



Univerzita Palackého
v Olomouci

Genius loci...

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Program na podporu strategického řízení vysokých škol na léta 2026–2030

Návrh strategického závazku Univerzity Palackého v Olomouci

Olomouc 2025

Obsah

Úvod.....	2
TEMATICKÁ OBLAST 1 KVALITA A EXCELENCE – OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ.....	4
Cíl 1: KVALITA A EXCELENCE VE VZDĚLÁVÁNÍ.....	4
Cíl 2: VZNIK A ROZVOJ STUDENTSKÉHO CENTRA	8
Cíl 3: PODPORA DOKTORSKÝCH STUDIJNÍCH PROGRAMŮ	10
TEMATICKÁ OBLAST 2 INTERNACIONALIZACE – OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ.....	12
Cíl 1: ROZVOJ MEZINÁRODNÍHO PROSTŘEDÍ UNIVERZITY A JEJÍ ATRAKTIVITY V GLOBÁLNÍM MĚŘÍTKU	13
Cíl 2: ZVÝŠENÍ INTERNACIONALIZACE STUDIA A POSILOVÁNÍ GLOBÁLNÍCH KOMPETENCÍ STUDENTŮ A JEJICH KONKURENCESCHOPNOSTI	14
Cíl 3: ROZVOJ STRATEGICKÝCH PARTNERSTVÍ UNIVERZITY	16
TEMATICKÁ OBLAST 3 LIDSKÉ ZDROJE, PODPORA STUDUJÍCÍCH A SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ – OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ.....	17
Cíl 1: POSÍLENÍ JEDNOTNÝCH PŘÍSTUPŮ K ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	18
Cíl 2: PODPORA STUDENTSKÝCH A ABSOLVENTSKÝCH AKTIVIT.....	20
Cíl 3: ROZVOJ METODICKÉ PODPORY V OBLASTI BEZPEČNOSTI MĚKKÝCH CÍLŮ	21
TEMATICKÁ OBLAST 3 LIDSKÉ ZDROJE, PODPORA STUDUJÍCÍCH A SOCIÁLNÍ BEZPEČÍ – OBLAST SPOLEČENSKÉHO DOPADU	22
Cíl 1: SYSTEMATIZACE NÁSTROJŮ SPOLEČENSKÉHO DOPADU	23
TEMATICKÁ OBLAST 4 DIGITALIZACE A ROZVOJ UMĚLÉ INTELIGENCE – OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
Cíl 1. ROZVOJ IT INFRASTRUKTURY PRO VZDĚLÁVÁNÍ	24
Cíl 2. DIGITALIZACE A AI V PROCESNÍM ŘÍZENÍ.....	26
TEMATICKÁ OBLAST 5 ROZVOJ INFRASTRUKTURY – OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ.....	27
Cíl 1. ROZVOJ INFRASTRUKTURY PRO VZDĚLÁVÁNÍ.....	28

Úvod

Hlavním cílem *Programu na podporu strategického řízení* (PROPOST) na Univerzitě Palackého v Olomouci (UP) je pro léta 2026–2030 posilování strategického řízení UP, vytvoření podmínek pro efektivní řízení univerzity v éře digitalizace, zvýšení konkurenceschopnosti a flexibilní reakce UP na měnící se potřeby společnosti, trhu práce a mezinárodního akademického prostředí a rovněž přizpůsobení se globálním trendům a výzvám 21. století. Pro přípravu cílů PROPOST byly podkladovým materiálem datové řady popisující UP z různých úhlů pohledu a vyhodnocení dosavadních ukazatelů při plnění PROPOST do roku 2025, dalším podkladovým materiálem byly strategické dokumenty UP a výroční zprávy UP. Kromě toho byla provedena SWOT3 analýza jednotlivých součástí UP z roku 2025, mapující potřeby UP pro nadcházejících 5 let, z níž vyplynuly zejména tyto nejdůležitější aspekty napříč součástmi UP:

		podporují dosažení cílů		ohrožují dosažení cílů
vnitřní původ	id	Silné stránky	id	Slabé stránky
		Široké spektrum studijních programů, jenž navazuje na tradiční nabídku i aktuální poptávku		Vysoká administrativní zátěž všech kategorií zaměstnanců
		Vysoká uplatnitelnost absolventů		Malý počet zakázek smluvního výzkumu, malý zájem o smluvní spolupráci s aplikační sférou, nedostatečnost metodiky, nízká motivace pracovníků, nerozvinutý marketing
		Přítomnost kvalitních vědeckých týmů a výsledků tvůrčí činnosti		Mzdová politika
vnější původ	id	Príležitosti	id	Hrozby
		Navazování mezinárodní spolupráce a zapojení do mezinárodních sítí		Nestabilní systém financování a podfinancování VŠ, změny legislativy s negativním dopadem na VŠ
		Spolupráce s praxí, práce s absolventy		Pokles demografické křivky a s tím spojená větší konkurence ostatních VŠ
		Využívání mobilit pro získávání zahraničních kontaktů		Vnitřní nestabilita univerzity

Pro plnění dílčích cílů si UP vybrala 6 specifických tematických oblastí, přičemž tyto cíle jsou v souladu se *Strategickým záměrem UP 2021+ na období 2026–2030*, který byl pro potřeby implementace nových výzev po 5letém období inovován mimo jiné i v souvislosti s nástupem nového vedení UP, které přináší na úrovni nejvyššího managementu nové a aktuální vize jejího rozvoje. Zároveň vyhodnocení plnění dosavadního základního *Strategického záměru UP 2021+* umožnilo zhodnotit efektivitu implementace nástrojů v rámci současného *Programu na podporu strategického řízení vysokých škol do roku 2025*, a umožnilo tak nastavit cíle nového pětiletého programu v návaznosti na již splněné cíle v PROPOST do roku 2025. V rámci plnění některých dílčích cílů budou rovněž zapracovány do činnosti UP dosud vzniklé výsledky *Programu podpory rozvoje oblasti vysokého školství (PROVYŠ)*, čímž dojde k synergickému propojení těchto dvou programů MŠMT.

UP se chce v cílech PROPOST do roku 2030 zaměřit na rozvoj těchto **6 tematických oblastí**:

- 1) rozvoj kvality a excelence vzdělávání,
- 2) inovativní podpora internacionalizace ve vzdělávání zejména prostřednictvím přímé strategické spolupráce v rámci zapojení v síti evropských aliancí univerzit,
- 3) rozvoj principů sociálního bezpečí, podpory lidských zdrojů a podpory studujících v oblasti vzdělávání,
- 4) rozvoj materiálních podmínek pro vzdělávání implementací moderních digitálních technologií a AI,

- 5) rozvoj materiálních podmínek pro vzdělávání inovováním a rozvojem infrastruktury,
- 6) nové konceptuální uchopení společenské odpovědnosti a společenského dopadu univerzity ve vazbě na lidské zdroje.

Tematické oblasti UP 2026–2030	Vzdělávání	Tvůrčí činnost	Společenský dopad
1 Kvalita/excelence	165 936 640,50 Kč		
2 Internacionalizace	118 163 617,35 Kč		
3 Lidské zdroje	26 177 625,00 Kč		88 425 325 Kč
4 Digitalizace	38 628 961,13 Kč		
5 Infrastruktura	23 683 096,00 Kč		
CELKEM	461 015 265 Kč		
z toho investice – 3 %	13 200 000 Kč		
roční částka	92 203 053 Kč		

Tematické oblasti PROPOST jsou navzájem propojené, vyžadují spolupráci příslušných členů vedení UP a zapojení součástí UP (u každého cíle PROPOST se počítá s přímým zapojením součástí UP nebo dopadem na jejich činnost v podobě metodického vedení ze strany Rektorátu UP, konkrétní způsob zapojení součástí UP bude následně vykazován v rámci zpráv o plnění PROPOST) a jsou v jednotlivých oblastech realizovány prostřednictvím průřezových nástrojů strategického řízení UP – datových analýz, vyhodnocování kvality, komunikace, marketingu, důrazu na etické aspekty, (kyber)bezpečnost a ohled na udržitelnost a společenskou odpovědnost, které zajišťují transparentnost procesů a srozumitelnost jak dovnitř UP, tak vůči veřejnosti, partnerům i budoucím studentům. V rámci spolupráce a propojování vzdělávací a tvůrčí činnosti je pak kladen důraz zejména na mezioborovou a mezinárodní spolupráci. UP bude plněním těchto rozvojových cílů posilovat svůj strategický systém řízení tak, aby fungoval na základě analýzy dat, predikce trendů a na jasných výkonnostních a kvalitativních indikátorech, bude kladen důraz na propojení strategického řízení s rozpočtováním, které zajistí efektivní využívání finančních zdrojů. V rámci strategického řízení UP bude podporována profesionalizace managementu UP a systematické vzdělávání vedoucích pracovníků tak, aby byla zajištěna dostupnost řízení do všech úrovní UP.

Tematická oblast 1 Kvalita a excelence – oblast vzdělávání

Současný stav v roce 2025:

Uplynulé období zejména v době pandemie COVID-19 ukázalo, jakým způsobem UP umí zajistit kvalitní výuku za každých okolností (i v krizových situacích) a učit vždy co nejefektivněji. Své zkušenosti z učeben, přednáškových sálů a laboratoří zaměstnanci intuitivně využívají v digitálním prostoru pro dosažení plánovaných výstupů z učení. Rovněž se prokázalo, jak je výuka v komplementárním a podpůrném virtuálním prostředí efektivní nejen ve specializovaných programech a předmětech, ale i v širokém spektru studijní a vzdělávací nabídky. Ukázala se dostupnost vzdělání pro studenty z ČR i zahraničí a snadná globální dosažitelnost navzdory krizím. Potvrdil se velký potenciál pro neprezenční výuku studentů i účastníků celoživotního vzdělávání. V reflexi moderních trendů se UP věnuje rozšiřování možností v rámci online prostředí univerzity, přičemž využívá nejen zkušenosti nabyté při pandemii COVID-19. Řízení kvality vzdělávací činnosti bylo na UP v souvislosti se získáním institucionální akreditace v roce 2018 integrováno do všech oblastí činnosti UP, a to jak formálními systémy zajišťování kvality, tak postupným systematickým vytvářením podmínek pro rozvoj profesionálního a otevřeného akademického prostředí. Pro podporu kvality výuky vzniklo na UP Centrum excelence ve vzdělávání. Přesto v roce 2025 stojí UP před novými výzvami a úkoly v oblasti vzdělávání, které budou řešeny prostřednictvím plnění cílů PROPOST, a to zejména v potřebě reagovat na nové globální skutečnosti, jako je implementace umělé inteligence (AI) do širokého spektra lidské činnosti, potřebě inovace vzdělávání v souvislosti s digitalizací vzdělávání a potřebou využívat moderní didaktické přístupy a metody, podporou rozvoje celoživotního vzdělávání a učení v souvislosti se společenskou odpovědností UP.

Cílový stav v roce 2030:

UP bude do roku 2030 nadále intenzivně podporovat tvorbu moderních studijních programů, které reflektují aktuální potřeby společnosti, nové globální výzvy a potřeby trhu práce. V souvislosti s tímto bude kontinuálně monitorovat a komplexně vyhodnocovat kvalitu své vzdělávací činnosti pomocí zpětné vazby od studentů, absolventů i akademických pracovníků. V rámci výuky budou rozvíjeny inovativní výukové metody, bude podporováno kritické myšlení studentů a jejich zapojení prostřednictvím aktivizačních metod výuky. K dosažení tohoto bude kladen důraz na kontinuální podporu vyučujících a také na digitalizaci vzdělávací činnosti jak v oblasti přípravy na výuku, tak v rámci výuky využíváním moderních digitálních technologií včetně zapojení AI a nastavení pravidel pro její použití ve vzdělávání na UP. Pro zajištění bezpečného prostředí při vzdělávání bude kladen důraz na inkluzivitu a rovné podmínky pro všechny. UP podpoří rozvoj své vzdělávací nabídky širšímu spektru zájemců implementací mikrocertifikátů, které podporují rozvoj specifických dovedností napříč profesními i společenskými oblastmi a využitím flexibilních forem výuky.

Cíl 1: Kvalita a excelence ve vzdělávání

Odpovědnost: pror. pro studium a celoživotní vzdělávání / rektor / pror. pro legislativu a organizaci

Současný stav v roce 2025:

UP vstupuje do následujícího pětiletého období se stabilně vybudovaným, avšak dále rozvíjeným systémem zajišťování kvality a s rostoucím důrazem na flexibilní a relevantní vzdělávání. Zkušenost z období pandemie COVID-19 akcelerovala proměnu výukového prostředí – během krátké doby se podařilo nastavit technické zázemí pro online a hybridní výuku a upravit výukové metody tak, aby bylo možné realizovat studium v prezenční, kombinované i distanční formě. Tato zkušenost se stala základem pro současný stav, kdy UP disponuje uspokojivým technickým i organizačním zázemím pro různé formy studia. Zároveň se však ukazuje, že samotná existence těchto forem nestačí: v kontextu demografických změn, proměn trhu práce a nástupu digitálních technologií a umělé inteligence (AI) je nutné flexibilní vzdělávání systematicky provazovat s obsahem studijních programů, profilací absolventů a strategickým směřováním univerzity jako celku.

Právě tato provázanost se promítá do rozvoje systému řízení kvality a datového monitoringu vzdělávací činnosti. V souvislosti se získáním institucionální akreditace začala UP cíleně pracovat s daty nejen při hodnocení kvality, ale i při strategickém rozhodování o struktuře studijní nabídky. Sledování trendů a společenských potřeb se stalo důležitým východiskem pro vytváření nových studijních programů a inovaci stávajících kurikul, stejně jako monitoring uplatnění absolventů jednotlivých programů. Tato data umožňují univerzitě optimalizovat počty studentů v programech, nebo i lépe řídit celé portfolio studijních programů. Zároveň vytvářejí základnu pro identifikaci kompetencí, které absolventům chybějí, a pro sledování změn v požadavcích trhu práce – tedy pro to, aby flexibilní formy výuky nebyly jen formálním rozšířením nabídky, ale skutečně reagovaly na nové kvalifikační potřeby a vznikající profese. Na základě dosud získaných poznatků je možné posilovat praktickou složku výuky, více zapojovat odborníky z praxe a systematictěji promítat témata spojená s digitalizací a AI do jednotlivých studijních plánů.

Pro tento posun však dosud chybí některé klíčové systémové předpoklady. UP má sice částečně systematizovaný sběr datových řad a zpracovanou analýzu stávajících procesů a procesních i strategických rizik, nicméně zatím nedisponuje plně digitalizovaným, automatizovaným systémem pro zobrazování klíčových statistik prostřednictvím datových skladů. Stejně tak není jednotně zavedena systematická evaluace ze strany absolventů a chybí strukturovaná zpětná vazba od partnerů z aplikační sféry. Tím je omezen potenciál využití dat pro cílenou inovaci kurikul, pro rychlejší reakci na nové kvalifikační trendy a pro důslednější propojování flexibilních forem výuky s reálnými potřebami pracovního trhu. Současně roste potřeba systematického dalšího vzdělávání akademických pracovníků – jak v nových odborných tématech, tak v oblasti inovativních výukových metod a efektivního využívání digitálních technologií včetně AI.

Tento vývoj se odehrává v rámci již vybudovaného systému vnitřního hodnocení a zajišťování kvality, který byl do roku 2025 propojen napříč všemi činnostmi univerzity a opřen o příslušný legislativní rámec. UP prošla externí evaluací European University Association (EUA) a interním hodnocením podle modelu excelence EFQM pro terciární vzdělávání. Výstupy těchto evaluací potvrdily funkčnost nastaveného systému, zároveň však zdůraznily nutnost dalšího posunu – zejména v oblasti mezinárodního srovnávání, využívání benchmarkingu a posílení zpětnovazebních mechanismů. V oblasti vzdělávací činnosti byly jako slabší místa označeny chybějící systematická evaluace ze strany zaměstnanců a externích partnerů a nedostatečné využívání nástrojů, jako jsou focus groups, pro implementaci společných univerzitních témat (například AI a digitální transformace) napříč součástmi UP.

V tomto kontextu tvoří současný stav výchozí bod pro změny plánované v horizontu následujících pěti let. Univerzita má vybudovaný základ: funkční systém vnitřního hodnocení kvality, zkušenost s flexibilními formami výuky, prvky datového monitoringu i prvotní analýzy procesů a rizik. Zároveň jsou jasně identifikovány klíčové mezery – potřeba komplexnější datové infrastruktury a automatizovaného reportingu, systematické absolventské a zaměstnavatelské evaluace, hlubšího zapojení externích partnerů i zaměstnanců do zpětné vazby a cíleného rozvoje kompetencí akademických pracovníků v oblasti digitalizace a AI. Právě tyto oblasti představují hlavní východiska pro připravované změny, jejichž cílem bude v příštích pěti letech propojit flexibilní vzdělávání, řízení kvality a datově řízené rozhodování do jednotného, strategicky řízeného systému, který zajistí vyšší relevanci a konkurenceschopnost studijních programů UP v dynamicky se měnícím prostředí terciárního vzdělávání.

Cílový stav v roce 2030:

Na výchozí stav, kdy měla UP vybudován funkční, avšak ne plně optimalizovaný systém řízení kvality, částečně rozvinuté flexibilní formy výuky a rozpracovaný datový monitoring bez plně automatizovaných datových skladů a systematické zpětné vazby absolventů a zaměstnavatelů, naváže v nadcházejícím období soustředěný a koordinovaný rozvoj. Do roku 2030 bude UP systematicky rozvíjet všechny formy vzdělávání prostřednictvím Centra excelence ve vzdělávání (CEV), které se stane klíčovým pilířem inovací, podpory vyučujících a rozvoje studijních programů. CEV tak propojí dosavadní dílčí iniciativy v oblasti inovací výuky, digitalizace, rozvoje kompetencí akademických pracovníků a rozvoje nových forem studia – včetně programů opatřených mikrocertifikáty, v nichž UP vidí významný potenciál pro další rozvoj své vzdělávací nabídky a posílení své role v oblasti celoživotního učení.

Studijní programy budou v návaznosti na dosavadní zkušenosti s flexibilní výukou průběžně inovovány s důrazem na efektivní učení, rozvoj kompetencí studentů a potřeby regionu i aktuální požadavky trhu práce. Kapacity stávajících programů i vznik nových budou více než dosud vycházet z demografického vývoje a společenské poptávky, přičemž data o uplatnění absolventů a dlouhodobých změnách v požadavcích trhu práce se stanou integrální součástí rozhodování o struktuře studijní nabídky.

V tomto kontextu budou rozvíjeny také krátké, cílené vzdělávací formáty a programy opatřené mikrocertifikáty, které umožní rychle reagovat na nové kvalifikační potřeby, nabídnout flexibilní doplňování či prohlubování kompetencí a propojovat standardní studijní programy s nabídkou modulárního celoživotního vzdělávání. Tyto programy posílí schopnost UP oslovit nové skupiny účastníků vzdělávání a lépe integrovat univerzitu do regionálního i mezinárodního ekosystému celoživotního učení.

Univerzita vybuduje robustní systém podpory tvorby flexibilních studijních programů, včetně mikrocertifikátových, který bude zahrnovat jak metodickou podporu inovací ve výuce (standardizace kurikulárního designu, revize a evaluace programů), tak kontinuální podporu vyučujících při zavádění inovativních výukových metod, podpoře kritického myšlení a aktivního zapojení studentů do výuky. Součástí této podpory bude také systematický rozvoj jazykových a měkkých kompetencí vyučujících, což posílí jejich schopnost působit v mezinárodním prostředí i v kontextu měnících se požadavků praxe. Cílem UP bude v nadcházejícím období nabízet kvalitní, kompetenčně orientované studijní programy, rozvíjet pestré portfolio kurzů a programů celoživotního vzdělávání včetně mikrocertifikátů, posilovat kompetence učitelů a zajistit robustní metodickou, systémovou a technologickou podporu s kontinuálním monitoringem kvality. Tím UP dále upevní svou pozici vzdělávacího globálního hráče.

V souladu s tím, jak UP již začala využívat data o uplatnění absolventů a potřebách trhu práce, bude do roku 2030 systematizován systém monitoringu procesů a parametrů kvality vzdělávací činnosti. Bude nastaven plně funkční systém sledování uplatnění absolventů a zrealizována další etapa vývoje automatizovaného sběru dat, která budou k dispozici prostřednictvím datových skladů. Tím se odstraní dosavadní omezení spojená s fragmentovaným sběrem a manuálním zpracováním dat; pověření pracovníci budou mít na jednom místě všechny klíčové informace související se vzdělávací činností, potřebné pro administrativu i statistické vyhodnocování. Na konci daného období bude UP monitorovat dlouhodobé změny požadavků trhu práce a systematicky je promítat do inovace studijních programů, aktualizace obsahů vzdělávání i rozvoje portfolia mikrocertifikátů a dalších krátkých vzdělávacích formátů. Součástí tohoto monitoringu se stane systematická evaluace ze strany absolventů, kteří již působí v praxi, a evaluace ze strany partnerů UP, čímž se naplní dosud chybějící prvek strukturované zpětné vazby od aplikační sféry.

Nejen v souvislosti se zaváděním flexibilních forem studijních programů bude zavedeno funkční jednotné prostředí metodické i IT podpory tvorby a hodnocení studijních programů. Standardizace kurikulárního designu, sjednocení postupů při revizích, inovacích a evaluacích programů a integrace těchto procesů do jednotného informačního systému odstraní stávající roztříštěnost a posílí transparentnost i předvídatelnost změn. Významně bude rozvíjena spolupráce se zaměstnavateli, především prostřednictvím praxí a stáží, které se stanou běžnou součástí většiny studijních programů. Evidence a administrace těchto aktivit bude sjednocena a podpořena jednotným metodickým a IT systémem, což umožní efektivnější řízení, vyšší kvalitu a těsnější propojení studia s praxí – včetně lepšího zacílení mikrocertifikátových programů na konkrétní potřeby zaměstnavatelů.

Do roku 2030 budou optimalizovány parametry hodnocení kvality vzdělávací činnosti, zejm. ve vztahu k monitoringu klíčových parametrů pro uplatnění absolventů na trhu práce. Na předchozí externí a interní evaluace naváže inovovaná strategie UP ve vztahu k mezinárodním žebříčkům, které zároveň umožní objektivní srovnávání výkonnosti a kvality vzdělávání v širším kontextu. Součástí rozvoje zpětnovazebních mechanismů bude systematické využívání focus groups jako nástroje evaluace vzdělávací činnosti napříč fakultami a studijními programy, včetně nově se rozvíjejících oblastí, jakými jsou právě mikrocertifikáty či nové formy flexibilního studia. V návaznosti na tato opatření budou aktualizovány vnitřní normy a metodiky systému řízení kvality vzdělávací činnosti a příslušné parametry budou integrálně propojeny s automatizovaným sběrem dat v rámci datových skladů UP.

V této souvislosti proběhne i další etapa rozvoje Informačního systému hodnocení akademických pracovníků (IS HAP), který bude rozšířen a propojen s nově budovanými datovými sklady. To umožní komplexní hodnocení výkonu a kvality vzdělávací činnosti akademických a vědeckých pracovníků na základě relevantních dat, predikce trendů a jasně definovaných výkonnostních i kvalitativních indikátorů. Tím se původně funkční, avšak částečně fragmentovaný systém řízení kvality promění v plně datově řízený rámec, v němž jsou strategie, studijní programy, podpora vyučujících, mikrocertifikátové a další flexibilní formy vzdělávání, zpětná vazba studentů, absolventů a zaměstnavatelů i mezinárodní benchmarking vzájemně provázány. UP tak do roku 2030 výrazně posílí svou pozici moderní, otevřené a flexibilní univerzity s širokou a modulárně strukturovanou nabídkou studijních programů a kurzů celoživotního vzdělávání.

Alokovaná částka z PROPOST: 102 543 851 Kč

Alokovaná částka z PROPOST: 102 543 851 Kč		plánované hodnoty				
1 Podpora flexibilních forem vzdělávání		východí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
A1.1	Počet vzdělávacích aktivit v oblasti flexibilních forem vzdělávání (započítávají se aktivity evidované v Portálu ČŽV).	37	10 ročně	10 ročně	10 ročně	50
A1.3	Počet programů ČŽV opatřených mikrocertifikátem.	1	5 ročně	5 ročně	5 ročně	25
2 Podpora výukových kompetencí akademických pracovníků a dalších zaměstnanců UP						
A1.4	Počet vzdělávacích programů na podporu výukových kompetencí zaměstnanců UP (započítávají se aktivity evidované v Portálu ČŽV).	32	10 ročně	10 ročně	10 ročně	50
3 Podpora kurikulárního designu a hodnocení studijních programů						
A1.7	Existence informačního systému pro tvorbu a hodnocení studijních programů.	existence pilotní verze	ověření pilotní verze	implementace	existuje	existuje
4 Nasazení a další rozvoj datových skladů pro klíčové statistiky vzdělávání na UP						
D1.1	Existence automatizovaného mechanismu pro sběr datových řad.	existuje v rámci excelu	analýza nasazení vhodného řešení	existence datových skladů zobrazujících data ke statistikám pro výroční zprávu za oblast vzdělávací činnosti	datové sklady zobrazující data ke statistikám pro výroční zprávu a ukazatele kvality	existence datového skladu zobrazujícího data ke statistikám pro výroční zprávu a ukazatele kvality
D1.3	Existence automatizovaného mechanismu národního a mezinárodního benchmarkingu.	existuje v rámci excelu	analýza nasazení vhodného řešení	dokončené přípravné práce prostředí datových skladů pro zpracování benchmarkingu	existence datových skladů poskytujících základní statistiky národ. a mezinárod. benchmarkingu	existence datových skladů poskytujících základní statistiky národ. a mezinárod. benchmarkingu
5 Monitoring klíčových parametrů pro uplatnění absolventů v souladu s požadavky trhu práce						
A5.1	Výstup z evaluačního dotazníku pro absolventy.	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
A5.2	Výstup z evaluačního dotazníku pro partnery.	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje	existuje
D0.1	Optimalizované nástroje interního monitoringu kvality vzdělávání.	neexistuje	neexistuje	existuje částečně	existuje	existuje
6 Systematizace evaluací vzdělávací činnosti						
A4.1	Napojení IS HAP na informační systém studentských evaluací.	neexistuje	návrh vizualizace pro následnou přípravu specifikace napojení	připravena specifikace napojení a harmonogram pro testování	existuje	existuje
A4.2	Funkce IS HAP pro generování manažerských shrnutí dat uložených v tomto	neexistuje	částečně	dokončena analytická	existuje	existuje

	systému dle požadavků vedení UP, zde konkrétně dat z oblasti vzdělávací činnosti; vytvoření typových sestav dat o vzdělávací činnosti na UP.		zpracovaná specifikace funkce	část, připravena specifikace funkce a zahájeno testování		
D1.2	Existence rozhraní v IS HAP umožňující využití dat z formulářů pracovníků v rámci datových skladů.	neexistuje	koncept specifikace rozhraní	specifikace rozhraní je dokončeno	existuje	existuje

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nezájem zaměstnanců o vzdělávání (v oblasti flexibilních forem vzdělávání, ve výukových kompetencích).	Širší komunikace nabízených témat.
Nezájem o programy ČŽV opatřené mikrocertifikátem.	Propagace mikrocertifikátů.
Nedostatek kvalitních lektorů.	Podpora vzdělávání specialistů, vyhledávání externích lektorů.
Nedostatečný zájem o používání IS pro tvorbu a hodnocení studijních programů.	Komunikace tématu tvorby studijních programů s podporou IS.
Závislost na externím dodavateli systému datového skladu.	Vlastní vývoj systému sběru dat.
Nedostatek kvalifikovaných pracovníků pro rozvoj IT nástrojů pro podporu strategického řízení.	Personální posílení týmu datové analýzy.
Nízká návratnost dotazníků od absolventů či partnerů.	Tvorba dotazníku kvalifikovanými pracovníky, důkladné otestování jeho srozumitelnosti.
Neochota aktérů trhu práce ke spolupráci.	Informační kampaň směrem k absolventům s cílem vysvětlení důležitosti jejich zpětné vazby.
Slabá či neefektivní spolupráce s CVT při úpravě systému studentských evaluací pro napojení na IS HAP.	Včasná a transparentní komunikace, jasné definování požadavků pro napojení ze strany IS HAP.
Změna či úprava systému studentských evaluací.	Včasné předávání informací týmem studentských evaluací týmu IS HAP ohledně plánovaných změn. Komunikace obou týmů před realizací příp. změn, aby informace v systému studentských evaluací byly stále ve formě vhodné pro využití v IS HAP.

Cíl 2: Vznik a rozvoj Studentského centra

Odpovědnost: pror. pro studium a celoživotní vzdělávání / pror. pro komunikaci a společenskou odpovědnost

Současný stav v roce 2025:

V současnosti na UP fungují jako poradenská pracoviště především *Centrum podpory studentů se specifickými potřebami UP* a *Oddělení studentských záležitostí*, pod které spadá *Kariérní centrum UP*, které vyvíjí poradenskou činnost v oblasti kariérního rozvoje a přípravy na budoucí povolání, realizuje mimo jiné workshopy, webináře i individuální poradenství.

Oddělení studentských záležitostí se zaměřuje na mimokurikulární rozvoj měkkých dovedností, uplatnitelnost absolventů a mentorskou podporu napříč univerzitou. Na svých platformách zveřejňuje pracovní nabídky a aktivně je poptává ze strany vnějších komerčních partnerů. Studenti se však v této nabídce často obtížně orientují, což potvrzují i výsledky nedávných univerzitních šetření. Podpora studia, talentu, kariéry, dobrovolnictví, osobního rozvoje či duševního zdraví je na UP

poskytována kvalitně, avšak vyžaduje systematizaci a jasnější koordinaci.

Chybí také dostatečný fyzický prostor, který by propojil stávající agendy a umožnil studentům snadný přístup k informacím, poradenství i komunitním aktivitám. Kapacity, které by symbolicky i funkčně reprezentovaly podporu studentů ve všech jejích dimenzích – od studijní adaptace přes wellbeing až po zapojování do života univerzitní komunity – jsou nedostatečné.

Centrum podpory studentů se specifickými potřebami UP poskytuje služby zájemcům o studium, studentům, zaměstnancům, ale i učitelům z praxe, kteří mají o problematiku studentů se specifickými potřebami zájem. Centrum nabízí kurzy zaměřené nejen dle specifických potřeb jednotlivých uživatelů, ale i na poradenství a školení v přístupech k osobám se speciálními vzdělávacími potřebami. V uplynulém období již byly vytvořeny standardy služeb pro studenty se specifickými potřebami, které se staly základním dokumentem pro další práci s těmito studenty. V rámci snižování nerovností v přístupu ke vzdělávání dále na jednotlivých fakultách probíhají přípravné kurzy pro uchazeče o studium na UP v rámci celoživotního vzdělávání.

Cílový stav v roce 2030:

Do roku 2030 vznikne na UP integrovaná platforma Studentského centra, která sjednotí pod jednu střechu a bude koordinovat i komunikovat klíčové podpůrné služby pro studenty ve studijní, osobnostní, komunitní i profesní rovině. Studentské centrum se stane přirozeným orientačním bodem univerzity a místem, které poskytuje jasně komunikovanou, snadno dostupnou a dobře organizovanou podporu, s důrazem na provázání studijního, pracovního a společenského života studentů.

Centrum bude sloužit jako prostor pro setkávání, poradenství, mentoring, komunitní život a rozvoj studentů. Zároveň se stane nástrojem pro systematické posilování wellbeingu, životní spokojenosti a studijní úspěšnosti. Funkčně propojí stávající agendy – kariérní služby, Talentovaný Palacký, dobrovolnictví, studentské iniciativy, alumni programy či aktivity v oblasti udržitelnosti a společenské odpovědnosti – a vytvoří most k pracovištím s příbuznou agendou napříč fakultami a dalšími univerzitními jednotkami. Dojde zároveň k rozšíření fyzických prostor, které umožní kvalitní realizaci komunitních aktivit i jejich rozsah a posílí společenský život a osobní setkávání univerzitní komunity.

Studentské centrum bude poskytovat komplexní služby studentům a zároveň bude v oblasti podpory studentů se specifickými potřebami úzce spolupracovat se stávajícím Centrem podpory studentů se specifickými potřebami UP, které zůstane samostatným specializovaným pracovištěm. Centrum podpory studentů se specifickými potřebami bude nadále fungovat jako komplexní podpůrné pracoviště zaměřené na studijní úspěšnost a wellbeing. Centrum rozšíří nabídku kurzů zaměřených na měkké kompetence a podporu duševního zdraví pro všechny studenty. Součástí služeb bude systematicky poskytované poradenství, mentoring a koučing, stejně jako cílený rozvoj studijních strategií pro studenty se SP, podpořený aktualizací webových služeb a nabízených podpůrných materiálů. Zefektivněn a posílen bude také systém poskytovaných služeb prostřednictvím moderního evidenčního a objednávkového systému, který usnadní dostupnost a koordinaci podpory. V rámci činnosti *Kariérního centra UP* pak dojde ke zvýšení kvality individuálních konzultací (včetně preventivních konzultací vedoucích k řešení problému zápisů do studia pouze za účelem získání studentských výhod), což bude znamenat opticky mírné snížení jejich počtu oproti předchozímu období, ale bude kladen důraz na zvýšení kvality služeb a podpory individuálního přístupu ke studentům dle jejich potřeb. Dále dojde k tematickému rozšíření kurzů a webinářů a zvýšení počtu zprostředkovaných praxí. Bude využita motivace a odbornost absolventů daných studijních programů na jednotlivých fakultách pro získání příkladů dobré praxe. Dále bude navázána systematizovaná spolupráce se středními školami na přípravě uchazečů o studium na UP. Absolvování některých předmětů ve studijních programech tak bude umožněno uchazečům před přijetím na UP v rámci ČŽV. Studenti (včetně studentů se specifickými potřebami) budou zapojováni do aktivit univerzity. Bude realizována podpora podnikavosti studentů a rovněž podpora studentů v oblasti přechodu na trh práce. Bude existovat provázaný systém kariérního poradenství, který bude nabízet zejména studentům a absolventům UP mentoring a koučing zaměřený na další kariérní, odborný a osobní rozvoj. Prostřednictvím personalizovaných služeb bude absolventům usnadňován přechod na trh práce a bude zlepšován jejich přístup k dalšímu vzdělávání a zároveň touto cestou posilována vazba mezi univerzitou a praxí.

Alokovaná částka z PROPOST: 18 190 320 Kč

Alokovaná částka z PROPOST: 18 190 320 Kč			plánované hodnoty			
1 Podpora služeb pro studenty se specifickými potřebami, mimořádně nadané a socioekonomicky znevýhodněné studenty		výchozí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
A0.1	Funkční systém podpory studentů se specifickými potřebami	neexistuje	neexistuje	částečně existuje	existuje	existuje
2 Podpora kariérního poradenství						
A2.3	Počet poskytnutých konzultací Kariérním centrem UP.	430	400 ročně	400 ročně	400 ročně	2 000

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nízká motivace studentů podílet se na komunitních aktivitách.	Branding a propagace studentských spolků v rámci komunity. Udržení výše finanční podpory studentských spolků a její transparentní distribuce.
Nízká účast studentů kvůli nedostatečné informovanosti nebo motivaci a jazykové a kulturní bariéry u zahraničních studentů.	Aktivní komunikace a propagace kurzů skrze různé kanály (sociální sítě, e-maily, letáky) a jazyková adaptace materiálů a služeb.
Nedostatek kvalifikovaného personálu pro poradenství, koučing a mentoring u studentů se specifickými potřebami.	Školení a supervize pro poradce a mentory specializované na studenty se specifickými potřebami.
Nepřehlednost webu a podpůrných systémů.	Strukturace obsahu pomocí rozklávacích sekcí, infografik, videí, ikon, a provedení analýzy potřeb a zapojení všech klíčových uživatelů již ve fázi návrhu systémů.
Nedostatečné kapacity (jak prostorové, tak personální) pro provoz Kariérního centra UP.	Vytvoření podmínek a incentív pro kariérní poradce, zajištění stabilních prostorových kapacit.

Cíl 3: Podpora doktorských studijních programů

Odpovědnost: pror. pro doktorské studium a juniorní vědu / pror. pro vědu, tvůrčí činnost a transfer znalostí

Současný stav v roce 2025:

Univerzita v této chvíli nabízí mimokurikulární a kurikulární vzdělávací akce doktorandů a vzdělávací akce pro školitele na úrovni fakult v nižší míře. Po provedení analýzy vzdělávacích akcí se soustředí na rozvíjení výzkumných kompetencí u doktorandů v souladu s The European Competence Framework for Researches, kde ne všechny skupiny kompetencí jsou v tuto chvíli odpovídajícím způsobem pokryty a nabízeny prostřednictvím vzdělávacích akcí studujícím. S tím souvisí i projektová podpora pro realizaci vlastních výzkumu doktorandů a jejich zapojování do existujících nebo získávaných výzkumných projektů. V posledním období se UP potýká také s nízkou mírou mezioborové spolupráce a meziuniverzitní mobility. Nabídka témat je primárně „u školitelů“, chybí centrální katalog a jednotná „vstupní brána“.

Cílový stav v roce 2030:

Do roku 2030 se UP zaměří na rozvoj podpůrných služeb pro DSP a centralizaci těchto služeb a podpory na úrovni UP, která nabídne jednotně metodicky vedený podpůrný rámec vzdělávání, a to včetně podpory rozvoje potřebných znalostí a dovedností studentů v oblasti soft skills či schopnosti zpracovávat projekty. Dojde k vytvoření celouniverzitního systému péče o doktorandů včetně motivace excelentních studentů DSP a návazné práce s těmito lidskými zdroji (vč. alumni), a to zejména v oblasti pomoci při zajišťování zahraničních mobilit, kariérních služeb, nabídky juniorských grantů, psychologické pomoci a podpory sociální integrace doktorandů či

posilování interdisciplinární spolupráce. Základnou tohoto rozvoje je webová stránka *Doctoral Space*, která bude doprovázena aktivitami *Welcome Office*. DSP budou na úrovni univerzity a fakult podporovány doktorskou školou/doktorskými školami, které budou obsahovat nabídku vzdělávacích akcí pro doktorské studenty a které budou rozšiřovány v souladu s The European Competence Framework for Researchers. Vzdělávací akce budou koncipovány jako podpora v průchodu doktorským studiem, počet DSP nabízených v cizích jazycích i počet DSP realizovaných ve spolupráci se zahraničními partnery bude optimalizován s ohledem na počet uchazečů, studentů i absolventů tohoto typu studia. V rámci propagace DSP bude realizována funkční národní i mezinárodní kampaň informující o podmínkách a programech studia DSP v Olomouci na centralizované platformě. Na webu UP bude vytvořeno softwarové rozhraní pro sběr a nabídku studentských prací. Do roku 2030 vybudujeme metodicky vedené, mezinárodně otevřené a daty řízené DSP, které propojuje vzdělávání s tvůrčí činností a posiluje školy doktorských studií a kompetence doktorandů.

Alokovaná částka z PROPOST: 45 202 469 Kč

			plánované hodnoty			
1 Systematizace podpory doktorských studií a studentů DSP		výchozí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
B1.1	Počet vzdělávacích akcí pro studenty DSP realizovaných rektoriátem a univerzitními zařízeními.	5	6 ročně	7 ročně	10 ročně	37
B0.1	Společné standardy, kurikulum průřezových dovedností, etika a mentoring; respektovaná fakultní a oborová specifika.	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
2 Doctoral Space 2.0						
B0.2	Jednotná brána pro uchazeče a studenty (ubytování, služby pro rodiny; přehled stipendií, kariérních služeb a psychologické podpory)	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
3 Digitální ekosystém DSP						
B0.3	Propojení IS HAP/software na řízení projektů CRIS a repozitáře.	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
B0.4	Dashboardy oblasti projektového managementu (time-to-degree, mobilita, výstupy, kariéra).	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
B0.5	Existence AI-literacy kurzů a kurzů opatřených mikrocertifikátem pro doktorandy i školitele	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
4 Interdisciplinární doktorská kolokvia a juniorské granty						
B0.6	Mezioborová setkávání úseku VaV pro společné články/projekty	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
5 Internacionalizace DSP (aktivity tohoto nástroje jsou realizovány v rámci tématu Internacionalizace)						
6 Propagace a motivace k DSP (aktivity tohoto nástroje jsou realizovány v rámci tématu Lidské zdroje)						
7 Kariérová podpora DSP (aktivity tohoto nástroje jsou realizovány v rámci tématu Lidské zdroje)						

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nezájem uchazečů o studium.	Prezentace nabídky studijních programů pro uchazeče o DSP, propojení nabídky fakult v centrální prezentaci.
Nezájem o komunitní sdílení dobré praxe.	Atraktivní nabídka setkávání studentů DSP, podpora motivace ke sdílení dobré praxe, podpora školitelů.
Nezájem o aktivity nabízené studentům DSP.	Atraktivní nabídka, motivace ke sdílení nabízených aktivit, podpora školitelů a fakult.

Nedostatečná motivace týmů pro mezioborovou nebo mezifakultní spolupráci.	Finanční motivační opatření
Problém s vízy/ubytováním	Kvóty a servis Welcome Office
Problém s financováním mobilit	Mobility+ fond
Zvýšená administrativní zátěž	Standardní šablony, digitální workflow

Tematická oblast 2 Internacionalizace – oblast vzdělávání

Současný stav v roce 2025:

Internacionalizace je klíčovým předpokladem dlouhodobé konkurenceschopnosti UP i jejího dobrého postavení v globálním měřítku. Univerzita ji rozvíjí zejména zapojením zahraničních akademiků a výzkumníků, podporou zahraničních mobilit studentů i zaměstnanců a rozšiřováním nabídky cizojazyčných studijních programů. K vytváření mezinárodního prostředí přispívají aktivity Úseku pro mezinárodní vztahy, zahraničních oddělení fakult i jazykově-kulturních center.

V minulých letech zásadně narostl objem mezinárodních aktivit, což s sebou přineslo vyšší nároky na koordinaci, administrativu a infrastrukturu. Výrazně se rozšířila síť partnerských univerzit po celém světě, avšak některé spolupráce nejsou dále aktivně rozvíjeny, nebo není využíván jejich plný potenciál. Roste rovněž nabídka studijních programů v cizích jazycích, které vyžadují stabilní nábor kvalitních uchazečů, dlouhodobou udržitelnost a silnější podpůrné mechanismy. Současně se neustále rozšiřují příležitosti k mobilitám, díky nimž může stále více studentů získat mezinárodní zkušenost.

Tento dynamický růst vytváří potřebu větší systematičnosti napříč těmito oblastmi. Do dalších let bude zásadní posílit zázemí a služby pro incoming studenty a zaměstnance, zefektivnit administrativní postupy a komunikační kanály a sjednotit přístup k propagaci. UP se také zaměří na rozvoj partnerství podle jasně vymezených strategických priorit, posilování globálních kompetencí zaměstnanců a studentů a harmonizaci procesů v návaznosti na aktivity v alianci evropských univerzit Aurora, která přináší nové příležitosti i požadavky v oblasti vzdělávání a vědy a výzkumu.

Cílový stav v roce 2030:

Do roku 2030 UP posílí svou pozici otevřené, mezinárodně propojené a konkurenceschopné evropské univerzity, aktivně působící v alianci evropských univerzit Aurora. Tento záměr bude naplňován ve třech vzájemně propojených směrech. Prvním je rozvoj kvalitního a přívětivého mezinárodního prostředí, které nabídne jasnou strukturu, jednotnou prezentaci a vysokou úroveň služeb pro zahraniční studenty i zaměstnance. Druhým je systematické posílení internacionalizace studia tak, aby měl každý student přístup k různým formám mezinárodní zkušenosti a mohl rozvíjet globální kompetence využitelné v dalším akademickém i profesním životě. Třetím směrem je rozvoj strategických partnerství založený na kvalitě, udržitelnosti a skutečném přínosu pro vzdělávání, výzkum i třetí roli univerzity. Společně tyto tři směry vytvářejí rámec, který umožní UP plánovitě a dlouhodobě rozvíjet internacionalizaci jako jednu z klíčových podmínek své konkurenceschopnosti a rozvoje v globálním akademickém prostoru.

Cíl 1: Rozvoj mezinárodního prostředí univerzity a její atraktivity v globálním měřítku

Odpovědnost: pror. pro mezinárodní vztahy

Současný stav v roce 2025:

UP usiluje o internacionalizaci svého vzdělávacího, vědecko-výzkumného i administrativního prostředí. Úsek pro mezinárodní vztahy koordinuje agendu internacionalizace na univerzitě, nastavuje strategii a metodiky jednotlivých činností a zároveň posiluje aktivity se společenským dopadem i spolupráci s regionálními institucemi. V návaznosti na aktuální vývoj v oblasti internacionalizace na národní úrovni a na působení UP v alianci evropských univerzit Aurora se objevují nové podněty a požadavky na další rozvoj spolupráce, sladování metodických přístupů napříč partnerskými institucemi a na posílení komunikace a infrastruktury na UP. Ze strany studentů i interně narůstá poptávka po dalším rozvoji a zkvalitnění služeb pro zahraniční komunitu, které jsou klíčovým předpokladem atraktivity univerzity a jejích studijních programů. V předchozím období byl zřízen Welcome Office, jenž se osvědčil jako klíčový nástroj podpory zahraniční komunity a postupně rozšiřuje portfolio svých aktivit; v dalším období je proto nezbytné tyto aktivity dále posilovat, lépe strukturovat a metodicky ukotvit, a zároveň je systematicky rozšířit i na zahraniční výzkumníky a akademiky. Současně se ukazuje jako klíčové zaměřit se na budování a udržování dlouhodobých vztahů se zahraničními absolventy, kteří představují významný potenciál pro další rozvoj mezinárodních vazeb univerzity. Rovněž se projevuje potřeba sjednotit přístup k budování značky UP v zahraničí a nastavit jasnou strategii a koncepci zahraničních marketingových aktivit. Další z klíčových podmínek rozvoje internacionalizace je cílený rozvoj kompetencí zaměstnanců univerzity pro fungování v mezinárodním prostředí, a to jak formou posilování jejich mezinárodních zkušeností, tak formou tzv. internacionalizace doma.

Cílový stav v roce 2030:

Na konci následujícího období bude univerzita disponovat otevřenějším a vstřícnějším mezinárodním prostředím, které bude podporovat a rozvíjet dlouhodobý vztah se zahraniční komunitou, a to od prvního zájmu o studium, během studia i po jeho ukončení. Tohoto stavu bude dosaženo pomocí následujících nástrojů: zkvalitnění služeb pro rostoucí zahraniční komunitu, vytvoření ucelené koncepce mezinárodního marketingu a podpory rozvoje globálních kompetencí zaměstnanců UP.

1) Kvalitnější systém služeb pro zahraniční komunitu

V rámci dalšího rozvoje a zkvalitňování služeb Welcome Office bude podporováno začleňování studentů všech úrovní studia i akademických pracovníků do univerzitní komunity (poradenství ohledně víz a povolení k pobytu, společenské akce, workshopy reflektující aktuální potřeby studentů aj.) a bude rozvíjen ambadorský program. Vznikne nová koncepce programu pro zahraniční alumni, jejímž cílem bude upevňovat dlouhodobé vazby absolventů na UP i region. Zároveň bude pokračovat zkvalitňování a posilování služeb Admissions Office jako jednotného kontaktního místa pro uznávání předchozího vzdělávání a přijímací řízení. Prostřednictvím fakult bude pro zahraniční komunitu zajišťována výuka češtiny pro cizince.

2) Ucelená koncepce mezinárodního marketingu a budování značky UP

Vytvoříme koncept mezinárodního marketingu, který nahradí dosavadní málo efektivní přístupy a umožní konzistentní a atraktivní prezentaci UP v zahraničí. V první fázi vzniknou webové stránky, které budou sloužit k jednotné prezentaci cizojazyčných studijních programů. Součástí uceleného konceptu bude koordinace a harmonizace všech výstupů (web, sociální sítě, centrální propagační materiály), prezentace univerzity v ČR a zahraničí (veletrhy, mise Domu zahraniční spolupráce a další) a posílení role ambasadorů (Ambadorské programy Welcome Office a projektu Aurora).

3) Systematický rozvoj globálních kompetencí zaměstnanců

Pro akademické i neakademické pracovníky bude vytvořen systém sdílení know-how v oblasti internacionalizace, který propojí a zprehlední vzdělávací nabídky zaměřené na rozvoj interkulturních kompetencí a odborných dovedností pro výuku v mezinárodním prostředí. Součástí bude cílené seznamování s konceptem *Internacionalizace doma* napříč univerzitou. Významnou roli ve sdílení know-how v této oblasti bude mít účast UP v alianci evropských univerzit Aurora. UP bude dále podporovat jazykovou

přípravu zaměstnanců, přičemž centrálně bude podporována jazyková příprava zaměstnanců rektorátu a Správy kolejí a menz, včetně pravidelného testování a evaluace pro zajištění kvality.

Alokovaná částka z PROPOST: 11.239.779 Kč

		plánované hodnoty				
1 Rozvoj mezinárodního prostředí univerzity a její atraktivitu v globálním měřítku		výchozí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
H1.1	Počet pravidelných akcí pro zahraniční komunitu pořádaných Úsekem pro mezinárodní vztahy.	2 akce ročně	3 akce ročně	5 akcí ročně	8 akcí ročně	29
H1.2	Vytvoření registrační a komunikační platformy pro zahraniční alumni.	neexistuje	rozpracováno	funkční registrační platforma	funkční komunikační platforma	existuje
H0.1	Vytvoření jednotného konceptu zahraničního marketingu	neexistuje	Vytvoření jednotné webové prezentace cizojazyčných SP	Plně funkční webová prezentace cizojazyčných SP	Funkční systém zahraničního marketingu vč. sociálních sítí a propagačních materiálů	existuje
H2.6	Počet zaměstnanců UP navštěvujících jazykové kurzy realizované pro zaměstnance v daném roce (v rámci UPLIFT).	390	270	270	270	1 350

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Riziko nemožnosti komunikace s absolventy kvůli ochraně osobních údajů.	Konzultace s Právním oddělením RUP ohledně udělení souhlasu absolventů s nakládáním s jejich osobními údaji, zajištění těchto souhlasů.
Riziko nedostatečných zdrojů financování další účasti UP v alianci univerzit Aurora.	Pravidelná komunikace významu účasti v alianci Aurora vůči vedení UP a fakult, diverzifikace zdrojů financování.
Nedostatečný zájem o jazykové kurzy pro zaměstnance, nedostatečný pokrok zaměstnanců navštěvujících jazykové kurzy.	Pravidelná propagace a komunikace možnosti jazykových kurzů, pravidelné vyhodnocování pokroku jednotlivých účastníků.

Cíl 2: Zvýšení internacionalizace studia a posilování globálních kompetencí studentů a jejich konkurenceschopnosti

Odpovědnost: pror. pro mezinárodní vztahy

Současný stav v roce 2025:

Internationalizace českých studijních programů je podporována zejména širokou nabídkou mobilitních nástrojů, které studentům umožňují výjezdy do zahraničí a získání cenné mezinárodní zkušenosti. Na fakultách je realizována internacionalizace kurikul prostřednictvím výuky cizích jazyků a interkulturních kompetencí. V návaznosti na nové trendy vzniká potřeba větší flexibility mobilitních nástrojů a jejich zpřístupnění širšímu okruhu studentů. V minulých letech došlo k nárůstu studijních programů vyučovaných v cizích jazycích, jejich vznik však probíhal na jednotlivých fakultách nerovnoměrně a soustředil se převážně na navazující magisterské programy. V současnosti se některé tyto programy potýkají s nedostatkem zájmu ze strany uchazečů, což vede k jejich ekonomické neefektivitě. Pro vytvoření dlouhodobě

udržitelného prostředí je proto nezbytné systematicky zmapovat stávající situaci napříč všemi fakultami a identifikovat bariéry i rozvojový potenciál na jednotlivých úrovních studia. Do dalších let bude zásadní soustředit se především na jejich efektivní propagaci (viz cíl 1) a dlouhodobou udržitelnost a vytvořit vhodné podpůrné prostředí pro přípravu a realizaci nových programů, zejména typu Joint/Double/Multiple Degree vyvíjených a akreditovaných ve spolupráci s partnery z aliance Aurora i dalšími zahraničními institucemi. Podpora společných programů nabývá významu z hlediska sdílení know-how se zahraničními partnery a jako nástroj posílení konkurenceschopnosti univerzity a jejích absolventů v dlouhodobém horizontu.

Cílový stav v roce 2030:

Dojde k výraznému posílení internacionalizace studia, což povede ke zvýšení globálních kompetencí studentů a zlepšení jejich konkurenceschopnosti a uplatnitelnosti na trhu práce v ČR i v zahraničí. Tohoto cíle bude dosaženo prostřednictvím následujících nástrojů:

1) Rozvíjení internacionalizace českých studijních programů

Internationalizace českých studijních programů bude posilována prostřednictvím podpory studijních a pracovních mobilit, příjezdů zahraničních odborníků i dalšího rozvoje moderních forem mezinárodní zkušenosti. Vedle programu Erasmus, který zajišťuje většinu mobilit, bude UP dále rozvíjet a propagovat další mobilitní nástroje, přičemž centrálně bude podporován Merrillův program (semestrální studijní výjezdy), Stipendijní program UP (zahraniční stáže) či Fulbrightův program. Současně budeme posilovat nabídku moderních a flexibilních forem krátkodobých mobilit – zejména blended intensive programů (BIP) i virtuálních mobilit. Virtuální mobility a kurzy interkulturních kompetencí budou hrát důležitou roli při systematickém rozvoji konceptu *Internacionalizace doma*, jehož cílem je zajistit každému studentovi UP přístup k mezinárodní zkušenosti. Tyto nástroje posílí schopnost studentů UP orientovat se v mezinárodním a kulturně rozmanitém prostředí, a to i bez nutnosti fyzického výjezdu do zahraničí. Přispějí ke snižování nerovností v přístupu k mezinárodním zkušenostem mezi studenty s různými studijními, finančními či osobními možnostmi. Zároveň podpoří rozvoj jazykových, komunikačních a týmových dovedností využitelných v akademickém i profesním kontextu.

2) Udržitelné a strategicky rozvíjené cizojazyčné a společné studijní programy

U studijních programů vyučovaných v cizích jazycích bude prioritou jejich dlouhodobá udržitelnost, stabilní počet kvalitních uchazečů a systematická podpora jejich organizace (včetně efektivnější spolupráce fakultních i rektorátních oddělení zapojených do přípravy, administrace a realizace cizojazyčných programů). UP bude dále pracovat na zlepšení podmínek pro vytváření nových cizojazyčných programů, včetně společných programů typu Joint/Double/Multiple Degree se zahraničními univerzitami, zejména v rámci aliance univerzit Aurora. Studenti tak získají mezinárodní studijní zkušenost přímo na UP, u společných programů navíc včetně možnosti absolvovat část studia na partnerských univerzitách, což posílí jejich akademické i profesní uplatnění. Podpora společných programů bude klíčová nejen pro studenty, ale i pro akademiky UP, a to zejména z hlediska výměny a sdílení zkušeností i odborných kompetencí s partnerskými zahraničními univerzitami. Podporován bude také další rozvoj kratších programů (letní/zimní školy pro zahraniční studenty, tailor-made krátké programy, odborné workshopy v rámci akreditovaných SP či kurzů CŽV), které mohou sloužit jako první mezinárodní zkušenost a motivace k delším mobilitám nebo k následnému studiu v degree programu na UP. Tyto programy rozšíří nabídku flexibilních možností zapojení pro zahraniční studenty a posílí viditelnost UP v mezinárodním prostředí.

Alokovaná částka z PROPOST: 89 262 438 Kč

			plánované hodnoty			
1 Zvýšení internacionalizace studia a posilování globálních kompetencí studentů a jejich konkurenceschopnosti			2026	stavový mílník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
H3.1	Počet nově vzniklých cizojazyčných studijních programů.	0	1	1 za období	2 za celé období	2 nové
H3.2	Podíl studentů v cizojazyčných studijních programech.	2 % ročně	2 % ročně	2 % ročně	2 % ročně	2 % ročně

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nedostatečný zájem o mobility ze strany studentů/akademických pracovníků.	Pravidelná propagace a komunikace možností výjezdů.
Administrativní náročnost společné akreditace cizojazyčných studijních programů.	Pravidelné konzultace podmínek akreditace se Studijním oddělením a Právním oddělením RUP.
Nedostatečný zájem o cizojazyčné studijní programy na UP.	Cizojazyčné studijní programy budou vytvářeny na základě předchozího průzkumu zájmu o ně.
Nedostatečný zájem doktorandů o zahraniční stáže.	Bude eliminováno prostřednictvím pravidelné komunikace možností výjezdů na stáže ze Stipendijního programu UP na úrovni součástí.

Cíl 3: Rozvoj strategických partnerství univerzity

Odpovědnost: pror. pro mezinárodní vztahy

Současný stav v roce 2025:

UP rozvíjí spolupráci s partnery v oblasti vzdělávání a vědy a výzkumu. Strategická partnerství jsou dlouhodobě podporována zejména v regionech USA, Evropy a Izraele. Díky vzájemným návštěvám a společným aktivitám dochází k posilování vztahů v oblasti studentských a akademických výměn, tvůrčí činnosti a dalších projektů. V posledních letech byla navázána řada nových partnerství po celém světě, přičemž rozvoj směřoval především k rozšiřování jejich počtu. Pro další období však bude klíčové zaměřit se na kvalitu, udržitelnost a strategický potenciál již existujících vazeb.

Cílový stav v roce 2030:

Strategická partnerství budou v dalším období klíčovým nástrojem pro zajištění dlouhodobé kvality vzdělávání a udržitelného rozvoje aktivit UP. Posilováním mezinárodní spolupráce a zapojením do akademických sítí bude podporováno další sdílení know-how, rozvoj vzdělávacích a vědecko-výzkumných projektů a výměna studentů a akademických pracovníků. Sdílením dobré praxe na národní i mezinárodní úrovni a prohlubováním spolupráce s partnerskými univerzitami bude zároveň posilována pozice UP z hlediska mezinárodního benchmarkingu.

Hlavním pilířem oblasti strategických partnerství bude v dalším období členství UP v alianci evropských univerzit Aurora, prostřednictvím kterého bude i nadále rozvíjena spolupráce na všech úrovních, zejména v oblasti vzdělávání a vědy a výzkumu. Na národní úrovni bude dále posilována spolupráce s *Domem zahraniční spolupráce* jako klíčovým partnerem v oblasti internacionalizace v ČR, stejně jako s ministerstvy a zahraničními zastoupeními jednotlivých zemí. Strategická partnerství budou posilována dále prostřednictvím účasti na vybraných vzdělávacích veletrzích a zahraničních misích reflektujících nově definované priority. V souvislosti se zahraničními zastoupeními budou i nadále podporovány aktivity jazykově-kulturních center a koutků na UP jakožto dalšími nástroji podporujícími rozvoj multikulturního prostředí a propojení univerzity s institucemi v regionu.

Po fázi rychlé expanze a navyšování počtu nových spoluprací bude další rozvoj zaměřen na partnerství s největším strategickým potenciálem a prohlubování stávajících vazeb. Proběhne zmapování dosavadní spolupráce napříč fakultami, a v rámci nové koncepce strategických partnerství budou identifikováni klíčoví partneři UP v jednotlivých regionech, včetně vymezení priorit a cílů spolupráce. Na základě zpětné vazby fakult vznikne jednotný přehled o spolupracujících institucích, jejich zaměření, intenzitě spolupráce a jejich nositelích, který umožní eliminovat duplicity, identifikovat příležitosti pro synergie a sladit podporu partnerství mezi rektorátem a fakultami. Tyto poznatky se stanou základem nové koncepce strategických partnerství, která zajistí provázanost aktivit v rámci celé univerzity.

Alokovaná částka z PROPOST: 17 661 400 Kč

			plánované hodnoty			
1 Rozvoj strategických partnerství univerzity		východí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
I1.1	Aktivity a akce realizované společně s DZS, MZV a dalšími organizacemi v ČR	3 ročně	3 ročně	3 ročně	3 ročně	15
IO.1	Koncepce strategických partnerství	neexistuje	Zmapování dosavadní spolupráce napříč fakultami	Vytvořený jednotný přehled partnerství	Existence koncepce strategických partnerství	

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Příliš široký záběr aktivit v oblasti strategických partnerství a nedostatečná kapacita k rozvoji všech nabídek spolupráce.	Kvantitativní přístup v minulém období usilující o maximální počet spoluprací bude nahrazen kvalitativním.

Tematická oblast 3 Lidské zdroje, podpora studujících a sociální bezpečí – oblast vzdělávání

Současný stav v roce 2025:

Lidské zdroje představují pro oblast vzdělávání na UP klíčový faktor, avšak dosavadní aktivity v této oblasti lze považovat za nedostatečné. V uplynulém období byla pozornost zaměřena spíše na dílčí aspekty řízení lidských zdrojů a v souvislosti s oceněním HR Award především na oblast vědy a výzkumu. V současnosti stojí UP před úkolem etablovat principy HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) napříč univerzitou a posílit řízení lidských zdrojů tak, aby pokrývalo všechny kategorie zaměstnanců. S ohledem na rozdílné potřeby fakult panuje na UP poměrně vysoká míra decentralizace, která vede k odlišným přístupům v oblasti řízení lidských zdrojů a k nesystémovému nastavení procesů. Chybí tak jasná vazba mezi personálními a vzdělávacími procesy. Tato situace se projevuje vyšší mírou chybovosti, duplicitou činností mezi jednotlivými součástmi a s tím souvisejícím nadměrným posilováním administrativního zázemí fakult. Výsledkem je zneprůhlednění výstupů personální agendy i zvýšená finanční zátěž. Z těchto důvodů je nezbytné posílit strategické centrální řízení, zjednodušit administrativní procesy a nastavit jednotné interní postupy, které budou směřovat z centra na jednotlivé součásti univerzity. Společným jmenovatelem těchto kroků je posílení jednotné vzdělávací strategie, která umožní efektivní a transparentní řízení lidských zdrojů v celouniverzitním měřítku. Obecným cílem je podpora, rozvoj a stabilita univerzity, prevence a eliminace jednání zaměstnancův rozporu s interními pravidly a vyloučení případného protiprávního jednání, negativních dopadů či sankcí vůči univerzitě. Součástí oblasti řízení lidských zdrojů je rovněž agenda sociálního a fyzického bezpečí, jejímž cílem je posilování univerzitního přesahu a vzájemné provázanosti podpůrných nástrojů pro studující i zaměstnance.

Cílový stav v roce 2030:

Cílový stav bude založen na komplexním souboru nástrojů reagujících na identifikované potřeby v oblasti řízení lidských zdrojů a vzdělávání. Klíčovou oblastí bude podpora centrálního řízení lidských zdrojů, a to zejména prostřednictvím jednotného metodického vedení a implementace univerzitní vzdělávací strategie. V návaznosti na zkušenosti získané v projektovém období PROVYŠ 2025 bude UP využívat moderní nástroje řízení lidských zdrojů, které přispějí k posilování respektujícího a motivujícího pracovního prostředí, zajištění rovného přístupu v oblasti kariérního rozvoje, odměňování a pracovních podmínek. Tyto principy budou uplatňovány

v souladu s rámcem HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) a Akčním plánem UP pro HR Award. Součástí personální politiky bude inkluze a diverzita, tedy cílená podpora pečujících osob a osob se specifickými potřebami, které sladují péči o osobu blízkou s pracovními povinnostmi na vysoké škole. Tato agenda bude zahrnovat metodickou podporu vedoucích pracovníků v oblasti řízení kariérních pauz, mateřské a rodičovské dovolené i zajišťování služeb péče. UP bude aktivně rozvíjet kulturu respektu, rovného přístupu, diverzity, inkluze a (sociálního) bezpečí. K naplňování těchto cílů bude využívat vzdělávací programy zaměřené na rovné příležitosti, inkluzi a interkulturní porozumění. Nedílnou součástí bude také metodická a vzdělávací podpora vedoucích pracovníků na všech stupních řízení, zaměřená na optimalizaci agendy lidských zdrojů a zvyšování odborných kompetencí v této oblasti. Na základě zavedených opatření se očekává zvýšení efektivity práce, zjednodušení administrativních procesů a optimalizace nároků na finanční zdroje. UP bude zároveň podporovat komunitní život a aktivní zapojení studentů do mimouniverzitních aktivit, zejména prostřednictvím podpory studentských organizací a spolků, kulturních a sportovních akcí, dobrovolnictví a participace studentů na rozhodovacích procesech univerzity.

Cíl 1: Posílení jednotných přístupů k řízení lidských zdrojů

Odpovědnost: pror. pro legislativu a organizaci

Současný stav v roce 2025:

Jak je uvedeno v obecném popisu současného stavu této tematické oblasti, řízení lidských zdrojů na UP je dlouhodobě oslabeno rozdrobením kompetencí v oblasti řízení a rozhodování. Jednotlivé součásti univerzity řeší personální agendu samostatně, což vede k poměrně vysoké míře decentralizace. Tento stav způsobuje nesystémovost, nižší efektivitu a ztěžuje zavádění jednotných evaluačních a kontrolních nástrojů, čímž se zvyšuje riziko chybovosti a duplicit v personálních procesech. Přestože v některých dílčích oblastech došlo k posunu, nadále existují rezervy zejména v oblasti digitalizace agendy lidských zdrojů, řízení výkonu a kariéry, systematického personálního rozvoje akademických i neakademických zaměstnanců a v nastavení motivačního systému. Univerzita má zpracovány základní normativní a metodické dokumenty pro řízení lidských zdrojů, například Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků, Plán rovných příležitostí a Kariérní řád. Tyto dokumenty je však nutné průběžně rozvíjet, aktualizovat a tam, kde dosud chybějí, vytvářet nové. Současně je potřebné posilovat centrální metodické vedení a přenášet jednotné postupy na jednotlivé fakulty a další součásti univerzity, aby byly pro všechny zaměstnance zajištěny transparentní a rovné podmínky. Všechny zásadní metodické a normativní změny by měly být doprovázeny systematickým proškolením vedoucích i dalších zaměstnanců. Zároveň je žádoucí rozvíjet osvětu v oblasti vnitřní legislativy a etických standardů, která přispěje k prevenci případných protiprávních jednání a k eliminaci souvisejících sankcí.

Cílový stav v roce 2030:

Na konci sledovaného období bude dosaženo výrazného sjednocení metodického řízení a postupů v oblasti řízení lidských zdrojů, což povede k vyšší efektivitě a transparentnosti personálních procesů napříč univerzitou. Klíčovým krokem k naplnění tohoto cíle bude propojení fakultních personálních oddělení s rektorátním Oddělením řízení lidských zdrojů, standardizace jejich vzájemné komunikace a spolupráce a zajištění toho, aby všechny klíčové činnosti v oblasti řízení lidských zdrojů byly vykonávány jednotným a koordinovaným způsobem. S ohledem na dosavadní nedostatky v oblasti digitalizace bude jednotný přístup k řízení lidských zdrojů podporován integrovanými IT nástroji, zejména systémy IS HAP a IS HOP, které jsou již nyní využívány v rámci celé univerzity. Tyto nástroje budou dále inovovány s důrazem na propojování vzdělávací a tvůrčí činnosti při hodnocení akademických pracovníků a na posílení analytických a rozhodovacích funkcí systému. Zvláštní pozornost bude věnována vedoucím zaměstnancům, u nichž se očekává vyšší úroveň manažerských kompetencí, předvídatelnost rozhodování a orientace na rovné a respektující řízení. Klíčové bude efektivní využívání hlavních nástrojů personální politiky, zejména systematizovaného náboru a výběru, kariérního řádu, systému vzdělávání a hodnocení zaměstnanců. Všechny součásti UP budou mít k dispozici aktuální metodiky a metodické pokyny, které zajistí jednotné řízení lidských zdrojů v celé instituci. Současně bude zaveden systém pravidelného vzdělávání a proškolení zaměstnanců, zaměřený na prevenci neetického či jinak problematického jednání, rozvoj manažerských

i odborných kompetencí a posilování právního povědomí ve vazbě na vnitřní legislativu univerzity. Zavedení systému metodik, metodických pokynů a pravidelného vzdělávání zaměstnanců povede k snížení administrativní zátěže, optimalizaci interní infrastruktury a zjednodušení chodu univerzity. Analyzovány budou personální a interní procesy, jejichž výstupem bude vytvoření a aktualizace metodik a metodických pokynů k vnitřní legislativě UP.

Alokovaná částka z PROPOST: 10 598 050 Kč

			plánované hodnoty			
1 Podpora jednotného přístupu k řízení lidských zdrojů		výchozí stav 2024	2026	stavový mílník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
D3.1	Existence jednotných metodických pravidel pro personální procesy.	neexistuje	2 metodické pokyny	5 metodických pokynů	10 metodických pokynů	10 metodických pokynů
D3.2	Digitalizované personální dokumenty (personální a mzdové dokumenty pro proces přijímání, adaptace, hodnocení a odměňování).	existence žádostí v elektronické podobě	1 nová žádost v elektronické podobě	existence dalších 3 žádostí v elektronické podobě	existence dalších 5 žádostí v elektronické podobě	existence 9 žádostí v elektronické podobě
D3.3	Počet akcí organizovaných Oddělením řízení lidských zdrojů RUP zaměřených na vzdělávání a osvětu v oblasti sociálního bezpečí, diverzity a inkluze.	3 akce ročně	3 akce	3 akce ročně	4 akce ročně	16 akcí
D3.5	Existence anglické mutace sady vzorových dokumentů z oblasti pracovního práva.	0 dokumentů	5 vzorových dokumentů	3 nové dokumenty	2 nové dokumenty	10 vzorových dokumentů
2 Posílení centrálních procesů a zvyšování právního povědomí zaměstnanců						
E2.1	Existence systému šíření vnitřních norem a interních předpisů.	neexistuje	existuje	existuje	existuje	existuje
E2.2	Existence systému metodik a metodických pokynů k vnitřním předpisům a vnitřním normám.	0 metodik a metodických pokynů	5 metodik a metodických pokynů	3 nové metodiky a metodické pokyny	4 nové metodiky a metodické pokyny	12 metodik a metodických pokynů

Rizika dosažení cíle:

Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Riziko nízké vzájemné komunikace a kooperace organizačních útvarů UP.	Posílení vzájemné komunikace prostřednictvím pracovních skupin a jejich podpora IT nástroji (sdílené dokumenty, On-line setkávání apod.)
Riziko duplicitního výkonu činností.	Přesné vymezení kompetencí.
Riziko škrtů v rozpočtu UP.	Hledání externích zdrojů financování.
Nedostatek personálních kapacit.	Využití personálních kapacit z jiných oddělení.
Nízká účast zaměstnanců/vedoucích zaměstnanců na interních školeních.	Realizace proaktivní komunikační kampaně, aktivní podpora zvyšování kompetencí zaměstnanců ze strany vedení součástí, povinná účast zaměstnanců na školení, příprava online verze školení.
Nedostatečná personální kapacita školících zaměstnanců.	Příprava online verze školení, včas zveřejněný harmonogram školení.

Cíl 2: Podpora studentských a absolventských aktivit

Odpovědnost: pror. pro komunikaci a společenskou odpovědnost

Současný stav v roce 2025:

UP disponuje živou základnou studentských spolků, iniciativ a komunitních aktivit, které významně přispívají k univerzitní kultuře. Studenti jsou podporováni řadou stipendijních programů. Aktivity jsou však realizovány v prostředí, které není jednotně koordinováno ani strategicky řízeno. Studenti často postrádají přehled o dostupných možnostech podpory či o procesech spojených s realizací projektů. Komunikační rámec napříč fakultami není sjednocen a neexistuje systém, který by zajišťoval dlouhodobou kontinuitu studentských aktivit nebo jejich strategickou návaznost na cíle univerzity.

UP má existující program Absolvent s absolventskými přednáškami, pravidelnými absolventskými setkáními, nabídkou benefitů, newsletterem a funkčními profily na sociálních sítích. Agenda absolventů je roztříštěná a probíhá do velké míry na úrovni fakult či jednotlivých pracovišť. Univerzita nemá jednotnou strategii efektivní komunikace s touto cílovou skupinou. Chybí také mechanismy pravidelného zapojování absolventů do aktivit univerzity a systematická práce s jejich potenciálem v oblasti filantropie, mecenášství a podpory talentů. Vazby mezi alumni agendou a Nadačním fondem UP jsou dosud dílčí a nevyužívají plně kapacitu fondu jako přirozeného partnera pro fundraising. V současnosti neexistuje ani jednotný bod, který by studentům i absolventům umožňoval jasnou orientaci v nabízených aktivitách, možnostech zapojení a v nástrojích podpory. Studentské centrum, které univerzita plánuje etablovat, bude v budoucnu představovat významnou příležitost tento komunikační i organizační deficit odstranit — avšak tato provázanost dosud není institucionálně ukotvena.

Cílový stav v roce 2030:

Do roku 2030 vytvoří UP strategicky řízený a profesionálně koordinovaný rámec pro podporu studentských aktivit a pro systematickou péči o absolventy. Tento rámec bude plně provázán se Studentským centrem, které se stane přirozenou vstupní bránou pro komunikaci se studenty a zároveň platformou, jež umožní přehlednou prezentaci příležitostí k zapojení, rozvoji i komunitnímu životu. Studentské centrum bude sloužit jako viditelný partner studentských iniciativ, nabídne jim metodickou, organizační i komunikační podporu a zajistí, aby jejich rozvoj byl dlouhodobý, koordinovaný a dostupný napříč fakultami.

Alumni agenda bude do roku 2030 výrazně profesionalizována. Vznikne ucelená strategie komunikace s absolventy založená na jednotné databázi, pravidelných informačních kampaních a systematizovaných kanálech, které budou informovat o možnostech zapojení do života univerzity. Klíčovou roli v tomto systému sehraje Nadační fond UP, jehož aktivity budou s alumni agendou úzce propojeny. Absolventi tak budou mít příležitost podporovat univerzitu cílenými dary, přispívat k rozvoji talentů, podílet se na mecenášských projektech a posilovat filantropickou kulturu spojenou se značkou UP.

Studentské centrum bude zároveň komunikačním uzlem, který propojí informace o studentských i absolventských aktivitách, čímž zajistí jejich vzájemnou návaznost a přehlednost. Univerzita bude aktivně vytvářet prostředí i příležitosti pro vzájemnou inspiraci studentů a absolventů.

Do roku 2030 tak UP vybuduje moderní a udržitelný ekosystém práce se studenty a absolventy, který posílí komunitní život univerzity, rozvine dobrovolnictví a občanské angažmá a zároveň umožní systematický rozvoj fundraisingu a filantropie prostřednictvím Nadačního fondu UP. Tento integrovaný model přispěje k posílení identity a reputace univerzity a k dlouhodobé stabilitě jejích strategických aktivit.

Alokovaná částka z PROPOST: 14 154 575 Kč

Alokovaná částka z PROPOST: 14 154 575 Kč			plánované hodnoty			
1 Podpora studentských aktivit a spolků		výchozí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
A2.1	Objem prostředků vyčleněných z rozpočtu RUP pro studentské spolky.	388 808	300 000 ročně	300 000 ročně	300 000 ročně	1 500 000
A6.1	Počet nově registrovaných členů Klubu absolventů UP.	1 399	800 ročně	800 ročně	800 ročně	4 000

A6.2	Realizace absolventského setkání.	0	1	1 setkání za období	2 setkání za období	2 setkání
------	-----------------------------------	---	---	---------------------	---------------------	-----------

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nedostatečný zájem o účast v Alumni programu.	Kvalitní a aktualizovaná nabídka benefitů, atraktivní komunikace a prezentace komunitních akcí a absolventských přednášek a setkání.

Cíl 3: Rozvoj metodické podpory v oblasti bezpečnosti měkkých cílů

Odpovědnost: kancléř

Současný stav v roce 2025:

UP mj. v souvislosti s krizovými událostmi v době pandemie COVID-19, událostmi na Filozofické fakultě v Praze započala debatu o připravenosti UP na podobné situace a byly zahájeny přípravné práce na vytvoření metodické podpory fyzické bezpečnosti zaměstnanců a studentů UP. Potřeba metodického vedení zaměstnanců i studentů vyvstává jak shora (nutnost akceschopné reakce na mimořádné události ze strany managementu UP a jejích součástí), tak i zdola (výzvy po přípravě materiálů a školení od jednotlivých zaměstnanců či studentů). Zejména je tak potřeba metodicky vést oblasti dotýkající se většího množství zaměstnanců - nácviky evakuací, nakládání s podezřelými zásilkami či nalezenými věcmi, příprava významných univerzitních akcí z hlediska jejich bezpečnostních aspektů atd.

Cílový stav v roce 2030:

UP bude mít k dispozici soubor aktivit zaměřených na oblast bezpečnosti měkkých cílů, zejména na prevenci, připravenost a efektivní reakci na specifické bezpečnostní hrozby ve vysokoškolském prostředí. Klíčovou roli bude mít metodická podpora a vzdělávání zaměstnanců, se zaměřením na praktické nácviky a školení. Nastavená koordinace a komunikace mezi jednotlivými složkami univerzity bude podporovat celkovou připravenost a stabilitu akademického prostředí, čímž připravuje UP na výzvy současnosti i budoucnosti. Budou prováděna zejména školení zaměstnanců a studentů. Z hlediska kvalitativního jde zejména o posun ve třech aspektech:

- 1) proškolení bude více zaměřeno na reflexi vnitřní zkušenosti s oblastí bezpečnosti na UP, případně jiných vysokých školách, méně již o přenos zkušeností z jiných sektorů (veřejná správa, zdravotnická zařízení apod.),
- 2) cílem bude méně předávání teoretických znalostí, ale spíše předávání kompetencí pro reálné řešení krizových situací (cvičení, praktické nácviky),
- 3) cílem bude také více se zaměřit na téma krizové komunikace, i v tomto případě zejména na nácvik krizové komunikace při reálném řešení problémů.

Cílem je zajistit, aby relevantní skupiny zaměstnanců a studentů byly prakticky instruovány, proškoleny a aby tedy dotčené osoby byly schopny praktického řešení krizových situací s přihlédnutím k připraveným metodikám. Cílem je tak dosažení vyšší akceschopnosti dotčených zaměstnanců, typicky vrátných, zaměstnanců podatelny, osob odpovědných za pořádání univerzitních akcí, osob přicházejících často do styku se studenty či veřejností. Cílem je ale vytvářet tyto kompetence i u studentů s ohledem na jejich budoucí uplatnění – tedy s důrazem na proškolení osob studujících pedagogické obory.

Alokovaná částka z PROPOST: 1 425 000 Kč

		plánované hodnoty				
1 Opatření pro zvýšení bezpečnosti		východí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
E5.1	Počet proškolených zaměstnanců a studentů v oblasti fyzické bezpečnosti a ochrany měkkých cílů.	100	20 ročně	30 ročně	30 ročně	140

E5.2	Počet zavedených metodik v oblasti bezpečnosti měkkých cílů.	0	0	1	2 za období	2
------	--	---	---	---	-------------	---

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nízká účast nebo zájem o školení, cvičení a nácviky; podcenění prevence v běžném provozu.	Propagace best practice, vyhodnocování efektivity školení a průběžné úpravy metodických materiálů podle zpětné vazby.
Neaktuálnost nebo nízká využívanost metodik a doporučení, neochota je zavádět do praxe.	Pravidelné revize a aktualizace metodik a doporučení, monitoring využívání v praxi.
Nedostatečná připravenost managementu a klíčových týmů na řešení mimořádných situací.	Aktivní podpora managementu v zapojení managementu do školení a zpětného vyhodnocování školení s jejich účastí.

Tematická oblast 3 Lidské zdroje, podpora studujících a sociální bezpečí – oblast společenského dopadu

Současný stav v roce 2025:

UP realizuje široké spektrum aktivit spadajících do oblasti společenského dopadu – od popularizace vědy a vzdělávání veřejnosti přes společensko-kulturní akce, dobrovolnictví a komunitní programy až po aktivity v oblasti udržitelnosti a občanské gramotnosti. Tyto činnosti mají na univerzitě dlouhou tradici a představují významný přínos regionu i společnosti. Realizace značné části z nich však probíhá na úrovni jednotlivých fakult, ústavů a pracovišť.

Komunikační uchopení některých aspektů společenského dopadu je vzhledem k obrovské šíři aktivit roztříštěné a postrádá jednotící koncept, který by univerzitě umožňoval dlouhodobě a systematicky prezentovat danou oblast. Jednotlivé aktivity nejsou koordinovány v širším narativu a jejich viditelnost ani dopad nejsou plně využity pro posilování identity UP a budování společných hodnot. Chybí sjednocená vizuální a komunikační linie, která by srozumitelně sdělovala, jak univerzita naplňuje svou třetí roli a jak přispívá k řešení společenských výzev. UP v předchozím období připravila základní strategické dokumenty (např. Strategie udržitelného rozvoje), ale chybí jejich efektivní implementace do univerzitní reality a kultury a přesah rámce směrem ke společenské odpovědnosti.

V současnosti se hodnoty společenské odpovědnosti, udržitelnosti a odolnosti odrážejí v komunikaci nerovnoměrně a nejsou systematicky využívány jako prvek, který by posiloval vnímání univerzity u uchazečů o studium ani její prezentaci v marketingových a náborových kampaních. Systémové nástroje pro atraktivní komunikaci – v podstatě všech tří rolí – jsou navíc morálně zastaralé, nebo naplno nevyužívají svůj potenciál (web, UPlikace, expozice na veletrzích).

Cílový stav v roce 2030:

Do roku 2030 bude oblast společenského dopadu UP systematizována a řízena prostřednictvím jednotného strategického rámce, který propojí aktivity v oblasti společenské odpovědnosti, udržitelnosti, popularizace vědy, komunitního života a regionální spolupráce. Základním komunikačním prvkem této změny bude značka “UP to the Future”, která univerzitě poskytne jasnou a konzistentní identitu v oblasti společenského dopadu a bude prezentovat její závazek k odpovědnému, udržitelnému a otevřenému fungování.

UP to the Future bude zastřešovat programy a iniciativy napříč fakultami a univerzitními pracovišti, ale i s přesahem do dalších rolí UP. Umožní tak srozumitelnou

a efektivní komunikaci toho, jak UP přispívá k řešení společenských výzev. Oblast společenského dopadu bude vnímána nejen jako soubor aktivit, ale jako integrální součást identity univerzity, která se profiluje hodnotami odpovědnosti, udržitelnosti a odolnosti.

Současně se tyto hodnoty promítnou i do komunikace vzdělávací nabídky a do uchazečských kampaní univerzity, která bude kombinovat efektivní online kampaně s kampaní kontaktní (veletrhy, kulturně-společenské akce, roadshow po SŠ). UP bude jasně artikulovat, že studium na UP je spojeno s hodnotovým rámcem, který klade důraz na odpovědnost, udržitelnost a odolnost jako klíčové kompetence budoucnosti. Tato orientace posílí atraktivitu univerzity pro uchazeče, kteří hledají instituci s jasným postojem k výzvám současného světa, a současně podpoří dlouhodobé budování značky UP.

Popularizace vědy, dobrovolnictví, udržitelný rozvoj, regionální partnerství i aktivity podporující komunitní život a zdravý životní styl budou rozvíjeny v jednom strategickém ekosystému, který zajistí jejich větší dopad, viditelnost a soulad s hodnotami univerzity.

Dojde k posílení a rozvoji komunikačních nástrojů univerzity (především web a UPlikace) tak, aby budování takové společné univerzitní identity bylo co nejefektivnější a nejefektivnější a mělo přesah směrem k vnějšímu obrazu UP.

Do roku 2030 bude UP rozpoznatelná jako instituce, která svou třetí roli naplňuje systematicky, transparentně a s jasným hodnotovým ukotvením. Značka UP to the Future se stane nosným prvkem komunikace univerzity a významnou součástí jejího brandu, včetně oblasti marketingu a náboru, a posílí vnímání UP jako moderní, otevřeného, udržitelného a společensky odpovědného univerzity budující odolné komunity.

Cíl 1: Systematizace nástrojů společenského dopadu

Odpovědnost: pror. pro komunikaci a společenskou odpovědnost

Alokovaná částka z PROPOST: 88 425 325 Kč

			plánované hodnoty			
1 Efektivní komunikace nabídky vzdělávání		východí stav 2024	2026	stavový mílník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
A7.1	Každoroční přítomnost UP na veletrzích vzdělávání.	20	4	4 veletrhy ročně	4 veletrhy ročně	4 veletrhy každý rok
2 Popularizace vědy a výzkumu						
C5.1	Organizace mezinárodního festivalu popularizace vědy AFO a souvisejících aktivit	existuje	existuje	existuje	existuje	existuje
C5.2	Počet návštěvníků Pevnosti Poznání.	98 500	90 000	90 000 ročně	90 000 ročně	450 000
3 Rozvoj aktivit udržitelnosti						
F1.1	Existence Reportu udržitelnosti shrnujícího plnění dvouletého Akčního plánu Strategie udržitelnosti UP.	existuje	existuje	existuje	existuje	existuje
F2.1	Počet vzdělávacích akcí pořádaných Udržitelnou Univerzitou.	2	2 ročně	2 ročně	2 ročně	10
F2.2	Počet akcí realizovaných Udržitelnou univerzitou ve veřejném prostoru s cílem propagovat zdravý životní styl.	1	2 ročně	2 ročně	2 ročně	10
4 Budování společné unikátní univerzitní kultury						
G1.1	Počet nově sledujících na sociální síti Facebook.	1 000	500 ročně	500 ročně	500 ročně	2 500
G1.2	Počet nově sledujících na sociální síti Instagram.	2 000	1500 ročně	1 500 ročně	1 500 ročně	7 500
5 Posílení vnější komunikace						
G2.3	Počet terénních přednáškových cyklů pro speciální cílové skupiny (ZŠ, SŠ,	59	60 ročně	60 ročně	60 ročně	300

dětské domovy, domovy pro seniory) organizovaných úsekem pro komunikaci a společenskou odpovědnost.					
---	--	--	--	--	--

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Zvyšující se poplatky za účast na komerčních veletrzích.	Snaha vytvořit ve spolupráci s ostatními VŠ a MŠMT novou platformu pro prezentaci konkurující komerčními aktivitám.
Zvyšující se cenová i organizační náročnost při vývoji mobilní aplikace.	Ošetření smlouvami před zahájením vývoje dalších modulů, zajištění kompatibility s univerzitními systémy před zahájením další fáze rozvoje.
Nedostatečný zájem veřejnosti o účast na vědecko-popularizačních akcích a aktivitách.	Zajištění kvalitního a aktualizovaného programu, atraktivní komunikace a kampaně cílené na širokou veřejnost.
Nepředvídatelné události v oblasti klimatické změny – změna potřeb udržitelnosti.	Fokus na dlouhodobé problémy spíše než na aktuální trendy, propagovat primárně hodnoty udržitelnosti, odpovědnosti a odolnosti.
Změna politik EU a ČR v závislosti na geopolitických situacích – proměna společenské poptávky.	Sledovat celospolečenský vývoj a tomu přizpůsobovat aktuální aktivity v oblasti společenské odpovědnosti a udržitelnosti.
Nedostatek personálních kapacit pro tvorbu koncepcí.	Rozšíření agend jednotlivých pracovníků o aktivity v oblasti podpory společenské odpovědnosti a udržitelnosti.
Nedostatečný zájem o témata udržitelnosti a společenské odpovědnosti ze strany cílových skupin.	Atraktivní a kvalitní komunikace a kampaně – ideálně v synergii s celkovou komunikační strategií UP.
Změna pravidel společností provozujících sociální sítě a s tím související snížení dosahu na cílovou skupinu.	Zaměření se na kvalitní a atraktivní obsah kanálů UP, které přivedou organické sledující.

Tematická oblast 4 Digitalizace a rozvoj umělé inteligence – oblast vzdělávání

Cíl 1. Rozvoj IT infrastruktury pro vzdělávání

Odpovědnost: kvestor / kancléř

Současný stav v roce 2025:

Pro potřeby své vzdělávací činnosti vybudovala UP do roku 2020 centrální metropolitní síť spojující jednotlivé areály na rychlostech cca 1 gigabit s připojením do akademické sítě CESNET o kapacitě 10 gigabitů. Tato síťová vrstva je doplněna dvěma výpočetními centry na třídě Svobody a ve Zbrojnici. V oblasti softwarové podpory výuky LMS systémy má UP zkušenost s implementací několika platforem (komerčních, vlastních i komunitních). V současné době má UP jediný centrálně podporovaný a rozvíjený LMS systém Moodle. Byly také zahájeny přípravné práce k vytvoření moderního a plnohodnotného Datového centra UP. V souvislosti s podporou digitalizace vzdělávací činnosti je nezbytné také inovovat provoz spisové služby a specializovaného archivu a minimalizovat stav existence tzv. hybridních spisů uložených v analogové i digitální podobě. V návaznosti na ni lze provést digitalizaci jednotlivých agend, přičemž jako klíčová z hlediska priorit činnosti vysoké školy i z hlediska archivního se jeví studijní agenda.

Cílový stav v roce 2030:

Vytvoření digitalizované univerzity a e-campusu je závislé na robustní a moderní IT infrastruktuře, která umožní efektivní kombinaci lokálních výpočetních zdrojů s cloudovými řešeními. To zahrnuje především vybudování, provozování a průběžnou obnovu moderních datových a výpočetních center propojených v rámci metropolitní sítě vysoce kapacitními datovými spoji. Na hardwarovou infrastrukturu naváže kvalitní sada softwarových nástrojů pro distanční online výuku, kdy LMS systém bude doplněn videokonferenčními platformami, platformami pro sdílení dokumentů, streaming videa apod. Cílem je nadále udržet tyto softwarové nástroje kompaktní a využívat globální komunitně vyvíjená řešení založená na open source platformách. Jako zásadní se jeví provedení změny v oblasti studijního spisu: digitalizační trend je zjevný, v této oblasti postupně dojde k úpravě procesů a dokumentace vedené v rámci studijního spisu či s ním úzce související (přijímací řízení) tak, aby studijní spis byl přizpůsoben digitálnímu prostředí. Výsledkem aktivit bude dokumentovaný postup změn dokumentů; důsledkem tohoto pak dojde k postupnému vymizení tzv. hybridních spisů. Nezbytností pro dokončení tohoto procesu je zajištění funkční konverze dokumentů a proškolení uživatelů pro práci s konverzí.

Alokovaná částka z PROPOST: 14.950.000 Kč

Alokovaná částka z PROPOST: 14.950.000 Kč			plánované hodnoty			
1 Inovace IT infrastruktury pro vzdělávání		výchozí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
A8.1	Existence Centrálního datového centra UP.	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
2 Digitalizace archivních a spisových služeb						
E4.2	Digitalizovaný studijní spis (tj. dokumenty přímo vytvářeny jako digitální dokumenty, popř. zkonvertovány do podoby digitálních dokumentů).	neexistuje	neexistuje	20 % aktuálně užívaných typů dokumentů digitalizováno	60 % aktuálně užívaných typů dokumentů digitalizováno	60 % aktuálně užívaných typů dokumentů zdigitalizováno
E4.3	Proškolení relevantních THP pracovníků univerzity pro práci se spisovou službou a konverzí (typicky zaměstnanci podatelny, spisoven, studijních oddělení, asistentů útvarů).	50	40 ročně	40 ročně	40 ročně	200

Rizika dosažení cíle:

Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Personální obsazení nutné pro návrh, nákup a implementaci hardwarových systémů.	Intenzivní nábor nových zaměstnanců IT, využití placené inzerce, zkvalitnění pracovních podmínek, mzdových podmínek a benefitů.
Nedostatek finančních prostředků na zabezpečení odpovídající IT infrastruktury.	Vyhledávání projektového financování vně i uvnitř UP.
Personální nedostatečnost.	Intenzivní nábor nových zaměstnanců IT, využití placené inzerce, zkvalitnění pracovních podmínek, mzdových podmínek a benefitů.
Závislost na zastaralých IT systémech.	Zajištění finanční a procesní podpory obnovy IT systémů.
Změna legislativy v oblasti spisových služeb či oblasti digitalizace.	Účast na připomínkovém procesu při vzniku legislativy, sledování trendů v této oblasti.
Nutnost vysoutěžení a implementace nové spisové služby v souvislosti s procesem atestace spisových služeb.	Opakovaná a pravidelná komunikace s dodavatelem systému spisové služby ve věci průběhu atestace, případně smluvní zajištění změny.
Nedostatečný tlak vedoucích součástí UP na proškolení THP zaměstnanců pro práci se spisovou službou.	Informační kampaň, elektronizace školení, přímý tlak na realizaci proškoleního procesu.

Cíl 2. Digitalizace a AI v procesním řízení

Odpovědnost: kvestor

Současný stav v roce 2025:

V oblasti procesního řízení je třeba brát v úvahu velmi dynamický rozvoj umělé inteligence (AI), který představuje naprosto nový technologický a společenský fenomén, jenž má potenciál zásadně a dramaticky ovlivnit život celé společnosti. Rozsah dopadu AI nelze zcela dohlédnout ani za stávajícího stavu technologií. Již nyní je AI schopna přepsat trh práce a vytlačit celou řadu kompetencí, profesí, univerzitní sféru nevyjímaje. Tyto technologie se však navíc velmi dramaticky vyvíjejí takovým tempem, se kterým společnost nemá doposud historickou zkušenost. Schopnost včasné adaptace na nové technologie a novou podobu virtuálního světa tak může představovat zásadní faktor úspěšnosti a přežití jakékoli organizace, včetně kamenných univerzit. UP vývojové trendy AI velmi pečlivě sleduje, vyhodnocuje a postupně začíná implementovat – nejen do své vzdělávací činnosti, ale také do procesů souvisejících s architekturou a provozem informačních systémů UP a kybernetickou ochranou instituce.

Cílový stav v roce 2030:

V oblasti využití AI budou do praxe nasazeny chatboty a AI asistenti jako podpora relevantním uživatelům, a to nejen při vzdělávání, ale i při práci s informačními systémy UP obecně, v oblasti kyberbezpečnosti, příp. pro další vývoj software. Cílem je implementace AI právě v těchto oblastech, protože její využití je zásadním způsobem schopno odbřemenit lidského uživatele od úkolů monotónní povahy v úrovni nižší až střední intelektuální náročnosti. V souvislosti s vývojovými trendy v IT bude mít UP průběžně modifikován univerzitní informační systém tak, aby uspokojoval náročné potřeby univerzity a jejích studentů, zaměstnanců, absolventů i uchazečů o studium. Cílem je dosáhnout a udržet stav, kdy IT na UP budou trvale splňovat kritéria state-of-the-art v daných oblastech. AI nástroje budou ve vzdělávací oblasti využity zejména pro personalizované učení dle individuálních potřeb studujících, vyučující využijí nástroje v oblasti automatických vytváření testů, shrnutí, kvízů, vysvětlení složitých pojmů, pro tvorbu vzdělávacího obsahu a automatizaci studijní administrativy. Velké jazykové modely budou využity pro hodnocení prací, kontrolu plagiátorství nebo predikce studijní neúspěšnosti. UP využije potenciál velkých jazykových modelů také v oblastech tvorby virtuálních asistentů pro studenty se speciálními vzdělávacími potřebami či vyhodnocování studentských evaluací.

Alokovaná částka z PROPOST: 23 678 961 Kč

		plánované hodnoty				
1 Podpora využívání AI nástrojů						
E6.1	Počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance v oblasti AI (započítávají se aktivity evidované v Portálu ČŽV).	3	8 ročně	8 ročně	8 ročně	40
E6.2	Existence chatbotů a AI asistentů v univerzitních systémech.	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje	existuje
E6.3	Integrace AI nástrojů do in-house vývoje softwaru.	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	existuje
E6.4	Integrace AI do nástrojů kybernetické ochrany instituce.	neexistuje	neexistuje	neexistuje	existuje	Existuje
2 Rozvoj IT pro podporu snížení administrativní zátěže						
E1.1	Podíl personální zastupitelnosti v oblasti jednotlivých IT agend.	58 %	58 %	58 %	60 %	zlepšení stavu na 60 %
E1.2	Podíl vlastních softwarových řešení splňujících kritéria state-of-the-art.	68 %	81 %	81 %	90 %	zlepšení stavu na 90 %

Rizika dosažení cíle:

Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Personální obsazení nutné pro návrh, nákup a implementaci hardwarových systémů.	Intenzivní nábor nových zaměstnanců IT, využití placené inzerce, zkvalitnění

	pracovních podmínek, mzdových podmínek a benefitů.
Nedostatek finančních prostředků na zabezpečení odpovídající IT infrastruktury.	Vyhledávání projektového financování vně i uvnitř UP.
Riziko dynamického a nepredikovatelného globálního vývoje v oblasti AI.	Intenzivní monitorování trendů a přizpůsobování se aktuálnímu stavu AI.
Právní nejistota v oblasti nasazení AI.	Zapojení expertů v oblasti digitálního práva do nasazení AI na UP.
Personální nedostatečnost.	Intenzivní nábor nových zaměstnanců IT, využití placené inzerce, zkvalitnění pracovních podmínek, mzdových podmínek a benefitů.
Závislost na zastaralých IT systémech.	Zajištění finanční a procesní podpory obnovy IT systémů.

Tematická oblast 5 Rozvoj infrastruktury – oblast vzdělávání

Současný stav v roce 2025:

Univerzita pečlivě plánuje rekonstrukce svých nemovitostí i infrastruktury, v dřívějších letech sledovaného období došlo k zásadním rekonstrukcím, kterými byla např. kompletní rekonstrukce budovy FF v ulici Křížkovského 10, či vybudování Aplikačního centra BALUO. V posledních letech pak k rekonstrukci budovy A Právnické fakulty, rekonstrukci budovy vysokoškolských kolejí 17. listopadu včetně vybavení, nebo k realizaci projektu Hospodaření se srážkovou vodou z budovy PŘF. V oblasti informačních systémů se UP zaměřuje ve svých prostorách na budování redundantní serverové a síťové infrastruktury a implementaci řady základních agendových a podpůrných systémů. Univerzita pro svou činnost aktuálně využívá více než šedesát nemovitostí, o které řádně pečuje a plánuje opravy a rekonstrukce, jejichž popis a zdroje financování každoročně uvádí v plánu investičních akcí, který je přílohou plánu realizace strategického záměru pro konkrétní rok. Od roku 2024 je v provozu nová budova Centrálního archivu UP nebo nová budova Vědecko-technického parku (VTP D). Ve fázi realizace jsou rekonstrukce v kampusech Hněvotínská, Holice, Neředín a Envelopa.

Cílový stav v roce 2030:

UP bude mít zpracovanou projektovou dokumentaci pro realizaci rekonstrukcí svých budov a inovaci infrastruktury pro vzdělávání, aby vyhověla náročným požadavkům, které jsou na její zázemí při realizaci moderního, flexibilního a digitalizovaného vzdělávání kladeny. Rekonstruované a nové budovy budou naplňovat zásady tzv. modrozelené infrastruktury. V souvislosti s vývojovými trendy v informačních technologiích bude v budovách UP průběžně modifikován univerzitní informační systém tak, aby uspokojoval náročné potřeby uživatelů z akademické obce. V administrativních procesech dojde ke zvýšení podílu sdílených služeb zajištěných profesionálním aparátem a kvalitní infrastrukturou. V souvislosti s rekonstrukcí budov a modernizací jejich komunikačních prostor budou moci být na UP realizovány nejmodernější formy výuky využívající digitální technologie i s náročnějšími požadavky na datový přenos, studenti získají modernější zázemí pro své samostudium v době po výuce v univerzitních prostorách a nové příležitosti pro komunitní setkávání i v době mimo výuku.

Cíl 1. Rozvoj infrastruktury pro vzdělávání

Odpovědnost: kvestor

Alokovaná částka z PROPOST: 23 683 096 Kč

			plánované hodnoty			
1 Modernizace vzdělávací infrastruktury – příprava projektové dokumentace		výchozí stav 2024	2026	stavový milník 2027	cílový stav 2030	celkem za období 2026-2030
EO.1	Rekonstrukce budov fakult	příprava dokumentace	v procesu	v procesu	dokončeno	dokončeno
EO.2	Modernizace komunikačních prostor fakult	příprava dokumentace	v procesu	dokončeno	dokončeno	dokončeno
EO.3	Stavební úpravy knihoven	příprava dokumentace	v procesu	před dokončením	dokončeno	dokončeno

Rizika dosažení cíle:	
Riziko (událost ohrožující naplnění cíle)	Preventivní opatření (aktivita směřující ke snížení pravděpodobnosti vzniku nebo dopadu rizika)
Nedostatek zdrojů na kofinancování projektů z důvodu snížení státní podpory.	Postupná realizace jen těch projektů, na jejichž kofinancování jsou garantované vnitřní zdroje.
Personální zabezpečení klíčových pozic pro realizaci projektů v celém období.	Postupné navyšování tabulkových platů THP, vč. uplatňování evropské směrnice o rovném odměňování.