

Otázky Cyrila Broma

Dobrý den, pane kolego, rád bych vám v souvislosti s vaší kandidaturou na rektora UK položil několik otázek. Podobné otázky kladu i ostatním kandidátům.

1) Uvádíte ve svých tezích, že „UK musí být vidět“ ve veřejném prostoru.

Rád bych se zeptal, jestli byste prosím mohl uvést jedno či dvě témata spadající zejména do roku 2013, kde se podle vás univerzita dostatečně nezapojila do veřejných diskusí, tj. byla „málo vidět“? Jak jinak by univerzita postupovala pod vaším vedením? (Záměrně se ptám až na rok 2013.)

Dovolím si odpověď pojmout jinak. Nebudu uvádět konkrétní příklady z minulosti. Jde mně o to, aby se univerzita zapojovala do veřejného prostoru systematicky, předjímalá některá témata (nastolovala je), aktivně je vyhledávala – a tak vytvářela prostor pro kultivovanou veřejnou diskusi o věcech, které se špatně tematizují, resp. jsou mediálně uchopovány poněkud „triviálně“. Namátkou mě napadají třeba témata, jako je růst projevů společenské intolerance a rasismu, klimatické změny a povodně, civilizační choroby nebo třeba demografické fenomény v kontextu mediálně si protiřečících tvrzení o nutnosti či zbytečnosti zavedení druhého pilíře důchodové reformy atd. K tomu by šlo organizovat diskusní fóra či kulaté stoly Univerzity Karlovy. Kupř. i tohle řadím pod potřebu „radikálně změnit obraz UK“.

2) Ve svých tezích uvádíte, že z hlediska vědy je třeba se zaměřit „nejen na špičky a tzv. excelenci, ale především na průměr a podprůměr“. Rád bych se zeptal, jakým přesně způsobem by toto „zaměření se“ mělo probíhat?

Usiloval byste například o to, aby průměr a podprůměr dostal více finančních prostředků na úkor excelence?

Nikoli! Rozhodně to nemá znamenat, že půjde o jakousi hru s nulovým součtem jánošíkovského typu – špičkovým brát a slabým či neaktivním za nic přidávat. V současnosti drtivá většina světových univerzit není a ani nemůže být excelentní ve většině oborů, které se na nich pěstují. Co je však naprosto nutné – aby na nich neexistovaly podprůměrné obory. Průměrem tedy rozumím schopnost na všech pěstovaných oborech vykonávat „alespoň“ vysoce kvalitní sledovatelský výzkum a provozovat tomu odpovídající výuku. Tak se bude zvyšovat kvalita průměru. To nesmí znamenat úbytek finančních prostředků pro excelentní pracoviště, ale právě třeba více financí za solidní „průměrný“ výkon na úkor toho skutečně podprůměrného. Využít k tomu lze nástrojů, které na UK již existují a je nutné je stabilizovat nebo zefektivnit (např. UNCE, PRVOUK).

3) Z hlediska stávajícího rozdělování institucionálních prostředků lze možná vnímat jisté pnutí mezi aktuálně bohatšími a chudšími fakultami.

Jaký je váš postoj ke způsobu, jakým se nyní institucionální prostředky (za vědu a výzkum i za výuku) rozdělují? Klonil byste se spíše k jeho zachování ve stávající podobě, usiloval byste o prohloubení solidarity bohatých fakult s chudšími (tj. bohatým plošně trochu víc vzít a chudým plošně trochu více dát) nebo o vytipování a postupné utlumení podprůměrných oborů/pracovišť (nezávisle na fakultě) a přerozdelení uvolněných prostředků ostatním pracovištím (ať na bohatších či chudších fakultách), případně prioritně chudším fakultám? Poslední varianta je de facto opačná k tezi v bodu (2).

Narazil jste na nejcitlivější otázku v dnes převažujícím soupeřivém pojetí masově konzumního přístupu k vysokým školám, včetně univerzit. Co vlastně znamená solidarita mezi fakultami a za jakých podmínek je dnes ještě vůbec možná? A na co se spolehnout v situaci, kdy se možná některé obory

ještě shodnou na tom, jak hodnotit výsledky svého výzkumu, ale v případě hodnocení kvality vzdělávací činnosti zcela jednoznačně tápeme? Ani příliš rychlé utlumení aktuálně podprůměrných oborů není tak jednoduchou záležitostí. Jaké to bude mít důsledky? Znamená to, že na některé obory prostě nevratně rezignujeme?

Je třeba si ale uvědomit, že univerzita ve svých činnostech stojí na fakultách. Systém financování proto musí vycházet z diskuse s fakultami tak, aby jej všichni v zásadě vzali za svůj. Přitom formule výpočtu distribuce finančních prostředků na vědu a výzkum a na vzdělávací činnost školám není na úrovni státu úplně spravedlivá a určitě vyžaduje korekce, dokud nebude nalezen více vyhovující způsob financování. Debatě by ale vždy mělo dominovat to, čím chceme jako univerzita být – a hledat způsoby, jak udržet to, co je pro ni podstatné. Výsledek pak bude vždy kombinací obou přístupů – solidarita mezi fakultami založená na vyjednávání a spravedlivém výsledku na jedné straně i hledání takového způsobu financování, který podpoří ten dobrý průměr a excelenci na úkor úplného podprůměru na straně druhé. Je ale potřeba si říci, zda chceme dnešní podprůměrná pracoviště „utlumit“ bez dalšího, nebo zda k věci přistoupit strategicky a dát jim čas a prostor pro zlepšení.

4) Podobně jako lze vnímat jisté napětí (při rozdělování institucionálních finančních prostředků) mezi chudšími a bohatšími fakultami, může ho někdo spatřovat také mezi mladšími a staršími zaměstnanci (nezávisle na fakultě). Linie úvah se může ubírat zhruba takto: Mladší zaměstnanci obvykle nevedou vědecké týmy, ale jsou spíše součástí týmu, který vede starší a zkušenější pracovník. Získat zkušenosti tímto způsobem je pro mladšího určitě cenné, on by ale možná v určitý okamžik rád vedl svůj vlastní tým – řekněme, když je mu 31 let, nikoli když je mu 43 let. Ovšem na účelové prostředky typu GAČR/TAČR, z kterých by takový tým mohl financovat, dosáhne v 31 letech o poznání obtížněji než starší pracovník s delším seznamem publikací. Mladší – lze dále uvažovat – jsou tak svým způsobem „odsouzeni“ do role „věčného post-doca“ – přerod z člena týmu na jeho vedoucího se odkládá na neurčito respektive na střední věk. Lze dokonce dále tvrdit, že projekt UNCE pro podporu mladých pracovníků svou povahou tento stav jenom prohlubuje. Zatímco doktorandi mohou přímo mezi sebou soutěžit o projekty GA UK, které dokonce umožňují doktorandovi platit stipendiem další členy svého týmu, pro post-docy soutěž, kde by mezi sebou (nikoli v konkurenci se staršími a obecně zkušenějšími) mohli soutěžit o přiměřené prostředky na řízení vlastního malého týmu, není.

Rád bych se zeptal: domníváte se, že tento směr úvah odráží realitu? Pokud ne, jaká je podle vás skutečná situace? Pokud ano, usiloval byste o změnu a jakou?

Tohle je poměrně obtížná otázka. Popis do určité míry realitu odráží – ale k akademickému světu jistá hierarchie patří, nemůže mít ovšem charakter absolutní. Právě proto program obsahuje to, na co narážíte v dalším odstavci.

Otázka též souvisí s tím, že píšete o tom, že byste se snažil „snížit prekérní status mladých akademických a výzkumných pracovníků“, k čemuž by měl dopomoci „kariérní řád“. Rád bych se zeptal, jestli myslíte, že by kariérní řád sám o sobě mohl postačovat na řešení tohoto problému? V čem se kariérní řád ve vaší představě liší od stávajících platových tabulek, které teoreticky slibují růst platu v závislosti na postupu v „akademické hierarchii“?

Prekérní status mladých akademiků a výzkumníků je dlouhodobý problém nejen v České republice – a není možné jej vyřešit hned a najednou. Snížit prekérní status mladých akademických a výzkumných pracovníků znamená vytvořit takové podmínky, aby kvalitní a nadějní akademici mohli ze statusu post-doka rozumně přejít do stabilnější pozice – třeba odborného asistenta nebo kmenového výzkumného pracovníka. Kariérní řád by měl právě napomoci tomu, aby pozice nebyly obsazovány ad hoc s výraznou vazbou (post)doktorand-školitel, ale spravedlivým a otevřeným způsobem. V tom je hlavní rozdíl oproti platovým tabulkám, které předpokládají lineární a postupný kariérní růst – a zejména v některých oborech (společně s dalšími faktory) vedou k neúměrně dlouhé fázi prekarizované práce v akademické dráze.

Rád bych se dohodl s vedeními fakult na tom, aby – při respektování jejich specifík – byly na všech fakultách nastaveny transparentní podmínky pro akademickou kariéru. Mladí akademici především musejí vědět, že vůbec existují nějaká pravidla a kritéria pro další postup, setrvání nebo alternativní cestu.

5) Ve svých vizích uvádíte, že byste rád redukoval „administrativní zátěž“ akademických a výzkumných pracovníků. Kde je podle vás tato zátěž neúměrná a jak byste ji rád zredukoval?

Na jedné straně je to každodenní agenda. Zpracování projektů, grantů, různé výkaznictví – to je potřeba profesionalizovat a zkvalitnit administrativní aparát na úrovni rektorátu i fakult. Vedle toho bych se snažil zabránit, abychom vypracovávali všelijaké duplicitní nebo neužitečné zprávy a hodnocení i pro mezinárodní šetření. Jenom proto, že to přišlo v angličtině a hemží se to výrazy jako „rating“, „ranking“, „excellence“ atd., nemusíme vše akceptovat. V minulosti jsme si otestovali širší spektrum takových hodnocení a nyní je třeba vnější hodnocení univerzitních činností redukovat na nezbytné a užitečné minimum.

6) Ve vašem programu, tak jako v programu vašich kolegů, je přítomna myšlenka restrukturalizace rektorátu. Míra této restrukturalizace se ovšem mezi jednotlivými kandidáty může lišit – a detaily se z programových tezí nedozvíme. Do jaké míry byste rektorát restrukturalizoval - vyměnil byste např. vedoucí některých odborů (kterých?), případně kvestora či kancléře?

Restrukturalizace vyžaduje především důkladné zhodnocení dosavadního fungování rektorátu – možná i s účastí vnějších hodnotitelů. Upřímně: při té leckdy oprávněné kritice zapomínáme, že některé odbory pracují kvalitně a v obtížných podmínkách vnějšího prostředí nedochází k velkým kolapsům. Je nutné také zdůraznit, že hospodaření UK funguje dobře – nepotýkali jsme se s žádným zásadním problémem, na rozdíl od jiných vysokých škol.

Cítím ale, že fungování rektorátu není optimální: ne na všech odborech je přítomna schopnost systematického koncepčního sledování svého resortu a těsnější spolupráce s fakultami na identifikaci trendů a dobré praxe v něm. Jindy se mi zase zdá, že by vliv prorektorů na chod odborů, které jim jsou „k ruce“, měl být větší. Jako problém vidím určitou dvoukolejnost, kdy každodenní řízení je vedeno po linii kvestor – vedoucí odboru – výkonní pracovníci a koncepční řízení by mělo jít po linii rektor - prorektor – vedoucí odboru. V některých případech je složité zjistit konkrétní vazby a odpovědnosti (např. celoživotní vzdělávání, mezinárodní otázky ve studiu). Jde o to, aby rektorát skutečně efektivně plnil roli servisního pracoviště pro fakulty v oblasti studia, výzkumu, transferu znalostí apod., ale také aby dokázal efektivně zajistit působení UK (jakožto UK, nikoli jako prosazovatel dílčích zájmů jednotlivých fakult) v mezinárodních i domácích organizacích i ve veřejném prostoru. UK má také slabiny v koordinaci vnější komunikace. Zde vidím významné rezervy v pružnější spolupráci rektorátu s fakultami. Obecně platí, že ze současné organizační struktury rektorátu někdy není jasná odpovědnost.

Čili – nejde primárně o personální otázky, ale asi je potřeba jasně říci, že případná výměna např. vedoucích odborů musí navazovat na důkladné zhodnocení činností. Cílem rozhodně není konzervovat existující stav – a pokud se ukáže, že je to potřeba, podniknu jako rektor i personální kroky.