informací, nastavování strategií a hledání synergických řešení. O jednotlivých bodech se bude hlasovat.*
- *Složení kolegia bude navráceno – děkani a ředitele VŠ ústavů, prorektoři, kvestor a kancléř.*
- *Jednání Grémia rektora obsahově posílím na řešení konkrétních předem podkladově připravených a dohodnutých koncepčních témat.*

- *Zajistím transparentní komunikaci klíčových rozhodnutí a otevřený přístup k informacím pro zaměstnance i studenty.*
- *Jednoznačně stanovím procesy, které povedou k jasně definovaným krokům pro projednání dokumentů*

1.6. Struktura rektorátu

Vyhovuje současná struktura rektorátu a budete navrhovat nějaké změny?

- *Ve struktuře rektorátu je nutné učinit změny, které by zjednodušili procesy a zamezili duplicitu v řešení činností. Vše bude podloženo popsanými procesy jednotlivých činností s přesahem na rozhraní toho, co bude řešeno na rektorátu a co na fakultách a součástech. Celé by mělo vést k efektivitě činností a lidských zdrojů.*

2. Výuka

2.1. Akreditace bak. a mag. studijních programů

- *Zpřehlednění akreditačních postupů tím, že vše schvaluje RVH, úprava způsobu akreditace v rámci Institucionální akreditace (propojení s procesem hodnocení kvality)*
- *Akreditace jako jeden z kroků ověřování a zlepšování kvality, „vnější“ zhodnocení připravovaného SP v rámci instituce (tj. další pohled na SP nejen v rámci fakulty, ale i pohledem zvenčí fakulty (díky externím hodnotitelům i zvenčí ČVUT), na úrovni univerzity i jako prostředek předávání zkušeností a znalostí z ostatních fakult.*

2.2. hodnocení kvality studijních programů

Jak dobře hodnotí zprávy RVH kvalitu výuky? Co by se na tom dalo zlepšit?

- *Zpráva RVH má agregovat zprávy z jednotlivých fakult a navazovat na vnitřní hodnocení SP, které nemá sloužit jen jako formální hodnocení probíhajících SP, ale jako příležitost důkladněji se zamyslet nad postupy, výsledky, … a získat i „vnější“ impulsy pro změny ve SP tak, aby se stále zvyšovala kvalita.*

- *Pro hodnocení mít definované kvantitativní ukazatele, kde to dává smysl, což je něco, co by měla být tvrdá data a měla by být k dispozici v porovnatelné podobě mezi jednotlivými fakultami a SP (důraz na to, aby taková data vůbec byla k dispozici, což zdaleka ještě neplatí), ale zároveň je vždy nutné umět data interpretovat a zhodnotit, pro každého*

mohou mít stejné hodnoty trochu jiný význam, a je to tak naprosto v pořádku. Cílem by mělo být neustálé zlepšování, tj. kvalita.

2.3. tělocvik a sportoviště

- *Sport a zdravý přístup k životu ovlivňuje i přístup ke studiu. Jsem po povinné hodiny Tělesné výchovy, a i podporu studentů v mimo studijních aktivitách spojených se sportem. S tím souvisí i podpora provozu jednotlivých sportovišť. Dobré PR pro univerzitu.*

2.4. celoživotní vzdělání

- *Poskytování programů celoživotního vzdělávání ukazuje na aktivní roli v neustálém rozvoji vzdělání nejen pro studenty, ale i pro širokou veřejnost a profesionály – prestiž a společenská relevanci.*
- *Umožnění flexibilně reagovat na aktuální potřeby trhu práce a společnosti - doplňují, prohlubují nebo obnovují znalosti a dovednosti, případně nabízejí nové kompetence (mikrocertifikáty).*
- *Programy celoživotního vzdělávání mohou být poskytovány jak bezplatně, tak i za úplatu – finanční zdroje pro univerzitu.*
- *Celoživotní vzdělávání jako nedílná součást činnosti univerzity.*

(internacionalizace výuky viz 9. Internacionalizace)

2.5. výuka jazyků

- *Důležitá součást výuky, kdy by měla být zachována povinnost dvou světových jazyků*
- *Společné pracoviště výuky jazyků na univerzitě – ústav jazyků*

3. Studium

Jaká je role rektora ve studijních záležitostech?

- *Grantem jednotlivých studijních programů jsou fakulty. Rektor by měl motivovat a diskutovat s děkany o možnostech směrování nových studijních programů a otevírat možnosti k vytvoření SP, které navazují na požadavky praxe nebo jsou obsahově přes více fakult.*

3.1. Přijímací podmínky

Jste spíše pro lehčí/chybějící přijímací řízení spojené s velkou studijní neúspěšností v prvním ročníku, nebo s přísnějším výběrovým řízením i za cenu nižšího počtu studentů?

- *Nejsem pro chybějící přijímací řízení, jelikož to ovlivňuje studijní neúspěšnost a množství studentů, kteří končí v prvním semestru studia. Přijímací řízení by mělo být součástí studia na ČVUT.*
- *Z analýzy dat je nutné zjistit, jaký dopad mají přijímací řízení na počet absolventů a neúspěšných studentů – co to znamená prostorově, finančně, … brát bez přijímaček, jak by to ovlivnilo kvalitu výuky*

3.2. Propagace studia

- *Propagace studia na ČVUT a spolupráce se středními školami jsou klíčovými aktivitami, které mají přilákat nové kvalitní uchazeče a podpořit technické a přírodovědné vzdělání už na úrovni středních škol.*
- *Hlavní formy propagace studia – Dny otevřených dveří, účast na veletrzích vzdělávání, popularizační akce a soutěže, propagační materiály, online marketing a sociální sítě*
- *Cíle a přínosy těchto aktivit: zvýšení počtu kvalitních uchazečů o studium, snížení počtu studentů, kteří studium předčasně ukončí (vyšší průchodnost), podpora zájmu o technické a přírodovědné obory, zvýšení povědomí o univerzitě a jejích studijních programech v celé společnosti.*

3.2.1. spolupráce se středními školami

Podpora těchto aktivit:

- *Fakultní školy – užší propojení s fakultou – např. možnost účastnit se vybraných přednášek, experimentů, nebo absolvovat odbornou praxi pod vedením vysokoškolských pedagogů.*
- *Partnerské programy – realizace speciálních projektů pro střední školy, společné akce, semináře, vedení SOČ nebo konzultace k odborným pracím studentů.*
- *Projektově orientovaná výuka nebo podpora pedagogů partnerských škol.*

3.3. Studijní řád
3.4. Stipendia bak. a mag. studentů a studentek
3.5. Prostředí pro studium, vztahy se studentskou unií
3.6. Rovné příležitosti pro studenty a studentky

Jak konkrétně se zasadíte o naplňování plánu rovných příležitostí ČVUT? Jaké konkrétní kroky máte v plánu učinit?

Jak se stavíte k implementaci inkluzivního jazyka (např. použití nejen generického maskulina “studenti”, ale rozšíření na “studenti a studentky” či “studující” atp.) do dokumentů a komunikace v rámci ČVUT?

- *V rámci systémových opatření je možné vycházet z Plánu rovných příležitostí ČVUT 2025-2029, který byl vypracován jako součást projektu HR Award, který se zaměřuje na:*
  - *slaďování pracovního a osobního života (včetně rodičovství),*
  - *pracovní podmínky a flexibilní formy práce,*
  - *podporu kariérního růstu a výběr nových pracovníků,*
  - *prevenci šikany a sexuálního obtěžování,*
  - *genderovou vyváženost ve vedení a rozhodování,*
  - *kulturu pracovního a studijního prostředí.*

- *Do této oblasti patří i Podpora studentů se specifickými potřebami, včetně zpřístupnění bezbariérových prostor a poskytování asistence, např. osobní asistence, tlumočnický servis do znakového jazyka, zpřístupnění studijních materiálů studentům s postižením rukou.*

3.7. Disciplinární řád

4. Doktorské studium

- *Doktorské studium je velice důležitou součástí činností univerzity a je snahou kvalitativně podpořit celý životní cyklus tohoto studia. Tím, že k 1. březnu 2025 nabyla účinnosti novela zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, která přináší klíčové změny i v oblasti doktorského studia, se kterými se bude plně pracovat od 1. září 2025, bude nutné tyto implementovat do interní legislativy, což se již částečně událo. Co nás ještě čeká je:*
  - *Optimalizace v zavedení minimálního garantovaného doktorandského příjmu – kombinace stipendia a mzdy.*
  - *Optimalizace standardu školitele a jeho převedení z metodiky do vyšší právní normy z systému vnitřních norem ČVUT*

4.1. Pravidla studia
4.2. Hodnocení kvality doktorandů a doktorandek
4.3. Hodnocení a řízení kvality školitelů a školitelek, standard školitele
4.4. Financování a pracovní podmínky doktorandů a doktorandek

5. Věda a tvůrčí činnost

- *Hodnocení kvality vědy a tvůrčí činnosti je systematicky nutné zajišťovat pomocí komplexního systému indikátorů a postupů, které se zaměřují na různé aspekty vědecké činnosti a jejího dopadu. Mezi hlavní indikátory patří:*

    - *Bibliometrické indikátory: Zahrnují citovanost publikací, hodnocení podle databází jako Web of Science, Scopus a další metriky (např. impakt faktor, kvartily časopisů, CiteScore, SCImago Journal Rank, h5-index).*
    - *Publikační činnost: Hodnocení kvality a počtu vědeckých výstupů (článků, monografií, konferenčních prezentací).*
    - *Úspěšnost v projektech a grantových soutěžích: schopnost získávat externí financování a zapojení do významných výzkumných projektů.*
    - *Mezinárodní spolupráce: zapojení ČVUT do mezinárodních organizací, projektů, výměnných pobytů a publikačních aktivit.*
    - *Hodnocení kvality doktorandů a jejich výzkumu: Sledování publikací doktorandů, kvality disertačních prací a úspěšnost dokončení studia.*
    - *Systém hodnocení akademických pracovníků: Evidence činností ve vzdělávání, výzkumu a třetí role univerzity (spolupráce s průmyslem, inovace).*

5.1. Hodnocení kvality

Jaké indikátory a postupy hodnocení kvality byste chtěl/a používat?

5.2. Řízení kvality

5.2.1. Rozdělování DKRVO mezi součásti

5.2.2. Využití Fondu budoucnosti

5.2.3. Další nápady pro podporu kvality

5.3. Nábor postdoků a získávání financí pro ně

5.4. Podpora získávání prestižních grantů

5.5. Chairs sponzorované průmyslem

- *Spolupráce s průmyslem, která bude zahrnovat průmyslově sponzorované akademické „chairs“ (katedry/pozice), je důležitá pro přenos znalostí, aplikovaný výzkum a financování.*

5.6. Etika vědecké činnosti, predátorské časopisy a konference

6. IP a komercializace, vztah s průmyslem

7. Hospodaření

7.1. Příprava rozpočtu

Uveďte svou představu o harmonogramu přípravy rozpočtu ČVUT, včetně rozpočtů mimonormativních součástí

- *Základní rámec představy harmonogramu by vypadal následovně:*
  - *Úvodní analýza a schválení metodiky (únor–září)*
  - *Návrhy rozpočtů jednotlivých fakult a mimonormativních částí (říjen–listopad)*
  - *Konsolidace (prosinec)*
  - *Schválení Akademickým senátem ČVUT (prosinec)*
  - *Zveřejnění a implementace (počátek kalendářního roku)*

7.2. Pravidla hospodaření ČVUT

7.2.1. Schvalování půjček a smluv

Jakým způsobem by mělo probíhat schvalování půjček? Souhlasil/a byste se zakotvením schvalovacího procesu ve vnitřních předpisech ČVUT tak, aby půjčky a smlouvy mající vliv na budoucí rozpočty podléhaly schválení toho orgánu, který schvaluje rozpočet?

- *Schvalování půjček na ČVUT by mělo probíhat transparentně v souladu s interními pravidly a předpisy, které by měly zakotvovat jasný schvalovací proces. Závažné finanční závazky, které mohou ovlivnit budoucí rozpočty, je vhodné, aby schválení podléhalo odpovědnému orgánu, který má zároveň pravomoc schvalovat rozpočet – tedy AS ČVUT.*
- *Zakotvení schvalovacího procesu má tyto výhody:*
  - *Zajistí větší transparentnost a kontrolu nad finančními rozhodnutími s dlouhodobými dopady.*
  - *Přispěje k lepšímu plánování a řízení rozpočtu, protože schvalování eliminuje riziko nesouladu závazků s rozpočtovými limity.*
  - *Umožní systematické posuzování návrhů půjček a smluv ve vazbě na rozpočet.*
  - *Podpoří odpovědnost a jasnou hierarchii rozhodování (tj. že půjčky podléhají schválení ze strany orgánu, který rozpočet spravuje).*

7.2.2. Pravidla hospodaření s fondy

Je potřeba změnit pravidla hospodaření s fondy zakotvená ve vnitřních předpisech?

- *Před rozhodnutím je nutné:*

- *Vyhodnotit, zda aktuální pravidla odpovídají právním normám a potřebám řízení rozpočtu a fondů.*
- *Transparentně zakotvit nové schvalovací a kontrolní mechanismy, pokud je třeba zvýšit finanční disciplínu či efektivitu.*

7.3. Kontrola hospodaření

Jakým způsobem by měla probíhat kontrola hospodaření ze strany Akademického senátu? Je k tomu potřeba zakotvit přístup některých členů AS do finančních informačních systém? Za jakých podmínek má pověřenec AS právo na přístup do mzdového systému?

- *Kontrola by měla probíhat periodicky. Pověřené osoby k AS by měli dostat podklady dle schválené metodiky a struktury. V případě nutnosti a nejasností by měli tyto pověřené osoby dostat veškerá příslušná detailní data k tomu, aby ověřili dané skutečnosti. Pokud bude nastaven tento model, není potřeba, aby členové AS měli přístup do FIS.*

7.4. Mzdy a odměny – Vnitřní mzdový předpis

7.4.1. Pravidla pro tarifní mzdy a příplatky za vedení

7.4.2. Pravidla pro osobní ohodnocení, projektové příplatky a smluvní mzdy

7.4.3. Pravidla pro odměny, zejména pro akademické funkcionáře/ky

Má rektor dostávat odměny? Pokud ano, jak zabránit střetu zájmů při jejich návrhu a schvalování? Uveďte také Vaši představu o odměňování prorektorů/prorektorek a děkanů/děkanek.

- *Rektor může dostávat odměny, ale aby se zabránilo střetu zájmů při návrhu a schvalování odměn rektora, je třeba:*
  - *Zakotvit transparentní a jasný schvalovací proces ve vnitřních předpisech, kde návrhy odměn nesmí být schvalovány jedinou osobou, ale například akademickým senátem nebo jiným nezávislým orgánem.*
  - *Jasně vymezit pravidla pro posuzování kritérií odměn, která musí být objektivní, měřitelná a veřejně přístupná.*
  - *Omezit možnost návrhu odměn přímo rektorem, aby nedocházelo k samo-schvalování.*
  - *Zavést pravidelný audit a veřejné zveřejnění údajů o odměnách.*

- *Moje představa pro odměňování prorektorů a děkanů by byla:*

- *Odměny by měly být stanoveny podle transparentních pravidel, která by reflektovala zodpovědnost, velikost a náročnost funkcí a zároveň propočet výkonu a výsledků.*
- *Prorektory i děkany je vhodné odměňovat v rozmezí, které odpovídá středoevropskému akademickému standardu pro manažerské pozice, s možností zvýšených odměn při dosažení kritických nebo mimořádných úkolů.*
- *Odměny by měly být pravidelně zveřejňovány a transparentně kontrolovány, aby se zabránilo podezření ze střetu zájmů a zajistila se důvěra akademické obce i veřejnosti.*

8. Lidské zdroje

8.1. Řád výběrového řízení

Co byste chtěl změnit a jak rychle?

- *Pokud jde o možné změny, uvažoval bych o následujících opatřeních, která by mohla zlepšit efektivitu a transparentnost řádu výběrového řízení:*
  - *Zrychlení administrativních procesů využitím elektronických systémů pro přijímání přihlášek a další komunikaci*
  - *Zjednodušení a zpřehlednění vypsání výběrových řízení, včetně jasného vymezení kritérií, termínů a požadavků na uchazeče*
  - *Posílení rovného zastoupení a odbornosti v komisích, včetně pravidel pro složení výběrových komisí s ohledem na odbornou kompetenci a zastoupení pohlaví.*

8.2. Kariérní řád

8.3. Pravidla pro habilitace a profesury

Budete navrhovat změny v těchto pravidlech?

- *Ve vazbě na zvýšení kvality hlavních činnosti univerzity by mělo dojít i k úpravám v kritériích pro habilitace a profesury. Změny by měly reflektovat i různé oblasti vzdělávání kam jednotlivé obory přísluší.*

8.4. Etický kodex a Etická komise

Budete navrhovat změny?

8.5. Rovné příležitosti pro zaměstnané

Jak se stavíte ke zřízení ombudsosoby pro studující a zaměstnané na ČVUT? Jak konkrétně se zasadíte o naplňování plánu rovných příležitostí ČVUT? Jaké konkrétní kroky máte v plánu učinit?

Jak se stavíte k implementaci inkluzivního jazyka (např. použití nejen generického maskulina “pedagogové”, ale rozšíření na “pedagožky a pedagogové” či “vyučující” atp.) do dokumentů a komunikace v rámci ČVUT?

- *K zřízení ombudsosoby pro studující a zaměstnané na ČVUT se stavím pozitivně, protože taková funkce může významně přispět ke zlepšení prostředí a řešení problémů spojených s diskriminací, nerovným přístupem či nevhodným chováním. ČVUT už má praxi na některých fakultách, kde ombudsmani či ombudsmanky pomáhají nezávisle a diskrétně řešit podněty, nabízejí mediaci a usilují o bezpečné, rovné a vstřícné prostředí.*
- *Co se týče naplňování Plánu rovných příležitostí ČVUT, konkrétní kroky by měli zahrnovat:*
  - *Aktivní podporu a rozvoj ombudsrole a dalších subjektů pomáhajících řešit nerovnosti a stížnosti.*
  - *Zvýšení transparentnosti rozhodování, například ve výběrových řízeních a odměňování.*
  - *Organizaci vzdělávacích seminářů o rovnosti a inkluzi.*
  - *Monitorování a pravidelné vyhodnocování situace žen, menšin a dalších zranitelných skupin dle plánu GEP.*
  - *Podporu nastavení politika rovných příležitostí na úrovni fakulty i celé univerzity.*
- *K implementaci inkluzivního jazyka v dokumentech a komunikaci ČVUT doporučuji systematický přístup, který by zahrnoval:*
  - *Školení zaměstnanců o významu a používání inkluzivního jazyka.*
  - *Podporu inkluzivního jazyka v interní i externí komunikaci, aby se zvýšila viditelnost a respekt k různorodosti.*
  - *Zahrnutí tohoto přístupu do pravidel komunikace a stylových příruček univerzity.*

8.6. Mzdový předpis

Od 1. 1. 2026 budou platit nové mzdové tabulky. Jsou správně nastavené? Jak budete postupovat při jejich valorizaci?

- *Mzdové tabulky dle mého názoru jsou poplatné době schvalování a bylo by vhodné je revidovat.*

- *Pro valorizaci by bylo vhodné použít některé prvky:*
  - *Pravidelné přehodnocení a navýšení tarifních mezd, které vychází z aktuálních ekonomických podmínek a legislativních změn,*

například růstu minimální mzdy. Valorizace by měla být řízeny více proměnnými okolnostmi včetně inflace a státních regulací.
    - *Přehodnocování mezd by mělo probíhat s ohledem na zvýšení průměrné mzdy v ČR, případné doplatky do minimálních úrovní zaručené mzdy*

8.7. Spolupráce s odbory

Jak se stavíte k požadavkům odborů na informace o odměňování?
Jaký máte vztah k odborové organizaci vzhledem k současnému celospolečenskému fungování? Považujete ji za důležitého partnera při řízení univerzity?

- *Odborovou organizaci považuji za důležitého a legitimního partnera při řízení univerzity, zejména v otázkách pracovněprávních vztahů, ochrany zaměstnanců a sociálního dialogu. Odbory mají klíčovou roli při prosazování spravedlivých podmínek, transparentnosti odměňování a dodržování zákonů. Odbory mohou být konstruktivním partnerem nejen v otázkách mezd, ale i v dalších aspektech pracovních podmínek.*

9. Internacionalizace

9.1. Výuka v angličtině

Jaký máte pohled na podporu internacionalizace pomocí magisterských studijních programů v angličtině? Jak zajistit, aby bylo možné pro české studenty studovat v angličtině bezplatně?
Jak využívat například i výukové kurzy zahraničních univerzit v systému naší výuky?

- *Podpora internacionalizace pomocí magisterských studijních programů v angličtině na ČVUT je významnou cestou, jak zvýšit mezinárodní atraktivitu univerzity a zároveň přinést českým studentům širší perspektivu a vyšší kvalitu vzdělání. ČVUT nabízí řadu magisterských programů v angličtině napříč fakultami, často včetně možností mezinárodní praxe v rámci programů Erasmus či Double Degree, které významně rozšiřují příležitosti studentů. Tím univerzita podporuje jak zahraniční studenty, tak i české studenty směřující k větší internacionalizaci.*
- *Aby bylo možné zajistit, že čeští studenti budou moci na těchto programech studovat v angličtině bezplatně, je třeba:*
    - *Transparentní legislativní rámec a financování*

    - *Podpora hybridní nebo dvojjazyčné výuky umožňující flexibilitu a zároveň zachování dostupnosti i pro studenty preferující češtinu, což může pomoci s náklady i kapacitami.*

- *Využívání výukových kurzů zahraničních univerzit v rámci výuky na ČVUT může probíhat několika způsoby:*
    - *Integrace online kurzů (MOOC, digitální platformy) do studijních programů s uznáváním získaných kreditů a certifikací.*
    - *Spolupráce na tvorbě a sdílení obsahu – například organizace mezinárodních seminářů, workshopů a blended learning kurzů, kde se kombinují domácí a zahraniční vzdělávací zdroje.*
    - *Dual Degree či jiné formy spolupráce umožňující studentům získat vzdělání a kredity i na partnerské zahraniční univerzitě, což rozšiřuje nabídku vysoce kvalitních kurzů a praxe.*

9.2. Spolupráce se zahraničními univerzitami

- *Pro podporu spolupráce zahraničními univerzitami lze podpořit několik ověřených přístupů a opatření:*
    - *Rozšiřování a aktivní využívání mezinárodních smluvních dohod a partnerství — ČVUT má již řadu platných smluv o spolupráci s předními univerzitami v EU, Americe, Asii či dalších regionech, a ty by měly být pravidelně aktualizovány a rozšiřovány tak, aby pokrývaly nové relevantní oblasti a instituce.*
    - *Podpora zahraničních studijních a výzkumných pobytů studentů i akademiků — v rámci programů jako Erasmus+, double degree, výměnné stáže i mimo EU.*
    - *Organizace společných kurzů, workshopů a výzkumných projektů — využití online a hybridních forem, společných programů a uznávání kreditů napříč institucemi podporuje hlubší propojení.*
    - *Podpora mezinárodních studentských a akademických aktivit*
    - *Flexibilita ve výuce — zapojení mezinárodních kurzů a online výukových zdrojů do studijního programu, případně dvojí diplomy (double degree), které umožňují studentům intenzivní mezinárodní zapojení a zvýšení jazykových kompetencí.*

9.3. Nábor zahraničních studujících
9.4. Studentské výměny
9.5. Nábor zahraničních doktorandů a doktorandek, zdroje pro stipendia
9.6. Nábor zahraničních zaměstnanců a zaměstnankyň, zdroje pro kompetitivní mzdy

9.7. Internacionalizace domorodých zaměstnanců a zaměstnankyň (viz také Kariérní řád)

9.8. Význam podpory mezinárodních studentských soutěží a letní škol

Co si zaměstnanci myslí o internacionalizaci a jak je přesvědčit, aby se do ní zapojili?

- *Aby byli zaměstnanci ČVUT přesvědčeni k aktivnímu zapojení do internacionalizace, bylo by vhodné učinit tyto klíčové kroky:*
  - *Transparentní komunikace přínosů, například profesního růstu a možnosti zapojení do zahraničních projektů.*
  - *Podpora a příprava před zahraničními pobyty, včetně administrativní pomoci a možností jazykových či kulturních školení.*
  - *Zapojení zaměstnanců do plánování jejich zahraničních aktivit*
  - *Podpora mezinárodní spolupráce a vzájemné výměny zkušeností přímo na fakultách i institucionální úrovni.*
  - *Financování odborných pobytů a pobídek pro účast na mezinárodních aktivitách (například vyhlašování výzev na podporu mobility)*

9.9. Internacionalizace vnitřního prostředí

- *Pro podporu internacionalizace vnitřního prostředí na ČVUT je vhodné uplatnit několik opatření:*
  - *Budování infrastruktury pro internacionalizaci: vytvářet odpovídající infrastrukturu a administrativní zázemí, která umožní hladší správu mezinárodních mobilit akademických i administrativních pracovníků*
  - *Prohlubování mezinárodní spolupráce: Aktivní podpora výměny zahraničních akademiků, výzkumníků a studentů, včetně podpory mezinárodních projektů, výzkumu a výuky vedoucí k zapojení do mezinárodních sítí a konsorcií.*
  - *Zajištění kvalitní vnitřní komunikace a inkluze: Usilovat o dvojjazyčnou komunikaci (například v češtině a angličtině), podporovat integraci zahraničních studentů a zaměstnanců do univerzity.*
  - *Podpora jazykových a kulturních dovedností: Poskytovat jazyková školení a kulturní přípravu pro všechny zaměstnance i studenty.*
  - *Motivace a ocenění: Zavést systém ocenění nebo jiných motivačních nástrojů pro jednotlivce a týmy, kteří v rámci ČVUT excelují v mezinárodní spolupráci a internacionalizaci prostředí.*

10. Koleje a menzy

- *Vize kolejí a menz ČVUT v horizontu 10 až 20 let by měla odpovídat standardům špičkových evropských univerzit, reagovat na nové potřeby studentů i trend moderního univerzitního života. Základním cílem je, aby koleje a menzy byly atraktivní, ekologické, komunitní a nabízely vysokou kvalitu života i služeb.*
- *Jak si představuji koleje a menzy za 10–20 let*
  - *Moderní a udržitelná infrastruktura: Koleje po vzoru campusu západních univerzit – rekonstruované, energeticky efektivní, v maximální možné míře využívající obnovitelné zdroje, s digitalizovaným řízením provozu a smart technologiemi (rezervační systémy, řízení spotřeby energií, sdílení prostorů).*
  - *Různorodost a individuální možnosti: Nabídka různých typů ubytování od sdílených pokojů až po menší apartmány či mikrobyty – umožnit studentům volbu dle životní etapy i finančních možností.*
  - *Komunitní charakter: Koleje jako centra studentského života, s dostatečnými komunitními prostory, coworkingy, klubovnami, sportovišti i zázemím pro kulturní a volnočasové aktivity. Důraz na otevřenost vůči zahraničním studentům a rozvoj mezikulturní výměny.*
  - *Kvalitní, chutné a zdravé menzy: Modernizované menzy podporující rozmanitost (vegetariánská, veganská, bezlepková či jiné alternativy), využívající lokální a sezonní potraviny s ekologickými obaly, možností digitalizovaného objednávání a sledování kvality i spokojenosti studentů.*
  - *Ekologický přístup: Důsledná redukce odpadu, třídění, podpora cirkulární ekonomiky a zero-waste strategií (např. vratné obaly, spolupráce s neziskovými platformami na redistribuci neprodaných jídel).*
  - *Prostor pro inovace a participaci studentů: Studentské nápady zapojené do provozu a rozvoje kolejí a menz (např. hackathony, participativní rozpočty, program studentských ambasadorů kvality).*
- *Konkrétní kroky k naplnění vize*
  - *Komplexní plán revitalizace kolejí a menz včetně auditu potřeb a priorit.*
  - *Opakované projekty pro energetickou úsporu, modernizaci interiérů a rozšíření digitálních služeb (rezervace, platební systémy, reporting oprav).*

- *Navýšení investic skrze partnerství s veřejným a soukromým sektorem, využití národních a evropských fondů (např. zelená modernizace).*
- *Rozšíření stáží a pracovních míst pro studenty v režii kolejí a menz s cílem posílit komunitní život.*
- *Systém pravidelné a transparentní zpětné vazby od studentů včetně zapojení do rozhodování o prioritách rozvoje.*
- *Podpora spolupráce s lokálními dodavateli potravin, zavedení environmentálních kritérií do výběrových řízení.*
- *Digitalizace procesů – chytrá administrativa, aplikace pro správu ubytování, rezervace a zpětnou vazbu.*
- *Popularizace studentských komunitních a sportovních aktivit s podporou sdílených prostor.*

- *Podmínky pro život studentů na kolejích ČVUT nelze zcela paušalizovat – rozdíly mezi jednotlivými kolejemi jsou značné. Nicméně na základě dlouhodobě se opakujících podnětů od studentů lze říct, že některé aspekty ubytování na kolejích neodpovídají standardům důstojného a hygienického života v 21. století.*
  - *Kromě zmíněného – Základní hygienické potřeby jako standard, Plánované zrušení poskytování ložního prádla a Přetrvávající výskyt štěnic, bych viděl další potenciálem ke zlepšení:*
  - *Zastaralé vybavení – mnohé koleje (zejména Strahov) trpí technickým zastaráváním. Kuchyňky bývají nevybavené, společné prostory zanedbané.*
  - *Nízká kvalita údržby a oprav – studenti často narážejí na pomalé reakce na hlášené závady.*
  - *Nedostatek komunitních prostor – koleje by měly podporovat studentský život i po stránce sociální, nejen jako místo na přespání. Zanedbaná klubovna nebo chybějící studovna není jen estetický problém, ale otázka komfortu a možností se rozvíjet.*
  - *Nepružná nebo nekomunikující správa – mnozí studenti se cítí být přehlíženi nebo ignorováni při pokusech o dialog se SÚZ. Kultura vstřícnosti a otevřené komunikace s ubytovanými studenty by měla být základem dobré správy.*

10.1. Menzy, restaurace
10.2. Kongresové centrum v Masarykově koleji a Novoměstský hotel
10.3. Provoz kolejí
10.4. Revitalizace/Rekonstrukce kolejí

11. Knihovna

Jak si představujete budoucnost Knihovny, zejména spolupráci s NTK?

- *Budoucnost Ústřední knihovny ČVUT je postavena na moderním, efektivním propojení služeb a sdílení informačních zdrojů, které zvyšují kvalitu i dostupnost knihovních služeb pro akademickou obec. Konkrétně se počítá s tím, že:*
  - *Knihovna ČVUT a NTK budou spolupracovat na zefektivnění správy a akvizici elektronických i tištěných zdrojů, což umožní lepší pokrytí potřeb studentů, pedagogů i výzkumníků.*
  - *Vedle sdílení služeb a zdrojů zůstává Ústřední knihovna ČVUT samostatnou součástí, tedy integrace probíhá spíše na úrovni spolupráce než úplného sloučení.*
- *Celkově tedy lze očekávat další posilování spolupráce s NTK v oblasti:*
  - *Sdílení fondů a elektronických* zdrojů,
  - *Koordinace informačních služeb a podpory výuky i výzkumu,*
  - *Optimalizace provozních nákladů a zvyšování kvality služeb,*
  - *Využívání moderních technologií a digitalizace knihovních procesů (nový knihovní systém).*

12. Nakladatelství

Co nevyhovuje na práci nakladatelství a jak to řešit?

- *Jedním z problémů je nedostatek efektivní distribuce a propagace vydaných titulů – obtíže s levnou a účinnou informovaností čtenářů a uživatelů o novinkách. Jak řešit?*
  - *Distribuce a propagace: Zlepšit online a mediální propagaci publikací, využít sociální sítě, emailové newslettery, specializované kanály univerzity a spolupracovat s fakultami na propagaci, např. zapojení autorů do PR aktivit.*
  - *Zvýšení efektivity redakčního procesů: ČVUT má standardizované procesy kolem schvalování a vydávání skript i učebnic, které by mohly být optimalizovány digitálními nástroji pro lepší koordinaci a rychlost přípravy publikací.*

13. Budovy

13.1. Generel+ a Dislokace

Měl/a byste za cíl větší centralizaci budov v rámci Prahy například do dejvického kampusu, nebo naopak byste preferoval/a i další budovy a výstavbu v blízkosti Prahy (Roztoky, Kladno…)? Motol?

- *Campus Dejvice má omezené prostorové parametry a ve střednědobém horizontu neumožní další možný rozvoj. Pro další rozvoj jsem pro přípravu dalšího centralizovaného campusu mimo vnitřní Prahu.*

13.2. Provoz a údržba budov

Jak se stavíte k provozu Galerie Jaroslava Fragnera?
Využití soukromých zdrojů a úvěrů pro výstavbu a revitalizaci budov, nejen studentských kolejí, podpora bydlení pro postdoky a hostující především ?

- *Nutné je vytvořit minimálně střednědobý plán pro obnovu jednotlivých budov univerzity.*
- *Připravit optimalizační plán pro služby spojené s provozem budov a v případě efektivnosti je centralizovat.*

13.3. Výstavba

Které budovy a další výstavbu považujete za prioritní v následujícím funkčním období? Jaké postupy chcete používat při rozhodování a plánování v této oblasti?

- *Prioritou je dokončení Campusu Dejvice a následně ve vazbě na aktualizovaný Generel – Halové laboratoře a Motol.*
- *Pro plánování je nutné aktualizovat Generel a tím i současné a střednědobé požadavky na prostory jednotlivých fakult a součástí. Druhým ukazatelem je ekonomická náročnost prostor.*

14. IT infrastruktura a VIC, cybersecurity

- *Základní principy řízení IT a VIC na ČVUT, které bych jako rektor prosazoval:*
  - *Centralizace s respektem k fakultní autonomii:*
    IT strategie a řízení by měly být centrálně koordinovány na úrovni univerzity v rámci VIC, aby bylo dosaženo jednotných standardů, bezpečnosti a efektivity. Zároveň je však nutné ponechat dostatečnou míru autonomie a flexibilitu fakultním IT týmům, které lépe rozumí specifickým potřebám svých uživatelů.
  - *Silné strategické vedení s jasnou odpovědností: Doporučuji, aby řízení IT bylo buď na úrovni vysoce specializovaného prorektora s plnou odpovědností za IT a digitální služby, nebo na úrovni ředitele VIC, který by měl výrazné postavení ve vedení univerzity a úzkou vazbu na prorektory.*

- *Koordinace mezi VIC a fakultním IT: Řízení by mělo zajistit efektivní spolupráci a koordinaci mezi VIC a fakultními IT týmy. To znamená, že ředitel VIC by měl mít delegované pravomoci v oblasti technických standardů, bezpečnosti, správy dat a infrastruktury, zatímco fakultní IT tým by měl být kompetentní v aplikaci těchto standardů v rámci svých specializovaných potřeb.*
- *Rozdělení kompetencí a podpůrná struktura: Pokud se IT vrátí pod pozici prorektora, je zásadní, že tento prorektor bude mít k dispozici specializovaný aparát odborníků z VIC, kteří zajistí operativní řízení a technickou podporu. Naopak některé strategické či administrativní úkoly mohou být přeneseny na úroveň prorektora, aby byla práce efektivně rozdělena.*
- *Systém komunikace:*
  - *Transparentní a dvousměrná komunikace o plánovaných změnách, rozvoji služeb a bezpečnostních opatřeních.*
  - *Využití moderních nástrojů pro projektový management, zpětnou vazbu a interní informační platformy.*

-
- *Nastavení rovnováhy mezi rozsahem, kvalitou, udržitelností, bezpečností a tempem rozvoje IT služeb na ČVUT vyžaduje promyšlenou strategii financování i řízení kompetencí a garancí na úrovni VIC, rektorátu i fakult.*
- *Koncepce a principy řízení a financování IT služeb*
  - *Strategické plánování v souladu s finanční realitou: Doporučuji nejprve stanovit celkový finanční rámec pro IT služby na základě rozpočtových možností ČVUT a priorit univerzity. Tento celkový rámec pak bude základnou pro rozhodování o tom, které služby udržovat, rozvíjet či případně omezit. Takový přístup zajišťuje udržitelnost a jasná pravidla pro alokaci prostředků.*
  - *Prioritizace služeb podle dopadu a potřeb: Následně probíhá participativní proces mezi vedením univerzity (vedení, VIC) a fakultami, kde jsou projednány potřeby i požadavky na IT služby.*
  - *Role fakult jako plátců a partnerů: Fakulty jako plátci přispívají podstatnou částí financí na IT služby, proto je vhodné, aby měly transparentní vliv na rozhodování o rozsahu a kvalitě služeb, které využívají. Vytvoření pravidel pro spoluúčast fakult v financování IT, například proporční podle rozsahu užití, zajistí sdílení nákladů odpovídajícím způsobem.*
  - *Nastavení pravidel na úrovni metodiky: Výhodné je stanovit metodiku financování IT služeb, která bude transparentní a pravidelná, avšak ponechat určitou míru flexibility vedení k*

rozhodování o výjimečných alokacích nebo zvláštních investicích. Metodika by měla definovat základní principy, kritéria a procesy pro alokaci prostředků a hodnocení efektivity IT služeb.
    - *Vzhledem k rychlému vývoji IT technologií je třeba koncepci pravidelně vyhodnocovat a upravovat. Doporučuje se vybudovat mechanismy pravidelných revizí služeb, diskuse se zástupci fakult a uživateli a flexibilní alokace zdrojů v rámci rozpočtového rámce.*

- *Financování kybernetické bezpečnosti*
    - *Pokračování ve stávajícím způsobu vyčleňování rozpočtu – považuji za vhodné navázat na stávající metodiku, ale doplnit ji o jasně definované rozpočtové pravidlo – např. podle úrovně rizika a kritičnosti systémů.*
    - *Je nutné zavést centrální rámec, který umožní měřit efektivitu vynaložených prostředků, a zároveň vytvořit prostor pro flexibilitu jednotlivých součástí.*
    - *Kybernetická bezpečnost by měla mít samostatnou kapitolu v centrálním rozpočtu, aby byla transparentně sledovatelná a auditovatelná. Zároveň by měla být podkapitola v rozpočtech jednotlivých fakult, aby bylo možné decentralizovaně reagovat na specifika každé součásti.*
    - *Rozdělení nákladů mezi rektorát a součásti: Centrální rozpočet (rektorát): financování základní infrastruktury (centrální SIEM, firewall, DLP, SOC), řízení rizik, školení, certifikace, audit; Fakulty a součásti: financování aplikační bezpečnosti v rámci vlastních systémů, rozšíření nad rámec centrální úrovně (např. testbedy, izolované sítě, individuální penetrační testy), personální posílení bezpečnosti na úrovni správy IT.*

- *Rovnováha mezi cenou, kvalitou a otevřeností*
    - *Princip vícevrstvého rozhodování – zapojení odborníků z FEL, FIT i externích partnerů (např. NÚKIB) pro hodnocení kvality řešení.*
    - *Otevřenost a transparentnost: podpora open-source řešení, kde je to možné (např. auditovatelné VPN, monitorovací systémy, IDS/IPS).*
    - *Vendor lock-in – důsledně vyhodnocovat, zda komerční řešení nezavádí dlouhodobou závislost.*
    - *Výběr řešení musí vždy vycházet z řízení rizik a přínosové analýzy, nikoli pouze z ceny nebo doporučení dodavatele.*

- *Koncepce řízení fyzické a kybernetické bezpečnosti – Integrace fyzické a kybernetické bezpečnosti*
    - *Jednotná strategie řízení rizik: bezpečnost budov, přístupových systémů, serveroven, výpočetních středisek i IT systémů.*
    - *Společný bezpečnostní odbor na rektorátu:*
    - *podřízen CISO/CSO (Chief Security Officer),*
    - *koordinuje školení, krizové plány, reakce na incidenty.*

- *Příklady konkrétních opatření*
    - *Povinné školení zaměstnanců a studentů s IT přístupem,*
    - *Penetrační testy klíčových systémů 1× ročně,*
    - *Fyzická segmentace sítí (zejména laboratoře a výzkumná zařízení),*
    - *Jednotná platforma pro správu identit a přístupových práv (IAM),*
    - *Vytvoření univerzitního SOC (Security Operations Center) – může být částečně studentský projekt (např. za účasti FEL, FIT, CIIRC).*

15. Trvalá udržitelnost a energetika

Jak hodnotíte současnou strategii udržitelného rozvoje? Jaké konkrétní kroky by mělo ČVUT bezodkladně podniknout? Jak důležité je pro vás téma trvalé udržitelnosti v porovnání s jinými záležitostmi?

- *Kladně je třeba hodnotit existenci strategických dokumentů, podpůrných grantů na environmentální projekty a akcent na mezinárodní spolupráci v této oblasti.*
- *Konkrétní kroky, které by mělo ČVUT bezodkladně podniknout*
    - *Ambiciózní plán uhlíkové neutrality — Vyhlásit závazný časový rámec pro dosažení uhlíkové neutrality ČVUT, zaměřit se na snižování spotřeby energií, využívání obnovitelných zdrojů a modernizaci budov.*
    - *Centralizovaná koordinace udržitelnosti — Určit konkrétní osobu či tým odpovědný za řízení a měření dopadu strategií napříč univerzitou, pravidelně zveřejňovat výsledky.*
    - *Energetické úspory a zelené budovy — Bezodkladně spustit další energetické audity kampusů, modernizaci vytápění, osvětlení, zapojit digitalizaci a smart řízení budov.*

- *Podpora udržitelné dopravy — Rozvoj infrastruktury pro cyklisty, podpora elektrodopravy, budování zelených zón a snížení automobilové dopravy v kampusu.*
- *Ekologické zadávací podmínky — Při všech veřejných zakázkách systematicky uplatňovat environmentální kritéria, podporovat lokální dodavatele, šetrné materiály a služby.*
- *Zodpovědná spotřeba a odpadové hospodářství — Omezit používání jednorázových plastů, zvyšovat recyklaci a podporovat zero-waste aktivity napříč univerzitou.*
- *Otevřené vzdělávací a popularizační akce — Organizovat veřejné workshopy, přednášky a spolupráci s veřejností, především v Praze 6 a hlavním městě, kde je kampus významným aktérem.*

- *Téma trvalé udržitelnosti vnímám jako strategickou prioritu, která úzce souvisí s odpovědností univerzity vůči společnosti i dlouhodobou konkurenceschopností ČVUT na globální úrovni. Zůstat pouze u proklamací bez dalších kroků by bylo chybou.*

16. Služba veřejnosti a společnosti

Jaké budou priority vztahu se státní správou, Prahou, Prahou 6? Co a jak nabízet veřejnosti?

- *Priority ČVUT ve vztahu ke státní správě, Praze a městské části Praha 6 by měly vycházet ze snahy univerzity být aktivním partnerem, přinášet společenský přínos a zapojovat se do rozvoje Prahy i státu. Konkrétně lze uvažovat o těchto prioritách a přístupech:*
  - *ČVUT může nabízet své technologické, vědecké a vzdělávací kapacity pro podporu digitalizace, kyberbezpečnosti, inovací a smart řešení ve státní správě. Univerzita by měla být partnerem při řešení aktuálních společenských výzev skrze aplikovaný výzkum a vývoj nových technologií.*
  - *ČVUT by měla být klíčovým aktérem při rozvoji lokálního prostoru, například formou zapojení do urbanistických, dopravních a environmentálních projektů, které ovlivňují kvalitu života obyvatel Prahy i Prahy 6. Univerzita může poskytovat odborné konzultace, participovat na plánování městských strategií a podílet se na kulturních, vzdělávacích či komunitních aktivitách, které vybízejí veřejnost k větší angažovanosti a spolupráci.*
  - *ČVUT by měla veřejnosti přednášky, workshopy, technologické ukázky, veletrhy, dny otevřených dveří, kulturu (např. Galerie*

Jaroslava Fragnera), ale i digitální služby či platformy zpřístupňující výukové materiály.

17. Web a PR školy

Co Vám vadí na webu ČVUT a jak to napravit? Jak zlepšit komunikaci a PR školy směrem ven? Jak zlepšit komunikaci vedení školy se zaměstnanci a studenty?

- *Lze identifikovat několik oblastí, které by se na webu ČVUT daly zlepšit, a také způsoby, jak efektivně zlepšit komunikaci a PR školy směrem ven i komunikaci vedení se zaměstnanci a studenty.*

- *Co vadí na webu ČVUT a jak to napravit?*
  - *Orientace a informační přetížení: Aktuální web ČVUT i fakult často poskytuje velmi hodně informací, což může být pro uživatele – studenty, zaměstnance i návštěvníky – matoucí. Pro lepší orientaci by bylo dobré zavést moderní, uživatelsky intuitivní design s přehledným menu a efektivním vyhledáváním. Zároveň lze využít aplikace a nástroje s umělou inteligencí, které pomáhají s orientací v digitálním prostoru*
  - *Aktualizace a zpřehlednění obsahu: Obsah by měl být pravidelně aktualizován a zapracovány by měly být lepší struktury na podporu rychlého vyhledání nejdůležitějších a nejaktuálnějších informací (např. novinky, kalendář akcí, důležité kontakty).*
  - *Integrace digitálních služeb: Lepší integrace nástrojů jako webmail, Moodle, intranet či další služby studentů a zaměstnanců na jednotné platformě s jednoduchým přístupem a responsivním designem (dobře použitelné na mobilech).*

- *Jak zlepšit komunikaci a PR školy směrem ven?*
  - *Rozvoj a koordinace sociálních sítí: Aktivnější a koordinovaný obsah na sociálních sítích (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube), který představuje zajímavé projekty, úspěchy studentů a vědecké výsledky. Pravidelné příspěvky a interaktivní obsah (např. živé přenosy, Q&A, virtuální prohlídky) pomohou zvýšit povědomí a atraktivitu.*
  - *Využití moderních digitálních kampaní: Vytváření kampaní s jasnou vizuální i obsahovou strategií, propojených s reálnými událostmi (např. Dny otevřených dveří, TechFest) podporovaných studenty a akademiky jako ambasadory.*

    - *Zapojení studentů a absolventů: Využití příběhů úspěšných absolventů a současných studentů v PR aktivitách pro autentičnost a inspiraci nových zájemců.*

- *Jak zlepšit komunikaci vedení školy se zaměstnanci a studenty?*
    - *Pravidelná transparentní komunikace: Zavedení pravidelných online i offline setkání vedení s akademickou i neakademickou veřejností, kde jsou sdíleny aktuální informace, plány a odpovídá se na otázky.*
    - *Moderní interní komunikační kanály: Použití dobře nastaveného intranetu, newsletterů a mobilních aplikací pro rychlé sdílení informací a zpětnou vazbu.*
    - *Podpora participace: Zapojení zaměstnanců a studentů do rozhodovacích procesů prostřednictvím online anket, diskusních platforem a představování výsledků a dopadů jejich názorů.*
    - *Školení a rozvoj v komunikaci: Systematické vzdělávání vedení i ostatních pracovníků v oblasti efektivní komunikace, zvláště při změnách nebo krizových situacích.*

- *Tyto kroky povedou nejen ke zlepšení přívětivosti webu ČVUT, ale především k větší otevřenosti, důvěře a lepším vztahům uvnitř univerzitní komunity i vůči veřejnosti.*

18. Střety zájmů a aktivity mimo ČVUT

Budete se plně věnovat výkonu funkce rektora? Které své aktivity plánujete utlumit a kterým se budete nadále věnovat? Jak zajistíte, abyste nebyl ve střetu zájmů?

- *Pokud bych byl jmenován do funkce rektora ČVUT, plné věnování této roli je pro mě naprostou prioritou. Rektor zastává odpovědnou a náročnou pozici vyžadující maximální časové i mentální nasazení, které je podle mého názoru neslučitelné s udržením významných paralelních profesních či podnikatelských aktivit.*
- *Aktivity, které bych utlumil nebo ukončil:*
    - *Veškeré řídicí či statutární pozice mimo ČVUT bych opustil.*
    - *Výzkumné a pedagogické aktivity na fakultě bych ponechal pouze v míře, která neohrozí výkon rektorské funkce*

- *Prevence střetu zájmů:*

- *Transparentně zveřejním všechny své profesní, podnikatelské i poradenské aktivity ještě před nástupem do funkce a pravidelně budu aktualizovat možné střety zájmů.*
- *Nepřijmu žádné rozhodovací nebo konzultační role v subjektech, které jakýmkoliv způsobem obchodují nebo spolupracují s ČVUT, jeho fakultami či spin-off společnostmi.*
- *Budu dbát na striktní dodržování zákona o střetu zájmů a vnitřních etických předpisů univerzity.*

19. Galerie Jaroslava Fragnera

GJF patřila vždy k významným galeriím architektury. Nyní spadá galerie pod správu ČVUT. Jaký je Váš názor na aktuální dění kolem GJF, souhlasíte s aktuálním Statutem GJF a jak byste si představoval její další provoz a pozici v rámci ČVUT?

- *Navrhl bych GJF jako samostatnou mimonormativní součást a patřičně změnit Statut GJF. Pro další provoz a pozici GJF v rámci ČVUT by bylo vhodné:*
  - *Zachovat zaměření galerie na architekturu a užité umění s důrazem na vysokou odbornou úroveň a mezinárodní spolupráci*
  - *Zajistit vyváženost mezi akademickou svobodou a odpovědností vůči univerzitě, přičemž by se měla najít jasná pravidla pro případné politické nebo kontroverzní prezentace.*
  - *Podporovat interdisciplinární a mezinárodní projekty a výstavy, které reflektují současné trendy i historické aspekty architektury.*
  - *Udržet galerii jako veřejný prostor dostupný široké veřejnosti, včetně studovny a dalších služeb, které podporují komunitu architektů a zájemců.*
  - *Výrazněji zapojit ČVUT i jako instituci do podpory galerie, přičemž zachovat její autonomie v programové tvorbě v rámci Strategického rámce univerzity pro kvalitu a internacionalizaci.*
  - *Shrnuto, galerie by měla pokračovat v roli významného institutu architektonické kultury, přičemž její statut a provoz by měly reflektovat rovnováhu mezi akademickou svobodou a odpovědným řízením pod hlavičkou ČVUT.*

20. Strategické řízení a kvalita

20.1 Strategie

Jakým způsobem si představujete strategické řízení ČVUT, aby v horizontu 10 až 20 let mělo vaše působení pozitivní dopady?
Jak si představujete přípravu dokumentu Strategie ČVUT na příštích pět let (2026-2031)? Jaké jsou vaše priority, které chcete prosadit i kdyby mohly být pro některé části univerzity mírně bolestivé?

- *Hlavní přístupy k Strategickému řízení ČVUT*
  - *Strategie musí vycházet z aktuálních silných stránek ČVUT, ale zároveň jasně reflektovat směřování k vysoké mezinárodní kvalitě, inovacím a společenské odpovědnosti.*
  - *Univerzita musí být schopna pružně reagovat na rychlé změny v technologickém, ekonomickém i společenském prostředí, aby její výzkum, výuka i spolupráce byly vždy relevantní.*
  - *Dlouhodobě rozvíjená kultura kvality, jak již bylo diskutováno, která upevňuje standardy a zároveň podporuje otevřenost změnám, inovacím a zodpovědnosti.*
  - *Strategický důraz na využití moderních technologií, digitalizaci výuky i výzkumu, rozvoj interdisciplinárních a aplikačně orientovaných témat, která pomohou univerzitě zůstat konkurenceschopnou.*
  - *Dlouhodobé partnerství se zahraničními univerzitami, výzkumnými institucemi i průmyslem, což zvyšuje kvalitu výuky, atraktivitu pro studenty a staví ČVUT do centra inovací.*
  - *Strategie musí reflektovat aktuální výzvy v oblasti životního prostředí,* etiky a společenského dopadu výzkumu a vzdělávání.

- *Příprava dokumentu Strategie ČVUT 2026–2031*
  - *Zapojení širokého spektra aktérů včetně akademiků, zaměstnanců, studentů a externích partnerů, aby strategie byla společně sdílená a realistická.*
  - *Důkladná analýza vnitřních silných/slabých stránek i příležitostí a hrozeb zvenčí (technologických, společenských i ekonomických).*
  - *Strategie musí obsahovat konkrétní kvantifikovatelné indikátory pro hodnocení pokroku.*
  - *Realistický časový plán s prioritami a milníky, kde některé transformace proběhnou postupně, s vyhodnocením dopadů a úpravou.*
  - *Jasný plán financování a personálního zabezpečení včetně přizpůsobení řízení univerzity.*

- *Priority, které je třeba prosadit i s určitým odporem:*

    - *Zavedení transparentních a systematických mechanismů hodnocení kvality výuky i výzkumu, včetně motivace a odpovědnosti, což může znamenat i krácení nákladů či rušení neefektivních aktivit.*
    - *Přehodnocení a případné zrušení či sloučení méně efektivních nebo zastaralých studijních programů k posílení kvality a atraktivity nabídky.*
    - *Investice do digitálních nástrojů a moderních metod, které mohou vyžadovat přeučení zaměstnanců a změnu zavedených postupů.*
    - *Změny ve správě univerzity a fakult směřující k větší efektivitě, což může narazit na odpor zvyklostí a jádrových zájmů.*
    - *Přesunutí zdrojů na projekty s jasným společenským či ekonomickým přínosem.*
    - *Zavedení principů udržitelného rozvoje do všech oblastí univerzitního života, což může vyžadovat investice a nové procesy.*
- *Strategické řízení ČVUT v horizontu 10–20 let musí být dynamické, participativní a orientované na kvalitu, inovaci a společenský přínos.*

20.2 Kvalita

Jakým způsobem hodláte rozvíjet systém řízení kvality? Řízení kvality je dlouhodobou činností stojící především na kultuře v organizaci a fungujících smyčkách zpětné vazby, nikoliv pouze jednorázových opatřeních. Jakými kroky budete kulturu kvality budovat?

Jaké nástroje byste rád zavedl pro zvyšování kvality pedagogické činnosti a pedagogických kvalifikací učitelů? Jak byste je měřil? V tuto chvíli je ČVUT nikde systémově nezohledňuje, ani například v procesu interních akreditací. NAÚ pracuje s variantou motivovat univerzity navázat na kvalitu výuky finanční ohodnocení pracovníků podobně, jako je tomu s rozdělováním prostředků na základě vědeckých výsledků. Vidíte toto jako dobrou možnost, navrhnete nějaké alternativy?

Jaké systémové změny očekáváte potřebné pro zvýšení kvality vědeckých výstupů, kterou zprávy z RVH komentují jako slabou i na národní úrovni?

- *Řízení kvality je kontinuální proces, který nelze odvodit pouze od jednorázových opatření, ale od dlouhodobého působení na všechny složky, které k tomu přispívají, Z tohoto důvodu je třeba optimalizovat současné procesy ve vazbě na zpětnou vazbu a efektivnost vyhodnocování jednotlivých ukazatelů. K tomu mohou pomoci:*

- *Zapojení vedení a všech zaměstnanců: Kvalita musí být sdílenou hodnotou, o níž se pravidelně komunikuje, která je viditelně podporována vedením.*
    - *Transparentní a pravidelná zpětná vazby: Zavedl bych systematické sběry zpětné vazby od studentů, pedagogů i dalších zaměstnanců, s následnou analýzou a konkrétními opatřeními, která jsou zpřístupněna celé komunitě.*
    - *Vzdělávání a školení: Pravidelně pořádat workshopy a školení zaměřená na kvalitu v akademické práci, pedagogiku, vzdělávací technologie, a vedení projektů.*
    - *Interní audity a benchmarking: Pravidelně provádět interní audity kvality výuky a výzkumu, porovnávat se s předními domácími i zahraničními pracovišti.*

- *Pro systematické zlepšování kvality pedagogické činnosti je důležité zavést nástroje, které umožní nejen evaluaci, ale také motivaci a rozvoj. Nástroje, které lze zavést:*
    - *Pedagogické hodnocení: Pravidelné anonymní hodnocení studenty, doplněné o peer review a sebehodnocení pedagogů.*
    - *Profesní rozvoj a certifikace: Podpora a financování pravidelných kurzů pedagogiky, nových metod výuky a digitálních nástrojů.*
    - *Mentoringové programy: Zkušení pedagogové mohou mentorovat mladší kolegy, čímž se přenášejí osvědčené metody a znalosti.*
    - *Platformy pro sdílení materiálů a osvědčených postupů: Vytvoření interního systému, kde učitelé mohou sdílet výukové materiály a metody.*
    - *Motivační systém: Finanční odměny, ale také jiné formy uznání (např. ocenění kvality, kariérní postupy) za aktivní rozvoj pedagogické kvality.*

- *Měření kvality:*
    - *Kvantitativní a kvalitativní data z hodnocení výuky.*
    - *Úspěšnost studentů a jejich zpětná vazba.*
    - *Účast a dosažené výsledky pedagogických školení.*
    - *Externí akreditace a audity*

- *Motivace finančními prostředky, inspirovaná systémem odměn za vědecké výsledky, je logickou cestou, jak zvýšit zájem o kvalitu výuky. Zároveň ale není jediným řešením.*
- *Alternativní a doplňkové návrhy:*

- *Kariérní růst a rozvoj: Zavedení jasných kariérních cest podporujících kvalitu výuky.*
- *Neformální uznání: Ocenění v rámci fakulty/univerzity (certifikáty, veřejné uznání, pověsti).*
- *Podpora inovací: Granty na zlepšení výuky (vývoj nových kurzů, digitální technologie, interdisciplinární projekty).*
- *Kombinace s hodnocením "soft skills": Hodnotit nejen výsledky, ale i přístup a inovativnost.*

- *Komentáře z RVH o nízké kvalitě vědeckých výstupů vyžadují systematický přístup. Možné změny:*
  - *Zavedení jasných standardů a kontrolních mechanismů kvality vědeckých publikací (peer review, impact factor atp.).*
  - *Podpora interdisciplinárních a aplikačně orientovaných výzkumů.*
  - *Silnější propojení výzkumu s mezinárodními projekty a spoluprací.*
  - *Lepší financování výzkumu s důrazem na kvalitu a dlouhodobý dopad.*
  - *Motivační a hodnotící systém založený na kvalitativních ukazatelích (citovanost, mezinárodní uznání, transfer znalostí).*
  - *Podpora mladých vědců a jejich integrace do výzkumných týmů.*
  - *Zlepšení infrastruktury a administrativní podpory, aby vědci mohli věnovat čas kvalitní práci místo byrokracie.*