

Univerzita *první volby*

prof. Ing. Roman Čermák, Ph.D.
KANDIDÁT NA REKTORA UTB



A man with a grey beard and short hair is smiling and looking out of a window. The window has a green frame and shows a blurred view of a building outside. The man is wearing a light-colored t-shirt.

PROČ KANDIDUJI

Byli jsme mladou rychle rostoucí
a dravou univerzitou.
Bud'me jí znovu.

Univerzita Tomáše Bati je mladá, sebevědomá univerzita s mimořádně silnou vazbou na Zlín, jeho průmyslovou tradici a baťovský způsob uvažování. Máme kvalitní akademiky, vědce, studenty i zaměstnance, řadu výborných pracovišť a výsledků, na které můžeme být právem hrdí. Přesto dnes svůj potenciál jako celek nevyužíváme dostatečně.

Univerzita, která svůj potenciál *skutečně využívá*

Chci nabídnout vedení založené na jasném směřování, rozhodnosti, odpovědnosti a energii. Nechci měnit věci proto, aby byly jiné. Chci navázat na to, co funguje, ale zároveň mít odvahu pojmenovat oblasti, ve kterých se musíme posunout.

Naší ambicí má být Univerzita Tomáše Bati jako univerzita první volby, a to jak pro studenty, akademiky a vědce, zaměstnance, firmy, veřejné instituce i další strategické partnery.

Taková ambice ale nesmí zůstat sloganem. Musí se promítnout do kvality vzdělávání a vědy, do způsobu řízení univerzity, jejího financování, spolupráce s praxí i do jejího postavení ve Zlíně, regionu a českém vysokém školství.



UNIVERZITNÍ CENTRUM UTB, ZLÍN

01
jasné směřování

02
rozhodnost

03
odpovědnost

04
nová energie

01

Univerzita první volby nezůstane „céčkem“

Hodnocení C není rozsudek. Je to výzva, kterou přijímáme.

02

Vzdělání pro svět, který se mění

Nevzděláváme pro první zaměstnání. Vzděláváme pro celý profesní život.

03

Věda, výzkum a tvůrčí činnost jako zdroj kvality a reputace

Nejvíce výsledků ještě neznamená nejlepší vědu.

04

Férová, předvídatelná a efektivní správa

Vedení má lidem umožňovat dobře pracovat, ne jim práci komplikovat.

05

Financování a strategický rozvoj

Rozpočet není účetní dokument. Je to strategie vyjádřená v penězích.

06

Inovace, transfer a strategická partnerství

Od nápadu k výsledku. Od výsledku k užitku.

07

Zlín je univerzitní město

Silná univerzita potřebuje silné město. A silný Zlín potřebuje silnou univerzitu.

Program je návrh k diskusi. Rád jej budu obhajovat i doplňovat na debatách na fakultách.

Sedm kapitol, jeden závazek: při příštím institucionálním hodnocení už UTB nesmí zůstat univerzitou kategorie C.

Výsledné hodnocení univerzity stupněm C je potřeba brát vážně. Není správné jej bagatelizovat, stejně jako by nebylo správné používat jej jako jednoduchou zbraň proti současnému vedení. Všichni, kdo jsme se v posledních letech podíleli na fungování univerzity, neseme svůj díl odpovědnosti za její současný stav.

Hodnocení je především důležitou zpětnou vazbou a impulzem položit si otázku, zda potenciál, který UTB bezpochyby má, dokážeme skutečně proměňovat v odpovídající kvalitu, viditelnost a reputaci.

Jsem přesvědčen, že odpověď dnes není vždy kladná.

Máme kvalitní lidi. Máme dobrá pracoviště. Máme zajímavé projekty, výsledky výzkumu, inovativní vzdělávání i spolupráci s firmami. Přesto je UTB jako celek méně viditelná, než by odpovídalo tomu, co skutečně dělá.

To musíme změnit. Společně.

Musíme vědět, v čem jsme dobří a umět to ukázat.

Viditelnost univerzity není otázkou většího množství tiskových zpráv nebo reklamních kampaní. Začíná tím, že sami dokážeme pojmenovat, v čem jsme skutečně dobří, co nás odlišuje a co chceme okolnímu světu říci.

Každé významné setkání, prezentace před MŠMT, jednání představitelů univerzit nebo návštěva důležitého partnera je příležitostí ukázat UTB. Takovou příležitost musíme využívat strategicky. Předem vědět, co chceme představit, komu to chceme ukázat, kdo je pro dané téma nejlepším reprezentantem a jakého výsledku chceme dosáhnout.

Nemusíme ukazovat všechno. Potřebujeme mít ale odvahu vybrat to nejlepší.

UTB je mladá univerzita. Nemáme stovky let tradic, které by určovaly, jak se věci mají dělat. To nemusí být slabina. Může to být naše konkurenční výhoda. Můžeme zkoušet nové cesty, rychleji reagovat, experimentovat a dělat věci jinak než tradiční univerzity.

Batovský princip nemusíme připomínat. Musíme ho ukazovat.

Jméno Tomáše Bati je v názvu naší univerzity. Batovský odkaz by však neměl být pouze historickou značkou, ke které se hlásíme při slavnostních příležitostech.

Inovace, odvaha, praktičnost, efektivita, důraz na cíl a schopnost proměnit vizi v konkrétní výsledek jsou hodnoty, které mohou být viditelné v každodenním fungování moderní univerzity.

Inspirativní je v tomto směru například práce Nadace Tomáše Bati. Relativně malý tým dokáže svůj program, akce i připomínku 150. výročí narození Tomáše Bati dostat výrazně do veřejného prostoru.

UTB má násobně více lidí, aktivit, znalostí a výsledků. Musíme proto sami sobě položit otázku: proč neumíme stejně sebevědomě prezentovat vlastní současný příběh?

Nejde o kopírování aktivit jiných organizací. Jde o využití potenciálu, který už univerzita má.

Musíme být u toho, když se rozhoduje.

Viditelnost není jen komunikací směrem k veřejnosti. Potřebujeme být slyšet také tam, kde vznikají pravidla, podle kterých budou české vysoké školy v dalších letech fungovat.

Musíme systematicky rozvíjet vztahy s ministerstvy, ostatními univerzitami, reprezentacemi vysokých škol, institucemi vědy a výzkumu i dalšími klíčovými partnery.

Příliš často se ve vysokém školství rozhoduje o věcech, které významně ovlivňují naše fungování, bez výraznějšího hlasu UTB. Pokud chceme prostředím ovlivňovat, musíme být aktivní součástí jeho tvorby.

To ovšem neznamena být všude. Znamená to umět vybrat témata, která jsou pro UTB důležitá, vyslat k nim správného člověka a mít jasnou představu, co chceme ovlivnit a co můžeme společně debatě nabídnout.

Rektor nemusí reprezentovat univerzitu u každého tématu osobně. Často může být nejlepším reprezentantem odborník, který dané problematice skutečně rozumí. Úkolem vedení je takové lidi vyhledávat, podporovat a dávat jim prostor.

Univerzita první volby.



BESEDA SE STUDENTY FAKULTY TECHNOLOGICKÉ

Na Fakultě technologické jsme se dlouhodobě snažili hledat vlastní cesty, jak oslovovat budoucí studenty.

Projekt Věda na přání obrátil tradiční logiku náboru. Místo toho, abychom žádali střední školy o možnost přijet prezentovat fakultu, nabízíme odborné přednášky přímo do jejich výuky. Škola si téma jednoduše objedná a naši lidé za studenty přijedou. Dnes tímto způsobem realizujeme kolem dvou set přednášek ročně.

Podobně funguje festival Zážij vědu nebo letní stáže, při kterých se studenti mohou zapojit do skutečné výzkumné práce. Neříkáme jim pouze, že na fakultě mohou dělat vědu. Dáváme jim možnost si ji skutečně vyzkoušet.

Výsledkem systematické práce není pouze počet přihlášek. Od roku 2021 zjišťujeme také to, zda je Fakulta technologická pro uchazeče jejich první volbou. Zatímco v roce 2021 ji tak označilo 56 % uchazečů, v roce 2026 již 68 %.

Právě tuto otázku bych chtěl přenést na úroveň celé UTB. Jsme první volbou pro studenty? Jsme první volbou pro kvalitního akademika nebo mladého vědce, který se rozhoduje, kde bude pracovat? Jsme první volbou pro firmu, která hledá univerzitního partnera?

Naším cílem nemá být pouze to, aby si UTB někdo vybral. Musíme vědět, proč si ji vybral.

ZÁVAZEK

A máme před sebou také jeden velmi konkrétní závazek: při příštím institucionálním hodnocení už UTB nesmí zůstat univerzitou kategorie C.

Nikdo dnes nedokáže přesně říci, jak bude vypadat trh práce za deset nebo dvacet let. Právě proto nemůže univerzita připravovat studenty pouze pro pracovní místa, která existují dnes.

Je třeba se rychle připravovat na změnu.

Studijní program by neměl existovat jen proto, že jej univerzita nabízí dlouhou dobu. Budeme průběžně sledovat vývoj jednotlivých oborů a s odvahou měnit studijní plány, obsah předmětů i způsob výuky.

Není doba, kdy stačí pouhé reprodukce informací. Dostaňme do výuky více diskuse, projektové práce, praktických úkolů, týmové spolupráce a řešení skutečných problémů.

Při přípravě a inovaci studijních programů chceme více zapojovat partnery z praxe. Nemá však jít pouze o otázku, jaké pracovníky firmy potřebují dnes. Společně se musíme ptát, jaké znalosti a kompetence budou potřebovat za pět či deset let.

Stejně důležité je dívat se na potřeby celé společnosti. Stárnutí populace, nedostatek učitelů nebo rostoucí potřeba zdravotní a sociální péče ukazují, že budoucí potřeby společnosti zdaleka neurčuje jen trh práce. I na ně musí univerzita umět reagovat a připravovat lidi pro oblasti, kde budou skutečně potřeba.

Právě schopnost vnímat skutečné potřeby společnosti a pružně na ně reagovat může být jednou z našich největších předností.

UTB může využít svou praktickou a podnikatelskou DNA, stejně jako úzké propojení studia s reálným světem.

Umělá inteligence mění nejen nástroje. Mění vzdělávání samotné.

Absolvent UTB musí umět umělou inteligenci efektivně a zodpovědně využívat ve svém oboru. Musí rozumět jejím možnostem, limitům i rizikům a musí umět její výstupy kriticky ověřovat.

AI ale zároveň klade otázku samotné univerzitní výuce.

Jestliže technologie dokáže během několika sekund vytvořit text, napsat část kódu, analyzovat data nebo shrnout odbornou literaturu, nemůžeme stavět vzdělávání především na reprodukci informací.

Musíme více ověřovat porozumění, schopnost formulovat problém, argumentovat, kriticky hodnotit zdroje, pracovat s výsledkem a nést za něj odpovědnost.

Umělá inteligence proto není pouze dalším tématem, které přidáme do sylabů. Je příležitostí znovu promyslet, co učíme, proč to učíme a jak poznáme, že se student skutečně něco naučil.

Překračujme hranice oborů.

Největší problémy současnosti se málokdy vejdou do hranic jednoho tradičního oboru. Přesto vysoké školy často stále organizují vzdělávání podle institucionálních hranic, které vznikly před desítkami let.

Chci podporovat mezioborové a společné studijní programy a větší prostupnost mezi fakultami. Pokud kombinace různých znalostí dává studentovi akademický a profesní smysl, neměla by jí bránit organizační struktura univerzity.

Silná témata navíc často vznikají právě na jejich pomezí, například bezpečnost, krizové řízení, logistika, cirkulární ekonomika, udržitelnost nebo odolnost společnosti se přirozeně propojují s technologiemi a dalšími obory. I zde má UTB prostor hledat nové kombinace a využít potenciál svých fakult.

Studenti musí získat větší prostor pro utváření vlastní vzdělávací cesty. Součástí toho má být také přirozená možnost získat zahraniční zkušenost, aniž by mobilita automaticky znamenala komplikace nebo prodlužování studia.

Jakého absolventa chceme?

Tato otázka musí stát před debatou o jednotlivých programech a předmětech.

Chceme absolventa s pevnými odbornými základy, který umí kriticky přemýšlet, pracovat s technologiemi, efektivně využívat AI, komunikovat, spolupracovat s lidmi z jiných oborů a řešit problémy, které nemají předem připravené řešení. Jen tak dokážeme obstát v konkurenci ostatních univerzit.

Především ale chceme člověka, který se dokáže celý život učit.

Protože naším úkolem není připravit absolventa pouze na jeho první pracovní pozici. Naším úkolem je připravit ho na profesní život, který bude pravděpodobně mnohem proměnlivější než kdykoliv předtím.

Věda, výzkum a tvůrčí činnost jako zdroj kvality a reputace

Nejvíce výsledků ještě neznamena nejlepší vědu.

Vědecký výkon univerzity nelze posuzovat pouze podle počtu publikací, projektů nebo dalších vykazovaných výsledků.

Musíme se ptát, ve kterých oblastech může být UTB skutečně výjimečná.

Žádná univerzita naší velikosti nemůže být mezinárodní špičkou ve všem. Potřebujeme proto identifikovat oblasti, ve kterých máme dlouhodobé know-how, kvalitní lidi, infrastrukturu a potenciál dosáhnout mimořádných výsledků, a ty systematicky podporovat.

Jednou z takových oblastí, kde má UTB dlouhou tradici, významné výsledky a potenciál pro další růst, jsou materiálové vědy. Podobně bychom měli podporovat silné stránky napříč celou univerzitou.

Tento přístup neznamena, že některé oblasti necháme stranou. Každá součást univerzity má mít prostor rozvíjet svou odbornost a hledat vlastní cestu ke kvalitě. Zároveň se ale nesmíme bát říci, v čem chceme patřit mezi nejlepší.

Jiné univerzity tuto schopnost mají. Pokud se například určité pracoviště dlouhodobě spojí s jasným tématem a skutečnou kvalitou, vzniká reputace, kterou nelze vytvořit jednou marketingovou kampaní.

Stejnou reputaci musí systematicky budovat také UTB, jako celek i prostřednictvím svých silných oblastí

Nejprve dobrý projekt. Potom jeho organizační struktura.

Podobný princip musíme uplatnit při přípravě velkých strategických projektů.

Univerzitní projekt nemůže vznikat tak, že nejprve hledáme způsob, jak mezi jednotlivé fakulty rozdělit aktivity a prostředky, a následně z těchto dílů skládáme společné téma.

Musíme postupovat opačně.

Nejprve definovat skutečně silnou myšlenku, téma a ambici. A teprve následně hledat nejlepší lidi a pracoviště napříč UTB, která ji dokážou naplnit.

Vedení univerzity přitom nemůže pouze čekat, jaké podněty přijdou zdola. Musí mít vlastní strategickou kapacitu, sledovat příležitosti a aktivně iniciovat velké projekty tam, kde mohou zásadně posunout celou UTB.

Administrativa má sloužit vědě.

Vědec má především bádát. Řešitel projektu má především řešit projekt.

Přesto významnou část jejich času spotřebovává administrativa.

Mnoho údajů přitom již univerzita má ve svých informačních systémech. Pokud jsou informace jednou v SAP, GAP, STAG nebo jiném systému, neměli bychom požadovat, aby je akademický pracovník znovu ručně přepisoval do dalších dokumentů.

Typickým příkladem mohou být výkazy práce. Tam, kde univerzita příslušná data má, má systém maximální možnou část výkazu připravit automaticky. Řešitel jej má zkontrolovat a doplnit, nikoli vytvářet informace znovu.

Princip musí být jednoduchý: administrativa má podporovat vědu, nikoliv věda administrativu.

Přived'me na UTB nejlepší mladé vědce.

Výjimečná věda vzniká kolem výjimečných lidí.

Chci proto vytvořit ambiciózní systém postdoktorandských pozic schopný obstát v české i mezinárodní konkurenci. Nemá jít jen o krátkodobé obsazování míst v jednotlivých projektech.

Chceme na UTB přivádět mladé talentované vědce, kteří zde vytvoří nové vazby, přinesou zkušenosti ze zahraničních institucí, zapojí se do našich týmů a stanou se součástí mezinárodní sítě univerzity.

I když později odejdou na jinou instituci, mohou zůstat našimi partnery a otevírat další spolupráci.

Silný vědec totiž nepřináší pouze vlastní publikační výkon. Přináší kontakty, projekty, zkušenosti, reputaci a často také další kvalitní lidi.

Výjimečná věda vzniká *kolem výjimečných lidí.*



Univerzita existuje proto, aby vzdělávala, bádala, tvořila a přispívala společnosti. Administrativa je nezbytnou podmínkou jejího fungování, nikdy se však nesmí stát sama sobě účelem.

Řada našich vnitřních procesů je dnes složitější, pomalejší a méně předvídatelná, než musí být. Týká se to například nákupů, plateb, cestovních příkazů, veřejných zakázek nebo některých projektových procesů.

Rektorát a další celouniverzitní pracoviště musí být především profesionálním servisem pro univerzitu a její součásti.

Pokud nějaký požadavek nelze realizovat navrhovaným způsobem, odpovědi nemůže být pouze „nejde to“. Úlohou profesionální správy je hledat legální, bezpečné a současně prakticky použitelné řešení.

Stejně tak potřebujeme přezkoumat pravidla, která jsme si vytvořili sami a která jsou přísnější než požadavky zákona nebo poskytovatele dotace. Odpovědnost neznámá vytváření dalších překážek.

Jednou a dost.

Jedním ze základních principů správy UTB musí být: údaj, který univerzita již má, nemá po člověku požadovat znovu.

Máme informační systémy, databáze a desítky zdrojů dat. Přesto často žádáme fakulty a pracoviště o další tabulky obsahující informace, které již někde existují.

Výroční zprávy, statistiky, projektové výkazy, cestovní příkazy, platby i další agendy musíme postupně přestavět podle principu „jednou a dost“.

Před vytvořením každého nového formuláře nebo požadavku má zaznít jednoduchá otázka: Nemáme už tuto informaci?

Digitalizace pro mě neznámá převést papírový formulář do PDF. Znamená odstranit kroky, které není potřeba dělat.

Férovost znamená předvídatelnost.

Fakulty a pracoviště musí vědět, podle jakých pravidel univerzita rozhoduje, rozděluje prostředky a stanovuje povinnosti.

Férovost neznámá, že všichni musí dostávat totéž. Různé fakulty mají různé potřeby, podmínky, úkoly i možnosti rozvoje a financování to musí umět zohlednit.

Férovost především znamená, že pravidla známe předem, jsou srozumitelná, stabilní a platí pro všechny. Každá fakulta by měla vědět, co může očekávat a jak může ovlivnit svou vlastní situaci.

Stejný princip platí pro vztah mezi univerzitou a fakultami. Chci respektovat jejich autonomii a vytvářet podmínky, aby mohly dobře rozvíjet svou vlastní odbornost. Autonomie ale zároveň znamená odpovědnost za výsledky a za rozhodnutí, která fakulta sama činí.

Rektorát a fakulty se musejí znát.

Část nedorozumění mezi centrálními pracovišti a fakultami vzniká jednoduše proto, že lidé neznají práci druhé strany.

Chci proto podpořit krátkodobé pracovní výměny mezi rektorátem a fakultami. Několik dnů nebo týdnů strávených na opačné straně procesu může přinést větší pochopení než mnoho porad.

Současně chci více otevírat vedení univerzity odborníkům, kteří se skutečně věnují konkrétním strategickým tématům. Není nutné každou novou agendu automaticky přidělit jednomu z prorektorů, který již odpovídá za několik nesouvisejících oblastí.

Rozšířené vedení má umožnit zapojit kvalitní lidi napříč univerzitou podle jejich odbornosti a schopnosti konkrétní věc skutečně posunout.

Výsledkem musí být méně formulářů, méně překážek a méně přepisování. Více kompetence, důvěry a odpovědnosti.

Způsob, jakým univerzita rozděluje peníze, ukazuje její skutečné priority mnohem přesněji než jakýkoliv strategický dokument.

Chci proto posunout UTB od každoročního rozdělování dostupných prostředků ke skutečnému strategickému řízení zdrojů.

Pokud něco prohlásíme za prioritu, musí to být vidět v rozpočtu. Musí na to navazovat peníze, lidé i investiční rozhodnutí.

Současně potřebujeme jasněji oddělit stabilní financování běžného fungování univerzity od prostředků, jejichž účelem je změna a rozvoj. Strategické prostředky musí umožňovat strategické rozhodnutí.

Více vlastních zdrojů.

UTB musí důsledně hájit odpovídající veřejné financování vysokého školství. Současně však nemůže svoji budoucnost stavět pouze na očekávání, kolik prostředků dostane od státu nebo z další evropské výzvy.

Máme velký prostor pro rozvoj vlastních příjmů.

Smluvní výzkum, transfer výsledků do praxe, celoživotní vzdělávání, fundraising, práce s absolventy nebo dlouhodobá partnerství s firmami nemají být okrajovými aktivitami jednotlivých pracovišť. Musí se stát součástí strategie celé univerzity.

Nejde pouze o další příjem. Každá taková spolupráce může současně přinést nové zkušenosti pro výuku, témata pro výzkum, pracovní příležitosti pro studenty a větší reputaci univerzity.

Investice musí následovat strategii.

Také při rozhodování o budovách, technologiích a infrastruktuře potřebujeme změnit logiku.

Nejdříve musíme vědět, jaké vzdělávání a výzkum chceme rozvíjet a kde chceme být za deset let. A teprve potom se ptát, jakou infrastrukturu k tomu potřebujeme.

Současně musíme systematicky řešit i dislokační kapacity. Dokončení budovy U1 Fakulty technologické výrazně pomůže a umožní jí dostat se do odpovídajících prostor. Podobně ale potřebují vhodnější podmínky pro svůj další rozvoj i další součásti. Fakulta multimediálních komunikací potřebuje prostory, které odpovídají jejímu významu pro kreativní průmysl. Generální rekonstrukce čeká budovu Fakulty managementu a ekonomiky. Rozvoj zdravotnických studijních programů bude nutné podpořit výstavbou adekvátních prostor pro specializovanou výuku. A je namístě si stanovit, jaké další kroky nás čekají.

Potřebujeme vytvořit dlouhodobý a předvídatelný plán, který bude postupně řešit potřeby všech součástí univerzity podle jasných pravidel a strategických priorit. Rozvoj jedné fakulty nesmí znamenat nejistotu pro ostatní. Pokud máme společnou strategii, musí každá fakulta vědět, že její rozvoj má v dlouhodobém plánu své místo.

Každá významná investice musí mít odpověď na jednoduchou otázku:

Co díky ní bude UTB za pět, deset nebo patnáct let umět lépe než dnes?

Rezervy mají chránit i rozvíjet.

Univerzita dnes disponuje významnými finančními rezervami. Rezerva sama o sobě není problém. Naopak je jedním z předpokladů finanční stability.

Musíme ale vědět, proč ji máme a jak velkou rezervu skutečně potřebujeme.

Není rozumné vytvářet přebytky bez dlouhodobé představy o jejich využití. Část prostředků, které nepotřebujeme pro bezpečný provoz, můžeme cíleně investovat do priorit, které zvýší kvalitu a budoucí konkurenceschopnost univerzity.

Dlouhodobě vysoké nevyužité rezervy mohou navíc vyvolávat legitimní otázku, proč veřejná vysoká škola požaduje další prostředky, pokud významnou část těch stávajících neumí proměnit ve svůj rozvoj.

Finanční stabilita není hromadění peněz. Je to schopnost zvládnout neočekávanou situaci a zároveň mít odvahu investovat do vlastní budoucnosti.



PŘEDNÁŠKA O PLASTECH NA TEDX

UTB má díky svému odbornému profilu a prostředí Zlína mimořádný předpoklad stát se jednou z nejotevřenějších českých univerzit pro spolupráci s praxí.

Chci univerzitu, se kterou bude jednoduché spolupracovat.

Firma, město, nemocnice nebo jiný partner nesmí týdny hledat člověka, kterého má kontaktovat, nebo zjišťovat, která součást UTB umí řešit jeho problém.

Potřebujeme profesionální vstupní místo schopné partnera převzít, pochopit jeho potřebu a spojit jej se správnými lidmi uvnitř univerzity.

Stejně jednoduchý musí být následný proces. Jasné podmínky spolupráce, přiměřeně rychlé smlouvy a profesionální projektová podpora nejsou administrativním detailem. Jsou součástí naší konkurenceschopnosti.

Pokud je spolupráce s univerzitou složitější než spolupráce s jejím konkurentem, partner odejde jinam.

Nestačí čekat, až někdo objeví naše výsledky.

Transfer nemůže být pasivní službou, která čeká, zda některý vědec přijde s požadavkem na patent nebo zda si někdo z firmy náhodou všimne zajímavého výsledku.

U perspektivních technologií, znalostí a dalších výsledků musíme sami aktivně hledat jejich možné využití.

To znamená pracovat s výzkumnými týmy již během vývoje výsledku, pomáhat vyhodnocovat aplikační potenciál, chránit duševní vlastnictví, hledat vhodné partnery a tam, kde je to správná cesta, podporovat vznik spin-off společností.

Ne každý výsledek musí být komercializován. Ale žádný skutečně perspektivní výsledek by neměl zůstat nevyužit pouze proto, že na univerzitě chyběla kapacita udělat další krok.

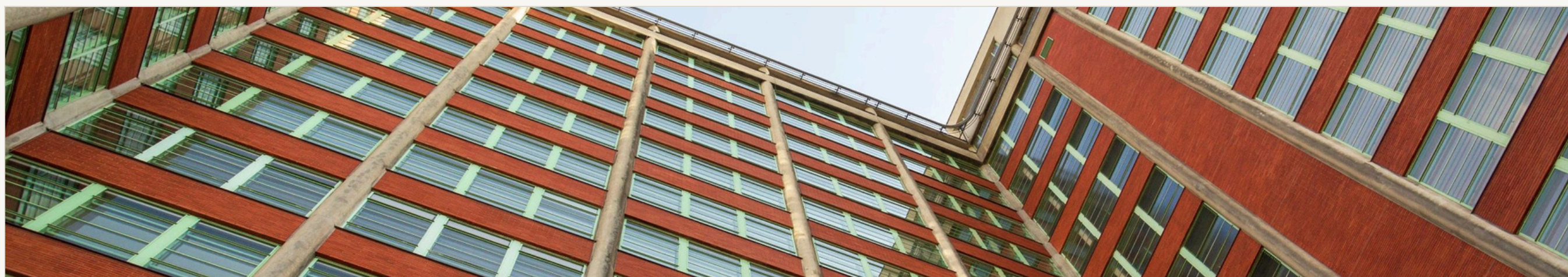
Partnerství místo jednotlivých zakázek.

Nejlepší spolupráce nevzniká z jedné objednávky.

Chci budovat dlouhodobá strategická partnerství s firmami a institucemi, ve kterých se propojí výzkum, vzdělávání, práce se studenty, inovace i společné investice do budoucnosti.

Takové partnerství je výhodné pro obě strany. Univerzita lépe rozumí tomu, co se mění v reálném světě. Partner získává dlouhodobý přístup k odbornosti, talentům a výzkumným kapacitám.

Právě zde může UTB moderním způsobem navázat na nejlepší část zlínské tradice, tedy schopnost spojovat poznání, inovaci, podnikavost a praktický výsledek.



07

Zlín je univerzitní město

Silná univerzita potřebuje silné město. A silný Zlín potřebuje silnou univerzitu.

Univerzita Tomáše Bati a Zlín jsou dnes neoddělitelné.

Desetitisíce studentů a absolventů změnily charakter města. Univerzita přivádí mladé lidi, odborníky, výzkum, kulturní život, inovace a nové firmy. Zároveň ale Zlín zásadním způsobem ovlivňuje, jak atraktivní je UTB pro studenty a zaměstnance.

V posledních letech jsme výrazně posílili spolupráci se Zlínským krajem a v mnoha oblastech dnes funguje velmi dobře. Na tuto zkušenost chci navázat a podobně intenzivní partnerství vybudovat také se statutárním městem Zlín.

Nestačí pracovní místo.

Pro mladého člověka dnes při rozhodování o místě, kde bude žít, není důležitá pouze nabídka práce.

Máme totiž jeden zásadní společný zájem: aby lidé, které UTB vzdělá, měli důvod ve Zlíně a Zlínském kraji také zůstat.

Rozhoduje dostupné bydlení, výše mzdy, kvalita veřejného prostoru, doprava, kultura, sport, služby, možnost založit rodinu i celkový způsob života, který město nabízí.

Právě v některých těchto oblastech má Zlín stále rezervy. Týká se to zejména dostupnosti bydlení nebo širší kulturní nabídky zaměřené na mladou generaci.

Univerzita samozřejmě nemůže sama vyřešit bytovou politiku města nebo jeho kulturní strategii.

Nemá ale ani stát stranou.

Musí přinášet data, zkušenosti studentů a zaměstnanců, odborné kapacity a konkrétní návrhy a společně s městem a krajem hledat řešení.

Z univerzity ve Zlíně skutečně univerzitní Zlín.

Naším společným cílem má být město, ve kterém univerzita není institucí oddělenou od okolního života, ale jeho přirozenou součástí.

Chci proto pravidelný strategický dialog mezi vedením UTB, města a kraje zaměřený nejen na jednotlivé projekty, ale na dlouhodobou budoucnost Zlína jako univerzitního města.

Musíme společně řešit bydlení, dopravu, veřejný prostor, kulturní a sportovní nabídku, podporu začínajících firem, příležitosti pro absolventy i způsob, jak přitahovat do regionu talentované lidi z České republiky i ze zahraničí.

Zlín dal UTB její identitu.

UTB dnes může pomoci utvářet budoucí identitu Zlína.

Univerzita, která ví, *kam směřuje*.

Nechci slibovat revoluci.



Univerzita Tomáše Bati má na čem stavět. Má schopné lidi, kvalitní infrastrukturu, dobré výsledky a výjimečné prostředí města, jehož jméno je dodnes spojeno s podnikavostí, inovacemi a odvahou dělat věci jinak.

Potřebujeme ale lépe využít to, co máme.

Musíme si jasně určit, v čem chceme být nejlepší. Soustředit na tyto cíle naši energii a prostředky. Zjednodušit fungování univerzity. Dát schopným lidem větší prostor. A převzít odpovědnost za to, zda stanovených výsledků skutečně dosáhneme.

Výsledek institucionálního hodnocení nám připomněl, že dobré jednotlivé výsledky ještě automaticky nevytvářejí výbornou univerzitu.

Teď máme příležitost ukázat, že jsme tuto zprávu pochopili.

Chci proto nabídnout Univerzitě Tomáše Bati vedení postavené na čtyřech principech:

01

jasné směřování

02

rozhodnost

03

odpovědnost

04

nová energie

CÍL

Naším cílem není být jen dobrou regionální univerzitou. Naším cílem je být *univerzitou první volby*.



VOLBA REKTORA UTB · 2026

Teď máme příležitost ukázat, že *jsme*
tuto zprávu pochopili.



prof. Ing. Roman Čermák, Ph.D.

kandidát na rektora Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

E-mail	cermak@utb.cz
--------	---------------

Telefon	+420 724 434 557
---------	------------------

Web	www.romancermak.cz
-----	--------------------