

## Cíle a vize, směřování fakulty, naplňování stanovených cílů

doc. Ing. Bc. Bronislav Chramcov, Ph.D.

---

Vážení kolegové, vážené kolegyně, milý studenti, dámy a pánové.

Jsem rád, že vás mohu oslovit prostřednictvím tohoto textu a pomoci vám udělat si názor, zda mé rozhodnutí kandidovat na pozici děkana Fakulty aplikované informatiky UTB ve Zlíně je oprávněné či nikoliv. S celou řadou z vás se docela dobře znám, většina se se mnou už určitě setkala a těch, kteří mě zatím vůbec nezaregistrovali je doufám takový počet, který se limitně blíží nule. Posláním tohoto dokumentu je ale skutečnost, abyste se všichni o mně dozvěděli daleko více.

Mohl bych své představení formulovat například takto: „*Na fakultu přijíždím denně před 8. hodinou ráno, na oběd chodím většinou v 11 hodin a přes předměty, které učím, prochází téměř všichni studenti FAI*“. Ale dost, teď trochu vážně. Dovolte mi se představit trochu jinak.

Vzhledem k tomu, že jsem byl v minulosti již třikrát v pozici senátora, který měl možnost volit děkana a jednou také v pozici voliče rektora, mám reálnou představu o tom, co správného, nestranného a nezaujatého voliče zajímá a na jaké otázky by chtěl znát odpovědi. Proto jsem tento dokument koncipoval převážně do formy odpovědí na několik základních a nezbytných otázek. Než se však pustíme do těchto otázek začal bych několika osobními údaji, které byste měli znát úvodem.

### Osobní údaje

Začal bych těmi formálnějšími, tj. průběhem mého vzdělání, mou pedagogickou a vědecko-výzkumnou praxí. Svá vysokoškolská studia jsou úzce svázána s pracovištěm, kde dodnes pracuji. Inženýrské studium jsem absolvoval ve studijním oboru "Automatizace a řídicí technika ve spotřebním průmyslu" na Katedře automatizace a řídicí techniky, která tehdy spadala ještě pod Fakultu technologickou ve Zlíně Vysokého učení technického v Brně. Promován jsem byl v roce 1998. V roce 2006 jsem na UTB ve Zlíně, Univerzitním institutu úspěšně dokončil také bakalářský studijní program "Specializace v pedagogice", konkrétně studijní obor "Učitelství odborných předmětů pro střední školy".

Své doktorské studium ve studijním programu "Chemické a procesní inženýrství", studijním oboru "Technická kybernetika" jsem úspěšně dokončil v roce 2006 na UTB ve Zlíně, Fakultě aplikované informatiky. Habilitován jsem pak byl v oboru "Řízení strojů a procesů", a to na UTB ve Zlíně, Fakultě aplikované informatiky v roce 2016.

Vedle těchto profesních údajů si dovoluji poodkrýt také několik osobnějších údajů. Narodil jsem se 8. 8. 1975 v Uherské Hradišti. Bydlím v cca 30 km vzdálené vesnici Zlechov, která leží na úpatí Chřibů, konkrétně v rodinném domě s přímým výhledem na hrad Buchlov. Jsem 19 let šťastně ženatý a s manželkou Alenou máme dva syny, Tomáše 16 let, Radka 13 let. Pokud mám chvíli volného času, tak převážně zahradničím a sportuji, v posledních letech se díky svým synům věnuji na amatérské úrovni trénování mládežnického fotbalu.

## Proč jsem přijal kandidaturu na děkana?

Přejděme nyní však ke slibovaným otázkám, které jsem si kladl já sám osobně, a na které byste určitě rádi slyšeli odpověď i vy. Začneme tou klíčovou a zásadní, kterou jsem si položil jako první: *Přijmout kandidaturu na děkana? Jít do toho či nikoliv?* Věřte, zvažoval jsem všechna pro i proti. Nakonec jsem našel spoustu argumentů a podnětů, proč kandidaturu přijmout. Které to jsou?

- Zásadním podnětem byla relativně velká podpora ze strany akademických, vědeckých a THP pracovníků. Taková podpora vám nedovolí utíkat z boje a ukázat všem podporovatelům záda a všechny tyto kolegy zklamat.
- Jsem maximálně loajální k fakultě, vždy u mě převažuje zájem FAI nad osobním profitem, proto mi záleží na budoucnosti FAI, jejím dalším směřování a rozvoji.
- Za 16 let mého působení ve vedení FAI jsem získal spoustu zkušeností, mnohému jsem se naučil a myslím si, že nastal čas, abych tyto zkušenosti uplatnil ve prospěch fakulty, popřípadě je předal dalším.
- Dalším důvodem je skutečnost, že bych rád zajistil kontinuitu ve vedení FAI a pokračoval ve velmi dobře rozjeté práci předchozích děkanů. Měl jsem možnost pracovat v týmu obou předchozích děkanů, kteří mi ukázali cestu.
- Bez toho, aby vás tato práce nějakým způsobem naplňovala a bavila to prostě nejde. Práce ve vedení mě stále baví, a věřím, že mám stále co nabídnout.
- Tím zásadním a klíčovým je však podpora a tolerance rodiny. Je jasné, že se fakulta najednou stane součástí rodiny a pokud to rodina netoleruje a nepodporuje, tak to nemůže fungovat. Proto jsem tuto záležitost dlouho diskutoval s rodinou a je pro mě důležité vědět, že za mnou celá rodina stojí.
- Zásadní věc, kterou jsem při přijetí kandidatury zvažoval, byla otázka, zda je pro fakultu dobré, že o pozici děkana budou usilovat kandidáti z jednoho týmu. Neuškodí to fakultě navenek, nezvrhne se to do nekalých praktik, které nakonec vrhnou na fakultu tmavý stín? Chtěl bych tímto poděkovat mému soupeři, protikandidátovi, ale také mému kamarádovi, kolegovi Jirkovi, za vedení férové kampaně. Jsem totiž přesvědčen, že právě tato čistá, férová politika může posílit respekt a pozici FAI nejen uvnitř UTB, ale i navenek.

Samozřejmě při zvažování, zda přijmout nebo nepřijmout tuto kandidaturu, jsem si kladl mnoho dalších otázek. Odpovědi na tyto otázky mě dovedly nakonec k rozhodnutí, že bych to měl zkusit a o pozici děkana usilovat. Myslím, že právě odpovědi na tyto otázky by mohly dokreslit můj profil a pomoci vám si udělat názor, zda mé rozhodnutí kandidovat je oprávněné či nikoliv.

## Mám předpoklady vést fakultu, mám dostatek zkušeností, jsem opravdu připraven vést fakultu?

Pokud se podíváme blíže na předpoklady, tak ty by mohly být naplněny mým dlouholetým působením na UTB v různých rolích a pozicích. Zde bych rád uvedl, že znám prostředí fakulty velmi dobře. Jsem zaměstnancem UTB od roku 2002. Prostředí tohoto pracoviště však znám už od svých studií, která jsem realizoval ještě na Fakultě technologické Katedře automatizace a řídicí techniky. Na půdu této katedry, která sídlila na Růmech, jsem poprvé vstoupil už v roce 1995. Za tuto dlouhou dobu jsem poznal nejenom prostředí, ale zejména spoustu lidí, od kterých jsem se mnohému naučil, získal nepřeborné množství zkušeností a nadhled, který je v dnešním světě velmi důležitý. Nyní je čas, abych toto všechno zúročil ve prospěch fakulty. Dobrým předpokladem by mohl být i fakt, že už 16 let pracuji ve vedení fakulty. Konkrétně 8 let v pozici předsedy akademického senátu a 8 let v pozici proděkana pro tvůrčí činnosti a doktorské studium. Dílčím předpokladem pro bezproblémové převzetí pozice děkana by mohla být má osmiletá pozice zástupce děkana. V neposlední řadě mi mohou pomoci i zkušenosti získané na pozici zástupce ředitele Ústavu informatiky a umělé inteligence (UIUI), člena AS UTB nebo člena vědecké rady FAI.

Samozřejmě můžete namítnout, že pouhé členství ve výše uvedených orgánech či zastávání uvedených pozic nemusí být zárukou a předpokladem pro dobré vedení fakulty. Proto jsem si položil další otázku: *Jaké schopnosti, dovednosti by měl mít děkan a v jakých oblastech by se měl vlastně orientovat?*

## Jaké schopnosti, dovednosti by měl mít děkan a v jakých oblastech by se měl vlastně orientovat?

Pokusil jsem se, pouze dle mého úhlu pohledu, atributy a předpoklady pro úspěšné vedení a řízení fakulty shrnout prostřednictvím uvedené grafiky na obrázku. Určitě byste ale našli spoustu dalších.

Nabízí se tedy otázka, jak si vedu já osobně v těchto attributech, zda mám dostatek zkušeností, dovedností a orientuji se ve zmíněných oblastech, zjednodušeně řečeno, zda jsem opravdu připraven vést fakultu.

### ***Jaké zkušenosti mohu tedy v jednotlivých zmíněných oblastech nabídnout?***

V oblasti organizační a řídicí mám zkušenosti:

- s řízením jednání komisí a rad (předseda FHK IGA, Ediční rady, předseda AS FAI),
- s přípravou odborných konferencí a studentských soutěží (podíl na organizaci mezinárodní konference orientovanou do oblasti energetiky, na workshopu „Kybernetická bezpečnost“, každoročně pořádaném na UIUI nebo soutěž STOČ, která je každé dva roky organizována na FAI,
- s jednáním se zástupci firem, společností, škol či jiných institucí, v rámci přípravy návrhu a řešení projektů, řešení smluvního výzkumu či dojednávání další spolupráce a obecně s jednáním s váženými a významnými osobnostmi z různých oblastí společenského života,
- s organizací vědeckých rad, oborových rad, obhajob disertačních prací apod.

Myslím, že se docela slušně orientuji ve vysokoškolské legislativě, legislativě UTB a FAI. Toto tvrzení lze opřít o mou bohatou zkušenost s touto oblastí zejména v pozici člena AS UTB, kde jsem získal zkušenosti s přípravou a vytvářením vnitřních norem a předpisů UTB, dále v pozici předsedy AS FAI, kde jsem se přímo podílel na přípravě vnitřních norem a předpisů FAI, v neposlední řadě v pozici proděkana, tady jsem připravoval návrhy mnoha vnitřních norem a předpisů FAI, připomínkoval připravované normy na úrovni UTB.

Troufám si říct, že se také dobře orientuji v oblasti financování VŠ, mám představu o finančních tocích na UTB a na FAI. Zkušenosti s touto oblastí jsem měl možnost získat například v pozici člena AS UTB, kde jsem byl členem ekonomické komise a získal jsem první představu o struktuře rozpočtu UTB a pravidel rozpočtu UTB. V pozici předsedy AS FAI jsem byl přítomen u přípravy rozpočtu FAI a pravidel rozpočtu FAI, podílel jsem se přípravě prvních algoritmů pro stanovení rozpočtu FAI. V pozici proděkana jsem navrhl metodologii pro rozdělování finančních prostředků na specifický vysokoškolský výzkum (SVV), na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace (DKRVO) prostřednictvím interních výzkumných projektů (IVP). Cenné zkušenosti jsem pak získal při správě rozpočtů IGA projektů (v objemu cca 7 mil. Kč ročně), správě IVP (objem cca 13 mil. ročně). V pozici akademika mám pak zkušenost s finančním řízením smluvního výzkumu, inovačních voucherů a projektu TAČR (5 mil. ročně).



Co se týká loajality k FAI, tak si troufám říct, že jsem ji prokazoval a prokazuji svým jednáním dnes a denně. Dovolím si uvést jen pár příkladů. V pozici senátora UTB jsem hájil zájmy FAI při projednávání rozpočtu UTB a legislativních norem UTB. V pozici předsedy AS FAI jsem byl při přípravě legislativních norem FAI maximálně nápomocen při hledání cesty k prospěchu FAI. V pozici proděkana jsem připomínkoval celou řadu legislativních a ekonomických dokumentů připravovaných na úrovni UTB, tak, aby byly v souladu s cíli a vizemi FAI. Při jakémkoliv jednání s externími subjekty se snažím hájit zájmy FAI, potažmo UTB ve Zlíně.

Budoucí děkan by se samozřejmě měl orientovat i v projektové činnosti a měl by mít zkušenost s průmyslovou praxí. Osobně jsem měl možnost účastnit se řešení několika vědecko-výzkumných, pedagogických či strategických projektů. Mám osobní zkušenosti také s přípravou projektů typu GAČR, TAČR. Podílel jsem se na řešení smluvního výzkumu v pozici hlavního řešitele (firma Paragan) i spoluřešitele (Nakladatelství Fraus). Absolvoval jsem spoustu jednání se zástupci firem a společností, při kterých se dojednávaly možnosti navázání spolupráce v oblasti pedagogické i vědecko-výzkumné praxe.

Na závěr této sekce bych zmínil ještě několik schopností, zkušeností, které by se mi v pozici děkana mohly hodit. Patří sem určitě osobní zkušenost s přípravou akreditačních žádostí, zkušenost a schopnost vyjednávat a prosazovat zájmy FAI na úrovni UTB, ale i mimo UTB. Myslím, že mám schopnost analytického myšlení a schopnost názorně a přehledně prezentovat jakýkoliv problém či výsledek. V neposlední řadě upřednostňuji nekonfliktní jednání s lidmi.

## Cíle, vize, směřování fakulty

Doposud jsem prezentoval především svou minulost a mé předpoklady. V následujícím textu se pokusím nastínit mé představy, kam bych chtěl fakultu směřovat, jaké mám cíle a vize.

Cílů a vizí lze stanovit celou řadu, avšak podstatné je mít definován jeden klíčový. Při definici tohoto klíčového cíle - zásadní vize jsem se inspiroval mottem firmy Hewlett-Packard: „*Primárním cílem jsou skvělé produkty*“. V našem prostředí jsou kvalitními produkty:

- kvalitní absolventi,
- kvalitní výstupy tvůrčích činností.

Mým klíčovým cílem a vizí tedy je „***budovat a rozvíjet konkureschopnou instituci s orientací na kvalitní výstupy***“, *kterými jsou: kvalitní absolventi a kvalitní výstupy tvůrčích činností*. K naplnění takto definovaného ambiciózního cíle bude třeba naplnit spoustu menších dílčích cílů. V mých očích to jsou tyto dílčí cíle:

- Budovat a rozvíjet pracoviště, které bude schopné udávat směr a bude partnerem tradičních kamenných vysokých škol.
- Rozvíjet fakultu, která je schopna snést srovnání s nejlepšími IT fakultami, minimálně na úrovni ČR.
- Budovat přátelskou fakultu nejenom navenek, ale zejména uvnitř.
- Zajistit vzdělávání v konkureschopných studijních programech.
- Zvyšovat kvalitu absolventů.
- Zapojit fakultu do velkých vědecko-výzkumných projektů.
- Rozvíjet spolupráci s průmyslovou praxí a podílet se na vývoji nových technologií, zejména prostřednictvím aplikovaných výstupů.

Je zřejmé, že takových dílčích cílů si můžeme stanovit nepřeborné množství. Je však důležité mít představu o tom, jak tyto cíle naplňovat. V dalším textu se tedy pokusím nastínit způsoby, jak bychom mohli tyto vize naplnit a dosáhnout vytyčených cílů.

## Jak naplnit vize a dosáhnout vytyčených cílů?

### Týmový duch

Zásadní pro naplnění většiny dílčích cílů, a také toho klíčového, je budování týmového ducha v prostředí fakulty. Pro inspiraci se můžeme podívat například do firmy Apple, konkrétně za vůdcem Steveem Jobsem. Ten už před mnoha lety prohlásil: „*V našem oboru už jeden člověk nic nezmůže. Musíte kolem sebe vytvořit tým*“. Podobné je to i v našem prostředí. Každý z nás tady na fakultě je v něčem výjimečný a díky svým dovednostem a znalostem může fakultu obohatit. Pokud vytvoříme tým, kde každý bude mít svou přesně definovanou roli, může nás to posunout výš. Zde bych uvedl několik příkladů toho, že bez týmové práce to sice jde, ale velmi ztěžka a mnohdy bez dobrých výsledků.

Začal bych přímo u pozice děkana. Sám děkan potřebuje pro kvalitní řízení fakulty mít kolem sebe tým zodpovědných a loajálních lidí. Bez dobrého týmu, tj. proděkanů, ředitelů ústavů a dalších, by to děkan sám nezvládl. Proto jsem rád, že mi v případě zvolení přislíbili spolupráci dosavadní děkan pan Milan Adámek a také můj protikandidát Jirka Vojtěšek. Bez jejich účasti ve vedení fakulty bych to měl opravdu těžké.

Druhým příkladem nezbytnosti existence týmové práce je oblast tvůrčích činností. Pokud chceme dnes dosahovat excelentních výsledků, stěží to půjde individuálně. Je třeba vytvářet výzkumné týmy, které mají šanci dosáhnout těchto excelentních výsledků.

Příklad lze najít také v pedagogickém procesu. Vybudování laboratoří, vhodné nastavení pedagogického procesu či správná volba obsahu výuky jsou činnosti, které je určitě lepší dělat v týmu.

Já osobně vnímám, že týmový duch znamená, že úspěchy kohokoliv z nás jsou úspěchem celé instituce a úspěchy instituce jsou úspěchem každého z nás. Pokud budeme ctít týmového ducha na celé fakultě, věřím, že jsme schopni postupně najít možnosti optimalizace zátěže akademických pracovníků na fakultě. V neposlední řadě je třeba zmínit, že pokud na pracovišti panuje týmový duch a všichni táhnou za jeden provaz, budou cítit sílu a podporu fakulty také zástupci fakulty v senátu UTB, zástupci FAI na pozicích prorektorů, ale třeba i zástupci FAI na pozicích mimo UTB.

### Přátelské klima

Předpokladem pro zdárné naplňování stanovených cílů je bezesporu dobrá firemní kultura a přátelské klima na fakultě. Jsem člověk, který nesnáší závist, jsem spíše člověk přející. Určitě mi dáte za pravdu, že závist plodí nenávist, a především způsobuje špatné klima na pracovišti. Proto bych chtěl rozvíjet naši fakultu v duchu přátelském, tak aby sem zaměstnanci, ale také studenti chodili s radostí, a ne s nechutí. Je třeba se neupínat jen na pracovní výkon, ale měli bychom umět spolu strávit čas i mimo pracovní rovinu. Proto bych rád i nadále podporoval zavedenou tradici výjezdních zasedání a budu také podporovat jakýkoli společenský život na fakultě, jako je například vánoční večírek. Abychom dosáhli přátelského klimatu, je třeba uplatňovat vzájemnou úctu a respekt vůči kolegům, ale také nadřízeným a podřízeným. Pokud chceme budovat silnou fakultu, je třeba ve všech pracovnících a studentech vyvolat loajálnost k fakultě. Loajální zaměstnanec je produktivnější, a především šíří dobré jméno instituce, loajální student předává pozitivní informace dalším uchazečům. Loajalita může být nepřímým nástrojem dobrého marketingu naší instituce. Loajálnost může přispět také k menší fluktuaci zaměstnanců, zvýšení produktivity práce a tím ke zkvalitnění pedagogického procesu a budování dostatečně silných výzkumných týmů. Proto se budu snažit vytvořit takové podmínky pro všechny zaměstnance, abych podpořil jejich loajalitu k této instituci. Jednou z možností je právě přátelské klima a prostředí na fakultě.

### Marketing a propagace

Pokud se chceme dostat do podvědomí široké veřejnosti, a zejména potencionálním uchazečům, budeme muset zlepšit oblast marketingu a propagace. Myslím, že na fakultě vzniká celá řada zajímavých věcí, organizujeme celou řadu zajímavých akcí. Bohužel se o nich moc neví. Rád bych zlepšil marketingovou komunikaci fakulty a prostřednictvím různých médií a sociálních sítí ukázal vše co na

této relativně malé instituci dokážeme. Chci i nadále podporovat jakoukoliv komunikaci navenek a využít všech prostředků k prezentaci studijních možností a vědecko-výzkumných aktivit. V oblasti propagace bych chtěl klást velký důraz na zviditelnění především automatizačních a robotických programů. Na fakultě máme k dispozici celou řadu dobře vybavených laboratoří orientovaných právě do oblasti automatizace a zejména robotiky. Naším úkolem tedy je naplnit tyto laboratoře studenty a přetavit investice do těchto laboratoří do zkušeností, dovedností a znalostí studentů. Důležitým nástrojem pro komunikaci navenek je také vzhled oficiálních dokumentů. V této oblasti bych rád inovoval propagační materiály, šablony pro prezentace, popřípadě šablony pro oficiální dokumenty. Zajímavé by také mohlo být vytvořit motto, popřípadě jasný a výstižný slogan fakulty.

## Oblast pedagogiky

Některé dílčí cíle se dotýkaly pedagogiky, podívejme se tedy, jakým způsobem lze naplnit vytyčené cíle v oblasti pedagogiky. Začneme cílem zajištění výuky v konkurenceschopných vzdělávacích programech. Aktuálně máme téměř všechny studijní programy inovovány v souladu s průmyslovou praxí a jsou nově akreditovány, a to až do roku 2029. Zbývá pouze připravit akreditaci studijních programů „Učitelství informatiky“ a „Inteligentní systémy v budovách“. V roce 2024 je pak třeba připravit žádost o prodloužení akreditace studijního programu „Informační technologie v administrativě“ v bakalářském studijním programu a akreditace doktorského studijního programu „Bezpečnostní technologie, systémy a management“. I když máme studijní programy nově akreditovány, bude úkolem průběžně reagovat na neustálý vývoj a inovovat odborné předměty v souladu s požadavky praxe.

Za stěžejní úkol v této oblasti považuji snahu vrátit na fakultu studenty realizující studijní programy v oblasti automatizace, kteří budou využívat naše odborné laboratoře EMC, embedded, a především robotické, vybudované díky usilovné práci našich kolegů v posledním období. K této otázce si dovoluji ještě jednu drobnou analýzu, která je dokumentována na přiložených grafech. Přiložené grafy reprezentují vývoj počtu studentů ve studijních programech a oborech v oblasti bezpečnostních technologií, systémů a managementu (BTSM), oblasti informačních technologií (IT) a oblasti automatizace a řídicí techniky (AŘT). Počet studentů je sledován samostatně v jednotlivých stupních studia, poslední graf pak prezentuje celkový počet studentů bez rozlišení stupně studia.

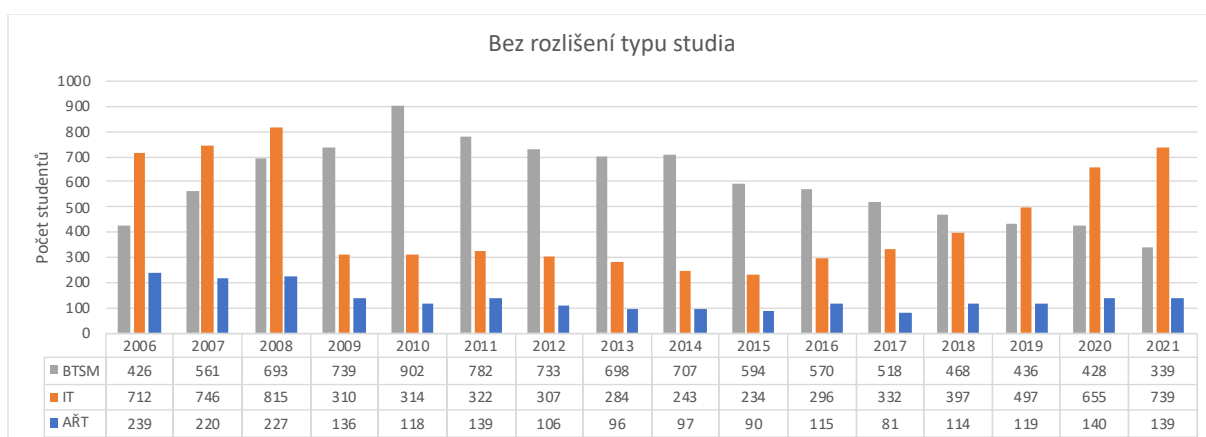
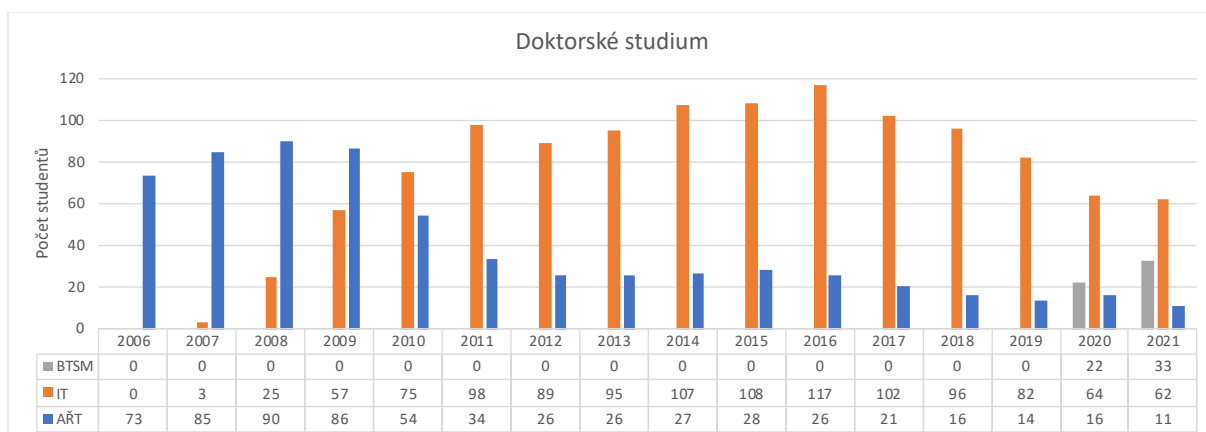
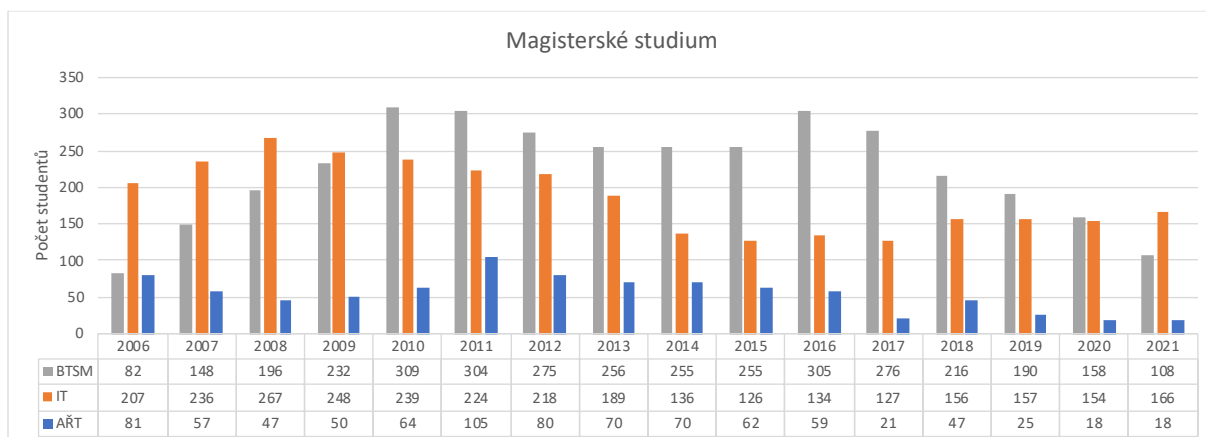


Z grafu pro bakalářské studium je zřejmý nárůst počtu studentů v oblasti AŘT v posledních letech. Tato skutečnost je způsobena otevřením nových studijních oborů orientovaných do oblasti robotiky a automatizace. Cílem je tento trend udržet a zvýšit počet studentů v těchto oborech minimálně na hodnotu 200.

*Poznámka: V grafu nejsou zahrnuty počty studentů ve studijních oborech „Informační a řídicí technika (IŘT)“ a „Informační technologie v administrativě“ a to z důvodu jejich nejednoznačného zařazení do oblasti vzdělávání. Proto jsou v grafu v letech 2009-2015 nulové hodnoty v oblastech IT a AŘT.*

Počty studentů v grafu magisterského studia naznačují stále nepříznivý trend v oblasti AŘT. Tato skutečnost je způsobena postupným zaváděním nových bakalářských studijních programů. Cílem je, abychom většinu absolventů bakalářských studijních oborů v oblasti AŘT přivedli také do navazujících magisterských programů a zvrátili tak nežádoucí trend počtu studentů v této oblasti vzdělávání. Cílem je dostat se minimálně na čísla z let počátků fakulty, popřípadě 2011 tj. počet studentů kolem 100.

Ještě horší situace je v doktorském studiu. Počet studentů v oblasti AŘT neustále klesá. Cílem je přivést i v doktorském studiu do studijního programu orientovaného na automatizaci více studentů.



V oblasti pedagogiky je mým cílem také zvýšit kvalitu pedagogického procesu a zvýšit tak i kvalitu absolventa naší fakulty. *Jak těchto cílů dosáhnout?* Pokud chceme budovat konkurenceschopnou fakultu v oblasti vzdělávání, musíme mít akademické pracovníky na velmi dobré úrovni, možná raději vysoké úrovni, nikoliv jen průměrné. Budu tedy podporovat a motivovat pracovníky k účasti na odborných školeních a kurzech souvisejících s oblastmi vzdělávání realizujících na fakultě, a především

pak podporovat jakýkoli kariérní růst pracovníků. Všichni dobře víme, že atraktivnost vyučovaných předmětů lze zvýšit například občasnou přítomností odborníka z praxe přímo ve vyučovacím procesu. Proto budu podporovat vstup odborníků z praxe do výuky odborných předmětů. Pokud chceme mít kvalitní výstup z pedagogického procesu, je nejjednodušší zajistit už kvalitní vstup. Kvalitní vstup můžeme ovlivnit navázáním úzké spolupráce se středními školami, například formou odborných a motivačních přednášek na SŠ. Tímto způsobem lze nejenom zvýšit odbornost studentů, povědomí studentů o technických oborech, ale ukázat jim i cestu na naši fakultu.

## Doktorské studium

Abychom byly konkurenceschopnou fakultou, je třeba realizovat na dobré úrovni také doktorské studium. Aktuálně byly inovovány doktorské studijní programy, bohužel nás trápí skutečnost dlouhodobé neúspěšnosti doktorandů. Při financování tohoto typu studia se mimo jiné zohledňuje parametr „graduation rate“, který patří na naší fakultě k těm nejnižším v celé ČR. Této skutečnosti jsme si vědomi a stávající pan děkan už minimálně dva roky vyvíjí tlak na doktorandy, aby svá studia ukončili ve standardní době studia (SDS) + 1 rok. Mým cílem je v této aktivitě pokračovat a pokusit se tento hrozivý výsledek zvrátit. *Co dalšího bychom mohli v tomto směru udělat?* Jednak chci motivovat a odměnit školitele za přivedení doktoranda k úspěšné obhajobě ve SDS+1 rok. Tuto skutečnost lze zvrátit také zkvalitněním vstupu, to znamená budu se snažit zkvalitnit výběr uchazečů o doktorské studium, nebrat úplně každého. Aktuálně není už tlak na počet studentů, ale na počet úspěšných absolventů.

## Tvůrčí činnosti

Jak jsem uvedl, klíčovým cílem je mimo jiné konkurenceschopná instituce s kvalitními výsledky tvůrčích činností. Pro naplnění tohoto cíle jsem si stanovil několik důležitých úkolů. Dnes stále slyšíte o tom, jak musíme publikovat v impaktovaných časopisech, protože to jediné je měřítkem kvalitní vědecko-výzkumné instituce. Já osobně tento názor nesdílím. Myslím, že ne všichni jsou schopni chrlit jeden impaktovaný článek za druhým. Pokud bychom se upnuli pouze na tyto excelentní publikace, mohlo by se nám stát, že při dalším akreditačním procesu bychom do žádostí neměli do kolonky publikací co uvést. Proto vedle motivace k produkci těchto excelentních publikací budu podporovat, samozřejmě v přijatelné míře, i účast na mezinárodních konferencích. Abychom mohli být úspěšní v hodnocení dle metodiky MŠMT a obstáli v akreditačních procesech, je třeba zajistit, abychom publikovali především v oblastech vzdělávání na FAI, popřípadě oblastech, ve kterých vedeme výuku.

Abychom mohli realizovat kvalitní výzkum je třeba zajistit udržení chodu centra CEBIA-Tech, to znamená zajistit financování vědecko-výzkumných pracovníků. Úkolem tedy bude ve spolupráci s CEBIA-Tech se pokusit získat podporu (projekt) na udržení centra. Máme-li se stát opravdu uznávanou institucí, je třeba zvýšit naše zapojení do řešení mezinárodních projektů, proto budu podporovat a motivovat pracovníky FAI při navázání spolupráce s jinými VŠ v rámci řešení mezinárodních projektů. V neposlední řadě budu podporovat vznik výzkumných týmů, protože jak jsem zdůvodňoval dříve, pro excelentní výzkum je tým nutností.

## Mezinárodní vztahy

Poslední oblast, na kterou se podíváme v souvislosti s naplňováním stanovených cílů, je oblast mezinárodních vztahů. Zde bych rád pokračoval v podpoře výjezdů akademických a vědeckých pracovníků a motivoval pracovníky k navázání aktivní spolupráce s dalšími zahraničními institucemi a pracovišti. Tato aktivita je totiž důležitá hned z několika důvodů:

- Umožníme našim studentům realizovat část studia v zahraničí v rámci programu ERASMUS.
- Budeme mít k dispozici zahraniční pracoviště, kde mohou realizovat doktorandi povinnou zahraniční stáž.
- Můžeme realizovat výměnu akademiků a oživit tak pedagogický proces. Naši akademici zvýší své dovednosti a znalosti.



- Můžeme zkvalitnit a rozšířit naše vědecko-výzkumné aktivity prostřednictvím spolupráce se zahraničními partnery a zvýšit šance pro zapojení se do mezinárodních projektů.

Navíc všechny tyto aktivity vstupují jako monitorovací indikátory do systému hodnocení VŠ a především financování VŠ.

V oblasti výuky zahraničních studentů je třeba pokračovat v započaté práci při zkvalitňování vstupu, tj. kontrola kvality přijíždějících studentů prostřednictvím pohovorů s uchazeči.

## Způsob práce děkana, principy komunikace

Závěrem bych se chtěl ještě zastavit u jedné důležité věci, která by vás všechny mohla zajímat. Dovolte mi nastínit mou představu o způsobu práce děkana a principech komunikace z pozice děkana.

Na tomto místě bych rád poděkoval všem lidem, kteří tuto fakultu budovali a určili její směr, mají můj velký respekt a uznání. I když jsou někteří již v důchodovém věku, jsou stále platnými členy fakulty. Jejich role je stále nezanedbatelná, uvádějí nás totiž do společnosti lidí z jiných pracovišť, a to právě díky jejich uznání a respektu. Určitě se budu jejich dobře odvedenou prací inspirovat, jsem připraven stále vnímat a respektovat jejich postřehy, náměty a připomínky – protože jejich zkušenosti jsou k nezaplacení.

V roli děkana bych rád komunikoval i nadále se všemi pracovníky fakulty, ale také studenty, a to vždy korektně, čestně a přímo.

V souvislosti s komunikací je na místě vzpomenout i slova pana rektora, který nás ve svém projevu nabádal k uplatňování horizontální i vertikální komunikace. Oba typy komunikace budu i já uplatňovat v roli děkana. Komunikaci bych rád doplnil ještě o zpětnou vazbu, a jak mi potvrdí přítomní odborníci na automatizaci, pokud chceme dobře řídit, potřebujeme zejména zápornou zpětnou vazbu. Proto budu naslouchat a vnímat připomínky všech zaměstnanců FAI, ale také studentů. Takový způsob komunikace, tj. se zpětnou vazbou, se budu snažit vyžadovat na všech úrovních fakulty (a to jak kladnou, tak především tu zápornou).

## Závěr

Na úplný závěr si dovolím parafrázovat slova člověka, který se zřejmě nejvíce zasloužil o vznik fakulty a byl jejím prvním děkanem. Prof. Vašek vždy upozorňoval na to, že vedoucí pracovník není jen člověk s mnoha privilegii a výhodami, ale především ten, který musí občas řešit i nepříjemné záležitosti nebo dělat nepopulární rozhodnutí. Této skutečnosti jsem si vědom a jsem připraven dělat nejen populární, ale i nepopulární rozhodnutí. Dále si dobře uvědomuji, že vedoucí pracovník je často oceňován za vše, co se na pracovišti podaří, ale především obviňován za cokoli, co se nepodaří. Věřte, že budu s pokorou přijímat vše dobré, co se na fakultě podaří, ale především s velkým respektem přijímat obvinění a zodpovědnost za cokoliv, co se nepodaří!

Končit se má vždy pozitivně, zakončím tedy tento text pozitivně. Rád bych uplatňoval pozitivní myšlení a maximální osobní nasazení. Předpokládám, že tímto přístupem nakazím nejbližší kolem sebe a maximálně pozitivní nasazení bude panovat i v celém vedení fakulty. Věřím, že tímto postojem budeme příkladem pro ostatní, tento postoj bude maximálně nakažlivý a přenosný a způsobí pozitivitu všech na fakultě, samozřejmě jen v tom dobrém slova smyslu - **POZITIVNÍHO MYŠLENÍ!**

Ve Zlíně dne 23. 3. 2022

doc. Ing. Bc. Bronislav Chramcov, Ph.D.