



VOLEBNÝ PROGRAM KANDIDÁTA NA DEKANA

2023-2027

MARTIN KLAUČO

1 Obsah

1	Obsah	1
2	Úvodné slovo.....	2
3	Predstavenie kandidáta	4
3.1	Stručný životopis.....	4
3.2	Prečo by som bol dobrým dekanom?.....	5
4	Prodekanský tím.....	6
5	Rozvoj FCHPT	6
5.1	Ako čítať tento program.....	6
5.2	Kontrola činnosti vedenia.....	7
6	Starostlivosť o zamestnanca.....	7
7	Starostlivosť o študentov a absolventov.....	12
8	Starostlivosť o budovu a priestory.....	15
9	Záver	16

2 Úvodné slovo

Moderná filozofia riadenia

Hlavnou motiváciou mojej kandidatúry je ponúknuť miernu zmenu filozofie pri riadení fakulty. Jedným z hlavným nedostatkom, ktorý pozorujeme už dlhé obdobie na fakulte je zvyšujúca sa administratívna záťaž tvorivých pracovníkov ako aj ich zaťažovanie inými netvorivými činnosťami (programovanie vlastných rozvrhov, administrácia študentských ankiet, nutnosť riešiť IT záležitosti vo vlastnej réžii oddelenia, toalety bez hygienických potrieb a pod.). Kľúčovým bodom môjho programu je vytvoriť prostredie, ktoré odbremení tvorivých pracovníkov s cieľom aby sa mohli venovať pedagogickej, vedeckej, projektovej a laboratórnej činnosti. Pretože toto je jediný spôsob ako sa vymaniť z totálnej závislosti na dotačných zdrojoch.

Európsky level univerzity

Ďalšou motiváciou mojej kandidatúry je napomôcť k budovaniu medzinárodne uznávanej a konkurencie schopnej vzdelávacej inštitúcie. Zahraničné a aj niektoré slovenské fakulty sa nám míľovými krokmi vzdávajú v oblasti podávania projektov, v modernizácii výučby a materiálnych investíciách. Pochopiteľne, niektoré z vyššie vymenovaných faktorov môže dekan ťažko ovplyvniť, keďže častokrát vychádzajú z aktuálnej politickej situácie alebo geografickej polohy. Čo však môžeme spraviť, a práve túto alternatívu ponúkam, je nastaviť si vnútorné pravidlá a procesy, ktoré odbúrajú vnútorné prekážky, podporujú kvalitné *technologické a výskumné výstupy* a zároveň majú *motivačný charakter*.

Hľadanie riešení

Okrem konkrétnych cieľov a návrhov, ktoré predkladám v tomto dokumente, zároveň predkladám aj filozofiu, ku ktorej sa hlásim a podľa ktorej sa budem riadiť, v prípade, že by som získal dôveru akademickej obce:

- **Ak niečo chcem od zamestnancov, musím to najprv spraviť ja, ako nadriadený.**
- **Slovné spojenie "nedá sa to" nepoznám.**
- **Veci sa nedajú spraviť až do momentu, kým ich niekto neurobí.**

Hlavné ciele a vízie tohto programu sú:

- **Silná podpora podávania EU projektov** – dlhodobo sa rozpočet FCHPT pohybuje okolo 16M EUR z dotácií a 3,5M EUR z projektových zdrojov. Zahraničné projekty tvorili v roku 2021 len 80k EUR. Dávam si za cieľ nastaviť vnútorné motivačné pravidlá, ktoré povedú na zvýšenie aktivity podávania EU projektov.
- **Stabilizácia konkurencie schopnosti FCHPT na Slovensku** – naša fakulta, tak ako mnohé iné musia bojovať nielen s odlivom študentov do zahraničia, ale aj s ostatnými fakultami na Slovensku. Dávam si za cieľ nastaviť schémy marketingu tak, aby sme pútavo rozširovali úspechy našej fakulty a výhody štúdia u nás. Zároveň si dávam za cieľ nastaviť motivačné

schémy pre tvorivých pracovníkov, ktorí tvoria digitálny obsah, ktorý je základom pre úspešný a pútavý marketing.

- **Výrazné zvýšenie zamestnaneckého komfortu** – komfort nie je tvorený len materiálnym zabezpečením, ale aj servisom, ktorý poskytuje dekanát. Dávam si za cieľ zredukovať administratívne zaťaženie tvorivých pracovníkov na úplné minimum. Zároveň deklarujem, že rozšírením pilierov financovania bude možné zvýšiť aktivity opráv a rekonštrukcií našich priestorov.
- **Meranie kvality pedagogického procesu** – fakulta musí nastaviť pravidlá a metodiku hodnotenia kvality pedagogického procesu, nielen kvôli novej akreditácii a VSK, ale aj s cieľom poskytovať kvalitný a atraktívny pedagogický proces pre študentov. Navrhujem, aby sa kvalitatívne ukazovatele z pedagogického procesu postupne stali jedným z pilierov celkového hodnotenia organizačných zložiek, podobne ako je to pri meraní vedeckého výkonu.

Hlavné vízie programu

Medzi hlavné nástroje, ktorými chcem dosiahnuť vyššie spomenuté ciele sú nasledovné:

- **Politika otvorených dverí** – prehĺbiť dôveru a spoluprácu medzi študentami, oddeleniami, a vedením fakulty. Zredukovať historické nespravodlivosti a zaviesť transparentné rozhodovanie sa na základe podkladov a analýz.
- **Rozšírenie pilierov financovania FCHPT** - podporu podávania zahraničných grantov, prebudenie Nadácie pre rozvoj FCHPT STU, zatraktívnenie prenájmu priestorov a podávanie fakultných žiadostí o nenávratné finančné príspevky a granty, ktoré poskytuje MIRRI, MHSR a pod.
- **Samostatné a profesionálne IT oddelenie** – úlohou IT oddelenia bude aktívne pomáhať s riešením bežných IT problémov až po prípravu podkladov pre vedenie FCHPT a tvorivých zamestnancov s cieľom zníženia ich administratívnej záťaže. IT oddelenie bude pripravovať experty publikácií a citácií pre projektové žiadosti, bude automatizovať vypĺňanie tlačív pre personálne oddelenie a pod. IT oddelenie bude tiež zabezpečovať elektronizáciu vzdelávania, profesionálne spracovanie videí z prednášok, live-streamy z prednášok alebo zo zasadnutí grémií.
- **Posilnenie marketingu a dopadu sociálnych sietí** – Sociálne siete ako Facebook a Instagram sú jediné nástroje, ako osloviť veľké publikum žiakov a širšiu verejnosť. Nestačí ale mať pravidelne aktualizovaný obsah na týchto médiách, je potrebné spustiť aj ciele marketingové kampane ako sú Google Ads, Facebook Ads, pomocou ktorých sme schopní výrazne zvýšiť dopad našich informácií, najmä pred a počas obdobia podávania prihlášok.
- **Plnenie cieľov z *Dlhodobého zámeru rozvoja FCHPT STU v Bratislave na roky 2021 až 2027***. Predkladaný program kandidáta na dekana je koncipovaný v rámci nastolených strategických cieľov a vízií, ktoré sú predstavené v oficiálnom dokumente, ktorý popisuje

rozvoj FCHPT na nasledujúce roky. Zároveň sú predstavené konkrétne návrhy a kroky, ktoré nadväzujú a rozširujú Dlhodobý zámer rozvoja. Filozofiou tohto dokumentu a mojej kandidatúry nie je zasadiť sa o revolúciu na fakulte, ale rozvíjať dobre fungujúce aktivity a prispieť k zlepšeniu zanedbaných aktivít alebo dlhodobo neriešených problémov.

Spomenuté ciele a nástroje v tejto kapitole tvoria iba základný rámec vízie, ktorú navrhujem realizovať. Bližšie a konkrétne návrhy spolu s komentármi a prepojeniami na existujúci dokument Dlhodobého zámeru rozvoja prekladám v kapitole č. 4 až 7.

3 Predstavenie kandidáta

3.1 Stručný životopis

- 1999 - 2007 matematické gymnázium
Grosslingova 18, GAMČA
- 2007 - 2010 Bc. na **FCHPT**
- 2010 - 2012 MSc. na Technical University of
Denmark
- 2010 - 2013 Ing. na **FCHPT**
- 2013 - 2017 PhD. na **FCHPT** (cena Rektora STU)
- 2017 - 2020 postdoc na ÚIAM **FCHPT**
- 2020 - doteraz vedúci Oddelenia informatizácie
a riadenia procesov
- 2022 dobiehajúce habilitačné konanie na
FCHPT



<https://www.uiam.sk/~klauco/> | <https://www.linkedin.com/in/mklauco/>

Scientometrické výsledky:

54 publikácií, z toho 9 CC (D1, Q1/2), monografia vo vydavateľstve Springer, 2 úžitkové vzory, viac ako 120 SCI citácií (podľa WoS)¹, H-index 9 (podľa WoS)

Ostatné informácie:

Organizátor medzinárodných konferencií IEEE Process Control 2023, IEEE Process Control 2021, IFAC NMPC2021, schválený člen skúšobných komisií štátnych skúšok v PhD štúdiu na FEI STU v BA v programe Mechatronika (2022), podpredseda Česko-slovenskej Control IEEE sekcie (2021), kvalifikačný stupeň IIa (2020), ocenenie literárnym fondom za monografiu vo vydavateľstve Springer (2019), vedecko-výskumný pobyt na *University of California, Berkeley* (2015-2016), veľmi dobré hodnotenia pedagogickej činnosti

https://www.uiam.sk/~klauco/?show_survey=1

¹ Dosiahnuté vedecké výsledky sú vysoko nadštandardné v oblasti automatizácie v stredoeurópskom priestore

3.2 Prečo by som bol dobrým dekanom?

Medzi hlavné priority mojej práce v uplynulých rokoch patril rozvoj pracovného prostredia na Ústave informatizácie, automatizácie a matematiky. V rámci môjho postdoktorandského pôsobenia som zastával aj funkciu pedagogického tajomníka a rozvrhára oddelenia. Zároveň som sa aktívne podieľal na príprave novej akreditácie bakalárskeho programu, čím som získal prehľad a skúsenosti s riadením pedagogiky. V rámci vedeckej činnosti som hlavným autorom a spoluautorom mnohých časopiseckých publikácií v prvom decile a prvom/druhom kvartile. Taktiež som zodpovedným riešiteľom mnohých národných, ako aj medzinárodných projektov, takže mám priamu a preukázateľnú skúsenosť s riadením aktivít spojených s vedeckou prácou (https://www.uiam.sk/~klauco/?show_id=3&show_project=all). Svoje veľmi dobré manažérske a organizačné zručnosti podporujem zoznamom činností, ktoré som vykonával v uplynulom období:

- Vedúci Oddelenia informatizácie a riadenia procesov.
- Systematická redukcia a optimalizácia administratívnych procesov na oddelení:
 - zavedenie automatického výpočtu pedagogického výkonu,
 - automatické generovanie záverečnej správy oddelenia.
- Oprava a rekonštrukcia 3 laboratórií a iných priestorov:
 - plánovanie (aj vykonávanie) stavebných a rekonštrukčných prác,
 - organizácia a manažment dodávateľov,
 - praktické skúsenosti s verejným obstarávaním.
- Organizátor dvoch naraz prebiehajúcich medzinárodných konferencií:
 - medzinárodná konferencia IFAC NMPC 2021 (www.nmpc2021.org), ktorá bola vyhodnotená ako *najlepšia online konferencia v roku 2021* v rámci svetovej komunity vedcov procesného riadenia a automatizácie,
 - medzinárodná konferencia IEEE Process Control 2021 (www.process-control.sk).
- Organizátor ďalších konferencií
 - medzinárodná konferencia IEEE Process Control 2023 (www.process-control.sk),
 - medzinárodná konferencia Principia Cybernetica 2022.
- Záujem o veci verejné:
 - autor a prevádzkovateľ rezervačného systému pre Učebno-výcvikové zariadenie vo Vyhniach,
 - autor a prevádzkovateľ systému na predkladanie projektových zámerov,
 - autor návodov pre využitie e-learningových nástrojov počas COVID pandémie,
 - administrátor koncoročných ankiet FCHPT cez Google Forms.
- Úzka spolupráca s R-STU:
 - člen organizačného tímu R&D Trendy STU (pod záštitou pror. Strémyho),
 - riešenie spoločných projektov (STU ako líder Digitálnej koalície, Rozvojový projekt HRS4R).

- Znalosť a prehľad o rozpočte a financiách FCHPT a STU v Bratislave:
 - úzka spolupráca s p. prod. Rehákovou pri elektronizácii pedagogiky počas COVID pandémie,
 - úzka spolupráca s tajomníkom fakulty p. Ing. Grančayom,
 - úzka spolupráca s vedúcou ekonomického oddelenia p. Ing. Michalíkovou.

Vyššie vymenované položky majú za cieľ demonštrovať nielen organizačné schopnosti kandidáta, ale aj široký záber manažérskych činností, ktoré som pokryl za uplynulé roky.

4 Prodekanský tím

Spolu s voľbou dekana si akademická obec volí aj jeho najbližších spolupracovníkov – prodekanov. V zmysle optimalizácie zdrojov a zoštíhlenia administratívneho aparátu, navrhujem redukcii počtu členov vedenia. Konkrétne návrhy na jednotlivé pozície prodekanov bude možné ohlásit' až bližšie k dátumu volieb. Mám za to, že z pohľadu zabezpečenia kontinuity sa vedenie fakulty nemôže kompletne obmeniť, navrhujem, aby niektoré prodekanské pozície ostali bezo zmeny. Zároveň budem dbať na to, aby boli funkcie prodekanov zastúpené osobami z viacerých oddelení/ústavov, aby nedošlo ku koncentracii funkcií na niektoré pracoviská.

	Martin Klaučo	
	kandidát na dekana	
prodekan/ka pre pedagogické záležitosti	prodekan/ka pre vedu a vedecké projekty	prodekan/ka pre rozvoj fakulty

5 Rozvoj FCHPT

5.1 Ako čítať tento program

Naša fakulta má okrem mnohých závideniahodných kvalít, aj mnoho nedostatkov, ktoré navrhujem postupne ale systematicky riešiť. Niektoré návrhy sú finančne zanedbateľné, niektoré vyžadujú drobné investície, a niektoré vyžadujú zásadné zmeny vo filozofii využívania dotačných a nedotačných zdrojov. Fakulta ale má veľké nedostatky v niektorých oblastiach (napríklad podpora IKT, aktívny marketing, nevyhovujúce priestory), a je životne dôležité takéto investície rozbehnúť. Jednotlivé návrhy sú v súlade s Dlhodobým zámerom rozvoja FCHPT na roky 2021-2027 (ďalej DZR). Pre lepšiu orientáciu a prepojenie s existujúcim dokumentom dlhodobého zámeru, je každý môj návrh označený písmenom „N“ a referencia na ciele a informácie z dlhodobého zámeru označená písmenom „Z“. Komentár k danému návrhu je označený písmenom „K“.

5.2 Kontrola činnosti vedenia

Rešpektované vedenie inštitúcie musí systematicky, priebežne a transparente komunikovať svoje aktivity s jednotlivými organizačnými zložkami, so svojimi zamestnancami (akademickými aj nepedagogickými) a v neposlednom rade aj študentami. Preto navrhujem, v zmysle bodu z kapitoly 1 „Ak niečo chcem od zamestnancov, musím to najprv spraviť ja ako nadriadený“, dva základné body, ktoré povedú k transparentnej a efektívnejšej komunikácii vedenia so zamestnancami.

N4-1. Kontrola činnosti dekana a vedenia FCHPT

K Navrhujem aby dekan pravidelne informoval členov akademickej obce o svojej činnosti, najmä formou odpočtu realizovaných návrhov z tohto programu a zároveň mieru plnenia Dlhodobého zámeru rozvoja FCHPT 2021-2027. Charakter tohto stretnutia sa musí niesť v duchu: „Toto s spravilo“, „Na tomto sa pracuje“, „Tieto body budeme realizovať neskôr“. Navrhujem aby ste tieto stretnutia naplánovali dva krát do roka, tak ako so zamestnaneckou časťou akademickej obce, tak aj so študentskou časťou akademickej obce. Podkladom na odpočet činnosti dekana je možné považovať aj tento dokument.

Z Priama podpora cieľov z Oblasti 7.

N4-2. Zverejňovanie materiálov

K Navrhujem zaviesť pravidlo, aby sa všetky materiály, ktoré sa prerokujú na kolégiu dekana (KD) predložili riaditeľom a vedúcim samostatných oddelení aspoň 2 pracovné dni pred uskutočnením KD.

Zároveň navrhujem, aby sa všetky verejné údaje, ako sú napríklad výkony pracovísk a pod. pravidelne zverejňovali na webovom sídle FCHPT v štruktúrovanej podobe.

Z Priama podpora cieľov z Oblasti 7.

6 Starostlivosť o zamestnanca

Pedagogickí aj nepedagogickí zamestnanci sú tým hlavným kapitálom, na ktorom sa dá budovať úspešná fakulta. Práve títo zamestnanci formujú našich študentov, riešia vedecké problémy, získavajú projekty, udržujú kontakty so svetom. Vedenie fakulty musí vytvárať priestor na získanie rešpektu všetkých zamestnancov, musí budovať príjemné a motivačné prostredie s cieľom podporiť ich pracovné aktivity, musí podporovať ich rozvoj a nesmie vytvárať umelé a nezmyselné prekážky v kariérnom raste. Nasledujúce návrhy smerujú práve k budovaniu silného kolektívu,

ktorý sa zasadí nielen o zvýšenie atraktivity ponúkaného štúdia, ale aj vybudovanie špičkových vedeckých pracovísk.

N5-1. Adresné rozdeľovanie financií

K V súčasnosti má fakulta nastavené rôzne mechanizmy, akým spôsobom rozdeľuje financie pre svojich zamestnancov. Na jednej strane je relatívne presná metodika hodnotenia vedecko-pedagogického výkonu, ktorá má vo všeobecnosti podporu. Na druhej strane ide o rozdeľovanie napríklad refundovaných mzdových nákladov zo štrukturálnych fondov. Z týchto projektov málokto zamestnanci mali reálne možnosť využiť tieto zdroje. Najnovšia smernica dekana, ktorá upravuje využívanie týchto zdrojov priamo obmedzuje ich použitie niektorým skupinám členov riešiteľského kolektívu. Navrhujem prijať smernicu, ktorá bude v režime win-win, t.j. aby mala fakulta pokryté náklady spojené s administráciou týchto projektov a zvyšok musí byť v kuratele jednotlivých výskumných skupín, alebo jednotlivých zamestnancov.

Pri rozdeľovaní financií musia byť zohľadnené práva a povinnosti zodpovedných riešiteľov (ak ide o konkrétne projektové zdroje) a pri rozdeľovaní dotačných a nedotačných zdrojov musíme postupovať absolútne transparentne so zreteľom na spravodlivé a férové delenie financií. Nemôže sa stať, že napríklad SCHK, má garantované financovanie na tovary a služby na úrovni najvýkonnejšieho ústavu na FCHPT, pričom sa neposudzuje kvalita ani rozsah služieb, ktoré musí SCHK zabezpečiť.

Z Priama podpora generálneho cieľa z Oblasti 4.

N5-2. Personálna optimalizácia

K Ide o citlivý problém, ktorý bude rezultovať do zmien v personálnej matici fakulty. Navrhujem, aby sa tieto aktivity udiali nielen so zreteľom na preukázateľný výkon pracovísk, ale aj v rámci diskusie s riaditeľmi a dotýčnými zamestnancami, ktorých sa to potenciálne môže týkať. Naznačené prepúšťanie zamestnancov súčasným vedením fakulty, ktorým tento kalendárny rok končí zmluva považujem za nesprávne. Bez riadneho zdôvodnenia resp. zamyslenia sa nad dopadmi prepustenia zamestnancov, ktorí majú zmluvu na dobu určitú (čo sú napríklad odborní asistenti) sa môže fakulta ocitnúť v pracovnom defaulte o 5 až 10 rokov.

Personálne otázky navrhujem riešiť so zreteľom na:

- potreby zabezpečenia všetkých študijných programov (tak ako je to deklarované v strategickom ciele 6 v Oblasti 4 DZR),
- vedecko-pedagogicko-projektový výkon daného zamestnanca,
- vedecko-pedagogický výkon pracovísk,
- udržateľnosť zamestnanosti a vzhľadom na ekonomické možnosti FCHPT.

Vek zamestnanca resp. jeho aktuálne pracovné zaradenie nesmie patriť medzi kritéria personálnej optimalizácie. Ak ale chceme udržať zamestnanosť ako aj zvyšovať mzdové ohodnotenie tvorivých a administratívnych pracovníkov, získavanie zahraničných grantov musí patriť medzi hlavné priority.

N5-3. Profesionálne IT oddelenie

- K** V súčasnosti fakulta nemá systematickú podporu IT služieb. Nové samostatné IT oddelenie bude mať na starosti komplexnú podporu zamestnancov v oblasti:
- Postupný rozvoj internetovej siete na rýchlostné štandardy 10G/40G/100G. (Máme najpomalšie internetové pripojenie spomedzi všetkých fakúlt STU, pričom pokročilé káblové pripojenie medzi CVT a FCHPT už dávno existuje.)
 - Poradenstvo pri obstarávaní výpočtovej techniky.
 - Aktívna podpora pri odbúraní administratívnej záťaže tvorivých pracovníkov (automatizované exporty z AIS, MAGION, vedeckých databáz a pod.)
 - Profesionálna správa webového sídla fakulty.
-

- Z** Priama podpora strategických cieľov z Oblasti 7, ako aj cieľov z Oblasti 2.

N5-4. Rozšírenie pilierov financovania FCHPT

- K** Momentálne napríklad Nadácia pre rozvoj FCHPT STU ročne získa približne 7 000 EUR na 2% z daní, a bežným spôsobom nie je možné zistiť, aká je jej činnosť, a akým spôsobom podporila FCHPT za posledné obdobie. Preto navrhujem podporiť činnosť nadácie aktívnu súčasť fakulty, ktorú treba marketingovo spropagovať, aby mohla konkurovať iným nadáciám.

Ak by sme predpokladali, že každý zamestnanec by poukázal 2% z daní tejto nadácií, tak za rok 2021 by mohla táto nadácia plnohodnotne financovať dve post-doktorandské miesta. Na úspešný reštart tejto nadácie je potrebné vychovať hrdých absolventov ako aj transparentne a marketingovo pútavo komunikovať misiu Nadácie pre rozvoj FCHPT STU.

Fakulta sa môže uchádzať o rôzne rozvojové granty v rámci schém zelených striech (MIRRI) alebo energetická obnova budov (MHSR).

- Z** Priama podpora skoro všetkých cieľov DZR.

N5-5. Plán FCHPT35

- K** Fakulta neposkytuje minimálnu, resp. žiadnu podporu mladým tvorivým pracovníkom do 35 rokov. Vzhľadom na alarmujúce starnutie zamestnancov fakulty (celkový priemerný vek pedagogických zamestnancov je 53.2 roka – Tab. 9.4 Správa dekana 2021), je nutné prijať opatrenia na podporu mladých pracovníkov a to napríklad:
- Znovu otvorenie interných postdoc miest.
 - Systematické odmeny vo výške napr. 1 mesačného platu za 50% podiel na D1 publikácii.
 - Systematické odmeny za podanie zahraničných projektov.

- Z** Priama podpora strategických cieľov 1 a 5 z Oblasti 2 a cieľa č. 6 z Oblasti 5.

N5-6. Plán FCHPT-EU

- K** Navrhujem podporiť a odbremeniť docentov a profesorov od zbytočných administratívnych činností, aby mali priestor podávať zahraničné projekty. Navrhujem, aby služobne starší kolegovia prehodnotili podávanie finančne menej atraktívnych projektov (VEGA, mobilitné APVV projekty a pod.), a aby svoje aktivity sústredili na uchádzanie sa o Horizon Europe projekty alebo iné zahraničné granty, ktoré fundamentálne posunú FCHPT napred. Týmto spôsobom vznikne motivačný tlak na mladých vedeckých pracovníkov, aby sa aktívne zasadili o získavanie malých projektov, čím zároveň podporíme ich kvalifikačný a kvalitatívny rast.

- Z** Priama podpora strategických cieľov 1 a 5 z Oblasti 2 a cieľa č. 6 z Oblasti 5.

N5-7. Personálna a procesná optimalizácia administratívnych pracovísk

- K** V súlade s návrhmi R-STU navrhujeme presúvať a centralizovať niektoré kompetencie z fakulty smerom na R-STU, čím sa znížia náklady na zabezpečovanie týchto činností na FCHPT. Príkladom je navrhované centralizované študijné oddelenie. Zároveň vybudovaním profesionálneho IT oddelenia bude možné zautomatizovať mnohé administratívne činnosti, čím sa uvoľní priestor na personálnu optimalizáciu na strane dekanátu.

- Z** Priama podpora skoro všetkých cieľov Oblasti 7.

N5-8. Podpora samostatných a servisných oddelení

K Náklady sa činnosti samostatných a servisných oddelení sú momentálne netransparentne rozdeľované. Zatiaľ čo SCHK má dlhodobu garantovaných z rozpočtu častokrát viac zdrojov na tovary a služby ako najvýkonnejší ústav na FCHPT, tak dotačný rozpočet CL ani zďaleka nepokrýva náklady na prevádzku. Navrhujem pristúpiť k systematickému a spravodlivému deleniu zdrojov, ktoré budú odzrkadľovať nielen skutočné náklady na prevádzku (mzdy a TaS), ale aj relevantné požiadavky fakulty.

N5-9. Práca na doma pre tvorivých zamestnancov a administratívne pracovné sily.

K Napríklad v režime 1x za týždeň. Aj keď súčasné vedenie fakulty nepovažuje prácu na doma za vhodné alternatívy k organizácii pracovného času; neexistuje žiadny relevantný číselný indikátor, ktorý by naznačoval, že by práca na doma počas COVID pandémie mala priamy negatívny vplyv na pracovné výkony.

N5-10. Plánovanie kariérneho rastu a výchova budúcich garantov

K Súčasnú podmienku akreditácie a zabezpečovania kvality pedagogického procesu vyžadujú aby fakulta dbala na kvalitný a systematický kariérny rast tvorivých pracovníkov. Fakulta musí odbúrať vnútorné prekážky pri habilitáciách a inauguráciách, aby sme vedeli zabezpečiť nielen päťice garantov pre poskytované študijné programy, ale aby sme mali aj personálne rezervy v tomto ohľade.

Z Priama podpora strategického cieľa 5 z Oblasti 4.

N5-11. Celo-fakultná zamestnanecká metrika.

K FCHPT má už teraz vypracovanú systematickú a relatívne dobre nastavenú metodiku hodnotenia pedagogického a vedeckého výkonu ústavov a samostatných oddelení. Navrhujem použiť túto metodiku aj na určenie výkonov jednotlivých zamestnancov s cieľom adresne rozdeľovať zdroje a podporu výkonným pracovníkom.

Tento návrh zároveň podporí sledovanie kvantity a kvality práce zamestnancov, ktoré je vynútené pri habilitačnom a inauguračnom konaní, pri získaní akreditácie pre študijné programy, alebo pri sledovaní plnenia kritérií MŠVVaŠ z ohľadom na Periodické hodnotenie vedy.

Z Priama podpora nástrojov č. 4 a 9 z Oblasti 2, podpora strategického cieľa 1 z Oblasti 4.

N5-12. Fakultné Audio-Video štúdio (ako súčasť IT oddelenia)

K Doterajšie potreby zabezpečovať audio a video podporu bola vo drivej väčšine zabezpečená Ústavom informatizácie, automatizácie a matematiky. Aj keď zamestnanci tohto ústavu ochotne pomôžu fakulte, správnym postupom je vytvoriť pracovisko (ktoré môže spadať napríklad pod Projektové stredisko, alebo novovytvorené IT oddelenie), ktoré bude plnohodnotne zabezpečovať tieto služby pre všetky oddelenia.

Zároveň sa rozšíri možnosť kvalitne nahrávať prednášky z rôznych predmetov, aby sme vytvorili video-archív vedomostí pre našich študentov.

Z Priama podpora nástrojov z Oblasti 1 a 3.

N5-13. Systematická podpora excelentných výstupov

K Navrhujem systematicky zverejňovať excelentné výstupy našich zamestnancov, nielen na sociálnych sieťach, ale aj interne, napríklad na tabuliach v lobby. Zároveň sa fakulta musí zasadiť o motiváciu, a excelentné výstupy finančne ohodnotiť formou relevantnej odmeny, a/alebo iných nepeňažných výhod, napríklad preplatením nákladov na konferenciu, alebo zdarma pobyt v UVZ Vyhne a pod.

Z Priama podpora strategických cieľov 4 z Oblasti 2.

7 Starostlivosť o študentov a absolventov

Študenti sú budúcnosť našej fakulty. Najvyšším záujmom mojej administratívy bude zvyšovať starostlivosť o študentov a budovať mechanizmy na zvýšenie atraktivity štúdia, a udržanie študentov na našej fakulte. Tieto ciele sa dajú naplniť len prehĺbením dôvery medzi vedením fakulty a študentskou časťou akademickej obce, ako aj dbaním na systematické zvyšovanie kvality pedagogickej činnosti a vybudovaním moderného elektronického vzdelávania, ktoré podporí aj budovanie značky FCHPT v online priestore.

Návrhy v tomto programe nezabúdajú ani na absolventov. Fakulta sa musí zasadiť o udržiavanie dobrých formálnych aj neformálnych vzťahov s absolventami a integrovať ich názor do úpravy vzdelávacieho procesu, aby sme sa vedeli agilnejšie prispôbiť požiadavkám trhu. Sú to práve absolventi, ktorí nám pomôžu budovať dobré meno fakulty u našich priemyselných partnerov doma i v zahraničí.

N6-1. Aktívne a atraktívne sociálne siete a ciele marketingové kampane

K Nízke počty študentov sú problémom všetkých odborov a všetkých fakúlt, ale zároveň v porovnaní s ostatnými fakultami STU, náš Facebook účet a náš Instagram účet je skoro neaktívny. Všetky ostatné fakulty na svojich sociálnych sieťach pravidelne informujú o dianí na fakultách, o termínoch podávania prihlášok, o najnovších vedeckých výsledkoch a pod. Musíme si uvedomiť, že v súčasnosti je práve Instagram a Facebook primárny, ak nie jediný, nástroj komunikácie smerom k stredoškólakom a študentom.

Navrhujem spustiť ciele marketingové kampane smerujúce na vekovú kategóriu 18-21r (cca 330tisíc občanov), ktoré budú intenzívne budovať povedomie o FCHPT.

Z Priama podpora strategických cieľov č. 1 až 4 z Oblasti 3, ako aj strat. cieľa 8 a nástroja 11 z Oblasti 2.

N6-2. Podpora študentských aktivít

K Finančná aj nefinančná podpora študentského spolku CHEM a jeho aktivít ako je vydávanie časopisu Radikál a pod. Táto podpora zároveň prispeje k budovaniu dôvery medzi študentami a vedením fakulty, a prispeje k udržaniu študentov na fakulte.

N6-3. Budovanie značky a hrdosti na FCHPT – funkčný Alumni klub

K Organizácia pravidelných stretnutí s absolventami, pozývať absolventov do štátnicových komisií, získavať spätnú väzbu na pedagogický proces od absolventov, a pod.

Z Priama podpora strategických cieľov Oblasti 3.

N6-4. Zlepšenie podpory ŠVK

K Rozšírenie organizačného tímu o administratívnu posilu a zriadenie interných pravidiel a efektívny transfer finančných zdrojov od prispievateľov. Zvýšenie motivačnej odmeny pre organizačný tím.

Z Priama podpora strategických cieľov 6 z Oblasti 2, strat. ciele č. 4, 5, 8 z Oblasti 3.

N6-5. Plnohodnotné dvojjazyčné prostredie

- K** Informačné dvojjazyčné tabule, navigácia v rámci fakulty, zobrazovanie relevantných údajov na monitoroch v lobby. V súčasnosti, ak príde zahraničný študent alebo zahraničná návšteva, pri hlavnom vchode neexistuje žiadna informácia po anglicky, ktorá by návštevníkov nasmerovala.
 - Z** Priama podpora strategických cieľov 6 a 7 z Oblasti 1, všeobecná podpora cieľov z Oblasti 3.
-

N6-6. Spojenie s praxou, hostujúce prednášky, podpora technologických smerov

- K** Príprava študentov pre priemyselnú prax patrí medzi hlavné a najdôležitejšie činnosti fakulty a univerzity. Navrhujem, aby sme na fakultnej úrovni vybudovali motivačný systém, ktorý podporí pozývanie externých prednášajúcich. Na realizáciu tohto návrhu sa musia aktívne podieľať členovia Priemyselnej rady FCHPT. Je potrebné, aby Priemyselná rada FCHPT aktívne vystupovala pri príprave študijných programov, pri úprave syláb predmetov, a pod.
-

N6-7. Študentské ankety

- K** Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo, ako aj vnútorný systém kvality vyžadujú systematicky zbierať a vyhodnocovať spätnú väzbu na pedagogický proces od našich študentov. Navrhujem vybudovať systém na zber a automatizované vyhodnocovanie študentských odpovedí, na základe ktorých budú môcť garanti študijných programov zlepšovať kvalitu pedagogického procesu.
 - Z** Priama podpora strategických cieľov z Oblasti 1 ako aj strat. cieľa z 1 a 2 z Oblasti 3.
-

N6-8. Atraktívne video vzdelávanie a elektronizácia vzdelávania

- K** Všetky kvalitné zahraničné univerzity, ako aj mnohé domáce univerzity poskytujú videozáznamy prednášok na kanáli YouTube (príklad inšpirácie <https://www.youtube.com/watch?v=tq2T8btXebM> na FMFI UK), alebo aktívne tvoria obsah pre šírenie prostredníctvom internetu. Navrhujem, aby sa fakulta orientovala na tento smer poskytovania vzdelávania ako aj podporovala svoj vlastných marketing. Vedenie fakulty musí prijať motivačné opatrenia pre zamestnancov, ktorí tieto materiály tvoria a poskytujú študentom.
 - Z** Priama podpora nástrojov z Oblasti 1.
-

N6-9. Audit poskytovaných predmetov

- K** Fakulta poskytuje veľa predmetov, ktoré zabezpečujú rôzne oddelenia, ale majú veľmi podobné, ak nie totožné osnovy. Častokrát ide o výberové predmety, ktoré zbytočne triešťa pedagogický výkon, a pritom by bolo možné učiť ten istý obsah pre väčšie skupiny ľudí. Navrhujem postupný audit predmetov s cieľom ponúkať obsahovo a personálne kvalitne zabezpečené predmety.
-

8 Starostlivosť o budovu a priestory

Príjemné pracovné podmienky sú základom pre dobre odvedenú prácu, rovnako tak nás reprezentujú navonok. Fakulta musí dbať aj na tento rozmer prezentácie, a minimálne veľmi exponované priestory musí zrekonštruovať.

N7-1. Recepčia a moderný frontdesk

- K** Navrhujem zriadiť modernú recepciu, ktorú bude počas pracovnej doby obsluhovať aj po anglicky hovoriaca osoba. Mám za cieľ vybudovať atraktívne kontaktné miesto pre študentov, návštevy a verejnosť.
 - Z** Priama podpora strategických cieľa 1 z Oblasťi 6.
-

N7-2. Odkaz pre tajomníka a prevádzkové oddelenia

- K** Navrhujem zriadiť interný, pre zamestnancov verejný, systém, v ktorom budú evidované všetky požiadavky na opravy týkajúce sa budovy, inžinierskych sietí, osvetlenia a pod.
Spolu s týmto systémom navrhujem zriadiť aj funkcionality „Odkaz pre tajomníka“, kde budeme zhromažďovať konkrétne návrhy na zlepšenie pracovného prostredia v budovách.
 - Z** Priama podpora strategických cieľov z Oblasťi 6.
-

N7-3. Hygiena a sociálne zariadenia

- K** Navrhujem zvýšiť hygienický štandard na všetkých sociálnych zariadeniach, tak ako je to bežné vo všetkých moderných budovách a inštitúciách.
 - Z** Podpora cieľov z Oblasťi 6.
-

N7-4. Dokončenie rekonštrukcie starej budovy

K Rozpracovaný projekt rekonštrukcie starej budovy vyžaduje kontinuitu a zároveň finančnú ako aj morálnu podporu. Navrhujem, aby sa personálne obsadenie zabezpečujúce tieto činnosti zmenilo v minimálnej možnej miere (ak by zúčastnené osoby súhlasili). Zdroje na dofinancovanie rekonštrukcie je potrebné aktívne hľadať na nielen na úrovni R-STU, ale aj na úrovni ministerstiev.

N7-5. Inštalácia termoreflexných fólií

K Zvýšenie pracovného komfortu najmä v kanceláriách orientovaných na Radlinského, ktoré nie sú vybavené klimatizáciami.

Z Priama podpora strategických cieľa 2 z Oblasti 6.

N7-6. Inštalácia LED osvetlenia

K Hlavný vstup do budovy ako aj hlavný priestor musí byť reprezentatívny. Preto musíme inštalovať LED trubice (s identickým spektrom a intenzitou svietenia) ako hlavný zdroj osvetlenia v hlavných priestoroch. Ide o cenovo nenáročnú investíciu rádovo tisícoch eur na celé prízemie.

Z Priama podpora strategických cieľov a nástroja 2 z Oblasti 6.

9 Záver

Návrhy, ktoré menujem v predkladanom dokumente sú nielen v jasnom súlade s Dlhodobým zámerom FCHPT 2021-2027, alebo aj súborom konkrétnych krokov, ktoré výrazne pomôžu zlepšiť vnímanie našej inštitúcie zamestnancami, študentami a verejnosťou. Súbor opatrení a návrhov bude samozrejme vyžadovať aj investície (materiálne ako aj personálne). Fakulta ale potrebuje a musí optimalizovať personálne zdroje na rôznych úrovniach, vrátane dekanátu, tak logicky vznikne priestor na ďalší rozvoj.

Nosnou témou tohto programu je zlepšiť adresnosť a transparentnosť delenia finančných prostriedkov, čím sa zvýši motivačná zložka pri hodnotení pracovísk ako aj jednotlivcov. Vedenie fakulty sa musí snažiť o motivačný rozvoj jednotlivých pracovísk s cieľom motivačne podporiť najmä aktivity spojené s podávaním veľkých projektov, kvality pedagogiky ale aj rozvoja iných aktivít, ktoré budujú dobré meno fakulty.

Ďalším bodom tohto programu je zriadenie IT oddelenia. Aj keď ide o finančne náročnú aktivitu, v dnešnej dobe ide o nutnosť. Musíme si uvedomiť, že práve toto oddelenie nám výrazne pomôže pri odbúraní administratívnej záťaže naprieč všetkými zložkami fakulty. Pred pár rokmi sme si nevedeli predstaviť ani existenciu Projektového strediska, ale teraz nám veľmi pomáha. IT oddelenie pomôže s exportami publikácií do žiadostí projektov, s prípravou podkladov pre nápočet pedagogického a vedeckého výkonu, odbúra administratívu pri príprave dokumentov z personálneho oddelenia.

Tento dokument považujem za súbor návrhov, o ktorých do dnešného dňa viem, že by nám ako fakulte pomohli, ak by sme ich postupne realizovali. Privítam akúkoľvek diskusiu ohľadom zmienených návrhov, ako aj iných návrhov, ktoré akademická obec považuje za aktuálne a dôležité.