

Volební program

kandidáta na jmenování děkanem FAST VUT
pro období 2026–2030

Karel Šuhajda

říjen 2025

Předkládaný materiál je podkladem pro volbu děkana Fakulty stavební VUT pro funkční období 2026–2030.

Představuje hlavní vizi a priority rozvoje fakulty v nadcházejících letech.

Obsah

ÚVODNÍ SLOVO KANDIDÁTA	3
1 STUDIUM	5
1.1 BAKALÁŘSKÉ STUDIUM (BSP)	5
1.2 NAVAZUJÍCÍ MAGISTERSKÉ STUDIUM (NMSP)	5
1.3 SPOLEČNÉ PRINCIPY STUDIA	6
1.4 DOKTORSKÉ STUDIUM (DSP).....	6
1.5 PRŮŘEZOVÉ PRIORITY	7
1.6 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A DALŠÍ FORMY UČENÍ	7
2 VĚDA, VÝZKUM A TRANSFER ZNALOSTÍ	8
2.1 PODPORA ZAČÍNÁJÍCÍCH TÝMŮ A STRATEGICKÝCH PRIORIT	8
2.2 POSÍLENÍ OPT (VĚDA, PROJEKTY, TRANSFER)	8
2.3 VĚDECKÁ RADA A JMENOVACÍ ŘÍZENÍ.....	9
2.4 TRANSFER ZNALOSTÍ (TT) – SMYSLUPLNĚ A FÉROVĚ	9
2.5 CIT A CHYTRÉ INVESTICE DO IT	9
3 MARKETING A KOMUNIKACE	10
3.1 FAKULTA JAKO ZNAČKA.....	10
3.2 PRÁCE S UCHAZEČI	10
3.3 ABSOLVENTI JAKO PARTNEŘI	10
3.4 POPULARIZACE STAVEBNICTVÍ.....	10
3.5 PRŮMYSLOVÁ RADA FAKULTY	10
3.6 INTERNACIONALIZACE (VČETNĚ ZAHRANIČNÍCH STUDENTŮ)	11
3.7 KOMUNIKACE UVNITŘ FAKULTY	11
4 STRATEGIE FAKULTY 2026–2030	11
4.1 STRATEGIE VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
4.2 STRATEGIE VÝZKUMU A VÝVOJE	11
4.3 STRATEGIE MARKETINGU A SPOLUPRÁCE S FIRMAMI	12
4.4 STRATEGIE ROZVOJE A ZÁZEMÍ (INFRASTRUKTURA, ŘÍZENÍ, IT)	12
5 HOSPODAŘENÍ A FINANCOVÁNÍ.....	14
5.1 VÍCEZDROJOVÉ FINANCOVÁNÍ – JEDEN SROZUMITELNÝ SYSTÉM.....	14
5.2 TRANSPARENTNÍ PRAVIDLA A OTEVŘENÁ KOMUNIKACE.....	14
5.3 PODPORA VÝUKY A VĚDY – INVESTICE DO LIDÍ	14
5.4 EFEKTIVITA A ÚSPORY	14
5.5 STABILITA PRACOVÍŠŤ	15
5.6 ODPOVĚDNÁ KULTURA HOSPODAŘENÍ – FINANCE JAKO SLUŽBA	15
6 SPOLUPRÁCE S UNIVERZITOU A INSTITUCEMI.....	15
6.1 SPOLUPRÁCE UVNITŘ VUT.....	15
6.2 SPOLUPRÁCE S MĚSTEM A REGIONEM	15
6.3 NÁRODNÍ PARTNERSTVÍ.....	15
6.4 MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	16
7 SHRNUÍ A ZÁVĚR	16

Úvodní slovo kandidáta

Fakulta stavební Vysokého učení technického v Brně je institucí s více než stoletou tradicí, která vychovala desítky tisíc odborníků. V každé generaci se zde našli lidé ochotní převzít odpovědnost za směřování fakulty, vtisknout jí jasnou vizi a vytvořit podmínky, v nichž se mohou studenti i zaměstnanci rozvíjet. Ucházím se o post děkana proto, že věřím, že nastal čas tuto odpovědnost převzít.

Na Fakultě stavební jsem strávil většinu profesního života. Prošel jsem cestou od studenta a doktoranda přes akademického pracovníka až po pozici proděkana. Zním prostředí fakulty zevnitř i zvenku – sdílím každodenní radosti i starosti kolegů, znám atmosféru na ústavech, vidím potřeby studentů a vnímám, jak nás vidí absolventi i odborná veřejnost. Tato zkušenost mi dává schopnost nejen realisticky pojmenovat slabá místa, ale také hledat cesty, jak je napravit.

Moje motivace není vnější ani formální. Nekandiduji kvůli titulu nebo funkci. Vnímám to jako službu fakultě, která mě vychovala a poskytla mi profesní zázemí. Děkan není jen administrátor, ale především vůdčí osobnost, která dokáže fakultu provést složitým obdobím, a přitom neztratí schopnost naslouchat. To je přesně to, co chci nabídnout.

Hodnoty, které mě vedou

Každá vize musí mít jasné hodnotové zakotvení. Opírám se o čtyři hodnoty, které považuji za klíčové pro fungování fakulty:

Respekt – k práci druhých, k různorodosti oborů, k odlišným názorům i k lidem s různými životními zkušenostmi. Fakulta má být prostředím, kde se každý cítí slyšený a vážený.

Spolupráce – jen týmová práce nás posune vpřed. Fakulta není souborem izolovaných ústavů, ale propojeným celkem.

Hrdost – budme hrdí na to, co děláme, a mluvmе o tom. Fakulta má být sebevědomým partnerem v rámci univerzity, Brna i celé České republiky.

Otevřenost – sdílení informací, naslouchání, hledání společných řešení a respekt k jiným názorům. Fakulta by měla být místem, kde se přirozeně propojují lidé, obory i zkušenosti.

Tyto hodnoty nejsou abstraktní hesla, ale zásady, které chci promítat do každodenního fungování fakulty. Jen tam, kde panuje respekt, spolupráce, hrdost a otevřenost, se lidé cítí dobře a jsou ochotni vložit do společného díla maximum.

Výzvy, které před námi stojí

Fakulta stavební stojí na křižovatce. Počet studentů po letech poklesu opět mírně roste a demografická křivka je příznivější. Naší ambicí není vracet se k někdejšímu šesti tisícům studentů, ale udržet zdravé a kvalitní spektrum kolem čtyř až čtyř a půl tisíce.

Současně čelíme novým výzvám – od nedostatku surovin a návrhu udržitelných, energeticky úsporných budov, přes digitalizaci a automatizaci výstavby až po využití umělé inteligence. Stavebnictví se proměňuje rychleji než kdy dřív – a s ním i naše role.

Chceme-li zůstat lídry ve stavebním vzdělávání a výzkumu, musíme reagovat aktivně. Nestačí přežívat – musíme prosperovat. A k tomu vede jediná cesta – společné úsilí celé fakulty.

Moje vize fakulty

Fakulta, která:

- má moderní, motivující a otevřený první ročník,
- propojuje výuku s praxí a výzkumem,
- aktivně zapojuje studenty do života fakulty,
- je viditelná navenek – směrem k uchazečům, firmám, institucím i veřejnosti,
- má jasnou strategii výzkumu a rozvoje,
- hospodaří transparentně a předvídatelně,
- vytváří prostředí vzájemného respektu a spolupráce.

Nejde jen o technické změny, ale především o proměnu atmosféry. Fakulta má být místem, kde je radost pracovat a studovat, a kde vládne pocit sounáležitosti.

Způsob vedení fakulty

Způsob řízení fakulty musí být otevřený, předvídatelný a týmový. Zavádíme:

- **Strategickou radu děkana** (profesoři a docenti napříč obory) jako poradní orgán pro zásadní rozhodnutí a kontinuitu.
- **Týmy mladších spolupracovníků u proděkanů**, aby se učili agendu a zajišťovala se generační obměna.
- Pravidelná setkání vedení se zaměstnanci a studenty s jasnou agendou a následnými zápisy.
- **Úvodní školení vedení s koučem**: vyjasnění rolí, pravidel spolupráce a způsobu rozhodování.
- **Revizi vnitřních procesů** s konkrétními návrhy na zjednodušení.
- **Zjednodušení a zefektivnění akademických obřadů a akcí** – důstojně, přístupně, smysluplně a příjemně pro všechny členy fakulty.

Vedení fakulty může minimálně v počátcích funkčního období, v případě potřeby, například využít zkušenosti poradců děkana, zejména při řešení specifických otázek nebo při nastavování nových procesů.

Jejich role bude podpůrná a konzultační, zaměřená na předávání zkušeností, podporu kontinuity a pomoc novému vedení při stabilizaci agend.

1 Studium

Studium je srdcem fakulty a nejviditelnější částí jejího poslání. Podle jeho kvality nás hodnotí uchazeči, rodiče, zaměstnavatelé i odborná veřejnost. Studium zároveň utváří atmosféru fakulty – studenti potřebují vidět smysl a hodnotu svého úsilí, akademici musí mít prostor pro dobrou práci a všichni by měli cítit, že táhneme za jeden provaz.

Cílem je, aby všechny tři stupně studia tvořily přirozený celek: **bakalářské** má přitahovat a motivovat, **magisterské** profilovat a vést k samostatnosti a **doktorské** kultivovat tvůrčí schopnosti a vědeckou integritu. To vše musí být podpořeno **digitálními nástroji, mezinárodním rozměrem a silnou komunitou**.

Úspěch nestojí na jednotlivci, ale na **spolupráci všech** – vyučujících, studentů, ústavů, administrativy i vedení fakulty.

1.1 Bakalářské studium (BSP)

První ročník je pro mnoho studentů zlomový – často přicházejí s ideály, ale narazí na přemíru teorie a ztrácejí motivaci. Je nutné lépe propojit výuku s praxí a ukázat smysl studia už od začátku.

Souběh starých a nových studijních programů musí být zvládnut organizovaně a s jasnou zpětnou vazbou.

Cíle a vize

- Proměnit první ročník v „most k oboru“, který studenty vtáhne, ne odradí.
- Zlepšit návaznost teoretických a praktických předmětů, přiblížit realitu stavebnictví.
- Motivovat vyučující, aby předávali nejen znalosti, ale i respekt a hrdost na profesi.
- Řídit přechod mezi starými a novými BSP projektově, s kontrolními milníky.

Kroky

- Modernizace kurikula – pravidelná aktualizace obsahu, propojení udržitelnosti, digitalizace a mezioborových témat.
- Podpora praktických podkladů ve výuce, přehledné požadavky a **roadmapy** k předmětům.
- Využití AI jako pomocníka – s jasnými pravidly podle rámce VUT.
- Posílení tutoringů, peer learningu a diagnostických kurzů.
- Pravidelné pedagogické rady a setkávání garantů s absolventy z praxe.

1.2 Navazující magisterské studium (NMSP)

Studium má více rozvíjet profesní kompetence, odpovědnost a prezentační dovednosti. Chybí silnější propojení s praxí a mezioborová spolupráce.

Cíle a vize

- Posílit projektovou a ateliérovou výuku na reálných zadáních (města, firmy, instituce).
- Podporovat kreativitu, samostatnost a profesionalitu studentů.
- Umožnit volitelnost a mobilitu napříč VUT i do zahraničí.
- Zavést udržitelnost jako standard všech projektů a závěrečných prací.

Kroky

- Integrované projekty – týmové práce spojující návrh, rozpočet, environmentální posouzení i prezentaci.
- Mezioborové moduly – energetika, udržitelnost, digitalizace, adaptace měst.
- Napojení talentovaných studentů na výzkumné týmy a grantové projekty.
- Sjednocení termínů a standardů výstupů – společná kultura kvality.

1.3 Společné principy studia

Studium na všech stupních má být srozumitelné, moderní, propojené s praxí a otevřené světu. Chceme, aby studenti cítili, že fakulta stojí o jejich rozvoj, vede je k samostatnosti a dává jim oporu i prostor růst.

- **Modernizace výuky** – průběžná aktualizace obsahu, důraz na udržitelnost, digitalizaci a mezioborovost.
- **Projektová a týmová výuka** – spolupráce s praxí, sdílení zkušeností, rozvoj týmového myšlení napříč obory.
- **Jasně požadavky a milníky** – přehledné zadání, transparentní hodnocení, méně administrativy.
- **Digitální kompetence** – BIM a další nástroje jako přirozený jazyk stavebnictví.
- **Podpora studentů** – přiměřená zátěž, dostupné konzultace, respektující přístup vyučujících.
- **AI jako pomocník** – poctivé a smysluplné využití v souladu s univerzitními zásadami.
- **Mezinárodní rozměr** – více předmětů v angličtině, společné kurzy s partnery a mobilitní okna.

1.4 Doktorské studium (DSP)

Doktorské studium je vrchol vzdělávací pyramidy a vizitka fakulty. Často však trpí rozdílnou kvalitou vedení a nedostatečným napojením na mezinárodní prostředí. Nový systém financování (doktorské stipendium + mzda, spolupracující zaměstnavatel apod.) přináší nejistoty.

Cíle a vize

Smyslem DSP není „mít titul“, ale stát se tvůrcem nových znalostí. Fakulta musí vytvořit prostředí, kde doktorandi dostanou kvalitní vedení, důstojné podmínky a možnost růst.

Kroky

- **Kvalitní školitelé** – jasné standardy, odpovědnost ústavů, školení v oblasti vedení lidí.
- **Důstojné podmínky** – vyšší stipendia, kombinace stipendií s granty, plný přístup k laboratorům, softwaru a databázím.
- **Výzkumné prostředí** – doktorand součástí týmu, zahraniční zkušenosti jako standard.
- **Mezinárodní dimenze** – stáže, co-tutelle, společné publikace s partnery.
- **Podpora mladých akademiků** – postdoktorské pozice, mentoring, pedagogický rozvoj.
- **Flexibilita** – přizpůsobení podmínek studia aktuální situaci doktoranda i pracoviště.
- **Komunita a integrita** – doktorandské spolky, etika práce s daty.

Spolupráce jako podmínka – kvalitní DSP nevznikne výnosem děkana. Je to výsledek společné práce školitelů, ústavů, doktorandů a podpůrných týmů.

1.5 Průřezové priority

Součástí systému podpory výuky bude také **poradce děkana pro pedagogiku**, který bude k dispozici proděkanům, garantům i vyučujícím. Jeho úlohou bude **metodicky podporovat výuku a pomáhat s praktickými otázkami studijních procesů** – od akreditací přes úpravy předmětů až po sdílení dobré praxe. Díky své znalosti vnitřních předpisů, procesů a směrnic fakulty bude poradce **pomáhat vyučujícím zavádět moderní formy výuky a zajišťovat jejich soulad s akademickými i legislativními požadavky**.

- **Digitalizace** – přehledné IS, jednotné standardy pro projekty a prezentace.
- **Podpora studentů se specifickými potřebami** – otevřenost vůči talentům vyžadujícím individuální přístup.
- **Internacionalizace ve výuce** – předměty v angličtině, společně s Erasmus studenty.
- **Studentský život a komunita** – podpora spolků, akcí a neformálních setkávání.
- **Celoživotní vzdělávání** – návrat absolventů pro krátké kurzy, školení a certifikáty.
- **Spolupráce se středními školami** – viditelnost fakulty na SŠ (střední škole).

1.6 Celoživotní vzdělávání a další formy učení

Chci, aby fakulta byla respektovaným centrem celoživotního vzdělávání (CŽV) v oblasti stavebnictví – propojujícím akademickou odbornost s potřebami praxe.

- **CŽV pro praxi** – pravidelné odborné kurzy a semináře pro projektanty, stavbyvedoucí, technické dozory i veřejnou správu.
- **Přípravné kurzy pro profesní zkoušky** – zapojení do přípravy na autorizační zkoušky ČKAIT, ČKA a WTA.
- **Mikrocertifikáty** – krátké, praktické kurzy dle rámce MŠMT a VUT.
- **Navazující profesní vzdělávání (MSc., MBA)** – ve spolupráci s praxí.

- **Flexibilní formy studia** – kombinovaná/online výuka, otevřené materiály.
- **Přípravný ročník** – most mezi SŠ a VŠ, podpora zvládnutí teoretických i technických předmětů.

Cílem je, aby **fakulta byla celoživotním partnerem** svých absolventů i odborné veřejnosti – místem pro znalosti, inspiraci i setkávání.

2 Věda, výzkum a transfer znalostí

Nechceme „výsledky pro výsledky“, ale poznatky, které inspirují studenty a nacházejí uplatnění v praxi. Proto podporujeme mladé týmy, zjednodušujeme procesy a nastavujeme jasná pravidla pro transfer.

2.1 Podpora začínajících týmů a strategických priorit

Založíme **fakultní fond pro mladé vědce a priority** – doplněk k univerzitním nástrojům, nikoli jejich duplikace.

- **Zacílení** – doktorandi a začínající výzkumníci, vznik/posílení týmů ve strategických směrech (udržitelnost, digitalizace/automatizace, adaptace na změnu klimatu, spolehlivost konstrukcí).
- **Revolvingová logika** – startovní investice s očekávaným návratem ve vyšších výnosech z vědy a projektů.
- **Čitelné priority** – včasná příprava témat a týmů podle národních a evropských výzev.

2.2 Posílení OPT (věda, projekty, transfer)

Kvalitní výzkum i transfer znalostí potřebují spolehlivý a profesionální servis. Současná kapacita OPT (oddělení podpory tvůrčí činnosti) je dlouhodobě nedostačující a zatěžuje jednotlivé ústavy i řešitele projektů.

Cílem je stabilizovat a postupně navýšit tým OPT na přibližně 10 plných úvazků, primárně financovaných z projektových zdrojů, rozdělených do tří oblastí:

- věda a evidence výsledků,
- **projekty** (základní, aplikované i mezinárodní – včetně podpory Horizon, ERC aj.),
- **transfer znalostí** (ochrana duševního vlastnictví, smlouvy, licencování, spin-offy).

Navýšení bude probíhat postupně v průběhu čtyř let, s ohledem na reálnou potřebu fakulty, dostupné finanční zdroje a přínosy pro ústavy i řešitele projektů.

Záměrem je snížit administrativní zátěž akademických pracovníků a zvýšit tak efektivitu, kvalitu a dostupnost služeb OPT, které umožní akademikům více se soustředit na vlastní výzkum a výuku. OPT tak bude budováno jako profesionální, zastupitelný a otevřený tým, jehož činnost bude pravidelně vyhodnocována podle přínosu pro fakultu.

2.3 Vědecká rada a jmenovací řízení

Vědecká rada fakulty bude pracovat efektivně, důstojně a v moderním prostředí. Zavedeme **digitalizaci podkladů** a **jednotné online prostředí** pro posuzování návrhů. Rada bude mít **vyvážené složení** interních i externích odborníků, kolem **30 členů**.

Zasedání budou probíhat **pravidelně dvakrát ročně** a budou se zaměřovat na kvalitní odbornou diskuzi, ne na formální administrativu.

2.4 Transfer znalostí (TT) – smysluplně a férově

Poznatky mají dopadat do světa – licencemi, službami či spin-offy. Nastavíme srozumitelná pravidla:

- U projektů **aplikovaného výzkumu** budeme usilovat o **min. 10 %** podíl transferu (z podpory připadající FAST).
- **Smluvní nastavení od startu**: podíl na právech nebo po skončení férový odkup (cíleně k min. 10 %).
- Projekty pro veřejný sektor (např. metodiky) v **nekomerčním režimu**.
- **Bez fakultní reže** na příjmy z transferu; náklady na ochranu IP se hradí transparentně přes OPT dle rozsahu služeb.

2.5 CIT a chytré investice do IT

IT infrastruktura je krevní oběh fakulty – bez její stability a podpory nelze efektivně učit, bádát ani spravovat. Potřebujeme proto stabilní a odborně zdatný tým s jasnými prioritami a dlouhodobou vizí rozvoje.

Cílem je postupně posílit Centrum informačních technologií (CIT) přibližně o 2–3 odborné pozice s důrazem na zastupitelnost, kvalifikaci a konkurenceschopné ohodnocení. Posilování bude probíhat postupně v průběhu čtyř let, v závislosti na potřebách fakulty, dostupných prostředcích a měřitelných přínosech (rychlost servisních zásahů, funkčnost systémů, uživatelská spokojenost).

Nové pozice budou nastaveny tak, aby v dlouhodobém horizontu přinášely úspory – efektivnější správou licencí, konsolidací systémů a lepším využitím IT zdrojů napříč ústavu.

Prioritou je:

- Soustředění CIT na jednom místě – lepší koordinace a jednotná služba uživatelům.
- Sdílené „fakultní“ PC učebny – síť cca 10–15 centrálně spravovaných učen pro BSP/NMSP; ostatní v gesci ústavů.
- Chytré a transparentní investice – méně, ale cíleně; jasná kritéria a maximální užitek pro výuku, výzkum i administrativu.

Cílem není rozšiřovat aparát, ale zvýšit kvalitu, bezpečnost a dostupnost IT služeb tak, aby se fakulta mohla opřít o stabilní, moderní a dlouhodobě udržitelnou infrastrukturu.

3 Marketing a komunikace

Marketing pro nás není reklama, ale **strategická komunikace** toho, co děláme a proč. Chceme být srozumitelní pro uchazeče, viditelní pro partnery a hrdí před veřejností – včas, jasně a lidsky.

3.1 Fakulta jako značka

- **Jednotná identita a jazyk** – stejný styl na webu, sociálních sítích i v tisku; mluvíme srozumitelně a mile.
- **Příběhy lidí** – studenti, absolventi, učitelé a výzkumníci jako ambasadoři (krátká videa, případové studie, „den v laboratoři“).
- **Hodnoty v praxi** – respekt, spolupráce, otevřenost a hrdost viditelně v obsahu.
- **Fakultní merch** – kvalitní, udržitelná linie propagačních předmětů (studentská, laboratorní, alumni edice).

3.2 Práce s uchazeči

- **Den otevřených dveří nové generace** – „zkus si to“ (mosty, voda, materiály, města), mini-ateliéry.
- **Letní školy/kempy** – týdenní ochutnávka oboru, jasná cesta SŠ → FAST.
- **Spolupráce se SŠ a učiteli** – metodické balíčky, exkurze, soutěže.
- **Online obsah** – videa, streamy z laboratoří; studentské ambasadorství.

3.3 Absolventi jako partneři

- **Databáze absolventů** napojená na ALUMNI VUT – bez duplicit.
- **Zapojení do výuky a praxe** – hosté ve výuce, vedení projektů, mentoring, stáže.
- **Společné projekty** – aplikovaný výzkum, průmyslová rada, duální vzdělávání.
- **Cílený fundraising** – stipendia, laboratoře, soutěže (transparentní pravidla atd.).

3.4 Popularizace stavebnictví

- **Viditelné výsledky** – sdílení úspěchů studentů i výzkumu.
- **Média a partneři** – tiskové zprávy, komentáře, spolupráce s redakcemi.
- **Veletrhy a festivaly** – „sáhnout si na vědu“; mini-workshopy.
- **Otevřené laboratoře** – dny pro školy i veřejnost; stavebnictví jako součást života.

3.5 Průmyslová rada fakulty

Průmyslová rada fakulty bude sloužit jako **pracovní fórum** pro dialog fakulty, firem a veřejné správy. Bude se scházet **1–2× ročně** s jasnou agendou a měřitelnými výstupy. Zastoupení budou **velcí i menší partneři**, odborníci z praxe a zástupci institucí. Rada bude přinášet **konkrétní podněty pro výuku, výzkum i celoživotní vzdělávání** a pomůže posílit propojení fakulty s praxí.

3.6 Internacionalizace (včetně zahraničních studentů)

- Anglické kurzy a programy + společné předměty s partnery; mobilitní okna.
- **Cílená komunikace** – web a síť v AJ, jasná „admissions journey“.
- **Student care** – onboarding, ubytování, poradenství; udržitelný podíl samoplátců a větší diverzita ve výuce.

3.7 Komunikace uvnitř fakulty

- **Měsíční přehled** – stručné novinky pro zaměstnance i studenty.
- **Otevřenost** – dostupné zápisy a srozumitelné vysvětlení rozhodnutí.
- **Zpětná vazba a nápady** – jednoduchý kanál „polož otázku / navrhní zlepšení“.
- **Komunitní akce** – méně, ale důstojně; jasný účel a dobrá organizace.

4 Strategie fakulty 2026–2030

Strategie není seznam přání, ale mapa cesty – srozumitelná pro akademiky, studenty, administrativu i partnery. Opírá se o **jasné kompetence vedení, předvídatelné financování a pravidelné vyhodnocování**. V souladu s národními a evropskými směry (kvalita a excellence, internacionalizace, lidé a bezpečné prostředí, digitalizace a AI, infrastruktura, transfer a partnerství) si klademe jednoduchý cíl: **učit lépe, bádát chytřeji a sdílet otevřeněji**.

Strategii neseme na následujících čtyřech pilířích.

4.1 Strategie vzdělávání

- **Modernizace kurikula** – udržitelnost, digitalizace (BIM/openBIM), mezioborovost; pravidla pro mezioborovou výuku.
- **Projektová a týmová výuka** – méně frontálu, více reálných zadání; práce se zpětnou vazbou studentů.
- **Mezinárodní rozměr** – více předmětů a vybraných programů v angličtině, společné kurzy s partnery, mobilitní okna.
- **Digitalizace výuky** – e-learning jako podpora, jednotné standardy výstupů, jasné studijní milníky.
- **Podpora talentů** – stipendia, soutěže, mentoring; zapojení šikovných studentů do výzkumu.

4.2 Strategie výzkumu a vývoje

- **Prioritní směry** – udržitelnost, digitalizace a automatizace, adaptace na změnu klimatu, spolehlivost konstrukcí.
- **Podpora týmů** – interní startovní nástroj (pilotní projekty, příprava grantů), systematická pomoc s Horizon/ERC/MSCA.

- **Zapojení mladých** – doktorandi a postdoci jako nedílná součást týmů; rozvoj vedení lidí u školitelů.
- **Transfer** – férová pravidla pro smluvní výzkum, licence a spin-off; jasné smluvní rámce od začátku.
- **AdMaS** – výkladní skříň a most mezi výzkumem a výukou; otevřená spolupráce napříč ústavy.
- **Open science a data** – dostupnost dat a publikací; etické a rozumné využití AI v rutinních úkolech.

4.3 Strategie marketingu a spolupráce s firmami

- **Značka postavená na lidech** – jednotná identita a jazyk; příběhy studentů, absolventů a týmů.
- **Uchazeči** – DoD nové generace, letní školy, ambassadorství, silný online obsah.
- **Průmyslová rada** – pracovní fórum 1–2× ročně; různorodé zastoupení; krátké action-listy po setkání.
- **Společná zadání a stáže** – jasné role, měřitelný přínos pro studenty i partnery.
- **Absolventi** – databáze napojená na ALUMNI VUT; zapojení do výuky a projektů; cílený fundraising.
- **Popularizace** – otevřené laboratoře, média, festivaly atp.

4.4 Strategie rozvoje a zázemí (infrastruktura, řízení, IT)

Přehlednost a méně administrativy

- Společná pravidla pro plánování výuky, úkolů i výzkumu; včasné harmonogramy.
- „Jedno místo pravdy“ – sjednocené šablony, formuláře a postupy na intranetu.
- Chytré nástroje a AI průvodci pro snadnější orientaci, předvyplňování a validaci.

Rozvoj a spravedlivé hodnocení

- Osobní plán rozvoje pro každého zaměstnance a roční rozpočet na vzdělávání ústavů.
- Mentoring mladých kolegů, sdílení zkušeností napříč ústavy.
- Transparentní hodnocení, kde má výuka stejnou váhu jako věda.
- Mikrogranty na drobná zlepšení ve výuce i administrativě.

Podpora pro dobrou práci každý den

- Posílení administrativní a projektové podpory – více času na podstatnou práci.
- Sdílené licence, spravované PC učebny a jasné IT standardy.
- Pravidelná obnova laboratoří podle transparentního plánu.
- Doporučené „tiché bloky“ pro práci bez porad.

Férové prostředí a dobré vztahy

- Otevřená komunikace, srozumitelná rozhodnutí, dostupné zápisy z kolegií.
- Bezpečné pracoviště s jasnými postupy při řešení konfliktů.
- Flexibilní podmínky (home office, rozvrhy) a podpora rodičů.
- Uznání práce v pozadí – pravidelné poděkování a viditelnost THP.

Společná správa a hlas zaměstnanců

- Vedoucí ústavů součástí kolegia děkana – rychlejší komunikace i rozhodování.
- Anonymní kanál „navrhni zlepšení“ a přehled přijatých opatření.
- Společné projednávání ročního plánu fakulty – víme, co se chystá a proč.

Kariéra a odměňování

- Jasně kariérní cesty a rozvojové příležitosti.
- Srozumitelně a včas komunikované odměny.
- Podpora talentů – doktorandů, postdoků i mladých akademiků.

Tvorba nových pracovišť

Nechceme nic spojovat silou. Chceme vytvářet přirozeně silná a spolupracující pracoviště tam, kde to dává smysl. Směřujeme k přehlednější a štihlejší struktuře fakulty (orientačně 12–13 pracovišť) s jasným vedením, sdíleným zázemím a rychlejším rozhodováním.

Změny by měly vznikat především zdola, po dohodě a s respektem k odborným tradicím. Obory ani odborné značky nezaniknou – zůstanou součástí větších celků, jejichž vznik bude vycházet z reálných synergií. Každé nové pracoviště bude mít jasně vymezené kompetence, odpovědnosti a rozpočet, a využije sdílené služby (OPT, CIT, laboratoře, komunikační podpora).

Vedoucí pracovišť budou členy kolegia děkana a přímo se zapojí do řízení fakulty.

Postup tvorby nových ústavů bude postupný a předvídatelný. Změny budou probíhat transparentně, s otevřenou komunikací a férovým přístupem k lidem.

Cílem není slučování, ale spolupráce, efektivita a lepší zkušenost studentů i partnerů – fakulta, která funguje jako silný a soudržný celek.

Milníky 2026–2030 (rámcově)

- **Rok 1–2:** modernizace kurikula; piloty projektové výuky; nastavení fondů pro VaV a posílení OPT/CIT; nový formát průmyslové rady a napojení ALUMNI VUT.
- **Rok 3:** rozšíření integrovaných projektů v NMSP; viditelný transfer výsledků; první fáze investic do laboratoří a sdílených učeben.
- **Rok 4:** vyhodnocení a úprava kurikula; stabilizace podpůrných mechanismů; aktualizace investičního plánu a strategie 2031+.

5 Hospodaření a financování

Dobré hospodaření je o **důvěře, férovosti a předvídatelnosti**. Fakulta proto používá **jednotná pravidla pro rozdělování financí na pracoviště**, na jehož úpravách se podílí také Akademický senát fakulty.

Pracoviště hospodaří samostatně se svou „obálkou“ a mají mít **jasná, zaměstnancům známá pravidla**, jak prostředky používají na chod ústavu.

5.1 Vícezdrojové financování – jeden srozumitelný systém

Rozpočet fakulty je **vícezdrojový**. Tvoří jej:

- Příspěvek na vzdělávací a tvůrčí činnost.
- Institucionální podpora rozvoje výzkumných organizací (IP DKRVO).
- Výnosy z výzkumných projektů (národní i mezinárodní), aplikovaný výzkum a spolupráce s praxí.
- Hospodářská činnost – expertní, znalecké a konzultační služby.
- Další zdroje – dary, mezinárodní spolupráce, fundraising, doplňkové programy.

Tyto zdroje **propojujeme do jednoho modelu**, který ukazuje, jak se promítají do plánování fakulty i pracovišť.

5.2 Transparentní pravidla a otevřená komunikace

- **Metodika na jednom místě** – přehledný popis pravidel rozdělování finančních prostředků.
- **Otevřená data s mírou** – pracoviště a předseda senátu může provádět controlling ekonomických dat na webu, které může za své pracoviště zveřejnit svým pracovníkům.
- **Jednotná komunikace** – jedno vysvětlení pro všechny, jedno místo s aktuální verzí dokumentů.

5.3 Podpora výuky a vědy – investice do lidí

- **Výuka** – modernizace laboratoří, software, podpora tutorů a studentských projektů.
- **Věda** – bonusy za úspěšné granty, publikace a aplikované výsledky; podpora příprav mezinárodních projektů.
- **Mladí** – interní fond pro excelentní doktorandy a začínající akademiky (doplňk k univerzitnímu Fondu excellence) s principem návratnosti přes výkonové ukazatele.

5.4 Efektivita a úspory

- **Energie** – provozní kázeň, chytré řízení, postupná modernizace, OZE tam, kde to dává smysl.

- **Digitalizace procesů** – méně papíru, jednotné šablony, automatické formuláře.
- **Sdílení** – společné laboratoře, licence, infrastruktura; jasné vymezení, co spravuje fakulta a co pracoviště.
- **Externí zdroje** – aktivní vyhledávání dotací a spoluprací s městy/kraji.

5.5 Stabilita pracovišť

- **Víceleté rámce** – pracoviště by měly plánovat dvou až tříleté finanční horizonty.
- **Flexibilní rezerva** – pro rychlou reakci na nové potřeby, výhoda větších pracovišť.
- **Podpora menších oborů** – stabilní zázemí i pro úzké specializace.
- **Jasná metodika** – jednotná pravidla transparentnosti a reportingu.

5.6 Odpovědná kultura hospodaření – finance jako služba

- Školení vedoucích a řešitelů (rozpočet, pravidla, odpovědnosti).
- Rozhodování s respektem – finance jako služba, ne mocenský nástroj.
- Sdílení dobré praxe – inspirace napříč pracovišti.

6 Spolupráce s univerzitou a institucemi

Fakulta stavební není ostrov. Jsme součástí VUT, Brna, Jihomoravského kraje i evropské akademické komunity. Naše síla roste s tím, jak dobře umíme spolupracovat – uvnitř univerzity, s veřejnými institucemi i profesními partnery.

6.1 Spolupráce uvnitř VUT

- Mezioborová výuka a projekty.
- Sdílená infrastruktura: laboratoře, testovací centra, výpočetní kapacity.
- Koordinace s rektoriátem: pravidelná setkání, společné plánování, jasná komunikace o financování a akreditacích – FAST = spolehlivý partner VUT.
- Akce pro studenty napříč fakultami: workshopy, soutěže, hackathony.

6.2 Spolupráce s městem a regionem

- Město Brno: infrastruktura, adaptace na změnu klimatu, voda, veřejný prostor.
- Jihomoravský kraj: doprava, školství, krajinné plánování.
- Inovační ekosystém: JIC, VTP, living-laby; piloty „věda do města“.
- Popularizace: otevřené laboratoře, exkurze, akce pro veřejnost.

6.3 Národní partnerství

- Resorty: MŠMT, MMR, MSP, MPO, MŽP, MD.
- Komory a svazy: ČKAIT, ČKA, Svaz podnikatelů ve stavebnictví aj.
- Národní projekty s jasným dopadem na výuku.

- Odborné postoje k aktuálním tématům (energetika, voda, doprava atd.).

6.4 Mezinárodní spolupráce

- Partnerské sítě: Erasmus+, CEEPUS, EULIST; společné kurzy.
- Výzkum: Horizon Europe, COST, ERC – podpora přípravy a řízení.
- Evropské platformy: udržitelné stavebnictví, BIM, klimatická adaptace.

Kultura spolupráce – spolupráce je návyk. Pěstujme ji uvnitř (otevřená komunikace, společné projekty, sdílené capacity), navenek (ochota hledat řešení, jednotné vystupování) i vůči studentům (praxe, exkurze, projekty).

7 Shrnutí a závěr

Tento program není seznam přání, ale plán realistických kroků, které zvládneme společně – napříč pracovišti, se studenty i s partnery na VUT a mimo něj.

Hlavní teze programu

- **Student v centru** – moderní, srozumitelná a motivační výuka propojená s praxí.
- **Výzkum jako motor** – silné týmy, podpora mladých, férový transfer do praxe.
- **Silná značka** – práce s uchazeči, absolventy a partnery; hrdost na FAST.
- **Jasná strategie** – vzdělávání, VaV, partnerství/marketing a rozvoj zázemí.
- **Férové finance** – transparentní pravidla, předvídatelnost, efektivita.
- **Spolupráce** – uvnitř fakulty, na VUT, v regionu i v Evropě.

Kultura spolupráce

Fakulta je tým. Když propojujeme předměty do smysluplných projektů, sdílíme capacity a nasloucháme zpětné vazbě, roste kvalita i důvěra. Studenti jsou partneři – zapojujeme je do projektů, evaluací i života fakulty.

Výzva pro nás všechny

- Akademikům: modernizujme výuku a propojme ji s praxí.
- Výzkumníkům: miřme na témata s dopadem doma i v zahraničí.
- Studentům: buďte aktivní, ptejte se, tvořte s námi.
- Administrativě a THP: vaše práce je klíčová – dáme jí respekt i oporu.

Pohled do roku 2030

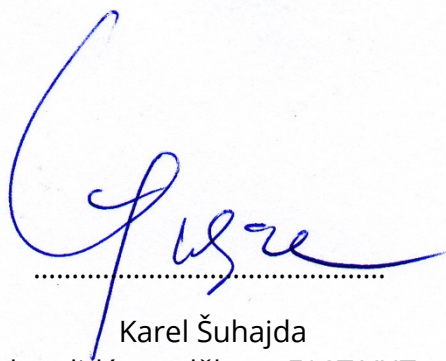
Chceme, aby FAST VUT byla první volbou pro uchazeče, spolehlivým partnerem pro firmy, města i instituce, viditelným hráčem v evropském akademickém prostoru a dobrým místem pro práci i studium – s respektem, spoluprací a hrdostí.

Závěrečné slovo

Fakultu netvoříme pro sebe, ale pro mladé – pro studenty, doktorandy i začínající akademiky, kteří určují její budoucnost. Naším úkolem je vytvářet prostor, kde se mohou rozvíjet, převzít odpovědnost a podílet se na směřování fakulty. Právě tím fakulta roste – když zkušenost dává prostor energii, a energie čerpá ze zkušenosti.

Tento program je otevřená nabídka spolupráce. Opírá se o zkušenosti, energii a směr, které společně utváříme. Věřím, že když tuto strategii naplníme, FAST získá pevné a sebevědomé postavení v rámci VUT, v ČR i v Evropě – díky každodenní práci, férové spolupráci a společné pílí.

Brno, říjen 2025



Karel Šuhajda
kandidát na děkana FAST VUT