



***„Pojďme SPOLUpracovat  
na zdravé a silné univerzitě!“***

prof. Mgr. Martin Kudláček, Ph.D.

<https://www.martinkudlacek.cz>



Univerzita Palackého  
v Olomouci

Udržitelnost

Pospolitost

Otevřenost

Lidskost

*Přes dvacet tisíc studentů a téměř čtyři tisíce zaměstnanců na sto tisíc obyvatel, to je jediné skutečně studentské město v České republice. Olomouc je metropolí s vášnivým kulturním tepem, bohatou historií, krásnými památkami i parky. A pulzujícím srdcem Olomouce je právě naše alma mater.*

*Univerzita je jedinečným prostředím a sdílenou komunitou. Dobré mezilidské vztahy a spolupráce napříč všemi pracovišti jsou klíčové pro formování zdravého společenství studentů, akademiků i vědeckých, technických a administrativních zaměstnanců.*

*Univerzita Palackého má ambici a potenciál upevnit své místo mezi českými vysokými školami a stát se uznávanou mezinárodní výzkumnou institucí otevřenou zahraničním studentům a zaměstnancům, v návaznosti na potenciál vyplývající z našeho zapojení do evropského výzkumného prostoru a mezinárodních sítí.*

## Výzvy a priority

Můj program reaguje na aktuální společenské výzvy a situaci na naší alma mater. Teze byly vytvořeny ve spolupráci s týmem kolegyň a kolegů, kteří jsou připraveni ujmout se práce na pozicích prorektorů, v návaznosti na jednání s děkankou a děkany našich fakult a po mnoha rozhovorech s dalšími členy naší akademické obce.

*Mezi klíčové oblasti, jejichž řešení je prioritou pro nadcházející období, a které budou detailněji prezentovány, patří:*

- 1. Zdravá správa Univerzity Palackého**
- 2. Kvalita a společenská relevance studia**
- 3. Péče o studenty, studentský život a společenská odpovědnost**
- 4. Doktorandská studia a práce s mladými talentovanými akademiky**
- 5. UP jako zajímavý, perspektivní a stabilní zaměstnavatel**
- 6. Věda, výzkum a inovace jako klíč k prosperitě a trvale udržitelnému rozvoji**
- 7. Finance jako základ zdravé a silné univerzity**
- 8. Strategický rozvoj a vnější vztahy**

## Zdravá správa Univerzity Palackého

1. K obnovení důvěry v akademické obci je potřeba začít respektovat pravomoci a odpovědnost jednotlivých orgánů univerzity a fakult jako jejích součástí. Je nezbytné v praxi **respektovat kompetence exekutivy a dalších samosprávných orgánů** (AS UP, RVH UP, VR UP a SprR UP), které jsou vymezeny v zákonných a univerzitních normách. Vysokoškolský zákon stanovuje, že **univerzitu vede rektor (s týmem prorektorů) v úzké spolupráci s děkany** jednotlivých fakult. Na druhou stranu je nutné, aby rektor, vedení univerzity a RUP vnímali různorodé potřeby fakult a dokázali vytvářet vhodné podmínky pro vedení fakult, které je plně a autonomně v rukou jednotlivých děkanů. Budeme implementovat doporučení interního auditu z roku 2020 a návazného akčního plánu. Posláním jednotlivých oddělení RUP je koordinovat aktivity v daných oblastech a metodicky řídit fakulty.
2. **Právní oddělení jako místo právní podpory pro fakulty.** Právní oddělení RUP by mělo nacházet cesty řešení potřeb a problémů UP i jejích fakult. V současnosti poměrně často, i když částečně neoprávněně, zaznívá, že právní oddělení hledá důvody, proč „něco nejde“, namísto hledání způsobů „jak to může jít“. Vzhledem k tomu, že není smysluplné, aby na jednotlivých fakultách byly vytvářeny lokální právní týmy, musí být právní oddělení RUP místem právní podpory a pomoci všem součástem UP.
3. **Větší kooperace a odborná synergie mezi právním oddělením a oddělením veřejných zakázek.** Obě oddělení jsou zásadně organizačně oddělena, dokonce na úrovni vnitřní organizace vztahů (gesce rektor – prorektori), ačkoliv jejich odborná náplň spolu úzce souvisí. Výsledky práce jednoho oddělení však zásadně ovlivňují práci druhého oddělení. Je nutno najít cestu k vytvoření **vztahu spolupráce a důvěry mezi oběma odděleními a jejich pracovníky.**
4. **RUP bude poskytovat metodické řízení fakult ve vztahu k dopadům legislativy.** Stejně jako v soukromých korporacích by měl RUP zajišťovat systém včasného varování vztahující se k legislativnímu vývoji, který by cestou pravidelných reportů upozorňoval na vývoj legislativy, a to po jednotlivých oblastech činnosti fakult.
5. **Pokračování profesionalizace služeb rektorátu celé univerzitní komunitě.** Rektorát poskytující klíčový servis všem zaměstnancům tak, aby nedocházelo k rozevírání nůžek mezi jednotlivými fakultami. Podpora přenosu nejlepších procesů z jednotlivých fakult na celou univerzitu. Tlak na zjednodušování, zkracování, automatizaci a digitalizaci agendy.

## Kvalita a společenská relevance studia

1. **Budeme rozvíjet flexibilní a digitální univerzitu** s moderními a robustními LMS systémy a globálně úspěšnými studijními programy a programy CŽV. Poslední rok praktických zkušeností ukázal, že univerzity jsou vhodným místem pro masivní přesun některých činností do IT prostředí. UP musí být v tomto procesu aktivní s cílem umožnit v co nejširší míře vzdělávání prostřednictvím IT technologií.

2. **Zajistíme metodickou podporu výukových kompetencí zaměstnanců UP** v českém i v cizích jazycích. Musíme podporovat inovativní výukové metody v on-line i off-line prostředí s podporou Centra excellence ve vzdělávání.
3. **Inovujeme metodiku pro tvorbu a hodnocení studijních programů v rámci stávající legislativy a statutu UP ve vztahu k RVH UP.** RVH UP sehrála klíčovou roli v úspěšné institucionální akreditaci. Nyní je třeba se zaměřit na kvalitu vzdělávání, relevanci výstupů z učení a kvalitu studijních programů s ohledem na potřeby trhu práce a uplatnitelnost absolventů. Připravíme implementaci externích hodnotících panelů a otevřeme diskusi ve směru možné úpravy statutu UP ve vztahu ke struktuře RVH UP.
4. **Budeme rozvíjet mezifakultní spolupráci na realizaci SP s důrazem na lepší uplatnitelnost absolventů na trhu práce.** Rozšíříme nabídku cizojazyčných studijních programů, přípravných kurzů (foundation year) a programů ČŽV tak, aby fakulty získaly další finance pro svůj rozvoj a rozšířily vzdělávání mezi širší veřejnost.
5. **Podpoříme rozvoj domácích i zahraničních praxí a stáží** (mj. s finanční podporou Erasmus+ a projektu AEU AURORA) s cílem lepší uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.

## **Péče o studenty, studentský život a společenská odpovědnost**

1. **Podpoříme studentské aktivity a vybudování Studentského centra UP.** Studenti se stanou hybnou silou studentských aktivit v zázemí, které jim vytvoří vedení univerzity ve spolupráci s vedením města Olomouce. Budeme podporovat **zaměstnávání studentů** pro zajištění vybraných aktivit UP.
2. **Aktivní životní styl, sport a kultura** jsou nedílnou součástí studentského života. Posílíme nabídku v oblasti sportu, wellness, fitness, kulturních a dalších volnočasových aktivit pro všechny studenty v duchu klasického citátu "Mens sana in corpore sano". Větší dostupnost a zapojení do volnočasových a sportovních aktivit pomůže k větší pohodě, efektivitě učení a vzájemnému poznávání se studentů ze všech částí naší alma mater.
3. **Dobrovolnická činnost, studentské kliniky a třetí role VŠ.** Dobrovolnická činnost a zkušenosti se solidaritou a pomocí těm, kteří ji potřebují, bude jedním z pilířů práce se studenty a studentskými spolky. Vynikajícími příklady mohou být aktivity HC UP Olomouc, prodej vánočních punčů a komplexní práce Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci, Centra aplikovaných pohybových aktivit, nebo Centra pro klinické právní vzdělávání.
4. **Studenti jako lídři trvale udržitelného rozvoje.** Podpoříme studentské aktivity, které rozvíjejí iniciativy typu Udržitelný Palacký. Cílem těchto aktivit bude posílení společenské odpovědnosti a environmentálně příznivého chování na Univerzitě Palackého v Olomouci a přenos tohoto přístupu také na město Olomouc, na Olomoucký kraj a další české VŠ. Udržitelnost vnímáme v souladu s touto iniciativou jako průnik mezi sociálními, environmentálními a ekonomickými aspekty rozvoje. V této oblasti chceme využít projektu AEU AURORA, jako příkladu dobré praxe podpory udržitelného rozvoje.

5. **Vybudujeme systém podpory pro přípravu uchazečů na studium na UP s pomocí studentských aktivit.** Propagační kampaně UP budou diverzifikovány a cíleně směřovány na konkrétní zájmové skupiny: uchazeče o Bc., Mgr. a Ph.D. studium, stejně jako na potenciální zájemce o CŽV.

## **Doktorandská studia a práce s mladými talentovanými akademiky**

1. **Transformace doktorského studia v souladu se strategií MŠMT.** Naším cílem je zajistit studujícím v prezenční formě doktorských studijních programů dostatečné finanční podmínky pro kvalitní studium. Excelentním zájemcům o doktorské studium nabídnout nadstandardní motivační finanční podmínky. Chceme posilovat kvalitu, otevřenost a internacionalizaci doktorského studia. Zlepšovat podmínky pro úspěšné studium, včetně podpory sladování studia a rodinného života, a posilovat sociální integraci doktorandů. Pro zvýšení míry dokončení studia v řádné době je nezbytná adekvátní motivace.
2. **Zlepšení finanční situace a životních podmínek studentů doktorského studia.** Měli bychom vyvinout společný tlak na zavedení úvazků pro doktorské studenty z RVO a grantů k dorovnání výše stipendia na průměrnou čistou mzdu v Olomouckém kraji. Doktorské studium je zaměstnání a úvazky umožní studentům realizovat své životní cíle i v rodinné a sociální oblasti.
3. **Posílení mezifakultní a meziuniverzitní spolupráce na interdisciplinárních studijních programech.** Podpora doktorských evropských international training networks MSCA-ITN a společných doktorátů zvyšuje mobilitu doktorských studentů. Ke komplexnímu servisu by měla UP přispět zlepšením následného kariérního poradenství pro doktorské studenty a motivací excelentních doktorandů k mobilitám, stejně jako přenosem know-how a mentoringem v oblasti soft skills.
4. **Zavedení postdoc pozic na UP a systém nábory mladých nadějných akademických pracovníků ze zahraničí i ČR.** Po vzoru úspěšného programu Primus na UK zvýšíme podporu pro zavádění juniorských grantů pro zakládání nových výzkumných skupin. Podpoříme nadané mladé akademické pracovníky v jejich přípravě zaměřené na podávání projektů do významných unijních grantových schémat. Posílení strategického využití potenciálu doktorandů v rámci rozvoje lidských zdrojů na UP skrze podporu zahraničních mobilit, typicky postdoc na partnerské instituci a vytvoření následných schémat pro podpory pro jejich návrat v návaznosti na podporu juniorních skupin.

## UP jako zajímavý, perspektivní a stabilní zaměstnavatel

1. **UP jako zajímavý, perspektivní a stabilní zaměstnavatel.** UP již nabízí a měla by dále nabízet velmi zajímavé podmínky pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, stejně jako pro uchazeče o zaměstnání. Aktuální soutěž o kvalitní pracovníky je na trhu práce velmi ostrá a UP v ní musí být úspěšná, pokud se chce dále rozvíjet.
2. **UP jako vstřícný zaměstnavatel pro zahraniční pracovníky.** UP by měla mít systematickou administrativní podporu pro zahraniční pracovníky a jejich rodiny, kteří jsou zajímavými kandidáty pro rozvoj univerzity. Welcome office bude poskytovat aktivní podporu a pomoc při zařizování bydliště a rodinných záležitostí (zejména zajištění místa pro vzdělávání pro děti zaměstnance, popřípadě podpora při hledání zaměstnání pro partnera zaměstnance).
3. **Rozvoj zabezpečení IT infrastruktury UP až k jednotlivým zaměstnancům UP.** Zabezpečení IT infrastruktury nabývá v posledních dekadách na svém významu. UP musí být schopna ochránit svou infrastrukturu až ke koncovým zařízením svých pracovníků i studentů, se zachováním maximální uživatelské přívětivosti. Tato činnost musí být centralizována.
4. **Zdraví zaměstnanci tvoří zdravou univerzitu.** Aktivní životní styl je společně s ergonomickým nastavením pracovního prostředí a adekvátní psychohygienou důležitou součástí prevence. Zlepšíme služby a benefity v oblasti sportu, wellness, fitness a rehabilitace pro všechny své zaměstnance. UP musí mít progresivní přístup k zaměstnaneckým benefitům (u významnějších z nich v současné době zaznívá, že i daleko menší společnosti poskytují značně vyšší kvalitu benefitů).
5. **Je potřeba zajistit rozšíření možností profesního vzdělávání zaměstnanců.** Dnešní doba žádá celoživotní učení. UP poskytne svým zaměstnancům možnosti vzdělávání v oblasti informačních technologií, komunikačních i manažerských kompetencích, moderních vzdělávacích směrech. Pro akademické pracovníky vytvoříme dlouho očekávaný kariéerní řád, jehož nedílnou součástí bude sabbatical (tvůrčí volno), který je nenahraditelnou a důležitou součástí zdravé kariéry a v důsledku také dlouhodobého rozvoje studijních programů a vědeckých disciplín.

## Věda, výzkum a inovace jako klíč k prosperitě a trvale udržitelnému rozvoji

1. **OPEN Science** Věda na UP musí být otevřená a to nejen v otevřenosti publikací, ale hlavně také v otevřenosti výzkumných dat a metodiky jejich zpracování, protože jen otevřeností můžeme získat znovu důvěru a zapojit se plně do evropského výzkumného prostoru, kde se na principy otevřené vědy klade větší a větší důraz a my na to musíme být připraveni.
2. **Transparentnost a etická integrita.** Je třeba podpořit nástroje k úschově a práci s daty např. formou modulárního laboratorního informačního systému, nastavení vnitřních pravidel pro

uchovávání dat a zavedení praxe vytváření tzv. data management plánů, ale i transparentností procesů vědy a výzkumu včetně dokončení procesu aktualizace statutu etické komise univerzity. Budeme implementovat doporučení mezinárodního evaluačního panelu v oblasti managementu vědy a výzkumu, ve vztahu k transparentní a motivační metodice hodnocení vědy a výzkumu a dělení institucionálních prostředků s důrazem na posílení prvků externího hodnocení.

3. Využijeme příkladu dobré praxe v oblastech vědy, výzkumu a inovací partnerských univerzit **aliance Aurora**. Budeme podporovat tvorbu týmů pro rozvoj společných výzkumných aktivit s akcentem na ERC a další Horizon projekty.
4. **Podpora vědy**. Zlepšení dostupnosti služeb projektového servisu (**PS UP**) a jeho koordinace s odděleními vědy a výzkumu na všech součástech UP tak, aby byla podpora dostupná pro každého badatele. A aby tam, kde to jde, byl následně výzkum aplikován s pomocí služeb vědeckotechnického parku (**VTP**). Snažme se, aby to, co přinese náš výzkum, mělo užitek i pro ty, jež nás ze svých daní platí.
5. **Rozvoj systematizace právní, finanční a materiální podpory pro spin off společnosti**. Měla by být prohloubena systematická právní, finanční a materiální podpora pro zájemce o spin off společnosti (obvykle startupy) v podobě standardizovaného procesu podpory zájemců o spin off spolupráci, avšak současně s dostatečnou ochranou právních, finančních i sociálních zájmů UP. Hodnocení projektů by mělo být otevřené, objektivní a mělo by odrážet reálná rizika i příležitosti spin off společností. Rizika spojená s těmito aktivitami jsou sice vysoká, nicméně možné zisky z této spolupráce tomu odpovídají. Úspěšné projekty by měly vytvářet zdroje pro podporu nových projektů.

## Finance jako základ zdravé a silné univerzity

1. Budeme **aktivní při vytváření podmínek v získávání finančních prostředků** v oblastech: (a) projektů v rámci výzvy OP JAK, (b) ERC/Horizon projektů, (c) aplikovaného výzkumu, (d) CŽV a (e) cizojazyčných studijních programů. Budeme **aktivní při jednání s MŠMT, ČR a dalšími státními orgány** pro získávání finanční podpory pro vybrané excelentní a společensky relevantní aktivity týmů na UP.
2. Připravíme **prospektivní plán přípravy rozpočtu** na základě analýzy podkladů pro výpočet rozpočtu UP v posledních 5 letech, strategie MŠMT, společenské relevance studijních programů a analýzy aktuálních potřeb všech součástí UP. Návrh metodiky rozpočtu vznikne na základě diskuze odborného panelu externích i interních expertů z oblasti ekonomie se znalostí VŠ prostředí. Tato metodika by měla podporovat: (a) aktivitu, (b) excelenci a společenskou relevantnost a (c) spolupráci a měla by vycházet ze strategických priorit, které si UP stanovila. Principy tvorby rozpočtu by měly být transparentní, jasné a platné ve střednědobém horizontu (minimálně na další 4 roky).
3. **Dělení prostředků na strategický rozvoj výzkumné organizace (RVO)**. RVO by mělo jít primárně za jejich původci (dle dat z OBD a sebeevaluace pracovníků). Mělo by obsahovat také solidární prvky, které by měly být děleny transparentně a také zásluhově. Finanční podpora RVO byla vytvořena na základě preferencí určitých oblastí a není dostupná pro každý obor stejně snadno. Návrh metodiky bude vycházet z konsenzu zástupců fakult z roku 2021.

4. **Vnitřní mzdový předpis** bude upraven v souladu s připraveným kariérním řádem a záměrem finančně odměňovat za srovnatelný objem a kvalitu práce zaměstnance na srovnatelných pracovních pozicích tabulkově stejně s podporou dalšího projektového zapojení a možností financovat další aktivitu a kvalitu práce, při respektování specifík jednotlivých fakult.
5. **Investice do rozvoje vzdělávacích a výzkumných infrastruktur.** Je třeba kvalitně realizovat dlouhodobě plánované investice v souladu se strategickým záměrem a potřebami fakult.

## Strategický rozvoj a vnější vztahy

1. **Město a kraj.** Vedení města Olomouc a vedení Olomouckého kraje jsou klíčovými partnery UP. Budeme pokračovat v pravidelných jednání vedení města a vedení univerzity a budeme také iniciovat pravidelné setkání s vedením kraje. Budeme připravovat společné programy a projekty, které povedou k rozvoji atraktivity města i kraje a implementaci principů udržitelného rozvoje.
2. **MŠMT, NAU, ČKR, Asociace výzkumných univerzit.** Budeme rozvíjet spolupráci s klíčovými partnery na národní úrovni a aktivně ovlivňovat politiku a financování vzdělávacích, výzkumných i rozvojových aktivit. Budeme aktivní v diskuzi k implementaci konceptu Aliancí evropských univerzit a jejich financování ze strany státu.
3. **Práce s absolventy a posilování značky UP, Alumni club, Nadační fond.** Sílicí skupině registrovaných absolventů bude nabídnut program vzdělávacích aktivit a zároveň také možnost participovat na zkvalitnění výukových programů a propojení s praxí. Zřídíme Alumni Club ve Washingtonu s cílem fundraisingu pro aktivity naší alma mater v USA. Zřídíme Alumni Club v Šanghaji s cílem budování značky UP v Číně.
4. **Aurora a role UP ve střední a východní Evropě.** Naše účast v alianci Aurora nás může inspirovat k rozvoji a zlepšování aktivit napříč naší alma mater. V projektu Aurora jsou zástupci prestižních evropských univerzit, které se umísťují v mezinárodních hodnoceních na vyšších místech a věnují se kvalitě vzdělávání, rozvoji a managementu vědy, výzkumu a inovacím po signifikantně delší dobu a mohou nám sloužit jako inspirace. Klíčovými třemi oblastmi, které definují členství v této skupině jsou: (a) trvale udržitelný rozvoj, (b) společenská odpovědnost a (c) aktivní role studentů ve všech součástí života univerzity.
5. **Geotargeting jako součást zahraniční spolupráce.** Zahraniční vztahy budou dlouhodobě rozvíjeny s využitím identifikování strategických oblastí i mimo EU (Geotargetingu). Budeme podporovat partnerství s univerzitami v Severní Americe (př. v návaznosti na alianci Aurora – University of Minnesota). Budeme podporovat partnerství s univerzitami v Jižní Koreji, Japonsku a Číně. Budeme podporovat partnerství s univerzitami v Izraeli, se zeměmi postsovětského regionu a z vybraných jihoamerických zemích. Uchazečské kampaně budeme mimo jiné cílit na studenty z výše uvedených asijských států, Jižní Ameriky, Izraele a zemí střední a východní Evropy.