

FHS UK – Děkanské volby 2023
(Volba kandidáta na funkci děkana FHS UK pro období 2023 – 2027)

FHS UK DEAN'S ELECTIONS 2023 – PROGRAM

(For English – please scroll to page 6)

doc. Věra Sokolová, Ph.D.

ROZŠÍŘENÉ VOLEBNÍ TEZE

Svou kandidaturu na funkci děkanky FHS UK považuji za službu akademické obci fakulty, do níž patřím již dvě desetiletí. Na fakultu jsem nastoupila v roce 2003 po studiích na FTVS a PřF UK, absolvování B.A. moderních evropských dějin na California State University, Sacramento, získání M.A. a Ph.D. z historie na University of Washington, Seattle, a tříletém působení na Ústavu světových dějin FF UK. Od roku 2005 vedu ve středoevropském prostředí unikátní magisterský studijní program genderová studia. Za dobu jeho existence jej vystudovalo 316 absolventek a absolventů. Od roku 2017 program existuje i v anglické verzi a zájem o něj ze zahraničí setrvale roste. Letos budeme mít již 41 absolventů anglického studia GS. FHS zastupuji v Radě rovných příležitostí UK, jíž předsedám, a UK zastupuji v mezinárodní zastřešující organizaci nejstarších evropských univerzit Coimbra Group, kde vedu pracovní skupinu pro rovnost a diverzitu. Po dlouhém zvažování jsem došla k tomu, že fakultě mohu dále prospět tím, když ji nabídnu své zkušenosti, pracovitost a energii na pozici děkanky.

V pozici děkanky podpořím kontinuitu všech aktivit a směrů, které naše fakulta dlouhodobě dělá a zajišťuje dobře a v nichž je jedinečná. Zároveň budu přispívat k řešení a správě témat a oblastí, kde je třeba společně usilovat o systematičtější a propracovanější přístup a péči. Zejména se jedná o kultivaci stávajícího profesního prostředí a pracovních a studijních podmínek tak, aby se v něm jak všichni zaměstnanci na všech pracovních pozicích, tak všichni studující všech druhů a forem studia mohli cítit důstojně, smysluplně, komfortně, bezpečně a byli si jisti podporou vedení. V nadcházejícím volebním období 2023-2027 považuji pro Fakultu humanitních studií Univerzity Karlovy za prioritní následující oblasti:

◆ **Studující jako priorita**

- **Univerzita a fakulta jsou tu primárně pro studující a pro zajištění kontinuity vzdělanosti a vědy.** Z pohledu studujících je naším hlavním úkolem zajistit kvalitní vzdělání (nikoliv jeho prostupnost), které se neobejde bez poskytnutí smysluplných podmínek pro studium a zajištění bezpečného prostředí pro studující.
- **Podpora bezpečného a sociálně citlivého prostředí:** Jako děkanka nebudu zavírat oči před zneužíváním mocenské asymetrie, genderově podmíněným a sexualizovaným násilím a podobnými patologickými jevy. Zejména v kontextu současně prověřovaných studentských podnětů ombudsmance UK o neetickém jednání a přístupu některých vyučujících FHS ke studujícím je zřejmé, že toto je oblast, kam musí nové vedení fakulty jednoznačně napřít svou pozornost a péči. Jako děkanka budu usilovat o kultivaci bezpečného prostředí pro všechny, podporu vzdělávacích a preventivních akcí, budování důvěry v instituci i její jednotlivé členy a členky, a ve spolupráci s orgány fakulty a studentskými spolky přispěji k vytvoření jasných pravidel a podpůrných mechanismů pro problémové situace.

- **Evaluace kvality vzdělávacího procesu:** Současný systém studentských evaluací považuji za nedostatečný ve všech směrech a podpořím jeho změnu. Změna musí vycházet z analýzy stávajícího stavu a následné diskuse jejich výsledků a návrhů možných řešení. Správně nastavený evaluační proces je důležitý nejen z pohledu zkvalitňování výuky, ale i dalších aspektů vzdělávacího procesu, jako je právě bezpečné prostředí či srozumitelnost a přehlednost studijních programů.
- **Materiální zázemí pro studující:** Budu pokračovat ve snaze současného vedení o vytváření co nejvstřícnějšího zázemí pro studující v prostorách fakulty a zajišťování jejich potřeb v době jejich přítomnosti v budově. To zahrnuje i důraz na potřeby studujících rodičů, zlepšení komfortu kombinovaných studujících, kteří tráví v budově celý den při víkendové výuce. Studentský život se neodehrává pouze ve výuce a fakulta by se měla maximálně snažit v dialogu se studujícími inspirativně a kreativně využívat prostorové možnosti budovy tak, aby v ní byla aktivní a příjemná univerzitní atmosféra.
- **Partnerský přístup:** Studující a studentské spolky vnímám jako partnery ve snaze společně posouvat naši fakultu směrem k co největší otevřenosti, vstřícnosti, sebevědomí směrem k veřejnosti a kvalitnímu vzdělávání. Studující by měli být součástí diskusí o zabydlování nejen vnějšího, ale i vnitřního prostředí fakulty.

◆ **Transparentnost rozhodování, otevřená komunikace a přehlednost organizačních struktur (pracovních i studijních), spojená s důrazem na autonomní, aktivní a propojenou roli vedoucích kateder a garantů studijních programů.**

- Považuji za důležité, aby vedení fakulty odráželo oborovou a světonázorovou pluralitu naší instituce. Jsme fakulta sice malá, ale rozmanitá, a tato diverzita tvoří základ naší jedinečnosti. Jako hlavní odkaz zakladatelů fakulty vnímám právě tuto bytostnou pluralitu, která je vetkána do smyslu humanitní vzdělanosti, spojuje nás v našich oborových rozdílnostech a inspiruje naši interdisciplinaritu. Mezioborovost, interdisciplinarita a metodologická rozmanitost jsou naše základní hodnoty, které budu jako děkanka chránit, posilovat a rozvíjet.
- Děkanskou funkci vnímám především jako roli správní, strategickou, komunikační a mediační. Fakulta je instituce, která stojí na řadě mechanismů, které pokračují nezávisle na změnách vedení: některé jsou přímo svázané se zněním právních úprav a fungováním vnitřních předpisů, jiné odrážejí zvykovou kontinuitu, která instituci prospívá. Tam, kde tyto mechanismy fungují, budu respektovat jejich zaběhnutý chod a kontinuitu.
- Zároveň je zřejmé, že fakulta čelí výzvám a problémům, které je nutné pojmenovat a řešit. V posledních letech výrazně narostla pracovní zátěž a administrativní nároky, a to jak na základě požadavků zvenčí, tak zevnitř fakulty. Na jedné straně přibýly nové administrativní úvazky, na druhou stranu je fakultní administrativa neustále poddimenzovaná, přetížená a přehlížená.
- Na fakultě podle mého názoru chybí přehledná struktura agend, kompetencí a zejména funkční delegování pravomocí. Fakulta postrádá autonomní střední rovinu řízení vybavenou jasnými pravomocemi a reálnou kooperací garantů studijních programů a vedoucích kateder. Stejně tak je nutné prohloubit důraz na vnější vztahy a budování obrazu FHS navenek.
- Budu podporovat transparentnost a týmovost. Rozhodovací procesy zásadních i banálních záležitostí a agend nejsou transparentní a často není jasné, na koho přesně se s dotazy, nejasnostmi či případnou kritikou obrátit. Příliš mnoho věcí, které by měly standardně spadat do kompetencí k tomu určených jednotlivců, administrativních oddělení či odborných těles, řeší nejvyšší a nejužší vedení fakulty.

- Nové vedení by mělo provést vnitřní audit potřeb na všech úrovních svého fungování, který bude sloužit jako základ pro diskusi kontinuity a potřebných změn a jako podklad pro vytvoření konkrétního strategického záměru fakulty pro nadcházející volební období.

◆ **Pokračující snaha nového vedení FHS, ve spolupráci s Asociací děkanů filozofických fakult a fakultní odborovou organizací, o důstojné platové ohodnocení akademické i administrativní práce v humanitních a sociálně vědních oborech a fakultách, včetně diskuse o možnostech restrukturalizace fakultního dluhu tak, aby FHS umožnil co nejefektivnější fungování i v době jeho splácení.**

- Odborová činnost je tradičně zásadní hybnou silou obecných snah o zajištění odpovídající mzdy a pracovních podmínek na pracovišti. Odborová organizace FHS bude důležitým partnerem vedení fakulty v diskusi o důstojném ohodnocení vykonané práce a zkvalitňování pracovního prostředí, a to nejen na naší fakultě, ale v českém vysokém školství jako takovém. Role fakultních odborů bude dále posílena tím, že v rámci UK se znovuustavila *Koordinační rada oborů* (KOR), která bude partnerem vedení UK při vyjednávání nové kolektivní smlouvy. V ekonomických diskusích o tom, proč jsou v ČR ve srovnání s jinými evropskými zeměmi se stejnou produktivitou práce (často dramaticky) nižší mzdy, je odborová činnost jeden z důležitých způsobů, jak vytvářet tlak na stát a firmy výši mezd diskutovat a zvyšovat. V kontextu nízkých mezd ve vysokém školství ekonomové jako hlavní důvod označují zanedbání investic do vzdělání, vědy a výzkumu na úrovni státu, které vede k tomu, že za stejnou produktivitu práce na stejných pozicích dostáváme zapláceno násobně méně než naši kolegové a kolegyně na zahraničních univerzitách. Zevnitř akademické sféry tuto kritiku artikuluje zejména odbory, které zároveň mají v propojení s dalšími fakultními odborovými organizacemi a jako VOŠ sílu státu čelit a tlačit na změnu.
- Je v zájmu fakulty i univerzity odborovou činností aktivně podporovat a mít silné a schopné odbory. Směrem dovnitř fakulty pak silná odborová organizace nabízí potřebný korektiv a dohled nad transparentním přístupem k politice odměňování, dodržováním zákoníku práce i sociální citlivosti a soudržnosti fakulty.
- Zároveň odbory nabízí důležitou platformu pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně (včetně doktorandů, doktorandek a administrativního aparátu) společně diskutovat své zájmy, problémy a priority v pracovních právních oblastech. Jako děkanka budu fakultní odborovou organizací přiměřeně podporovat tak, aby byla partnerem vedení v úsilí o lepší pracovní podmínky, ohodnocení všech zaměstnanců a zaměstnankyň fakulty a udržení sociálního smíru na fakultě. Je níméně zřejmé, že odbory nesmí splynout s vedením a musí zůstat na vedení nezávislou, zcela autonomní aktivitou.

◆ **Evaluace organizační reformy**

- Po třech letech fungování nové organizační struktury považují její hloubkovou evaluaci za jednu z hlavních priorit nového vedení. Je nepochybné, že reforma přinesla některé pozitivní funkční změny, z diskusí akademické obce je ale také zřejmé, že některé dřívější problémy reforma pouze posunula jinam. Členové a členky akademické obce mají s novou organizační strukturou rozdílné, někdy i protichůdné, zkušenosti. Je proto nutné vést společnou a otevřenou diskusi o přínosech a limitech provedené reformy.
- Cílem evaluace by mělo být analyzovat dopady, které organizační reforma má na různé úrovně a formy fakultního fungování (studijní programy, katedry, provázanost bakalářského a magisterského studia, doktorské studium, věda, správa fakultních agend, administrativní aparát; a v neposlední řadě studující, vyučující, zaměstnanci a

zaměstnankyně) a identifikovat konkrétní místa, kde reforma není funkční, není dotažená a přináší více problémů než přínosů. Evaluace musí analyzovat důvody, proč tomu tak je, a nabídnout řešení; koncepční, obsahové, personální.

Konkrétní forma a způsob, jakým by evaluace reformy měla probíhat, by měly vzejít z diskuse akademické obce. Jako možný postup se nabízí například vytvoření mezioborové pracovní skupiny, která tuto diskusi povede a metodologii evaluace organizační reformy připraví.

◆ **Prohlubování internacionalizace a dvojjazyčnosti FHS**

- FHS je velmi podporující institucí co se zahraničních výjezdů studujících týče, systém podpory Erasmus je na výborné úrovni. Nabídku získávání zahraničních zkušeností pro studující bude doplněna o inkluzivní a virtuální mobilitu, protože ne všichni studující si mohou (z různých osobních i ekonomických důvodů) dovolit vyjet na několik měsíců do zahraničí.
- Podpora a další rozvíjení „buddy“ systému pro zahraniční studující na FHS UK a propracovanější začlenění zahraničních vyučujících a doktorandů, kteří na FHS působí, do fakultní akademické komunity.
- Rozšíření a podpora partnerských projektů v Alianci 4EU+ a dalších formátech, které mezinárodní spolupráci a zahraniční mobilitu vyučujících a badatelů umožňují, a jež je třeba co nejaktivněji využívat.
- S prohlubováním internacionalizace a dvojjazyčnosti FHS je spojena i plánovaná univerzitní reforma doktorského studia. Budu pokračovat v podpoře spolupráce s dalšími fakultami na rozvoji společných doktorských programů a na vytvoření stimulačního intelektuálního prostředí pro naše doktorandy a postdoktorandy, české i zahraniční, které povede i ke zvýšenému zájmu o podávání grantů a mezinárodní spolupráci. Oblast internacionalizace je zároveň úzce spojena s rozvojem výzkumného prostředí a administrativní podporou mezinárodních grantů.

◆ **Podpora vědy a projektové činnosti**

- Budu podporovat FHS jako místo vstřícné pro výzkumné granty a bádání. Kariérní rozvoj jednotlivců, podávání žádostí o granty a jejich úspěšnost, publikační výstupy, počet habilitací a jmenovacích řízení, to vše souvisí s kvalitou a vstřícností badatelského prostředí, které je třeba kontinuálně zlepšovat a kultivovat.
- Vedle standardní administrativní podpory při přípravě projektů a snahy o co největší možné zajištění administrace prestižních mezinárodních i aplikovaných grantů, je pro zvyšování úspěšnosti v grantových soutěžích důležité podpořit žadatele a žadatelky i po věcné, formulační a odborné stránce. Na fakultě máme celou řadu úspěšných řešitelů a řešitelek různých projektů u domácích a zahraničních grantových agentur, jejichž zkušenosti a znalosti nejsou dosud dostatečně využívány.
- Pro tento úkol budu iniciovat vznik mezioborové komise pro vědu a vědeckou činnost, která bude sloužit jako poradní orgán prodekan pro vědu. Jedním z jejích významných úkolů bude podpora žadatelů o granty. V komisi by měli být zastoupeni lidé, kteří jsou úspěšní v psaní žádostí, mají zkušenosti z hodnotících panelů grantových agentur a zároveň budou ochotni poskytnout mentoring a zpětnou vazbu kolegyním a kolegům v projektové oblasti. Další oblastí mezioborové komise pro vědu a vědeckou činnost bude například výběr fakultních výsledků, které jsou posílány k hodnocení do národního nebo

univerzitního hodnocení, a komunikace jeho výsledků s vedoucími kateder, garanty studijních programů a členy a členkami rad Cooperatií.

- **Mentoring habilitačního procesu:** Pokud chceme pomáhat akademikům posouvat se na profesním žebříčku, musíme pro to zajistit adekvátní podmínky individuálního kariérního rozvoje. Minimálně to znamená zcela jinou úroveň podpory habilitačního procesu, než jakou FHS doposud (ne)nabízela, od podpory dohledávání citací pro habilitační spis, přes strategický mentoring při plánování časového harmonogramu, sestavování seznamu publikací, skládání habilitační komise, oslovování institucí, apod.

◆ **Podpora individuálního kariérního rozvoje a sladování profesního a osobního života, zejména pro osoby pečující o osobu blízkou, studující rodiče, studující s hendikepem a specifickými studijními potřebami, doktorandy a juniorní vědkyně a vědce, nebo zaměstnankyně a zaměstnance ve věkové skupině 50+.**

- Budu na fakultě uplatňovat strategii založenou na „teorii alokace talentů“, neboli schopnosti nabídnout lidem takovou práci, na kterou se nejlépe hodí. Tato teorie nejčastěji zaznívá v diskusích o flexibilitě trhu práce, ale myslím, že je relevantní i pro specifickou situaci FHS. Kariérní řád podle mého názoru není možné uplatňovat ploše a slepě a hlavně je nutné jej od začátku provázat se systémem smysluplné podpory. Smyslem politiky rovných příležitostí, k níž se hlásím, je nikoliv stejnost, nýbrž zohledňování specifik tak, aby podmínky a příležitosti byly rovné a odpovídaly přístupu a možnostem daných kontextů.
- Kontext FHS je specifický a fakultní kariérní řád musí odrážet jak její specifickou situaci, tak především specifika individuálních kariérních drah a potřeb. Je rozdíl, pokud je kariérní řád aplikován na nastupující mladé vědce a vědkyně, kteří mají celou kariéru před sebou, nebo na nehabilitované akademické pracovníky a pracovnice ve věkové skupině 50+, kteří jsou v mnoha ohledech možná na vrcholu sil, ale možná také demotivovaní a hlavně vyčerpaní ze způsobu, jakým jejich profesní kariéra probíhala a probíhá. Je na místě rozvíjet systém individuálního kariérního rozvoje, který zohlední individuální kariérní dráhy a bude zahrnovat nejen evaluaci, ale zejména systém podpory.

DEAN'S ELECTIONS 2023 – PROGRAM

I consider my running for the position of the dean of Faculty of Humanities as a service to the FHS academic community, to which I belong two decades. I first studied at FTVS and Faculty of Science at Charles University, after which I went on to receive my B.A. in Modern European History at California State University, Sacramento, and my M.A. and Ph.D. in history at the University of Washington, Seattle. I joined the Faculty of Humanities in 2003, after spending three years at the Institute of World History at the Philosophical Faculty of CU. Since 2005 I run at FHS a unique (in the Central European context) M.A. program in Gender Studies, which has already produced 316 graduates. Since 2017 we also have an English version of the program, which is gaining an increasing interest among international applicants from all over the world. This year, already 41 students of the English GS program will complete their M.A. degree. I also represent FHS in the Board for Equal Opportunities at CU, which I chair, and represent CU in an international umbrella organization of oldest European universities called Coimbra Group, where I lead a working group on equality and diversity. After a long consideration, I decided that I could be most useful to the Faculty of Humanities by offering it my experiences and energy in the dean's position in the upcoming elections.

In the position of the dean I will support the continuity of all activities and directions, which our faculty does well and in which it is unique. At the same time, I will contribute to solution-making and management of agendas and themes, where it is important to work together for a more systematic approach and care. This includes especially the cultivation of the current professional environment and work and study conditions in such ways, in which all workers in all positions and all students of all types and forms of study could feel dignified, safe and assured by the support of the leadership of the school. In the upcoming election term 2023-2027, I consider as the main priorities for FHS the following areas:

◆ Students as a Priority

- The university and the faculty are here primarily for students and for ensuring the continuity of the educational process and research. From the view of the students, our first task is to provide a high-quality education, which cannot exist without ensuring meaningful study conditions and securing safe environment for the students.
- **Support of safe and socially sensitive environment:** As a dean I will not close my eyes to abuse of power hierarchies and asymmetries to gender based and sexualized violence and similar pathological phenomena. Especially in the context of the currently investigated case of unethical behavior of some teachers at FHS, which several students addressed to the university ombudsman in January, it is clear that this is an area which needs an urgent attention. As a dean, I will strive to cultivate safe environment, will support preventive and educational activities, and will work to create a trustworthy institution. In a cooperation with faculty bodies and student groups, I will contribute to creating clear rules and support mechanisms for problem situations.
- **Evaluation of the quality of educational process:** The current system of student evaluations is inadequate in all respects and I will initiate its change. The change must grow from an analysis of the current state of the evaluations and a subsequent discussions of the results and proposals of potential solutions. A well-functioning evaluation process is important not only from the study point of view for improving

teaching and classes but also for additional aspects of the educational process, such as safe environment and the comprehensibility of the study programs.

- **Material conditions for students:** I will continue in the effort of the current leadership to create welcoming conditions in the space of the faculty and in addressing their needs when they are physically in the building. That includes emphasis on the needs of students, who are parents as well as improving the comfort of combined students who have to spend in the building all day during their weekend classes. Student life is not limited to the classroom and the faculty, in a dialogue with students, should place maximum effort on inspirational and creative way to utilize the spatial possibilities of the building to make it comfortable so that active academic atmosphere can prosper.
- **Partner approach:** I consider students and student associations as partners in our mutual effort to move the faculty toward openness, fairness, self-confidence towards the public and towards quality education. Students should be an integral part of discussions about improving not only of the surroundings but also of the inner space of the building.

◆ **Transparency of decision making, open communication and clarity of organizational structures (work and study), tied to an emphasis on autonomous, active and interconnected role of the chairs of the departments and heads of the study programs.**

- I consider it vital that the leadership of the faculty reflects the plurality of disciplines and worldviews present in our institution. We are a small but diverse faculty and this diversity forms the foundation of our uniqueness. As the main legacy of the founders of the faculty I see precisely this substantive plurality, which is embroidered into the meaning of education in humanities, connects us in our differences and inspires our interdisciplinarity. Interdisciplinarity and methodological variety are at the core of our principal values, which, as a dean, I will defend, cherish and cultivate.
- I understand the position of the dean mainly as an administrative, strategic, communicational and mediation role. A faculty is an institution, which runs on a number mechanisms, which continue independent of changes in the leadership: some are directly tied with the wording of legal norms and internal regulations, others reflect habitual continuity, which benefits the institution. I will respect the continuity of these mechanisms in all places where they are functional and work well.
- At the same time it is clear that the faculty also faces challenges and problems, which are necessary to name and address. Recently, the work load and administrative claims have grew, based on impetuses from both outside and inside of the faculty. On the one hand, the school created more administrative positions, on the other had the administrative apparatus is continuously understaffed, overloaded and overlooked.
- The faculty, in my opinion, misses a clear structure of agendas and functional chain of delegation of competencies. There is also an absence of autonomous middle management, which would be governed by clear competencies and cooperation among chairs of departments and head of study programs. Likewise, it is necessary to deepen an emphasis on external relations and visibility of FHS towards the public.
- I will support transparency and teamwork. Decision-making processes of both crucial and banal issues are not transparent and often it is not clear where and to whom exactly to turn with questions, uncertainties and potential criticism. Too many things, which should in a standard manner fall under within a competency of designated individuals, administrative units or expert bodies are being solved by the highest leadership.
- The new leadership should perform an internal audit of needs at all levels of the functioning of the faculty, which would then serve as the foundation for discussion about

continuities and changes, and as a basis for creating a concrete strategic plan of the faculty for the upcoming election term.

◆ **Continuous effort of the new leadership of FHS to strive, together with the faculty Unions and the Association of the Deans of Philosophical faculties, for a dignified financial evaluation of academic and non-academic work, including the discussions about the possibility to restructure the faculty debt in a way that FHS can effectively function in the duration of its repayment.**

- It is in the interest of the faculty and the university to support Union and have strong and capable unions. Strong Unions also offer the necessary corrective and supervision over a transparent wage politics, compliance with the labor law and social sensitivity and cohesion of the faculty.
- At the same time, the Unions also provide an important platform for all employees, including doctoral students and administrative workers, to discuss together their interests, problems and priorities in work-legal levels. As a dean, I will respect and support the faculty Unions as a partner in our mutual effort to improve work conditions and financial evaluation of all workers of the faculty. It is clear, however, that the Unions cannot merge with the leadership, that they must remain fully autonomous activity independent of the faculty leadership.

◆ **Evaluation of the organizational reform**

- After three years of existence of the new organizational reform I consider its in-depth evaluation as one of the priorities of the new leadership. It is clear that the reform has brought positive functional changes but from the discussions of the academic community it is also evident that some of the former problems only moved to different places and levels. Members of the academic community have different, sometimes even oppositional, experiences with the reform. It is thus important to initiate and lead open discussion about the benefits and limits of the enacted reform.
- The goal of the evaluation should be an analysis of consequences, which the organizational reform has had on diverse levels and forms of faculty functioning (study programs, departments, interconnectedness of bachelor and magister studies, doctoral studies, research, administrative apparatus; and last but not least students, teachers and workers) and identification of concrete places (or intersections of places) where the reform has not been functional and has brought more problems than benefits. The evaluation must analyze the reasons why it is so and offer solutions.

◆ **Internationalization and bilingualism of FHS**

- FHS is very supportive institution when it comes to international student exchanges, the support of Erasmus program is excellent. The support system will be enriched by inclusive and virtual mobility because not all students can afford (from a variety of personal and economic reasons) to leave the country for several months to gain international experiences.

◆ **Support of grant applications, research and publication activities**

- I will support FHS as a space welcoming to research and grants. Career development of individuals, grant applications and their success, number of habilitations and

professorships, it all depends on the quality and openness of research environment, which is necessary to continuously improve and cultivate.

- I will also support mentoring of the habilitation process, which is inadequate at the moment. If we want to help scholars to professionally grow we have to provide adequate support, in terms of helping with citation searches, strategic planning with choosing publications, putting together the habilitation committees, etc.

- ◆ **Support of individual career development and balancing of professional and private life, especially for people taking care of close persons, students, who are parents, students and workers with disabilities and specific needs, doctoral students and junior researchers, as well as scholars and workers in the age group 50+.**