

Zápis z 9. zasedání Akademického senátu Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity ve funkčním období 2020–2023

kteřé se konalo 10. září 2021 od 15:30 hodin a 11. září 2021 od 9:30 hodin, v Hotelu Žebětínský Dvůr.

6. Diskuse s kandidáty na děkana (sobota 11. 9. 2021 od 9:30)

Předseda AS PŘF dr. Lízal představil kandidáty na děkana. Prvním kandidátem je docent Kašparovský, aktuální děkan. Je pracovníkem ústavu Biochemie, místopředsedou RVŠ, členem několika VR. Druhým kandidátem je docent Kubíček. Je zaměstnancem CEITECu, a akademickým pracovníkem na ÚFKL. Je senátor v univerzitním senátu za pracoviště CEITEC a je členem kolegia ředitele CEITEC. Dále je členem oborové rady Biofyzika.

Kašparovský: Když jsem sestavoval svůj volební program, tak jsem ho sestavoval se stejnou vizí – že ho splním. Stejně tak, jako ten předcházející. Naše fakulta je velikostí malá univerzita a proto má děkan ředitele, protože sám by to nezvládl uřídit. Mou snahou bylo vždy pro fakultu získat institucionální prostředky. Grantové prostředky si zařizují řešitelé, ale my jim k tomu můžeme pomoci. Když to shrnu, tak za mé funkční období se podařilo získat peníze na podporu přípravy učitelů a to konkrétně 4,5 milionu ročně. Také pravidelnou dotaci 20 milionů ročně na Antarktickou stanici. Vyjednal jsem více peněz do PVČ a DKRVO. Překopal se rozpočet a směřujeme k tomu, abychom zaměstnance více motivovali. Jak jsem říkal, abyste mohli být úspěšným děkanem, musíte mít informace. Musíte vědět, co se plánuje, co se stane, jak se to stane a na to se připravit.

V programu mám 3 hlavní pilíře – vzdělávání, věda a třetí role. Ve vzdělávání máme nedostatky v anglických studijních programech, taky v profesně zaměřených programech. Ve vědě a výzkumu vidím nevyužitý potenciál v tom, že málo aplikujeme do mezinárodních soutěží. Musíme zapracovat na tom, abychom ve větší míře získávali peníze z evropských dotací. Velkým tématem je doktorské studium, jak se k němu nyní postavíme. Taky je potřeba zmínit, že máme HR Award, což není jen značka, ale jsou to procesy, které se dělají uvnitř fakulty. V rámci toho se řeší i dětská skupina, zaměstnanecké benefity. Jsme velmi úspěšní ve velkých výzkumných infrastrukturách. Je potřeba zajistit, aby to i nadále fungovalo. Musíme správně využít uložené prostředky k rozvoji fakulty tak, abychom se i nadále rozvíjeli.

Kubíček: Já jsem studoval na Střední průmyslové škole v Brně, stejně jako Tomáš. Pak jsem udělal Ph.D. ve Florencii, postdoc v Německu a tam pak i několik dalších stáží. Strukturní biologii se věnuju posledních 20 let a myslím si, že jsem v tom docela úspěšný. Někdy bývá zpochybňováno moje zařazení. Kmenově jsem na PŘF a nikdy jsem nebyl kmenově nikde jinde. Už jako student jsem byl v senátu, to jsme za děkana zvolili prof. Slováka. Chtěli jsme v univerzitním senátu větší hlas a prof. Kočovi se podařilo vyjednat dva extra senátorská místa a prof. Koča mě vyzval, abych kandidoval, že je potřeba nějaký zkušený kandidát. Tak jsem tam kandidoval za CEITEC, což chápu jako posílení mandátu PŘF, nikoliv jako konkurenční pracoviště. Jelikož se starám o věci, které se mě dotýkají, tak jsem přijal roli předsedy v bytovém výboru, což je velmi nevděčná role, když máte 78 bytových jednotek a spoustu nespokojených lidí. Ale to je jen tak na dokreslení situace, že jsem aktivní a starám se nejenom na akademické půdě. Co se týče cílů fakulty. Řekl bych, že je naprosto skvostné, v jaké finanční kondici se fakulta nachází. Je super, že máme HR Award. Ale bohužel světová úroveň to ještě není. Částečně trpíme tím, že nás táhne část jiných fakult dolů, ale na druhou stranu máme rezervy v tom, co bychom měli na fakultě zlepšovat. Něco z toho jsem napsal do svého programu. Když jsem s Vámi diskutoval před dnešním jednáním, tak se mě z vás většina ptala, co je hlavní myšlenka, která fakultu posune v žebříčkách. To není jedna věc, to je soubor věcí. Musíme přilákat kvalitní zahraniční kolegy nebo kolegy z jiných institucí. Musíme ukázat, že jsme otevřená fakulta a

ukázat, že víme, co je to inbreeding. Musíme se podívat, co nabízí zahraniční univerzity a co je tam standardem. Například jako již zmiňovaná péče o děti zaměstnanců. Pokud identifikujeme problém, tak bychom ho měli začít řešit, ne delegovat, ale osobně se o to zasadit. Pokaždé, když se řeší rozpočet, řeší se výdaje na administrativu a jestli administrativa bují nebo ne. Jestli je efektivní nebo ne. Mně se moc líbí, že Erasmus nabízí výměnné pobyty i pro administrativu. To bychom měli podporovat. Identifikovat ty instituce, od kterých se chceme učit a tam poslat administrativu. U Ph.D. studia příští rok proběhne evaluace a bude se vytvářet manuál, který řekne, co jsou standardy studia. Co chceme Ph.D. studentům garantovat. Včera jsme se dozvěděli, že stipendium pro Ph.D. studenty má být 15 400 Kč. A já si myslím, že fakulta by měla jít ještě o kousek dál a říct, že chce garantovat 20 – 25 000 Kč. A kde na to chceme vzít? Tak to je poměrně jednoduché. Pokud chci dělat vědu, musím mít grant. Pokud mám grant, mám peníze. Takže klidně bychom se mohli přihlásit k tomu, že jako fakulta budeme dávat vyšší stipendium, ale současně bychom měli nastavená pravidla, co očekáváme od studentů a školitelů. Pan děkan říkal, že by bylo potřeba zvýšit úspěšnost v zahraničních grantech. S tím naprosto souhlasím. Pro to je potřeba nastavit komunikaci tak, aby o těchto příležitostech všichni věděli. Ale je potřeba, aby úspěchy v grantových soutěžích podpořili i sami žadatelé třeba tím, že zainvestují do firem, které jim pomůžou s přípravou a také s prezentací atd. Špičkový výzkum a vzdělávání jsou neoddělitelné. Jedno pohání druhé. V okamžiku, kdy budete otevření, budeme mít kvalitní výzkum, budeme schopní přitáhnout kvalitní Ph.D. studenty, budeme schopní komunikovat výsledky na SŠ a další a postupně získávat lepší reputaci i atraktivitu. Takže se nebudou studenti rozhodovat, jestli Brno nebo Praha, ale budu jasně volit Brno. Proto potřebujeme i posílit PR a webovou prezentaci.

Diskuzi s kandidáty řídil prof. Šmarda, člen Volební komise

Lízal: Já bych měl otázku na oba kandidáty. Co lepšího, nového byste chtěli dělat pro propagaci na SŠ?
Kašparovský: Překonat dobré lepším. Musíme mít bližší vztahy se středoškolskými učiteli, kteří k nám ty studenty můžou nasměrovat. Neberme ale všechny studenty, my chceme šikovné studenty, protože studium u nás je náročné. Pro získání šikovných studentů potřebujeme právě spolupráci s učiteli SŠ. Problém je to, že na některých SŠ se přírodní vědy špatně učí a studenti pak nechtějí na přírodovědné fakulty. Bylo by dobré dělat školení a další vzdělávání pro všechny aprobace SŠ učitelů. Máme jednu výhodu a to, že jsme prvovýběrová fakulta – to znamená, že pokud si studenti vybírají přírodovědnou fakultu, vyberou si naši. Popularizace na SŠ je taky klíčová. A důležité je taky zviditelnit učitelské studium.

Kubíček: Já mám na to trošičku jiný pohled. Kolega Bochníček na fakultě pečuje o pedagogické obory a říct, že máme na středních školách špatné pedagogy, jako bychom říkali, že naši absolventi jsou špatní a to já si úplně nemyslím. Když bych měl být konkrétní, co se týče zlepšení prezentace a PR, tak si klikněte na web fakulty a vžijte se do pozice středoškoláka, který si chce vybrat studijní obor. Kolik kliků Vám to zabere? Podívejte se na stránky Cambridge, Oxford, MIT, ti to mají velmi jednoduše prezentované hned na úvodní stránce. Proč to neuděláme taky tak? Druhá věc, kterou bychom mohli zlepšit je to, že studenti často přicházejí a neví, co bude jejich náplní studia. Mohli bychom mít zveřejněné profily absolventů a to, kde se pak kde uplatní. To, že někdo vystuduje chemii, tak to ještě neznamená, že ho bude chemie živit. Měli bychom to středoškolákům nějak srozumitelně tlumočit. Nejlépe samozřejmě fungují osobní kontakty jako Noc vědců atd. Také bychom měli více propagovat Bioskop, MjUNI a všechny aktivity, které již na fakultě/univerzitě máme.

Kašparovský: Já jsem neřekl, že máme špatné učitele, to se musím ostře ohradit. Ale neprodukujeme tolik absolventů učitelství, aby obsadili všechny pozice na středních školách. Proto je řešením CŽV a dozdělování učitelů. Naši absolventi jsou špičkoví.

Šebej: Pokud vím, tak MUNI láká nejvíce uchazeče z blízkého okolí. Třeba v Plzni MUNI pro středoškoláky téměř neexistuje. Ale já bych šel na základě včerejší debaty ještě dál a zeptal bych se na programy v anglickém jazyce? Jaké máte úmysly? Co školné?

Kubíček: Myslím si, že v současné době středoškoláci umí anglicky dobře, ale máme stále povinnost kultivovat mateřský jazyk. Většina literatury je v angličtině. Ale nemyslím si, že studium jenom v angličtině nás vytrhne, ale pokud chceme být mezinárodní, tak musíme nabízet angličtinu. Ale zároveň český student by měl mít možnost volby. Je potřeba s tím pracovat a podporovat to a myslím, že při příštích reakreditacích bude nárůst anglických programů. Musíme k tomu ústavy stimulovat.

Kašparovský: Anglické programy jsou pro fakultu zdroj, jak získat peníze navíc, od studentů samoplátců. Naši zaměstnanci umí perfektně anglicky, takže výuka v angličtině by neměla být problém. Potřebovali jsme nějaký průkopnický program a to se povedlo na ÚEB, kde se zavedla molekulární biologie v mgr. studiu v AJ. Na 12 míst bylo 80 přihlášených, což ukázalo, že je zájem. Takže já se o to budu snažit, aby programů v AJ přibývalo. My připravujeme i akreditaci biochemie, ale tam nemůžeme sehnat učitele organiky v AJ. Ale doufám, že už to dotáhneme do konce a brzo otevřeme. Zájem od zahraničních studentů zde je. Ostatní fakulty mají pregraduální programy v AJ, jen my jsme měli dlouho nulu. A s novými programy pak vznikají i nové sítě a partnerství s univerzitami.

Brom: Já bych měl dotaz na doc. Kubíčka, v jeho programu mě totiž zaujal bod 5 o dlouhodobém řízení a uspořádání fakulty, hlavně UKB. Co si pod tím máme představit?

Kubíček: Představit si pod tím můžete prakticky cokoliv. Má představa je ovšem taková, že se Kampus v příštích 10-15 letech rozroste o 40 000 m² ploch. To znamená, že se musí něčím obsadit. Fakulta by se zase mohla zčásti zcelit, když by se tam přesunula část Kotlářské. A v rámci UKB by nemusely být 2 oddělené biochemie, ale jenom jedna. To stejné farmacie. Duplicity nejsou efektivní. Ale když je vůle, je i cesta. Měli bychom to řešit co nejdříve, aby efektivita byla co nejrychlejší.

Šmarda: Já vnímám, že role vedoucího pracovníka může být plněna 2 způsoby. Buď je akcentována vize, ke které vede své podřízené anebo dává svým podřízeným větší míru svobody, autonomie, poslouchá je a snaží se jim pomoci v jejich aktivitách a na své vize rezignuje. Mě by zajímalo, jaký přístup je Vám bližší?

Kašparovský: Já nejsem zastáncem nařizování. Já jsem diplomat, já diskutuju. I svůj program se snažím plnit formou diskuze a ne nařizováním. Princip je takový, že pokud někdo nechce něco plnit, tak mě musí přesvědčit proč. Když něco někomu nařizujete, tak je problém se s tím ztotožnit. Když mu to nařídíte, tak on to sice udělá, ale udělá to blbě. Takže je dobré to vysvětlit. Vize je potřeba, ale je potřeba je naplňovat diskuzí a diplomatickými cestami. Takže třeba i přesvědčit vedoucího pracovníka, že je to v prospěch ústavu. Samozřejmě je tady podpora i pro ředitele ústavu a děkan by měl spolupracovat s ředitelem a pracovat ve prospěch ústavů. Je dobré mít nějakou vizi a prosazovat ji demokratickými principy. Jde o to být dostatečně silný, aby se toho člověka podařilo přesvědčit.

Kubíček: Já myslím, že ve většině co bylo řečeno se shodneme. Nemá smysl hledat spory. Má smysl hledat společnou řeč a společný cíl. Zkusím to trochu posunout. Vy jako ředitel ústavu jste na rozdíl ode mě prošel výběrovým řízením a tam jste předložil plán a vizi budoucnosti ústavu. Já mám vizi, kam směřuju fakultu a s tou se vy nemusíte ztotožnit. Pojdme tedy hledat společnou cestu. Ale co po Vás budu chtít, tak to, aby ústav pomáhal fakultě růst v žebříčcích. Vy po mně budete chtít, abych plán posvětil a já po Vás budu chtít, abyste mi ukázal, proč to dává smysl. Takže byste mi třeba ukázal 5 referenčních pracovišť, se kterými se chcete porovnávat. Mně to pomůže se orientovat ve Vašem oboru a lépe pochopím Vaši strategii. A já potom vím, jaké budete potřebovat podmínky, protože na referenčních pracovištích to tak fungovalo. Takže vždycky je to o diskuzi.

Křešťáková: Já bych se chtěla obou kandidátů zeptat, kde vidí nedostatky na fakultě? A co by chtěli zlepšit?

Kubíček: Já zůstanu u těch výběrových řízení, tedy u personální politiky. Ta tlačí nás všechny a myslím, že jsme si toho vědomi. A jestli bych něco chtěl, tak je to ta otevřenost. I včera tady byla diskuze, kdo zastupuje univerzitu, kdo fakultu. A kdo s kým má komunikovat. Myslím, že ta komunikace je nejsnadněji vyřešitelná. Zadruhé výběrová řízení. My víme, kdy končí ředitelkám a ředitelům ústavů funkční období. A pokud máme být otevřená a mezinárodně kompetitivní fakulta, tak nám nebrání nic v tom, abychom už rok předem posílali inzeráty o tom, že budou vyhlašovány konkurzy. A pokud uchazeč bude mít informaci dostatečně dopředu, stihne se nachystat a bude vědět, že od roku 2024 by mohl být v Brně. Dále péče o zaměstnance, benefity. Kolega to zmínil hned na začátku, že je to cíl. Ale cíl nesmíme delegovat na komisi nebo podřízené osoby, protože tak dáváme signál, že to není pro nás prioritou a nechceme se tomu věnovat. Školka a gender se na univerzitě i fakultě řeší dlouhodobě a jaké jsou výsledky, to uslyšíme. A další věc jsou publikace – kde chceme publikovat a jaké máme publikační standardy. Zavedlo se pravidlo, že chceme publikace v Q1 a Q2. Ale to, že máme publikace v Q1 a Q2, tak ještě neznamena, že to jsou mezinárodně konkurenční schopné publikace. Takže na tomhle musíme začít pracovat, protože když vyběhnete 8x na Sněžku nebo 1x na Mount Everest, tak budete mít nastoupaných zhruba stejně metrů, ale výsledky které dosáhnete na těch 2 vrcholech, jsou nesrovnatelné.

Kašparovský: Já půjdu podle priorit. Číslo 1 – výuka. A to nedostatečné zapojení špičkových vědců do výuky. Proto se do habilitačních kritérií přidala i pedagogická kritéria. Aby špičkoví vědci přenášeli své znalosti do výuky. O tom jsem se bavil i s prof. Schmidtem a ten říkal, že máme ještě co zlepšovat. Za druhé to jsou mezinárodní granty. Máme potenciál aplikovat, ale ne všichni to využívají. Ve výběrových řízeních na ředitele si myslím, že není slabina. Jsem zastáncem toho, že ředitel se nemá vybírat z pracoviště jen v případě, že na pracovišti něco nefunguje. Takže pokud pracoviště nefunguje, je potřeba vzít někoho z venku. Máme zkušenosti z CEITEC, že když dojde někdo z venku, tak je pro něj těžké se zorientovat. Navíc ředitel nemá být nejlepší vědec, je to manažer a respektovaná osoba, ke které bude ústav shlížet. Např. teď na výběrové řízení na ředitele RECETOX se pozice inzerovala všude možné a přihlášená byla jenom prof. Klánová, nikdo jiný. A k tomu delegování úkolů. Dětskou skupinu vyjednávám osobně. Osobně chodím na všechna jednání. Vyjednal jsem prostor ve studentském domě na UKB a prostor v centru na Komenského náměstí. Chodím tam osobně. Řeší se na to na úrovni děkanů, všichni to považují za prioritu, ale čeká se na prostory.

Křešťáková: Bavíme se neustále o vědě a vědcích. Jak byste tedy chtěli podporovat akademické pracovníky ve vědě a výzkumu? Víme, co zahýbalo senátem letos na jaře (MASH).

Kašparovský: Musíme si uvědomit, že máme 2 zdroje financování – grantové a institucionální. Já jsem dlouhodobě odpůrce grantových soutěží. Jsem přesvědčený, že máme soutěžit vně univerzity a ne uvnitř univerzity o prostředky, které již máme přiděleny. Důležité je dobře nastavit principy rozdělování těchto příspěvků. Já už dlouhodobě navrhuji, že když někdo získá grant, tak mu k tomu dejme něco z institucionálních prostředků. Takže zaměstnance motivovat, aby získali grant a pak jim fakulta pomůže dalšími prostředky. Např. že by se zaplatily odvody. Znova zopakuji, že si myslím, že není vhodné soutěžit o vnitřní univerzitní/fakultní prostředky, ale musíme podporovat zaměstnance v podávání grantů mimo MU, hlavně do zahraničí.

Kubíček: Souhlasím s Tomášem. V momentě, kdy bude vnitřní grantová agentura, tak nikdy nesmažete podezření, že někoho preferujete nebo ne. Na druhou stranu si myslím, že fakulta, když se podíváte do rozpočtu na rezervu děkana a rozvojový fond, tam je 5 milionů a to není moc. A pokud bychom chtěli udělat to, co pan děkan zmiňuje, tak je potřeba udělat fond, nějaké schéma, kterým se ti úspěšní žadatelé budou podporovat. A kde na to vezmeme peníze? Když se podíváte na rozpočet univerzity, tak když vznikly grantové výzvy jako MASH, MASH junior atd., tak žádné peníze v rozpočtu na to nebyly. Jinými slovy, ty peníze lze generovat, lze je zajistit. Takhle bych si to já představoval.

Slovák: Já bych si dovilil zareagovat. Já jsem dlouhou dobu fungoval v zahraničí na různých místech. Tam se snaží ředitele ústavů přilákat zvenčí, jako takové interní hodnocení kvality ústavu. Takže ty ústavy, které jsou hodně kvalitní, tak budou mít zahraniční uchazeče o místo ředitele.

Kubíček: Já si myslím, že toto je řešitelné dlouhodobě. Musíme do toho dlouhodobě investovat a v té činnosti vytrvat a otvírat se. Ne vždy se to povede, ale z toho se musíme poučit. Říct si, proč se to nepovedlo a jet dál. Vzít si kandidáta zevnitř ústavu mi nepřijde dobré pro mezinárodní reputaci.

Kašparovský: My jsme o tom spolu již několikrát mluvili. Dostal jsem pochvalu za zavedení tajemníků ústavů, protože ti ulehčili práci ředitelům. To už trochu otvírá cestu tomu, že by to nemusel být interní člověk, ale jak bylo řečeno, je potřeba to ještě nechat usadit. Ale vidím ještě jeden mezistupeň a to je ISAB – fakulní mezinárodní hodnotící panel, který nám bude pomáhat se strategickými rozhodnutími. Takže první bych zapracoval na ISAB, to nám teď chybí – mezinárodní pohled na naši fakultu. Pokud dobře nastavíme tajemníky, fungování fakulty, tak pak můžeme mít i zahraniční ředitele.

Křešťáková: Ještě bych se obou kandidátů zeptala na inbreeding, co na to říkáte? A co uděláte pro zapojení žen do vědy?

Kašparovský: Inbreeding je teď hodně skloňovaný. Ale já si nemyslím, že je vždycky špatné, aby univerzita používala své absolventy. Člověk by neměl ze studia přejít rovnou na univerzitu, ale měl by mít významnou zahraniční zkušenost. Takže důležité je, aby člověk vyjel do zahraničí a pak ho klidně můžeme přijmout. Musí se od MU odtrhnout, vyzkoušet si, jak to chodí jinde a pak se může vrátit. Je to i ve standardech kvalifikačních řízení. Co se týče žen, tak já nejsem zastáncem speciálních cen pro ženy ve vědě. Ale co se mi líbí, tak to, že když se vykazují nějaké parametry, tak se vykazují za posledních 5 let aktivní kariéry. Takže se do toho nepočítá rodičovská dovolená. Jde spíše o odstranění překážek, které jsou s tím spojené. To je jeden krok. Pak je zřízení školek či dětské skupiny a za třetí je to zkrácený úvazek. Ten umožňuje nepetrhnout kariéru.

Kubíček: Když se podíváme na vedení fakulty, kolik tady je žen, tak zjistíme, že žádné. Na začátku studia máme až 50 % studentek a když se podíváme na profesorky, tak to není ani zdaleka 50 %. Musíme se podívat na to, kde dochází k úniku. My všichni bychom měli vytvářet podmínky pro ženy. Jak ve vedení, tak v senátu atd. V KAP je jedna žena. Ale je potřeba být v této diskusi opatrný. Amatérsky se tomuto tématu věnuji posledních 5 let. Mezinárodní evaluační panel zhodnotil, že na MU je to problém a dostali jsme sníženou známku. Je na nás, abychom to zlepšovali a diskutovali o tom. Já jsem na CEITEC v pracovní gender skupině a snažím se pro to dělat maximum. K inbreedingu – většina z nás odešla na nějakou dobu do zahraničí a pak se vrátila na MU. Jen bych dodal, že se nemáme ze zahraničí vracet na stejné ústavy, kde jsme byli před odchodem. Musíme vědět, jaké jsou naše možnosti a po každém neúspěchu si vzít ponaučení.

Křešťáková: Ne vždycky se dá vrátit na jiný ústav.

Kubíček: Já jsem se třeba ze zahraničí ani neplánoval vracet. Jdete tam, kde vám dají dobrou nabídku na vědu. A když se vracíte zpátky, tak si třeba můžete založit svou novou výzkumnou skupinu. A myslím si, že příkladů, kdy se absolventi vrací, na jiný ústav ve svém okolí mám a myslím, že to funguje dobře. V Praze to mají třeba jako jednu z podmínek.

Slovák: Já bych si k tomu dovilil technickou poznámku. Ten člověk, co se vrací, by se měl vracet s vlastní novou tematikou a zasíťováním. A to pak je jedno, na jaký ústav se vrací. Klidně i na stejný, protože někdy to jinam prostě nejde.

Kudrle: U nás teď proběhlo výběrové řízení na ředitele ústavu. Chtěl bych se Vás zeptat na optimální délku funkčního období, repetitivního fungování a podobně.

Kubíček: Já jsem zastáncem toho, že když ústav prosperuje, tak nevidím důvod, proč omezovat někoho, když projde řádným výběrovým řízením. Nevím, proč by se měl omezovat, kdy má ústavu co dát. Já bych to neomezoval. Může to mít úskalí, pokud na ústavu není zdravá atmosféra. I to se stávalo.

Kašparovský: Já jsem přesvědčený o tom, že když máme zákonem stanovené, že děkan může mít dvě po sobě jdoucí čtyřletá období a když fakulta je koncipovaná jako malá univerzita, tak jsem přesvědčen o tom, že někteří ředitelé ústavů jsou v podstatě "děkani". To znamená, že vykonávají funkci, kterou bychom měli omezit. A já bych to viděl i na stejně dlouhá funkční období. A potom by měla být nucená výměna. Ta výměna by podle mě trochu pročistila prostor. Ono se jinak rozhoduje, když víte, že Vám mandát jednou skončí. Já můžu mluvit ze své zkušenosti a myslím si, že 8 let ve funkci je tak akorát, co je člověk schopný snést. Nikde nedostanete delší smlouvu na vedoucí pozici, protože pak se zacyklíte ve svých vlastních procesech a nebudete zlepšovat, co už jste sám zlepšil. Tohle připravuje i na úrovni univerzity pan rektor. Víím, že na Lékařské fakultě s tím měli problém, kdy přednostové neumožňovali růst svým podřízeným, aby je nemohli vystřídat ve vedoucí pozici. Myslím si, že výměna v exekutivní roli je potřeba. Takže pokud budu zvolen, budu se to snažit prosadit do statutu a myslím, že to bude zdravé pro systém.

Další zasedání senátu bude 18. října 2021 od 15 hod na Kotlářské.

Zapsala:

Mgr. Natálie Nádeníčková.

Zápis po vypořádání připomínek členů AS schválil:

V Brně dne 12. října 2021

RNDr. Pavel Lízal, Ph.D.