

VOLEBNÝ PROGRAM KANDIDÁTA NA DEKANA MATERIÁLOVOTECHNOLOGICKEJ FAKULTY STU

1. PREČO KANDIDUJEM:

✓ Vysoký potenciál Materiálovotechnologickej fakulty (MTF) STU

- vysokokvalifikovaní tvoriví zamestnanci
- atraktívne študijné programy
- heterogénne oblasti výskumu
- minimálne v jednej oblasti medzinárodne uznávaná špičková kvalita
- veľmi dobré podmienky na realizáciu základného aj aplikovaného výskumu
- dobrá „poloha“ sídla fakulty

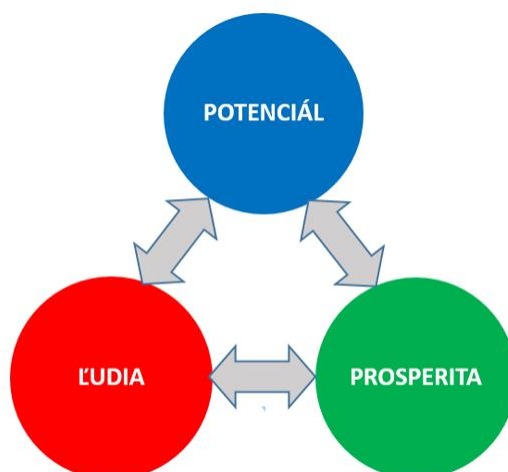
Prečo vlastne ešte nie sme najlepšou fakultou (minimálne) na Slovensku?

✓ Láska k MTF STU a k ľuďom „v nej“

- všetky dobré veci sa rodia z lásky
- predpoklady premeniť pozitívny prístup na výsledky
- potreba zmeny štýlu riadenia fakulty, aby sa potenciál (zamestnancov a fakulty) uvoľňoval a rozvíjal

✓ Ľudia sú kľúčom k prosperite

- zmena v správaní sa voči ľuďom (zamestnancom a študentom)
- iná kultúra vzťahov na pracoviskách a na celej fakulte
- vzájomný rešpekt, úcta, korektnosť a slušné správanie
- transparentnosť a otvorenosť
- MTF STU ako miesto pre úspešný a spokojný „pracovný život“ jej zamestnancov a študentov



2. VÝCHODISKÁ:

2a) Vzdelávanie a študenti

- hlavnou úlohou vysokých škôl je poskytovanie VŠ vzdelávania a tvorivé vedecké bádanie
- atraktívne študijné programy
- klesajúci počet študentov
- pripravované zmeny v zákone o vysokých školách (Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo, interdisciplinárne študijné programy, ...)

2b) Veda, výskum a publikačná činnosť

- predpoklad byť výskumne orientovanou fakultou v rámci výskumnej univerzity
- stabilizované výkony vo výskumných projektoch a grantoch SR, nižšia úspešnosť v získavaní zahraničných výskumných projektov
- klesajúci počet publikačných výstupov zamestnancov fakulty a ohlasov na ich práce
- s rastúcou výskumnou kapacitou úmerne nerastie výkon vo vede a výskume
- aktuálne vyhlásené, resp. pripravované výzvy strategického významu: Dlhodobý strategický výskum a vývoj, Univerzitné vedecké parky a výskumné centrá, Teamingové centrá, ...

2c) Kontakty s relevantným okolím

- fakulta je „závislá“ od vzťahov s jej relevantným okolím (priemyselné podniky, štátna správa a samospráva, stavovské a profesijné organizácie, ...)
- nižšia úroveň akceptácie fakulty ako celku ako rešpektovaného partnera na spoluprácu s priemyslom

2d) Riadenie fakulty a zamestnanci

- prílišná centralizácia riadenia
- nízka participácia zamestnancov na „chode“ fakulty
- odchody a „mentálne výpovede“ zamestnancov
- nízka úroveň spolupráce ústavov/pracovnísk
- koľko zamestnancov pozná víziu fakulty?

3. RIEŠENIA:

3a) vrátiť pozornosť venovanú vzdelávaniu a študentom na (minimálne) rovnocennú úroveň k tvorivému vedeckému bádaniu („ak nebudú študenti, nebude fakulta“!)

zvýšiť reputáciu fakulty ako vzdelávacej inštitúcie (budovať si meno „náročnej, ale kvalitnej fakulty“)

zvýšiť počet zahraničných študentov a odborníkov zo zahraničia pôsobiach na fakulte

zlepšiť a zefektívniť propagáciu štúdia na jednotlivých študijných programoch

vytvárať podmienky na štúdium, uplatnenie v praxi a „študentský život“ pre súčasných a budúcich študentov

Spôsoby realizácie:

- overovať a rozvíjať požadované kompetencie pedagogických zamestnancov fakulty
- oceňovať (morálne aj finančne) kvalitný výkon v pedagogike
- primerane sprísniť výberový proces pri prijímaní záujemcov o štúdium
- „nepodliezať“ identifikované minimum požadovaných vedomostí a zručností študentov
- zvyšovať jazykové kompetencie pedagogických zamestnancov na takú úroveň, aby sme boli reálne schopní poskytovať študijné programy v anglickom jazyku
- viac komunikovať konkurenčné výhody oproti iným fakultám v SR a ČR („priviesť“ potenciálnych študentov do priestorov fakulty, Deň otvorených dverí, (spolu)organizovať aktivity so strednými školami, viac prezentovať úspešných absolventov, sprehľadniť a prispôbiť užívateľom www.mtf.stuba.sk, využívať relevantné sociálne médiá, ...)
- najlepším „marketingovým nástrojom“ pre štúdium na MTF STU sú spokojní študenti a úspešní absolventi

▪ pre súčasných študentov:

zvýšiť **kvalitu pedagogického procesu** - pedagogické majstrovstvo už nestačí! (využívať formy a metódy výučby, ktorým „generácia Z“ rozumie a akceptuje ich)

vytvoriť podmienky na kvalitný výkon v pedagogike (vybavenie laboratórií aj pre výučbu, vybavenie učební, IKT, knižnica a študovňa, prístup k relevantným databázam ...)

poskytovať „servis“ na princípe klientskeho prístupu (študijné oddelenie, poradenstvo pri mobilitách, ...)

aplikovať systém vyhľadávania a podpory talentovaných študentov, študentské start-upy a inkubátory

zvýšiť rozsah aj kvalitu výučby anglického jazyka - jeden z kľúčových predpokladov „kvalitného“ uplatnenia sa v praxi (výučba aj iných svetových jazykov?)

zvýšiť podporu mobilit („Z“ aj „na“ fakultu)

vytvoriť platformu na stretávanie sa a výmenu odborných informácií pre doktorandov z rôznych ústavov fakulty a z univerzít v SR i zahraničí (International Doctoral Seminar?)

prednášky a najmä cvičenia viac **orientovať na prax** (zapájanie do výučby úspešných absolventov fakulty, systém exkurzií, stáží, ..., výučba vybraných predmetov nie na fakulte, ale priamo v prevádzke podniku (skúsenosti z VW, Osram, ...))

platforma na „spáročovanie“ študentov a budúcich zamestnávateľov (vytváranie kontaktov, sietí, job day, workshopy, raňajky s manažérmi podnikov, ...)

v priestoroch budov fakulty aj v areáli vybudovať **„priestor pre život“** (študentské zóny (relax, samoštúdium, ...), e-lavičky, botanická záhrada, ...)

stravovanie (kvalita a skladba jedál v jedálni fakulty a rozšírenie sortimentu v bufete)

šatne a uzamykateľné skrinky pre študentov, ktorí nie sú ubytovaní na internáte

športoviská (dobudovať a „väčší priestor“ pre študentov)

▪ pre budúcich študentov:

naďalej ponúkať rôznorodé atraktívne študijné programy a priebežne ich inovovať (model „obrátenej pyramídy“? - novela Zákona o VŠ)

zvýšiť týždenný hodinový rozsah výučby (a tým vytvoriť priestor pre odbornú profiláciu, voliteľné predmety a výučbu cudzích jazykov)

vytvoriť podmienky na zvýšenie počtu študentov zo zahraničia

vytvoriť vlastný „produkt“, na základe ktorého bude fakulta „identifikovateľná“ pre okolie („naša formula“)

3b) Stabilizovať počet a „finančnú úroveň“ podávaných a riešených domácich výskumných projektov

Zvýšiť úspešnosť v získavaní zahraničných výskumných projektov

Zlepšiť podmienky na „umiestňovanie“ výstupov tvorivej vedeckej činnosti v kvalitnom medzinárodne uznávanom „priestore“

Pripraviť sa na podávanie projektov strategického významu pre fakultu

Spôsoby realizácie:

- zamestnanci s potrebnými predpokladmi (experti, akceptovaní v zahraničí, jazykovo vybavení, s kontaktmi na významné osobnosti, resp. inštitúcie, ...) - sieťovať, určiť priority fakulty, vyhľadávať relevantné výzvy, poskytnúť všestrannú podporu (administratívnu, vybavenie laboratórií, ...) a ocenenie (finančné aj morálne)
- definovať priority fakulty z pohľadu vedeckovýskumnej činnosti (VVČ)
- dobudovať a dovybaviť priestory a laboratória pre VVČ
- splniť indikátory pre zaradenie časopisu „Vedecké práce MTF STU“ do databázy Scopus
- aspoň 1 x za 2 roky zorganizovať významnú vedeckú konferenciu (rotujúce konferencie?)
- zabezpečiť profesionálne personálne obsadenie „podporných“ činností (projekty, verejné obstarávanie, ...)
- oceňovať (morálne aj finančne) kvalitný výkon vo VVČ

3c) Nadväzovať úzke kontakty so subjektmi relevantného okolia

Vybudovať si meno rešpektovaného partnera (odborne aj spoločensky)

Spôsoby realizácie:

- založiť „Priemyselnú radu MTF STU“ (manažéri kľúčových priemyselných podnikov v regióne, vrcholoví predstavitelia mesta a kraja, ...)
- nadviazať užšiu a systémovú spoluprácu so strategickými partnermi v priemysle
- zvýšiť počet absolventov reálne spolupracujúcich s fakultou
- vytvoriť systém podpory v oblasti patentov a úžitkových vzorov
- zintenzívniť prezentáciu fakulty, ako atraktívneho a spoľahlivého partnera pre spoluprácu s priemyselnými podnikmi
- vytvoriť systém motivácie pre zamestnancov, ktorí sú schopní poskytovať služby priemyselným podnikom (aby ľudia „podnikali“ na fakulte a (aj) pre fakultu a nie, aby využívali svoju kreativitu a potenciál „mimo MTF STU“)

3d) Vypracovať Dlhodobý zámer MTF STU na roky 2018 - 2023 v súlade s Dlhodobým zámerom STU

Decentralizovať riadenie na nižšie články riadenia

Zvýšiť transparentnosť realizácie kľúčových činností na fakulte

Zvýšiť participáciu zamestnancov na rozhodovaní o „veciach“, ktoré sa ich týkajú

Dosiahnuť zaangažovanosť, spolupatričnosť zamestnancov s fakultou

Zvýšiť úroveň spolupráce ústavov/pracovnísk

Vytvoriť systém nástupníctva (vychovávať „odborné“ aj „manažérske“ osobnosti)

Rozvinúť potenciál všetkých zamestnancov, ktorí „vedia a chcú“

Zaviesť systém zásluhovostného odmeňovania

Profesionalizovať vykonávanie „podporných“ činností ku kľúčovým aktivitám fakulty

Pripraviť proces akreditácie podľa nových princípov

Aktualizovať víziu fakulty

Starat' sa o zdravie (fyzické aj psychické) zamestnancov

Spôsoby realizácie:

- decentralizovať riadenie - výkony sa robia na ústavoch/pracoviskách, nie vo vedení fakulty
- pravidelne informovať o kľúčových rozhodnutiach a aktivitách fakulty
- hodnotiť výkon pracoviska ako celku, nie jednotlivca
- vytvoriť minimálne štandardy výkonu a „nechať priestor“ riaditeľom ústavov
- hodnotiť výkon v pedagogike a vo výskume za dlhšie časové obdobie (2 - 3 roky?)

- vytvoriť systém hodnotenia pracovísk s primeranou mierou súťaživosti, prioritne s cieľom podporiť spoluprácu medzi pracoviskami
- zapojiť zamestnancov do rozhodovania na fakulte (napr. „Rada mladších“ - progresívni mladí kolegovia z jednotlivých pracovísk - ako poradný orgán vedenia fakulty)
- pri strategických otázkach vytvárať ad hoc poradné tímy z kľúčových zamestnancov fakulty (kľúčom je výkon a „nastavenie“)
- vytvoriť systém kariérneho rastu a starať sa o systematický rozvoj zamestnancov (vzdelávanie, stáže, mobility, mentoring, reverzný mentoring, ...)
- vychovávať (aj) manažérske osobnosti - ak nebudeme akútne riešiť „nástupníctvo“ na riadiacich pozíciách (vedenie fakulty, vedenie ústavov), naša fakulta „umrie“ na neschopnosť riadiť ju!!!
- pri využití potenciálu všetkých zamestnancov akceptovať aj „gender princípy“ - podiel žien na fakulte (52%), vs. podiel žien vo vedúcich pozíciách a rozhodujúcich grémiách (Kolégium dekana (22%), Vedecká rada (8%), Riaditelia ústavov (0%), ...)
- zaviesť systém hmotnej zainteresovanosti jednotlivcov a tímov na dosahovaných výsledkoch fakulty
- vytvoriť podmienky (personálne aj vybavením) na profesionálne vykonávanie „podporných“ činností (pravidelné vzdelávanie, ...)
- vybudovať funkčný vnútorný systém zabezpečovania kvality na fakulte (aj organizačné podmienky - splnomocnenec pre kvalitu?)
- sprehľadniť aktuálnu legislatívu tak, aby pokrývala všetky relevantné oblasti a zároveň bola „user friendly“
- zabezpečiť komplexný update IT systémov fakulty
- sformulovať novú víziu fakulty, ktorá bude ambiciózna a zároveň zrozumiteľná pre všetkých zamestnancov fakulty, ktorí budú ochotní „za ňou ísť“
- budovať optimálnu firemnú kultúru (kľúčové hodnoty), atmosféru na pracoviskách, spoločensky zodpovedné správanie
- skvalitniť starostlivosť o zamestnancov fakulty (stravovanie, relaxačné zóny, zeleň a športoviská v areáli fakulty, „prepojenie“ jednotlivých budov a botanickej záhrady, program „Zdravý chrbát“, ...)

4. **PRIORITY:**

- Budovať imidž fakulty ako excelentnej vzdelávacej inštitúcie, výskumne orientovanej fakulty a rešpektovaného partnera na spoluprácu pre priemyselné subjekty.
- Nadalej zabezpečovať vzdelávanie študentov v atraktívnych študijných programoch vo všetkých „oblastiach výskumu fakulty“ a inovovať ich štruktúru a obsah s akceptovaním požiadaviek trhu a progresívnych trendov v daných oblastiach.
- Zvyšovať kvalitu vzdelávacieho procesu.
- Vytvoriť podmienky na zvýšenie úspešnosti v získavaní a riešení zahraničných výskumných projektov.
- Využiť projekty strategického významu na dobudovanie infraštruktúry pre skvalitnenie vzdelávania, vedeckovýskumnej činnosti a života ľudí na fakulte.
- Vybudovať funkčný vnútorný systém riadenia kvality na fakulte.
- Zabezpečiť komplexný update IT systémov fakulty.
- Vytvoriť podmienky na spoluprácu pracovísk fakulty s cieľom dosiahnuť synergiu pre spoločný úspech.
- Zvýšiť transparentnosť realizácie kľúčových činností na fakulte.
- Uplatňovať štýl riadenia vhodný pre univerzitné prostredie, ktorý umožní zvýšenie participácie a angažovanosti zamestnancov.
- Vytvoriť systém kariérneho rastu zamestnancov a „nástupníctva“ v kľúčových pozíciách na fakulte.
- Budovať firemnú kultúru fakulty so zameraním na vzájomný rešpekt, úctu a korektnosť vzťahov medzi ľuďmi.

Budúcnosť nie je niečo, čo sa „nám deje“, ale to, čo „sami tvoríme“!!!

V Trnave, 9. mája 2018

prof. Ing. Miloš Čambál, CSc.