



**Strategický  
záměr  
Lékařské fakulty  
Masarykovy  
univerzity**

**2 0 2 1**



**2 0 2 8**



**M U N I  
M E D**

**Strategický záměr Lékařské fakulty  
Masarykovy univerzity  
na léta 2021–2028**



# OBSAH

<b>M</b>	Úvodní slovo / Poslání / Vize / Priority	5-17
<b>1</b>	Výuka a vzdělávání v pregraduálním studiu	18-23
<b>2</b>	Výzkum a doktorské studium	24-37
<b>3</b>	Specializační vzdělávání	38-41
<b>4</b>	Internacionalizace a studium zahraničních studentů	41-17
<b>5</b>	Informační systémy a IT podpora	50-51
<b>6</b>	Management lidských zdrojů, správa instituce a infrastruktura	54-55
<b>7</b>	Akademické prostředí a společenská role	62-67



## ÚVODNÍ SLOVO

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

držíte v rukou dokument, který nejen v příštích sedmi letech ovlivní směřování lékařské fakulty, a tedy i akademickou a profesní dráhu nás všech, kteří jsme s fakultou spjatí. Jsem velmi rád, že vám mohu představit Strategický záměr Lékařské fakulty Masarykovy univerzity na léta 2021 až 2028.

Jde o klíčový dokument, který definuje naše poslání a vize a shrnuje sedm strategických oblastí rozvoje lékařské fakulty. O to důležitější je, že cíle v něm obsažené jsou společným konsenzem a průsečíkem řady diskuzí, do kterých se zapojili členové vedení fakulty, ústavů i klinických pracovišť, pracovníci jednotlivých oddělení děkanátu a zástupci studentů. Díky zapojení všech důležitých aktérů se nám podařilo sestavit strategický záměr, který reflektuje aktuální potřeby fakulty, vedle toho zahrnuje i zcela nové výzvy, které můžeme využít jako katalyzátory dalšího rozvoje. Dokument zároveň úzce navazuje na Strategický záměr Masarykovy univerzity pro léta 2021 až 2028.

Stejně jako sama fakulta je i tento strategický záměr živý dokument, ke kterému bychom se měli pravidelně vracet a vyhodnocovat jednotlivé cíle a aktivity. Měl by nám sloužit jako pomyslný kompas, který ukazuje, že na naší cestě jdeme správným směrem. Naší společnou vizí je, aby Lékařská fakulta MU byla jedinečným centrem lékařského a zdravotnického vzdělávání, vědy a výzkumu, které bude atraktivní pro akademiky i studenty, pracovištěm s velkou vahou a prestiží, a to nejen v rámci České republiky nebo ve středoevropském prostoru.

Věřím, že společně nastavená a prodiskutovaná strategie je správná cesta pro upevnění pozice a další rozvoj naší fakulty. Je to však první krok. Nyní je na nás všech, abychom aktivně vstupovali do všech procesů, snažili se je zlepšovat a posouvat dále. Jako váš děkan udělám v příštích letech maximum, aby se nám společně dařilo tuto misi úspěšně naplňovat.

S úctou váš

Martin Repko

PO

S

LÁ

NÍ



**Posláním Lékařské fakulty Masarykovy univerzity je vzdělávat nové generace lékařů a zdravotníků, sdílet svoje nejlepší znalosti a dovednosti a aktivně se podílet na vědeckých výzkumech.**



**Naše hodnoty stojí na respektu k člověku v jeho individuální rozmanitosti, na našem stálém úkolu napomáhat zlepšování podmínek pro lidské bytí a na našem závazku poskytovat léčbu lidem bez ohledu na jejich sociální status, zdravotní stav či náboženské přesvědčení.**



H

O D

N O

T Y





V  
I  
Z  
E

2028

---

Být **lídrem v oblasti lékařského i nelékařského zdravotnického vzdělávání** ve střední Evropě, být prestižním místem pro studium i budování akademické kariéry, přitahovat pozornost excelentních studentů i akademiků

---

Být součástí úspěšných vědeckých týmů, být **místem inovací** ve vzdělání i výzkumu a vývoji v oblasti medicíny

---

Usilovat o **zachování lidské úrovně medicíny**

---

Být vyhledávaným **partnerem pro spolupráci** s akademickým, zdravotnickým, průmyslovým i veřejnosprávním sektorem

---

Být **aktivní v mezinárodních sítích** v oblasti vzdělávání, vědy i veřejné správy

---

Být **tvůrci a nositeli témat** v oblasti péče o zdraví, jež míníme prosazovat v regionálních, národních i mezinárodních politikách



P  
R I O  
R I  
T Y





MUNI | SIMU  
MED

1

## Výuka a vzdělávání v pregraduálním studiu

Lékařská fakulta vždy byla, je a bude fakultou profesní. Zakládáme si proto na maximální péči o naše pregraduální studenty, kterým chceme v nadcházejícím období nabídnout kvalitní možnosti studia v kontaktní i distanční formě. Kvalitní studium vyžaduje také změny v hodnocení studia, v jeho kultivaci, a především ve zvyšování kompetencí samotných vyučujících. Jedinečným nástrojem pro zvyšování kvality výuky je nově otevřené Simulační centrum, které nám umožní držet krok s nejmodernějšími světovými trendy.

2

## Výzkum a doktorské studium

S kvalitním vzděláním úzce souvisí excelentní výzkum a doktorské studium, které chceme na fakultě posilovat. Rozvoj doktorského studia musí být veden v kvalitativní rovině, s důrazem na kvalitu samotných školitelů, zlepšení socioekonomického statusu našich doktorandů, zapojení do vědecko-výzkumných struktur lokálního i globálního charakteru, až po přímou podporu grantových aktivit.

Výzkumné aktivity musí odrážet moderní trendy a sledovat společenské zájmy. Je třeba výrazněji podporovat aktivity spojené s translací výsledků základního výzkumu do klinické praxe. Zásadní cestou pro zvýšení kvality výzkumu na LF MU je proaktivní vyhledávání zahraničních partnerů a zajištění kvalitního výzkumného prostředí.

3

## Specializační vzdělávání

Dlouhodobě pestrá nabídka specializačního vzdělávání je jedinečností naší fakulty. Tuto jedinečnost je potřeba udržovat, a především dále kvalitativně rozvíjet.



**4****Internacionalizace a studium zahraničních studentů**

Mezinárodní význam LF MU dokládají řadu let rostoucí počty zahraničních studentů samoplátců. Odchod Velké Británie z EU však přinesl nové výzvy v souvislosti s mezinárodním uznáváním medicínského vzdělávání. Naším zájmem je udržet stávající počty zahraničních studentů, zajistit jim adekvátní vzdělání a jeho uznávání v zahraničí.

Velkou výzvou je větší zviditelnění LF MU v globálním měřítku, a to ve smyslu širšího zapojení do sítí vzdělávacích a vědecko-výzkumných aktivit. Atraktivita fakulty pro zahraniční akademické pracovníky se pak odrazí nejen ve zvyšující se kvalitě samotného výzkumu, ale i v růstu standardů akademické kultury.

**5****Informační zdroje a systémy, IT podpora**

Současná doba ukázala potřeby a také limity plné elektronizace výuky i administrativního chodu fakulty. V blízké budoucnosti proto musíme mnohem intenzivněji rozvinout funkčnost všech elektronických systémů a agend.

**6****Management lidských zdrojů, správa instituce, administrativa**

Dynamický rozvoj fakulty není možný bez správně nastavených procesů v oblasti řízení lidských zdrojů a financí. Především oblast řízení lidských zdrojů je klíčovou oblastí rozvoje, a to nejen díky snahám o získání HR Excellence Award. Naší prioritou je kvalitní personální zázemí a transparentní personální politika, která bude lákavá jak pro juniorní výzkumníky, tak pro již etablované vědce a klinické pracovníky. Neméně důležitým parametrem bude také udržení vedoucí pozice při transparentním zadávání veřejných zakázek a zapojení fakulty do procesů udržitelného rozvoje.

**7****Akademické prostředí a společenská role**

Otevřenost fakulty okolnímu prostředí je jednou z našich velkých devíz. Rovněž aktivita studentů a jejich společenská angažovanost je nejen nadmíru prospěšná, ale i obecně důležitá. Společně s hlubším pocitem sounáležitosti, chceme tyto aktivity nejen rozvíjet, ale i dále budovat.



# 1

## Výuka a vzdělávání v pregraduálním studiu

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

- |       |  |
|-------|--|
| 1 . 1 | Péče o potenciální uchazeče (VL, ZL, NLSP)                             |
| 1 . 2 | Racionalizace nabídky studijních programů                              |
| 1 . 3 | Kontinuální kultivace studia   |
| 1 . 4 | Kontinuální rozvoj pedagogických kompetencí vyučujících na LF MU       |
| 1 . 5 | Snížení studijní neúspěšnosti  |
| 1 . 6 | Podpora nadaných studentů a programu P-Pool                            |
| 1 . 7 | Zvýšení kvality studia se zapojením simulačních technik a využití SIMU |
| 1 . 8 | Stabilizace personálního obsazení oborů na LF MU                       |

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

<b>1 . 1</b>	<b>1</b> Počty multiplikovaných přihlášek, počty úspěšných uchazečů, navýšení počtu uchazečů z prestižních SŠ.
<b>1 . 2</b>	<b>1</b> Počty úspěšných, přijatých a zapsaných uchazečů, analýza výsledků oborových testů.
	<b>2</b> Počty studijních programů, počty studentů ve vztahu k ekonomické situaci LF MU a společenské potřebě.
<b>1 . 3</b>	<b>1</b> Počty úspěšných studentů přistupujících k SZZ a absolventů SZZ, analýza studijní neúspěšnosti.
	<b>2</b> Počty kvalifikovaných mentorů, spolupracujících postgraduálně zapsaných studentů.
	<b>3</b> Počet modifikovaných předmětů / výukových hodin v rámci vybraných předmětů.
<b>1 . 4</b>	<b>1</b> Počet proškolených vyučujících.
<b>1 . 5</b>	<b>1</b> Počet předmětů se zařazeným OSCE. Podíl počtu předmětů s OSCE vs. počet předmětů kurikula VL celkem.
	<b>2</b> Studijní úspěšnost po třetím, resp. šestém semestru studia u dlouhého magisterského studijního programu.

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1** Atraktivní prezentace studijních programů pro uchazeče, vyšší angažovanost studentů v prezentaci studijních programů, spolupráce se SŠ, Juniorská akademie.
- 
- 1** Realizace změn v procesu přijímacího řízení (obsahové, procesní a strukturální změny), analýza počtu přijatých a zapsaných uchazečů (naplněnost studijních programů).
- 
- 2** Analýza nákladovosti studijních programů, spolupráce se zástupci zaměstnavatelů v rámci výuky – optimalizace výuky preklinických teoretických předmětů slučováním v programech vycházejících ze společných teoretických základů kurikula – racionalizace využití lidských zdrojů i prostorově-materiálního vybavení LF MU.
- 
- 1** Funkční programové rady (PR SP), implementace závěrů z vnitřního hodnocení SP, funkční zpětná vazba od studentů (předmětová anketa), kultivace metodiky přípravy závěrečných prací, elektronizace procesů - SZS, studijní materiály a jejich sdílení, identifikace mezipředmětových vazeb, navýšení interaktivních a heuristických forem výuky, podpora simulační výuky pro NLSP, podpora multidisciplinárního vzdělávání, spolupráce se zástupci zaměstnavatelů.
- 
- 2** Rozšíření spolupráce (PZS v Brně i mimo Brno a mimo JmK), vzdělávací a motivační programy pro mentory, logbooky praxe jednotlivých SP, elektronizace přípravy rozpisů praxí.
- 
- 3** Modifikace výuky jednotlivých předmětů VL, dle potřeby kurikula ZL a NLSP.
- 
- 1** Zapojení CERPEK do zvyšování kompetencí vyučujících na LF MU.
- 
- 1** Zařazení OSCE do praktické části zkoušky klinických předmětů vč. SRZ. Parametrizace OSCE v SIMUportfoliu.
- 
- 2** Pravidelné hodnocení průchodu studiem (neúspěšnost, studijní výsledky) dle způsobu přijetí. Platí pro studijní programy využívající variabilních parametrů, tj. hlavně VL.
- Časné indikátory studijní neúspěšnosti – průchod studiem po 2. semestru dle analýz SO a konzultace se studijními proděkany, nutnost opakování předmětů – diskuze technik učení.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

<b>1 . 6</b>	<b>1</b> Počet a kvalita absolventů, počet doktorandů ve standardní době.
<b>1 . 7</b>	<b>1</b> Počet předmětů s okamžitou zpětnou vazbou prostřednictvím platformy SIMUportfolio.
	<b>2</b> Počet předmětů se zařazeným pre- a post- testováním. Srovnání výsledků pre- a post- testu.
	<b>3</b> Počet předmětů se simulační lekcí. Podíl předmětů se simulační lekcí vs. počet předmětů kurikula VL celkem.
	<b>4</b> Zlepšení zpětné vazby ve studentských a absolventských anketách.
	<b>5</b> Kurikulum odpovídající stávající legislativě.
	<b>6</b> Počet nově zařazených výukových lekcí v rámci dotčených předmětů.
	<b>7</b> Počet zavedených moderních metod do výuky.
<b>1 . 8</b>	<b>1</b> Počty učitelů s dokončeným Ph.D., specializačním vzděláním (atestací), habilitačním a profesorským řízením.



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Stimulace školitelů (cílový bonus), medializace, uplatnění absolventů jako atrahující faktor.
- 
- 1 Zařazení okamžité zpětné vazby do jednotlivých lekcí prostřednictvím platformy SIMUportfolio. Zařazení zpětné vazby studentů, studentských lektorů a akademiků.
- 
- 2 Zařazení pre- a post- testu jako nedílné součásti jednotlivých lekcí prostřednictvím platformy SIMUportfolio.
- 
- 3 Prokazatelné zařazení simulačních lekcí do předmětů. Jejich implementace do SIMUportfolia.
- 
- 4 Využití struktury předmětových sekcí, mimofakultní pracoviště, zahraniční výjezdy, logbook.
- 
- 5 Posílení klíčových předmětů se zachováním kreditů a počtů hodin do 8. semestru.
- 
- 6 Zařazení simulačních lekcí do jednotlivých předmětů kurikula.
- 
- 7 Zařazení těchto metod do výuky, a to jak simulovaných lekcí, tak i klinické praxe.
- 
- 1 Kontinuální podpora růstu akademických pracovníků s cílem postupné obměny učitelů podílejících se na výuce.



# 2

## Výzkum a doktorské studium

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

- |       |  |
|-------|--|
| 2 . 1 | Podpora experimentální práce doktorských studentů, posílení vědeckého výkonu studentů  |
| 2 . 2 | Kvalitní a mezinárodně kompetitivní doktorské studium kladoucí důraz na kvalitu, dodržení časového harmonogramu studia a snížení míry studijní neúspěšnosti    |
| 2 . 3 | Zvýšení kvality školitelů doktorandů   |
| 2 . 4 | Další rozvoj a posílení stávající interdisciplinární spolupráce v rámci doktorského studia, rozvoj konceptu PhD School v rámci kampusu i univerzity            |
| 2 . 5 | Ukotvení socioekonomického postavení doktorandů, včetně jejich plnohodnotného začlenění do fakultní a univerzitní vědecké komunity a nastavení kariérních drah |
| 2 . 6 | Posílení míry internacionalizace doktorského studia, zapojení zahraničních školitelů, financování studentů v anglických studijních programech                  |





- 
- 2 . 7** Řešení globálních a lokálních výzev prostřednictvím základního a aplikovaného výzkumu a uplatňování jeho výsledků v oblastech zdraví a kvality života
- 2 . 8** Identifikace a podpora strategických vědecko-výzkumných témat, posílení interdisciplinární spolupráce, podpora perspektivních výzkumných oblastí včetně podpory nových výzkumných témat
- 2 . 9** Důraz na kvalitní vědecký výkon s národním i mezinárodním ohlasem, snaha o dosažení excelence v mezinárodním výzkumném prostoru
- 2 . 1 0** Větší zapojení do prestižních mezinárodních grantových schémat
- 2 . 1 1** Efektivní využívání zdrojů (finančních i lidských), fakultní i sdílené infrastruktury (core facilities) založené na komplexním systému hodnocení
- 2 . 1 2** Rozvoj infrastruktury pro výzkum ve strategických oblastech (zvířetník, sdílené zázemí pro preklinický výzkum), infrastruktura pro inovativní léčebné přístupy a jejich translaci do klinických hodnocení (CZECHRIN, ACIU)
- 2 . 1 3** Translace výsledků základního výzkumu do klinické praxe, rozšíření aplikačního potenciálu výsledků vědecko-výzkumné činnosti, rozvoj akademických klinických hodnocení (propojení s FN, aktivní přístup v transferu technologií a spolupráci s aplikační sférou)
- 2 . 1 4** Rozvoj internacionalizace výzkumné činnosti, kontraktování juniorních i seniorních zahraničních výzkumných pracovníků (vč. ustálení pozice postdoka v kariérním řádu) za využití podpůrných grantových schémat a jiných finančních nástrojů

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

### 2.1

---

**1** Podíl vysoce citovaných publikací podle WoS. Počet výsledků doktorandů indexovaných ve WoS. Počet publikací doktorandů uveřejněných v Q1 a Q2 oborově příslušných časopisů WoS.

---

**2** Podíl studentů doktorského studia absolvujících kurzy metodologie vědy. Počet mezioborových výzkumných dizertačních projektů. Komunikační opatření v rámci koordinace doktorského studia na LF MU na úrovni oborových rad a vytvoření standardu zadání dizertačního projektu (viz Zavedený systém práce se školiteli, členy OR a OK).

---

**3** Počet doktorských studentů, kteří jsou členy řešitelských týmů podpořených projektů AZV, GA ČR, grantových schémat mezinárodních poskytovatelů.  
Počet podpořených projektů doktorských studentů v rámci IGA MU, InGA LF MU aj. Počet interních doktorských studentů, kteří jsou držiteli ocenění MASH Junior.

---

**4** Počet regionálních, národních a mezinárodních ocenění (příp. stipendijních programů) doktorských studentů.

### 2.2

---

**1** Počet přijatých studentů z celkového počtu přihlášených uchazečů.

---

**2** Zavedený systém práce s doktorandy (pravidelná diskuzní setkání, školení a workshopy).

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1** Vytvoření nástrojů a prostředků na podporu vědeckého výkonu doktorandů vedoucích k publikování výzkumných výsledků v prestižních zdrojích (publikační fond, stipendijní příležitosti, workshopy, individualizovaná projektová podpora).
- 
- 2** Rozvoj experimentální práce doktorských studentů, podpora dizertačních prací v oblasti biomedicíny založených na originálních výzkumných projektech (klinických i preklinických), mezioborové dizertační projekty propojující klinická témata s preklinickou metodikou; podpora kompetencí doktorandů v metodologii vědy.
- 
- 3** Zavedení celofakultní projektové strategie a individualizované grantové podpory pracovišť, výzkumných skupin a týmů s cílem posílit zapojení doktorských studentů do projektové činnosti.
- 
- 4** Posílení ohlasu excelentních výsledků doktorského studia.
- 
- 1** Nastavení podmínek přijímacího řízení, zohledňujících odborné znalosti i motivaci uchazečů, pro výběr kvalitních doktorských studentů jako klíčový nástroj redukce studijní neúspěšnosti a zvyšování excelence výsledků doktorského studia.
- 
- 2** Systematická práce s doktorandy, sdílení dobré praxe, pravidelná setkání, workshopy.
- Podpora společné univerzitní platformy pro setkávání, sdílení, vzdělávání a kariérní rozvoj doktorandů a školitelů, kampus meeting point, na úrovni fakulty nastavení přímých informačních kanálů pro doktorandy.
- Rozvoj informační gramotnosti, pedagogických kompetencí, komunikačních, prezentačních, publikačních a dalších přenositelných dovedností doktorandů.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

- 
- 2 . 2**
- 3** Počet doktorských studentů, kteří jsou členy výzkumných skupin. Počet absolventů doktorského studia v postdoktorandské pozici v zahraničních a externích výzkumných institucích.
- 
- 4** Zavedené pravidelné evaluace příčin studijní neúspěšnosti, činnosti a zátěže školitelů. Klesající míra studijní neúspěšnosti (graduation rate) u jednotlivých DSP. Rostoucí počet absolventů v rámci standardní doby studia.
- 
- 5** Počet školitelů/konzultantů z prestižních externích národních institucí (AV ČR, BIOCEV atp.), ze zahraničních institucí.
- 
- 6** Počet absolventů na pozici postdoka na prestižních zahraničních institucích.
- 
- 2 . 3**
- 1** Zavedený systém práce se školiteli, členy OR a OK (pravidelná diskuzní setkání, školení a workshopy).
- 
- 2** Počet studentů na nehabilitovaného a habilitovaného školitele (klesající trend). Počet studentů, kteří u školitelů jednotlivých OR úspěšně ukončí studium ve standardní době. Počet studentů, kteří u školitelů jednotlivých OR úspěšně ukončí studium.
- 
- 3** Zavedený systém práce se školiteli, členy OR a OK (pravidelná diskuzní setkání, školení a workshopy).
- 
- 2 . 4**
- 1** Počet vypsaných interdisciplinárních témat dizertačních prací (kombinace klinického a preklinického tématu, dvou různých klinických oborů či více vědních oblastí).
- 
- 2** Počet realizovaných sdílených aktivit pro doktorské studenty v rámci „Campus Umbrella“.
- 
- 3** Počet doktorských studentů, kteří studují pod vedením školitele z jiné fakulty, AV ČR či z jiné tuzemské či zahraniční instituce.

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 3** Doktorský student jako atraktivní člen výzkumného týmu spolupracujících výzkumných institucí, který po absolutoriu nalezne uplatnění na prestižních tuzemských i zahraničních institucích.
- 
- 4** Monitorování příčin studijní neúspěšnosti, prevence, poradenství, zavedení institutu mentora jako poradce či mediátora případných sporů.
- 
- 5** Podpora studia ve spolupráci s AV ČR, jinou institucí, zahraniční institucí (cotutelle, evropský doktorát).
- 
- 6** Systematická práce s čerstvými absolventy, nastavení profesních i akademických kariérních drah (Life after PhD, pozice postdoka).
- 
- 1** Systematická práce se školiteli, oborovými radami a komisemi, sdílení a implementace dobré praxe školitelů i oborových rad.
- 
- 2** Ustálení systému hodnocení kvality DSP, vyhodnocování činnosti a zátěže školitelů, regulace počtu studentů na školitele.
- 
- 3** Workshopy a další možnosti vzdělávání pro školitele.
- 
- 1** Posílení interdisciplinární spolupráce v rámci doktorského studia prostřednictvím nabídky kurzů z jiných vědních disciplín a zapojení studentů do mezioborových projektů.
- 
- 2** Spolupráce „kampusových fakult“ v rámci tzv. „Campus Umbrella“, sdílený prostor pro skupinovou práci doktorandů a neformální meeting point.
- 
- 3** Podpora národních a mezinárodních kolaborativních doktorátů.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

- 
- 2 . 5**
- 1** Počet doktorských studentů – řešitelů projektů Brno PhD talent, Interní grantové agentury MU, Interní grantové agentury LF MU atd.
- 
- 2** Počet doktorských studentů zapojených do grantového projektu.
- 
- 3** Rostoucí trend průměrné výše finančního ohodnocení doktorandů.
- 
- 4** Počet uchazečů a přijatých studentů v anglických studijních programech. Počet studentů absolvujících zahraniční stáž v délce min. 30 dní. Etablování fakultní Welcome Office.
- 
- 2 . 6**
- 1** Počet uchazečů a přijatých studentů v anglických studijních programech.
- 
- 2** Počet zahraničních školitelů doktorských studentů. Počet studentů studujících pod dvojím vedením ve spolupráci se zahraniční institucí (cotutelle, evropský doktorát).
- 
- 3** Počet bilaterálních smluv o spolupráci ve vědě a doktorském studiu se zahraničními institucemi.
- 
- 2 . 7**
- 1** Stanovení a další rozvoj strategických výzkumných priorit reagujících pružně na aktuální společenské výzvy.
- 
- 2** Počet úspěšných spoluřešitelských aplikací u AZV, GA ČR, TA ČR.
- 
- 2 . 8**
- 1** Identifikace strategických výzkumných témat a zavedení odpovídající strategie projektové podpory. Bibliometrická analýza a její pravidelné vyhodnocování.

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1** Motivace k aplikaci doktorandů v interních grantových soutěžích, regionálních, národních a mezinárodních soutěžích a stipendijních programech.
- 
- 2** Zapojení doktorandů do řešitelských týmů výzkumných grantů externích poskytovatelů.
- 
- 3** Zajištění odpovídajícího zázemí doktorandů jako začínajících vědeckých pracovníků v rámci pracoviště, zajištění financování dizertačního projektu i nákladů s dizertačním projektem spojených.
- Podpora harmonizace studia a rodinného života.
- 
- 4** Etablování fakultní Welcome Office jako podpůrného nástroje pro zajištění administrativy a financování zahraničních stáží i jako podpůrného nástroje pro přijíždějící zahraniční PGS, postdoky, akademiky a VaV pracovníky.
- 
- 1** Inzerce propagující DSP na LF MU v zahraničí (weby, magazíny), propagace na specializovaných veletrzích.
- 
- 2** Posílení mezinárodních vazeb při přípravě doktorandů, podpora dvojího vedení doktorandů v rámci mezinárodní spolupráce (cotutelle, evropský doktorát).
- 
- 3** Formalizace mezinárodní spolupráce v doktorském studiu a vědě a výzkumu formou bilaterálních smluv se zahraničními institucemi.
- 
- 1** Návaznost výzkumu na LF MU na priority Inovační strategie ČR 2019–2030 a Regionální inovační strategie Jihomoravského kraje 2021–2027, Národní program obnovy, programy Horizon Europe a další globální strategické dokumenty.
- 
- 2** Ukotvení spolupráce s významnými tradičními partnery (FN Brno, FNUSA, ICRC, CEITEC, AV ČR, atp.). Vyhledávání nových partnerů, navazování a další rozvoj spolupráce.
- 
- 1** Identifikace perspektivních témat, stanovení kritérií pro hodnocení perspektivních témat (hodnocení výzkumu, bibliometrická analýza, mezinárodní srovnání v rámci oboru), personalizovaná podpora jejich dalšího rozvoje.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

- 
- 2 . 8**
- 2** Počet podaných a podpořených mezioborových a multioborových projektů.
- 
- 3** Počet juniorských výzkumných skupin, počet držitelů prestižních juniorských grantů (MASH JUNIOR, GAČR JUNIOR STAR, AZV).
- 
- 4** Počet výzkumných skupin na LF MU.
- 
- 2 . 9**
- 1** Systém hodnocení.
- 
- 2** Rostoucí podíl publikací s vysokou citovaností podle WoS, počet výsledků indexovaných ve WoS a Scopus, případně dalších relevantních vědeckých databázích, rostoucí podíl vzhledem k celkovému počtu autorů LF MU, počet přepočtený na 1 FTE, počet publikací uveřejněných v Q1 a Q2 oborově příslušných časopisů WoS, rostoucí podíl vzhledem k celkovému počtu autorů LF MU, počet přepočtený na 1 FTE, počet publikací v 1 %, 5 % a 10 % celosvětově nejcitovanějších publikací podle WoS s prvními či korespondenčními autory z LF MU, rostoucí podíl vzhledem k celkovému počtu autorů LF MU, počet přepočtený na 1 FTE.
- 
- 3** Systém rozpočtových pravidel.
- 
- 4** Zavedené pravidelné evaluace výzkumu, provázané s evaluací doktorského studia a ostatními cyklickými interními a externími evaluacemi (peer review panely), sjednocení indikátorů.
- 
- 5** Počet zpráv v médiích, sociálních sítích, analýza dopadu. Počet popularizačních aktivit.



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 2** Posílení mezinárodních vazeb při přípravě doktorandů, podpora dvojího vedení doktorandů v rámci mezinárodní spolupráce (cotutelle, evropský doktorát).
- 
- 3** Identifikace nových dynamických výzkumných témat a výzkumníků s rychle se rozvíjející vědeckou činností pomocí pravidelného monitoringu vědeckých výstupů a jejich personalizovaná podpora.
- 
- 4** Implementace institutu výzkumné skupiny do struktury pracovišť, tvorba a publikace databáze výzkumných skupin.
- 
- 1** Zavedení pravidelného vnitřního hodnocení vědy na úrovni fakulty s jasně nastavenými monitorovacími indikátory (použitelnými pro účely rozpočtování i dalších evaluací), posílení významu pravidelných hodnocení pro stanovení dalšího směřování a strategických priorit fakulty.
- 
- 2** Zvyšování podílu vysoce kvalitních výsledků výzkumu pomocí rozvoje akademického prostředí, infrastruktury a přístrojového vybavení, podpůrných služeb pro vědu a výzkum, vč. mechanismů financování, identifikace klíčových oblastí s unikátní expertizou na LF MU a jejich podporou.
- 
- 3** Vypracování rozpočtových pravidel jednotlivých pracovišť a výzkumných skupin tak, aby bylo možné spravovat zdroje na personální a provozní náklady.
- 
- 4** Podpora pracovišť v rozvoji jejich vědeckého výkonu a úsilí o zvýšení úspěšnosti aplikací v grantových schématech, individualizovaná podpora excelentních jednotlivců a výzkumných týmů při aplikaci v prestižních mezinárodních grantových schématech.
- 
- 5** Popularizace úspěchů jednotlivců i výzkumných skupin/týmů směrem k akademické obci i veřejnosti.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

---

2.10	1	Počet podaných návrhů a úspěšných aplikací v grantových schématech mezinárodních poskytovatelů v roli řešitele, spoluřešitele či nositele (Horizon Europe, ERC, atp.).
------	---	--

---

2.11	1	Zavedené fungující zázemí propojující základní a klinický výzkum.
	2	Počet sdílených přístrojů.

---

2.12	1	Projekty rozvoje infrastruktury. Koncepce preklinické animální výzkumné facility. Rozšíření provozu a služeb ACIU.
------	---	--

---

2.13	1	Počet nepublikačních výsledků výzkumu, počet komercializovaných výsledků aplikovaného výzkumu (počet prodaných patentů, licencí, atp.), rostoucí trend ve výnosech z prodeje výsledků vědy a výzkumu.
------	---	---

---

2.14	1	Počet bilaterálních smluv o spolupráci ve vědě a doktorském studiu se zahraničními institucemi. Počet mobilityních aktivit akademických pracovníků LF MU.
	2	Počet juniorských výzkumných skupin, počet nově vzniklých a etablovaných výzkumných skupin, nově vzniklé týmy držitelů MASH a MASH JUNIOR, počet obsazených pozic postdok.
	3	Dokument k pravidlům tvůrčího volna.

---

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1** Ukotvení a případná modifikace strategie fakultní grantové podpory s cílem získat více mezinárodních grantů v pozici řešitele, motivace výzkumných pracovníků a týmů k zapojení do mezinárodních konsorcií, sdílení zkušeností úspěšných žadatelů o prestižní granty jako nástroj motivace a zvýšení úspěšnosti v budoucích grantových aplikacích.
- 
- 1** Audit využití laboratoří a přístrojové techniky za účelem efektivního využití a ekonomiky nákupu.
- 
- 2** Efektivní využívání laboratoří, sdílení core facilities, podpora synergií a sdílení laboratoří, přístrojové techniky.
- 
- 1** Příprava a realizace projektů umožňujících rozvoj a udržitelnost infrastruktury pro výzkum, napojení na další národní a mezinárodní Velké výzkumné infrastruktury, koordinace s výzkumnými infrastrukturami v rámci kampusu MU. Rozvoj a vypracování nové koncepce preklinické animální výzkumné facility a ACIU jednotky.
- 
- 1** Vytváření nástrojů a prostředí pro rozšíření aplikačního potenciálu a komercializace výsledků výzkumné činnosti, smluvní výzkum, administrativní a metodická podpora výzkumných pracovníků na fakultní úrovni (vytvoření a obsazení pozice manažera transferu technologií na LF MU). Aktivní přístup v transferu technologií a spolupráci s aplikační sférou, ve vyhledávání potenciálních partnerů. Popularizace aplikovaného výzkumu, úspěšných start-upů, spin-off společností a výjimečných kooperací s praxí.
- 
- 1** Ukotvení mezinárodní spolupráce s tradičními i novými partnery na poli vědy a výzkumu (uzavírání bilaterálních smluv, platných i pro stáže doktorských studentů), podpora mezinárodní mobility doktorských studentů, postdoků, vědecko-výzkumných pracovníků.
- 
- 2** Posílení programů na podporu juniorských pozic a hodnocení efektivity fungování Interní grantové agentury LF MU (úprava podmínek pro finanční podporu výzkumných pracovníků k překlenutí období mezi granty).
- 
- 3** Vytvoření pravidel pro podporu při využití tvůrčího volna pracovníků k překlenutí období mezi granty.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

---

**2.14**

**4** Počet zahraničních akademických a vědeckých pracovníků (juniorních, seniorních), počet zahraničních hostujících profesorů.

---

**5** Dokumenty v angličtině.



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 4 Podpora kontraktování excelentních vědců ze zahraničí (prostřednictvím vhodných grantových a jiných finančních nástrojů), vytvoření atraktivního a vstřícného prostředí pro práci i pobyt (Welcome Office), jejich integrace a plné zapojení do fakultního i univerzitního dění. Rozšíření využití institutu mimořádných profesorů pro kontraktování zahraničních špičkových seniorních akademických a vědeckých profesorů.

---

  - 5 Překlad dokumentů, školení a webových stránek do angličtiny.







# 3

## Specializační vzdělávání

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

3 . 1

Zachování a prohlubování jedinečné komplexní nabídky specializačního vzdělávání VL, ZL, NLZP a JOP VŠ

---

3 . 2

Kvalitativní růst specializačního vzdělávání

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

- 
- 3.1** 1 Počty školenců a atestantů v jednotlivých oborech, spektrum oborů, kde LF MU poskytuje specializační vzdělávání.
- 
- 3.2** 1 Počet atestačních a kmenových oborů, počty zařazených školenců, počty realizovaných atestačních zkoušek a zkoušek po kmeni.





## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

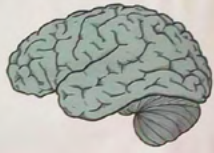
- 
- 1 Péče o dostatečné personální a kvalifikační zázemí učitelů na LF MU, využití simulačních technik, spolupráce s poskytovateli zdravotních služeb, v jejichž zařízeních se realizuje praktická výuka.
- 
- 1 Rozšíření portfolia vzdělávacích kurzů, systematizace a kvalitativní růst procesů specializačního vzdělávání, podpora společných teoretických kmenových kurzů vč. zapojení akademiků napříč MU. Podílení se na řešení úvazků ve specializačním vzdělávání při kombinaci fakulty a fakultních nemocnic.





I   
Medicine

I   
Medicine

I   
Medicine

I   
Medicine

# 4

## Internacionalizace a studium zahraničních studentů

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

- |       |  |
|-------|--|
| 4 . 1 | Podpora mobility a mezinárodní spolupráce  |
| 4 . 2 | Propagace LF MU v zahraničí  |
| 4 . 3 | Zvýšení kvality výuky zahraničních studentů v klinických oborech   |
| 4 . 4 | Budování mezinárodního renomé  |
| 4 . 5 | Kontinuální rozvoj jazykových kompetencí vyučujících a administrativních pracovníků na LF MU, ale i studentů |

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

### 4 . 1

- 1 Trvalá snaha (LF MU) o uzavírání partnerských smluv o spolupráci a vzdělání s univerzitami patřících do Top 500 dle hodnocení (ARWU, QS THE...) a budování partnerství a účast v mezinárodních organizacích.
- 2 Intenzivní podpora všech forem mobility, zvýšení podílu studentů absolvujících v průběhu studia zahraniční studijní pobyt nebo praktickou stáž v délce alespoň 1 měsíc / 1 semestr.
- 3 Vytváření optimálních podmínek pro zájemce o studijní pobyt na LF MU. Přijetí opatření pro maximální míru uznávání výsledků z období studia v zahraničí.
- 4 Budování bilaterálních výměnných smluv mezi LF MU a zdravotnickými zařízeními ve Velké Británii náhradou za zrušený program Erasmus v reakci na Brexit.

### 4 . 2

- 1 Posílení informovanosti o LF MU a propagace možností studia na LF MU v AJ aktivním marketingem v zahraničí, účastí na zahraničních veletrzích vzdělávání, online formami a kampaněmi na sociálních sítích prostřednictvím studentských ambasadorů LF MU.
- 2 Rozšíření uznání a akreditace LF MU v zahraničí tak, aby byla LF MU zajímavá pro kvalitní zájemce o studium (akreditace v USA).
- 3 Podpora Buddy programu pro zahraniční studenty.

### 4 . 3

- 1 Systémové rozvíjení pedagogických kompetencí akademických a dalších pracovníků podílejících se na výuce v oblasti internacionalizace kurikula, výuky v cizím jazyce, výuky sdílené se zahraničními přednášejícími (spolupráce s hostujícími profesory apod.).

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Počty funkčních smluv pro Erasmus+ a počty mezinárodních projektů.
- 
- 2 Počty vyjíždějících studentů.
- 
- 3 Počty přijíždějících studentů.
- 
- 4 Počty bilaterálních smluv.
- 
- 1 Počty zahraničních studentů přihlášených ke studiu / udržení současného počtu zahraničních studentů, případné navýšení.
- 
- 2 Akreditace v zahraničí.
- 
- 3 Realizovaný Buddy program.
- 
- 1 Počet úspěšných absolventů ve skupině zahraničních studentů.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

---

### 4 . 3

- 2 Využití nabízených vzdělávacích akcí CERPEK a CJV. Rozvoj nabídky společných předmětů v AJ pro domácí i zahraniční studenty s cílem zefektivnit výuku a posílit příležitosti pro vzájemné potkávání studentů.
- 3 Uplatnění zpětné vazby při hodnocení kvality výuky na konci blokových stáží klinických předmětů.

---

### 4 . 4

- 1 Aktivní podpora mobility akademických a neakademických pracovníků formou zahraničních výjezdů, stáží, pracovních pobytů a efektivní využívání tvůrčího volna k tomuto účelu. Implementace opatření k předcházení akademickému inbreedingu, obsazování pracovních pozic akademických a vědeckých pracovníků na základě otevřených výběrových řízení inzerovaných mezinárodně.
- 2 Využití konsorcia spolupracujících univerzit EDUC k ustavení netradičních typů mobilit a dalších forem internacionalizace.
- 3 Poskytování komplexních informačních služeb zahraničním zájemcům o studium o nabídce studijních programů, službách pro studenty, procesu uznávání předchozího vzdělání získaného v zahraničí, procesu získání víza atd.
- 4 Nastavení systému spolupráce se zahraničními studenty a absolventy a rozvinutí vlastního absolventského programu.

---

### 4 . 5

- 1 Stanovení minimálních požadavků pro implementaci prvků internacionalizace do kurikula a studijních povinností na magisterském stupni studia (povinnost absolvovat alespoň jeden předmět v cizím jazyce v daném typu studia nebo absolvovat část studia v zahraničí).

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 2** Počet společných předmětů v angličtině.
- 
- 3** Výsledky zpětného hodnocení výuky.
- 
- 1** Počet zahraničních akademických, vědeckých a neakademických pracovníků na MU.
- 
- 2** Nové mobility a COIL semináře.
- 
- 3** Strukturovaná nabídka komplexního poradenství v anglickém jazyce pro zahraniční studenty.
- 
- 4** Funkční program pro absolventy.
- 
- 1** Podíl studentů absolvujících v průběhu studia zahraniční studijní pobyt (v délce 1 měsíc, 1 semestr ...).



## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

## 4 . 5

- 2 Vyžadování cizojazyčných kompetencí a následné cílené rozvíjení odborných jazykových kompetencí studentů různými formami jako nedílné součásti studia pro jeho úspěšné absolvování.
- 3 Rozvíjení cizojazyčných schopností studentů nejen v angličtině různými formami.
- 4 Zajištění dostatečné nabídky kurzů cizích jazyků pro studenty, akademické, vědecké a administrativní pracovníky.
- 5 Zvyšování motivace akademických pracovníků pro výuku sdílenou s lektory ze zahraničních univerzit.
- 6 Podpora a rozšiřování nabídky kurzů s hostujícími zahraničními pracovníky.
- 7 Nabídka možností intenzivní přípravy zaměstnanců na zahraniční pobyt.



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 2 Jazyková kompetence pro práci v akademickém prostředí.
- 
- 3 Výuka předmětů v cizím jazyce, cizojazyčné letní školy, on-line jazykové kurzy.
- 
- 4 Studijní nabídka v cizích jazycích.
- 
- 5 Sdílené lekce se zahraničními akademiky a pedagogy.
- 
- 6 Kurzy vedené hostujícími profesory.
- 
- 7 On-line konzultace s partnerskými univerzitami, cílená jazyková příprava na výjezd neakademických pracovníků.







# 5

## Informační systémy a IT podpora

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

- |       |  |
|-------|--|
| 5 . 1 | Rozvoj IS MU v návaznosti na potřeby LF MU   |
| 5 . 2 | Rozvoj INET v návaznosti na potřeby LF MU  |
| 5 . 3 | Implementace chystaného nového univerzitního ekonomického informačního systému se zohledněním procesů a potřeb LF MU |
| 5 . 4 | Úplná elektronizace rozvrhování na LF MU   |

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

- 
- |              |          |   |
|--------------|----------|---|
| <b>5 . 1</b> | <b>1</b> | Počty elektronizovaných agend a jejich uživatelská přívětivost. |
|--------------|----------|---|
- 
- |              |          |   |
|--------------|----------|---|
| <b>5 . 2</b> | <b>1</b> | Nový ekonomický systém nastavený tak, aby odpovídal potřebám fakulty. |
|--------------|----------|---|
- 
- |              |          |   |
|--------------|----------|---|
| <b>5 . 3</b> | <b>1</b> | Funkční systém rozvrhování (elektronický nástroj, vymezení kompetencí rozvrhování, aktualizované vstupy i výstupy). |
|--------------|----------|---|



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Kontinuální kultivace IT gramotnosti neakademických i akademických pracovníků, podpora využívání sdíleného prostředí pro výuku a nových interaktivních online nástrojů pro výuku.
- 
- 1 Vyčlenění kapacit pracovníků (především ekonomického oddělení) pro spolupráci na parametrizaci, nastavení a testování nového systému.
- 
- 1 Vyčlenění kapacit pracovníků lokálních rozvrhářů a jejich kontinuální vzdělávání, kontinuální kultivace systému pro rozvrhování a aktualizace datových sad.





# 6

## Management lidských zdrojů, správa instituce a infrastruktura

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

- |       |  |
|-------|--|
| 6 . 1 | Stát se mezinárodně prestižním zaměstnavatelem s otevřenou personální politikou  |
| 6 . 2 | Kontinuální vzdělávání pracovníků administrativy a správy  |
| 6 . 3 | Optimalizace administrativních procesů a jejich digitalizace   |
| 6 . 4 | Posilování administrativního a podpůrného zázemí pro výzkum a vývoj  |
| 6 . 5 | Vytvoření otevřeného vnitřního mechanismu rozdělování finančních prostředků a odměňování, které bude zohledňovat strategii fakulty a podporovat její rozvoj ve stanovených prioritních oblastech |



6 . 6

Optimalizace využívání prostor mimo UKB

6 . 7

Zavedení konceptu odpovědného zadávání veřejných zakázek (zadávání, které kromě aspektů ekonomických zohledňuje také aspekty sociální a environmentální)

6 . 8

Vytvářet podmínky pro atraktivní akademickou a vědeckou kariéru

6 . 9

Vytvářet podmínky pro vyvážený poměr mezi pedagogickou, výzkumnou a případně klinickou činností

6 . 1 0

Poskytovat rovné příležitosti a vytvářet podmínky pro skloubení pracovního a rodinného života

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

<b>6 . 1</b>	<b>1</b>	Certifikace HR Award.
	<b>2</b>	Implementace metodiky OTM-R.
	<b>3</b>	Tvorba a implementace HR marketingové strategie, rostoucí trend v počtu přihlášek zahraničních uchazečů.
	<b>4</b>	Tvorba a implementace talent managementu.
<b>6 . 2</b>	<b>1</b>	Správa instituce, personální řízení, rozvoj zaměstnanců a infrastruktura.
	<b>2</b>	Zajištění vzdělávacích kurzů – nejen jazykových, ale i dalších měkkých i tvrdých dovedností.
<b>6 . 3</b>	<b>1</b>	Provedení analýzy procesů administrativy, optimalizace podle jejich významu a priorit.
	<b>2</b>	Změna vnitřních předpisů zahrnujících využití elektronicky podporovaných procesů.
<b>6 . 4</b>	<b>1</b>	Optimalizace struktury.
<b>6 . 5</b>	<b>1</b>	Vytvoření a schválení pravidel.
	<b>2</b>	Semináře pro vedoucí pracovníky klinik, ústavů a kateder.
<b>6 . 6</b>	<b>1</b>	Vybudování prostor pro pracoviště v rámci UKB LF MU.
<b>6 . 7</b>	<b>1</b>	Vytvoření vhodných parametrů pro výběrová řízení pro dané komodity (např. náklady po dobu životnosti, opravitelnost, ekologické balení, ekologická šetrnost, výroba za pomoci osob znevýhodněných na trhu práce apod.).

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Získání a udržení HR Award.
- 
- 2 Otevřená, transparentní mezinárodní výběrová řízení pro získání nových vysoce kvalifikovaných zaměstnanců.
- 
- 3 Rozvoj HR marketingu s cílem posílení značky LF MU jako prestižního zaměstnavatele.
- 
- 4 Podpora personální viability LF MU – implementace nástrojů pro zajištění průběžné generační obměny, motivace k výchově nástupců.
- 
- 1 Zajištění pracovníka se specializací a odpovědností za vzdělávání.
- 
- 2 Zajištění vzdělávacích kurzů.
- 
- 1 Analýza a optimalizace procesů v administrativě.
- 
- 2 Elektronická podpora vhodných procesů.
- 
- 1 Zajištění dostatečného počtu a struktury pracovníků v podpoře vědy a výzkumu a projektů.
- 
- 1 Implementace rozpočtových pravidel reflektujících strategii a priority fakulty.
- 
- 2 Zvýšení povědomí o metodice sestavování rozpočtu.
- 
- 1 Přesun všech pracovišť LF MU z Komenského nám. 2 do UKB.
- 
- 1 Příprava parametrů pro odpovědné veřejné zadávání pro vhodná výběrová řízení.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

---

**6 . 8****1** Systém kariérních drah (dokument, weblink).

---

**2** Popis adaptačního procesu, plány a checklisty.

---

**3** Tvorba a implementace talent managementu.

---

**4** Weblink, počet zapojených mentorů a mentees.

---

**5** Ucelený systém vzdělávání a rozvoje.

---

**6** Počet proškolených osob.

---

**7** Počet proškolených osob.

---

**8** Počet podpořených zaměstnanců (rostoucí trend).

---

**6 . 9****1** Popisy jednotlivých personálních procesů.

---

**2** Koncepční dokument.

---

**3** Koncepční dokument podpůrných nástrojů.

---

**4** Dokument funkčních míst akademických pracovníků.

---

**5** Počet zapojených pracovišť.



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Nastavení systému kariérních cest a kariérního rozvoje tak, aby lépe vyhovovaly potřebám pracovišť ve smyslu „životaschopnosti“ a „udržitelnosti“, zvýšení prestiže lektorské dráhy vč. nastavení systému kariérního rozvoje, vzdělávání a kariérového poradenství.

---

  - 2 Nastavení adaptačního procesu pro akademické i neakademické pracovníky vč. nastupujících do nových pozic (školitel, přednosta, vedoucí pracoviště).

---

  - 3 Vytvoření systému pro identifikaci a rozvoj talentů.

---

  - 4 Vybudování mentoringové platformy a zapojení do mezinárodní mentorské sítě.

---

  - 5 Nastavení systému cíleného vzdělávání a rozvoje zaměstnanců pro podporu klíčových kompetencí v návaznosti na systém pozic a rozvoj kariéry akademických, vědeckých a neakademických zaměstnanců vč. podpory e-learningu.

---

  - 6 Tvorba a pravidelné aktualizace kurzu etických a profesních aspektů vědecké práce pro školitele, Principal investigator, Research Group Leader a žadatele o grant.

---

  - 7 Rozvoj manažerských dovedností vedoucích pracovníků.

---

  - 8 Podpora akademických a neakademických pracovníků k mezinárodní mobilitě a získávání zahraničních zkušeností.

---

  - 1 Nastavení personálních procesů tak, aby podporovaly strategické cíle LF MU.

---

  - 2 Vytvoření a implementace systému pozic včetně definování profesních a osobních kompetencí, výukové zátěže a pravidel kariérního postupu v návaznosti na Evropský rámec pro kariéru ve výzkumu vč. revize kvalifikačních požadavků a kritérií pro habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem.

---

  - 3 Vytvoření koncepce, motivačních a podpůrných nástrojů pro zaměstnávání pracovníků na postdoktorandských pozicích (nábor, podmínky, kariérní dráhy, atp.).

---

  - 4 Navrhnout systém funkčních míst akademických pracovníků a délky funkčního období.

---

  - 5 Modernizace a implementace individuálního hodnocení akademických, vědeckých a neakademických pracovníků, včetně jeho sladění s ostatními typy hodnocení na univerzitě.

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

---

6.9	6	Koncepční dokument, počet zapojených pracovišť.
-----	---	---

---

6.10	1	Seznam opatření a počet zapojených pracovišť.
	2	Počet proškolených osob.
	3	Analytický dokument.
	4	Seznam přeložených dokumentů, počet proškolených osob.

---



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Nastavení transparentního systému přidělování výkonnostních prémie a bonusů podle priorit LF MU.
- 
- 1 Zavedení nástrojů ke skloubení rodinného a pracovního života vč. nástrojů podporujících návrat do pracovního života a podpory dětských skupin.
- 
- 2 Posílení vnímání etiky práce a jednání všech zaměstnanců jako součásti osobní integrity.
- 
- 3 Analýza překážek v kariérním postupu a formulace cílené politiky podpory vč. Gender Equality Plan, který bude zahrnovat i zavedení preventivních nástrojů k předcházení a řešení případného nežádoucího chování (šikany, diskriminace, sexuálního obtěžování atd.).
- 
- 4 Podpora pracovních podmínek pro zahraniční zaměstnance včetně překladu interních dokumentů do angličtiny a rozvoje jazykových kompetencí pracovníků/zaměstnanců děkanátu.







NAVÁ ZÓNA

Logo on the left person's suit

Logo on the right person's suit

# 7

## Akademické prostředí a společenská role

### STRATEGICKÉ CÍLE

---

- |       |   |
|-------|---|
| 7 . 1 | Podpora společenské role fakulty, tzv. 3. role  |
| 7 . 2 | Podpora činnosti a aktivit studentů a studentských spolků   |
| 7 . 3 | Anatomické muzeum prof. Karla Žlábka jako místo propagace LF MU   |
| 7 . 4 | LF MU jako místo vzdělávání laické veřejnosti   |
| 7 . 5 | Juniorská akademie jako nástroj pro přiblížení LF MU studentům a nástroj k vyhledávání talentů                        |
| 7 . 6 | Pěstovat sounáležitost zaměstnanců (absolventů a studentů) s institucí, hrdost, loajalitu a sdílení společných hodnot |
| 7 . 7 | Rozvoj poradenství pro studenty jako nástroje motivace ke studiu a snižování studijní neúspěšnosti                    |
| 7 . 7 | Etické principy jako základní předpoklady práce pro akademické i neakademické pracovníky                              |



## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

<b>7 . 1</b>	<b>1</b>	Počty „angažovaných“ akademických a neakademických zaměstnanců, studentů, počty společně realizovaných projektů.
	<b>2</b>	Debatní fórum.
	<b>3</b>	Minimálně 2 akce ročně.
	<b>4</b>	Strategický dokument.
<b>7 . 2</b>	<b>1</b>	Funkční spolupráce a komunikace mezi LF MU a studentskými spolky působícími na LF MU.
	<b>2</b>	Aktivní studenti a studentské spolky podílející se na osvětové a dobrovolnické činnosti směrem k veřejnosti.
	<b>3</b>	Počty realizovaných aktivit studentů a spolků za podpory LF MU.
	<b>4</b>	Počty aktivních a spolupracujících studentů a společných či podporovaných akcí.
<b>7 . 3</b>	<b>1</b>	Počet zpřístupněných exponátů pro virtuální prohlídky, počet návštěvníků. Zrealizované lektorské programy pro běžnou veřejnost, ale i pro školy.
<b>7 . 4</b>	<b>1</b>	Proškolení studenti SŠ za pomoci technik simulační medicíny v rámci první pomoci.
<b>7 . 5</b>	<b>1</b>	Zapojení preklinických pracovišť a počty absolventů jednotlivých „běhů“.
<b>7 . 6</b>	<b>1</b>	Informační materiály k jednotlivým oblastem.

## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Spolupráce s orgány státní správy, s uznávacím orgánem MZČR, spolupráce s Jihomoravským krajem a městem Brnem – univerzita otevřená životu, Juniorská akademie a další projekty.
- 
- 2 Vytvoření komunikační platformy na LF MU pro formulaci odborných stanovisek vůči veřejnosti.
- 
- 3 Organizování akcí na společensky relevantní témata (s významným vlivem na region).
- 
- 4 Vytvoření přehledné struktury řízení činnosti pro oblast 3. role.
- 
- 1 Vzájemná podpora LF MU a spolků, spolupráce s absolventy a partnery LF MU.
- 
- 2 Vzájemná podpora LF MU a spolků, spolupráce s absolventy a partnery LF MU. Rozvoj dobrovolnické činnosti LF MU.
- 
- 3 Zviditelnění LF MU směrem k veřejnosti.
- 
- 4 Rozvíjet komunikaci na LF MU ke zlepšení kvality studia ve všech studijních programech.
- 
- 1 Realizace zabezpečení kamerovým systémem, digitalizace exponátů muzea a příprava virtuální prohlídky. Kompletní renovace textové i obrazové části muzea.
- 
- 1 Nabídka a realizace specializovaných kurzů studentům SŠ a laické veřejnosti.
- 
- 1 Počty studentů absolvujících kurzy v jednotlivých semestrech.
- 
- 1 Podpora interní komunikace a informovanosti zaměstnanců – informační materiály (adaptační průvodci, popisy administrativních procesů, přehled dostupné podpory MU – CJV, TTO, CERPEK atd.).

## KLÍČOVÉ VÝSLEDKY A INDIKÁTORY

---

7.7	1	Míra studijní neúspěšnosti / míra využívání poradenství.
7.8	1	Etický kodex zaměstnance a etický kodex vědeckého pracovníka.

---



## OPATŘENÍ PRO NAPLNĚNÍ STRATEGICKÝCH CÍLŮ

- 
- 1 Kultivace poradenství na LF MU a rozvoj poradenství prostřednictvím IT technologií.

---

  - 1 Standardizace a zavedení etických principů do vědecké práce i běžné činnosti zaměstnanců LF MU.











CÍ  
L  
2028





**Masarykova univerzita**  
**Lékařská fakulta**

Brno 2021