

Představení kandidáta a motivace ke kandidatuře

Jsem Peter Tavel, vysokoškolský učitel, psychoterapeut, vědec, řeholník a kněz.

Historie spojená s naší univerzitou

S nejstarší moravskou vysokou školou mě spojuje dlouholeté pouto. Na naší univerzitě jsem studoval psychologii a teologii (stavebním inženýrem jsem se stal ještě předtím na Slovensku) a následně ukončil doktorát, habilitoval a získal titul profesora (klinické psychologie). Pedagogicky, výzkumně i manažersky jsem na Univerzitě Palackého začal působit více než před 10lety. Dlouhodobě jsem byl členem AS CMTF a dvě funkční období jsem byl členem AS UP, dvě období členem VR UP. Dvě období děkanem teologické fakulty.

Manažerské zkušenosti

Co se týče mých manažerských zkušeností, krátce po vysvěcení na kněze jsem se stal představeným největšího kláštera na Slovensku (v Košicích). Po přesunu do Rakouska, jsem se stal představeným kláštera v Retzi, rektorem tamějšího dominikánského kostela a časem mi byly svěřeny do péče i dvě farnosti. Na naší univerzitě jsem vedl řadu projektů, dvě funkční období jsem byl děkanem naší teologické fakulty. V současné době jsem zde proděkanem pro projektové řízení a ředitelem Institutu sociálního zdraví (který jsem založil). Jsem garantem navazujícího a doktorského studia, garantem psychoterapeutického výcviku, hlavním řešitelem a národním zástupcem metodiky DIPEX. Jsem konatelem s.r.o., jehož jsem připraven, v případě zvolení rektora, se vzdát.

Motivace ke kandidatuře

Rozhodl jsem se kandidovat na rektora UP, protože chci přispět k tomu, aby univerzita byla moderní univerzitou, podporující růst, inovace a otevřenou komunikaci, kde se budou všichni cítit bezpečně. Oslovilo mě několik lidí z mého nejbližšího okolí, kterým věřím. Nejsm si jistý, zda bych do kandidatury šel z vlastního rozhodnutí – nejspíš bych o tom vůbec neuvažoval. Sám sebe nepovažuji za „ideální volbu“. Víím jistě, že jsou na naší univerzitě lepší, kvalitnější lidé, než jsem já. Ale ti do této volby nejdou. Dlouho jsem o své případné kandidatuře přemýšlel. A nakonec jsem se rozhodl kývnout.

Dominantní motivací je pro mě konflikt Catrin, kde rozhodně nejde jen o majetek. Mám touhu „rozmrázit“ a renovovat, univerzitu. Univerzita potřebuje úlevu a změnu. Změnu perspektivy. Mrzí mě neutěšená situace okolo vědeckého centra CATRIN – přiznám se, že tento bratrovražedný, sebedestruktivní a nesmyslný boj mě nejvíce motivoval, abych vystoupil ze své komfortní zóny a angažoval se. Atmosféra na univerzitě není taková, jaká ještě před lety byla. A mohl bych pokračovat. Vnímám řadu věcí, které si zaslouží změnu. Mám nápad, jak oživit studentské kluby - a studenti mohou vdechnout život celému městu. Trápí mě klesající vědecká produkce na UP. Chci, aby se univerzita senzibilizovala na současná témata (bezpečnost, ekologie, umělá inteligence) a vstupovala do veřejných debat - na ČT24 je odborníků z UP jako šafránu. Chci rehabilitovat zdevastovanou „internacionalizaci“ a nastavit hodnocení vědy tak, abychom měli možnost aktivně ovlivňovat výši vlastních příjmů.

Moje motivace je pozitivní. Po mnoha rozhovorech jsem optimista. Naše univerzita existuje i po vládě fašismu a socialismu a přežije i čím dále polarizující se současnou společnost, která se bohužel odráží i v atmosféře na naší univerzitě. 17. listopad nám zanechal odkaz, na němž se dá stavět.

Věřím, že Univerzita Palackého může být (opět) univerzitou, kde se budou studenti i zaměstnanci cítit v bezpečí a podporováni. Kde budou všichni otevření inovacím a budou zvyklí komunikovat transparentně. Společně můžeme vytvořit prostor pro růst a moderní vzdělávání. Moje hodnotové pilíře jsou zveřejněny na petertavel.cz.

Analýza současného stavu UP

V analýze nechci suplovat výroční zprávy a ani jiné analýzy, které se průběžně zasílají na MŠMT. Není pochyb, že v některých oblastech došlo ke zlepšení. Vyjmenuji několik postřehů, které jsou pro UP důležité.

Atmosféra latentního konfliktu

Současný stav latentního konfliktu na PŘF a Catrin má několik rovin. Jedna rovina je majetkové rozdělení. Několik návrhů předložených panem rektorem AS UP neschválil. Doteď nebylo možné najít způsob, který by obě strany akceptovaly. Druhá rovina je emocionální. Obě strany konfliktu žijí v odlišném nastavení optiky a rozhodnutí ovlivňují pocity křivdy, nespravedlivosti, závisti. To souvisí se zvýšenou mírou paranoie a hostility. Dovolím si tvzení, že i když se první rovina (materiální) podaří vyřešit, druhá rovina (emocionální) ještě bude přetrvávat dlouho. Cestou je oboustranná sebereflexe, dialog a smíření. Třetí rovina je polarizace atmosféry na UP, uvnitř jednotlivých fakult, která má vliv na rozhodování v jednotlivých grémiích v různých agendách. Čtvrtou rovinou je páchání škody navenek. Jsem přesvědčen, že konflikt škodí renomé UP a slouží jako záminka při přerozdělování jednotlivých finančních prostředků a získávání grantů. Přidám ještě pátou a asi nejdůležitější rovinu: kvůli chronickému konfliktu a nepřátelské atmosféře ztrácejí členové akademické obce radost, nadšení tvořit, naději, lehkost a zaujetí.

Studenti a jejich potřeby

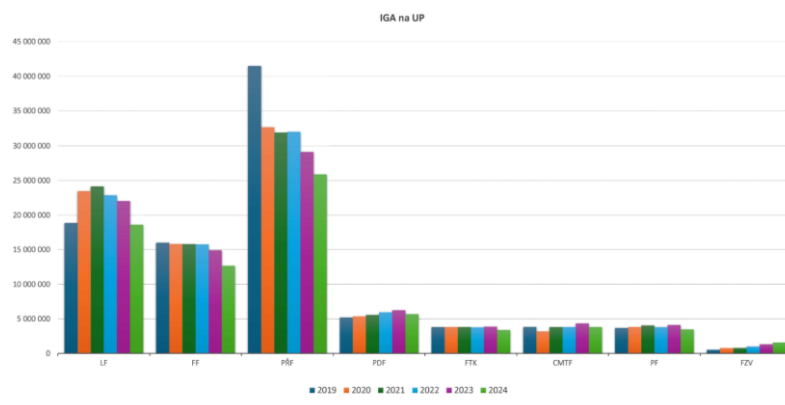
V posledních dvou měsících byly na všech fakultách UP realizovány fokusní skupiny s cílem zjistit potřeby studentů. Uvádím krátké shrnutí hlavních zjištění.

- **Zatěžující téma konfliktu PŘF a Catrin.** Studenti vícerých fakult se cítí obtěžováni konfliktem mezi PŘF a Catrin. Konfliktu nerozumějí a mají pocit, že se neřeší důležitější problémy. „Politika je nezajímá“ a mají pocit, že výuka a studenti jsou přehlíženi. Studenti PŘF jsou vtahováni a indoktrinováni jednotlivými vyučujícími do konfliktu. Mají strach vyjádřit svůj názor (neutralitu, lhostejnost) s odůvodněním, že by se jim to vymstilo. Studenti cítí i napětí mezi jednotlivými vyučujícími.
- **Slabá kvalita výuky.** Studenti se vyjadřovali kriticky k jednotlivým vyučujícím. Mají pocit, že evaluace nemá žádný smysl, protože nemá žádný vliv a konsekvence. O evaluaci nemají zájem.
- **Nedostatečná informovanost.** Způsob informování jednotlivých akcí na UP je komplikovaný a těžko se dohledává, co se na jednotlivých fakultách a katedrách organizuje. Preferovali by portál, na kterém by byl přehled všech akcí.

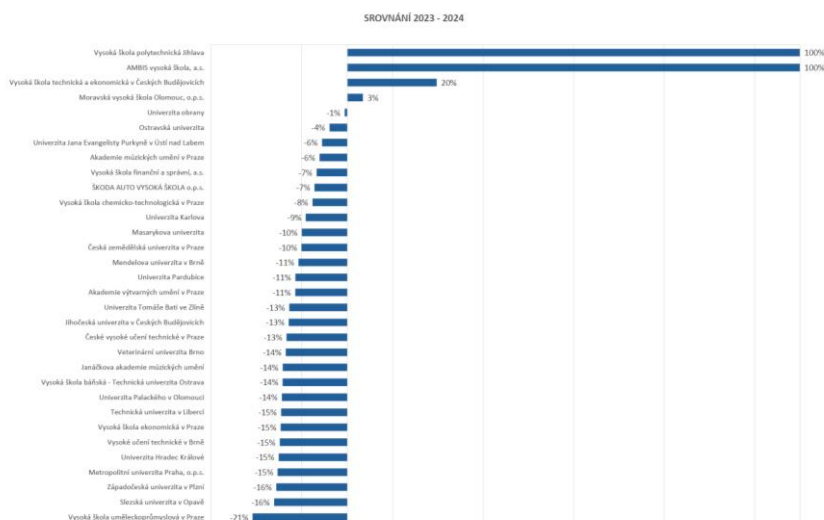
- **Komunikace mezi fakultami.** Komunikace mezi fakultami je roztříštěná, což komplikuje přístup k praxím a mezifakultním aktivitám. Studenti žádají jednotnější a včasnější informování o klíčových událostech jako jsou státnice či praxe.
- **Zastaralost a nepřehlednost technologických platform.** Technologické platformy jako STAG, Moodle a weby fakult jsou často nepřehledné a zastaralé. Studenti preferují intuitivnější prostředí a aktuální informace, ideálně sdílené přes sociální sítě, zejména Instagram.
- **Nepřehlednost Newsletterů.** Newslettery neplní svůj účel, jsou přeplněné a chybí v nich klíčové informace. Studenti by ocenili například měsíční newsletter, vypichující to podstatné za celý měsíc, či za 14 dní.
- **Neosobní přístup vyučujících.** Osobní přístup vyučujících se liší – na menších fakultách funguje lépe než na větších, kde se studenti cítí anonymní. Konflikty mezi vyučujícími negativně ovlivňují studijní atmosféru.
- **Nejednotná pravidla pro praxe.** Přístupy k praxím nejsou jednotné – na některých fakultách probíhají během výuky, na jiných ve volném čase studentů. Studenti také kritizují nejasná pravidla pro uznávání praxí u zahraničních studentů.
- **Nedostatečná spolupráce externích vyučujících.** Externí vyučující často nereflektují potřeby studentů a neaktualizují studijní materiály. To vede k frustraci a ztrátě motivace.
- **Nedocenená spolupráce na výzkumu.** Spolupráce na výzkumu by měla být transparentní. Studenti požadují jasné podmínky spolupráce, pokud mají přispět svým časem a prací na výzkumech vyučujících.
- **Zlepšení vzájemných vztahů.** Mediace a supervize by mohly pomoci řešit konflikty mezi pedagogy, aby nezasahovaly do studijního procesu.

Klesající tendence ve vědě

Nedávno zveřejněné mezinárodní žebříčky ukazují klesající tendence naší univerzity. Ukazují to i další indicie. Vědecký výzkum univerzity klesá. Klesající tendence uvádí i míra podpory IGA. Jako příklad uvádím (obrázek 1) přehled vývoje financování IGA na léta 2019-2024 v členění dle fakult (nejvýkonnější fakulty dlouhodobě klesají). Obrázek 2 ukazuje srovnání, jak se pokles promítl na jednotlivých institucích ve srovnání s 2023 (UP je pod průměrem).



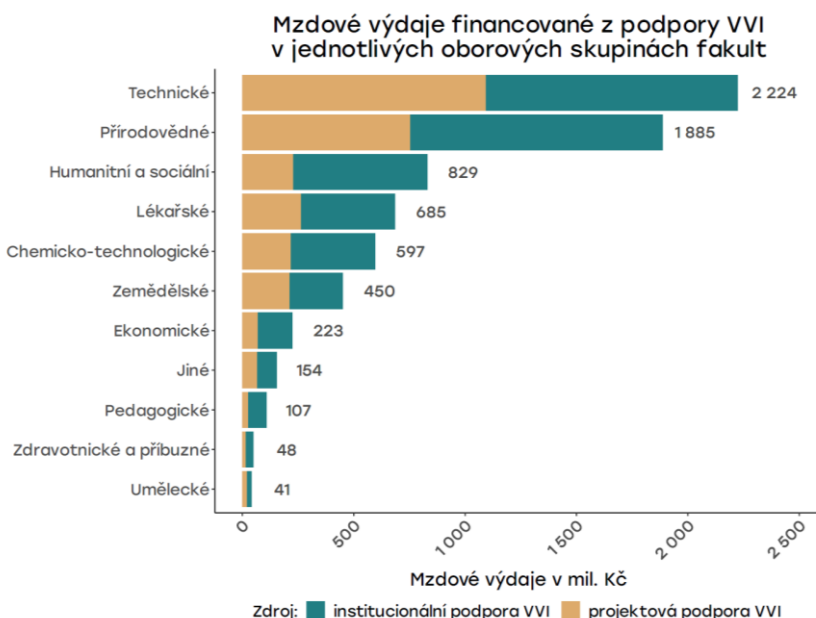
Obr. 1. Přehled vývoje financování IGA na léta 2019-2024 v členění dle fakult.



Obr. 2: Pokles na jednotlivých institucích ve srovnání s rokem 2023.

Nerovnosti ve mzdách akademických pracovníků

Analýza¹ nerovnosti ve mzdách akademických pracovníků ukazuje, že neexistuje jeden faktor, který by sám o sobě vysvětlil rozdíly v odměňování a neexistuje jedno opatření, které by nesrovnalosti narovnal (s. 4). Na řadě univerzit je možné podle analýzy identifikovat fakultu, která se ostatním výrazně vzdaluje – na UP je to PŘF (s. 21). Obrázek 3 ukazuje rozdíly mezi jednotlivými oborovými skupinami fakult v podpoře VVI (s. 36). Podobné rozdíly ukazují také i podíl mzdy, který je vytvářen koeficientem ekonomické náročnosti.



Obr. 3: Rozdíly ve mzdových výdajích u jednotlivých oborových skupin fakult.

¹ Stiburek, Šimon a kol. Analýza rozdílů ve mzdách akademických pracovníků mezi fakultami VVŠ v ČR. 2024.

Při úvaze jak přistoupit k srovnání nerovnosti ve mzdách akademických pracovníků je nutné přihlížet k podobným analýzám a bude také nutné nastavit jednotné kritéria při jednotlivá pracovní pozice na UP.

Konkrétní priority a cíle pro funkční období

Mým cílem je rozvíjet moderní, inkluzivní a dynamickou univerzitu, která poskytuje studentům, akademikům i dalším zaměstnancům prostředí pro růst a inovace. Univerzitu, která myslí především na společenský dopad toho, co dělá. Chci podporovat otevřenou komunikaci, transparentní rozhodování a spolupráci napříč fakultami a obory. S dlouholetou praxí v psychoterapii a poradenství vím, jak důležité je psychické zdraví. Chci pomoci tvořit univerzitu, kde se studenti a zaměstnanci budou cítit podporováni a v bezpečí.

Kauza PŘF a Catrin

Cíl: Do roka vyřešit palčivou kauzu, která poškozují úplně všechny.

Do roka vyřeším problém, který univerzitu dlouhodobě zatěžuje dovnitř i navenek. Kauzu PŘF a Catrin totiž považuji za klíčový problém naší univerzity. Věcné a právní řešení nepovažuji za dostatečné. Klíčové je smíření a emocionální přiblížení.

Konkrétní kroky:

1. Aktivně vstoupit do vyjednávání s oběma stranami a se senátory Akademického senátu UP (půl roku intenzivní práce) tak, že vyjednaváči budou akceptováni oběma stranami.
2. Odhalit mýty a polopravdy, otevřeně a důstojně komunikovat a získat podporu akademické obce.
3. Udělat rozhodnutí (při zachování platné legislativy a platných předpisů). Raději rozhodnout s chybou než vůbec.

Výuka a studenti

Cíl: Více naslouchat našim studentům a změnit strukturu nabízených programů. Musí víc kopírovat budoucí potřeby.

Zaměřím se na prvořadé poslání univerzity – na vzdělávání – a jeho propojení s potřebami společnosti. Zvláště bych chtěl naslouchat studentům, kteří založili Stávkový výbor 17. listopadu 89 a přinesli na UP klíčové změny v její novodobé historii. Tehdejší studenti přinesli na akademickou půdu étos svobody a změn, které v čele s rektorem Josefem Jařabem dokázali v krátké době uvést v život.

Konkrétní kroky:

1. Vytvořit komunikační platformu pro pravidelné setkávání se studenty (např. pravidelná káva s rektorem).
2. Přehodnotit počet a zaměření studijních programů (zohlednit trendy MŠMT a podpořit aktuální potřeby, např. v oblasti informatiky či zdravotnictví).
3. Podpořit tvorbu jiných forem vzdělávání (např. významnější využití online prostředí, umělé inteligence (AI) nebo mikro certifikátů, které pružně reagují na společenské výzvy).

Věda a výzkum

Cíl: Naše univerzita se musí opět stát vědecko-výzkumnou špičkou. Stávající trend otočíme.

Musíme udělat všechno pro to, abychom zvrátili klesající trend v oblasti vědy, výzkumu a inovací. Projevuje se v různých ukazatelích. Univerzita sice v některých absolutních číslech stoupá, ale v relativních číslech v rámci ČR klesá.

Konkrétní kroky:

1. Vytvořit jednoduchý a transparentní způsob hodnocení a odměňování vědy.
2. Zaměřit se na aktuální výzvy (bezpečnost EU, klimatické změny, AI, stárnoucí populace).
3. Podpořit aktivity, které jsou v duchu připravované metodiky hodnocení vědy (ERC, Horizont, zahraniční spolupráce atd.)

Zdroje

Cíl: Začnu pracovat na změně přístupu k financování univerzity. Budu hledat zdroje i mimo tradiční oblasti.

Zaměřím se na hledání zdrojů mimo MŠMT – z jiných ministerstev, ze zahraničí, ze soukromé a municipální sféry. Když bude univerzita reagovat na potřeby společnosti, objem těchto financí bude přirozeně růst.

Konkrétní kroky:

1. Podpořit zakládání spin-off, resp. implementaci platné legislativy.
2. Vytvořit podmínky k oboustranné win-win spolupráci tak, aby se nápady nevynášely mimo univerzitu.
3. Aktivní komunikace s politickou, společenskou a podnikatelskou sférou.

Zaměstnanci

Cíl: Systémově změním odměňování zaměstnanců tak, aby bylo spravedlivé napříč univerzitou.

Vyrovnam rozdíly v odměňování mezi jednotlivými fakultami. Budu také mnohem více naslouchat technicko-hospodářským pracovníkům – mají malé zastoupení v grémiích univerzity a jejich potřeby jsou přehlíženy.

Konkrétní kroky:

1. Dorovnávat rozdíly v odměňování pracovníků, které vznikly nastavením koeficientu ekonomické náročnosti studijních programů.
2. Přehodnotit rozdělení neaktuálního příspěvku A+K (z roku 2013).
3. Restrukturalizovat rektorát a pomoci zefektivnit práci THP. Přítomnost rektora na rektorátu považuji za důležitou. Princip pravidelných “otevřených dveří” s rektorem.

Strategie řízení a managementu rektorátu

Rektorát vnímám jako centrální administrativní a řídicí orgán univerzity. Zajišťuje komplexní podporu akademických, výzkumných a vzdělávacích aktivit všech osmi fakult a dalších univerzitních součástí, jako jsou vědecká centra, univerzitní knihovna nebo koleje a menzy. Jeho hlavním úkolem je strategické řízení univerzity, implementace klíčových projektů a

správa provozních záležitostí, aby univerzita mohla plnit své poslání – být centrem vzdělanosti, vědy a společenského pokroku.

Organizační struktura rektorátu² je osvědčenou strukturou a podle mě není potřeba ji (aspoň ze začátku) měnit. Jinou věcí je obsazení jednotlivé oblasti příslušným prorektorem. S velkou pravděpodobností nemám v úmyslu navrhnout žádného ze současných prorektorů. Při výběru prorektorů budu vycházet z toho, co daný kandidát již ve svém životě v relevantní oblasti dokázal. Několik typů mám, ale v tomto stádiu nemám v úmyslu je zveřejňovat. Po četných rozhovorech mám vytvořený i seznam lidí, které oslovovat určitě nemíním. Večer 22. 1. vyzvu všechny senátory k diskusi nad budoucími prorektory a budu jim upřímně naslouchat.

Vize dlouhodobého směřování UP

V uvedených „Konkrétních prioritách a cílech pro funkční období“ je koncentrace soustředěna na hlavní výzvy a budoucí směry, které nastaví a dlouhodobé směřování UP:

- 1. Flexibilita vzdělávání.** Zavádění nových studijních programů do prostředí online a v angličtině, které reflektují potřeby současného pracovního trhu. Využívání pružnějších forem (např. mikrocertifikáty).
- 2. Společenská relevance.** Zcitlivění se na potřeby společnosti (např. bezpečnost, ekologie, AI, stárnutí, Ukrajina) jak ve vzdělávání, tak ve výzkumu. Intenzivnější zapojení se do řešení i do celospolečenské diskuse nad aktuálními problémy.
- 3. Mezinárodní postavení.** Zvýšení prestiže, aby univerzita byla uznávána nejen v Evropě, ale i globálně. Mezinárodní spolupráce. Zaměření se na grantové zdroje ze zahraničí. Vytipovat země pro zahraniční spolupráci i v oblasti vzdělávání.
- 4. Ekologická udržitelnost.** Cílem je snížení energetické náročnosti budov, zvýšení recyklace a podpora ekologických aktivit.

Výzva pro vědu

Momentálně vláda tvoří *Koncepci institucionální podpory excelence na vybraných univerzitách a v rámci Akademie věd České republiky* (dále též „koncepce“), která má za cíl zvýšení konkurenceschopnosti a inovačně založeného hospodářského růstu České republiky. Tato koncepce by měla být cílem pro směřování vědy i na naší univerzitě. Zejména důraz na excelenci (ERC, Horizont, internacionalizace atd.). Na naší univerzitě nejsou vytvořené dostatečné motivační nástroje, které by reflektovaly tyto připravované trendy. Na úrovni univerzity, fakult a kateder je potřebné vytvořit prediktivní a stabilní metodiku odměňování za vědu.

² Organizační struktura rektorátu tvoří: **Kancelář rektora.** Zajišťuje administrativní podporu rektora a jeho kolegia. **Ekonomický odbor.** Spravuje rozpočet univerzity, zajišťuje finanční toky mezi fakultami, kontroluje hospodaření a připravuje finanční zprávy pro vedení univerzity a kontrolní orgány. **Oddělení strategického rozvoje.** Plánuje dlouhodobé cíle univerzity, podávání grantových žádostí a řízení projektů financovaných z evropských a národních zdrojů. **Právní oddělení.** Poskytuje právní podporu všem fakultám a součástí univerzity. **Oddělení pro vědu a výzkum.** Koordinuje vědecké aktivity na univerzitě, podporuje spolupráci s výzkumnými institucemi a podnikatelskou sférou a spravuje grantové projekty na národní i mezinárodní úrovni. **Oddělení komunikace a PR.** Zajišťuje propagaci univerzity, správu webových stránek, komunikaci s médii a pořádání různých akcí.

Vytvoření dlouhodobé a stabilní metodiky odměňování

Směrnice EU v roce 2026 přinese zásadní změny ve způsobu odměňování pracovníků. Jedním z dopadů je sice určité dorovnání rozdílů pracovníků na stejných pozicích na jednotlivých fakultách, ale tato změna bude mít daleko hlubší dopad na nároky na pracovníky a na náplně práce.

To dlouhodobě přinese novou kulturu práce i její hodnocení, zvýšení konkurenceschopnosti nabídek pracovních pozic hlavně na fakultách, kde byly dosud příjmy nižší. Na UP je potřebné vytvořit metodiku.