

VIZE ROZVOJE

Katedry telekomunikační techniky

pro další čtyřleté období vedení pracoviště

MIROSLAV VOZŇÁK

4. ledna 2017



1 Motivace

K přihlášení na místo vedoucího katedry telekomunikační techniky mne vede snaha přispět svou znalostí situace na katedře a svými mnohaletými zkušenostmi k dalšímu rozvoji tohoto pracoviště. Katedru jsem poznal zprvu z pozice studenta, poté asistenta, odborného asistenta, docenta i vedoucího, to mi pomáhá se rychle zorientovat v různých situacích a rozhodnout i v klíčových a vypjatých chvílích, což se kupříkladu osvědčilo při dislokaci pracoviště v letech 2013-2014, kdy bylo nutné provést řadu závažných rozhodnutí, která s odstupem času hodnotím jako optimální k dané situaci a pracoviště z toho dnes těží.

Mou základní motivací je přesvědčení, že pracoviště dokážu vést ku prospěchu celé katedry, telekomunikace na ostravské fakultě rozvíjet a podporovat beze zbytku všechny oblasti komunikačních technologií, kterými se kolegové na katedře zabývají.

K přihlášení do výběrového řízení mne nevede osobní prospěch či naplňování svých ambicí, a pokud se najde uchazeč, jehož nabídka bude pro vedení fakulty zajímavější, s pokorou přijmu rozhodnutí a věřím, že budu katedře prospěšný i jako zaměstnanec.

2 Pedagogika

Pedagogiku považuji za první klíčovou oblast. Katedra nemůže existovat bez studentů a kvalitních zaměstnanců, kteří ve studentech budou vzbuzovat zájem a touhu po dalším vědění a budou jim dobrými průvodci na cestě k poznání. Dnes se potýkáme s demografickou křivkou, malým zájmem o studium technických oborů, ale rovněž s velkou propadovostí studentů v bakalářském studiu.

V oblasti pedagogiky se zaměřím zvláště na následující opatření:

- Budu vyžadovat od zaměstnanců aktualizaci obsahu předmětů s nutností zařazovat nová témata a s cílem vychovávat na fakultě kvalitní absolventy, kteří by měli během studia získat vědomosti pro co nejširší uplatnění ve studovaných oborech.
- Budu podporovat provázání laboratoří s průmyslovými firmami, v ideálním stavu, by měla mít každá laboratoř minimálně jednoho silného

partnera z průmyslu. Laboratoře by měly být místem s návazností na aplikační oblast, takové prostředí je nepochybně výhodné pro všechny strany (firmy, studenty, fakultu). Ne ve všech laboratořích se dnes daří tento koncept naplňovat.

- Zaměřím se na zatraktivnění katedry pro studenty současné i potenciální, máme sice fungující tým zajišťující propagaci, nicméně budu podporovat posílení této oblasti s orientací více na střední školy, a to především v období bez výuky (soutěže, kroužky, praxe, popularizační přednášky), rovněž orientaci na SŠ mimo MSK.
- Zvládnutí akreditace dle nového VŠ zákona (pravděpodobně institucionální) a spolupráci s ostatními katedrami fakulty na zajištění výuky.

3 Věda a výzkum

Věda a výzkum je druhou klíčovou oblastí pracoviště. Na počátku roku 2013 jsem viděl riziko ve velké koncentraci RIV bodů ve funkčních vzorcích, viz. Tab. 1 a dal za jeden z cílů do vizí pracoviště, pracovat na nápravě.

RIV2013	Body z RIV
publikační výsledky	596
aplikované výstupy	1434
Celkem	2030

Tabulka 1: RIV2013, aplikované výsledky se podílí **70,64%** na všech bodech.

V dalším roce se podíl podařilo zvýšit podíl bodovaných publikačních výstupů, viz. Tab. 2 a trend pokračoval i v dalších letech, což snad bude RVVI ještě ohodnoceno a zmírní jinak tvrdý dopad opatření v nové metodice hodnocení výsledků výzkumných organizací.

RIV2014	Body z RIV
publikační výsledky	1568
aplikované výstupy	1297
Celkem	2865

Tabulka 2: RIV2014, aplikované výsledky se podílí **45,27%** na všech bodech.

Nicméně, nová IPN metodika 2017+ je zaměřena především na excelenci, a to je nutné vzít v potaz v dalších strategiích. V Tab. 3 je porovnání výstupů **katedry 440** ve FEI IF CUP 2013 (1.1.2012 - 31.8.2013) a průběžných výsledků FEI IF CUP 2017 (1.1.2016 - 31.8.2017). V pravém sloupci Tab. 3 jsou body nejvýkonnějšího pracoviště fakulty. Je zřejmé, že došlo k výraznému posunu a čtyřicetinásobný deficit v impaktech byl stažen na třetinu.

Ročník	RIVbody(440)	RIVbody(MAX)
FEI IF CUP2013	41,8	1635,2
FEI IF CUP2017	397,31	1190,052

Tabulka 3: FEI IF CUP.

K výsledkům v prvosledových časopisech bych rád podotknul, že trend je slibný a na pracovišti se rovněž podařilo v posledních třech letech získat dva patenty (další tři jsou podané) a několik užitečných vzorů. Bohužel se k patentům a užitečným vzorům dosud nedaří prodávat licence, to je zjevná slabina.

V oblasti VaV budou opatření následující:

- Zaměření na prvosledové výsledky v impaktovaných časopisech a patenty, podpora motivačního prostředí pro odměňování.
- Získávání dlouhodobých projektů a využívání výzev dotačních titulů, aktuálně řešíme projekty z externích zdrojů TA ČR, MV ČR, MPO a Erasmus+.
- Získávání mezinárodních projektů. Na pracovišti nám dnes chybí výzkumný evropský projekt typu Horizon 2020 či Eureka, to je nutné napravit a v dalších letech bude pracoviště podávat do evropských výzev minimálně dva projekty ročně.
- Vytváření post-doc pozic a podpora mladých výzkumných pracovníků s perspektivou setrvání na pracovišti (vytváření míst prostřednictvím projektů).
- Spolupráce s dalšími pracovišti v ČR a v zahraničí.

4 Spolupráce s praxí

Třetí klíčovou oblastí je oblast spolupráce s průmyslem. Je potřebné zlepšit provázanost katedry s praxí, využít stávajících kontaktů a navazovat nové, využívat dotačních programů k získání projektů, hledat cesty pro stabilní, dlouhodobou spolupráci a účast ve společných výzkumných projektech.

Na konci roku 2016 jsme dalšími firmami založili spolek "Klastr internetu věcí", který ukazuje jednu z možných cest provázání pracoviště s průmyslem.

Opatření pracoviště budou následující:

- Společné podávání projektů s firmami, využití příležitostí v dotačních programech.
- Pořádání seminářů a workshopů, využívání klastrů, kde má univerzita zastoupení jako je Bezpečnostní klastr či Klastr internetu věcí.
- Větší zapojení zkušených odborníků z firem v přednáškách pro studenty, využívání praxí, využívání studentských projektů pro prakticky orientované záměry s využitím v průmyslu.
- Posílení smluvního výzkumu, řešení většího objemu zakázek, experimentální vývoj pro firmy v rámci doplňkové činnosti.

5 Řízení pracoviště

Od roku 2013 se podařilo uvést na katedře model výpočtu výkonů pracovníků, kdy u každého zaměstnance je spočten jednou ročně přínos v oblasti VaV (RIV body), výuky (započitatelné hodiny) a ostatních činností pro pracoviště (propagace, zabezpečení různých činností, atd., což je vyjádřeno počtem strávených hodin), to vše se přepočítává na finance. Zaměstnanci tak mají možnost vidět hodnocení svého výkonu na pracovišti a pochopit důvody pro stanovení výše osobního ohodnocení či odměny.

Rovněž byly vytvořeny účty odborných skupin, kdy s návrhem rozpočtu pracoviště jsou schváleny finance skupin z budgetu katedry pro podporu jejich činnosti (v roce 2016 bylo na katedře takto rozděleno cca 2,7 mil. Kč), neinvestiční nákupy do skupin, úhradu služeb, cestovného, podporu propagace a podporu excelentních výstupů VaV, což zahrnuje platby TOP konferencí v ranking listu, patentů, užitečných vzorů a vloženého do časopisů s impaktním

faktorem, nakonec i způsob odměňování za prvosledové výstupy v impaktovaných časopisech.

Významně byly posíleny kompetence vedoucích osobních skupin, kteří tyto prostředky pro činnost skupin využívají, hospodaření je transparentní a zaměstnanci pracoviště mají průběžný náhled na čerpání.

Tento model se osvědčil, bude dále rozvíjen a je v souladu s vizí pro další období, kdy nebudu centralizovat veškeré kompetence do osoby VK, ale naopak budu i nadále posilovat spoluodpovědnost klíčových zaměstnanců pracoviště a tím i jejich kompetence.

Opatření na katedře v této oblasti budou následující:

- jasná organizace úkolů, jejich distribuce mezi zaměstnance, důsledná kontrola plnění, zvýšení uvědomění zaměstnanců a jejich spoluodpovědnost za fungování katedry,
- nerovnoměrné výkony zaměstnanců vyžadují již uplatňovanou kompenzaci v oblasti mzdové (odměny a osobní ohodnocení) anebo formou zátěže ve výuce,
- jednou ročně vyžádání stručné zprávy od garantů předmětů k průběhu výuky (nesou zodpovědnost za garantovaný předmět, mohou navrhnout obsazení v předmětech - cvičící a rovněž nesou odpovědnost za průběh a případné nedostatky, které dostávají jako feedback od studentů),
- na začátku kalendářního roku pohovory VK se zaměstnanci,
- zefektivnění chodu katedry, revize využívání laboratoří, vyžádání stručné zprávy 1x ročně od vedoucích laboratoří,
- podpora kvalifikačního růstu a kariérního rozvoje, snížení zátěže ve výuce např. při sepsání habilitační práce, v dalším období minimálně tři habilitace na pracovišti či získání mladých docentů zvenčí,
- zajistit transparentnost financování, jasné přerozdělování financí dle stanovených pravidel (výkonů),
- otevřenost, informování o důležitých skutečnostech a příležitostech, naslouchání připomínkám, schůzky s vedoucími odborných skupin a podpora spolupráce mezi skupinami na katedře, na fakultě a dalšími pracovišti, ať již ze sféry akademické, tak i průmyslu,

- podpora kolegiálnosti a zdravé soutěživosti, naopak potírání intrikaření a stavění ohrádek a zahrádek, pracoviště tvoří všichni zaměstnanci a doktorandi, dělení na můj člověk a cizí kategoricky odmítám a takovéto jednání na pracovišti nebude trpěno, stejně jako manipulace se studenty, překrucování faktů a vyvábění různých nálad vedoucích k situacím, kdy jsou proti sobě stavěni zaměstnanci či doktorandi, případy budou okamžitě řešeny, jakmile se o nich dozvím a budu razantně postupovat proti jakémukoliv intrikaření na katedře,
- podpora organizace seminářů pro doktorandy a zlepšení integrace nových doktorandů do týmů,
- podpora neformálních setkání zaměstnanců a doktorandů minimálně 2x ročně, obecně podpora soft-skills jako schopnost týmové spolupráce, flexibility, jazykových dovedností, sociální empatie apod., což jsou často podceňované, ale důležité prvky pro vytvoření příjemného pracovního prostředí,
- v oblasti řízení pracoviště předpokládám zachování zástupce pro vědu a výzkum (Marek Dvorský) a zástupce pro pedagogiku (Zdeňka Chmelíková), oba se osvědčili jako pracovití a spolehliví.

6 Shrnutí

Prezentované vize pro Katedru telekomunikační techniky obsahují klíčová opatření, která bych realizoval jako vedoucí pracoviště v dalším období 1.4.2017 - 31.3.2021. Na závěr si dovoluji krátké shrnutí.

- **Pedagogika**, budu dbát na kvalitní vzdělávání ve studijních oborech, na kterých se pracoviště podílí.
- **Věda a výzkum**, budu podporovat poctivou práci zaměstnanců a doktorandů vedoucí k prvosledovým výsledkům a vytvářet motivační prostředí, které excelentní výstupy náležitě odmění.
- **Spolupráce s praxí**, budu vytvářet podmínky pro provázání pracoviště s průmyslem a řešení doplňkové činnosti, společných projektů a záměrů.

- **Řízení pracoviště**, zaměstnanci i doktorandi dostanou ode mne velkou míru důvěry, zastání a volnosti k rozvoji, za to budu vyžadovat zodpovědný přístup k práci a spoluodpovědnost za pracoviště, nedovolím intrikaření a stavění plotů na katedře.

Jsem absolventem Katedry telekomunikační techniky FEI VŠB-TU Ostrava a s pracovištěm mám dlouholeté zkušenosti z pozice pedagoga, výzkumného pracovníka i vedoucího pracoviště.

Věřím, že tato kombinace mi dává předpoklady k vykonávání role vedoucího pracoviště s respektem k prostředí, které je mi velmi dobře známé.

V Ostravě, 4. ledna 2017

Miroslav Vozňák