

Strategický záměr Slezské univerzity 2021+

Analytická zpráva

Verze k 31. 5. 2020

Opava | Karviná

(spolu)



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

OBSAH

CÍLE DOKUMENTU A METODIKA.....	3
CO O SLEZSKÉ MOŽNÁ JEŠTĚ NEVÍTE.....	5
CO VYPLÝVÁ Z ANALYTICKÉ ZPRÁVY.....	7
INSPIRACE ZE STRATEGICKÝCH PLÁNŮ SVĚTOVÝCH UNIVERZIT.....	11
ANALÝZA VNĚJŠÍHO A VNITŘNÍHO PROSTŘEDÍ.....	15
1. TRH A KONKURENCE.....	15
2. ZÁJEM STUDENTŮ A KVALITA VZDĚLÁVÁNÍ.....	17
3. VÝZKUM, VÝVOJ A TVŮRČÍ ČINNOST.....	25
4. LIDÉ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	33
5. SPOLUPRÁCE A VNĚJŠÍ VZTAHY.....	37
6. STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ.....	42
7. IMAGE, MARKETING A KOMUNIKACE.....	46
STRUČNÉ SWOT ANALÝZY SOUČÁSTÍ.....	51
DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	56
STRUKTUROVANÉ ROZHOVORY.....	58
HR AWARD.....	61
SEZNAM ZKRATEK.....	66
PŘÍLOHY.....	68



Zadavatel: Slezská univerzita v Opavě, Na Rybníčku 626/1, 746 01 Opava

Zpracovatel: BeePartner a.s.

Společný zpracovatelský tým: Jana Vlčková, David Kula, Daniel Konczyn, Michal Sobek, Lucie Maliková, Monika Schmidtmeyerová, Eliška Olšáková, Gabriela Kalužová, Tomáš Gongol, Petr Rypl, Karin Martínková

Grafická úprava: Marie Pilařová



CÍLE DOKUMENTU A METODIKA

Analytická zpráva je součástí Strategického záměru Slezské univerzity 2021+. Je jedním z klíčových výstupů v rámci procesu zpracování a projednávání Strategického záměru univerzity pro období po roce 2021 s výhledem do roku 2030. Stěžejní část tohoto procesu probíhala v roce 2020, kdy se předpokládalo také završení tohoto procesu předložením Strategického záměru Ministerstvu školství a tělovýchovy. Součástí procesu bylo projednávání Strategického záměru vedením univerzity, na jednotlivých součástech, v akademických senátech a ve vědecké radě. Proces přípravy byl spolufinancován z evropských fondů prostřednictvím Operačního programu pro výzkum, vývoj a vzdělávání.

Jedním z cílů tvorby analytické zprávy je jednoduchou, přehlednou a srozumitelnou formou shrnout hlavní zjištění a určit, jak si stojí Slezská univerzita v Opavě (dále také Slezská univerzita, případně SU) v očích absolventů, studentů, akademických pracovníků, zaměstnanců univerzity, zaměstnavatelů a klíčových aktérů v Moravskoslezském kraji a jak se tento pohled váže nejen na vývoj v posledních letech, jenž je vyjádřen v datech a číslech, ale také jaký je v této oblasti výhled do dalších let.

Hlavním cílem této analytické zprávy je také shrnutí nejdůležitějších poznatků vzešlých z předběžného šetření (dotazníkového šetření, strukturovaných rozhovorů, sběru dat ad.), které slouží jako základní podklad pro formulaci priorit pro období po roce 2021. Zpráva je podkladem pro návrhovou část strategie, zformulování vize, nastavení priorit a strategických cílů Slezské univerzity na dalších 10 let.

Hlavní zjištění jsou shrnuta ve formě hlavních závěrů a ve formě SWOT analýz a jsou členěna s ohledem na připravovaný Strategický záměr Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oblast vysokých škol na období od roku 2021, Strategii internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021 a v návaznosti na Dlouhodobý záměr Slezské univerzity z let 2016–2020.

Vstupem pro tvorbu analytické zprávy byly strategické a koncepční dokumenty Slezské univerzity, pracovní jednání s vedením univerzity, dotazníková šetření mezi absolventy, studenty, akademickými pracovníky, zaměstnanci a zaměstnavateli v regionu a strukturované rozhovory s jednotlivými členy vedení univerzity a jejich součástí a klíčovými aktéry v regionu a sídelních městech univerzity, tj. v Opavě a Karvině. Zpráva vychází také z dat a informací o stavu a vývoji v posledních letech, ať už jde o počty studentů, demografický vývoj v ČR nebo hodnocení výsledků výzkumu a vývoje Slezské univerzity.

Pro účely zhodnocení současného stavu jsme využili několik způsobů, jak získat informace o Slezské univerzitě v Opavě:

Rešerše strategických dokumentů SU, výročních a dalších zpráv nám poskytly vhled do historie a vývoje univerzity. Rozvojové strategie územních celků, nadřazené dokumenty v oblasti vysokého školství a strategie srovnatelných zahraničních univerzit nás nasměrovaly k formování prioritních oblastí.

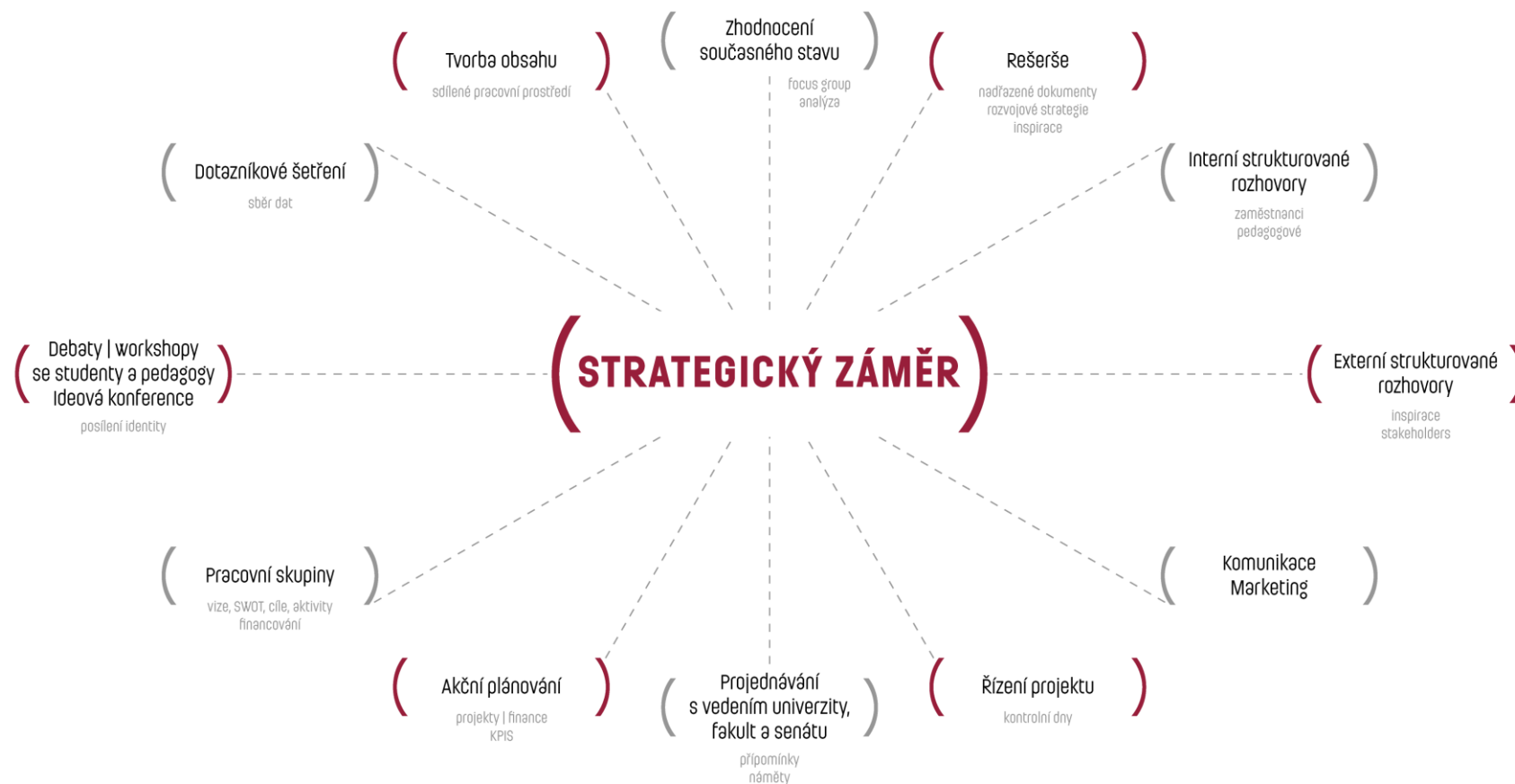
Dotazníkové šetření se uskutečnilo mezi 6 cílovými skupinami (akademičtí pracovníci, ostatní zaměstnanci, studenti, uchazeči, absolventi a zaměstnavatelé). Získané odpovědi od 1 773 respondentů nám rozšířily pohled na dosavadní vývoj a další směřování SU.

Interní strukturované rozhovory jsme vedli se 13 zástupci vedení SU i jednotlivých fakult.

Externí strukturované rozhovory nám umožnily získat pohled zvenčí od 13 stakeholderů z okolí SU (zaměstnavatelé, zástupci kraje, statutárních měst Opava, Karviná, členů Vědecké rady a Správní rady SU).

Workshopy s vedením univerzity a jejich součástí daly prostor pro sdílení myšlenek ve vazbě na další směřování univerzity, aktuální problémy i příležitosti.

Schéma vstupů využitých k přípravě Strategického záměru



CO O SLEZSKÉ MOŽNÁ JEŠTĚ NEVÍTE

Základní fakta

5 součástí

- Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě
- Obchodně podnikatelská fakulta v Karvině
- Fakulta veřejných politik v Opavě
- Matematický ústav v Opavě
- Fyzikální ústav v Opavě

4 439 studentů

- 53 % studentů kombinované formy studia
- 15:1 poměr studentů na pedagoga
- Zhruba polovina studentů získá stipendium

302 akademických a vědeckých pracovníků

- 24 profesorů
- 63 docentů
- 148 odborných asistentů
- 33 asistentů
- 14 lektorů
- 16 VaV pracovníků podílejících se na pedagogické činnosti
- 4 VaV pracovníci (3 postdoktorandi)

331 ostatních pracovníků

Partnerské smlouvy se 156 zahraničními univerzitami z 41 zemí světa

100 % úspěšnost žádostí o Erasmus+

37 studijních programů a 58 studijních oborů nabídla Slezská univerzita uchazečům v letošním přijímacím řízení, řadu z nich ve formě prezenční i kombinované

Nejvyšší zájem v rámci celé univerzity projevují uchazeči o program Ekonomika a management (871 přihlášek), Sociální politika a sociální práce (440 přihlášek), Ošetrovatelství (381 přihlášek), Hospodářská politika a správa (292 přihlášek) a Cestovní ruch a turismus (266 přihlášek).

Následující přehled ukazuje, o které studijní programy/obory projevují uchazeči nejvyšší zájem na jednotlivých součástech (číslo v závorce udává počet podaných přihlášek k přijímacímu řízení pro akademický rok 2020/2021, a to k 9. 6. 2020).

Filozoficko-přírodovědecká fakulta

- Tvůrčí fotografie (206)
- Filologie (130)
- Aplikovaná informatika (81)
- Informatika (53)
- Humanitní studia (52)

Fakulta veřejných politik

- Sociální politika a sociální práce (440)
- Ošetrovatelství (381)
- Sociální patologie a prevence (255)
- Specializace v pedagogice (114)

Obchodně podnikatelská fakulta

- Ekonomika a management (871)
- Hospodářská politika a správa (292)
- Cestovní ruch a turismus (266)
- Finance a účetnictví (221)
- Bankovníctví, peněžnictví, pojišťovnictví (127)

Univerzita nabízí řadu profesně orientovaných programů

Slezská univerzita nabízí vedle akademických také řadu profesně zaměřených programů, jejichž cílem je společně se zaměstnavateli co nejlépe připravit znalosti, dovednosti a kompetence absolventů pro podmínky na trhu práce. Míra nezaměstnanosti u absolventů se dlouhodobě drží na velmi nízké úrovni. Profesní programy se zaměřují mimo jiné na praktické projekty a na setkávání s experty z praxe. Směřování Slezské univerzity cestou profesní profilace pozitivně hodnotí většina zaměstnanců i studentů.

Slezské už bude 30 let

První kroky k založení Slezské univerzity byly učiněny již v roce 1989. Po krátké úvodní epizodě pod křídly Masarykovy univerzity spatřila Slezská univerzita světlo světa v roce 1991. Původní vizi univerzity s fakultami ve městech Opavě, Karvině a Ostravě se však dodnes podařilo naplnit jen částečně. Tato zdánlivá výhoda geografického umístění napříč Slezskem se během let ukázala v některých situacích i jako slabá stránka v podobě dichotomického postavení součástí v Karvině a Opavě. Univerzita však od svého založení překonala řadu překážek a dosáhla mnoha úspěchů. Po 30 letech od svého vzniku je tak vnímaná jako respektovaná regionální univerzita, která si vydobyla své místo v českém vzdělávacím systému. Nyní stojí na prahu své již čtvrté dekády, která může dále posílit postavení a rozvinout prestiž univerzity nejen v českém měřítku.

Univerzita má svou tvář

Tvář univerzity, unikátně zosobněná do jedné ze studentek, představuje hodnoty, ke kterým se univerzita hlásí – je svá, originální, mladá, ale dáma, osobitá, otevřená, vstřícná a nic nepředstírá.

Život na univerzitě se neodehrává jen v učebnách

Studenti i zaměstnanci Slezské univerzity se účastní i projektů mimo výuku, které jsou otevřené veřejnosti. Patří mezi ně Brain Fitness nebo Matematická posilovna, projekty

Matematického ústavu, které podporují rozvoj logického myšlení a pomáhají studentům s řešením matematických problémů. FVP pořádá pro veřejnost Dny prevence zaměřené na prevenci zdraví, nádorových, kardiovaskulárních onemocnění a prevenci užívání návykových látek. Akce spadá pod činnost Edukačního centra při Ústavu ošetřovatelství, jehož náplní je poskytovat odborné rady veřejnosti v rámci zdravého životního stylu, prevence vzniku kardiovaskulárních nemocí a informace o poskytování základní ošetrovateľské péče lidem pečující o své příbuzné v domácím prostředí.

Multifunkční coworkingové centrum Business Gate, které vzniklo ve spolupráci města Karviné s OPF, nabízí platformu pro realizaci společných projektů studentů a podnikatelů, pracovní prostory pro freelancery a podporu zájemcům o podnikání z řad veřejnosti i podnikatelům samotným. Vrcholem vzdělávacího zážitku nejen pro studenty je digitální sférická projekce Unisféra nabízející unikátní projekci všech témat universa. Výjimečným projektem s přesahem pro veřejnost je také provoz observatoře Who, která kromě odborného programu zaměřeného na pozorování proměnných hvězd nabízí také pozorování pro veřejnost nebo multifunkční, terapeutický a podpůrný prostor pro studenty Snoezelen. Jedná se o speciálně výchovnou místnost pro výuku oborů, jako jsou Ošetrovateľství, Edukační péče o seniory, Sociální patologie a prevence a další. Zajímavou aktivitou je YouTube kanál Dobré vědět. Jedná se o aktivitu studentů, kteří originálním způsobem přibližují vědu veřejnosti. SU projekt podporuje finančně a poskytuje mu technické zázemí.

Slezská je součástí kulturního prostředí

Univerzita působí v Opavě a Karvině, kde se během roku odehraje více než 300 kulturních akcí. Sama univerzita, resp. její součásti se na nich z velké části podílí – pořádá festival studentské filmové tvorby Opavský páv, multižánrový studentský festival Na cestě a další, podporuje studentský Majáles pořádaný Studentskou unií SU. Účastní se festivalů, výstav, diskusí a dalšího společenského i kulturního dění v obou městech i za jeho hranicemi.

CO VYPLÝVÁ Z ANALYTICKÉ ZPRÁVY

Cílem analytické zprávy je syntéza poznatků získaných z rozhovorů, dotazníkového šetření, výročních zpráv a dalších zdrojů, včetně workshopů, a to ve formě klíčových srozumitelných sdělení. V tomto duchu je strukturovaná celá analytická zpráva.

V analytické zprávě je hodnocen současný stav univerzity, který odráží její mnohaletou práci realizovanou v průběhu minulých let. I nyní univerzita podniká řadu důležitých kroků, které se projeví až v dlouhodobějším časovém horizontu. S tímto vědomím bylo přistupováno ke každému tématu. Důležitým prvkem bylo zejména uvědomění si rozdílného pohledu na jednotlivé problémy z perspektivy vedení univerzity, vedení jejích jednotlivých součástí, akademických pracovníků, studentů a vnějšího okolí. Významným prvkem byl také dlouhodobý kontext tohoto vývoje v čase a v rámci aktivit jednotlivých součástí.

To nejpodstatnější je zvýrazněno na úvod tematické kapitoly ve formě hlavních sdělení a více rozepsáno v obsahu kapitol. Struktura dokumentu vychází z velké míry ze struktury Dlouhodobého záměru Slezské univerzity pro roky 2016–2020 a současně z návrhu Strategického záměru Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oblast vysokých škol na období od roku 2021. Z těchto dokumentů vychází i základní struktura tematických kapitol v analýze vnitřního prostředí:

1. ZÁJEM STUDENTŮ A KVALITA VZDĚLÁVÁNÍ
2. VÝZKUM, VÝVOJ A TVŮRČÍ ČINNOST
3. LIDSKÉ ZDROJE
4. SPOLUPRÁCE A VNĚJŠÍ VZTAHY
5. STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ
6. IMAGE, MARKETING A KOMUNIKACE

Syntézou analytické zprávy je šest klíčových oblastí změn, které by měly být určující pro priority v návrhové části Strategického záměru.

Souhrn šesti klíčových oblastí pro strategickou změnu s navazujícími komentáři:

1. Univerzita potřebuje udržet a zvyšovat kvalitu vzdělávání a současně lákat dostatečný počet uchazečů pro udržení své finanční stability.
2. V oblasti výzkumu a tvůrčí činnosti generuje univerzita výborné výsledky a navazuje spolupráci s mezinárodními pracovišti, nejedná se však o průřezovou charakteristiku a mezi jednotlivými součástmi existují značné rozdíly.
3. Univerzita potřebuje přilákat talenty a špičkové vědce a zapojovat se do mezinárodní vědecké komunity.
4. Univerzita je pozitivně hodnocena regionálními aktéry a zaměstnavateli pro svou orientaci k profesním studijním programům.
5. Univerzita inovuje, ale spíše jen evolučně a své výsledky neumí veřejnosti dostatečně prodat.
6. Image univerzity se mění k lepšímu, stále ji však brzdí přemýšlení „v malém“.

Navazující komentáře ke klíčovým strategickým oblastem:

1. Univerzita potřebuje udržet a zvyšovat kvalitu vzdělávání a současně lákat dostatečný počet uchazečů pro udržení své finanční stability.

Slezské univerzitě ubývá studentů. Počet studentů přitom významně ovlivňuje nejen finanční stabilitu univerzity, ale i schopnost univerzity generovat kritickou masu budoucích výzkumníků. Faktorem úbytku je nejen demografický vývoj v Moravskoslezském kraji, ale také atraktivita studia a konkurence ostatních vysokých škol, případně atraktivnějších měst. Do budoucna může univerzitu ohrozit i nabídka českých a zahraničních univerzit, které již dnes nabízejí atraktivní studijní programy s možností kombinovaného či distančního studia reagující flexibilně na aktuální trendy. V kontextu některých vyjádření, kdy jsou někteří absolventi vnímáni na úrovni „dřívějších maturantů“, hrozí trend, že středoškolští absolventi zvolí životní cestu kombinace zaměstnání (učení se praxí) a kombinovaného či distančního studia

(doplnění vzdělání) a vyhnou se prezenčnímu studiu na univerzitě, které je omezuje ve flexibilitě.

Zhruba polovina studentů nedokončí první ročník, šance na dokončení doktorského studia na Slezské univerzitě je jedna z nejnižších v porovnání s ostatními veřejnými vysokými školami. Kvalita uchazečů ani studia by neměla být snižována v návaznosti na snahu o udržení určitého počtu studentů, vyvážení kvality a kvantity bude pro univerzitu do budoucna výzvou. Výzvou je také tlak na vyšší kvalitu studentů a rozvoj jejich proaktivního přístupu jak ve výuce, tak v mimoškolních projektech, rozvoj dovedností a kompetencí pro týmovou spolupráci, rozvoj komunikačních dovedností, rozvoj inovativního přístupu a kompetencí k podnikání apod.

Ve srovnání s ostatními univerzitami dosahuje Slezská univerzita jednoho z nejvyšších podílů studentů kombinovaného studia na celkovém počtu svých studentů. Studenti kombinovaného studia i možnost využití této formy výuky je v současnosti velmi ceněná, může mít však negativní vliv na vytváření studentské komunity. Její podobu ovlivňuje nejen množství studentů kombinovaného studia, ale také roztržité univerty ve dvou městech a jistá izolovanost života na jednotlivých součástech, mezi nimiž neprobíhá dostatečná spolupráce a komunikace.

2. V oblasti výzkumu a tvůrčí činnosti generuje univerzita výborné výsledky a navazuje spolupráci s mezinárodními pracovišti, nejedná se však o průřezovou charakteristiku a mezi jednotlivými součástmi existují značné rozdíly

Za excelentní obory jsou na Slezské univerzitě považovány fyzika, matematika a tvůrčí fotografie. Napojeny jsou na ně i významné univerzitní projekty, mimo jiné nová sférická projekce, astronomická observatoř a Brain Fitness. V souladu s výše uvedeným tvoří fyzika a matematika významnou část univerzitního výzkumu, vývoje a inovací, která tak dosahuje zhruba 75 %.

Příčinou slabého výkonu ve výzkumu a vývoji může být absence vyšších ambicí některých pracovišť a spíše lokální pohled na univerzitu částečně způsobený

akademickým in-breedingem. Na univerzitě pracuje více než deset let 44 % akademických pracovníků, 15 % dokonce více než 20 let. Méně než tři roky pracuje na univerzitě 23 % akademiků. Chybí také mezinárodní aktivity, je potřeba posilovat mobilitu akademických pracovníků a zvyšovat jejich jazykové kompetence, a to na všech součástech. Spolupracující školy jsou na podobné úrovni jako Slezská univerzita, je potřeba být v kontaktu i s „většími jmény“ a mezinárodními huby, což by univerzitu dále rozvíjelo po vědecko-výzkumné stránce a posilovalo její image. Zázemí a vybavení pro vědu a výzkum je momentálně považováno za kvalitní a dostatečné, ačkoli i v této oblasti existuje neustálý prostor pro zlepšování.

3. Univerzita potřebuje přilákat talenty a špičkové vědce a zapojovat se do mezinárodní vědecké komunity

Výzvou do budoucna bude pro Slezskou univerzitu přilákání špičkových vědců a odborníků. Potřebuje získat do svých řad nové osobnosti nezátžené historií univerzity a současných personálních vztahů, které by daly rozvoji univerzity nový impuls.

Nemělo by v přehnané míře docházet k tzv. akademickému inbreedingu, tedy najímání vlastních absolventů jako akademiků. Prevencí může být vyšší zaměření na internacionalizaci a mezinárodní prostředí. Studenti by měli získávat zkušenosti i v jiném vzdělávacím prostředí, například PhD. studenti mají mezinárodní aktivity a mobilitu ve svých povinnostech.

4. Univerzita je pozitivně hodnocena regionálními aktéry a zaměstnavateli pro svou orientaci k profesním oborům

Ptáme-li se na silné stránky Slezské univerzity, jednou z nejčastějších odpovědí je právě její zaměření na profesní obory, a to nejen od externích respondentů a vedení univerzity, ale i od studentů, uchazečů, absolventů a zaměstnanců. Z 34 nově akreditovaných studijních programů na SU je 19 profesně zaměřených, studenti tedy v rámci svého působení na univerzitě absolvují delší praxe u zaměstnavatelů.

Nezbytným krokem pro skutečně efektivní profesní vzdělávání je navazování spolupráce a partnerství s firmami a dalšími organizacemi a zapojování odborníků z praxe. Dosavadní snahy univerzity v této oblasti však vyvolávají u studentů, akademiků i zaměstnavatelů smíšené pocity.

Profesně orientovanou součástí je například FVP, která v této oblasti těžila také z legislativních požadavků určujících, že zdravotní sestry musí mít vysokoškolské vzdělání. Ke změně došlo ve školním roce 2017/2018, od kdy lze dle novely zákona č. 96/2004 Sb. studovat obor Všeobecná sestra nejen jako tříletý bakalářský na vysoké či vyšší odborné škole, budoucím sestrám stačí také jeden rok vyššího odborného vzdělání po čtyřech letech studia na střední zdravotnické škole.

Univerzita by se měla zaměřovat na inovativní programy, které rozvíjejí podnikatelské kompetence. Zároveň by se měla aktivně snažit být součástí regionálních struktur a působit jako důvěryhodný partner pro zástupce kraje, měst i místních organizací, více se podílet na celospolečenských zadáních.

5. Univerzita inovuje, ale spíše jen evolučně a své výsledky neumí veřejnosti dostatečně prodat

Na univerzitě je i přes pozitivně vnímanou změnu stylu vedení stále cítit rezistence k inovacím a konzervatismus, které brzdí další rozvoj. Pokusy o strategické změny průřezové pro součásti naráží na omezené pravomoci vedení univerzity a nesouladu zájmů jednotlivých součástí. Překážkou je i narůstající byrokracie a někdy velmi náročná administrativa, která odčerpává energii pro inovativní projekty.

Jako problematická je i vnímána spolupráce mezi součástmi a jejich částečná izolace. Přispívá to k nevyváženosti v excelenci výstupů a k nesourodosti univerzity směrem k veřejnosti. Interní spolupráce a komunikace mezi součástmi je vnímána spíše jako slabá stránka. Toto vnímání pak ovlivňují nejen objektivní faktory (Opava / Karviná), ale také mezilidské vztahy, jež v některých případech mají hluboké historické kořeny.

Důležitou funkcí Slezské univerzity v rámci její třetí role je fakt, že pomáhá udržovat mladé lidi v regionu. Právě silná komunita může podpořit i to, aby vysokoškoláci zůstali v kraji i po škole a pomáhali s jeho rozvojem – podíleli se na výuce, výzkumu a inovacích, zakládali podnikání a rozšiřovali místní nabídku zaměstnání.

6. Image univerzity se mění k lepšímu, stále ji však brzdí přemýšlení „v malém“

Ve strukturovaných rozhovorech i dotazníkovém šetření se jako jedna z nejčastějších charakteristik Slezské univerzity objevovala slova „malá“ a „rodinná“. Ačkoli byly tyto vlastnosti považovány spíše za pozitivní díky možnosti individuálního kontaktu mezi pedagogy a studenty a příjemnému univerzitnímu prostředí, může být „malé“ smýšlení pro univerzitu zároveň brzdou v dalším rozvoji.

V oblasti marketingu a zlepšování image udělala univerzita v posledních letech významný a často pozitivně hodnocený pokrok. Snaží se působit jako rodinná a studentům blízká univerzita, která má svou tvář a komunikuje otevřeně. Image a brand univerzity by měly být přijímány všemi součástmi univerzity za své, je proto nezbytné posilovat interní komunikaci. Současný styl komunikace navenek je nejednotný. Univerzita podle regionálních aktérů i některých svých pracovníků nedostatečně prodává své úspěchy. Výzvou je nastavení společného strategického i operativního plánování napříč univerzitou a s dlouhodobým výhledem.

SWOT ANALÝZA

Silné stránky	Slabé stránky
- Univerzita pomáhá udržovat mladé lidi v regionu a dále jej rozvíjet - Univerzita je regionálními aktéry hodnocena pozitivně jako přirozená a relevantní součást vysokoškolského a vědecko-výzkumného prostředí v kraji - Pozitivně přijímaná cesta profesní profilace - Univerzita ve specifických oblastech generuje výborné výsledky v oblasti výzkumu, vývoje a tvůrčí činnosti a spolupracuje s mezinárodními pracovišti - Zlepšení image, PR a marketingu v posledních letech - Vedení univerzity s vizí pro další rozvoj - Relativně vyšší počet akademických pracovníků na počet studentů vytvářející prostředí rodinné univerzity - Nově akreditované studijní programy - Špičková matematika, fyzika a tvůrčí fotografie - Připravenost na kombinované formy studia	- Počet studentů se snižuje - Vysoké množství studentů nedokončí studium a jejich aktivita je nízká - Excelentnost ve výzkumu není průřezovou charakteristikou univerzity, liší se podle součástí, někde je velmi slabá. Výzkum a vývoj tvoří z většiny jen matematika a fyzika - Nedostatek mezinárodních aktivit a nedostatečná jazyková vybavenost - Rezistence k inovacím - Bariéry komunikace a spolupráce mezi součástmi a mezi vedením a součástmi - Vyčerpávající administrativa a byrokracie - Historické přemýšlení v „malém“ - Nejednotný styl komunikace - Univerzita neprodává dostatečně pozitivní změny a své silné stránky navenek
Příležitosti	Hrozby
- Potenciál v zahraničních studentech - Zaměření se na inovativní programy, které rozvíjejí podnikatelské kompetence - Spolupracující školy jsou na stejné úrovni, je potřeba se nechat potáhnout většími jmény, nebo mezinárodními huby - Zaměření se na hledání talentů a nových osobností - Vytvoření komunity - Nová témata více začleňující univerzitu do regionálních struktur - Nové, nikoli pouze inovované studijní programy	- Další dopady demografického úbytku - Konkurence ve větších atraktivnějších univerzitách a městech - Akademický in-breeding a malá zkušenost studentů se zahraničním studiem

INSPIRACE ZE STRATEGICKÝCH PLÁNŮ SVĚTOVÝCH UNIVERZIT

Jednou z jisker, které mohou zažehnout proces inovací, změn a nových přístupů, jsou inspirace odjinud. Vybrali jsme případové ukázky přístupu ke strategickému rozvoji ze zahraničních univerzit, přičemž našim cílem je otevřít diskusi nad novými nebo možná zanedbávanými tématy, nabídnout inspiraci pro stanovování strategických cílů do dalších let, představit zajímavé projekty, přístup, nastavení kultury mezioborové a mezinárodní spolupráce a podobně. Kapitola není sestavená sofistikovaným výběrem, jejím cílem je pouze inspirovat a ukázat příklady cest, kterými se dnes vydávají prestižní zahraniční univerzity a přispět tak otevření nových témat a námětů pro debatu o opatřeních v návrhové části.

Případová studie 1: Univerzita v Helsinkách, 2017-2020

Strategický plán Helsinské univerzity je rozdělený na tři strategické cíle, které v některých oblastech také kvantifikuje, když například hovoří o dosažení 30% podílu mezinárodních lektorů a výzkumníků, průměrném umístění v mezinárodních žebříčcích na 50. pozici, 15% podíl špičkových mezinárodních publikací apod.

Ze strategického plánu je zřetelná ambice udržet si pozici mezinárodní univerzity, otevřít se novým trendům a zachovat finanční stabilitu univerzity. V dlouhodobé vizi univerzita deklaruje důraz na udržitelný rozvoj a globální odpovědnost nebo také multidisciplinární propojenost.

Tři strategické cíle se zaměřují na kreativní, mezinárodní prostředí pro vzdělávání a špičkový výzkum, na studenty a na aktivizaci zdrojů pro kontinuální rozvoj.

V prvním cíli se univerzita chce zřetelně profilovat jako mezinárodní univerzita, zvýšit počet zahraničních výzkumníků a vyučujících a za účelem získání většího počtu zahraničních studentů urychlit administrativní procedury.

Univerzita chce podporovat otevřené prostředí výzkumu například větší digitalizací, zlepšením online přístupu k výzkumné infrastruktuře, větší dostupností výsledků výzkumu a vývoje, zaváděním evaluačních nástrojů pro zkvalitnění výuky nebo podporou otevřených fór.

Další ze tří priorit jsou opatření zaměřená na studenty. Cílem univerzity je zapojovat studenty již od počátku svého studia do aktivit výzkumného charakteru a také do plánování výuky a zapojit do výuky napříč všemi obory vzdělávání v obchodních a podnikatelských dovednostech. Univerzita podporuje trend zavádění digitálních technologií a změny paradigmatu, že výuka musí probíhat vždy v prostředí učebny.

Třetí prioritou je aktivizace zdrojů a posilování schopnosti neustálého rozvoje. Jednou z priorit je podpora zaměstnanců, od rozvoje digitálních kompetencí, přes podporu kariérového rozvoje až po provázání osobních cílů rozvoje se strategickými cíli univerzity. Univerzita chce podporovat vícejazyčné prostředí a také tzv. „well-being“ prostředí s cílem zvýšit spokojenost zaměstnanců s životem na univerzitě.

Podle strategického plánu by se všichni členové univerzity měli snažit o pozitivní dopad na financování univerzit. Při akvizici nových výzkumníků a vyučujících by mělo být přihlíženo i ke schopnosti získávat finanční prostředky z mezinárodních zdrojů. Univerzita by měla mít schopnost flexibilně alokovat financování na klíčové strategické aktivity a aktivně hodnotit v těchto aktivitách dosažené výsledky

Strategický plán Helsinské univerzity je pro veřejnost dostupný online, zpracovaný formou dynamické webové stránky, která je přizpůsobená pro mobilní zařízení. Komunikační verze je sladěná s vizuální identitou univerzity a zpracovaná v atraktivním grafickém formátu.

Případová studie 2: Univerzita v Sydney, 2016-2020

Motto: „Když nic nezměníte, nic se nezmění.“

Tři strategické cíle jsou soustředěny na excelenci ve výzkumu, kvalitu ve výuce a kulturu postavenou na společných hodnotách.

Jednou z klíčových priorit univerzity bylo pro toto období snížení fragmentace univerzity a zjednodušení struktury univerzity a administrativních procesů s cílem usnadnit komunikaci a rozhodování mezi jejími jednotlivými součástmi. Univerzitní senát po dlouhých konzultacích v roce 2015 schválil snížení počtu fakult z 16 na 6, vedle nichž zůstanou tři samostatné vzdělávací součásti, tzv. školy. Budou se stejně jako fakulty v mnoha ohledech zodpovídat rektorovi, ale pro jednoduchost administrativních procesů s ohledem na jejich velikost budou mít méně povinností.

Součástí intence podporovat špičkový výzkum založila univerzita tzv. Iniciativu pro výzkumnou excelenci, doprovázející vznik fondu s navýšením finančních prostředků na trojnásobek oproti dřívějším investicím. Fond bude sloužit k financování lákání mimořádných výzkumných talentů, vytváření dynamického a podpůrného prostředí a na vytváření kritické masy potřebných výzkumníků pro špičkový výzkum a na zapojování komunity mimo univerzitu. Pro investice byla nastavena kritéria výběru ve čtyřech kategoriích od kvality, přes společenský dopad, dopad na reputaci univerzity až po finanční kritéria.

Dalším ze strategických opatření na podporu multidisciplinární spolupráce v rámci univerzity bylo vytvoření centra pro datový translační výzkum nebo laboratoř veřejných politik.

Jedním z klíčových projektů na podporu lákání a rozvoje mimořádných výzkumníků je re-modelling tzv. cesty doktoranda. Doktorand má být chápán od počátku nejen jako klíčový prvek lidských zdrojů pro realizaci výzkumu, ale také jako budoucnost vědních oborů na univerzitě a nedílná součást australského inovačního ekosystému. Univerzita se bude více zaměřovat na rozvoj měkkých dovedností doktorandů, jako je projektové řízení, výzkumná integrita a etika, komercializace, podnikavost, leadership, zapojování se do veřejného dění a zajištění vysoké kvality výuky.

Podporu mimořádných mladých akademických pracovníků univerzita institucionalizovala do programu, který má přispět mimo jiné k překonání náročnějších období, kdy mladí pracovníci kombinují rodinný život a

studijní povinnosti s prací. Po dobu pěti let kariéry mladých akademických výzkumníků nabízí program podporu ve formě mentoringu a rozvojových aktivit s cílem hledat dlouhodobou roli výzkumníka v organizaci.

V oblasti průmyslové spolupráce se rozhodla univerzita rozšířit infrastrukturu o další společný znalostní hub, coworkingový a kolaborativní prostor, kde mohou akademičtí pracovníci, zaměstnanci a studenti sdílet své myšlenky a setkávat se se zástupci business sféry a se start-up komunitou. Univerzita chápe toto setkávání jako jeden z klíčových faktorů zvýšení potenciálu komercializace a inovačního potenciálu.

Ve fázi plánování univerzita v Sydney zapojila více než 5 000 studentů do dotazníkového šetření. Více než 600 studentů bylo zapojeno do 4 fokusních skupin ke vzdělávání a výzkumu na podkladu šesti tzv. „discussion papers“, ke kterým se sešlo čtyři stovky připomínek a byly z webu univerzity staženy více než 7 000x. Zaměstnanci měli možnost se zapojit do tří diskusních skupin prostřednictvím aplikace Yammer. Přes 400 studentů se zapojilo do workshopů vztažených k hodnotám univerzity. Více než 1200 zaměstnanců navštívilo mezifakultní videokonference. Osmkrát proběhlo setkání s odbory, čtyřikrát byla příprava strategie prezentována unii studentů. Více než dvacetkrát se jednotlivé části sešly na téma organizačního zajištění realizace strategie. Více než 250 osob bylo osloveno formou hloubkových rozhovorů.

Na podporu zavádění interních inovací založila univerzita tzv. Vzdělávací technologický inkubátor, jehož vybavení má napomoci vytváření videí, animací, vizualizací a simulací, které jsou využitelné ve výuce nebo v projektech studentů a výzkumníků.

Případová studie 3: Univerzita v Canberře, 2018-2022

„Distinctive by design“ je motto australské univerzity v hlavním městě Canberře, které se prolíná celým strategickým záměrem. Univerzita si zakládá na inovativním myšlení

„out of the box“, chce studenty vzdělávat moderními metodami, a tím se odlišovat od jiných škol.

Rozdílnost vyzdvihuje i v tématu „Naši lidé – strůjci našeho úspěchu“, jejím cílem je nabízet vzdělání lidem z minorit a poskytovat svým studentům oporu nejen během studia, ale být jejich partnerem i po jeho absolvování. Univerzita klade důraz na to, že lidé, ať už studenti nebo zaměstnanci, jsou ve středu jejího zájmu.

Zaměření na lidi je reflektováno i v dalších prioritních oblastech, například ve výzkumu a vývoji. Excelentní výzkum má prospívat studentské komunitě a zkvalitňovat studium. Právě vzájemné propojování vzdělávání a výzkumu je pro univerzitu klíčové a těžit by z něj měli hlavně studenti.

Podobně jako Slezská univerzita si i univerzita v Canberře uvědomuje svůj význam pro region. V jejím strategickém záměru se objevuje potřeba hlubší spolupráce se zaměstnavateli a nabídka celoživotního vzdělávání. Univerzitní kampus je chápán hlavně jako místo, které lidi propojuje a umožňuje vytvářet cenné vazby a spojení. Univerzita si uvědomuje oporu v regionálních partnerech a závazek k nim, to jí však nebrání v její ambici být vnímána jako nepostradatelný regionální hráč.

Případová studie 4: Univerzita v Bristolu

Zajímavou strategickou prioritou na bristolské univerzitě je udržitelnost, což poukazuje na její snahu efektivně plnit třetí roli univerzity. Nejedná se totiž o typickou prioritu pro univerzitní prostředí, jakou je vzdělávání nebo výzkum, ale spíše o snahu přispívat společnosti a být dobrým příkladem. Priorita udržitelnosti navazuje nejen na současné směřování Evropské unie a dalších světových lídrů, ale i na snahu města Bristol získat ocenění European Green Capital 2015.

Priorita udržitelnosti se má prolínat všemi oblastmi univerzity, má být reflektována v přístupu ke vzdělávání a výzkumu i chování lidí na univerzitě. Mezi opatření v této prioritní oblasti patří:

- Udělat z udržitelnosti mainstream: Univerzita si uvědomuje, že její absolventi jsou budoucími lídry ve společnosti. Právě proto je pro ni důležité a považuje za efektivní naučit je smýšlet a jednat udržitelně už v průběhu studia.
- Mít udržitelný výzkum.
- Nastavit pro samotnou instituci cíle v oblasti dopravy, spotřeby vody a energií.

Případová studie 5: Londýnská škola ekonomie a politických věd

Londýnská škola ekonomie a politických věd (LSE) je svým zaměřením a také velikostí částečně podobná SU, v žebříčcích jí často patří místo v první padesátce nejlepších univerzit světa. Škola má zpracovanou strategii LSE 2030, která deklaruje ambici utvářet svět a být vedoucí společenskou institucí s největším globálním dopadem. Její hlavní vizí je vytvářet komunitu lidí a myšlenek, jít za příčinami věcí a zlepšovat společnost.

Rozvoj LSE se řídí třemi hlavními principy: Prvním z nich je udržení excelence prostřednictvím inkluzivní a rozmanité komunity. Druhý princip směřuje k rozšiřování impaktu a dosahu LSE v globálním měřítku. Třetím principem je zajištění udržitelné budoucnosti LSE.

LSE má stanoveny ve své strategii celkem tři hlavní priority. První z nich je zaměřená na vzdělávání s dopadem a formování budoucnosti. Škola chce využít partnerství se svými studenty k nalézání inovativních způsobů vzdělávání, tvůrčí činnosti a spolupráce tak, aby lépe rozuměli rychle se měnícímu světu a mohli jej formovat. Z této priority je zcela patrné, že LSE má ambice vzdělávat budoucí lídry, kteří se uplatní v řadě oblastí. I když je zjevné, že se to zřejmě nepodaří každému studentovi, je velmi inspirativní, jak vysoký, složitý a velmi zodpovědný cíl si LSE klade.

Druhá priorita spočívá ve výzkumu pro svět, který je domovem myšlenek bez hranic. Škola zde deklaruje svou mezinárodní, interdisciplinární a na aktuální témata zaměřený výzkum založený na globální excelenci ve společenských vědách s ambicí být subjektem, který také formuje budoucnost těchto věd celosvětově. Jako zajímavý moment z této priority je možno si vzít myšlenku, že ačkoliv je společenskovědní

výzkum často spíše neprávem opomíjen a složitě srovnáván např. z přírodovědnými nebo medicínskými obory, tak LSE výzkum ve společenských vědách naopak vnímá jako příležitost a staví se do role subjektu, který tyto vědy bude posouvat dále kupředu.

Třetí priorita se zaměřuje na rozvoj LSE pro každého v podobě rozvoje jedné komunity stejného myšlení a rozdílných názorů. LSE staví na rozmanitosti lidí, myšlenek a zájmů. Své investice chce směřovat do své komunity a zlepšovat pro ni své služby a infrastrukturu. Smyslem je i nalákat ty nejlepší lidi a dát jim možnost ve své oblasti vyniknout. Tato priorita má tedy jednoznačnou myšlenku v podobě přímé orientace na kvalitu lidí a jejich maximální podporu.

Každá prioritní oblast přesně, stručně a výstižně definuje jednotlivé činnosti, jak chce LSE daných cílů dosáhnout. LSE celou svou strategii prezentuje velmi přehledně, jednoduše a pochopitelně, na webu je doplněna krátkým motivačním videem.

Případová studie 6: Edinburská univerzita

Univerzita má také svou strategii zpracovanou do roku 2030 a pod tímto jednoduchým názvem Strategie 2030 ji také prezentuje. Vizí univerzity je činit svět lepším prostřednictvím svých absolventů a znalostí, které vytvářejí společně se svými partnery. Univerzita také prezentuje své hodnoty, na nichž staví celou svou strategii.

Celá strategie se rozpadá do čtyřech hlavních oblastí: Lidé, Výzkum, Vzdělávání a učení a Společenská a občanská zodpovědnost. V každé oblasti jsou pak definovány konkrétní kroky, které chce univerzita činit.

Nejzajímavější na celé strategii však je, jak univerzita prezentuje sebe sama právě v roce 2030. Univerzita jasně definuje 13 změn, které budou demonstrovat úspěch naplnění strategie. Některé z nich mají globální ambice, jiné zase univerzitě přisuzují spíše regionální roli (= vazba na Skotsko) v rámci Spojeného království. Mezi nejpozoruhodnější změny patří například nastolení cesty k uhlíkově neutrální univerzitě v roce 2040, nicméně největší ambicí (a možná i inspirací pro SU ve smyslu

ambicióznosti univerzity stojící mimo hlavní centrum) je snaha stát se datovým hlavním městem Evropy a vzdělat alespoň 100 tis. lidí, kteří budou vytvářet nové firmy a řešení zaměřené na globální změny. Mezi další pozoruhodné změny patří také deklarace stát se leaderem v umělé inteligenci a využívání dat.

Strategie je celkově prezentovaná na webu velmi přehledně s jasným sdělením bez zbytečného balastu. Obdobně jako u LSE nechybí motivační video.

Případová studie 7: Univerzita Aalto v Helsinkách

Ve Finsku vznikla v roce 2010 Univerzita Aalto na základě záměru vlády propojit vysoké školství s podnikateli a průmyslem a zaměřovat se na vliv univerzity na společnost. Aalto je spojením tří univerzit z různých oborů a od začátku si nastavila strategii být inovativní, interdisciplinární, excelentní a atraktivní pro talenty z celého světa. Hlavními mechanismy pro uskutečnění této strategie bylo zaměření se na lidské zdroje a brand.

Ojedinelým opatřením bylo vytvoření tzv. Tenure track career system, tedy systému nabízejícího akademikům jasnou cestu k získání trvalé profesury. Základními principy tohoto systému jsou jasné a transparentní procesy, adekvátní plat pro motivaci úspěšných akademiků a rovnost v příležitostech.

Systém se skládá ze tří úrovní – asistent profesora, docent a profesor. Zájemci se mohou hlásit do jakékoliv z těchto úrovní na základě jasně stanovených kritérií. Vzhledem k tomu, že má každý jasně vymezeno, jakých výsledků musí dosáhnout pro postup v kariéře, nedochází k nechtěné konkurenci mezi zaměstnanci.

Podle analýzy Světového ekonomického fóra se skandinávské země objevují na nejvyšších příčkách v žebříčku připravenosti absolventů vysokých škol na pracovní trh. Finsko je na třetím místě, Dánsko na šestém a Švédsko na osmém. Česká republika se objevuje až na šestapadesátém místě. Průzkum se uskutečnil v rámci Globálního reportu konkurenceschopnosti (Global Competitiveness Report) z roku 2019.

ANALÝZA VNĚJŠÍHO A VNITŘNÍHO PROSTŘEDÍ

1. TRH A KONKURENCE

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 1.1 Trh vysokoškolských studentů v ČR se zmenšuje
- 1.2 Úbytek studentů hlásí všechny VŠ, technické a malé ztrácí pozici, velké posilují
- 1.3 O Slezskou je menší zájem v ČR i regionu, jediný Zlín v ČR neztrácí
- 1.4 Slezské univerzitě se zmenšuje prostor pro výběr studentů
- 1.5 V Česku i regionu je velká konkurence vysokých škol
- 1.6 Silná konkurence přímo v regionu
- 1.7 Silná konkurence blízko za hranicemi

1.1 Trh vysokoškolských studentů v ČR se zmenšuje

Velikost trhu s vysokoškolským vzděláváním v ČR měřená počtem studentů se za posledních 5 let snížila o 57 896 studentů, tj. z 346 811 v roce 2014 na 288 915 studentů v roce 2019, což odpovídá úbytku o 16,7 %. Příčinou tohoto poklesu jsou zejména demografické změny v ČR a Evropě, jako je stárnutí populace či úbytek populace ve věkové kohortě 0-14 let. Dlouhodobý výhled v tomto ohledu je krátkodobě (v horizontu 10 let) optimistický, dlouhodobě (s výhledem do roku 2050 a dále) spíše pesimistický, až na malé výkyvy by tento trend měl i nadále pokračovat, na což také upozorňuje predikce ČSÚ. Podobná situace je i v nejbližších okolních zemích EU (Polsko/Slovensko), kde existuje jistý potenciál studentů SU, stejně jako v Evropě jako takové, kde ale pokles není rovnoměrný a má různorodé trendy (například růst populace 0-14 na Ukrajině).

1.2 Úbytek studentů hlásí všechny VŠ, technické a malé ztrácí pozici, velké posilují

Za období let 2014-2019 co do počtu studentů ztratily všechny české univerzity. Úbytek ale není rovnoměrný. Slezská univerzita přišla o 32 % studentů (4 423

studentů v roce 2019, 6 509 studentů v roce 2014), což je největší úbytek mezi univerzitami s obdobným společenskovedním a humanitním zaměřením (nejméně ztratily UPOL -4,1 %, UK -4,7 %, UTB -14,6 %, MU -14,8 %, nejvíce SU -32 %, UP -30,7 %, JČU -24,7 %, UHK -20,7 %). Obecně platí, že největší pokles studentů se týká univerzit technického zaměření a menších univerzit. Nepříznivý vývoj počtu studentů regionálních univerzit v posledních letech ve srovnání s jinými regiony České republiky potvrzuje také analýza Moravskoslezského paktu zaměstnanosti.

Zajímavé je porovnání tržního podílu jednotlivých univerzit v kontextu dlouhodobého vývoje. Tržní podíl SU se v letech 2014-2019 snížil o 0,5 % z 1,9 % na 1,4 %. Nejhorší je na tom v porovnání srovnatelně zaměřených vysokých škol Univerzita Pardubice (pokles TP o 0,5 % z 2,8 % na 2,3 %). Pozici na trhu ztratily také JČU (-0,3 % na 3 %), UHK (-0,1 % na 2,2 %) a UJEP (-0,1 % na 2,5 %). I při úbytku studentů některé vysoké školy svou pozici na trhu posílily, nejvíce UK (+2 % na 15,7 %), UPOL (+0,9 % na 7 %) a MU (+0,3 % na 10,3 %).

1.3 O Slezskou je menší zájem, jediný Zlín v ČR neztrácí

Za sledované období (2014-2019) poklesl zájem o studium na VŠ v ČR v počtu podaných přihlášek o 18,9 % z 260 467 na 211 447. Ve stejném období se zájem o studium na Slezské univerzitě snížil o 31,5 % z 4 412 na 3 021. Jedinou z univerzit, která pak v tomto případě neztrácí je UTB. V procentuálním vyjádření, kromě SU, nejvíce ztratila UHK (-37,4 %), JČU (-28,7 %) a MU (-25,5 %). Menší, než průměrný pokles zájmu zaznamenala kromě UTB ještě UK (-7,2 %), UP (-14,8 %) a UJEP (-18,6 %).

Ve vyjádření pozice na trhu z pohledu počtu podaných přihlášek na VŠ v ČR tak nejvíce posílila UK (+2,3 % na 18,1 %), UTB (+0,7 % na 3,6 %) a UPOL (+0,5 % na 9,1 %). Slezská univerzita oslabil svůj podíl na trhu o 0,3 % na 1,4 %. Relativně nejvíce oslabil pozice MU -1,2 % na 14 %).

1.4 Slezské univerzitě se zmenšuje prostor pro výběr studentů

Jak ukazuje srovnání dat v celém přijímacím procesu (přihlášky/přihlášení/přihlášení u přijímacího řízení/přijetí/zapsání) v letech 2014-2019, podíl přijatých k přihlášeným ke studiu na SU je nižší, než je průměr na v ČR (SU 61,7 % a ČR 69,6 % v roce 2014; SU 74,2 % a ČR 79 % v roce 2019). Průměr v ČR je však zkreslený školami technického zaměření s mnohem vyšším průměrem. Naopak na UK je to 44 % v roce 2019/2020, UPOL a MU cca 55 % ve stejném roce. Podíl přijatých ku přihlášeným se celorepublikově i na Slezské univerzitě zvyšuje, průměr napříč VŠ je +9,4 %, v případě Slezské univerzity +12,5 %. Znamená to, že univerzita má menší prostor vybírat si studenty a trend je spíše negativní.

Zatímco v ČR se na VŠ запиše 93-94 % přijatých, na Slezskou univerzitu je toto méně než 9 z 10 přijatých (tedy 90 %). Trend posledních 5 let je v tomto případě pozitivní (+1,3 %).

1.5 V Česku i regionu je velká konkurence vysokých škol

V Česku působí celkem 84 vysokých škol, z nichž je 26 veřejných. Zaměření nabídky jednotlivých oborů a programů se napříč univerzitami prolíná. I když neexistuje univerzita se zaměřením, jež by se dala zcela ztotožnit se zaměřením Slezské univerzity, dá se říci, že její potenciální uchazeči se v případě jí nabízených studijních programů pohybují v silně konkurenčním tržním prostředí. Univerzita pak čelí poměrně silnému tlaku také z pohledu místa svého působení, kdy jejími přímými konkurenty jsou Ostravská univerzita a VŠB-TUO a vzdálenějšími konkurenty Univerzita Palackého v Olomouci, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a některé brněnské fakulty.

1.6 Silná konkurence přímo v regionu

Slezská univerzita je situována nedaleko dvou významných veřejných univerzit, jimiž jsou Ostravská univerzita a Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě. Konkurenční výhoda VŠB-TUO plyne zejména z jejího dlouholetého působení na trhu

s vysokoškolským vzděláváním. Mnohem výraznější silnou stránkou tohoto konkurenta je její technické zaměření a významná vědecko-výzkumná činnost. Ostravská univerzita je na druhou stranu orientovaná převážně na humanitní, společenskovední a zdravotní obory. Ostravské univerzity jsou díky svým specializacím atraktivní nejen pro studenty z Moravskoslezského kraje, ale také z ostatních krajů ČR (zejména přilehlých) a pro zahraniční studenty, převážně ze sousedního Slovenska. Díky nabídce studijních programů v anglickém jazyce jsou zajímavé také pro studenty dalších zemí, a to nejen v rámci výměnných studijních pobytů a stáží. SU nabízí převážně humanitní a umělecké obory, z nichž má mimořádnou konkurenční výhodu v případě oborů Tvůrčí fotografie a Audiovizuální tvorba. Na špičkové úrovni jsou také fyzikální a matematické obory.

1.7 Silná konkurence blízko za hranicemi

Potenciálně konkurenční polskou univerzitou je pro Slezskou univerzitu zejména Slezská univerzita v Katovicích a také Ekonomická univerzita v Katovicích. Slezská univerzita v Katovicích je jednou z nejdůležitějších polských univerzit s celkem 12 fakultami, na nichž studuje přes 45 tisíc studentů v rámci humanitních, a také technických oborů. Ekonomická univerzita v Katovicích nabízí vzdělávání v oblasti sociálně-ekonomických věd přibližně 10 000 studentům. Příležitostí Slezské univerzity je vzhledem k její poloze poblíž polských hranic a široké nabídce studijních oborů případná výuka žádaných oborů v polském jazyce, čímž by mohla přilákat také polské studenty z příhraničí, jejichž dojezdová vzdálenost do Katovic je delší.

Nejbližší konkurenční univerzitou na Slovensku je univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici s celkem 6 fakultami, na nichž v rámci široké nabídky humanitních oborů studuje přibližně 7 000 studentů. Částečně konkurenční je také Žilinská univerzita v Žilině, která nabízí vzdělání necelým 8 000 studentů, kde část studuje konkurenční ekonomické a humanitní obory. Geograficky blízká je také Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčine se svými necelými 2 000 studenty, kde je možno studovat obdobné společenskovední, umělecké a zdravotní obory.

2. ZÁJEM STUDENTŮ A KVALITA VZDĚLÁVÁNÍ

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 2.1 Počet studentů se za posledních 5 let snížil o 20 %
- 2.2 Šance na dokončení doktorského studia je nízká
- 2.3 Téměř polovina studentů nedokončí první ročník
- 2.4 Kombinované studium využívá více než polovina studentů
- 2.5 Poměr studentů a akademických pracovníků je 15:1
- 2.6 Nově bylo akreditováno 34 studijních programů
- 2.7 Univerzita se vydává cestou profesní profilace
- 2.8 Kvalita studijních programů je nevyvážená
- 2.9 Roste počet účastníků kurzů ČŽV a U3V
- 2.10 Univerzita v poslední době nabízela jen jeden mezinárodní Joint Degree program
- 2.11 Způsob výuky je nesrovnatelný a kvalitativně nevyvážený
- 2.12 Nedostatečná pospolitost mezi studenty napříč SU, chybějící společné bydlení a sociální interakce

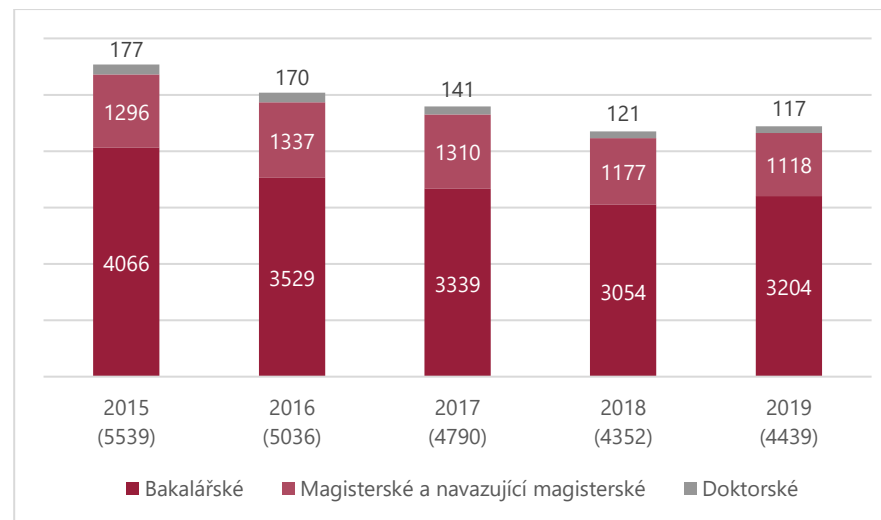
2.1 Počet studentů se za posledních 5 let snížil o 20 %

Za posledních 5 let ubylo univerzitě 20 % studentů, v roce 2019 jich zde studovalo celkem 4 439. Na FPF ubylo zhruba 20,6 % studentů a na OPF 36,9 %. Naopak na FVP přibýlo 16,8 % studentů a na MÚ se počet studentů od roku 2015 téměř zdvojnásobil. Společně s počtem studentů klesá také počet absolventů Slezské univerzity, od roku 2015 o 43,37 %. O více než polovinu klesl počet absolventů OPF a MÚ, o necelou třetinu na FPF a FVP.

Pokles souvisí mimo jiné s vývojem demografické křivky v Moravskoslezském kraji, z něhož odchází stále více mladých lidí (pro srovnání v roce 2015 žilo v kraji 813 948 obyvatel ve věkové kategorii 15-64 let, v roce 2019 to bylo jen 775 886 obyvatel). Ze strukturovaných rozhovorů vyplývá, že právě demografický vývoj může být pro Slezskou univerzitu do budoucna hrozbou, na kterou je potřeba aktivně

reagovat. Na druhé straně je však zapotřebí říct, že i přes pokles studentů se univerzitě podařilo uchovat si svůj standard.

Vývoj počtu studentů v letech 2015-2019



Celkově studuje na univerzitě více studentek než studentů, a to 66,19 %. Studentky převažují na všech součástech, nejvíce pak na FVP (77,94 %) a OPF (64,72 %). Na FPF tento podíl dosahuje výše 58,43 % a na MÚ 54,23 %. Podíváme-li se na tyto údaje podrobněji, pak zjistíme, že zatímco na bakalářském stupni tvoří ženy 66,14 % a na magisterském 69,86 %, na doktorském studiu je to pouhých 32,48 % (79 mužů a 38 žen). V dotazníkovém šetření uvedla více než polovina studentek, že v doktorském studiu nebude pokračovat. Za nejčastější problém studentky označily příliš dlouhou dobu studia.

2.2 Šance na dokončení doktorského studia je nízká

V roce 2019 se o doktorské studium ucházelo 31 zájemců, přičemž ke studiu se zapsalo 22 studentů. Oproti předchozím dvěma rokům zájem o doktorské studium mírně vzrostl (24 zájemců v letech 2017 a 2018). V prvním ročníku studium opustilo 13,6 % studentů.

Podle MŠMT je průměrná doba doktorského studia 8 a více let, Slezská univerzita přitom nabízí programy s doporučenou délkou 3 nebo 4 roky. Univerzita na omezování délky studia reaguje vymezením maximální délky studia, která je u doktorských programů prodloužena o 3, respektive 4 roky (vždy do konce příslušného akademického roku) oproti standardní době.

Data MŠMT nenabízí zcela přesné výsledky vzhledem k tomu, že se vážou na kalendářní, nikoli akademický rok, přesto poukazují na velmi nízkou úspěšnost absolvování doktorského studia v doporučeném čase. V roce 2014 nastoupilo do doktorského programu 28 studentů, přičemž v roce 2018 absolvovali pouze 4 z nich. V předchozích letech byla úspěšnost ještě nižší, z 59 zapsaných studentů v roce 2010 absolvovali v roce 2014 pouze 2. Dle MŠMT dokončí doktorské studium v řádném termínu zhruba 7 % studentů, přičemž na SU byla v posledních letech tato úspěšnost nižší. Malou úspěšnost doktorského studia na SU značí také výrazně nízký počet absolventů v porovnání s počtem studentů (přes 100 studentů ročně během posledních let).

Podle údajů projektu Česko v datech je šance na dostudování doktorského studia na Slezské univerzitě 25,5 %. V porovnání s ostatními veřejnými vysokými školami se jedná o druhé nejnižší číslo. Z dotazníku vyplývá, že má o doktorské studium zájem necelá třetina studentů, zbytek zájem nemá nebo není rozhodnut.

Nejčastěji studenty od doktorského studia odrazuje právě dlouhá doba studia, nezájem o pokračování v akademické kariéře nebo obava z nedostatku financí. Absolventi uváděli jako nejčastější důvody, proč nepokračovali na doktorském studiu,

nezájem o akademickou sféru a také to, že by jim doktorské studium nijak nepomohlo ve zvolené kariéře.

Poznámka: Doktorskému studiu se věnuje také část zaměřena na vědu, výzkum a tvůrčí činnost.

2.3 Téměř polovina studentů nedokončí první ročník

Neúspěšnost studentů prvního ročníku se v posledních pěti letech blížila polovině. V roce 2019 ukončilo své studium po prvním roce 47,9 % studentů, přičemž se jednalo o 55,3 % studentů bakalářského studia, 27,6 % studentů magisterského studia a 13,6 % studentů doktorského studia. Nejvíce studentů opouštělo MÚ (91,3 %), dále OPF (50,6 %), FPF (48,5 %) a FVP (33,3 %).

Dle informací projektu Česko v datech, které vycházejí z dat MŠMT a průměrují výsledky za posledních pět let, je šance na dostudování dle na SU 52,3 % (49,3 % bakalářské, 66,2 % magisterské a 25,5 % doktorské programy).

Slezská univerzita zavedla několik opatření ke snižování studijní neúspěšnosti. Mezi ně patří například snaha vyrovnávat nízké kompetence u nově přijatých studentů prostřednictvím přípravných kurzů nebo úvodních workshopů a zlepšení informovanosti o náplni studijních programů.

Zájem o studium na Slezské univerzitě v posledních letech klesal, v roce 2019 však opět došlo k nárůstu počtu uchazečů o studium na 3 876 (3 040 do bakalářského, 805 magisterského a 31 doktorandského studia). Celkově bylo v posledních letech přijato vždy kolem 62-64 % uchazečů, ke studiu se následně zapsalo přes 95 % z nich. K bakalářskému studiu bývá přijato zhruba 60 % uchazečů, k magisterskému 70 % a k doktorskému 70-80 %.

Podle údajů MŠMT (obsahujících pouze přihlášky do bakalářského a nenavazujícího magisterského studia občanů ČR) byla úspěšnost uchazečů (počet přijatých / počet uchazečů, kteří se dostavili k přijímacímu řízení x 100) na SU v roce 2019/2020 84,9 %, tedy pátou nejvyšší v porovnání s ostatními veřejnými vysokými školami.

Nejvyšší neúspěšnost, tedy nedokončení prvního ročníku, je na MÚ, kde je u všech bakalářských programů upuštěno od přijímacích zkoušek, u magisterských a doktorských programů je ústní zkouška. Od přijímacích zkoušek bylo v roce 2020 upuštěno také v rámci přijímacího řízení do bakalářských a magisterských studijních programů na OPF, kde první ročník nedokončí zhruba polovina studentů. Podobných výsledků dosahuje i FPF, kde jsou některé přijímací zkoušky prominuty (informatika, fyzika), u některých programů je zkouška ústní (historické vědy, archeologie), případně talentová (dramatická umění, tvůrčí fotografie) nebo písemná (filologie). Nejúspěšnější jsou v prvním ročníku studenti FVP, kde je od přijímací zkoušky upuštěno jen u jednoho bakalářského oboru, u ostatních musí uchazeči absolvovat písemnou zkoušku. Z dotazníkového šetření vyplývá, že někteří studenti považují Slezskou univerzitu za „sázku na jistotu“ i kvůli snadnému přijímacímu řízení.

2.4 Kombinované studium využívá více než polovina studentů

Více než polovina studentů, tj. 53,14 %, využívá kombinovanou formu studia, přičemž v posledních 5 letech tento trend stále narůstá. Nejvíce tuto formu studia využívají studenti FVP (70,32 % studentů v roce 2019), na FPF a OPF jde zhruba o polovinu studentů, na MÚ studují studenti pouze prezenčně. Vysoké procento studentů kombinovaného studia je v porovnání s ostatními vysokými školami výjimečné. V roce 2019 u žádné jiné veřejné vysoké školy nepřevýšil počet kombinovaných studentů počet studentů prezenčních. Dělo se tak jedine u soukromých škol.

Kombinované studium může být vnímáno jako příležitost pro rozvoj Slezské univerzity, neboť rozšiřuje nabídku možností studia v regionu i pro lidi s rodinou a pro pracující. Navíc je i jedním ze směrů v aktuální koncepci MŠMT. Na druhé straně může být tato forma studia vnímána jako slabá stránka univerzity, protože vysoký počet studentů v kombinované formě studia výrazně oslabuje potenciál komunitních vazeb.

2.5 Poměr studentů a akademických pracovníků je 15:1

Na rozdíl od počtu studentů počet zaměstnanců SU v posledních pěti letech vzrostl, z původních 548 zaměstnanců v roce 2014 na 633 v roce 2019. Počet akademických pracovníků se zvýšil z 275 na 298 zaměstnanců. Současný poměr studentů vůči akademickým pracovníkům je zhruba 15:1, což odpovídá průměru Evropské unie a jedná se o číslo o něco nižší, než je český průměr (18:1). Možnost individuálního přístupu ke studentům byla respondenty dotazníkového šetření často označována za výjimečnou a jako silnou stránku ji využívá i univerzitní marketing.

Studenti i zaměstnanci univerzity si rodinnou atmosféru univerzity chválí. Charakter „rodinné univerzity“ podporují i odpovědi studentů v dotazníkovém šetření. Téměř 60 % studentů si myslí, že má SU zájem o navazování osobnějších vztahů se studenty, a více než polovina studentů věří, že má jejich zpětná vazba univerzitě smysl.

Velikost univerzity je v určitých směrech limitující, avšak právě díky ní i unikátně nízkému poměru studentů a akademických pracovníků umožňuje individuální přístup ve výuce a dává možnost vyzkoušet si práci na projektech, které by si studenti na větších univerzitách nevyzkoušeli.

2.6 Nově bylo akreditováno 34 studijních programů

Nabídka studijních programů na SU se stále rozšiřuje. V roce 2019 univerzita nabízela v bakalářském studiu 33 prezenčních a 17 kombinovaných programů oproti celkovým 33 programům v roce 2015. Magisterské studium novým uchazečům nabízí studijní programy pouze v navazující magisterské formě, ve které je možné studovat 21 prezenčních a 9 kombinovaných programů. V doktorském studiu univerzita nabízí 10 prezenčních a 11 kombinovaných programů.

V souladu s novelou zákona č. 137/2016 Sb. o vysokých školách, která byla přijata v roce 2016, má Slezská univerzita momentálně schváleno 34 akreditovaných studijních programů (24 bakalářských, 9 magisterských a 1 doktorský). Nejvíce nově akreditovaných programů je na FPF (21), dále na OPF (5), MÚ (3), FÚ (3) a FVP (3).

2.7 Univerzita se vydává cestou profesní profilace

Z dotazníkového šetření i strukturovaných rozhovorů vyplývá, že jednou ze silných stránek Slezské univerzity je její profesní profilace, což je směr, kterým by se univerzita chtěla rozvíjet i v příštích letech. Toto směřování pozitivně hodnotí 70 % studentů a oceňují jej i zaměstnanci univerzity. Profesní obory reagují na společenské potřeby i potřeby regionu. Z celkového počtu nově akreditovaných studijních programů je jich 22 profesně zaměřených.

Nově akreditované programy s profesním zaměřením

Studijní program	Typ studia	Fakulta	Forma
Angličtina pro odbornou praxi	Bc.	FPF	P
Cestovní ruch a turismus	Bc.	OPF	P
Dentální hygiena	Bc.	FVP	P
Edukační péče o seniory	Bc.	FVP	P, K
Finance a účetnictví	Bc.	OPF	P, K
Historie	Bc.	FPF	P
Historie a kulturní dědictví v regionální praxi	Bc.	FPF	P
Historie – muzeologie	Bc.	FPF	P
Informatika a angličtina	Bc.	FPF	P
Italština pro odbornou praxi	Bc.	FPF	P
Knihovnictví	Bc.	FPF	P
Kulturní dramaturgie v divadelní praxi	Bc.	FPF	P
Moderní informatika	Bc.	FPF	P, K
Multimediální techniky	Bc.	FPF	P
Němčina pro odbornou praxi	Bc.	FPF	P
Porodní asistence	Bc.	FVP	
Sociální patologie a prevence	Bc.	FVP	P, K
Speciální pedagogika	Bc.	FVP	P, K
Audiovizuální tvorba	Mgr.	FPF	P
Historie a kulturní dědictví v regionální praxi	Mgr.	FPF	P
Knihovnictví	Mgr.	FPF	P

Veřejná správa a sociální politika	Mgr.	FVP	P, K
------------------------------------	------	-----	------

Tabulka aktualizována k 15. 7. 2020

V dotazníkovém šetření studenti oceňovali nabytí praktických zkušeností, nové kontakty i motivaci k založení vlastního podnikání. Někteří si naopak stěžovali, že si z praxe odnesli pouze potvrzení o jejím absolvování a často museli provádět podřadné práce jako kopírování nebo archivace. Univerzita toto řeší zpětnou vazbou od studentů i zaměstnavatelů.

*40 % studentů považuje praxi za přínosnou, 17 % studentů tvrdí opak.
Nejvíce praxi oceňují studenti FVP.*

Mezi typická místa pro praxi patří v případě studentů FVP, nemocnice, kliniky, zdravotnická zařízení, charity, domovy pro seniory a další sociální služby, krajské a obecní úřady nebo úřady práce. U studentů OPF jsou to podnikatelé, se kterými dochází ke spolupráci prostřednictvím Business Gate v Karviné.

S aplikační sférou spolupracuje SU přímo prostřednictvím odborníků z praxe na pozicích pedagogů, oponentů závěrečných prací, členů zkušebních komisí pro SZZ a členů vědeckých rad nebo prostřednictvím předmětů odborné praxe v profesně zaměřených programech. Nepřímo jsou zapojováni odborníci na pozici vedoucího praxe nebo při vedení odborných přednášek.

60 % studentů považuje zapojení expertů do výuky za dostatečné, 17 % studentů by ocenilo jejich ještě vyšší zapojení. Toto hodnocení je podobné na všech součástech.

Nejvíce odborníků zapojovala SU do výuky v roce 2017, poté se jejich počty snížily. V roce 2019 se do výuky zapojilo 113 odborníků (z toho 105 v pracovněprávním vztahu s SU), do vedení a oponentování závěrečných prací 53 odborníků (z toho 52 v PPV) a do realizace praxe 166 odborníků (z toho 42 v PPV).

Přes polovinu studentů věří, že nebude mít problém uplatnit se na trhu práce, nejvíce si v tomto ohledu věří studenti MÚ a FVP.

Jednou ze silných stránek univerzity je i vysoká zaměstnanost jejich absolventů. Z dotazníkového šetření Absolvent 2019 vyplývá, že 58,3 % absolventů SU do 1 roku od ukončení studia nastoupilo do práce, 11,5 % začalo podnikat, 14,9 % zahájilo další studium. Pouze 2,7 % bylo v evidenci úřadu práce a 6,4 % nenastoupilo do práce. Do výzkumu se zapojilo 3014 absolventů, kteří své studium ukončili v průběhu posledních čtyř let. Celková nezaměstnanost absolventů, kteří ukončili studium v roce 2018, byla v roce 2019 2,2 % pro celou univerzitu. Nejnížší na FVP (0 %), OPF (2,8 %), FPF (4 %) a nejvyšší na MÚ (25 %). Pouze polovina absolventů přitom uvádí, že jejich zaměstnání odpovídá oboru studia. Nejvíce studentů začalo podnikat na OPF, celých 17 % respondentů. Na stejné fakultě byl zároveň nejvyšší počet nezaměstnaných do 1 roku od ukončení studia.

Kariérové poradenství hodnotí dle dotazníkového šetření pozitivně 33 % studentů, pouze 7 % je hodnotí negativně. Významné množství respondentů, celých 60 %, uvedlo, že toto nedokážou posoudit. Důvodem může být to, že studenti nejsou zvyklí tyto služby využívat, případně neví, co všechno přesně tyto služby zahrnují.

Na otázku „Podpořilo vás to, co jste se naučili na SU, k založení vlastního podnikání?“ odpovědělo kladně jen zhruba 10 % studentů. Naopak záporně téměř 40 %. Nejčastěji odpovídali kladně studenti na OPF (16 % studentů), což souvisí i se zaměřením součásti.

2.8 Kvalita studijních programů je nevyvážená

Respondenti ve strukturovaných rozhovorech i v dotazníkovém šetření často zmiňovali nutnost Slezské univerzity zaměřit se na úzkou skupinu oborů, ve které budou excelentní a výjimeční. Už nyní podle nich takto působí výuka matematiky, fyziky, tvůrčí fotografie a multimédií. Absolventi těchto studijních programů jsou více respektováni v mezinárodní komunitě.

Ve strukturovaných rozhovorech několik respondentů poukázalo na nevyváženost studijních programů. Z těchto názorů vyplývá, že kromě výše zmíněných špičkových programů existují i programy nedosahující takové kvality, přičemž tato nevyrovnanost může vést k horšímu hodnocení univerzity jako celku. Nevyrovnanou kvalitu studijních programů potvrdily také výstupy dotazníkového šetření, kde si pouze 55–60 % studentů OPF a FPF myslí, že se znalostmi a dovednostmi získanými během studia nebudou mít problém uplatnit se na trhu práce, zatímco na FVP a MÚ si to myslí 70–80 % studentů.

Ve strukturovaných rozhovorech se objevila i nespokojenost s aktivitou studentů a jejich nedostatečné zapojování do interních i externích projektů. Aktivitu studentů se univerzita snaží podporovat například stipendii, na která dosáhne téměř polovina studentů. V roce 2019 získalo stipendium 2 065 studentů a jeho průměrná výše byla 11 923 Kč. Zmiňovaná nedostatečná aktivita může také souviset s množstvím studentů studujících v kombinované formě studia.

2.9 Roste počet účastníků kurzů celoživotního vzdělávání a univerzity třetího věku

Vzhledem k vývoji demografické křivky, jenž naznačuje, že i v budoucnu se bude počet studentů dále snižovat, navrhovali někteří respondenti ve strukturovaných rozhovorech zaměřit větší pozornost na oblast celoživotního vzdělávání, díky němuž by si univerzita zajistila dostatek studentů a zároveň tím i posílil svou třetí roli a funkci předního poskytovatele vzdělávání v regionu. Celoživotní vzdělávání se společně s univerzitou třetího věku objevilo jako jedna z priorit také v dlouhodobém záměru univerzity pro roky 2016–2020. Slezská univerzita chce prostřednictvím těchto kurzů reagovat na požadavky trhu práce a nabídku dále rozšiřovat.

Za posledních pět let narostl počet kurzů i účastníků univerzity třetího věku zhruba o čtvrtinu. Podobný konkurenční projekt přitom seniorům nabízí i město Opava pod názvem Senior akademie. Narostl také počet účastníků kurzů celoživotního vzdělávání, ačkoli se počet kurzů oproti roku 2015 snížil z 19 na 15.

2.10 Univerzita v poslední době nabízela jen jeden mezinárodní Joint Degree program

Slezská univerzita v poslední době nabízela jen jeden Joint Degree program, a to program Mezinárodní teritoriální studia, který realizovala ve spolupráci s univerzitou Pavla Jozefa Šafárika v Košicích. Jedná se o navazující magisterské studium, ve kterém bylo v k 31. 12. 2018 zapsáno 7 studentů, přičemž k 31. 12. 2019 v něm nebyli žádní aktivní studující, respektive o něj žádní uchazeči neprojevili zájem. V porovnání s ostatními univerzitami v regionu se v tomto případě jedná o velmi nízký počet, když VŠB-TUO měla v roce 2018 sedm Joint Degree programů se 30 studenty a OSU nabízela tři studijní programy s 20 aktivními studenty.

V dlouhodobém záměru pro roky 2016-2020 byla existence pouze jednoho Joint Degree programu považována za slabou stránku Slezské univerzity, od té doby se jejich počet nepodařilo navýšit.

2.11 Způsob výuky je nesrovnatelný a kvalitativně nevyvážený

V dotazníkovém šetření studenti odpovídali na otázku, jaké typy schopností jim studium na SU pomáhá rozvíjet. Podrobněji jsou tyto výsledky popsány v tabulce níže (hodnoty uvedeny v procentech souhrnně za SU jako celek).

Výsledky na jednotlivých součástech jsou z větší části podobné, v některých oblastech se však významněji liší dle součástí. Nejvýznamnější rozdíly jsou u následujících: V možnosti zdokonalování silných stránek MÚ převyšuje další součásti o více než 15 %. V možnosti formulovat a artikulovat vlastní pohled na probíraná témata FVP dosahuje o více než 10 % nižší hodnoty než další součásti. V možnosti pracovat v rámci výuky na projektech, které jsou důležité pro osobní a profesní rozvoj je zase FPF o více než 10 % lepší než další součásti. FVP je také významně podprůměrná v možnosti dodat studentům odvahu postavit se na vlastní nohy, vyzkoušet si práci na vlastním projektu, od dalších součástí se liší o cca 10 % a více.

Výsledky dotazníkového šetření mezi studenty

Otázka	Ano, spíše ano	Ne, spíše ne
Učím se být flexibilní a zvládat různé druhy zadání.	80	10
SU pomáhá zdokonalovat mé silné stránky.	68	18
Mám možnost artikulovat vlastní pohled na téma.	69	16
Studium rozvíjí mé schopnosti práce v týmu	66	19
Projekty v rámci výuky jsou důležité pro můj osobní a profesní rozvoj.	59	21
SU klade důraz na rozvoj komunikačních, analytických a kreativních dovedností.	67	11
Studium mi dodává odvahu postavit se na vlastní nohy, vyzkoušet si práci na vlastním projektu.	60	19

V další aspektech studia je zajímavý výsledek u dotazu na schopnost naučit a podpořit studenta při založení vlastního podnikání, kde na jednu stranu nejlépe dopadla OPF, kde kladnou možnost označilo cca 18 % studentů, na druhou stranu je toto číslo vzhledem k zaměření fakulty velmi nízké. Na druhém místě pak skončila FPF, která byla kladně hodnocena cca 10 % studentů, následována FVP s kladnou odpovědí od cca 6 % studentů. Pokud na danou otázku odpovídají absolventi, tak překvapivě vede FPF s 23 % kladných odpovědí, OPF s 18 % kladných odpovědí je na druhém místě a na třetím místě je FVP s 7 % kladných odpovědí.

Nejméně flexibilní studium z pohledu studentů nabízí FVP, kde si jej dle svých individuálních potřeb dokáže přizpůsobit pouze 53 % studentů. Důvodem je zaměření fakulty na profesní programy, kde jsou např. co se týče docházky nastavena striktnější pravidla. Na dalších součástech univerzity se pak tyto hodnoty pohybují na úrovni cca 70 % a výše.

Poznámka: Výše uvedené statistiky nereflektují oddělení Fyzikálního ústavu od FPF, hodnoty jsou tedy uvedeny souhrnně za FPF.

2.12 Nedostatečná pospolitost mezi studenty napříč SU, chybějící společné bydlení a sociální interakce

Výuka na SU je decentralizována do dvou měst a několika budov, neexistuje tedy přirozené centrum, kde se setkávají všichni studenti. Studenti nejsou ubytováni na společných kolejích, ale individuálně, což ovlivňuje jejich pospolitost a informovanost. Z dotazníkového šetření vyplývá, že se naprostá většina studentů cítí být součástí své univerzity a má přehled o dění na své fakultě. Naopak většina studentů nemá přehled o dění na jiných součástech. 16 % uvedlo, že se rozhodně neúčastní akcí organizovaných univerzitou, 54 % se jich spíše neúčastní. Na rozdíl od uchazečů si studenti myslí, že si zájemci nejčastěji vybírají SU kvůli studijnímu oboru a blízkosti domova. Studentský život považuje za důvod výběru studia pouze zlomek dotázaných.

Zhruba polovina studentů si myslí, že je okolí univerzity vhodné pro studentský život a 18 % si myslí opak. Nejhorše hodnotí v tomto směru okolí univerzity studenti OPF, nejlépe pak studenti FPF a MÚ.

SWOT ANALÝZA: ZÁJEM STUDENTŮ A KVALITA VZDĚLÁVÁNÍ

Silné stránky	Slabé stránky
- Poměr studentů a akademických pracovníků je 15:1 34 nově akreditovaných studijních programů - Profesní profilace - Nabídka kurzů celoživotního vzdělávání a univerzity třetího věku - Kvalitní vzdělávací infrastruktura a zázemí - Kombinované studium využívá více než polovina studentů - Kvalitní podpůrný studentský servis (poradenství, služby, zprostředkování) - Existence studijních programů bezprostředně spojených s vědeckým výzkumem na světové úrovni	- Nízká míra dokončení doktorského studia - Téměř polovina studentů nedokončí první ročník - Nevyvážená kvalita studijních programů - Žádný aktivní mezinárodní Joint Degree program - Nesrovnatelný a kvalitativně nevyvážený způsob výuky - I přes zaměření jedné součásti na podnikání SU neumí naučit a podpořit studenta při založení vlastního podnikání - Nedostatečná pospolitost mezi studenty napříč SU, chybějící společné bydlení a sociální interakce
Příležitosti	Hrozby
- Soustředění se na několik málo perspektivních oborů, hledání výjimečnosti - Přizpůsobení oborů demografické změně (geriatrie apod.) a potřebám regionu - Vzdělávání i pro dospělou generaci (CŽV a flexibilní formy vzdělávání) - Přilákání studentů ze zahraničí (Polsko, Slovensko i dále) - Kladení důrazu na inovativní formy výuky - Větší zapojení studentů do výzkumných projektů - Využití externích zdrojů a zdrojů EU na další zkvalitnění zázemí - Využití vysoce kvalitních vědeckých výzkumů na světové úrovni pro přípravu specifických profesních studijních programů a upevnění pozice SU v regionu	- Snížení počtu studentů o 20 % za posledních 5 let - Nárůst konkurence kvůli zvyšující se nabídce online vzdělávání - Pokles zájmu o studium (hrozí přebírání studentů jinými školami) - Pokles formální hodnoty vysokoškolského titulu - Další pokles počtu studentů - Netransparentnost rozhodování NAÚ - Nesoulad směřování univerzity s relevantními regionálními a národními strategiemi

3. VÝZKUM, VÝVOJ A TVŮRČÍ ČINNOST

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 3.1 Slezská univerzita získala spíše lepší hodnocení mezi vysokými školami
- 3.2 Kvalita napříč součástmi a jejich výzkumnými centry je nerovnoměrná
- 3.3 Nevyužitý potenciál národních grantů na VaV
- 3.4 Málo aplikovaných výsledků a chybějící interdisciplinární spolupráce ve VaV
- 3.5 Nový Fyzikální ústav
- 3.6 Špičkoví odborníci nerovnoměrně napříč součástmi
- 3.7 Sami pracovníci některých součástí SU nevnímají univerzitu jako významnou výzkumnou organizaci
- 3.8 Kvalitní pracovní zázemí a vybavení
- 3.9 Nedostatečná informovanost veřejnosti o inovačním, vědecko-výzkumném a tvůrčím procesu na SU
- 3.10 Nedostatečná spolupráce se zahraničními institucemi v oblasti vědy a výzkumu v řadě oborů
- 3.11 Málo studentů a absolventů doktorského studia

3.1 Slezská univerzita získala spíše lepší hodnocení mezi vysokými školami

Indikativní škálování výzkumných organizací podle Metodiky hodnocení výzkumných organizací a programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací 2017+ (Metodika 2017+) schválené Radou pro výzkum, vývoj a inovace zařadilo Slezskou univerzitu v Opavě za rok 2017 i 2018 na druhou úroveň (B+, resp. velmi dobrá). Ve srovnání s dalšími multioborovými VŠ jde o průměrné hodnocení (4 univerzity byly hodnoceny jako vynikající, 3 jako velmi dobré, 3 jako dobré). Za rok 2018 z pohledu geograficky konkurenčních univerzit srovnatelné hodnocení obdržela Ostravská univerzita, lepší hodnocení získala Univerzita Palackého v Olomouci a horší hodnocení obdržela Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Toto horší

hodnocení obdržela také regionálně blízká Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. Souhrnné hodnocení SU bylo následující:

„Celkově hodnocení SU vychází především ze dvou oborových skupin, kde je výzkumně aktivní a kde konzistentně dosahuje velmi dobré úrovně v národním i mezinárodním srovnání. Některé další obory nebylo možné hodnotit z důvodu malého počtu výsledků. Pro příští hodnocení je třeba vyjasnit oborovou skladbu, resp. výzkumnou strategii SU.“

3.2 Kvalita napříč součástmi a jejich výzkumnými centry je nerovnoměrná

SU má ve své struktuře definovaná výzkumná centra, v rámci kterých by mělo docházet k oborové koncentraci kvalitního výzkumu. Bohužel výkonnost těchto center je nevyvážená, některá dosahují mezinárodně konkurenceschopných výsledků, dopad výzkumu dalších je pak spíše v národním nebo regionálním měřítku. V rámci hodnocení výzkumné organizace z roku 2017 i 2018 dle Metodiky 2017+ jasně dominují dva obory, kde podíl na hodnocených výsledcích SU je následující:

- 1.3 Physical sciences (Fyzika)
 - 2017: 42 %
 - 2018: 59 %
- 1.1 Mathematics (Matematika)
 - 2017: 31 %
 - 2018: 25 %

Z výsledků jasně vyplývá, že tyto dva obory, respektive Fyzikální ústav a Matematický ústav, které za výsledky stojí, produkují více než ¾ relevantních vědecko-výzkumných výstupů SU. Z hlediska dalších oborů je pořadí čtyř nejvýznamnějších následující:

- 5.2 Economics and Business
 - 2017: 8 %
 - 2018: 8 %
- 1.2 Computer and information sciences

- 2017: 6 %
- 2018: 6 %
- 4.1 Agriculture, Forestry, and Fisheries
 - 2017: 3 %
 - 2018: 2 %
- 1.7 Other natural sciences
 - 2017: 1,5 %
 - 2018: 4 %

Pod FÚ spadají také výstupy z oblasti 4.1 Agriculture, Forestry and Fisheries. Výkonnost dalších oborů je již pak násobně nižší, na pomyslném třetím místě se výkonnostně nachází Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, která se podílí cca na 8 % výkonu VaV.

Výzkumná výkonnost zbylé části Filozoficko-přírodovědecké fakulty a Fakulty veřejných politik je velmi nízká a v kontextu hodnocení celé SU spíše zanedbatelná.

Zajímavý je také pohled na celkový počet publikací v databázi WoS a Scopus, který v posledních letech spíše stagnuje, nicméně každoročně roste počet citací publikací z obou databází.

Při pohledu na hodnocení SU v rámci tvůrčí (tj. umělecké) činnosti i při významném vnímání SU jako předního českého pracoviště zaměřeného zejména na tvůrčí fotografii, klesá počet dosažených bodů SU v Registru uměleckých výstupů z cca 4 tis. v roce 2015 na 3,3 tis. v roce 2018 a s tím klesá i její celkový podíl mezi českými VŠ na uměleckých výstupech z více než 3 % v roce 2015 na cca 2,5 % v roce 2018.

3.3 Nevyužitý potenciál národních grantů na VaV

Slezská univerzita velmi málo využívá externí možnosti financování vědy a výzkumu. Do řady programů nepředkládá žádost vůbec, v případě předložení žádosti je pak jejich úspěšnost kolísavá.

Z hlediska počtu řešených projektů podaných od roku 2017 má SU nejvíce podpořených projektů v programech Grantové agentury ČR, kde byla úspěšná s celkem 4 projekty, a taktéž v programu Ministerstva kultury NAKI II, který podpořil realizaci celkem 4 projektů.

Na základě analýzy bylo zjištěno, že SU v letech 2017–2019 předložila do hlavních veřejných soutěží vyhlašovaných Technologickou agenturou ČR (Éta, Zéta, Théta, Epsilon, Trend, Prostředí pro život a Doprava 2020+) v roli žadatele i partnera pouze 13 žádostí, přičemž uspěla pouze ve dvou případech, což činí úspěšnost cca 15 %. Za sledované období přitom bylo do uvedených programů přeloženo celkem 3 363 žádostí a podpořeno jich bylo 1 323 (globální úspěšnost 39 %). Z celkového počtu úspěšných žádostí tak 2 projekty činí 0,15 %.

V rámci grantových soutěží vypisovaných Agenturou pro zdravotnický výzkum ČR SU v období 2017–2019 nepřeložila žádnou žádost. Za dané období bylo předloženo celkem 1 134 žádostí a úspěšné podpořených bylo 261 (23 %).

Do Operačního programu Výzkum, vývoj, vzdělávání SU od roku 2015 předložila pouze 5 projektů zaměřených na VaV (3 x žadatel, 2 x partner), přičemž podpořen byl 1 předložený SU a 2 partnerské. V hlavních uvedených výzvách Podpora excelentních výzkumných týmů z roku 2015, Excelentní výzkum 2016 a Dlouhodobá mezisektorová spolupráce pro ITI 2017 bylo předloženo celkem 173 projektů a podpořeno jich bylo 61 (35 %).

Počty řešených VaV projektů financovaných z veřejných externích grantů s datem zahájení realizace od roku 2015 dle jednotlivých poskytovatelů podpory shrnuje následující tabulka.

Počty řešených VaV projektů financovaných z veřejných externích grantů

Poskytovatel grantu	Počet řešených projektů v roli žadatele	Počet řešených projektů v roli partnera
Grantová agentura ČR	13	3

Technologická agentura ČR	2	0
MŠMT OP Výzkum, vývoj, vzdělávání	1	2
MŠMT Národní program udržitelnosti II	0	1
Ministerstvo kultury NAKI II	2	2
MŠMT INTER-EXCELLENCE	2	2
MŠMT Projekty velkých infrastruktur pro VaV	0	1

Dle přehledu se SU za dobu 5 let zapojila souhrnně do realizace 20 vlastních a 11 partnerských veřejných grantových projektů. Vzhledem k potenciálu SU, její velikosti a odbornému zaměření je tato hodnota v porovnání s dalšími českými univerzitami podprůměrná a SU zde doposud nevyužila svůj potenciál.

Tento problém vnímají i samotní akademičtí pracovníci SU, kde podle průzkumu si pouze 41 % z nich myslí, že součást, na které působí, je úspěšná v získávání grantových prostředků. Z hlediska součástí pak vnímání kopíruje realitu, kde pozitivní vnímání úspěchu získávání grantů je ve 100 % případů na FÚ, ale pouze v 19 % případů na OPF.

SU má současně také svou vlastní studentskou grantovou soutěž, přes kterou každoročně rozděljuje cca 9-10 mil. Kč na cca 30 projektů. Finanční prostředky na řešení projektu jsou přidělovány vždy jen na jeden kalendářní rok. V případě víceletých projektů podává řešitel ke konci roku průběžnou zprávu o řešení projektu spolu s žádostí o pokračování, v níž upřesní požadované prostředky na další kalendářní rok. Hlavním smyslem této soutěže je podpořit spolupráci mezi akademickými pracovníky a (doktorskými) studenty a motivovat je k vlastní VaV činnosti. Vzhledem k velikosti podpory jde ale spíše o menší projekty. V roce 2020 SU plánuje zrealizovat dodatečnou soutěž financovanou z projektu OP VVV v rozsahu cca 6 mil. Kč (cca 10-12 projektů), kde jednou z podmínek řešených projektů bude povinný prvek internacionalizace (např. v podobě stáže).

3.4 Málo aplikovaných výsledků a chybějící interdisciplinární spolupráce ve VaV

Transfer znalostí a výsledků výzkumu do praxe není na SU významně zastoupen. SU doposud nedisponuje odborným pracovištěm nebo pracovníkem, pro kterého by byla hlavní náplň podpora komercializace VaV a transfer znalostí a výsledků VaV do praxe. SU také pro tyto případy nemá zpracován a implementován jednotný postup a pravidla, proto jsou jednotlivé spíše ojedinělé případy řešeny ad-hoc na úrovni součástí. Celkový příjem z této činnosti za léta 2016–2019 činil pro SU cca 1,25 mil. Kč, přičemž se jednalo primárně o smluvní výzkum, konzultace a poradenství.

Že by se při vědecko-výzkumné činnosti mělo více spolupracovat s praxí a mělo vznikat více aplikovaných výzkumů si myslí 73 % akademických pracovníků, přičemž nejvíce tuto potřebu vnímají pracovníci OPF, a to v 95 % případů.

Aplikované výsledky v současné době často vznikají na pomezí oborů a specializací, nicméně prostředí na SU tomuto není příliš nakloněno. Pouze 39 % akademických pracovníků SU se domnívá, že SU podporuje multidisciplinární spolupráci vědeckých a tvůrčích pracovníků, přičemž nejlépe toto vnímají pracovníci FVP v 53 % případů.

Transfer znalostí a výsledků výzkumu do praxe

Činnost	2016		2017		2018		2019	
	Z	P	Z	P	Z	P	Z	P
smluvní výzkum, konzultace a poradenství	2	275 000	6	646 002			9	226 629
licenční smlouvy nově uzavřené					4	99 900		

Z = počet zakázek, P = příjmy v Kč

Při pohledu na vědecko-výzkumnou spolupráci s dalšími výzkumnými organizacemi jí jako dostatečnou vnímá pouze 26 % akademických pracovníků, nejvíce pracovníci Fyzikálního ústavu, a to v 86 % případů a nejméně pracovníci FVP, kde je tato spolupráce pozitivně vnímána pouze 6 % dotázaných.

3.5 Nový Fyzikální ústav

V roce 2019 se vyčlenila z FPF nová součást Slezské univerzity, a to Fyzikální ústav. K rozhodnutí došlo na základě důkladné analýzy a široké mezifakultní diskuse. Nový ústav má vést ke zvýšení kvality vzdělávání a vědecko-výzkumné činnosti na mezinárodní úrovni. Ve strukturovaných rozhovorech se objevil i jiný pohled. Při vyčleňování excelentních součástí může hrozit, že slabší fakulty zůstanou pozadu a jejich úroveň bude klesat, což povede k větší nevyváženosti kvality vzdělávání na univerzitě. Zároveň může být, podle těchto názorů, pozitivní změnou lepší profilace FPF a nová součást může být chápána jako vzkazem směrem k veřejnosti, že se Slezská univerzita mění. Zároveň v řízeném rozhovoru také zaznělo, že osamotnění FÚ mu umožní investovat získané prostředky z VaV do dalšího rozvoje a tím být ještě lepší.

3.6 Špičkoví odborníci nerovnoměrně napříč součástmi

S dostatečným prostorem k věnování se publikační činnosti plně souhlasí akademičtí pracovníci MÚ a 70 % respondentů z FÚ. V rámci ostatních součástí SU má dostatek prostoru věnovat se publikační činnosti polovina respondentů. Současně nastavený kariérní řád motivuje k aktivnějšímu věnování se publikační a výzkumné činnosti necelou polovinu akademických pracovníků.

Z průzkumů dále vyplynulo, že nejvíce zapojuje do své vědecko-výzkumné činnosti významné zahraniční odborníky FÚ (např. prof. Marek Abramowicz, Ph.D.), kdežto další součásti k tomuto kroku přistupují jen okrajově nebo vůbec.

V případě udělených prestižních národních i mezinárodních ocenění vědeckým pracovníkům se v případě Slezské univerzity jedná spíše o ojedinělé případy, resp. o opakuji se osobnosti), které se koncentrují primárně kolem Institutu tvůrčí fotografie a bývalého Ústavu fyziky FPF.

Zatímco v roce 2015 žádné významné ocenění nebylo uděleno, v roce 2016 byla oceněna historička FPF doc. PhDr. Marie Gawrecká, CSc, které byl za dlouholetou významnou spolupráci s Rakouským kulturním fórem v Praze propůjčen Rakouský Čestný kříž za vědu a umění. Prof. RNDr. Zdeňku Stuchlíkovi, CSc. z ÚF FPF pak udělila Česká astronomická společnost vysoce prestižní Kopalovu přednášku. Doc. PhDr. Juraj Kalnický, PhD., prof. h. c. z FVP byl jmenován profesorem honoris causa na LIMG v Moskvě a prof. PhDr. Mečislav Borák, CSc. z FVP obdržel čestné uznání Československé obce legionářské za obnovu a šíření legionářských tradic, udělené u příležitosti 98. výročí založení Československa.

V roce 2017 Dr. Daniele Pugliese, Ph.D. z ÚF FPF získala ocenění Woman of Science 2017 UNESCO and l'Oreal. Prof. PhDr. Vladimíru Birgusovi z FPF byla udělena Cena maršálka Slezského vojvodství v Katovicích v oblasti kultury. Prof. Mgr. Jindřich Štreit, dr. h. c. z FPF získal Cenu primátora města Olomouc. Univerzita Mateja Bela v Banské Bystrici udělila prof. RNDr. Jaroslavu Smítalovi, DrSc. z Matematického ústavu v Opavě titul doctor honoris causa.

V roce 2018 prof. PhDr. Vladimír Birgus z FPF obdržel cenu Scanno dei Fotografi (Itálie) za fotografickou tvorbu a za propagaci české fotografie a rovněž první cenu v kategorii současných knih za monografii na 28. mezinárodním fotografickém festivalu Měsíc fotografie v Bratislavě. Univerzitu významně reprezentovali i další pracovníci FPF, zejména doc. Mgr. Josef Moucha, jenž získal cenu Fotografická publikace roku 2017 soutěže Osobnost české fotografie Asociace profesionálních fotografů ČR, a to společně s prof. PhDr. Birgusem. Dr. Rafal Milach z FPF, který byl nominován do světové fotografické agentury Magnum, byl finalistou Deutsche Börse Photography Award, Londýn – The Photographers Gallery a Frankfurt nad Mohanem – MUMOK, Mga. Dita Pepe byla nominována na cenu Czech grand Design: fotograf

roku a prof. Mgr. Jindřich Štreit obdržel cenu hejtmana olomouckého kraje a byl nominován na cenu Osobnost Moravy 2017. RNDr. Tomáš Gráf, Ph.D. z ÚF FPF obdržel Pamětní list ministra školství, mládeže a tělovýchovy a RNDr. Arman Tursunov, Ph.D. z ÚF FPF získal Cenu ministra školství, mládeže a tělovýchovy za excelentní výsledky v průběhu doktorského studia. Doc. PhDr. Evě Urbanovské, Ph.D. z FVP byla Fakultou humanitních věd Žilinské univerzity v Žilině udělena plaketa J. A. Komenského za záslužnou pedagogickou činnost. Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. z FVP obdržel cenu Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR za dlouhodobý přínos k rozvoji sociálních služeb v České republice. Prof. PhDr. Vladimír Wolf z FVP obdržel vyznamenání hejtmana Královohradeckého kraje. Za rozvoj regionálně historické práce a pedagogické činnosti“.

V roce 2019 prof. PhDr. Jiří Knapík, Ph.D. z FPF získal nominace na Cenu nakladatelství Academia v kategorii Vědecká nebo populárně naučná práce a cenu Miroslava Ivanova v kategorii II. – dílo literatury faktu za poslední tři roky. Doc. PhDr. Libor Martinek, Ph.D. také z FPF byl oceněn Evropskou medailí poezie a umění HOMER a obdržel také Cenu rektora Vratislavské univerzity za vědecké výsledky. Prof. RNDr. Zdeněk Stuchlík, CSc. z ÚF získal Cenu Františka Nušla za zásluhy o zřízení Slezské univerzity a vybudování školy teoretické astrofyziky od České astronomické společnosti. Prof. MgA. Jindřich Štreit, Dr.h.c. z FPF byl oceněn cenou Jantar 2018 v kategorii Cena Moravskoslezského kraje za celoživotní dílo. Historici prof. PhDr. Rudolf Žáček, Dr. a prof. PhDr. Irena Korbelařová, Dr. z FPF obdrželi Čestnou medaili Bene Merito za zásluhy o posilování postavení Polska v mezinárodním prostoru.

3.7 Sami pracovníci některých součástí SU nevnímají univerzitu jako významnou výzkumnou organizaci

Z dotazníkového šetření mezi akademickými pracovníky vyplývá, že ani oni nepovažují jednoznačně jako jednu z předností SU její zaměření na kvalitní vědu a výzkum. S tímto stanoviskem pozitivně souhlasilo méně než polovina respondentů, konkrétně 49 %. Nejlépe toto vnímají pracovníci Matematického ústavu (100 %) a nejhůře pak pracovníci FVP (34 %).

Zaměření na uměleckou činnost vnímá jako jednu z předností SU více než polovina respondentů, konkrétně 55 %. Toto vnímání je nejsilnější u pracovníků Matematického ústavu (75 %) a nejslabší u pracovníků OPF (41 %). Pracovníci FPF, kde jsou tvůrčí obory lokalizovány, toto pozitivně vnímají v 69 % případů.

Obdobné nebo i mírně horší výsledky jsou pak u vnímání SU jako významného regionálního výzkumného a inovačního centra. Pouze 52 % akademických pracovníků toto vnímá pozitivně, přičemž nejlépe toto hodnotí pracovníci FÚ v 86 % případů a nejhůře pak pracovníci FVP v 35 % případů.

3.8 Kvalitní pracovní zázemí a vybavení

Spokojenost s dostatečným přístrojovým vybavením pro vědu a výzkum je podle akademických a vědeckých pracovníků zapojených do dotazníku největší na FVP, z níž se kladně vyjádřilo necelých 60 % respondentů. Naopak nedostatečnou přístrojovou vybavenost pro vědu a výzkum shledává 41 % akademických pracovníků FPF a také 43 % pracovníků z FÚ. Dokonce v 35 % případů je kvalitní zázemí a vybavení akademickými pracovníky vnímáno jako hlavní silná stránka SU, nejvíce toto vnímají pracovníci OPF ve 40 % případů. Pro 8 % akademických pracovníků je pak kvalita zázemí a vybavení slabou stránkou SU, přičemž nejvíce toto vnímají pracovníci FÚ ve 21 % případů. 30 % akademických pracovníků si pak myslí, že právě kvalita zázemí a vybavení zaznamenala v posledních pěti letech největší zlepšení, nejlépe toto hodnotí pracovníci FVP, a to ve 41 % případů.

Ze šetření také vyplývá skutečnost, že pouze 15 % akademických pracovníků si myslí, že spolupráce s dalšími součástmi SU při sdílení vybavení dobře funguje. Tato velmi nízká hodnota otevírá prostor k diskusi, zda nemá smysl některé významné vybavení lépe sdílet a využívat efektivněji napříč SU.

Poznámka: Kvalitě zázemí se věnují i další části této zprávy, vybavení a zázemí většinou slouží průřezově více typům aktivit. Většina pracovníků nerozlišuje mezi zázemím a vybavením určeným primárně pro vzdělávání a pro VaV/tvůrčí činnosti.

3.9 Nedostatečná informovanost veřejnosti o inovačním, vědecko-výzkumném a tvůrčím procesu na SU

Z řízených rozhovorů často vyplynulo, že lidé nejsou schopni příliš vědecko-výzkumnou a tvůrčí činnost SU posoudit a/nebo o ní mají málo informací. Ten, kdo byl schopný odpovědět na otázku, jak si SU stojí ve VaV, většinou jmenoval fyziku (astrofyziku), matematiku a tvůrčí fotografii. Toto vnímání z venčí pak objektivně koreluje s měřitelnými výsledky VaV činnosti SU.

Na druhou stranu z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnavatelé vnímají SU jako významné regionální inovační centrum v 58,9 % případů. Naopak opačné vnímání má celkem 8,2 % a 32,9 % respondentů toto nedokáže posoudit. Tato odpověď může vést také k interpretaci, že pokud to cca 1/3 těchto respondentů nedokáže posoudit, je možno to vnímat, že SU se u 41,1 % z nich nedokáže prezentovat jako významné regionální inovační centrum.

Z větší části negativní odpověď pak zaměstnavatelé dali v případě, kdy měli odpovědět na otázku, zda jednou z předností SU je kvalitní věda a výzkum. Pozitivní odpověď zazněla pouze od 31,5 % respondentů. Jen 2,7 % respondentů bylo opačného názoru a zbylá část toto nebyla schopna posoudit vůbec.

Při obdobném dotazu na tvůrčí činnost mezi zaměstnavateli byly odpovědi podobné. Pozitivní odpověď vnímání přednosti SU v podobě zaměření na uměleckou činnost zazněla pouze od 30,1 % respondentů. Více než 11 % respondentů byla opačného názoru a zbylá část toto nebyla schopna posoudit.

K významnému ukazateli o informovanosti zejména odborné veřejnosti o inovačním, vědecko-výzkumném a tvůrčím procesu na SU slouží počty vědeckých konferencí (spolu)pořádaných SU uvedené v předchozí tabulce. Dle přehledu můžeme pozorovat mírně rostoucí trend v počtu uspořádaných akcí pro více než 60 účastníků, mezinárodní účast na nich však spíše stagnuje.

Přehled počtu konferencí v letech 2015-2019

Fakulta/ součást	2015		2016		2017		2018		2019	
	>60	M	>60	M	>60	M	>60	M	>60	M
FPF	2	7	5	9	2	7	4	11	2	3
OPF	2	4	2	3	3	4	2	3	2	5
FVP	2	3	4	0	5	0	12	10	6	3
MÚ	0	1	0	1	0	1	0	1	3	3
Celkem	6	15	11	13	10	12	18	25	13	14

> 60 = více než 60 účastníků, M = mezinárodní účast

3.10 Nedostatečná spolupráce se zahraničními institucemi v oblasti vědy a výzkumu v řadě oborů

Je objektivním faktem, že SU není hlavním příjemce a ani partnerem v žádné výzvě programu Horizont 2020, což je nejprestižnější úroveň mezinárodních VaV projektů v rámci EU.

Reálná spolupráce se zahraničními pracovišti se liší opět součástí od součástí. Dá se říct, že existuje určitá pozitivní korelace mezi internacionalizací dané součásti a úspěšností ve VaV. Např. Fyzikální ústav a Matematický ústav spolupracují s prestižními organizacemi celosvětového významu, jakými jsou University of Oxford, Harvard University, CERN v Ženevě nebo ISSI v Bernu a jsou zapojeni do mezinárodních výzkumných projektů v rámci programů MŠMT Inter Excellence a dalších. Na dalších součástech pak je pozorovatelná převažující vazba na blízké zahraničí, a to zejména Polsko a Slovensko, kde však najdeme kulturně i historicky velmi podobné země a/nebo na instituce z dalších zemí, které však v mezinárodním měřítku nepatří mezi světovou nebo evropskou špičku, kdy např. OPF má uzavřeno 10 z 22 smluv o spolupráci s polskými a slovenskými univerzitami, FVP má 12 ze 14 takových to smluv a FPF má 10 ze 13 takovýchto smluv.

Současně platí, že poměrně velký počet, konkrétně 63 % akademických pracovníků si myslí, že SU podporuje výzkumné projekty v mezinárodním týmu, přičemž nejvíce tento pohled převažuje na Fyzikálním ústavu, v případě ostatních součástí jsou pak výsledky velmi podobné.

O kvalitě mezinárodní VaV spolupráce také vypovídá fakt, že na otázku „Zúčastnili jste se v posledních 5 letech zahraničního pracovního pobytu delšího než 1 měsíc?“ odpovědělo kladně jen 14 respondentů (7 OPF, 4 FÚ, 2 FPF, 1 FVP), přičemž z tohoto počtu působilo 8 ve střední Evropě, 2 jinde v EU a 4 mimo EU.

3.11 Málo studentů a absolventů doktorského studia

V předchozí části věnované vzdělávání jsou základní statistiky k doktorskému stupni studia již uvedeny. Vzhledem k tomu, že studenti tohoto stupně studia by se měli také zapojovat do VaV činnosti univerzity, je jejich kvalita a počet jedním z faktorů determinujících VaV výkonnost univerzity. Dle statistik MŠMT měla SU k 31. 12. 2019 celkem 60 studentů v prezenční formě a 59 studentů v kombinované formě studia. V rámci ČR doktorský stupeň studia studovalo v témže roce celkem 20 953 studentů. SU tak dosahuje se svými 119 studenty tržního podílu 0,57 %. Pomineme-li umělecké a soukromé VŠ, jedná se v ČR o jednoznačně nejnižší podíl na trhu. Druhého nejnižšího podílu dosahuje Univerzita Hradec Králové ve výši 1,05 %, což je ale téměř dvojnásobná hodnota v porovnání s SU. V Moravskoslezském kraji působící Ostravská univerzita má tento podíl 1,82 % a VŠB-TUO 4,82 %. V dotazníkovém šetření řeklo 30 % studentů, že jim SU poskytuje dostatek příležitostí k zapojení se do vědecko-výzkumné činnosti, je schopna propojit je s odborníky a umí pracovat s talenty.

Poznámka: Tato část věnovaná doktorskému studiu navazuje na popis doktorského studia v části věnované vzdělávání.

SWOT ANALÝZA: VÝZKUM, VÝVOJ A TVŮRČÍ ČINNOST

Silné stránky	Slabé stránky
- Nový Fyzikální ústav a odtud jasné vyčlenění částí univerzity zaměřených na intenzivní rozvoj vědy a tvůrčích aktivit na mezinárodní úrovni (FU, MU, ITF). Fyzikální ústav s Matematickým ústavem reprezentují v současnosti dle aktuální metodiky hodnocení asi 85 procent relevantních výstupů vědecké práce celé univerzity. Analogicky v případě tvůrčích aktivit Institutu tvůrčí fotografie. - Špičkoví odborníci na některých součástech SU - Kvalitní pracovní zázemí a vybavení - Spíše lepší celkové hodnocení SU jako výzkumné organizace na úrovni B+ - Dichotomie ve strategii výzkumu vývoje a tvůrčí činnosti je silnou, cíleně budovanou stránkou SU, kdy akademicky zaměřená pracoviště (FU, MU, ITF) jsou cíleně vedena k tvorbě na světové úrovni, zatímco profesně zaměřená pracoviště se zaměřují na reflexi potřeb regionu	- Nerovnoměrná kvalita napříč součástmi a jejich výzkumnými centry - Nevyužitý potenciál národních grantů na VaV - Málo aplikovaných výsledků a chybějící interdisciplinární spolupráce ve VaV - Nedostatečná informovanost veřejnosti o inovačním, vědecko-výzkumném a tvůrčím procesu na SU - Nedostatečná spolupráce se zahraničními institucemi v oblasti vědy a výzkumu v řadě oborů - Málo studentů a absolventů doktorského studia - Sami pracovníci některých součástí SU nevnímají univerzitu jako významnou výzkumnou organizaci - Neexistence systému na podporu komercializace VaV a transferu technologií
Příležitosti	Hrozby
- Provázanost VaV a vzdělávání - Zaměření se na kvalitní vědeckou práci a hmatatelné výsledky pro občany - Vydávání vlastních publikací a dalších reálně aplikovatelných výstupů je „nejlepší reklama“ - Akcentování aplikovaného výzkumu, spolupráce s praxí - Zvýšení kvality jazykového vzdělávání - Zapojení se do významných mezinárodních projektů a konsorcií - Větší zapojení postdoktorandů i ze zahraničí do VaV - Sdílení vybavení VaV napříč SU a s dalšími institucemi - Rovnovážený rozvoj a podpora vědy ve vazbě na akademické i profesní studijní programy - Využití externích a EU zdrojů na rozvoj VaV zázemí	- Snížení zájmu o spolupráci s výzkumnými týmy SU ze strany světových kapacit v oblasti vědy a výzkumu - Nezískání dostatečných finančních prostředků na VaV - Spokojení se s průměrností SU jako celku při hodnocení VaV - Neudržení pozice v národním hodnocení VaV a uměleckých institucí

4. LIDÉ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 4.1 Pracovní vytíženost vedoucích pracovníků, prorektorů a narůstající administrativa
- 4.2 Nevyhovující struktura akademických a VaV pracovníků
- 4.3 Excelentní pracovníci na některých pracovištích
- 4.4 Personální vyčerpání
- 4.5 Úroveň odměňování a platy
- 4.6 Aktivní, pružné vedení univerzity

V letošním roce probíhá paralelně vedle tvorby strategie také proces směřující k získání ocenění HR Award, plným názvem HR Excellence in Research Award. Ocenění zaručuje výzkumníkům evropský standard péče o zaměstnance, otevřenost a transparentnost výběrového řízení a kvalitu pracovního prostředí. V rámci procesu certifikace HR Award se uskutečnilo další dotazníkové šetření mezi zaměstnanci univerzity, jež je zaměřeno na oblast lidských zdrojů. Podněty z tohoto šetření budou do této kapitoly následně doplněny jako souhrn hlavních zjištění s odkazem na celý dokument.

4.1 Pracovní vytíženost vedoucích pracovníků, prorektorů a narůstající administrativa

Legislativní změny a narůstající administrativní požadavky představují velkou zátěž pro většinu vedoucích pracovníků. V reakci na tuto situaci došlo k několika změnám v organizační struktuře Slezské univerzity. Tyto změny byly spojené zejména s přejmenováním úseku prorektora pro rozvoj na úsek prorektora pro řízení projektů a s vytvořením nového úseku prorektora pro strategii a komunikaci, čímž došlo k přerozdělení některých odpovědností a administrativní zátěže ve vedení univerzity.

V rámci diskuse na workshopech s vedením SU a součástí byla identifikována příležitost v optimalizaci a standardizaci administrativních procesů. Nadpoloviční

většina akademických pracovníků se v dotazníkovém šetření vyjádřila, že administrativa jim nedovoluje věnovat se jiným činnostem, přičemž nejsilněji to vnímají akademičtí pracovníci Fyzikálního ústavu v Opavě, kde 57,1 % vyjádřilo rozhodný souhlas a 32,7 % uvedlo „spíše ano“. Šetření také ukázalo, že akademičtí pracovníci mají nižší zájem (31,7 % rozhodně ano, 32,7 % spíše ano) o řídicí nebo jinou funkci z obavy, že by je administrativa zdržovala od výzkumu.

Hodnotící procesy podle 75,9 % dotazovaných akademiků ztrácí svůj původní účel a vedou k přílišnému formalismu a byrokracii. Přílišnou administrativní zátěží, která brání akademickým pracovníkům věnovat se jiným činnostem potvrzuje 74 % dotázaných.

Pozitivně zaměstnanci v dotazníku hodnotí pracovní zázemí. Pracovní kultura a kvalitní prostředí většinu akademických pracovníků motivuje být kvalitním pedagogem, jenž se snaží dávat výuce interaktivní formu a zpřístupňovat studentům digitalizované materiály, učí studenty být flexibilní, zvládat různé druhy zadání, zdokonalovat jejich schopnosti pracovat v týmu a snažit se, aby byli studenti při výuce aktivní a mohli tak formulovat vlastní názor na probíraná témata. S kvalitou pracovního zázemí je spokojeno také 90 % neakademických pracovníků.

4.2 Nevyhovující struktura akademických a VaV pracovníků

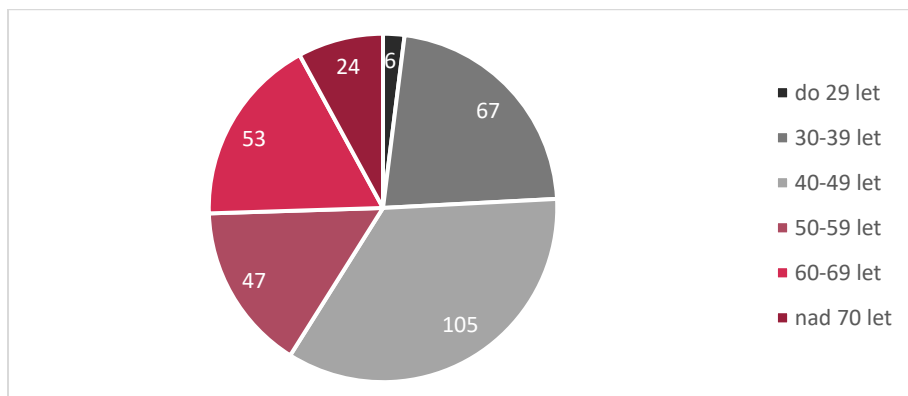
V současné době má Slezská univerzita 24 profesorů, 63 docentů, 148 odborných asistentů, 33 asistentů a 14 lektorů. V oblasti VaV má 16 pracovníků podílejících se na pedagogické činnosti, 3 postdoktorandy a 1 VaV pracovníka nespádajícího ani do jedné z předešlých kategorií.

Ačkoli v celkovém počtu zaměstnanců převažují ženy (55,45 %), v kategorii akademických a vědeckých pracovníků naopak převažují muži (žen je 41,39 %). Na SU pracují pouze 2 profesorky (8,33 %), 20 docentek (31,75 %) a 14 asistentek (42,42 %). Odborných asistentek je 50 % a lektorek 57,14 %.

11 profesorů, tedy téměř polovina, má více než 70 let, 6 profesorů více než 60 let. Pouze necelá třetina z nich má věk pod 60 let. U docentů má 27 osob více než 60 let a 36 méně než 60 let.

Ve strukturovaných rozhovorech zazněla obava z nevyhovující struktury výzkumných pracovníků a jejich věku. Byla zmíněna i nutnost přilákat nové pedagogy a odborníky, což může být problematické vzhledem k poloze školy.

Věková struktura akademických a VaV pracovníků



V posledních dvou letech byl jmenován na SU jeden profesor, avšak nejednalo se o kmenového zaměstnance SU. Docentů bylo jmenováno sedm, z toho jeden byl kmenovým zaměstnancem SU.

4.3 Excelentní pracovníci na některých pracovištích

Z průzkumů a šetření na základě více kritérií jednoznačně vyplývá, že excelentní a špičkoví pracovníci, kteří dosahují dobrých výsledků i v mezinárodním srovnání se primárně koncentrují jen kolem třech pracovišť SU. Konkrétně se jedná o Fyzikální ústav, Matematický ústav a Institut tvůrčí fotografie FPF. Ostatní části SU srovnatelné excelence pracovníků a jejich výstupů bohužel nedosahují.

V případě poměru přepočteného počtu docentů a profesorů k počtu studentů dosahuje jednoznačně nejlepších výsledků MU, kde hodnota tohoto ukazatele dosahuje 1:50 a FPF při hodnotě 1:62. Na druhé straně škály je pak OPF s hodnotou 1:94 a FVP s hodnotou 1:98. Tato čísla ukazují, že rozložení pracovníků s akademickou hodností docent/profesor je napříč SU dosti nerovnoměrné.

Podíl docentů SU na celkovém počtu docentů v ČR činí 1,35 % a u profesorů 0,95 %, což je hodnota, která je nižší než její podíl na trhu vzdělávání, který, jak již bylo uvedeno výše, činí 1,40 %.

Poznámka: Přehled pracovníků SU, kteří obdrželi významné národní/mezinárodní ocenění, je uveden v části věnované VaV a tvůrčí činnosti.

4.4 Personální vyčerpání

Pouze 4,8 % z dotazovaných akademických pracovníků se domnívá, že má univerzita dostatečné personální zdroje. U neakademických pracovníků tento pocit převládá u 38 % dotázaných. Na FVP se 65 % akademických pracovníků domnívá, že personální zdroje jsou nedostatečné.

45 % akademických pracovníků a 42 % ostatních zaměstnanců se v dotazníkovém šetření vyjádřilo, že SU nevyvíjí snahu k prevenci vyhoření u svých pracovníků, popř. tuto snahu nepovažují za dostatečnou. Zároveň však 75 % akademických pracovníků vnímá, že jejich práce na SU jim de facto umožňuje sladit jejich pracovní a volný čas.

Současné nastavení kariérního systému motivuje 42 % dotazovaných se dále vzdělávat a zvyšovat svou kvalifikaci a necelých 34 % ke snaze o kariérní postup na akademické půdě. Necelá polovina dotazovaných akademických pracovníků se shoduje na tom, že SU nedisponuje dostatečnými personálními zdroji a že schvalovací procesy nejsou rychlé a snadné.

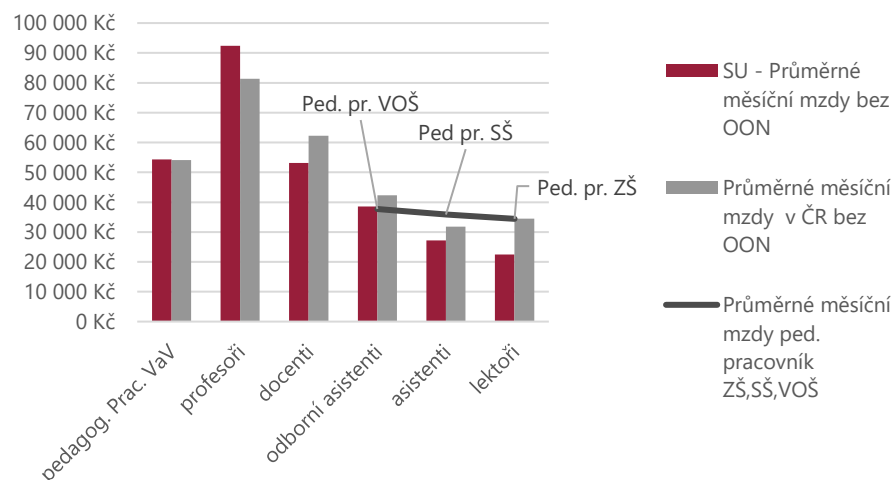
Postavení výzkumných pracovníků je pouze podle 35,6 % respondentů spojeno s dostatečným uznáním a 27,9 % toto nedokáže posoudit.

Na univerzitě pracuje více než deset let 44 % akademických pracovníků, 15 % dokonce více než 20 let. Méně než tři roky pracuje na univerzitě 23 % akademiků. Akademiků působících na univerzitě méně než tři roky je nejvíce na FVP, téměř polovina ze zdejších vyučujících. Naopak nejvíce pracovníků s délkou působení přes deset let je na FÚ, MÚ a OPF, na všech součástech je to pak více než polovina.

4.5 Úroveň odměňování a platy

Ze srovnání výše mezd akademických pracovníků SU v roce 2018 s průměrnou měsíční mzdou na stejných pozicích v ČR vyplývá, že na většině pozic je mzdové ohodnocení pod průměrem v ČR. Nadprůměrně jsou ohodnoceni pouze profesoři. Mzdové ohodnocení na začátku akademické kariéry na SU je nižší než průměrné mzdy v ČR na pedagogických pozicích na základních, středních či vyšších odborných školách (ohodnocení odpovídá pozici odborného asistenta na SU), a to jak na SU, tak i v celorepublikovém měřítku.

Srovnání průměrných měsíčních mezd



Podle dotazníku nepovažuje své finanční ohodnocení za adekvátní polovina ostatních zaměstnanců, v případě FPF, OPF a FÚ se takto vyjádřilo přes 60 % respondentů. Všichni respondenti FVP své finanční ohodnocení považují za adekvátní.

Další informace k platům vyplynou z dotazníkového šetření HR AWARD.

4.6 Aktivní a pružné vedení univerzity

Aktivitu a flexibilní reakce současného vedení SU na legislativní změny, situaci trhu práce i ve společnosti hodnotili jak zaměstnanci SU, tak zástupci stakeholderů. 53 % neakademických pracovníků se domnívá, že systém řízení SU flexibilně reaguje na změny, totéž si však myslí pouze 38 % oslovených akademických pracovníků. Z rozhovorů s rektory (členy Vědecké rady SU) vyplývá, že vedení SU umí přizpůsobit komunikaci jak studentům, tak i akademické obci.

SWOT ANALÝZA: LIDÉ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Silné stránky	Slabé stránky
• Aktivní, motivované a pružné vedení univerzity a některých součástí • Excelentní pracovníci na některých pracovištích • Příjemné a benevolentní pracovní prostředí – vysoká míra možnosti sladění pracovního a soukromého života • Mladí lidé ve vedení ústavů a fakult	• Pracovní vytíženost vedoucích pracovníků a narůstající administrativa • Personální vyčerpání, generační rozdíly a rezistence vůči změnám • Nižší úroveň odměňování a platů • Nejednotná komunikace mezi zaměstnanci napříč univerzitou • Nehomogenní organizační kultura
Příležitosti	Hrozby
• Získání certifikace HR Award • Nastavení kariérního řádu motivující pracovníky se dále vzdělávat, zvyšovat svou kvalifikaci a snažit se o kariérní postup na akademické půdě • Nalákání a získání nových excelentních pracovníků z jiných VŠ a praxe včetně expertů	• Dále se zhoršující nevyvážená věková struktura akademických pracovníků • Nezvyšující se počet profesorů a docentů • Nedostatek kvalitní pracovní síly na trhu práce

5. SPOLUPRÁCE A VNĚJŠÍ VZTAHY

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 5.1 Dobré a neustále se rozvíjející interpersonální vztahy mezi zástupci jednotlivých součástí, veřejné správy a podnikatelského sektoru, z části však jen ve formální rovině
- 5.2 Mezinárodní vztahy se zahraničními univerzitami
- 5.3 Počet studentů vyjíždějících do zahraničí klesá
- 5.4 Počet akademických pracovníků vyjíždějících do zahraničí převyšuje počet studentů
- 5.5 Nevyužitý potenciál absolventů
- 5.6 Nedostatečná účast na celospolečenských zadáních (prospěšnost pro region, regionální univerzita, výzkumy, studie)
- 5.7 Podpora aktivit zaměřených na spolupráci s veřejností, institucemi a firmami

5.1 Dobré a neustále se rozvíjející interpersonální vztahy mezi zástupci jednotlivých součástí, veřejné správy a podnikatelského sektoru, z části však jen ve formální rovině

SU se snaží spolupracovat s budoucími zaměstnavateli svých absolventů, a to v rámci odborných praxí i seminářů s odborníky z praxe. Studenti mohou využívat Kariérní portál SU (<http://kariera.slu.cz>), kde najdou nabídku brigád a stáží. Navazování spolupráce probíhá na všech součástech. Na FVP hlavně prostřednictvím praxí studentů, kde se zjišťuje také jejich připravenost na pracovní trh, nebo prostřednictvím kulatých stolů expertů, profesně zaměřených konferencí a účasti na aktivitách města, na FPF u profesně orientovaných programů, na OPF mimo jiné prostřednictvím Business Gate, kde podnikatelé či firmy zadávali studentským týmům k řešení reálné problémy podnikatelské praxe.

Z informací dostupných z výročních zpráv SU vyplývá, že univerzita deklaruje spolupráci s desítkami subjektů v ČR a s desítkami zahraničních univerzit a VaV

pracovišti. Je však otázkou, do jaké míry je spolupráce skutečně přínosná pro SU a do jaké míry se jedná spíše o formálně deklarovanou spolupráci s daným subjektem bez reálného přínosu pro univerzitu. SU současně deklaruje institucionální i individuální členství v řadě asociací, odborných organizací a sdružení, přičemž i zde platí to, co bylo řečeno v případě spolupráce.

Podle výsledků dotazníkového šetření, jsou jeho respondenti přesvědčeni o tom, že spolupráci s externími subjekty je zapotřebí dále rozvíjet. Spolupráci s ostatními univerzitami pak jako dostatečnou hodnotí necelá polovina akademických pracovníků a spolupráci s územní samosprávou považuje za dostatečnou 63 % respondentů.

Naopak z pohledu zaměstnavatelů si pouze 40 % z nich myslí, že SU dobře rozvíjí vztahy se zaměstnavateli.

5.2 Mezinárodní vztahy se zahraničními univerzitami

V roce 2019 měla SU uzavřeno smluvní partnerství s celkem 156 zahraničními vysokými školami ze 41 zemí světa. Podepsány byly nově mimo jiné i smlouvy s čínskými univerzitami, což bylo i ve strukturovaných rozhovorech považováno za úspěšný krok. Konkrétně se pak jedná se o univerzity Lanzhou University of Finance and Economics, Shanxi University of Finance and Economics a Dongguan University of Technology.

Ze seznamu partnerských univerzit je patrné, že převažují univerzity v regionu CEE, což jsou univerzity, které se nacházejí v de facto stejném kulturně-geografickém prostředí, jako Slezská univerzita. Tato spolupráce tak nemusí mít pro SU stejný přínos, jako spolupráce s organizacemi z jiných kulturně-geografických lokalit. Současně platí, že SU až na některé výjimky, jakými jsou např. univerzity v Oxfordu, Göteborgu, Würzburgu nebo Harvardu či na neuniverzitní úrovni CERN v Ženevě nebo ISSI v Bernu, nemá uzavřená partnerství s univerzitami mimo CEE, které by patřily do širší světové nebo regionální špičky. Výjimku s celosvětovým dosahem představuje smlouva Výzkumného centra teoretické fyziky a astrofyziky

FU s ICRANETem propojující významná centra výzkumu v oblasti relativistické astrofyziky napříč celým světem.

Mezi součásti, kde jsou nadstandardní vztahy akademických a vědeckých pracovníků s celou řadou předních zahraničních vysokoškolských pracovišť, patří zejména Fyzikální ústav.

V roce 2019 na Slezské univerzitě působilo v přepočteném počtu na fyzické osoby 32,8 akademických a VaV pracovníků s cizím státním občanstvím. V rámci pracovněprávního vztahu na univerzitě působilo 52 akademických a vědeckých pracovníků ze zahraničí, dalších 147 pracovníků zde krátkodobě hostovalo. Největší počet zahraničních pracovníků působí na FPF (70 %). Z hlediska státní příslušnosti se jedná nejčastěji o pracovníky se slovenským občanstvím (42,5 %), které následují pracovníci s občanstvím země mimo Evropskou unii (28 %).

Co se týče jazykových kompetencí zaměstnanců SU, v dotazníkovém šetření uvedlo 70 % neakademických pracovníků, že pro ně není žádnou překážkou částečná práce v anglickém jazyce, s tímto tvrzením se však neztotožňují respondenti MÚ a FÚ, kteří částečnou práci v anglickém jazyce za překážku považují.

5.3 Počet studentů vyjíždějících do zahraničí klesá

Počet studentů vyjíždějících do zahraničí na studijní pobyty a stáže každoročně klesá. V roce 2019 se účastnilo studijních zahraničních pobytů a stáží celkem 100 studentů, což je v porovnání s rokem 2015 pokles o necelou polovinu. Na druhou stranu v posledních letech každoročně narůstá počet přijatých zahraničních studentů na studijní pobyty a stáže. V roce 2019 bylo na SU přijato celkem 96 zahraničních studentů, tedy o téměř 1,5násobek více, než v roce 2015.

V dotazníkovém šetření uvedlo pouze 31 % studentů, že by se chtělo zúčastnit zahraničního pobytu, celých 57 % o toto nejví zájem. Největší zájem o zahraniční studium projeví studenti FPF (40 %), naopak nejnižší studenti FVP (23 %), což může souviset s vysokým množstvím studentů kombinovaného studia. Dle výsledků

dotazníkového šetření je počet studentů v kontaktu se zahraničními studenty poměrně nízký, a to pouhých 9 %, přičemž velmi nízké procento těchto studentů je na FVP.

Mezi hlavní příčiny, které brání studentům v účasti na zahraničním pobytu patří zejména jejich nejistota v jazykových kompetencích, přičemž tuto překážku uvedlo 65 % respondentů. Dále jsou to ve 49 % případů rodinné či osobní vazby, ve 48 % obava z nesplnění studijních povinností a ve 43 % nedostatek financí, přičemž poměrně často jde o kombinaci více těchto faktorů. Naopak nejmenší bariérou je nedostatek informací, který jako bariéru chápe pouze 18 % studentů.

Z aktuálního vývoje je patrné, že SU na zjištěnou hlavní bariéru reaguje alespoň rozšiřováním nabídky předmětů vyučovaných v cizím jazyce. V roce 2019 přibyl na FPF 4, na FVP 6 a na OPF dokonce 25 předmětů vyučovaných v cizím jazyce. Celkově je momentálně na SU v cizím jazyce nabízeno 1 099 předmětů.

Podobně se k zahraničním pobytům vyjadřovali i absolventi. Jen 10 % z respondentů uvedlo, že se zúčastnilo zahraničního pobytu.

5.4 Počet akademických pracovníků vyjíždějících do zahraničí převyšuje počet studentů

Vývoj počtu vyslaných akademických pracovníků v posledních letech kolísá. Přesto v posledních dvou letech tento počet převýšil počet vyslaných studentů. V roce 2019 bylo celkově vysláno do zahraničí 125 akademických pracovníků, což je 2,5krát více než v roce 2015. Významný nárůst byl v roce 2019 zaznamenán také v případě přijatých akademických pracovníků ze zahraničí, jejichž celkový počet činil 147 pracovníků. V porovnání s rokem 2015, kdy bylo přijato 81 akademických pracovníků ze zahraničí, se jedná o 1,8násobek.

Počet přijatých ostatních pracovníků v roce 2019 převyšoval počet vyslaných o polovinu. Celkem bylo vysláno v daném roce 10 ostatních pracovníků a přijato 20 pracovníků ze zahraničí.

Mezi nejčastěji volené země ze strany studentů a pracovníků pro absolvování zahraničních studijních pobytů a stáží již dlouhodobě patří především Slovensko, Itálie, Polsko a Turecko. Nově se pak k těmto zemím od roku 2019 zařadila Čína. Těchto pět zemí dominuje také v počtu přijatých zahraničních studentů a pracovníků ke studijním pobytům a stážím na SU. Největší počet přijatých studentů a pracovníků byl v roce 2019 z Polska, Číny a Turecka.

Podle dotazníků jsou u akademiků nejčastějšími důvody pro neúčast na zahraničních pracovních pobytech rodinné či osobní vztahy, nezastupitelnost ve výuce nebo plnění jiných povinností a nejistota v jazykových kompetencích. Do budoucna se však chce zahraničního pracovního pobytu zúčastnit 70 % dotazovaných.

5.5 Nevyužitý potenciál absolventů

Spolupráce s absolventy je jednou z priorit Slezské univerzity, a to zejména z důvodu získávání cenné zpětné vazby. Z tohoto důvodu byli absolventi také osloveni v rámci tvorby nového strategického záměru. Podle výsledků, které z šetření vyplynuly považuje péči SU o vztahy se svými absolventy za dobrou zhruba 45 % respondentů, 18 % ji za dobrou nepovažuje a zbytek toto nedokáže posoudit. Nejvíce respondentů, kteří ji hodnotí jako dobrou, studovalo na FVP.

Absolventi se do činnosti SU mohou zapojovat jako odborníci z praxe, a to prostřednictvím workshopů, odborných seminářů nebo vedení závěrečných prací. V kontaktu s univerzitou mohou zůstat i v rámci Absolventského portálu SU (<https://absolventi.slu.cz/>). Zaregistrováno je zde přes 4 000 absolventů a zhruba 400 z nich využívá také průkaz absolventa SU s nabídkou benefitů, přičemž v rámci dotazníkového šetření 75 % absolventů odpovědělo, že tyto výhody nevyužívá.

Absolventi by jako benefit ocenili vzdálený přístup do knihovny a klub absolventů, který by nefungoval jen formálně, ale byl by aktivní. Spousta respondentů o existenci benefitů netušila a získáním titulu své styky s univerzitou ukončili. V rámci některých odpovědí byly pozitivně hodnoceny absolventská setkání, newslettery i odborné akce a workshopy. Styky s absolventy se napříč univerzitou liší, některé fakulty jsou v této

oblasti úspěšnější než jiné (např. srazy absolventů OPF). V této věci často hraje roli forma absolventských setkání a homogenita fakulty. Zatímco na OPF se absolventi během studia ztotožní s celou fakultou, na FPF existuje spíše vazba na ústavy/institut, na kterém své studium vykonávají.

5.6 Nedostatečná účast na celospolečenských zadáních (prospěšnost pro region, regionální univerzita, výzkumy, studie)

Ve strukturovaných rozhovorech tato role SU není až na výjimky vůbec reflektovaná. Výjimkou je zapojení FU do přípravy vesmírných misí (rentgenových observatoří) připravovaných v rámci ESA ve spolupráci s NASA i japonskými a čínskými agenturami pro kosmický výzkum, jež má silnou společenskou relevanci v rámci ČR i Evropské unie. Respondenti mnohem více vnímají aktivity OSU či VŠB-TUO než aktivity SU. Příčinou je z menší části nedostatečná prezentace či propagace některých relevantních aktivit, kdy tyto aktivity existují, jen o nich dotyční nevědí a z větší části skutečnost, že SU jako regionální univerzita se na plnění své třetí role zatím příliš nezaměřila, neboť se soustředila na priority v jiných oblastech. Nicméně se dá říct, že zde má univerzita poměrně velký potenciál. Současně platí, že pokud se univerzita do těchto aktivit zapojí, pak je její role často vnímaná pozitivně a účelně ve vztahu k její roli. V tomto ohledu je pozitivně vnímán také flexibilní přístup SU.

Taktéž studenti jsou často vnímáni jako podprůměrní, a to zejména v případech, kdy při zpracování svých diplomových prací spolupracují s praxí.

Univerzitě obecně chybí velká témata, kterými by se mohla prezentovat a kde by mohla sehrát svou společenskou roli. Univerzita často při své prezentaci hovoří o tom, že spolupracuje s řadou subjektů, avšak konkrétní výsledky této spolupráce chybí. Excelentní studijní programy na FÚ a MÚ mají spíše charakter akademických programů s malým množstvím aplikovaných výstupů VaV, což de facto omezuje možnost v rámci těchto programů dané aktivity dále rozvíjet. Potenciál pro další rozvoj je tak potřeba hledat zejména ve zdravotně-sociální oblasti, která je velmi

perspektivní, a to zejména s ohledem na demografické změny, kterými stávající společnost prochází. Respondenti by také uvítali aktivní roli a účast na konkrétních aktivitách v regionálním rozvoji a podpoře podnikání. Z výsledků také vyplývá, že není zcela využít potenciál v kulturní oblasti, kde jsou aktivity univerzity vnímány z větší části jen zasvěcenými jedinci než obecnou veřejností.

Pozitivně, i když jen lokálně, je univerzita vnímána v kulturní oblasti jako spolu/organizátor několika kulturních a společenských akcí, které jsou realizovány zejména v Opavě.

Z pohledu města Opavy je vnímána SU jako spolupracující organizace, nicméně tato spolupráce je deklarovaná spíše v obecné rovině a chybí jí konkrétní náplň a výsledky s reálným dopadem. V Karvině má spolupráce s městem reálný a viditelný dopad minimálně v podobě existence Business Gate, potenciál spolupráce však ani zde není zcela využit. S městem Ostrava SU přímo nespolupracuje, rozšíření fyzické přítomnosti SU do Ostravy je tak stále ještě nevyzkoušenou/nevyužitou příležitostí, kdy se nabízí např. potenciál DOV.

Dotazovanými byly pak pozitivně vnímány pozitivní externality existence univerzity v Opavě a Karvině, a to zejména ve vazbě na podporu a rozvoj lokální ekonomiky, kdy studenti generují poptávku po službách a produktech a na image měst. Za jistý nevyužitý potenciál je považováno to, že studenti po ukončení svého studia sídelní města univerzity zpravidla opouštějí a nerealizují zde své další aktivity s vyšší přidanou hodnotou.

Někteří dotazovaní se také domnívají, že SU by měla sama vytvořit nějaká nosná témata a být u nich minimálně v rámci regionu tahounem. Konkrétně jsou zmiňována témata v environmentální oblasti, oblasti stárnutí populace či digitalizace.

Samostatným tématem jsou dřívější dílčí snahy o integraci univerzit v Moravskoslezském kraji, které však často měly jen krátkou životnost. Aktuální situace ukazuje, že v současné době je toto spíše mrtvá myšlenka. Nicméně ze strukturovaných rozhovorů vyplývá, že existuje určitá poptávka po větší spolupráci

mezi VŠB-TUO, OSU a SU, která bude prospěšná nejen pro ně samotné, ale díky synergickému efektu třech svébytných univerzit také pro region jako celek.

5.7 Podpora aktivit zaměřených na spolupráci s veřejností, institucemi a firmami

Na SU vznikla řada aktivit zaměřených na spolupráci s veřejností, institucemi a firmami. Významným počinem je vznik Business Gate v Karvině, u jehož zrodu stála univerzita společně s městem Karviná. Tento projekt přináší reálné zkušenosti studentům a také podporuje a pomáhá firmám a podnikatelům. Je také příjemným pracovním prostorem a zázemím pro zajímavé akce a workshopy pro veřejnost. Projekt Business Gate prokázal od prvotní myšlenky v roce 2014, přes otevření v roce 2016, svou smysluplnost a přínos zejména pro OPF. Současně je však zapotřebí dodat, že doposud čeká na plné využití svého velkého potenciálu.

MÚ provozuje od roku 2018 Brain Fitness, kde nabízí Matematickou pohotovost a aktivity popularizující matematiku a logické myšlení. Na této aktivitě spolupracuje se Mendelovým gymnáziem v Opavě. V případě této aktivity je za určitý nedostatek považovat zejména to, že na webových stránkách Brain Fitness schází jednoznačná afilace k SU.

Aktivity SU vůči veřejnosti jsou realizovány také v rámci programů astronomické observatoře WHOO (White Hole Observatory Opava) a multimediální projekce Unisféra. V rámci těchto aktivit mají zájemci z řad odborné i laické veřejnosti či škol možnost dozvědět se řadu věcí a zúčastnit se interaktivních programů z oblasti astrofyziky.

Málo vnímanou a známou skutečností je spolupráce SU, a to včetně minoritního vlastnického podílu, na vytvoření Moravskoslezského inovačního centra, které je dnes po vzoru dalších inovačních center katalyzátorem inovačních procesů a podpory inovativního podnikání v regionu. I zde platí, že SU doposud téměř vůbec nevyužilo potenciálu MSIC pro svůj další rozvoj a spolupráci v regionu na řešení společenských zadání.

SWOT ANALÝZA: SPOLUPRÁCE A VNĚJŠÍ VZTAHY

Silné stránky	Slabé stránky
- Dobré a neustále se rozvíjející interpersonální vztahy mezi zástupci jednotlivých součástí, veřejné správy a podnikatelského sektoru - Navázaná spolupráce s několika předními univerzitami a VaV organizacemi včetně získání partnera v Číně - Vznik a rozvoj inovovaných aktivit zaměřených na spolupráci s veřejností, firmami a dalšími institucemi v podobě Business Gate, Brain Fitness, observatoře WHOO / multimediální projekce Unisféra nebo Edukačního centra FVP. - Zapojení FU do přípravy vesmírných misí (rentgenových observatoří) připravovaných v rámci ESA ve spolupráci s NASA i japonskými a čínskými agenturami pro kosmický výzkum, jež má silnou společenskou relevanci v rámci ČR i Evropské unie.	- Spolupráce s některými institucemi je deklarovaná spíše ve formální rovině bez reálných přínosů - Nedostatečné jazykové kompetence zejména u studentů a částečně u pracovníků SU bránící větší internacionalizaci - Malý počet vyjíždějících studentů a akademických pracovníků do zahraničí - Malá (míjející žádané cílové skupiny) propagace činností v rámci třetí role univerzity - Nejednotná korporátní komunikace na webu zejména na úrovni kateder/ústavů/institutů - Webové stránky SU a jejich součástí neumí prodávat špičkovou infrastrukturu SU - Nedostatečná účast na celospolečenských zadáních (prospěšnost pro region, regionální univerzita, výzkumy, studie) - Nevyužitý potenciál absolventů
Příležitosti	Hrozby
- Posílení spolupráce s univerzitami a VaV organizacemi mimo kulturně-geografický okruh regionu CEE, zaměření se na kvalitu spolupracující organizace - Posílení orientace na polský a slovenský trh při náboru nových studentů - Větší účast na řešení celospolečenských zadání, nalezení hlavních témat - Důsledná propagace a popularizace činností SU a jejich úspěchů - Využití potenciálu větší spolupráce s městy Opava a Karviná - Rozšíření fyzické působnosti SU do Ostravy - Využití špičkové výukové zázemí a inovovanou infrastrukturu za účelem zvýšení kredibility SU - Zřízení pracoviště zaměřeného na podporu spolupráce s praxí, komercializaci výsledků VaV a transfer technologií - Větší využití vazby na Moravskoslezské inovační centrum - Prohloubení spolupráce a využití synergií s VŠB-TUO a OSU v rámci MSK	- Nevyužití potenciálu absolventů SU z důvodu špatně nastaveného modelu spolupráce na některých součástech - Nedostatečně připravení a nekvalitní studenti kazící jméno univerzity v rámci jejich praktické výuky či externího zpracování absolventských prací - Další zvyšování počtu kombinovaných studentů / úbytek prezenčních studentů může negativně ovlivnit ekonomické prostředí kolem univerzit v Opavě i Karvině ve smyslu úbytku poptávky po službách a zboží v daném městě, která je vázána na studenty

6. STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 6.1 Zřízena pozice prorektora pro strategii a komunikaci
- 6.2 Vedení univerzity je vnímáno pozitivně, mělo by více lobbovat
- 6.3 Je potřeba užší spolupráce mezi jednotlivými součástmi univerzity
- 6.4 Parametry hodnocení výsledků jsou nevyvážené
- 6.5 Univerzita je úspěšná v žádostech o externí financování svých projektů
- 6.6 Externí financování na rozvoj je příliš orientované na projekty
- 6.7 Univerzitě se daří investovat do infrastruktury
- 6.8 Implementace nového informačního systému není bezbolestná

6.1 Zřízena pozice prorektora pro strategii a komunikaci

Významnou změnou pro oblast strategického řízení je zřízení pozice prorektora pro strategii a komunikaci, do jehož kompetence spadá tvorba a implementace koncepcí, dlouhodobých záměrů a strategických projektů a komunikace univerzity dovnitř i navenek. Do pracovní agendy tohoto prorektora byly zahrnuty jak činnosti, které dříve spadaly do gesce prorektora pro rozvoj, tak činnosti úzce související s komunikací, marketingem a PR.

Klíčovým dokumentem pro agendu prorektora bude Strategický záměr Slezské univerzity pro období 2021+, který navazuje na tuto analytickou zprávu. Zřízení nové pozice pro strategické řízení a nové pozice prorektora pro řízení projektů je také reakcí na nárůst byrokratizace, s nímž se české vysoké školství dlouhodobě potýká.

Rizikem případných častějších změn na pozicích prorektorů je podle některých respondentů strukturovaných rozhovorů nedostatek zkušeností nebo přetržení kontinuity („Řada věcí k řešení z minulosti kvůli změnám visí ve vzduchu.“).

Flexibilitu reakce systému řízení pak hodnotí pozitivněji neakademici než akademici pracovníci. 43,2 % respondentů mezi akademickými i neakademickými pracovníky se

domnívá, že univerzita věnuje dostatečné výdaje k udržení kvality instituce a jejích programů. Jen 12,2 % s tím mírně nesouhlasí, rozhodně ne neodpověděl v dotazníkovém šetření nikdo. Nadpoloviční většina respondentů se domnívá, že jejich zpětná vazba má smysl. Z daných odpovědí se dá vydedukovat, že má smysl investovat energii a čas do aktivnějšího zapojování jednotlivých pracovníků či součástí do strategického řízení univerzity jako celku.

Za velkou příležitost považují respondenti větší orientaci univerzity na internacionalizaci, kvalitu lidských zdrojů a cílenější oddělování zrna od plev mezi studenty, kteří vykazují podle řady akademických pracovníků nižší kvalitu (i z důvodu klesajícího počtu přihlášek), což se projevuje také v menší motivaci proaktivně studovat a tvořit komunitu.

6.2 Vedení univerzity je vnímáno pozitivně, mělo by více lobbovat

Ať už ve strukturovaných rozhovorech nebo dotazníkovém šetření, respondenti ve většině podporují kroky současného vedení a hodnotí je vesměs kladně a pozitivně. Na současném vedení, aktuálně úřadující rektor Pavel Tuleja byl zvolen akademickým senátem v roce 2014, jmenován prezidentem do funkce na začátku února 2015, je oceňována otevřenost, pracovitost, soudržnost, stejně jako partnerský přístup, otevřenost inovacím i „tah na bránu“, blízkost ke studentům a k veřejnosti. Pozitivně vnímána je i včasná adaptace na legislativní změny. Některým změnám v minulosti je vyčítána přílišná byrokratizace.

Mezi respondenty dotazníkového šetření z řad zaměstnanců univerzity, studentů, absolventů a dalších je kladně vnímána spolupráce jak se zaměstnavateli, tak s municipalitami i jinými univerzitami v ČR a ve světě.

V návaznosti na historické zkušenosti nebo v porovnání s jinými univerzitami je nicméně po vedení vyžadováno, aby se více soustředilo na permanentní lobbying za zájmy univerzity na resortní úrovni a vytvářelo si dlouhodobé vztahy na MŠMT.

Také zapojení akademických pracovníků do struktur grantových agentur (GAČR, TAČR, AZV) a dalších poskytovatelů grantů na VaV / tvůrčí činnost není respondenty považováno za dostatečné. V důsledku toho pak SU chybí aktuální informace a možnost ovlivňovat vynakládání grantových prostředků na úrovni centra, kde se o daných věcech rozhoduje.

6.3 Je potřeba užší spolupráce mezi jednotlivými součástmi

At' už se jedná o strategické řízení, jednotnou marketingovou komunikaci, projektové plánování a řízení nebo přípravu programů pro akreditaci, čím dál silněji se projevuje potřeba jednoty a spolupráce mezi jednotlivými součástmi. Z rozhovorů vyplynulo, že zástupci některých součástí často nemají základní informace o činnostech realizovaných na jiné součásti.

Potřeba užší spolupráce pak vyplývá nejen z omezených kompetencí rektora při prosazování dlouhodobých koncepčních změn a strategických projektů, ale i z přání řady akademických i neakademických pracovníků překonávat bariéry komunikace a spolupráce, ať už z důvodu fyzické vzdálenosti mezi Opavou a Karvinou, různých kompetencí a střetů zájmů (vedení univerzity – jednotlivé součásti), oborové rozdílnosti (od fyziky přes veřejné politiky až po cestovní ruch), rozdílného zaměření programů (čistě akademické či profesní) nebo z důvodu diametrálně odlišných výsledků akademické činnosti v oblasti výzkumu a vývoje na jednotlivých součástech.

Mezi největšími bariérami je zmiňována například míra neochoty ke změnám nebo přílišný konzervatismus či nezájem o to, co se děje na jiných součástech či jiných částech jedné fakulty.

6.4 Parametry hodnocení výsledků jsou nevyvážené

Na některých součástech vzniká dojem, že se nezohledňují nekvantitativní výsledky jako jsou realizované akreditační procesy, restrukturalizace programů či nakládání s rozpočtem. Kvantitativní úbytek studentů může vytvářet atmosféru, že se realizují špatné kroky, aniž by byly zohledněny kvalitativní pozitivní změny.

Parametry hospodaření podle některých respondentů motivovaly některé součásti přijímat hodně studentů do prvních ročníků s orientací na získávání finančních zdrojů. Tato orientace narazila na klesající demografickou křivku. Zaměření na výuku a postavení financování na parametrech vycházejících z počtu studentů byly nevýhodné v porovnání s financováním postaveným na výsledcích výzkumu a vývoje. Ne všechny součásti umějí flexibilně využít příležitosti v oblasti výzkumu a vývoje a internacionalizace, a to proto, že na to nejsou dostatečně připraveny.

6.5 Univerzita je úspěšná v žádostech o externí financování projektů

Slezská univerzita patří k úspěšným žadatelům o projekty z evropských fondů (OP VVV) nebo také o institucionální podporu MŠMT na základě dosažených výsledků ve výzkumu a vývoji. Z evropských zdrojů v současné době realizuje nebo v minulých letech realizovala projekty v celkovém objemu přesahujícím 0,6 mld. Kč. Například v rámci výzvy pro vysoké školy specificky zaměřené na strukturálně postižené regiony bylo v roce 2018 univerzitě přiznáno téměř 100 mil. Kč.

Univerzita byla úspěšná také při získávání zdrojů v rámci institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace. Díky výsledkům ve vědě, výzkumu a při tvůrčích činnostech vzrostl objem těchto finančních prostředků mezi lety 2017 a 2018 o 12,8 % na 66 mil. Kč.

V roce 2019 patřila Slezská univerzita k úspěšným žadatelům o projekty v rámci OP VVV. Konkrétně se jednalo o tyto projekty: UNI SPACE – zkvalitnění vzdělávacího zázemí Slezské univerzity, OPEN UNI – zlepšení otevřenosti a atraktivnosti studia na SU a Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity, v jejichž případě dosahuje celkový objem přidělených finančních prostředků výše 120 mil. Kč.

Za tímto úspěchem stojí dle výsledku dotazníkového šetření intenzivní spolupráce mezi pracovníky fakult, Oddělením rozvoje, Centra řízení projektů a externím zpracovatelem. Do budoucna by pak v této oblasti napomohla především efektivnější komunikace a užší provázanost mezi jednotlivými součástmi univerzity.

K úspěchům v této oblasti je zapotřebí také dodat, že dané prostředky jsou většinou určeny na zvyšování kvality vzdělávací infrastruktury.

Naopak při získávání prostředků na VaV činnost SU úspěšná není, do řady grantových soutěží se přitom zástupci univerzity ani nehlásí a v případě podání žádosti je její úspěšnost proměnlivá.

6.6 Externí financování na rozvoj je příliš orientované na projekty

Ze strukturovaných rozhovorů vyplynulo, že rozdělování finančních prostředků ze strany Ministerstva školství a OP VVV je někdy vnímáno jako nesystémové. Většina dostupných prostředků je investována projektovou formou, ostatní prostředky nejsou dostatečně koordinované a systémové.

6.7 Univerzitě se daří investovat do infrastruktury

Univerzitě se celkově daří investovat do infrastruktury napříč všemi součástmi a zlepšovat ji primárně s využitím zdrojů MŠMT a OP VVV. Podle vyjádření některých členů vedení univerzity a jejich součástí lze investiční aktivitu vnímat jako pozitivum. Jako příklad těchto pozitivních investic byla na OPF uvedena rekonstrukce Velkého a Malého sálu, výstavba edukační IT laboratoře, rekonstrukce části kolejí na profesní centrum zaměřené na cestovní ruch apod. U dalších součástí se pak jedná o rekonstrukci budovy FVP, rekonstrukci budov a výstavbu zázemí FPF, a to včetně rekonstrukce budovy na Bezručově náměstí 13 se sférickou projekcí. Při pohledu na univerzitu jako celek jsou za nejvíce investičně podfinancované považovány budovy kolejí, kde standardy často neodpovídají potřebám doby.

6.8 Implementace nového informačního systému není bezbolestná

V roce 2019 byl nahrazen původní informační systém novým komplexnějším systémem, který od roku 1999 vyvíjí Fakulta informatiky Masarykovy univerzity. V systému je integrována řada agend, včetně spisové služby či elektronického podepisování. Cílem zavedení systému bylo kromě podpory studijní administrativy

také podpora vnitřní komunikace a e-learningu, zefektivnění práce akademických pracovníků a zefektivnění procesů strategického řízení na všech úrovních.

Zavádění systému nebylo jednoduchým procesem, jeho implementace narážela na odpor akademických i neakademických pracovníků. IS byl vnímán jako systém šitý na míru Masarykově univerzitě a nikoliv SU. K lepší orientaci s prací se systémem slouží detailní návody, hromadné osobní proškolení však nebylo realizováno.

Někteří pracovníci SU také za slabou stránku univerzity považují kvalitu IT oddělení SU, jehož pracovníci nemusí mít dostačené kompetence a znalosti pro zajištění bezproblémového běhu všech informačních technologií a systémů SU.

SWOT ANALÝZA: STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ

Silné stránky	Slabé stránky
• Zřízena pozice prorektora pro strategii a komunikaci • Vedení univerzity je pozitivně vnímáno • Univerzita je úspěšná v žádostech o externí financování svých projektů určených zejména na rozvoj vzdělávací infrastruktury • Univerzitě se daří investovat do infrastruktury • Nový informační systém	• Nízká úroveň spolupráce mezi jednotlivými součástmi univerzity • Parametry hodnocení výsledků hospodaření jsou nevyvážené • Nízká úroveň a investiční zanedbání studentských kolejí
Příležitosti	Hrozby
• Větší zapojení pracovníků SU do struktur grantových agentur a dalších poskytovatelů finanční podpory • Systematičtější zaměření se na přípravu a podávání grantových žádostí zaměřených na VaV • Zlepšení fungování vlastního IT oddělení • Lobbying	• Nestabilita externího financování zejména formou projektových a grantových schémat • Nefungující delegace a plnění úkolů nastavených v každoročním plánu realizace Strategického záměru • Dopady na financování univerzit a na financování výzkumu a vývoje vlivem opatření reagujících na výskyt COVID-19. • Neshoda mezi součástmi, součástmi a univerzitou, neřešené střety zájmů.

7. IMAGE, MARKETING A KOMUNIKACE

PŘEHLED HLAVNÍCH ZJIŠTĚNÍ

- 7.1 Univerzita má svou tvář
- 7.2 Jednotný vizuální styl a nejednotná prezentace
- 7.3 Funkční nástroje komunikace a kampaně
- 7.4 Otevřená a aktivní komunikace
- 7.5 Absence marketingového plánu a společného plánování
- 7.6 Prestiž odpovídá velikosti malé univerzity
- 7.7 Slezská univerzita není tolik vidět a slyšet
- 7.8 Komunita je malá, ale má potenciál a potřebuje oživit
- 7.9 Nevyužitý potenciál placebrandingu a partnerské komunikace
- 7.10 Podle uchazečů, studentů a absolventů marketing funguje

7.1 Univerzita má svou tvář

Univerzita je živý organismus, který roste, dýchá a vyvíjí se. Má svou tvář, zosobněnou do podoby jedné ze studentek (dnes se jedná již o úspěšnou absolventku), která současně ztělesňuje hodnoty, k nimž se univerzita hlásí – je svá, originální, mladá, ale osobitá dáma, je otevřená, vstřícná a nic nepředstírá. Má respekt k sobě i ostatním. Jejím cílem je prosadit se svou vlastní cestou, bez povrchní líbivosti. Je s ní dobře. Dojem, který zanechá, přetrvá. Kdo ji potká, nezapomene. Tvář univerzity existuje od roku 2015 a je mnohdy spíše ideálem toho, jaká by chtěla nebo měla univerzita být. Podobné nastavení hodnot je unikátní.

7.2 Jednotný vizuální styl a nejednotná prezentace

Univerzita má nastaveny všechny prvky vizuální marketingové komunikace. Stojí na vizuálním stylu kodifikovaném v manuálu vizuálního stylu, který byl vytvořen v roce 2003 a je průběžně aktualizován, přičemž poslední aktualizace byla realizována v roce 2020. Na úrovni dílčích součástí SU ovšem není dodržován jednotný styl vizuální komunikace, na řadě dílčích webů spojených s univerzitou na první pohled

není ani patrná afilace se SU. Například webové stránky Ústavu informačních technologií OPF nemají jednotný design a působí zastarale, webové stránky Institutu tvůrčí fotografie či Ústavu historických věd FPF nenesou na sobě žádnou vizuální podobnost s identitou SU. Webové stránky některých dalších součástí trpí zase nízkou mírou jejich aktualizace.

7.3 Funkční nástroje komunikace a kampaně

Univerzita komunikuje prostřednictvím online i offline kanálů. Je aktivní v online komunikaci, má vlastní web a funkční stránky a profily na sociálních sítích:

- facebook @slu.cz (komunita cca 5 000 lidí) a dílčích stránek součástí (@slufpf – cca 2 000, @slu.opf – cca 4 500, @slu.fvp – 1 600)
- LinkedIn /slezska-univerzita-v-opave (7 248 followerů)
- Instagram /slezska_univerzita (1 200 followerů)
- Twitter @SU_vOpave (167 followerů)
- youtube kanál (153 odběratelů)

Univerzita vytváří nebo se podílí na několika komunikačních aktivitách s přesahem navenek, jako jsou Brain Fitness a s ním spojená Matematická pohotovost, observatoř WHOO a sférická projekce Unisféra. Kampaně jsou kreativní a účinné. Jako příklad lze uvést kampaň k uchazečům Naučíme tě to jinak, přičemž lze říct, že je tato kampaň možná jedním z důvodů většího zájmu uchazečů o SU v roce 2019.

Univerzita je aktivní v direct mailingové komunikaci. V současnosti disponuje databází 11 000 adres pro přímé oslovení studentů (4 242), uchazečů o studium (1 667), absolventů (3 400), neakademických a akademických pracovníků (494, resp. 324) a zaměstnavatelů (1 100). Funguje rovněž vnitřní informační systém, jak ovšem vyplývá ze zpětné vazby např. od studentů, není to místo, kde by vyhledávali informace méně formálního charakteru.

7.4 Otevřená a aktivní komunikace

V posledních pěti let univerzita postupně nastavuje otevřenější způsob komunikace, vyzývá k dialogu se studenty i veřejností jako je například akce Dialog s rektorem. Univerzita pořádá nebo se účastní desítek akcí s přesahem k veřejnosti, mezi něž patří zejména Majáles, Na cestě, Opavský páv, Další břehy, Bezručova Opava, Iniciativa Dokořán, výstavy ITF, Dny prevence a mnohé další. Aktivně se účastní společensko-charitativních akcí (podíl v projektu Komunitní sad, charitativní běhy se ZOO Ostrava, podpora ostravské Tyrkysové sbírky apod.) či organizuje vlastní plesy.

7.5 Absence marketingového plánu a společného plánování

Strategické i operativní marketingové plánování je slabinou. Univerzita nemá zpracován dlouhodobý marketingový plán, pouze dílčí dokument pro online komunikaci. Chybí také společné strategické i operativní plánování napříč univerzitou a vážne komunikace mezi lidmi zodpovědnými za marketingovou komunikaci napříč univerzitou. Marketingové plánování na strategické úrovni by mělo ideálně fungovat na společné platformě pod vedením prorektora pro strategii a komunikaci a za účasti vedení jednotlivých součástí (proděkanů, kteří mají marketingovou komunikaci v gesci), odkud by se měly přenášet informace a zadání do operativní úrovně na společnou platformu pod vedením vedoucí/ho oddělení komunikace a za účasti lidí, kteří marketingovou komunikaci a kampaně reálně vykonávají na rektorátu i v jednotlivých součástech.

7.6 Prestiž odpovídá velikosti malé univerzity

Krátká historie, velikost, zaměření univerzity i dosahované výsledky se promítají do image malé regionální univerzity, která mimo vybrané obory nedosahuje jak prestiže, tak výsledků velkých univerzit. Univerzita se neumísťuje v uznávaných mezinárodních srovnávacích žebříčcích (např. THE, QS) a jen občas promluví do dílčích odborných žebříčků. Z pohledu atraktivity pro studium nebo práci nepatří mezi vyhledávané univerzity.

7.7 Slezská univerzita není tolik vidět a slyšet

Systém mediální komunikace je funkční a dobře nastavený návazně na interní komunikaci a komunikaci k veřejnosti (internal first, media second). Počet mediálních zmínek ani pokrytí v celorepublikových médiích a serverech s velkým dosahem není nijak výjimečné, v porovnání s věhlasnými univerzitami dostávají její odborníci prostor ve zpravodajských a publicistických pořadech a relacích spíše jen okrajově. S výjimkou regionálních a místních médií není hlas univerzity příliš slyšet a nezaznívá hlasitě, když je například možné vyjádřit se k celospolečenskému dění nebo aktuálními otázkami, kterými se společnost zabývá.

SU jako celek sice nedosahuje kvantitativně velkých výsledků, nicméně pokud se jí podaří něco dokázat, umí to málo prodat. Tato skutečnost několikrát zazněla ve strukturovaných rozhovorech. Způsob komunikace vlastní činnosti a úspěchů vůči externím subjektům a veřejnosti se na jednu stranu zlepšuje, na druhou stranu stále existuje velký potenciál pro komunikaci vlastních odborných témat a aktivit SU obecně. Řada lidí ani aktivity SU nevnímá, proto je nemůže hodnotit. Z hlediska mediálního pokrytí se mnohem lépe prezentují (jsou tak vnímány) další regionální univerzity VŠB-TUO a OSU.

V posledních letech na SU vznikly některé významné prvky moderní vzdělávací infrastruktury, které jsou svým významem plně konkurenceschopné dalším institucím nejen v ČR a tvoří silnou konkurenční výhodu SU, např.:

- Na OPF vznikla nová IT edukační laboratoř, při zběžném procházení webových stránek SU i přímo OPF není možno se tuto informaci rychlým způsobem dozvědět.
- Na webových stránkách Business Gate není na první pohled vůbec patrná afilace k SU.
- Na FPF / FÚ v posledních letech byla vybudovaná astronomická observatoř WHOO a projekční Unisféra. Na stránkách ÚF se nachází pouze odkaz na Unisféru, samotná webová stránka observatoře i Unisféry není nijak

vizuálně provázaná se SU. Připravuje se i popularizace měření znečištění ovzduší v našem regionu pomocí v projektu RESTART nově získané špičkové měřicí techniky.

- Na FVP došlo k významné modernizaci zázemí pro praktickou výuku, kromě několika obrázků bez popisu na úvodní straně webu toto FVP na první pohled zřejmým způsobem neprezentuje.
- Na FPF došlo k významné modernizaci zázemí pro výuku gastronomie, tato informace není na webu FPF nijak patrná.

Na výše uvedených příkladech je vidět, že SU neprezentuje své moderní a velmi konkurenceschopné výukové zázemí jako svou klíčovou výhodu. Tato skutečnost byla potvrzena i ve strukturovaných rozhovorech. Na webech součástí nejsou jasné komunikovaná témata, která mohou univerzitě dodávat dostačenou prestiž a kredibilitu (např. chybí odkazy na špičkovou infrastrukturu), obsah webů je někdy až příliš šablonovitý a nevystihuje individualitu a možnosti komunikace dané součástí.

7.8 Komunita je malá, ale má potenciál a potřebuje oživit

Slezská univerzita má potenciál 25 000 lidí v komunitě studentů, absolventů a zaměstnanců. Komunita je aktivní zejména na sociálních sítích, běžný komunitní život nebo aktivity jsou velmi omezené (např. malý počet aktivních studentů ve Studentské unii, minikomunity okolo Business Gate Karviná), v čemž hraje roli mj. online způsob života mladé generace, vysoké procento studentů kombinovaného studia, působení univerzity ve dvou městech nebo nepropojení součástí. Na univerzitě působí jen velmi málo aktivních spolků či klubů. Velké rezervy má koncepční (spolu)práce s komunitou absolventů, která se omezuje na online komunikaci a občasně akce.

7.9 Nevyužitý potenciál placebrandingu a partnerské komunikace

Jen velmi omezeně univerzita využívá společné komunikace s městy a regionem kde působí. Místo jako důležitý faktor pro život, studium a práci v podobě placebrandingu je v komunikaci navenek nevyužito, resp. existuje velký potenciál

synergické komunikace a kampaní s městy, regionem, zaměstnavateli a dalšími partnery, kteří mají nebo mohou mít společné cíle.

7.10 Podle uchazečů, studentů a absolventů marketing funguje

Že je Slezská kvalitní univerzitou s dobrou image si myslí přes 70 % uchazečů o studium, studentů a absolventů. Hůř smýšlejí akademičtí pracovníci. S výrokem souhlasilo pouze 55 % z nich, naopak třetina s tímto popisem univerzity nesouhlasí.

Způsob prezentace univerzity se líbí 90 % uchazečů. Univerzitní marketing baví 55 % studentů a jen 8 % jej vnímá negativně. Akademičtí pracovníci vnímají marketing negativněji, za efektivní ho považuje třetina, o něco více akademiků jej za efektivní nepovažuje.

Hodnocení univerzity cílovým skupinami (výběr z dotazníků)

Cílová skupina	Silné stránky	Slabé stránky
Uchazeči	Velikost, osobní přístup, pestrost oborů, praxe	Prominutí přijímaček, nízká obtížnost studia
Studenti	Individuální přístup pedagogů, kvalita výuky, praxe, rodinná atmosféra	Prominutí přijímaček, nízká obtížnost studia
Absolventi	Individuální přístup, kvalitní zázemí a výuka, možnost vyniknout	Prominutí přijímaček, nízká obtížnost studia, nedostatečná komunikace/propojení po ukončení studia s univerzitou
Akademičtí pracovníci	Moderní zázemí, individuální přístup, profesní profilace, přátelské pracovní prostředí	Snadné studium, volba na jistotu

Přibližně polovina ostatních pracovníků z FPF, FVP a OPF včetně rektorátu dle dotazníku považuje prezentaci SU v médiích za dostatečnou a marketing vnímají

spíše jako efektivní. Opačného názoru jsou neakademičtí pracovníci MÚ a FÚ, jež hodnotí prezentaci univerzity spíše za nedostatečnou, efektivitu marketingu spíše potvrzuje 33 % respondentů FÚ. Ve strukturovaných rozhovorech byl marketing hodnocen spíše pozitivně, někdy však příliš kontroverzní.

Při hovorech se známými a přáteli hodnotí školu pozitivně a zároveň doporučuje studium na ní přes 80 % studentů. Podobně se vyjádřili také absolventi, studium na SU doporučuje 87 % respondentů z této skupiny.

Vybrané citáty z dotazníkového šetření

Uchazeč: „Udělat více přednášek na středních školách, moje reakce na den otevřených dveří byla wau, na tuhle školu chci. Strašně se mi líbí kampaň Nebud' krabice.“

Absolvent: „Líbil by se mi klub absolventů, který nefunguje jen formálně, ale aktivně jako v USA.“

Student: Je to tady takové, domácíké' a profesori si žáky pamatují.“

SWOT ANALÝZA: IMAGE, MARKETING A KOMUNIKACE

Silné stránky	Slabé stránky
- Kreativní kampaně s výsledkem - Funkční systém online a mediální komunikace, PR - Hodnoty univerzity zosobněné ve tvář univerzity - Otevřená komunikace, snaha o dialog i sebereflexi - Rodinná atmosféra, blízký přístup - Online marketing a sociální sítě, zejména Facebook a LinkedIn - Databáze 11 tisíc adres pro oslovení cílových skupin - Renomé tvůrčí fotografie, fyziky, matematiky - Několik významných osobností působících na SU nebo mezi absolventy - Aktivní účast a propagace na akcích (Colours of Ostrava, Beats for Love, Majálesy, charitativní běh ZOO Ostrava pro gibony a další) - Vysoký společenský status v rámci měst	- Absence marketingového plánu a společného plánování, koordinace marketingových aktivit a kampaní - Málo osobností / celebrit - Mediální přesah do celorepublikových médií a serverů, nejsledovanějších médií - Malá (nejen mezinárodní) prestiž - Nefunkční systém péče/(spolu)práce s absolventy - Neaktivní komunita, chybějící komunitní život, kluby, spolky, aktivity, projekty - Málo aktivních studentů - Interní komunikace a systémy (využití a dosah IS, frekvence a zpětná vazba na mailing, newslettering, dotazníky) (Ne)umísťování se v mezinárodních žebříčcích - Nedodržování zásad jednotné vizuální komunikace a chybějící afilace webů na SU
Příležitosti	Hrozby
- Placebranding, využití společného potenciálu a zájmu partnerů - Zapojení studentů marketingu nebo ITF do marketingových aktivit a kampaní - Důraz na profesně orientované obory, image profesně orientované univerzity - Osobnosti a celebrity mezi absolventy jako ambasadoři dobrého jména - Aktivní zapojení do společenského dění, CSR projektů apod., minimálně na úrovni měst a regionu - Být slyšet, když je to potřeba, např. dostat prostor pro vyjádření k aktuálním celospolečenským tématům - Projekty s celospolečenským přesahem (Unisféra, WHOO, Business Gate...) a jejich propagace - Rodinné klima a osobní přístup jako nástroj cílené a kreativní marketingové komunikace (známe se jménem, jsme si blízko, individuální přístup, 15:1 student: pedagog)	- Zmenšující se trh studentů - Oslabující pozice na trhu, snižující se tržní podíl studentů i uchazečů - Kapacity a odbornost pro plánování a realizaci marketingových aktivit a kampaní - Oslabování (hodnoty) značky SU - Konkurenční boj o uchazeče/studenty

STRUČNÉ SWOT ANALÝZY SOUČÁSTÍ

Kapitola bude dokončena ve spolupráci s jednotlivými součástmi.

FILOZOFICKO-PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA V OPAVĚ

- Potřeba kvalitních vědců, které nebude zatěžovat administrativa a byrokracie
- Financování mezi ústavy není vnímáno jako spravedlivé
- Fakultu brzdí neobjektivní kritéria akreditování studijních programů
- Spatřován potenciál v lidských zdrojích – mladých a flexibilních vyučujících
- Potenciálem do budoucna jsou moderní výukové trendy a internacionalizace
- Potřeba spolupráce mezi jednotlivými součástmi
- Studenti oceňují rodinnou atmosféru, individuální spolupráci
- Studenti by ocenili více volnočasového zázemí

Paní děkanka FPF považuje SU za významnou v česko-polském příhraničí, regionální a plnohodnotnou univerzitu s výsledky jaké má. Univerzita se v posledních letech značně vypracovala a dokáže ukázat, že umí vzdělávat studenty. Slabou stránkou na FPF je získávání kvalitních vědců pro skupiny tradičních programů (historie, filologie), díky nimž by byly tyto obory v konkurenční nabídce atraktivnější. Univerzita je jako celek výrazně ovlivněna propadem demografické křivky, ale taktéž novým způsobem akreditování studijních oborů v jehož rámci nefungují nastavená pravidla a posuzování není objektivní. K rozvoji univerzity jsou potřeba nadšení lidé v akademické i neakademické komunitě, jednotlivé součásti se musí umět domluvit.

Podle studentů FPF univerzita vyniká oproti jiným vysokým školám svou rodinnou atmosférou, individuální spoluprací s pedagogy a rozmanitostí oborů. Potenciál je spatřován v nabídce studijních programů, v rámci nichž by měl být kladen důraz na rozvoj úzce zaměřených oborů na mezinárodní úrovni, na kvalitu výuky a její přizpůsobení na míru studentům v menším počtu. Studentům chybí tzv. chill out a relax zóny, menza a bufety. Prostor pro zlepšení je také v případě struktury rozvrhů.

Akademičtí pracovníci FPF vidí potenciál univerzity v lidských zdrojích, konkrétně v mladých lidech ve vedení ústavů a fakult a také v mladých a flexibilních vyučujících. Potenciál je shledáván i v moderních výukových trendech, posílení kvality studia, mezinárodním prostředí, internacionalizaci, strategickém řízení a také v absolventech, kteří by měli být více zapojeni do akcí univerzity. Podotknut byl také férový přístup ke všem univerzitním součástem v rámci něž by mělo docházet ke spravedlivému rozdělování financí. SU by se měla prezentovat jako celek, nikoliv jednotlivě. Snížení byrokracie by akademickým pracovníkům poskytlo více času na vědecko-výzkumnou činnost.

OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ FAKULTA V KARVINĚ

- Rozjezd Business Gate, který může přitáhnout nové studenty
- Spolupráce s čínskými univerzitami
- Magisterský obor Ekonomika a management v angličtině
- Málo uchazečů na místo odborných asistentů
- Potřeba snížení byrokracie
- Potřeba personálních motivačních faktorů
- Praktická výuka a rodinná atmosféra pozitivně hodnoceny studenty
- Podpora vědecké činnosti (vyvážení s pedagogickou činností)
- Podpoření výuky cizích jazyků

K největším úspěchům v posledních letech se podle děkana fakulty OPF řadí rozjezd Business Gate, který může napomoci potenciálním uchazečům ve volbě studia na SU. Rozrostla se také spolupráce s čínskými univerzitami, došlo ke vzniku navazujícího magisterského oboru Ekonomika a management v anglickém jazyce, který může zaujmout zahraniční studenty. Slabinou je přijímání nových odborných asistentů na OPF, jelikož se na výběrová řízení většinou nikdo nepřihlásí. Pro posun a další rozvoj univerzity je potřeba snížení přílišné byrokracie, ale také změny v personálních motivačních faktorech.

Studenti OPF pozitivně hodnotí především přátelský a vstřícný přístup ke studentům, rodinnou atmosféru, kvalitu studia a praktickou výuku a také Business Gate, v němž vidí potenciál stejně tak jako v moderním přístupu, inovacích a v poloze univerzity. Výuka by se podle studentů mohla rozšířit o další předměty v kombinované formě studia a zaměřit se více na výuku v angličtině. Mezi podněty se objevuje také potřeba větší provázanosti Opavy a Karviné.

Pozitivně hodnocena je ze strany akademických pracovníků OPF především flexibilita a individuální přístup ke studentům. Potenciál je shledáván v lidských zdrojích, profesních studijních oborech, aplikovaném výzkumu a mezioborové spolupráci na projektech. Podnětem ke zlepšení je posílení komunikace a propagace, podpora

věd namísto pouze profesních studijních programů, vyvážení pedagogické a vědecké činnosti a podpoření výuky cizích jazyků.

FAKULTA VEŘEJNÝCH POLITIK V OPAVĚ

- Podařilo se zachovat zájem uchazečů
- Stoprocentní zaměstnanost absolventů
- Absolventi potřební pro kraj
- Potřeba více akademických pracovníků
- Rozvoj dalších studijních programů
- Potřeba posilování marketingu i interní komunikace
- Moderní vybavení a zázemí
- Potenciál ve spolupráci s externisty a absolventy

Přes demografický pokles stále přetrvává zájem uchazečů o studium na FVP, uplatnitelnost absolventů na trhu práce je 100 % vzhledem k extrémnímu zájmu např. v případě studijního programu Ošetřovatelství. Děkan FVP popisuje fakultu jako profesně úspěšnou, která připravuje potřebné lidi pro kraj a pro region. Potenciál je shledáván například v nelékařských oborech. Perspektiva je také v získávání akademických pracovníků.

Studenti FVP hodnotí pozitivně rodinný přístup, kvalitu oborů, vřelost a otevřenost ke studentům. Negativněji se staví k otevřenosti, informovanosti a komunikaci na fakultě ze strany vyučujících i napříč fakultou a SU, v níž vidí také prostor pro zlepšení. Prostor pro zlepšení vidí také v posílení PR a marketingu a posílení spolupráce s externími subjekty a odborníky. Studenti FVP se v rámci hodnocení negativněji vyjadřují k odborné praxi, v čemž se odlišují od studentů z jiných součástí. Státy nabízené pro výjezd do zahraničí v rámci programu Erasmus+ nejsou pro studenty FVP příliš atraktivní. Ačkoli se v roce 2019 rozšířila nabídka těchto zemí, zájem studentů se zatím významně nezvýšil. Jedním z důvodů může být i náročnost studia profese regulovaného povolání.

Akademičtí pracovníci v rámci dotazníku vyzdvihovali moderní vybavení a zázemí, individuální přístup ke studentům a profesně orientované programy reflektující požadavky trhu práce. Skrytý potenciál vidí ve spolupráci s externisty a absolventy,

v praxi a profesních oborech. Možnou příležitostí je hledání děr na trhu práce a v potřebách regionu, či vydávání vlastních publikací. Důraz by měl být kladen na propojení teorie s praxí a měl by být dáván prostor také mladým akademikům. Impulzy pro zlepšení jsou v případě celkové komunikace, v oblasti zatraktivnění oborů, reflexe potřeb trhu, zlepšení pracovních podmínek a spravedlivé odměňování.

MATEMATICKÝ ÚSTAV V OPAVĚ

- Potřeba přilákat nové odborníky (vysoký věk současných akademiků)
- Přílišné množství byrokracie limituje vědecký výzkum
- Personální vyprahlost brání rozvoji univerzity
- Potřeba spolupráce mezi fakultami

Z pohledu pana ředitele MÚ je potřeba přilákat na univerzitu odborníky. V oblasti matematiky a fyziky jsou současní odborníci již v důchodovém věku. Geografická poloha města Opavy je pro MÚ limitující. Přílišná byrokracie má za důsledek méně času na vědu. Překážkou k posunu a rozvoji univerzity je také personální vyprahlost. Skrytý potenciál je shledáván v nastartování spolupráce mezi fakultami v Opavě a v Karvině. Pro oblast matematiky a fyziky je příležitost ve spolupráci s množstvím zahraničních odborníků.

Dotazník byl vyplněn devíti respondenty z řad studentů MÚ. Dotazovaní studenti hodnotí pozitivně stejně jako v případě ostatních fakult především individuální přístup, dále také komunikaci, výjezdy do zahraničí, úspěchy kolegů z astrofyziky a matematickou pohotovost. Negativněji je hodnocena snížená anonymita na škole, menší počet studentů, nevyužití potenciálu zajímavých oborů jako důsledek slabého PR či nemožnost třídit odpad. Podle poloviny dotazovaných studentů, se studenti ke studiu na MÚ hlásí kvůli studijnímu programu, podle 30 % dotázaných kvůli dobrým referencím, což jsou rozdílná čísla oproti ostatním fakultám, kde si většina univerzitu vybrala kvůli jejímu okolí a studentskému životu. Přes 80 % studentů MÚ věří, že je věda a výzkum předností SU, u zbytku fakult je to méně než polovina studentů. Zároveň 70 % studentů MÚ vyzdvihuje, že jim SU poskytuje dostatek příležitostí k zapojení se do výzkumu.

Individuální přístup ke studentům vyzdvihují pozitivně akademičtí pracovníci všech univerzitních součástí včetně MÚ. Potenciál je shledáván v kvalitních externích pedagozích. Kriticky hodnoceno je PR.

FYZIKÁLNÍ ÚSTAV V OPAVĚ

- Celosvětový význam teoretického centra fyziky a astrofyziky
- Špičkoví odborníci
- Unisféra a observatoř WHOO naplňující všechny tři role univerzity
- Respektované obory v rámci univerzity
- Přílišná administrativa
- Potřeba efektivního motivačního systému

Pan ředitel FÚ vyzdvihuje Výzkumné centrum teoretické fyziky a astrofyziky, které má celosvětový význam. Většina kolegů působících ve výzkumném centru je ze zahraničí a špičkou ve svých oborech. Velmi přínosný je projekt Unisféra, který umožňuje nové startovací pole pro všechny tři role univerzity. Úspěchy fyziky jsou velice významné. Oblast matematiky a fyziky je na SU dlouhodobě velmi respektována. V oblasti fyziky je SU pro zahraniční výzkumníky velmi atraktivní.

Fyzikální ústav v Opavě je nejmladší součástí Slezské univerzity, jež vznikl v lednu 2020 jako nástupce Ústavu fyziky, který byl do té doby součástí Filozoficko-přírodovědné fakulty. Hodnocení samotného ústavu jako takového je tedy prozatím možné pouze z pohledu akademických pracovníků. Vyčlenění Fyzikálního ústavu jako samostatné součásti SU je vnímáno různorodě. V dotazníku se objevil také podnět na sloučení FÚ s MÚ.

Akademičtí pracovníci vyzdvihují individuální přístup ke studentům jako silnou stránku univerzity oproti ostatním vysokým školám. Skrytý potenciál univerzity je respondenty shledáván ve spolupráci se zahraničím, v excelentní vědě a kvalitních pedagogích. Zapojení odborníků z praxe do výuky považuje spíše za dostatečné pouze necelých 30 % respondentů a stejné množství zapojení těchto odborníků do výuky shledává spíše jako nedostatečné. Pracovní kultura a prostředí motivuje většinu akademických pracovníků být kvalitním pedagogem, jež se snaží výuce dávat interaktivní formu, učí studenty být flexibilní, zvládat různé druhy zadání, zpřístupňují studentům digitalizované materiály a snaží se, aby byli studenti ve výuce aktivní.

S kvalitní a moderní vybaveností učeben, přednáškových sálů a kanceláří souhlasí necelých 60 % akademických pracovníků FÚ. Výsledky vědecko-výzkumné činnosti jsou přístupné veřejnosti podle necelých 86 % dotázaných. Všichni respondenti uvedli, že je FÚ úspěšný v získávání grantových prostředků. Přístrojové vybavení pro vědu a výzkum však není dostatečné podle 43 %, s dostatečným vybavením souhlasí stejné procento dotázaných, zbylých 14 % tuto vybavenost nedokáže posoudit. Přílišná administrativa zabírá mnoho času 86 % akademických pracovníků FÚ, což jim brání se dostatečně věnovat jiným činnostem. Více než polovina akademických pracovníků FÚ se v posledních pěti letech zúčastnila zahraničního pracovního pobytu, trvajícího déle než jeden měsíc, což je největší podíl napříč všemi součástmi SU. Necelých 60 % akademických pracovníků FÚ si myslí, že SU spíše nevyvíjí snahu, aby pracovníci nezažívali pocit vyhoření. Současné nastavení kariérního řádu motivuje dále se vzdělávat, zvyšovat svou kvalifikaci pouze 28,6 % dotazovaných a v případě snahy o kariérní postup na akademické půdě pouhých 14,3 %. Podle necelých 43 % dotázaných nemají vedoucí pracovníci potřebné manažerské dovednosti, schvalovací procesy na univerzitě nejsou rychlé a snadné, univerzita a její součásti nereflktují náměty na zlepšení nebo změny.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

UCHAZEČI

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 1 667 uchazečů o studium na SU. Návratnost dotazníků činila 24 %, tedy 400 respondentů.

Naprostá většina uchazečů hodnotí studijní obory na SU jako atraktivní, profesní profilaci považují za správnou cestu. Pro velkou část uchazečů na všech fakultách byla SU první volbou. Pozitivně hodnotili uchazeči také propagaci univerzity na středních školách (např. prostřednictvím soutěží) a den otevřených dveří.

Uchazeči jsou většinou spokojeni s dostupností informací o studiu. O možnostech studia na SU se jich mezi dotazovanými nejvíce dozvědělo díky účasti na veletrhu Gaudeamus. Dalšími důležitými zdroji pro ně byly webové stránky, rodina, přátelé a známí. 75 % uchazečů si myslí, že má SU dobrou pověst, 90 % se líbí její prezentace.

Negativně je ze strany uchazečů vnímáno prominutí přijímacího řízení, jež vede k přijetí i méně talentovaných studentů. Zároveň by uvítali více informací pro uchazeče, například v podobě zveřejněných studijních plánů jednotlivých oborů, více informací týkajících se konkrétních oborů jak v prezenční, tak kombinované formě.

STUDENTI

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 4 242 studentů SU. Návratnost dotazníků činila 17,4 %, tedy 738 respondentů.

Podle studentů vyniká Slezská univerzita svou rodinnou atmosférou a individuální spoluprací s vyučujícími. Mezi pozitivními aspekty zmiňují kvalitu výuky i pedagogů. Jako negativní lze vnímat hodnocení týkající se jednoduchosti studia, přijetí na univerzitu bez přijímacích zkoušek, označování SU za „lehčí školu“. U studentů FVP

se objevilo více negativních hodnocení než u ostatních součástí, poukazujících na špatnou informovanost nebo nepotřebné předměty.

Za největší úspěchy v posledních letech považují studenti Business Gate, Unisféru, úspěchy FÚ a ITF, konference, výzkumy, spolupráci se zahraničními partnery, investice do zázemí a medializaci.

Studentům FVP chybí chill out zóny, menza a bufety nebo více exkurzí. Na OPF by se chtěli zaměřit na výuku v angličtině, sjednotit komunikaci, zlepšit image, provázat Opavu a Karvinou. Studenti vnímají negativně zrušení přijímacích zkoušek kvůli zhoršení pověsti fakulty, poukazují na kvantitu studentů na úkor jejich kvality.

Na FVP by studenti chtěli podpořit propojení s praxí, více odborníků ve výuce, zlepšení komunikace a zvýšení kvality pedagogů. Posílili by PR a marketing, rozšířili by nabídku v rámci programu Erasmus+ na více zemí. Také na FVP chybí studentům bufet a menza, poukazují na nedostatečnou komunikaci ze strany vyučujících a nepřehledný IS.

ABSOLVENTI

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 3 400 úspěšných absolventů SU registrovaných na absolventském portálu univerzity. Návratnost dotazníků činila 11,3 %, tedy 385 respondentů.

Většina absolventů hodnotí své studium na SU pozitivně a studium na univerzitě by ostatním doporučili. SU je podle ¾ absolventů hodnocena jako kvalitní univerzita s dobrou image, ovlivňující rozvoj regionu, pro nějž je důležitá. Oceňovány jsou profesně orientované programy, pomoc SU při zdokonalování silných stránek a možnost přizpůsobení studia dle individuálních potřeb studentů. Příznivě jsou také hodnoceny moderní technologie a interaktivní výuka, která jim usnadňovala studium.

Za nejvýraznější úspěchy v posledních letech shledávají absolventi především zvýšení kvality zázemí a vybavení, ale také Business Gate, Unisféru či otevření oborů navazujícího magisterského studia.

Slabou stránkou je naopak účast na výzkumných projektech v průběhu studia, do nichž se zapojilo pouze 16 % dotázaných absolventů. Nedostatečná je také spolupráce s externími subjekty, mezinárodní prostředí a internacionalizace, sdílení informací, komunikace a také kvalita studia. Tyto oblasti jsou také shledávány jako nejdůležitější pro rozvoj školy.

AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 324 akademických pracovníků SU. Návratnost dotazníků činila 32,1 %, tedy 104 respondentů.

Akademici většinou vnímají SU jako kvalitní univerzitu s dobrou image a kvalitním pracovním zázemím, napomáhajícím zlepšovat jejich silné stránky. Odpovědi a váhy respondentů se však výrazně liší napříč jednotlivými součástmi SU. Zatímco např. na FÚ se s tímto tvrzením ztotožňuje pouze 28,6 % respondentů, na MÚ je to 50 %. Na rozdíl od absolventů akademičtí pracovníci většinou uvádějí, že se SU snaží udržovat s absolventy dobré vztahy.

Mezi silné stránky SU, vnímané akademickými pracovníky patří především kvalitní zázemí, vybavení a kvalita studia. SU podle akademických pracovníků vyniká především v individuálním přístupu ke studentům.

Naopak jako slabá stránka je vnímáno zejména strategické řízení, sdílení informací a komunikace. Negativně je vnímána také úroveň odměňování, přílišná byrokracie a propagace univerzity.

Příležitost pro rozvoj univerzity akademici shledávají ve spolupráci s externisty a absolventy, ve spolupráci mezi fakultami, v rozvoji nových oborů odpovídajících

poptávce na trhu práce, v zaměření na kvalitní vědeckou práci a hmatatelné výsledky pro občany. Zároveň by uvítali také stravovací zázemí a snížení administrativního zatížení.

OSTATNÍ PRACOVNÍCI

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 494 ostatních pracovníků SU. Návratnost dotazníků činila 15 %, tedy 94 respondentů. Dotazováni byli pracovníci všech součástí univerzity včetně rektorátu.

Přibližně 60 % dotazovaných se ztotožňuje s tvrzením, že je SU kvalitní univerzitou s dobrou image, jejíž předností je její zaměření na kvalitní vědu, výzkum, uměleckou činnost, profesní studijní obory. Univerzita má dle jejich názoru také pozitivní vliv na rozvoj regionu. Jako silná stránka univerzity je z pozice neakademických pracovníků vnímána především kvalita zázemí a vybavení a spolupráce s externími subjekty. Dále je vyzdvihována také existence Business Gate a dalšího propojení s praxí, individuální přístup ke studentům a rodinná atmosféra na univerzitě.

Za slabou stránku je označováno hlavně sdílení informací a komunikace společně s kvalitou studia a strategické řízení. Objevuje se však také nespokojenost s webovými stránkami univerzity.

Podle ostatních pracovníků univerzity by se měla prohlubovat spolupráce s odborníky z praxe, dále by se měly prohlubovat také vazby na veřejnost, kulturní a podnikatelské prostředí. Důležité je i zlepšení veřejného mínění o univerzitě, rovnost ve vztahu k zaměstnancům v rovině jejich povinností a ocenění jejich práce a jejich větší diferencovanost podle skutečné pracovní zátěže.

STRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

INTERNÍ ROZHOVORY

V přípravné fázi se uskutečnilo 13 strukturovaných rozhovorů s vedením univerzity a jednotlivých součástí. Podněty z rozhovorů sloužily jako důležité vstupy do analytické části, níže jsou shrnuty hlavní témata, která v rozhovorech rezonovala a korespondují se zjištěními v předchozích kapitolách.

Vzdělávání

V oblasti vzdělávání je všeobecně přijímáno za pozitivní, že se univerzita vydala směrem profesní profilace, nesmí se však zapomínat ani na akademické obory. Obory by měly reagovat na potřeby společnosti, regionu a trhu práce. Potenciálem jsou např. profese typu speciální pedagogika nebo lázeňství. Vedoucí součástí a garanti by se měli snažit o výjimečnost, aby dokázaly obstát v konkurenci. Dalším směrem může být vzdělávání pro veřejnost, pokračovat v zaměřování na kombinované studium, celoživotní vzdělávání a MOOC. SU by se měla stát průkopníkem v oblasti inovativních forem vzdělávání.

Demografická křivka

Univerzita se potýká s poklesem demografické křivky, přesto se jí daří zájem uchazečů zachovat. Problémem je konkurence jiných škol, které přetahují nejnadanější studenty. SU by se měla snažit tyto studenty přilákat. Problémem může být také získat kvalitní mladé pedagogy.

Akreditace a vyčlenění Fyzikálního ústavu

V posledních letech ovlivnilo vývoj v oblasti vzdělávání zavádění nových akreditací, které většina považuje za dobře zvládnuté. Nedávnou výraznou změnou bylo také vyčlenění FÚ, v důsledku čehož se nyní FPF potřebuje stabilizovat a vydat se novým směrem.

Výzkum

V oblasti výzkumu je kvalitně hodnocena matematika a fyzika, mělo by docházet k většímu provázání výzkumu a vzdělávání, snažit se o mezinárodní a aplikovaný výzkum, posunout se i v oblasti ekonomie. Věda by měla odpovídat standardům posuzování. Do výzkumu by se měli více zapojovat studenti, větší podpora by se měla věnovat studentům doktorského studia.

Rodinné prostředí

Vedení nejčastěji hovoří o univerzitě jako malé a rodinné, což je dáno poměrem počtu pedagogů a studentů a možností individuálního přístupu. Přesto by si měla univerzita dávat pozor, aby nepůsobila tak, že o studenty pečuje přehnaně a pomáhá jim k dobrým výsledkům.

Regionální univerzita

Univerzita je prezentována zároveň jako regionální, tato charakteristika však nesmí snižovat její důležitost. Ačkoli je silně svázaná s regionem, je také plnohodnotnou součástí vysokoškolského systému. Univerzita má v kraji důležité místo, protože pomáhá mírnit odchod mladých lidí, zvyšuje jeho konkurenceschopnost, přináší do něj nové kontakty a projekty. SU by se měla snažit být pro region partnerem, a to nejen v oblasti vzdělávání, ale také v oblasti rozvoje. Dění na SU by se mělo propojit s životem města a kraje, univerzita by měla pokračovat v organizaci akcí pro veřejnost a zaměřit se na popularizaci vědy. Využít by měla také potenciálu česko-polské hranice.

PR a marketing

Slezská univerzita si zakládá na dobrém PR a marketingu, které se v posledních letech zlepšují, ačkoli se s ním neztotožňují všichni zaměstnanci. Měla by se proto věnovat i vnitřní komunikaci, a to nejen proto, aby si její brand osvojili lidé napříč univerzitou. Sounáležitost s univerzitou může být nižší i u studentů kvůli převažujícímu kombinovanému studiu.

Nevýhodou je krátká historie univerzity, ze které SU nemůže těžit, musí se proto snažit nabízet něco nového, být moderní. V oblasti image jí může škodit i renomé regionu a umístění v malém městě daleko od centra dění. Negativní image často plyne z neznalosti univerzity. Města a kraj by měly v této oblasti SU podporovat a více o ní komunikovat navenek. Sama univerzita by měla více komunikovat své výsledky veřejnosti.

Lidé a nové vedení

Za pozitivní změnu posledních let je považována obměna rektorátu a pružné aktivní vedení, dobře je hodnocen také servis a fungování univerzity a úspěchy v projektových žádostech. Naopak za negativní je považován nadbytek administrativy a umělé problémy vznikající špatným nastavením procesů. Za problematickou je považována také komunikace a spolupráce mezi fakultami a určitá personální vyprahlost, zaměstnanci je potřeba více motivovat. Vedení vnímá jako potřebnou koncepci HR Award.

Vybrané citace z interních strukturovaných rozhovorů

„Univerzita by měla táhnout za jeden provaz, jednotlivé fakulty by spolu měly spolupracovat.“

„Univerzita by měla umět přitáhnout dobré studenty z regionu.“

„Měli bychom si hledat témata, ve kterých budeme špičkoví, v oblasti matematiky, fyziky nebo tvůrčí fotografie už špičkoví jsme.“

„Lidé ze Slezské univerzity se ve světě neztrácí. Ti, co odchází, se velmi dobře uplatňují.“

„Hledáme výjimečnost, nabízíme alternativu k velkým univerzitám.“

„Jsme lokální hrdá univerzita.“

EXTERNÍ ROZHOVORY

V průběhu analytické části se uskutečnilo celkem 17 rozhovorů s externími aktéry, tedy zástupci kraje, měst, regionálních organizací, správní a vědecké rady, zaměstnavatelů a rektorů jiných vysokých škol. Celkově byly reakce na univerzitu spíše pozitivní, negativní reakce často plynuly z nedostatku informací. V tomto ohledu respondenti poukazovali na nutnost intenzivnější komunikace výsledků, navázání spolupráce a osobních vztahů, sjednocení celouniverzitní komunikace.

PR a marketing

Respondenti hodnotili pozitivně proměnu marketingu a PR komunikace, které přibližují univerzitu a akademiky k lidem a studentům, přesto upozornili na občasnou kontroverznost. Za výhodu považovali velikost univerzity a její přátelské až rodinné prostředí. Univerzitu popisují jako respektovanou instituci, která se důstojně vypořádala s propadem počtu studentů.

Vedení a přijímání změn

Ambice vedení univerzity odpovídají její velikosti. Za pozitivní hodnotili také proměnu vedení univerzity a jeho aktivitu, na druhou stranu upozornili na vnitřní konzervatismus a nutnost nebýt pouze reaktivní, nýbrž aktivně předcházet budoucím problémům.

Vzdělávání a profesní profilace

V oblasti vzdělávání považovali za dobré rozhodnutí ubírat se směrem profesní profilace a zaměřit se na uplatnitelnost absolventů. Negativně hodnotili aktivitu studentů a jejich nedostatečné zapojování se do interních i externích projektů. Podobně upozornili i na potřebu motivace pedagogů. Neaktivitu studentů může způsobovat nedostatečný kontakt se spolužáky, například kvůli neuspokojivému společnému bydlení, které univerzita nabízí. Studenti se neúčastní ve velkém akcí pořádaných univerzitou, což vyplývá i z dotazníkového šetření. Studenti by měli být

více zapojení do kulturního a sportovního života, přicházet s vlastními inovativními nápady. Univerzita by se měla snažit aktivně pracovat na komunikaci s nimi.

Studijní programy by podle respondentů měly reagovat na trh práce a potřeby regionu (např. farmacie, lázeňství), dále také na stárnutí populace (např. geriatric), případně na „zelené“ obory (např. environmentální ekonomie), čímž by si získala mezi ostatními školami konkurenční výhodu. Respondenti radili zaměřit se jen na několik vybraných oborů a v nich být výjimeční. Problematická může být také věková struktura pedagogů a nízký počet profesorů a docentů.

Úbytek studentů, studenti ze zahraničí a doktorandi

Cestou k předcházení problémům způsobených demografickou křivkou by mohlo být zaměření se na programy celoživotního vzdělávání, univerzitu 3. věku a případně přilákání studentů také z Polska a Slovenska. Univerzita by se měla více internacionalizovat, přijímat například postdoktorandy ze zahraničí, ale i z jiných škol v rámci České republiky, aby student a budoucí vyučující nestrávil celý svůj akademický život pouze na jedné univerzitě. Dalším směrem by měla být podpora studentů doktorského studia a zkvalitnění jejich výuky.

Výzkum

V oblasti výzkumu je Slezská univerzita považována za excelentní hlavně ve fyzice a matematice. Respondenti poukazují na nevyváženost v porovnání s ostatními vědními oblastmi. Objevila se i obava z vyčlenění ÚF, které by mohlo snížit kvalitu FPF a rozdíly ještě prohloubit. Oceněno bylo nadstandardní vybavení jako Unisféra, observatoř nebo multimediální sál. Respondenti poukázali na nutnost rozvíjet aplikovaný výzkum zaměřený také na potřeby regionu a nevyužitý potenciál v této oblasti.

Regionální přesah

Pro region má univerzita dle respondentů nepostradatelnou hodnotu, je důležitým poskytovatelem vzdělávání i zaměstnání, rozvíjí život ve městech a zlepšuje jejich

image, pomáhá udržovat mladé lidi v regionu. Univerzita by měla společně s městy pracovat na společném marketingu a dělat více projektů pro veřejnost, obohacovat obyvatelům jejich každodenní životy. Není pouze konkurencí dalších dvou krajských univerzit, pomáhá rozšiřovat a doplňovat místní nabídku vzdělávání. Měla by dále prohlubovat spolupráci se zaměstnavateli, aktivně se podílet na regionálním rozvoji a projektech, účastnit se celospolečenských zadání. Povedeným příkladem spolupráce a dobrého přístupu vůči veřejnosti je Business Gate.

Vybrané citace z externích strukturovaných rozhovorů

„Tak jako má VŠB-TUO superpočítač a OSU fakultu umění a sportu, zasloužila by si i Slezská svůj jeden významný vlajkový projekt.“

„SU pro mě jako pro pedagoga představuje stabilní zázemí, v tom se liší oproti ostatním školám.“

„První, co se mi vybaví, když se řekne Slezská, je hrdost. Jsme téměř jediné nekrajské město, které má veřejnou vysokou školu. SU má své prestižní místo v regionu a přispívá k významu Slezska.“

„Marketing je zajímavý, bourá mýty o odstupu akademiků od společnosti, přibližuje univerzitu lidem.“

„Slezská je živá a svá.“

„Univerzita má potenciál být vědeckým centrem pro potřeby kraje v sociálních a ekonomických oborech.“

HR AWARD

Za účelem získání ocenění HR Award (Ocenění excelence lidských zdrojů ve výzkumu) na SU proběhlo interní dotazníkové šetření mezi univerzitními zaměstnanci napříč všemi součástmi. Dotazníkové šetření zahrnovalo všechny oblasti GAP analýzy (analýza tržních mezer) - etické a profesní aspekty, nábor a výběr zaměstnanců, pracovní podmínky a sociální zajištění, školení a rozvoj a další relevantní okruhy. Jednotlivé oblasti byly členěny podle principů zakotvených v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a v Kodexu chování pro přijímání nových pracovníků.

Paralelně s interním dotazníkovým šetřením probíhala také analýza vnitřních předpisů a norem. Cílem všech dílčích kroků byl návrh a tvorba akčního plánu a implementačních řešení pro následných 24 měsíců.

Získání a udržení certifikace HR Award je klíčové i pro zvýšení prestiže celé univerzity a atraktivity pro výzkumné pracovníky (v ČR i v zahraničí). Zavedení tohoto standardu zvýší kvalitu péče o lidské zdroje, vytvoří podmínky pro přitažlivější kariéru v oblasti VaV na SU, zaručí transparentní výběrové řízení při náboru nových výzkumných pracovníků a v neposlední řadě umožní získávání finančních prostředků na výzkum (z evropských a tuzemských programů) - zvýhodnění v programech TAČR, HORIZON 2020 (HORIZON EUROPE) a dalších.

VÝSTUPY Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ HR AWARD

Celkově bylo v rámci dotazníkového šetření HR Award osloveno 453 zaměstnanců zahrnujících administrativní pracovníky, akademické a vědecké pracovníky, vedoucí akademické pracovníky a školitele, doktorandy a cizince působící na SU. Návratnost dotazníku činila celkem 74,2 %.

ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY

Svoboda výzkumu

Vědecko-výzkumní pracovníci dbají na to, aby jejich výzkum rozšiřoval hranice vědeckých znalostí. Ve své výzkumné činnosti většina reflektuje strategické zaměření své součásti v oblasti VaV. Při výzkumné činnosti není omezena jejich svoboda myšlení a vyjadřování, avšak u více než poloviny pracovníků je výzkumná činnost omezena nedostatkem času a u necelé poloviny také administrativním zatížením. Téměř polovině vedoucích pracovníků vedoucí funkce omezuje jejich VaV činnost.

Etické zásady

Většině pracovníků jsou známy platné etické zásady, jež dodržují při výzkumné činnosti. Více než polovina pracovníků nedokáže posoudit fungování celouniverzitní etické komise ve vztahu k vědě a výzkumu, podle 42 % tato komise funguje dobře.

Profesní odpovědnost

Přibližně ¾ pracovníků je obeznámeno s pravidly duševního vlastnictví výzkumných pracovníků včetně autorského práva. S porušením práv autorství či spoluautorství se v posledních třech letech setkalo 12 % pracovníků. Z řad doktorandů se 6 % setkalo během studia s využíváním jejich výsledků tvůrčí práce, aniž by byli citováni či zmíněni v poděkování. Na SU je většinou zvykem, že jsou dílčími úkony spojenými s výzkumem pověřovány pouze osoby s dostatečnou kvalifikací pro jejich provedení.

Profesní přístup

Celkem ¾ pracovníků je obeznámeno s dlouhodobým záměrem a vizí univerzity, s nimiž se ztotožňují. Podle ¼ však dlouhodobý záměr, strategie a vize SU nejsou dobře komunikovány a další čtvrtina nedokáže tuto komunikaci posoudit.

Třetina pracovníků nepocituje dostatek příležitostí k ovlivňování směřování SU prostřednictvím vyjádření svého názoru např. na poradách, pohovorech či v rámci

dotazníkových šetření. Komunikace rektorátu směrem k zaměstnancům je pozitivně hodnocena více než polovinou pracovníků, avšak 1/4 hodnotí komunikaci rektorátu negativně. V případě jednotlivých součástí je s komunikací spokojeno 3/4 zaměstnanců, nespokojenost vyjádřila necelá pětina.

Odpovědnost

Podle 60 % vedoucích akademiků a školitelů jsou na SU jasně definovaná pravidla rozdělování finančních prostředků na VaV činnost.

Řádné postupy v oblasti výzkumu

Pracovníci jsou většinou obeznámeni s bezpečnými pracovními postupy ve výzkumu v jejich oboru a dbají na jejich používání. Zároveň jsou taktéž obeznámeni s aktuálními pracovními předpisy a podmínkami dle vnitřních předpisů, norem a platné legislativy. Necelá polovina pracovníků však není obeznámena s pravidly a postupy práce s daty ve sdílených univerzitních úložištích.

Šíření a využívání výsledků

Na SU jsou podle 58 % pracovníků jasně definovány postupy pro šíření a využívání získaných výsledků odborné i laické veřejnosti. Téměř 30 % pracovníků však není schopno toto tvrzení posoudit, 3/4 pracovníků je s těmito postupy obeznámeno. Vědecko-výzkumní pracovníci komunikují s veřejností o svém výzkumu převážně prostřednictvím článků v odborných časopisech, monografiích anebo příspěvků na odborných konferencích či ve sbornících. Je-li to možné, snaží se o komercializaci výsledků necelých 40 % pracovníků.

Nediskriminace

Většina respondentů se na pracovišti nesetkala s žádnou formou diskriminace. S diskriminací na pracovišti se setkala 13 % pracovníků, a to nejčastěji s diskriminací na základě pohlaví (64 %) a věku (46 %).

V otevřené otázce se pracovníci zmiňovali o nespravedlivém finančním ohodnocení, kariérním postupu, zapojování do projektů apod. na základě osobních vztahů s vedoucími pracovníky, případně na základě pohlaví. Zmiňovali také nevhodné narážky na základě pohlaví a věku (diskriminace staršími kolegy nebo vedoucích pracovníků). Tři respondenti se zmínili také o mobbingu a bossingu. Jako výtky se objevila také nedostatečná bezbariérovost. Téměř všichni respondenti, kteří se s diskriminací setkali uvedli, že nebyla nijak řešena.

Systém hodnocení

Systém hodnocení je podle pracovníků SU hodnocen převážně jako pravidelný (64 %). Čtvrtina pracovníků jej považuje za důležitý při hodnocení kariérního postupu, dostačující a transparentní. V otevřené otázce ohledně změny systému hodnocení pracovníci zmiňovali nutnost větší objektivity a transparentnosti. Vyzdvihovali také nutnost hodnocení všech pracovních úkonů a aktivit, více by podle nich měla být zhodnocována i pedagogická činnost, nejen výzkumná. Jako podnět navrhovali např. snižování byrokratické zátěže při vyplňování výkazu a plánu práce.

Výkon pracovníků je v 80 % hodnocen pravidelně (ročně, půlročně, víceletě). Čtvrtina pracovníků získává okamžitou zpětnou vazbu, 9 % měsíčně při výplatě mzdy a stejné množství pracovníků je hodnoceno nedostatečně.

NÁBOR A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

Nábor

Oblast týkající se náboru zahrnuje odpovědi zaměstnanců, jež na SU působí nanejvýš 5 let. Celkově se jedná o odpovědi 108 pracovníků.

Před výběrovým řízením měla většina pracovníků dostatek informací o požadovaných znalostech a dovednostech. Nejčastěji se o výběrovém řízení dozvěděli prostřednictvím osobních kontaktů a webové stránky SU.

V průběhu adaptačního procesu většina pracovníků obdržela popis pracovních činností a setkala se s formálními záležitostmi (podpis smlouvy, GDPR aj.), BOZP a PO, organizačním zajištěním (vstupní karty, přístup k systému aj.) a s dostatečnou podporou ze strany vedoucího. Pouze 43,5 % pracovníků bylo zaučeno na pracovišti.

V rámci otevřené otázky někteří pracovníci podotýkali, že by v rámci adaptačního procesu uvítali zaučení na pracovišti a zaškolení do IT systému SU.

Transparentnost

Jako uchazeči byli pracovníci většinou předem informováni o kritériích výběru. O počtu volných míst byla předem informováno 35 % a o vyhlídkách kariérního růstu bylo předem informováno 38 % pracovníků. Se silnými a slabými stránkami své prezentace na výběrovém řízení bylo obeznámeno po jeho ukončení 57 % respondentů.

Posuzování předností

Při výběrovém řízení byl u ¾ pracovníků brán ohled na kvalitu dosavadních výzkumných výsledků a u 63,9 % na další schopnosti kandidáta (např. práce v kolektivu, řízení, komunikace s veřejností aj.). V případě 43,5 % pracovníků byl brán ohled také na kvantitu dosavadních výzkumných výsledků.

PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Uznávání profese

Od samého začátku kariéry je zacházeno jako s plnohodnotným členem příslušné vědecké komunity s většinou pracovníků. S tímto tvrzením se neshoduje 11 % respondentů.

Výzkumné prostředí

Na základě odpovědí 71 % pracovníků univerzita nabízí dostatek vybavení a finančních prostředků pro výzkum. Necelá čtvrtina tak považuje vybavení a finanční

prostředky za nedostatečné. S dostatečným vybavením a prostředky pro dálkovou spolupráci s jinými domácími a zahraničními akademickými a výzkumnými institucemi souhlasí ¾ pracovníků. Podle 12 % pracovníků je vybavení a prostředky pro dálkovou spolupráci nedostatečné.

Pracovní podmínky

Současné pracovní podmínky umožňují skloubit rodinný život s prací většině pracovníků, 14 % má však se skloubením pracovního a rodinného života problémy. Flexibilní pracovní doba je umožněna téměř všem pracovníkům a většina ji také využívá, je však podotýkáno, že její využití bývá na úkor soukromého volného času například během víkendových dnů.

Stabilita a stálost zaměstnání

Velká část pracovníků (téměř 40 %) nedokáže posoudit, zda skutečnost, že měli či mají smlouvu na dobu určitou ovlivňuje jejich motivaci pro rozvoj kariéry na SU. Třetina si je však jista, že tato skutečnost na jejich motivaci vliv určitě má.

Financování a mzdy

Mzdová úroveň pracovníků SU je v 54 % nižší, než je standardní mzdová úroveň na dané pozici na trhu práce v ČR. Pouze 18 % pracovníků uvedlo, že jejich mzda odpovídá standardní úrovni. Se současným finančním ohodnocením je spokojena necelá polovina pracovníků. Příjem vyplývající z využívání výsledků výzkumu a vývoje odpovídá představě necelých 40 % pracovníků, s tímto tvrzením se neztotožňuje 33 % respondentů. Zpětná vazba od studentů na výuku je zohledňována ve finančním ohodnocení 22 % pracovníků, z čehož dalších 38 % toto tvrzení nedokáže posoudit.

Nejčastějšími využívanými benefity jsou u pracovníků SU stravenky, a to u ¾ respondentů. Druhým nejčastějším benefitem jsou služby knihovny, kterých využívá necelých 60 % pracovníků. Mobilní tarif a příspěvek na penzijní připojištění pak využívá necelá polovina.

Rovnováha mezi pohlavími

Politika rovných příležitostí je na SU řešena dostatečným způsobem podle 70 % pracovníků. Celkem 9 % pracovníků během svého působení na SU osobně pocítilo nerovnost v přístupu k pohlaví. V rámci otevřených otázek se jednalo o nerovnost v případě mzdového ohodnocení, upřednostňování pro vedoucí pozice a v případě pracovní smluvního vztahu (smlouva na neurčito vs smlouva na dobu určitou), kdy jsou v těchto případech zvýhodňováni především muži.

Kariérní růst

Většina výzkumných pracovníků je obeznámena s pravidly a možnostmi kariérního růstu a necelých 60 % má nastaven vlastní individuální plán kariérního rozvoje. Tento individuální plán obsahuje seznam vzdělávacích aktivit, které pracovníci potřebují realizovat podle necelých 70 % respondentů. Ohledně rozvoje své kariéry a osobního rozvoje se má na SU na koho obrátit ¾ pracovníků. Mentoring, jež je jednou z forem kariérního rozvoje považuje za užitečný necelých 65 % pracovníků.

Hodnota a mobility

Veškeré zkušenosti s mobilitou jsou podle necelých 60 % pracovníků uznány a zhodnoceny při jejich kariérním postupu, třetina pracovníků toto tvrzení nedokáže posoudit. Celkově 3/4 pracovníků se shoduje na tom, že SU dostatečně podporuje výzkumné pracovníky v mobilitě. S pravidly pro uznávání mobilit a hodnocení zkušeností je na své součásti obeznámeno 65 % pracovníků.

Nejčastěji zmiňovanými překážkami pro větší využívání mobilit pracovníky SU jsou administrativní zatížení, rodinné důvody, časová tíseň, finanční prostředky a jazyková bariéra. Taktéž bylo uváděno pracovní vytížení na domácím i zahraničním pracovišti a nutné nahrazování výuky, jež byla zameškána z důvodu mobility.

Práva duševního vlastnictví

Na SU jsou podle 66 % pracovníků jasně definovaná pravidla, týkající se ochrany duševního vlastnictví pro výzkumnou a tvůrčí činnost, necelá třetina pracovníků nedokáže toto tvrzení posoudit. Obeznámeno je s těmito pravidly celkem ¾ pracovníků.

Spoluautorství

Výsledky své vlastní práce může většina pracovníků zveřejňovat nezávisle na dohlížející osobě, není-li spoluautorem. Pro zveřejnění výsledků své práce je na dohlížející osobě závislých 6 % pracovníků.

Výuka

Výuka je podle necelých 70 % respondentů považována za plnohodnotnou součást profesní kariéry akademického pracovníka. V průběhu osobního hodnocení jsou pracovní výsledky spojené s výukou zohledněny ze strany vedoucího v případě 44 % pracovníků, přibližně třetina respondentů však toto tvrzení nedokáže posoudit.

Pracovní doba pracovníků SU zahrnuje v průměru ze 41 % pedagogickou činnost, z 35 % vědeckou a zbylá čtvrtina připadá na ostatní činnost. U ¾ pracovníků odpovídá jejich reálné pedagogické zatížení jejich akademickému zařazení.

Jedné třetině respondentů pedagogická činnost brání ve výzkumné činnosti. SU pro pedagogickou činnost poskytuje dostatečnou pedagogicko-didaktickou přípravu dle 52 % pracovníků, 26 % tuto přípravu považuje za nedostatečnou.

Zapojování do rozvojových projektů SU je na úkor výzkumné činnosti necelých 40 % pracovníků.

Stížnosti a odvolání

S postupem pro uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv pracovníků je obeznámeno necelých 60 % pracovníků, třetina respondentů

s postupem obeznámena není. Spravedlivé a rovné zacházení při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností je na SU zajištěno podle poloviny pracovníků, třetina toto tvrzení nedokáže posoudit.

Zřízení role ombudsmana, takzvaného univerzitního ochránce práv je pozitivně vnímána pouze 22 % pracovníků. Důvody, uváděné pro jeho zřízení byly například efektivní a anonymní řešení problémů na pracovišti předcházející zbytečným konfliktům mezi kolegy a také jistota mít se obrátit na nezávislou osobu v případě, že konfliktní situace a problémy nastanou.

ŠKOLENÍ A ROZVOJ

Vztahy s dohlížejšími osobami

Pravidelnou zpětnou vazbu od svého nadřízeného či školitele ke své práci dostává ¾ pracovníků. Tuto zpětnou vazbu následně také reflektují ve svém výzkumu.

Systém pravidelného setkávání s výzkumníky ve fázi odborného vzdělávání má nastaven 60 % vedoucích akademických pracovníků a školitelů, dohlížejších na tyto výzkumníky. Pravidelnou zpětnou vazbu těmto výzkumným pracovníkům poskytuje 70 % vedoucích akademiků a školitelů.

Záznam o každém pracovním pokroku a výsledku je pořizován podle třetiny vedoucích akademických pracovníků a školitelů, 40 % uvedlo, že žádný záznam pořizován nebývá.

Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

Podpora budování a udržování fungujících pracovních vztahů na pracovišti je dostatečná podle necelých 80 % pracovníků. Přes 60 % respondentů hodnotí komunikaci a předávání znalostí mezi zkušenými a novými výzkumníky jako efektivní. Většina pracovníků ví, na koho mohou směřovat otázky, týkající se plnění svých pracovních povinností.

Nepřetržitý profesní rozvoj

Univerzitní podpora pracovníků v aktivitách rozšiřujících jejich profesní kvalifikaci je podle 70 % respondentů dostačující, nedostatečnou podporu pocítuje zhruba 20 % pracovníků. V rámci svého profesního rozvoje se ¾ pracovníků účastní kurzů, přednášek, konferencí, stáží, mobility a jiných akcí, které jim jsou doporučeny. K účasti na kurzech a seminářích je motivována necelá polovina pracovníků. Přibližně 64 % si sama vyhledává vzdělávací příležitosti. Další vzdělání nad rámec své pracovní náplně by uvítala pětina respondentů.

Přístup k odbornému vzdělávání a rozvoji

Větší část pracovníků považuje informování ze strany SU ohledně nabídky vzdělávacích aktivit rozšiřujících a prohlubujících profesní kvalifikaci za dostatečné, nespokojenost vyjádřila pětina pracovníků.

Kontrola

Podle ¾ respondentů mají školitelé dostatečnou odbornost pro podporu začínajícího výzkumného pracovníka. Celkem 55 % vedoucích akademických pracovníků a školitelů uvádí, že nedisponují dostatkem času pro podporu začínajících výzkumných pracovníků. Z pohledu začínajících výzkumných pracovníků je tento čas převážně vnímán jako dostatečný.

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CEE	Střední a východní Evropa (Central and Eastern Europe)
CŽV	Celoživotní vzdělávání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DOV	Dolní oblast Vítkovice
EU	Evropská unie
FPF	Filozoficko-přírodovědecká fakulta v Opavě
FÚ	Fyzikální ústav v Opavě
FVP	Fakulta veřejných politik v Opavě
GAP	Analýza tržních mezer (
GDPR	Ochrana osobních údajů (General Data Protection Regulation)
HG AWARD	Ocenění excelence lidských zdrojů ve výzkumu
IT	Informační technologie
JČU	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
MOOC	Massive Open Online Courses
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MU	Masarykova univerzita v Brně
MÚ	Matematický ústav v Opavě
NAÚ	Národní akreditační úřad pro vysoké školství
OON	Ostatní osobní náklady
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj, vzdělávání
OP	Operační program
OPF	Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
OSU	Ostravská univerzita
PO	Požární ochrana
SŠ	Střední škola
SU	Slezská univerzita v Opavě
U3V	Univerzita třetího věku
UHK	Univerzita Hradec Králové
UJEP	Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem
UK	Univerzita Karlova v Praze
UP	Univerzita Pardubice
UPOL	Univerzita Palackého v Olomouci
UTB	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VaV	Věda a výzkum, vědecko-výzkumný
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VŠB-TUO	Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava
ZŠ	Základní škola

PŘÍLOHY

PRORITY MINISTERSTVA ŠKOLSTVÍ

Při tvorbě strategického záměru SU se bude vycházet z priorit definovaných Strategickým záměrem ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 (dále „SZ2021+“) a Strategii internacionalizace vysokého školství.

SZ2021+ vytyčuje rozvojové priority pro nadcházející období. Představuje aktivity, která ministerstvo plánuje realizovat za účelem dosažení stanovených cílů, a zároveň obsahuje opatření, která je nutná implementovat na úrovni jednotlivých vysokých škol.

SZ2021+ na jedné straně formuluje širokou vizi celého vysokého školství, na druhé straně ale vybírá omezený počet priorit, které rozpracovává do konkrétních opatření jak na národní úrovni, tak na úrovni jednotlivých vysokých škol. Strategický záměr se zaměřuje na vybraný okruh priorit, které byly stanoveny na základě široké diskuse a které pokrývají stěžejní činnosti vysokých škol. Při výběru priorit byla zohledněna jak společenská relevance a závažnost jednotlivých témat, tak jejich řešitelnost z technického i politického hlediska. Zásadní slovo v tomto procesu měli zástupci vysokých škol a ostatních partnerů.

Strategický záměr navazuje na reformy přijaté v předchozím období a jejich principy dále rozpracovává, s ohledem na dosavadní zkušenosti s jejich implementací a měnící se vnější podmínky.

Cíle SZ2021+ i očekávaná opatření na úrovni jednotlivých vysokých škol jsou formulovány na obecné úrovni, tak, aby byla umožněna další diverzifikace vysokého školství jako důležitý princip jeho rozvoje.

SZ2021+ navazuje na trendy na evropské a celosvětové úrovni, významně staví na zahraničních zkušenostech, dále navazuje na Inovační strategii ČR: Country for the Future. Příprava SZ2021+ byla koordinována s dalšími vznikajícími koncepčními

dokumenty na národní úrovni, zejména Strategii hospodářské politiky ČR, Národní politikou výzkumu, vývoje a inovací (NP VaVal) a Strategií inteligentní specializace (RIS3).

SZ2021+ zahrnuje tyto prioritní cíle

- 1. Rozvíjet kompetence přímo relevantní pro praxi a dlouhodobé uplatnění v 21. století,**
- 2. Zlepšit dostupnost a relevanci flexibilních forem vzdělávání,**
- 3. Zvýšit efektivitu a kvalitu doktorského studia,**
- 4. Posilovat strategické řízení a efektivní využívání kapacit v oblasti výzkumu a vývoje na vysokých školách,**
- 5. Budovat kapacity pro strategické řízení vysokého školství,**
- 6. Snížit administrativní zatížení pracovníků vysokých škol, aby se mohli naplno věnovat svému poslání.**

Strategie internacionalizace vysokého školství definuje tyto priority:

- Priorita 1: rozvoj globálních kompetencí studentů a pracovníků vysokých škol**
- Priorita 2: internacionalizace studijních programů vysokých škol**
- Priorita 3: zjednodušení procesu uznávání zahraničního vzdělání**
- Priorita 4: vytváření mezinárodního prostředí na vysokých školách a propagace v zahraničí**
- Priorita 5: posílení strategického řízení internacionalizace**
- Priorita 6: aktivity národního akreditačního úřadu v oblasti internacionalizace**

Pro naplňování cílů je nezbytná jak informační a finanční podpora ze strany MŠMT, další finanční prostředky (SR, ESIF), tak zavedení opatření na VŠ.

PRIORITY EVROPSKÉ UNIE PRO VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Aktualizovaná strategie pro vyšší vzdělávání EU navazující na Education and Training 2020 Strategy (ET2020), která byla přijata Evropskou komisí, má 4 hlavní priority:

1. Posílení nových dovedností v odpovědi na budoucí poptávku a podpora excelence v oblasti rozvoje dovedností
2. Budování inkluzivních a propojených systémů vysokoškolského vzdělávání
3. Aktivní přispívání vysokých školy v oblasti inovací
4. Podpora efektivních a účinných systémů vysokoškolského vzdělávání

PRORITY MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE V OBDOBÍ 2019-2027 PRO OBLAST VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

- a) Zlepšit studijní nabídku univerzit a posílit internacionalizaci
- b) Podporovat talenty
- c) Posílit marketing a zapojit regionální partnery
- d) Zlepšit spolupráci škol a firem
- e) Zatraktivnit studentské prostředí, zkvalitnit zázemí pro studenty i pedagogy (včetně zahraničních)

STRATEGICKÉ CÍLE OPERAČNÍHO PROGRAMU JAN ÁMOS KOMENSKÝ

Operační program je pro období 2021–2027 obdobou OP Výzkum, vývoj a vzdělávání z předešlého programového období 2014–2020. Řídícím orgánem operačního programu je stejně jako v předešlém období Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Navržená alokace pro OP JAK na období 2021–2027 činí

40,9 mil. Kč, z nichž 21,7 mld. Kč bude financováno z Evropského fondu pro regionální rozvoj a 19,2 mld. Kč z Evropského sociálního fondu+.

Oblasti podpory OP JAK spadají pod cílovou prioritu **CP 1 Inteligentnější Evropa** a cílovou prioritu **CP 4 Sociálnější Evropa díky provádění evropského pilíře sociálních práv**.

Pod cílové priority spadají pro OP JAK následující specifické cíle pro oblast vysokoškolského vzdělávání, výzkumu a vývoje:

SC 1.1: Posílení výzkumných a inovačních kapacit a zavádění pokročilých technologií

SC 1.2: Rozvoj dovedností pro inteligentní specializaci, průmyslovou transformaci a podnikání

SC 2.1: Zlepšení přístupu k inkluzivním a kvalitním službám v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního učení pomocí rozvoje infrastruktury

SC 2.2: Zvýšit kvalitu, účinnost a relevantnost systémů vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce, aby se podpořilo získávání klíčových kompetencí včetně digitálních dovedností

SC 2.3: Podporovat rovný přístup ke kvalitnímu a inkluzivnímu vzdělávání a odborné přípravě a jejich úspěšnému ukončení, a to zejména pro znevýhodněné skupiny, od předškolního vzdělávání a péče, přes všeobecné vzdělávání a odborné vzdělávání a přípravu až po terciární úroveň, jakož i vzdělávání a studium dospělých, včetně usnadnění vzdělávací mobility pro všechny

SC 2.4 Podporovat celoživotní učení, zejména flexibilní možnosti rozšiřování dovedností a rekvalifikace pro všechny s ohledem na digitální dovednosti, lépe předvídat změny a nové požadavky na dovednosti vycházející z potřeb trhu práce, usnadnit přechody mezi zaměstnáními a podporovat profesní mobilitu

STRATEGICKÝ ZÁMĚR MINISTERSTVA PRO OBLAST VYSOKÝCH ŠKOL NA OBDOBÍ OD ROKU 2021

Při tvorbě strategického záměru SU bude vycházeno z priorit definovaných Strategickým záměrem ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 (dále „SZ2021+“) a Strategii internacionalizace vysokého školství.

SZ2021+ vytyčuje rozvojové priority pro nadcházející období. Představuje aktivity, která ministerstvo plánuje realizovat za účelem dosažení stanovených cílů, a zároveň obsahuje opatření, která je nutná implementovat na úrovni jednotlivých vysokých škol.

Očekávaná opatření na straně VŠ v jednotlivých operačních cílech:

1. Rozvíjet kompetence přímo relevantní pro praxi a dlouhodobé uplatnění v 21. století

A. Rozvíjet metody zajišťování kvality vzdělávání a ověřování výsledků učení

- zapojení expertů a odborníků na pedagogiku do tvorby studijních programů
- tvorbu studijních programů zahájit popisem profilu absolventa, přizpůsobit organizaci studia metody výuky

B. Posilovat vazbu studia na praxi a přípravu na budoucí uplatnění

- rozvoj měkkých a obecných kompetencí (adekvátní metody a organizace studia)
- podpora podnikavosti studentů (start-upy, projekty), zapojení studentů do inovačních aktivit
- rozvoj kompetencí pro podnikání a tvorbu inovací do studijních programů
- podpora studentských aktivit a spolků
- zavádění interaktivních metod výuky na úkor

- zapojení externích partnerů do vedení studentských prací a rozšíření možných podob závěrečných prací
- monitorování dlouhodobých změn na trhu práce – přizpůsobování obsahu vzdělávání
- příprava studijních plánů se zástupci zaměstnavatelů a komunikace budoucího uplatnění studentů
- metodické vedení praxí a stáží, vytvoření administrativních kapacit a vytvářet příležitosti pro prohlubování vztahu se zaměstnavateli

C. Nadále rozvíjet profesní profil studia a posilovat jeho prestiž

- rozvíjet spolupráci s VOŠ (v případě zájmu transformovat studijní programy do profesních studijních programů)

D. Zlepšit uznávání výsledků předchozího učení v dalším studiu

- systematizovat požadavky na počáteční a průběžné vzdělávání vyučujících v metodách výuky
- Motivovat akademické pracovníky k rozvoji kompetencí pro výuku (karierní řád, evaluace kvality vzdělávací činnosti)

E. Podporovat budování infrastruktury pro interaktivní metody vzdělávání a integraci studujících

- studentským spolkům a organizacím poskytovat zázemí a finanční i organizační podporu
- podílet se na provozu vzdělávacích středisek umístěných v areálech zaměstnavatelů spolupracujících na profesní přípravě studujících a zjišťování jejich praxí a stáží.

F. Vyhodnotit zkušenosti s dosavadním fungováním nového modelu akreditací a navrhnout jeho dílčí úpravy

G. Posilovat mezinárodní dimenzi vysokoškolského vzdělávání

2. Zlepšit dostupnost a relevanci flexibilních forem vzdělávání,

A. Posílit motivaci vysokých škol rozvíjet nabídku a inovovat metody flexibilních forem vzdělávání, včetně vzdělávání poskytovaného online

- nabídnout excelentní kurzy celoživotního vzdělávání (i mezinárodně)
- využívat mezinárodně uznávaných platforem, včetně evropského projektu EMMA (u MOOC)

B. Zajišťovat kvalitu vzdělávání poskytovaného flexibilními formami s ohledem na jejich specifika

C. Umožnit lepší sladování studia s rodinným a pracovním životem a vytvořit podmínky pro úspěšné studium v kombinované formě

- zajistit dostupnost podpůrných služeb, které umožní pečujícím rodičům plnou účast na studiu v kombinované formě.

D. Zlepšit uznávání výsledků předchozího učení v dalším studiu

- rozvíjet vnitřní systémy uznávání výsledků předchozího učení dle doporučení Evropské asociace univerzit, ECTS Users' Guide

E. Zvýšit informační hodnotu dokladů o dosažených výsledcích učení v celoživotním vzdělávání pro zaměstnavatele

- podílet se na tvorbě nových kvalifikací na kvalifikační úrovni 5 až 8 v rámci Národní soustavy kvalifikací
- získávat autorizace pro provádění zkoušek v rámci Národní soustavy kvalifikací a zajišťovat tyto zkoušky zejména pro absolventy kurzů celoživotního vzdělávání
- obdobně jako v případě absolventů kurzů celoživotního vzdělávání vydávat potvrzení o ukončených předmětech i studentům ve studijních programech, kteří ukončí studium neúspěšně (tzv. nano-degrees nebo micro-credentials)

F. Propagovat nabídku celoživotního vzdělávání prostřednictvím kariérního poradenství poskytovaného studujícím i široké veřejnosti a úřadu práce

- v rámci celoživotního vzdělávání nabízet absolventům mentoring a coaching zaměřený na další kariérní, odborný a osobní rozvoj (personalizované služby, posílení vazby mezi školou a praxí)
- spolupracovat s úřady práce při nabízení celoživotního vzdělávání jako rekvalifikačních kurzů uchazečům o zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti.

3. Zvýšit efektivitu a kvalitu doktorského studia,

A. Zajistit studujícím v prezenční formě doktorských studijních programů dostatečné finanční podmínky pro kvalitní studium

- je doporučeno kompenzovat nižší částku stipendií pro stávající studenty vyšších ročníků z jiných zdrojů

B. Excelentním zájemcům o doktorské studium nabídnout nadstandardní motivační finanční podmínky

C. Posilovat kvalitu, otevřenost a internacionalizaci doktorského studia

- posílit externí a mezinárodní prvky při hodnocení výsledků učení a výzkumu studujících DSP
- stanovit požadavky na mezinárodní mobilitu doktorských studentů a na profesní stáže doktorandů v podnicích a dalších relevantních organizacích.
- studujícím, kteří pečují o blízké osoby, umožnit plnění studijních povinností a řádné ukončení studia
- vnitřním předpisem stanovit kvalifikační požadavky na školitele, standard školitele vymezující jeho úkoly a rozsah zodpovědnosti a naplňování tohoto standardu

- akceptovat jako legitimní formu disertační práce soubor článků přijatých k publikaci ve významných recenzovaných časopisech, případně doprovazených shrnujícím teoretickým úvodem zasazujícím jednotlivé publikační výstupy do širšího kontextu.
- moderovat přechod absolventů DSP do následných kariér

D. Zlepšovat podmínky pro úspěšné studium a posilovat sociální integraci doktorandů

- aktivně napomáhat sladování studia v DSP a v počátcích akademické kariéry s rodinným životem.
- poskytovat studujícím v DSP adekvátní pracovní prostor, včetně sociálního zázemí, a přístup k nezbytnému přístrojovému a jinému vybavení tak, aby svou studijní a výzkumnou aktivitu mohli realizovat v prostorách vysoké školy, popř. partnerské výzkumné organizace.

4. Posilovat strategické řízení a efektivní využívání kapacit v oblasti výzkumu a vývoje na vysokých školách,

A. Dokončit komplexní proměnu prostředí a nastavení procesů

- Posilovat administrativní a podpůrné zázemí pro výzkum a vývoj, včetně zvyšování počtu zaměstnávaných odborníků na mezinárodní grantová schémata, ochranu duševního vlastnictví, transfer poznatků, lidské zdroje a další klíčové oblasti.

Implementovat doporučení vzešlá z práce panelů v rámci hodnocení dle Metodiky 2017+ a zohlednit při revizích vnitřních procesů, strategickém rozdělování zdrojů v rámci instituce a dalších politikách, které jsou předmětem hodnocení:

- organizace doktorského studia a mobility doktorandů a akademických pracovníků, včetně zajištění adekvátní poradenské a podpůrné administrativy;
- systému kariérního růstu akademických a vědeckých pracovníků a péče o rozvoj talentu mladých akademických pracovníků, zajišťování jejich

podpory, sladování rodinného a pracovního života a motivačního finančního ohodnocení;

- nástrojů interního monitoringu a hodnocení výzkumných týmů a jednotlivců, systémových stimulačních opatření a nástrojů pro podporu kvalitního výzkumu;
- podpory mezinárodní spolupráce a projektů mezinárodní spolupráce včetně souvisejících služeb pro akademické a výzkumné pracovníky;
- systémových stimulačních opatření a nástrojů pro podporu kvalitního výzkumu, udržení a podporu excelentních výzkumníků;
- pravidel pro vznik a podporu nových týmů a rozšiřování působnosti instituce o nová témata a disciplíny;
- udržitelnosti výzkumných center a synergií s provozem rozvoje velké výzkumné infrastruktury v rámci vnitřních strategií řízení výzkumné činnosti;
- aktualizace strategie využití institucionální podpory na DKRVO, která by měla odrážet rozvojové cíle do budoucna spíše než minulé výkony jednotlivých součástí;
- naplňování interních i národních strategií v oblasti lidských zdrojů, ochrany duševního vlastnictví a přenosu výsledků výzkumu do praxe, priorit orientovaného výzkumu a vývoje, data managementu, strategií „Open Science 2.0“, „Open Access“ apod.;
- nástrojů podpory interdisciplinární spolupráce a společných projektů více součástí.

B. Zajistit rozvoj infrastrukturních služeb

C. Podporovat excelenci a společenskou relevanci výzkumu

- při stanovování výzkumných priorit a rozdělování prostředků v rámci instituce více zohledňovat společenské potřeby formulované partnery ze soukromé i veřejné sféry.

- nastavením svých vnitřních politik podporovat spolupráci s aplikační sférou a přenos poznatků do praxe.
- zajišťovat propojování výzkumu a výuky, tak, aby všechna výzkumná pracoviště škol byla zapojena do vzdělávací činnosti.

D. Rozvíjet mezinárodní spolupráci

- organizačně podporovat mezinárodní mobilitu akademických i neakademických pracovníků a za tímto účelem vytvářet adekvátní poradenské a podpůrné administrativní kapacity.
- zvyšovat podíl akademických i neakademických pracovníků, kteří absolvovali studium v zahraničí nebo tam získali významné odborné zkušenosti a odstraňovat formální i neformální bariéry pro jejich nábor a integraci do života akademické obce.
- ucházet se o podporu z mezinárodních zdrojů, zejména rámcového programu EU pro výzkum a inovace Horizontu Evropa (2021-2027). Podporovat vedoucí výzkumné pracovníky v podávání žádostí a zajistit jim adekvátní podporu pro jejich přípravu, včetně vyčlenění adekvátních časových kapacit. Vytvářet mezinárodní výzkumná konsorcia, zejména na půdorysech už existující spolupráce.

E. Spolupracovat se strategickými partnery při realizaci politiky VaV

5. Budovat kapacity pro strategické řízení vysokého školství,

A. Vytvořit finanční nástroj pro implementaci klíčových strategických priorit na úrovni vysokých škol

- Vytvořit z vlastních prostředků fond na podporu inovací na úrovni jednotlivých studijních programů a součástí, který administrativně nenáročným způsobem přispěje k modernizaci výuky, zlepšení podpůrných služeb a realizaci iniciativ vzešlých od studentů nebo jednotlivých pracovníků vysoké školy. Stávající vnitřní soutěž na tento typ aktivit, která byla součástí

Institucionálního programu, nebude zahrnuta do Programu na podporu řízení vysokých škol.

B. Posilovat strategické řízení na vysokých školách

- Rozvíjet vnitřní kapacity pro tvorbu analýz, přípravu, projednávání, implementaci a evaluaci strategií a pro projednávání opatření a jejich komunikaci jak dovnitř akademické obce, tak vně směrem k široké veřejnosti a strategickým partnerům (využívat inovativní tech. nástroje).
- Rozvíjet vnitřní mechanismy rozdělování finančních prostředků a odměňování akademických pracovníků, která budou zohledňovat misi a strategii vysoké školy a podporovat rozvoj instituce v jí vytyčených prioritních oblastech. Rozdělování finančních prostředků v rámci instituce na základě prospektivních priorit je nedílnou součástí strategického řízení instituce a jedním ze základních úkolů jejího vedení.
- Kultivovat roli akademických senátů, posilovat odborné kapacity jejich zázemí a zvyšovat jejich atraktivitu pro všechny akademické pracovníky. Akademický senát kvalitní vysoké školy nebo fakulty musí mít ambici konstruktivně přispívat k tvorbě a implementaci dlouhodobé strategie vysoké školy jako celku.
- Zapojovat správní rady do diskuse o mechanismech rozdělování rozpočtu v rámci vysoké školy, do procesu tvorby koncepčních dokumentů od počáteční fáze jejich přípravy, včetně formulace základních tezí a prioritních cílů. Poskytnout správním radám administrativní zázemí a právní poradenství.

C. Podporovat spolupráci a výměnu zkušeností mezi vysokými školami a rozvoj kapacit pro strategické řízení na národní úrovni

- Ukotvit Českou konferenci rektorů jako právnickou osobu a mj. tak zjednodušit. Zároveň je doporučeno zintenzivnit kooperaci vysokých škol prostřednictvím ČKR i RVŠ a jejich pracovních skupin.

D. Posílit strategické řízení lidských zdrojů na vysokých školách

- Rozšiřovat kapacity zajišťující péči o lidské zdroje a podpůrné služby pro pracovníky, včetně poradenství v oblasti dalšího vzdělávání, mezinárodních mobilit a informování o nabídce služeb pro pečující rodiče.
- Předcházet akademickému „inbreedingu“ (ukotvit ve vnitřních předpisech bariéry pro inbreeding) a všechny stálé pracovní pozice obsazovat na základě otevřených výběrových řízení. V případě vysokých škol, které se považují za výzkumně orientované, by všechna výběrová řízení měla být zveřejňována mezinárodně (např. prostřednictvím platformy Euraxess) a konána v angličtině nebo jiném relevantním světovém jazyce. Podpora fakult při zveřejňování a administraci otevřených výběrových řízení, včetně jejich propagace na mezinárodních platformách, může být centralizována na úrovni rektorátního nebo meziuniverzitního pracoviště. Podporovat horizontální mobility akademických i neakademických pracovníků v průběhu kariéry mezi více institucemi.
- Stanovit funkční období pro vedoucí pracovníky nižších organizačních složek (kateder, ústavů a dalších)
- Zajistit průběžnou generační obměnu vedoucích pracovníků na úrovni středního managementu, motivovat je k výchově jejich nástupců a podporovat manažerské ambice úspěšných pracovníků střední a mladší generace.
- Vytvořit systém identifikace a přípravy potenciálních budoucích vedoucích pracovníků a rozvoje jejich manažerských kompetencí.
- Při volbě rektorů a děkanů podporovat nominaci osob z vně vysoké školy, včetně zahraničí. Informace o volbě s předstihem zveřejňovat na relevantních platformách a zájemcům z vnějšího prostředí poskytovat informační podporu o podobě a podmínkách volby. Akademické senáty by měly zvážit ustanovování výběrových komisí, které provedou hodnocení uchazečů o tyto pozice mimo jiné na základě důkladného posouzení jimi předložených koncepcí rozvoje vysoké školy, a které senátům poskytnou doporučení k volbě.

- Odměňování akademických pracovníků odvíjet od jejich aktuálních výsledků a přínosu pro kvalitu činnosti vysoké školy (vzdělávací, tvůrčí i třetí role). I v rámci stávající zákonné úpravy mohou vysoké školy, které se pro to rozhodnou, vytvořit systém de facto se blížící systému funkčních míst docentů a profesorů, pokud své kariérní řády oddělí od státem udělovaných hodnotů a ty budou zohledňovat pouze tam, kde to vyžadují vnější předpisy (zejm. akreditace). Legitimní alternativou k hodnocení pracovníků na základě kvantitativních kritérií je využití principů kvalitativního peer-review. Při hodnocení aktivit a výsledků pracovníků je žádoucí zohlednit případná omezení pramenící z péče o blízké osoby, např. v případě požadavků na delší zahraniční cesty.
- Usilovat o získání HR Award.

E. Otevřít diskuse o legislativních změnách

6. Snížit administrativní zatížení pracovníků vysokých škol, aby se mohli naplno věnovat svému poslání.

A. Zjednodušit předávání informací veřejné správě a zlepšovat dostupnost a oběh informací pomocí pokračující digitalizace agend

- systematizovat sběr a analýzu informací o činnostech vysoké školy a jejich kvalitě na úrovni rektorátu včetně zajištění dostupnosti dat.
- vysokým školám je doporučeno pokračovat v rozvoji informačních systémů a digitalizaci agend.
- využívat datové schránky pro zasílání správních rozhodnutí a podporovat studenty v jejich zřizování.

B. Zjednodušit zadávání a hodnocení projektů

C. Podpořit rozvoj profesionálních aparátů zajišťujících podpůrné služby pro akademické pracovníky a chod škol

- Tam, kde je to účelné, soustředit podpůrné služby a administrativní kapacity do „center sdílených služeb“ na úrovni rektorátu), aby se zamezilo duplicitnímu vykazování a zátěži pramenící z nesouladu fakultních a univerzitních pracovišť.
- Zvyšovat efektivitu administrativních a jiných procesů skrze sdílení kapacit, popř. vytváření společných pracovišť a orgánů mezi vysokými školami.

D. Zajistit výměnu zkušeností a informací mezi veřejnou správou a vysokými školami a podpořit přenos dobré praxe ze zahraničí

E. Zvyšovat právní jistotu vysokých škol

Problémy druhého řádu

- Dispozice uchazečů o vysokoškolské studium nejsou v souladu s očekáváními vysokých škol
- Sociální bariéry pro přístup a úspěch ve studiu vedou k nevyužití potenciálu řady studentů
- Oborová struktura nabídky studia neodpovídá společenské poptávce
- Nabídka vysokoškolského vzdělávání nezohledňuje demografický vývoj
- Poznatky výzkumu jsou jen málo přenášeny do praxe a sdíleny se společností
- Kariéra na vysokých školách není atraktivní zejména pro mladé pracovníky, ženy a odborníky ze zahraničí

STRATEGIE INTERNACIONALIZACE VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ NA OBDOBÍ OD ROKU 2021

Strategie internacionalizace poskytuje porozumění potenciálním přínosům mezinárodní spolupráce pro instituce, management, administrativu, akademiky i studenty, současných trendů ve světě a vytváří rámec komplexní strategie internacionalizace pro vysoké školy a tvorbu jejich individuálních institucionálních strategií.

Vize národní strategie internacionalizace je následující:

Díky mezinárodnímu rozměru a kvalitě vzdělávání, výzkumu a třetí role připravují české vysoké školy své absolventy na vůdčí roli v globální znalostní společnosti a přispívají tak k prosperitě a udržitelnému rozvoji komunit doma i zahraničí.

PRIORITA 1: ROZVOJ GLOBÁLNÍCH KOMPETENCÍ STUDENTŮ A PRACOVNÍKŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Cíl 1.a: Podpora jazykové a mezikulturní přípravy studentů a pracovníků vysokých škol

- zavedení opatření k využívání cizího jazyka při studiu i práci
- zavádět kurzy rozvoje mezikulturních kompetencí

Cíl 1.b: Rozvoj mezinárodních mobilit studentů a pracovníků

- Vytvořit cílenou nabídku mezinárodních mobilit pro studenty a pracovníky včetně dobrovolnických pobytů.
- Podpora mobilit studentů se specifickými potřebami
- Zvyšování kvality činností souvisejících s organizací mobilit včetně digitalizace procesů

Cíl 1.c: Rozvoj odborných kompetencí pracovníků vysokých škol v oblasti internacionalizace

- Zavádět opatření na úrovni vysoké školy vedoucí k systémovému rozvíjení kompetencí akademických i neakademických pracovníků vysokých škol v oblasti internacionalizace na úrovni vysoké školy.

PRIORITA 2: INTERNACIONALIZACE STUDIJNÍCH PROGRAMŮ VYSOKÝCH ŠKOL

Cíl 2.a: Navýšení počtu a kvality studijních programů nabízených v cizích jazycích a společných studijních programech

- Sledovat poptávku zahraničních studentů po konkrétních programech a pružně reagovat přizpůsobovat a aktuální nabídku.
- Přijmout opatření k průběžnému sledování kvality cizojazyčných předmětů a studijní programů a zajištění srovnatelné úrovně s programy v českém jazyce.

Cíl 2.b: Zahrnutí mezinárodní dimenze do struktury studijních programů, včetně tzv. Mobility windows

- Začleňovat zahraniční mobilitu studentů jako integrální součást kurikula.
- Rozvíjet kompetence pracovníků vysokých škol v oblasti internacionalizace kurikula

PRIORITA 3: ZJEDNODUŠENÍ PROCESU UZNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍHO VZDĚLÁNÍ

Cíl 3.a. Implementace automatického uznávání vzdělávání a výsledků studia v zahraničí

- Institucionální akreditace
- Automatizace vzájemného uznávání výsledků z období studia v zahraničí (transparentní kritéria)

CÍL 3.B POSÍLENÍ SPOLUPRÁCE SE ZAHRANIČNÍMI ENIC-NARIC CENTRY

PRIORITA 4: VYTVÁŘENÍ MEZINÁRODNÍHO PROSTŘEDÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH A PROPAGACE V ZAHRANIČÍ**Cíl 4.a: Podpora rozvoje mezinárodního marketingu vysokých škol a ČR**

- Poskytování komplexních služeb zahraničním studentům
- Zavedení institucionálních stipendií pro zahraniční studenty
- Jednotná aktivní prezentace v zahraničí (Study in the Czech Republic)

Cíl 4.b: Rozvoj služeb nabízených zahraničním studentům a pracovníkům

- Rozvoj infrastruktury, informační a poradenské služby a zázemí pro zahraniční studenty a pracovníky a vytvářet tak pro ně atraktivní prostředí (welcome centra)
- Spolupráce s mezinárodními studentskými kluby
- Podpora rozvoje jazykových a mezikulturních kompetencí neakademických pracovníků vysokých škol

CÍL 4.C: PRÁCE SE ZAHRANIČNÍMI STUDENTY A ABSOLVENTY

- Nastavit vlastní systém spolupráce se zahraničními studenty a absolventy, rozvinout vlastní absolventský program

PRIORITA 5: POSÍLENÍ STRATEGICKÉHO ŘÍZENÍ INTERNACIONALIZACE**Cíl 5.a: Podpora komplexní internacionalizace na institucionální úrovni**

- Komplexní přístup k internacionalizaci v rámci strategického řízení
- Využívat pro účely hodnocení své vzdělávací, výzkumné a dalších tvůrčích činností zahraniční agentury a organizace

Cíl 5.b: Podpora mezinárodní spolupráce strategických partnerství a členství v mezinárodních sítích/organizacích

- Aktivní zapojování do mezinárodních sítí
- Využívání možností synergického financování projektů

PRIORITA 6: AKTIVITY NÁRODNÍHO AKREDITAČNÍHO ÚŘADU V OBLASTI INTERNACIONALIZACE**Cíl 6.a: Mezinárodní uznání národního systému zajišťování kvality****Cíl 6.b: Posílení prvků internacionalizace ve struktuře a činnosti NAÚ**

PŘEHLED VAZEB A INDIKÁTORŮ ZE SOUVISEJÍCÍCH STRATEGIÍ

Název dokumentu	Oblast	Strategický cíl	Indikátor
Strategie Evropa 2020	<i>Vzdělávání</i>	Zlepšení úrovně vzdělání, zejména snahou snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciárním nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40 %.	Podíl žáků předčasně opouštějících vzdělávací zařízení Podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let
	<i>Výzkum, vývoj a tvůrčí činnost</i>	Zlepšení podmínek pro výzkum a vývoj, zejména s cílem zajistit, aby veřejné a soukromé investice v tomto odvětví dosáhly v úhrnu 3 % HDP.	Podíl investic do výzkumu a vývoje na HDP
Operační program Jan Ámos Komenský	<i>Vzdělávání</i>	SC 2.1 Zlepšení přístupu k inkluzivním a kvalitním službám v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního učení pomocí rozvoje infrastruktury	-
		SC 2.2 Zvýšit kvalitu, účinnost a relevantnost systémů vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce, aby se podpořilo získávání klíčových kompetencí včetně digitálních dovedností	-
		SC 2.3 Podporovat rovný přístup ke kvalitnímu a inkluzivnímu vzdělávání a odborné přípravě a jejich úspěšnému ukončení, a to zejména pro znevýhodněné skupiny, od předškolního vzdělávání a péče, přes všeobecné vzdělávání a odborné vzdělávání a přípravu až po terciární úroveň, jakož i vzdělávání a studium dospělých, včetně usnadnění vzdělávací mobility pro všechny	-
		SC 2.4 Podporovat celoživotní učení, zejména flexibilní možnosti rozšiřování dovedností a rekvalifikace pro všechny s ohledem na digitální dovednosti, lépe předvídat změny a nové požadavky na dovednosti vycházející z potřeb trhu práce, usnadnit přechody mezi zaměstnáními a podporovat profesní mobilitu	-
	<i>Výzkum, vývoj a tvůrčí činnost</i>	SC 1.1 Posílení výzkumných a inovačních kapacit a zavádění pokročilých technologií	-
		SC 1.2 Rozvoj dovedností pro inteligentní specializaci, průmyslovou transformaci a podnikání	-
Strategie hospodářské restrukturalizace Ústeckého, Moravskoslezského a Karlovarského kraje – RE:START	<i>Výzkum, vývoj a tvůrčí činnost</i>	C.1 Otevřenější a relevantnější VVI / VaV	Objem výzkumu/počet výzkumných aktivit/projektů ve prospěch organizací veřejného sektoru
		C.2. Výkonnější a atraktivnější VVI / VaV	Počet účastí výzkumných týmů v programu Horizon Europe nebo výzkumných programech EEA/Norských fondů Produkce excelentních výsledků VaV
	<i>Vzdělávání</i>	D.2 Více obyvatel lépe připravených na práci (medium-skilled)	Spokojenost zaměstnavatelů s kompetencemi absolventů
		D.4 Více obyvatel lépe připravených a více motivovaných k podnikání	Motivace žáků a studentů k vlastnímu podnikání
Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje 2019-2027	<i>Výzkum, vývoj a tvůrčí činnost</i>	Podnikavější a inovativnější kraj	Počet osob podpořených v rámci Programů podpory podnikání v MSK Podíl kraje na celkových veřejných výdajích na výzkum a vývoj v České republice Export (velkých) firem se sídlem v kraji
	<i>Vzdělávání</i>	Vzdělanější a zaměstnanější kraj	Uplatnitelnost absolventů na (regionálním) trhu práce