**Připomínky k návrhu Plánu realizace Strategického záměru Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na období 21+ pro rok 2022**

**(dále jen „PR 2022“)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pořadové číslo**  **připomínky** | **Připomínka, příp. návrh úpravy textu** | **Původce p**  **řipomínky** | **Datum doručení připomínky** | **Vypořádání**  **připomínky** |
| **Připomínky Vědecké rady UTB** | | | | |
|  | Za zásadný strategický krok pre budúcnosť výskumu na univerzite považujem starostlivosť a podporu kvalite doktorandského štúdia a samotným doktorandom. O nich sa dokument nezmieňuje. Spomína sice podporu študentov, ale Salzburské princípy požadujú vnímať dokoranda ako začínajúceho výskumníka a nie ako študenta. Univerzita by mala (ak má na mysli naozaj stratégiu) uvažovať o niečom podobnom, ako je tomu na európskych univerzitách – o budovaní doktorandskej školy (univerzitnej, alebo s dvoma troma sekciami), ktorá bude minimálne :   * Vzdelávať (efektívne) doktorandov naprieč univerzitou vo výzkumných kompetenciách a prierezových spôsobilostiach (od akademického písania, cez publikačné stratégie, metodologické workshopy, etiku výskumu, prezentačné a projektové zručnosti, v kritickom myslení, argumentácii a interpretácií apod.) a to nejlepšími učiteľmi z celej univerzity (panely školiteľov) * Zabezpečovať stretávanie a vzájomné akcie doktorandov rôznych odborov s cieľom pripravovať výskumnú kapacitu pre budúci inter a transdisciplinárny výskum (čo je budúcnosť výskumu) a zmierniť sociálnu izoláciu a neistotu o vlastných schopnostiach, ktorú doktorandi vo výskumoch najčastejšie uvádzajú a kvôli čomu aj odchádzajú. * Vzdelávať školiteľov o nových požiadavkach na doktorandské štúdium, ale aj v mentoringu, tútoringu, facilitujúcom vedení, dávaní vecnej spätnej väzby atď. | Dr.h.c. Prof. PhDr. Beata Kosová, CSc. | 14.10.2021 | Přeformulováno opatření v Pilíři B: Výzkum a tvůrčí činnosti, ve Strategickém cíli 2.3 Realizovat kvalitativní změny systému doktorského studia pro zvýšení jeho atraktivity, Dílčím cíli 2.3.2 Podporovat prostřednictvím stipendijní a personální politiky studenty DSP s cílem zvýšit Graduation rate:  *„Rozšiřovat nabídku vzdělávání pro studenty DSP v oblasti generických, pedagogických a vědeckých dovedností.“*  Vzdělávání školitelů je v PR 2022 zahrnuto v Dílčím cíl v 2.3.1. |
|  | Plán realizace SZ by měl rovněž deklarovat snahu univerzity věnovat více pozornosti doktorandům jako potenciálním novým akademikům a výzkumníkům, rozvoji jejich osobnosti a obecným dovednostem nutným pro jejich profesní kariéru. | doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D. | 15.10.2021 | Přeformulováno opatření v Pilíři B: Výzkum a tvůrčí činnosti, ve Strategickém cíli 2.3 Realizovat kvalitativní změny systému doktorského studia pro zvýšení jeho atraktivity, Dílčím cíli 2.3.2 Podporovat prostřednictvím stipendijní a personální politiky studenty DSP s cílem zvýšit Graduation rate:  *„Rozšiřovat nabídku vzdělávání pro studenty DSP v oblasti generických, pedagogických a vědeckých dovedností.“* |
|  | Předložený dokument opět věnuje minimální pozornost genderové problematice (připomínkováno již u Strategického záměru UTB, viz můj email z 25.1.2021). Protože v mnoha případech při žádostech o financování projektů musí univerzita doložit, jak se vypořádává s touto otázkou, považuji za nutné zahrnout tento aspekt do strategických dokumentů. V rámci projektu IKAROS je připravována Metodika strategického řízení lidských zdrojů, která se vedle implementace etického kodexu a metodiky práce s lidskými zdroji zabývá také genderovou rovností. Toto se bohužel neodráží ve Strategickém cíli 5.4 a žádá si doplnění. | doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D. | 15.10.2021 | Připomínka nebyla akceptována – předložený PR 2022 (Strategický cíl 5.4  Posílit strategické řízení lidských zdrojů) se této problematice věnuje dostatečně, a to:   1. V opatření „Implementovat Strategii rozvoje lidských zdrojů na UTB ve Zlíně včetně implementace dílčích metodik z oblasti řízení lidských zdrojů“ jsou do této implementace zahrnuty tyto metodiky:  * Metodika práce s lidskými zdroji na UTB ve Zlíně * **Metodika podpory genderové rovnosti** * Metodika slaďování pracovního a rodinného života * Metodika pro rozšířené vyhledávání kandidátů pro řídící a specializované odborné pozice * Motivační systém pro stimulaci budování požadované personální struktury akademických pracovníků včetně péče o talenty * Strategický plán motivace k publikační činnosti včetně návrhu motivačních nástrojů * Implementace Evropské charty pro výzkumné pracovníky do vnitřní struktury UTB ve Zlíně * Podmínky pro získání a udržení certifikace EK HR Award na všech součástech UTB ve Zlíně * Metodika implementace Etického kodexu UTB ve Zlíně do vnitřních norem a procesů  1. Součástí Dílčího cíle 5.4.3 „Plně implementovat systém řízení lidských zdrojů ve VaV, udržet a rozšířit certifikát HR Award – pokračovat v nastavování strategického řízení výzkumné organizace v souladu s podmínkami pro získání certifikátu“ je formulováno opatření „Vytvořit podmínky pro přípravu GEP – Gender Equality Plan“.   Detailně tak bude tato problematika kromě dalších řešena ve dvou prováděcích strategických dokumentech: (1) ve Strategii rozvoje lidských zdrojů, (2) v Plánu genderové rovnosti na UTB ve Zlíně. |
| **Připomínky Mezinárodní rady UTB** | | | | |
|  | Připomínka ke znění Dílčího cíle 1.1.1:  I suggest to add the word demanding:  Increase the demanding academic success rate…. | **Prof. Dr. rer. nat. habil. Gert Heinrich** | 15.10.2021 | Připomínka zasahuje do struktury Strategického záměru Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na období 21+ a není ji možné zapracovat do PR 2022 bez změny tohoto dokumentu. Připomínka bude vedena s tím, že v případě aktualizace Strategického záměru Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na období 21+ bude projednána. |