

# TEZE KANDIDÁTA NA DĚKANA FAKULTY ZDRAVOTNICKÝCH VĚD PRO OBDOBÍ 2025–2029

doc. RNDr. Ondřej Holý, Ph.D.



Fakulta  
zdravotnických věd

Univerzita Palackého  
v Olomouci



**„Přemýšlíme jinak, rosteme spolu.“**

**Vážené kolegyně, vážení kolegové,**

vstupuji do volby děkana Fakulty zdravotnických věd Univerzity Palackého s hlubokým respektem k tomu, co jste jako akademická obec vybudovali – často navzdory složitým podmínkám a s menším uznáním, než si naše práce zaslouží. Přestože nejsme vždy v centru pozornosti univerzity, náš význam ve společnosti, ve zdravotnictví i ve vzdělávání je nezpochybnitelný. Fakulta stojí v čase, kdy se okolní svět rychle mění. Mění se potřeby klientů, mění se technologie, mění se i očekávání studentů. Čelíme nové době, která přináší zásadní výzvy, ale zároveň otevírá mimořádné příležitosti. Fakulta potřebuje nový impuls, smělou vizi a odvalu k proměnám, které nám umožní nejen držet krok, ale stát se hybatelem změn ve vzdělávání i zdravotnictví.

Věřím, že právě teď nastal ten správný čas navázat na to, co se již podařilo vybudovat. Čas promýšlet další kroky s rozvahou, jednat s vizí a společně rozvíjet fakultu, na kterou budeme hrdí – fakultu, která bude silná navenek a soudržná uvnitř. Pojďme společně proměnit tento okamžik ve skutečnou příležitost.

V Olomouci dne 5. května 2025

# KDO JSEM?

## Představení kandidáta a motivace ke kandidatuře

Narodil jsem se v roce 1981 v Ostravě a celý můj profesní život je úzce propojen se zdravotnictvím a vysokoškolským vzděláváním. Absolvoval jsem bakalářský obor Zdravotnické vyšetřovací metody na Zdravotně sociální fakultě Ostravské univerzity, následně i magisterský program Laboratorní vyšetřovací metody v ochraně veřejného zdraví. Již během studia jsem měl možnost rozšířit své odborné a kulturní obzory díky půlroční zahraniční stáži v rámci programu Erasmus na univerzitě ve finském Kuopiu. Tato zkušenost mi ukázala sílu mezinárodní spolupráce a význam kvalitního akademického zázemí – hodnoty, které považuji za klíčové i pro vedení fakulty.

Absolvoval jsem postgraduální doktorské studium na Lékařské fakultě UP a rigorózní řízení na Přírodovědecké fakultě UP. V roce 2020 jsem byl jmenován docentem v oboru hygiena, preventivní lékařství a epidemiologie. Druhou zásadní zahraniční zkušenost mi přinesla badatelská stáž v Anglii, kde jsem měl příležitost pracovat několik měsíců ve výzkumném prostředí s přesahem do veřejného zdraví. Zahraniční stáže prohloubily mé porozumění evropskému kontextu vzdělávání a výzkumu, naučily mě hledat inspiraci za hranicemi a přemýšlet strategicky – dovednosti, které vnímám jako důležité pro budoucího děkana. Zásadní profesní posun pro mě znamenal rok 2021 – stal jsem se proděkanem pro strategické řízení a kvalitu Fakulty zdravotnických věd a zároveň ředitelem Centra vědy a výzkumu. Jako proděkan jsem působil tři a půl roku, ve vedení Centra pokračuji doposud. Univerzitu Palackého tak důvěrně znám nejen jako akademik a výzkumník, ale i jako člen jejího vedení – působím zde již přibližně 15 let.

Odborně se zaměřuji na veřejné zdravotnictví, podporu a ochranu zdraví a epidemiologii infekčních onemocnění. Dlouhodobě mě zajímá také propojení těchto témat s dalšími obory – od environmentálních věd přes sociální determinanty zdraví až po zdravotnický management. Věřím, že právě mezioborový přístup je klíčem k řešení komplexních výzev současného zdravotnictví i vzdělávání. Interdisciplinarita je proto přirozenou součástí mého výzkumného i strategického myšlení, ať už jde o projekty, výuku, nebo rozvoj fakulty.

## KLÍČOVÉ ZKUŠENOSTI RELEVANTNÍ PRO VEDENÍ FAKULTY

**Studium na Zdravotně sociální fakultě OU:** zkušenost z perspektivy studenta včetně problematiky praxí

**Proděkan pro strategie FZV UP:** odpovědnost za strategické plánování, klíčová znalost prostředí

**Předseda oborové rady DSP Ochrana a podpora zdraví a školitel Ph.D. studentů (UP):** garance kvality doktorského studia, zkušenost s řízením akademických procesů a podporou mladých výzkumníků

**Vedoucí fakultních odborů FZV UP:** zastupování zaměstnanců při vyjednávání podmínek, aktivní účast na tvorbě vnitřních předpisů, řešení pracovněprávních podnětů a péče o zaměstnanecké prostředí

**Ředitel Centra vědy a výzkumu FZV UP:** komplexní řízení vědecké činnosti, podpora projektů, internacionalizace a mezioborové spolupráce

**Workpackage leader v rámci velkých interdisciplinárních vědecko-výzkumných projektů (UP):** odborné vedení projektových týmů, odpovědnost za výsledky, řízení výstupů a týmovou koordinaci

**Člen legislativně-právní platforma UP:** aktivní podíl na tvorbě a revizi vnitřních norem univerzity, znalost legislativního rámce VŠ prostředí

**Člen komise pro kvalitu UP:** participace na systémovém zajišťování kvality vzdělávání a vnitřním hodnocení činností univerzity

**Člen týmu pro tvorbu Adaptační strategie Olomouckého kraje na změnu klimatu pro období 2023–2030:** propojení veřejného zdraví a environmentální politiky, zkušenost se strategickým plánováním ve veřejném prostoru

**Člen Public Health Emergency task force v rámci ASPHER (Association of Schools of Public Health in the European Region):** mezinárodní networking a přenos dobré praxe v oblasti veřejného zdraví a vzdělávání

# PROČ BYCH SE RÁD STAL DĚKANEM FZV?

Protože věřím, že fakulta může být lepší... Fakultu zdravotnických věd považuji za mimořádné akademické prostředí – místo s potenciálem ohromného růstu, kde se setkává humanitní rozměr zdravotní péče s důsledností výzkumu a technologickým rozvojem. Věřím v otevřenou, podporující a odborně silnou fakultu, která má být aktivním partnerem nejen univerzity, ale i regionálních institucí, zdravotnických zařízení a mezinárodních sítí.

Vidím velký potenciál fakulty. Tento potenciál, je vzhledem k neoddiskutovatelné společenské relevanci, významu, společenské poptávce a tematické šířce zdravotnických oborů, z mého pohledu téměř nejvyšší na celé univerzitě.

Kandidaturu na děkana chápu jako příležitost spojit své dosavadní zkušenosti v oblasti akademické, strategické a v oblasti řízení s vizí silné, inovativní a otevřené fakulty, která bude nejen reagovat na výzvy současnosti, ale aktivně je spoluvytvářet – ve prospěch studentů, zaměstnanců i širší společnosti.

Mým cílem je vytvořit prostředí, které bude podporovat růst každého jednotlivce – ať už se jedná o pregraduální studenty, začínající akademiky, zkušené pedagogy, doktorandy nebo neakademické pracovníky. Chci posílit systémovou podporu pro vědu a výzkum, efektivní řízení, ale také zlepšit běžný každodenní chod fakulty – od infrastruktury až po mezioborovou spolupráci a dialog. Chci, aby vedení fakulty bylo dostupné, transparentní a otevřené dialogu – aby rozhodování nebylo řízeno shora, ale vznikalo v důvěře, diskusi a odbornosti. Cílem je fakulta, která bude efektivní, vlídná (profesně, lidsky, administrativně), udržitelná a soběstačná.

## PROČ KANDIDUJI PRÁVĚ TEĎ?

**„Věřím, že teď je ten správný čas.“**

Fakulta zdravotnických věd stojí na prahu výrazné transformace a čekají ji důstojné nové prostory. Společnost si plně uvědomuje klíčovou roli zdravotnických profesí, o čemž svědčí i rostoucí zájem studentů, kterých budeme moct díky vládní podpoře nelékařských zdravotnických oborů přijmout každý rok o 20 % více. Zároveň se mění systém hodnocení vědy a výzkumu a také zde bude kladen větší důraz na společenskou relevanci, takže fakulta bude lépe hodnocena za své aktivity s dopadem pro společnost. Zároveň se chystá rekordní rozpočet 10. rámcového programu EU, z něhož mohou čerpat i instituce, které dosud nebyly podpořeny, což vnímám jako velkou příležitost.

Změna vedení fakulty přichází současně s nástupem nového rektora – je to mimořádná šance nastavit nový kurz fakulty v souladu s vizí celé univerzity.

Vzhledem k tomu, že splňuji veškeré podmínky pro zahájení jmenovacího řízení profesorem, plánuji brzy toto řízení zahájit, a svou energii tak budu moct plně věnovat právě rozvoji naší fakulty. Jsem připraven převzít zodpovědnost.

# MOJE HODNOTY A PŘÍSTUP KE SPOLUPRÁCI



## Otevřenost

Vytvořím prostředí, kde se každý může vyjádřit bez obav z odsouzení. Věřím v sílu různorodosti názorů – otevřená komunikace je základem kvalitní spolupráce, možných inovací i řešení složitých problémů.



## Transparentnost

Veškerá rozhodnutí a procesy musí být srozumitelně komunikovány a otevřené zpětné vazbě a kontrole. Posílím pravidelné informování akademické i neakademické obce o cílech, výstupech i problémech.



## Nulová tolerance k šikaně a nekollegiálnímu chování

Budu zárukou bezpečného pracovního prostředí, kde je respekt standardem. Každý případ budu řešit důsledně a systémově.



## Podpora spolupráce napříč ústavy

Aktivně budu podporovat sdílení kapacit, know-how a meziuniverzitní spolupráci. Chci odstraňovat bariéry a podporovat mezioborové týmy i společné projekty.



## Angažovanost a dostupnost

Budu děkanem, který naslouchá a je přítomen. Aktivní účast na fakultním dění, systematické konzultace a zpětná vazba jsou pro mě samozřejmostí.



## Integrita

Budu se rozhodovat na základě faktů, s důrazem na férovost. Odmítám klientelismus a účelové rozhodování. Dlouhodobé důvěře dávám vyšší hodnotu než rychlému zisku.



## Společenská odpovědnost

Fakulta musí být aktivním hráčem v ochraně zdraví, ekologické udržitelnosti a vzdělávání společnosti. Budu podporovat aktivity s pozitivním dopadem na společnost.



## Kultura uznání a ocenění

Nastavím systém, který uznává úsilí, výkony i neformální přínos pracovníků. Podpora motivace není o odměnách, ale o každodenním uznání smyslu práce.



## Respekt k odbornosti a autonomii

Budu chránit prostor pro odborný růst, kariérní postup a akademickou svobodu. Budu podporovat odpovědné vedení týmů s důrazem na kompetence.



## Pokora

Věřím, že vedení není o neomylnosti, ale o schopnosti naslouchat, učit se a uznat, že nejlepší řešení často vzniká v dialogu. Pokoru vnímám jako základ důvěry, respektu a lidského přístupu k vedení i kolegům.

## SPOLUPRÁCE JAKO KULTURA, NE JAKO PŘÍKAZ

Chci vytvářet prostředí, kde spolupráce vzniká přirozeně, ne nařízením. Budu podporovat sdílení dobré praxe, společné cíle a vzájemnou důvěru napříč fakultou i univerzitou. Spolupráce není nástroj, ale způsob myšlení.

# OTEVŘENÉ A CÍLENÉ ŘÍZENÍ ZALOŽENÉ NA DIALOGU A SPOLUPRÁCI NAPŘÍČ FAKULTOU

„Skutečné vedení nespočívá v tom, kdo má nejhlasitější hlas, ale v tom, kdo dokáže naslouchat nejpozorněji.“

## SPOLUPRÁCE S KLÍČOVÝMI REGIONÁLNÍMI AKTÉRY:

- FNOL
- OLOMOUCKÝ KRAJ
- MĚSTO OLOMOUC
- UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
- SOUKROMÝ SEKTOR
- NEZISKOVÉ ORGANIZACE

Chci posílit participativní řízení – důležitá rozhodnutí musí vznikat s aktivním zapojením akademické obce. Děkanát bude otevřený návrhům „zdola“, aktivně bude hledat synergie mezi ústavu a externími partnery. Studenty vnímám jako rovnocenné partnery. Chci rozvíjet prostředí, kde mají studenti prostor ovlivňovat výuku, fungování fakulty i její směřování.

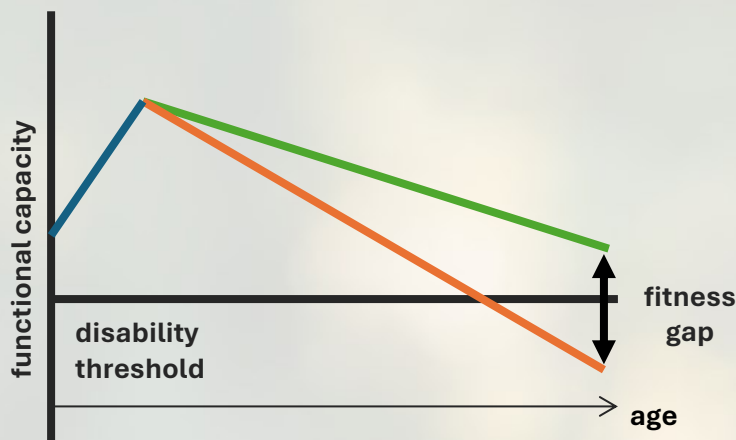
Zavedu pravidelná neformální pracovní fóra, kde se budou sdílet nápady i problémy.

Aktivně budu podporovat mezigenerační a mezioborovou spolupráci a vytvářet podmínky pro společné projekty se studenty – nejen výukové, ale i rozvojové a komunitní.

Příklad společného tématu fakulty, ke kterému je třeba přistupovat impaktově, jak ve výuce, tak ve vědě i v rámci třetí role fakulty.

## STÁRNUTÍ JAKO PŘÍKLAD

Stárnutí jako součást života, a ne viděno jako statickou skupinu lidí, o které je potřeba se postarat.



Tento příklad ukazuje, že spolupráce napříč fakultou je žádoucí a přínosná. Naše témata odpovídají prioritám strategických dokumentů, jako je RIS3 nebo Zdraví 2030, což nám otevírá cestu k financování.

Příkladem takového celofakulního tématu je například problematika stárnutí populace, kdy v České republice se sice prodlužuje průměrná délka dožití, avšak neodpovídá tomu délka života prožité ve zdraví. Tento trend odráží skutečnost, že lidé sice žijí déle díky pokrokům ve zdravotnictví (např. dostupnost léčby chronických onemocnění), ale současně stráví více let s nemocemi, které snižují kvalitu jejich života – cukrovka, kardiovaskulární onemocnění, nádorová onemocnění, degenerativními onemocněními pohybového aparátu atd. Důvodem může být nedostatečná prevence, nevhodný životní styl, případně nízká zdravotní gramotnost populace.

Tento vývoj je problematický, protože zvyšuje zátěž na zdravotní systém, omezuje produktivitu populace a zhoršuje celkovou kvalitu života. Pro zvrácení tohoto trendu jsou naše nelékařské zdravotnické obory naprosto zásadní – především ošetrovatelství, fyzioterapie, nutriční terapie, ochrana a podpora zdraví, sociální práce, psychologie, ale i mnohé další. Pro zlepšení, případně zvrácení tohoto nepříznivého trendu, je nezbytné propojit tyto obory a vytvořit komplexní strategie zaměřené na prevenci a podporu zdraví napříč celou populací.

## CO NÁM OPRAVDU JDE

- + Máme skvělý tým zapálených pedagogů, výzkumníků a klinických expertů
- + Velký a stále narůstající zájem uchazečů o studium
- + Jasně deklarovaná společenská relevance u všech studijních programů
- + Výuka je kvalitní, praktická, založená na reálných situacích z praxe
- + Profesní uplatnění a setrvání absolventů v oboru
- + Naši studenti jsou motivovaní, empatičtí a připravení pomáhat
- + Fakulta je dobře ukotvená ve spolupráci s nemocnicemi a dalšími zdravotnickými institucemi
- + Tematické pokrytí fakulty (jak v pedagogické činnosti, tak v oblasti VaV)

## JAKÉ PŘÍLEŽITOSTI SE PŘED NÁMI OTEVÍRAJÍ?

- \* Roste důraz na kvalitu a dostupnost péče – naše obory jsou klíčové
- \* V následujících měsících bude kvalitní zázemí a modernizovaná výuková infrastruktura, včetně simulačních center a laboratoří
- \* EU fondy a výzvy pro výzkum i modernizaci výuky
- \* Spolupráce s LF a FNOL v rámci společných projektů
- \* Možnost akreditací nových oborů (zejména interdisciplinárních)
- \* Nové spolupráce se zahraničím i s aplikační sférou
- \* Digitalizace jako pomocník při zjednodušení rutiny a administrativy
- \* NLZP jako skvělá příležitost k růstu
- \* Nový vnitřní mzdový předpis zvyšující konkurenceschopnost
- \* COARA – přesun hodnocení z bibliometrických údajů na kvalitativní hodnocení více nakloněné společenským a humanitním oborům
- \* Proměna západního pojetí akademické práce s orientací na společenskou relevanci, což se propisuje do projektových výzev
- \* OLIVIE (Region zdravého života)
- \* Aurora Alliance
- \* Nevytěžený potenciál PR fakulty
- \* Rozvoj impaktové agendy
- \* Třetí role fakulty a Citizen Science
- \* Koncept tzv. „dual education“
- \* Tvorba anglických mutací stávajících studijních programů
- \* Systematická práce s absolventy
- \* Zahraniční výjezdy nejen v rámci ERASMU (pro studenty, akademiky i neakademiky)
- \* Přenos dobré praxe v managementu děkanátu z jiných fakult UP
- \* Přilákání mladých postdoců na bázi MSCA PF projektů (nejen) z USA
- \* Změny v technologiích a digitalizaci
- \* Témata FZV ve všech důležitých národních i mezinárodních strategických dokumentech

# JAK NA TOM DNES JSME?

## Analýza současného stavu FZV UP

### ROZVOJOVÉ NEDOSTATKY

- Někdy narážíme na složitost vnitřních procesů a komunikace
- Máme málo prostoru pro systematické vedení mladých akademiků
- Výzkum je nerovnoměrně rozložený a často závislý na nadšencích
- Prostorové uspořádání fakulty není ideální
- Prozatímní omezené technické vybavení
- Chybí Career development studentů již od pregraduálu
- Malé množství úspěšných absolventů postgraduálního studia
- Velký brain drain kompetentních mladých lidí
- Generační gap – nemáme vychované nástupce pro výuku a vědu
- Omezená soběstačnost garantství studijních programů (závislost na externích institucích)
- Výkon VaV (s ohledem na excelenci – málo Q1 a Q2 žurnálů atd.)
- Fragmentace pracovních úvazků (rozptýlená profesní angažovanost)
- Chybí incentivy pro motivaci pracovníků (propracovaný systém bonifikací za pedagogickou, vědeckou a projektovou činnost)
- Nespokojenost s komunikací
- Absence neformální platformy pro komunikaci s vedením fakulty
- Nedostatečně strategické přerozdělování zdrojů
- Nízká studentská pospolitosť v některých oblastech
- Nevytěžený potenciál v rámci internacionalizace
- Nedostatečná kapacita Centra praxí a praktické výuky (zpoždění při podpisech smluv)
- Nedostatečné množství projektů (rozvojových, networkingových, výukových i vědeckých)

### NA CO SI MUSÍME DÁT POZOR

- ! Vyčerpání lidí – přetížení a vyhoření hrozí všem, kdo pomáhají druhým
- ! Nerovnováha mezi požadavky praxe a výukovými kapacitami
- ! Personální fluktuace, odliv kapacit
- ! Závazky vyplývající z provozu budov
- ! Demografický pokles (očekávaný po cca 10 letech)
- ! Stárnutí akademického personálu
- ! Nestabilita financování vysokých škol
- ! Konkurence mezi fakultami
- ! Současný stav metodiky dělení financí na UP

# KONKRÉTNÍ PRIORITY A CÍLE PRO FUNKČNÍ OBDOBÍ

## VIZE

Udržitelná a soběstačná fakulta

## MISE

Kvalitní vzdělávání ve zdravotnictví a výzkum s reálným dopadem

## CÍLE

V rámci tří základních pilířů

### I. Pedagogický pilíř: Kvalitní a motivující vzdělávací prostředí

**I.a Rozšířit spektrum a dostupnost praxí pro studenty** na celém území Moravy a Slezska prostřednictvím strategických partnerství

**I.b Podporovat talentované studenty s potenciálem pro vědu a výzkum** – systematické vyhledávání a mentorování (SVOČ, IGA, zapojení do týmů)

**I.c Akreditovat studijní programy v angličtině**, prioritně DSP Nursing a Health Protection and Promotion

**I.d Udržet a dále kultivovat efektivní výukové procesy** s minimální zátěží administrativní a maximální podporou akademiků

### II. Internacionalizace: Globální zkušenost jako standard

**II.a Zajistit zahraničního partnera pro každý ústav** (1–3 partneři dle velikosti) pro podporu mobility, výzkumné spolupráce a společných projektů

**II.b Navázat 1–2 klíčová strategická partnerství na úrovni fakulty** s univerzitami v rámci EU

**II.c Integrace AURORA aliance a mezinárodních asociací (ASPHER, ENNE, ENPHE)** do výuky, výzkumu i strategického rozvoje fakulty

**II.d Podmínit kariérní růst akademických pracovníků zahraniční zkušeností** (PhD, habilitace) s důrazem na kvalitu, nikoli délku stáže

### III. Věda a výzkum: Impakt, relevance a spolupráce

**III.a Definovat a systematicky podporovat společná výzkumná témata**

**III.b Zavést nový model bonifikací** (projekty, publikace) orientovaný na kvalitu, spolupráci a impakt

**III.c Zřídit pozice koordinátorů VaV na každém ústavu**, odpovědných za mentoring, podporu grantových žádostí atd.

**III.d Podpořit interdisciplinární a mezinárodní výzkum v rámci UP i mimo**

**III.e Systematicky rozvíjet postgraduální a habilitační prostředí:** podpora postdoků a budoucích garantů programů

# STRATEGIE ŘÍZENÍ A MANAGEMENTU DĚKANÁTU

## **STRUKTURÁLNÍ POSÍLENÍ A PŘEHODNOCENÍ ROZDĚLENÍ KOMPETENCÍ**

Audit činností jednotlivých oddělení (personální, ekonomické, studijní, centrum praxí, věda a výzkum, referát vnitřních záležitostí).

Zefektivnění ekonomického oddělení – identifikovat slabiny (např. workflow, kompetence, vedení), provést reorganizaci nebo cílené personální posílení.

Posílení Centra praxí a praktické výuky – navrhnout vytvoření junior pozice nebo asistentky s cílem zvýšit kapacitu a zlepšit reakční dobu.

## **ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A NÁSTUPNICTVÍ**

Plán nástupnictví: Identifikace a výběr kandidátů jako nástupce pracovníků v důchodovém věku. Mentoring a sdílení agend, postupné přebírání odpovědností. Zajištění přenosu know-how formou interní dokumentace a shadowingem.

## **VYBUDOVÁNÍ PROFESIONÁLNÍ PROJEKTOVÉ PODPORY**

1 FTE pro mezinárodní granty a 1 FTE pro tuzemské, 0,5 FTE finanční manažer, 0,5 FTE impaktový manažer. Zavedení projektového helpdesku, zavedení tzv. neformálních project coffee, školení akademiků, monitoring výzev a aktivní scouting příležitostí.

## **POSÍLENÍ ROLE STUDIJNÍHO ODDĚLENÍ JAKO CENTRA EXCELENCE**

Vzhledem ke skvělému fungování – pověřit studijní oddělení mentorskou rolí v rámci sdílení dobré praxe.

## **PROFESIONALIZACE MANAGEMENTU A INTERNÍ KOMUNIKACE**

Školení vedoucích oddělení v řízení týmů a projektovém řízení. Pravidelný interní newsletter (včetně anglické mutace). Otevřená komunikační kultura, jasné kanály zpětné vazby. Zavedení tzv. obědu s děkanem (jeden den v týdně bude vyhrazen k tomuto účelu).

## **ADVISORY BOARD (EXTERNÍ PORADNÍ SBOR FAKULTY)**

Složení: zástupci z praxe (nemocnice, pojišťovny, oblast veřejného zdravotnictví), alumni, zahraniční akademici, experti na management ve zdravotnictví. Funkce: reflexe strategických směrů, podpora relevance studijních programů, posilování reputace a vazeb. Setkání 1 × ročně, výstupy formou doporučení pro děkana.

## **DIGITÁLNÍ TRANSFORMACE**

Elektronizace a digitalizace fakultních administrativních procesů jako základ. Digitalizační strategie fakulty: evidence kompetencí, digitální zpracování agend, využití analytiky pro podporu rozhodování. Přenos best practices z jiných fakult UP.

## **STÁŽE, PROFESNÍ ROZVOJ A NETWORKING ADMINISTRATIVY**

Možnost stáží administrativních pracovníků na partnerských univerzitách (např. Erasmus Staff Mobility). Podpora v profesním rozvoji pracovníků. Důležitá je proaktivita, nehledáme důvody, proč něco nejde, ale hledáme řešení, jak to udělat. Podpora v budování meziuniverzitní sítě a sdílení dobré praxe napříč podobně velkými fakultami v ČR i v zahraničí.

## **PŘEDPOKLÁDANÉ POZICE PRODĚKANŮ:**

Proděkan pro zahraniční vztahy a internacionalizaci

Proděkan pro praktickou výuku

Proděkan pro vědu, výzkum a doktorské studium

Proděkan pro legislativu, strategické řízení a rozvoj

Proděkan pro studium a celoživotní vzdělávání

# VIZE DLOUHODOBÉHO SMĚŘOVÁNÍ FZV

Tři priority procházejí napříč všemi třemi pilíři (pedagogickým, internacionalizačním i vědeckým). Jsou jimi:

## GENERAČNÍ GAP

## PROJEKT JAKO NÁSTROJ ROZVOJE VŠECH AGEND

## ORIENTACE NA IMPAKT

Z hlediska dlouhodobého směřování budou mít tato metatémata největší vliv na to, zda fakulta bude úspěšná.

Když se podíváme, co by se mohlo nebo mělo udát v horizontu 10 let, tak pevně věřím, že FZV bude v té době mít samostatnou novou budovu v areálu FNOL, pokud se prokáže její nezbytnost. To lze však určit až na základě analýz s interními daty na vstupu. Toto je dlouhodobý cíl, který nelze splnit v rámci jednoho funkčního období děkana, ale lze vše k tomuto připravovat pro případné nástupce.

Z dlouhodobého hlediska by FZV měla směřovat k habilitačním řízením a řízením ke jmenování profesorem. Z hlediska mezifakultní spolupráce by FZV měla směřovat k novým akreditačním oborů, po nichž je vysoká poptávka, a které mohou vzniknout pouze ve spolupráci s jinými fakultami (např. LF či PŘF) či jinou univerzitou. Jedná se např. o programy zdravotní laborant, dentální hygiena, biomedicínský technik apod.

## PEVNĚ VĚŘÍM, ŽE V DLOUHODOBÉM HORIZONTU NAŠE FAKULTA BUDE

- Akademickým lídrem ve vzdělávání nelékařských profesí v rámci ČR;
- Centrem výzkumu s reálným dopadem;
- Mezinárodně propojenou institucí;
- Organizací s profesionálním řízením a otevřenou kulturou;
- Odpovědným a udržitelným partnerem společnosti.

## HLAVNÍ NYNĚJŠÍ VÝZVY, JEJICHŽ ZDOLÁNÍ JE PRVOTNÍM PŘEDPOKLADEM K VYKROČENÍ KÝŽENÝM SMĚREM

- Dotáhnout započatou rekonstrukci a stavbu a zajistit tak moderní výukové prostředí, které inspiruje;
- Úspěšně implementovat nový mzdový předpis univerzity na fakultu;
- Udržet motivaci a energii všech pracovníků uprostřed změn;
- Vyřešit generační gap podporou studentů a mladých akademiků a budovat zázemí pro jejich růst;
- Zlepšit vnitřní komunikaci, aby nikdo neměl pocit, že je „mimo dění“;
- Zlepšit vnější komunikaci se zainteresovanými stranami (nejen uvnitř UP);
- Budovat silnější výzkumné skupiny a podpořit jejich růst a zapojení studentů do vědy;
- Posílení strategického partnerství s FNOL a LF UP.

# MÉ ZÁVAZKY V PŘÍPADĚ ZVOLENÍ DĚKANEM 2025–2029

## ZÁVAZKY V RÁMCI PŘEDSTAVOVANÝCH PILÍŘŮ

### I. Pedagogický pilíř



- Zajistím rozšíření sítě praxí na území Moravy a Slezska;
- Zavedu systém cíleného vyhledávání a mentorování studentů se zájmem o výzkum;
- Zavazuji se udržet a dále rozvíjet excelenci fakulty v pedagogice řešením generačního gapu.

### II. Internacionalizace



- Zajistím podmínky pro intenzivnější mezinárodní mobilitu;
- Navážu minimálně dvě strategická partnerství s evropskými univerzitami na úrovni fakulty, zaměřená na společné programy, mobilitu a výzkumné aktivity;
- Vytvořím mezinárodní poradní sbor fakulty.

### III. Věda a výzkum



- Dosáhnu aktivní účasti fakulty na prestižním mezinárodním výzkumu v rámci evropských rámcových programů;
- Vytvořím mezioborový fond na společné projekty a rozšířím portfolio grantových aktivit fakulty;
- Vybuduji podporu pro data management a otevřenou vědu jako integrální součást výzkumné infrastruktury fakulty.

## ZÁVAZKY VZTAHUJÍCÍ SE K MOJÍ OSOBĚ



- Vzdám se postu ředitele Centra vědy a výzkumu;
- Zahájím řízení ke jmenování profesorem.

## ZÁVAZKY VZTAHUJÍCÍ SE K ŘÍZENÍ



- Zavedu nový model bonifikací pro motivaci pracovníků;
- Zavedu kariérní plány pro všechny pracovníky;
- Zřídím pozice koordinátorů mezioborové spolupráce na fakultě;
- Zavedu pravidelné neformální setkání pro sdílení dobré praxe;
- Zavedu otevřenou platformu pro zpětnou vazbu a iniciativy studentů;
- Budu dbát na work-life balance svých zaměstnanců.

„Pokud nyní sáhneme po příležitostech, které se nabízejí, můžeme z fakulty vytvořit místo, které bude přirozeným partnerem v debatách o budoucnosti zdravotnictví i univerzity.“

Věřím, že máme sílu i odvahu udělat potřebné kroky. A že je uděláme společně.“