

Fakulta humanitních studií UTB v letech 2019 – 2023

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

Vážené kolegyně a kolegové, milé studentky a studenti,

už podruhé mám možnost Vás seznámit s tím, jak si představuji naši fakultu v roce 2023, tj. na konci funkčního období děkana, jehož kandidát bude zanedlouho volen. Svou představu o rozvoji fakulty oproti první volbě nijak neměním.

Na FHS (před vznikem fakulty se jednalo o Univerzitní institut) působím od roku 2005, a to na Ústavu pedagogických věd. V současné době jsem osmým rokem ředitelem tohoto ústavu. Celý svůj profesní život jsem spojen výhradně s touto fakultou, záleží mi na jejím fungování a jsem připraven zúročit zkušenosti z vedení ústavu ve vedení fakulty, i když si uvědomuji, že náplň a způsob práce jsou u obou těchto funkcí odlišné.

Naše fakulta je dnes v mnoha směrech fungující a úspěšná. Možná si to někdy ani neuvědomujeme, ale velmi rychle bychom si to uvědomili, pokud by tyto konkrétní oblasti nefungovaly. Máme např. velmi dobře fungující studijní oddělení zajišťující studijní agendu bezmála dvou tisíc studentů. Hospodaření fakulty je v dobré kondici. Máme možnost cestovat v rámci mobilit a dalších projektů na zahraniční pracoviště aj. V následujících řádcích se ale budu věnovat také oblastem, které nejsou uspokojivé a které je nutno zlepšit či změnit.

1. Personální oblast

Personální oblast je klíčová pro rozvoj naší fakulty. Všechny další zmiňované oblasti, které dále uvádím, jsou totiž personálním zázemím fakulty zásadně ovlivněny. Musíme se potýkat s vysokou mírou fluktuace zaměstnanců a brzdí nás pomalý kvalifikační růst akademických pracovníků. Cílem pro léta 2019 – 2023 je personální stabilita a rychlejší kvalifikační růst akademických pracovníků. Na fakultě je potřeba vytvořit takové pracovní a sociální prostředí a podmínky, které zaměstnance motivují k práci pro fakultu a nejsou důvodem k odchodu. Velmi důležitou úlohu zde sehrávají ředitelé ústavů a center. Ředitelé jsou těmi, kteří největší měrou ovlivňují sociální klima na pracovištích, zadávají pracovní úkoly a mají možnost individuálně pracovat s každým zaměstnancem, který spadá pod jejich gesci. Děkan odpovídá za celkové systémové nastavení (např. stanovení míry direktivity, decentralizace rozhodování nebo co nejmenší administrativní zatížení ústavů). To, že pracovníci vidí smysl a účel své práce a pociťují spravedlivý přístup ze strany nadřízených, jsou klíčové atributy, které by měly stabilizovat personální oblast naší fakulty. K tomuto patří náležité finanční ohodnocení pracovních výkonů a individuální nastavení pracovních podmínek.

Individuální nastavení pracovních podmínek souvisí také s potřebou rychlejšího kvalifikačního růstu akademických pracovníků. Fakulta dosud nemá vyhovující regenerační

schopnost v podobě dostatečného počtu doktorských studijních programů a habilitačních řízení. Pouze v oboru pedagogika je možnost zvyšovat svou kvalifikaci na stupeň Ph.D. Většina akademických pracovníků bez Ph.D. a všichni akademičtí pracovníci bez titulu doc. a prof. jsou odkázáni na zvyšování své kvalifikace na jiných univerzitách. Takové zvyšování kvalifikace je zdoluhavé a v mnoha ohledech náročnější. Každý AP pro svůj kvalifikační růst potřebuje odlišné podmínky. Toto je nutno zohlednit v individuálním nastavení pracovních podmínek pro jednotlivé AP (např. možnost práce doma, možnost studijního volna, možnost svobodného výběru výzkumných témat, poskytnutí softwarové podpory aj.). Zvyšování kvalifikace by mělo být akademickými pracovníky chápáno ne jako nutné zlo, ale jako příležitost k vlastnímu rozvoji a také rozvoji oboru a pracoviště. Rád bych usiloval o to, aby tomu tak opravdu bylo.

V roce 2022 (dřív to není s ohledem na akreditační standardy možné) by měla fakulta žádat o akreditaci habilitačního řízení v oboru pedagogika. Získání této akreditace by znamenalo významný posun v možnostech zvyšování kvalifikace alespoň v jedné ze tří odborných oblastí fakulty (tj. pedagogické, filologické a nelékařské zdravotnické).

2. Studijní oblast

Tuto oblast lze rozdělit na část týkající se získávání uchazečů a vzdělávání studentů a na rozvoj samotných studijních programů. Stávající studijní programy a případně i ty nové by měly být koncipovány tak, aby byly pro uchazeče atraktivní, aby přinášely studentům a absolventům přidanou hodnotu, kterou jinde nenajdou. Tato přidaná hodnota může být v zaměření profilu absolventa (u stud. programů připravujících na výkon regulovaného povolání je toto samozřejmě omezeno); v obsahu studia; v tom, že budeme patřit v dané oblasti k odborné špičce. Naše stud. programy by měly být konkurenceschopné celorepublikově, a to lze zajistit hlavně potřebnou mírou originality. Nyní se naše studijní programy nachází v akreditačním procesu, který je náročný s obtížně odhadnutelným výsledkem. Přesto bychom se měli v letech 2019 – 2023 soustředit na to, aby v nelékařské zdravotnické a filologické oblasti byly akreditovány studijní programy v magisterském stupni. Na poptávku po oborech pomáhajících profesích (např. v oblasti práce se seniory) by fakulta v těchto letech také měla reagovat. Potřeba akreditace habilitačního řízení v oblasti pedagogiky v roce 2022 byla již zmíněna.

Nová budova studentům poskytuje velmi dobré studijní zázemí. Budu usilovat o to, aby byla fakulta svobodným, otevřeným a podnětným prostorem pro studenty, kteří mají chuť se zapojovat do fakultních aktivit (projektových, propagačních aj.). Úspěšní absolventi, kteří v dobrém vzpomínají na fakultu (a např. s ní ještě i dále spolupracují), by měli být společným cílem všech zaměstnanců fakulty.

3. Oblast tvůrčí činnosti

Tvůrčí činnost akademických pracovníků významně ovlivňuje několik oblastí. Bez tvůrčí činnosti není možný kvalifikační růst akademických pracovníků. Kvalita výsledků tvůrčí činnosti ovlivňuje financování fakulty. Akreditace studijních programů jsou úzce spojeny s tvůrčí činností. Produkce tvůrčí činnosti (mám na mysli uznatelné výsledky podle Metodiky

17+) akademickými pracovníky by měla být vnímána stejně přirozeně, jako je vnímána výuka studentů.

Fakulta disponuje nástroji k podpoře tvůrčí činnosti. Jedná se o financování ze zdroje na rozvoj organizace (projekty RVO), projekty specifického vysokoškolského výzkumu (projekty IGA), softwarová podpora (SPSS, Atlas), možnosti školení a účast na workshopech zaměřených na rozvoj metodologických dovedností. Přes tyto skutečnosti jsou výsledky tvůrčí činnosti na fakultě mezi ústavy a centry rozděleny nerovnoměrně.

V letech 2019 – 2023 je nutné, abychom se vyrovnali s plnou implementací Metodiky 17+ a s jejím odrazem ve směrnici rektora upravující hodnocení pedagogických a tvůrčích aktivit. Stěžejní v následujících letech nebude množství vyprodukovaných výsledků, ale jejich kvalita. Jsem si vědom toho, že tři základní výzkumné oblasti fakulty: filologická, pedagogická a nelékařská zdravotnická jsou specifické a vzájemně obtížně srovnatelné. Každá z těchto oblastí má své oborové publikační standardy a v jejich rámci je nutné dosahovat publikačních výstupů, které jsou v dané oblasti chápány jako kvalitní a velmi dobré. Většina našich publikačních výstupů by však měla v následujících letech uspět v mezinárodním srovnání. Uspět v mezinárodním srovnání znamená: 1. publikovat ve zdrojích, které jsou v databázi WoS a Scopus; 2. publikovat monografie nebo kapitoly v monografiích, které jsou hodnoceny odborným panelem RVVI stupněm hodnocení 1 – 3 (tj. mezinárodně uznávaný výsledek); 3. získávat projekty od mezinárodních poskytovatelů grantů. Rád bych se zasadil o to, aby fakulta byla garantem svobody bádání, garantem optimálních podmínek pro vědu a výzkum a aby měla vyprofilovaná taková výzkumná témata, která budou spjata s realizovanými studijními programy a budou mít potenciál k prosazení se v mezinárodní konkurenci.

4. Oblast vnějších vztahů

Tato oblast zahrnuje velkou řadu aktivit, od komunikace s poskytovateli praxí přes vztahy se zahraničními partnery k propagaci studijních programů. V letech 2019 – 2023 bych se chtěl soustředit zejm. na propagaci studijních programů a internacionalizaci. K propagaci stud. programů je nutná úzká spolupráce s řediteli ústavů, kteří nejlépe dokážou identifikovat cílovou skupinu potenciálních uchazečů. Fakulta by se měla zaměřovat v co největší míře na aktivity, které směřují k propagaci u potenciálních uchazečů, a měla by omezit propagační aktivity směřující k široké veřejnosti. Většina propagačních aktivit bývá časově náročná. Ústavy by měly pečlivě vážit, kolik času jsou schopné věnovat propagačním aktivitám tak, aby to nebylo např. na úkor tvůrčí činnosti. Dělejme méně propagačních aktivit, avšak cílenějších.

Internationalizace v oblasti pedagogické (mobility studentské i pro akademické pracovníky) je co do počtu a možná i kvality dál než internacionalizace odborná (výzkumná). Pokládám za důležité podporovat akademické pracovníky k získávání zahraničních kontaktů, které lze využít pro spolupráci v oblasti tvůrčí činnosti a rozvoje studijních programů. Ústavy by měly mít stále zahraniční partnery, se kterými spolupracují na tvůrčí činnosti, která vede k rozvoji studijních programů.

5. Oblast celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je oblast, ve které se projevuje tzv. třetí role univerzit (např. vzdělávání neuniverzitních účastníků, účast na společenském dění aj.). Jedná se o nezastupitelnou roli univerzit. Musíme si však uvědomit, že ji nelze rozvíjet v takové míře, jako je pedagogická činnost nebo tvůrčí činnost. Podobně jako v případě propagačních aktivit (činnosti v rámci celoživotního vzdělávání s propagací úzce souvisí) je nutné zaměřit se více na užší okruh činností, které budou spíše výsledkem spolupráce mezi ústavu, než na izolované akce malého rozsahu. Za dobrý příklad považuji již mnoho let realizovaný Dobročinný bazar nebo Daruj krev s FHS.

6. Oblast administrativy

Fungování fakulty je spojeno s administrativní zátěží, která se dotýká každého zaměstnance (jak akademiků, tak THP pracovníků). Mnohým administrativním procesům se vyhnout nelze, jsou dány zákony a jinými nařízeními nebo předpisy univerzity. Některé administrativní procesy však zjednodušit můžeme. Měli bychom se snažit o informační propustnost mezi pracovníky děkanátu tak, aby akademičtí pracovníci (nejčastěji ale samotní ředitelé) nevykazovali stejnou věc několikrát. Zjednodušování administrativních procesů přinese více času, který lze využít jinak. Jsem přesvědčen, že zásadní je rychlá přímá komunikace.

Jaká by tedy měla být fakulta okolo roku 2023? Přeji si fakultu personálně stabilní; s konkurenceschopnými studijními programy alespoň na národní úrovni; s výzkumem a tvůrčí činností, které ob stojí v mezinárodním měřítku; fakultu spolupracující s významnými subjekty v kraji; se stabilními zahraničními partnery pro výzkum a rozvoj stud. programů; fakultu se studenty a absolventy, kterými se můžeme vždy pochlubit, a fakultu procesuálně funkční. Podmínkou toho všeho jsou zaměstnanci, kteří vidí smysl ve své práci, ke které jim fakulta vytváří optimální podmínky.

Životopis

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
nar. 28. 8. 1980

Vzdělání	2005 PdF UP v Olomouci, Pedagogika – sociální práce (Mgr.) 2009 PdF UP v Olomouci, Pedagogika (Ph.D.)
Zaměstnání	2005 – dosud FHS UTB ve Zlíně 2006 – 2008 zástupce ředitele Ústavu pedagogických věd 2008 – dosud ředitel Ústavu pedagogických věd
Členství v akademických orgánech	2008 – 2009; 2016 – 2019 člen AS FHS 2011 – 2013 člen AS UTB
Projekty GAČR	1. 17-04816S Dynamika autoregulace u sociálně vyloučených žáků. (2017 – 2019). Člen týmu. 2. 13-04121S Porozumění procesu autoregulace u dětí a mládeže v institucionální péči. (2013 – 2015). Člen týmu. 3. P407/12/P196 Determinanty rozvoje multikulturní kompetence studentů pomáhajících profesí. (2012 – 2014). Hlavní řešitel. 4. 406/09/1240 Kognitivní a nonkognitivní determinanty rozvoje autoregulace učení studentů pomáhajících profesí. (2009 – 2011). Člen týmu.
Mezinárodní projekty	7AMB12SK108/SK-CZ-0173 MŠMT ČR Společné česko-slovenské výzkumné projekty s dobou řešení 2012-2013. Výzkum sociálních jevů v kulturním kontextu - komparace českých a slovenských vysokoškolských studentů. (2012-2013). Člen týmu.
Univerzitní projekty	1. IGA/FHS/2015/003 Sociální a intrapersonální kontext multikulturního učení studentů středních škol. (2015-2016). Hlavní řešitel. 2. Interní grantová agentura IGA/FHS/2012/008 Explicitace významu multikulturních subkompetencí učitelů a žáků na ZŠ. (2012). Hlavní řešitel.
Rozvojové projekty	Fond rozvoje vysokých škol (FRVŠ) 482/2006/F5 a/ Nové pojetí předmětu Socializace a resocializace menšin. (2006). Hlavní řešitel.
Výběr z publikační činnosti	<i>Databáze WoS a Scopus</i> Hladík, J. (2016). Assessing Multicultural Competence of Helping-Profession Students. <i>Multicultural Perspectives</i> , 18(1), 42-47. ISSN 1521-0960. (databáze WoS)

- Hrbáčková, K., Hladík, J., Vávrová, S., & Švec, V. (2011). Development of the Czech Version of the Questionnaire on Self-Regulated Learning of Students. *The New Educational Review*, 26(4), 33-44. ISSN 1732-6729. (spoluautorský podíl 25 %) (databáze WoS)
- Hrbáčková, K., & Hladík, J. (2015). Metacognitive Learning And Students' Self-Improvement In Higher Education. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, September 2015. 400-407. ISSN 1303-6521. (databáze Scopus) (spoluautorský podíl 50 %)
- Hrbáčková, K., & Hladík, J. (2018). Autoregulace žáků v závislosti na vnímaných projevech rizikového chování. *Studia paedagogica*, 23(1), 81-104. (databáze Scopus) (spoluautorský podíl 50 %)
- Hladík, J., Ingrová, N., & Sobková, N. (2018). Sociální a personální kontext interkulturního učení žáků středních škol. *Studia paedagogica*, 23(3), 91-112. (databáze Scopus) (spoluautorský podíl 90 %)
- Hrbáčková, K., & Hladík, J. (2011). Domain-Specific Context of Student's Self-Regulated Learning in the Preparation of Helping Professions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 330-340. ISSN 1877-0428. (databáze WoS) (spoluautorský podíl 50 %)
- Hladík, J., Hrbáčková, K., & Vávrová, S. (2012). The Individual importance of multicultural competence in relation to components of students' self-regulated learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 341-349. ISSN 1877-0428. (spoluautorský podíl 33 %)
- Hrbáčková, K., Hladík, J., & Vávrová, S. (2012). The Relationship between locus of control, metacognition, and academic success. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 1805-1811. ISSN 1877-0428. (spoluautorský podíl 33 %)
- Vávrová, S., Hladík, J., & Hrbáčková, K. (2012). The Determinants of Self-Regulated Learning Development in Students of Helping Professions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 332-340. ISSN 1877-0428. (spoluautorský podíl 33 %)
- Vávrová, S., Hrbáčková, K., & Hladík, J. (2014). Revealing Mechanism of Self-regulation in Children and Minors in Institutional Care. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 583-592. ISSN 1877-0428. (spoluautorský podíl 33 %)
- Hladík, J., & Jadama, L. M. (2016). Multicultural Competence of Helping Profession Students: Cross-cultural Comparison between Europe and Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 669-678. ISSN 1877-0428. (spoluautorský podíl 70 %)

Monografie a kap. v monografiích

Hladík, J., Hrbáková, K. (2018). The Role of Self-Efficacy and Self-Improvement in Metacognitive Regulation in Students of Helping Professions. In Stefaniak, J. E. (Ed.). *Self-Regulated Learners: Strategies, Performance, and Individual Differences*. New York: Nova Publishing. ISBN 978-1-53613-618-0. (spoluautorský podíl 50 %)

Vávrová, S., Hrbáčková, K., & Hladík, J. (2015). *Porozumění procesu autoregulace u dětí a mladistvých v institucionální péči*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. 131 s. ISBN 978-80-7454-149-0. (spoluautorský podíl 33 %)

Hladík, J. (2014). *Multikulturní kompetence studentů pomáhajících profesí*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. 112 s. ISBN 978-80-7454-426-2.

Birknerová, Z., Vávrová, S., Andrysová, P., Frankovský, M., Hladík, J., Hrbáčková, K., & Janovská, A. (2013). *Vybrané sociální jevy v kulturních souvislostech: Výzkumná sonda mezi české a slovenské vysokoškolské studenty*. Praha: Hnutí R, 2013. 158 s. ISBN 978-80-86798-41-7. (spoluautorský podíl 15 %)

Hladík, J., & Vávrová, S. (2011). *Mechanismy fungování rozvoje autoregulace učení studentů*. Praha: Hnutí R. 72 s. ISBN 978-80-86798-17-2. (spoluautorský podíl 50 %)

Citace

140 (z toho 20 na WoS a Scopus)

Členství
v odborných
grémích

2013 – dosud předseda Asociace vzdělavatelů v sociální pedagogice

2013 – dosud člen redakce časopisu Sociální pedagogika (od roku 2016 hlavní redaktor)