

26
28

STRATEGIE ROZVOJE A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VŠB-TUO 2026–2028

2026
2028

**STRATEGIE ROZVOJE A VZDĚLÁVÁNÍ
ZAMĚSTNANCŮ VŠB-TUO 2026-2028**

VŠB – Technická univerzita Ostrava
Ostrava 2025



OBSAH

VIZE	7
VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE ZAMĚSTNANCŮ	8
STRATEGICKÝ CÍL 1 ROZVOJ PEDAGOGICKÝCH A DIDAKTICKÝCH KOMPETENCÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ	11
STRATEGICKÝ CÍL 2 ROZVOJ VÝZKUMNÝCH A PUBLIKAČNÍCH KOMPETENCÍ AKADEMICKÝCH A VĚDECKÝCH PRACOVNÍKŮ	15
STRATEGICKÝ CÍL 3 POSÍLENÍ MANAŽERSKÝCH KOMPETENCÍ VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ	19
STRATEGICKÝ CÍL 4 PODPORA CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ/ROZVOJE ZAMĚSTNANCŮ	23
STRATEGICKÝ CÍL 5 LEGISLATIVNÍ ŠKOLENÍ	26
STRATEGICKÝ CÍL 6 OSTATNÍ ŠKOLENÍ PRO ZAMĚSTNANCE SOUVISEJÍCÍ S VÝKONEM PRÁCE	28
UNIVERZITA POSKYTUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ VŠEM	31



VIZE

Být univerzitou, která systematicky podporuje profesní růst a osobnostní rozvoj všech zaměstnanců, čímž posiluje svou roli jako sebevědomé, průmyslem respektované instituce, schopné čelit výzvám současnosti i budoucnosti.

VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE ZAMĚSTNANCŮ

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců představují jednu z klíčových činností každé moderní univerzity. Systematické zvyšování odborných, pedagogických, výzkumných i manažerských kompetencí je zásadní nejen pro efektivní fungování instituce, ale i pro její dlouhodobý rozvoj a konkurenceschopnost.

Investice do vzdělávání zaměstnanců vede ke zvyšování produktivity a efektivity práce, přispívá k větší spokojenosti zaměstnanců a podporuje jejich motivaci k profesnímu růstu. Zvyšování pedagogických dovedností akademických pracovníků se přímo promítá do kvality výuky, zlepšuje vzdělávací procesy a vede ke spokojenosti a lepším výsledkům studentů.

Rozvoj výzkumných dovedností (research skills) přispívá k vyšší kvalitě výstupů vědecké činnosti a posiluje postavení univerzity na národní i mezinárodní úrovni. Budování manažerských a leadership kompetencí napomáhá kvalitnímu řízení týmů a procesů, přispívá ke kultuře spolupráce a transparentnosti a má pozitivní vliv na pracovní klima i stabilitu lidských zdrojů.

V neposlední řadě má své nezastupitelné místo také podpora well-beingu zaměstnanců, která slouží jako prevence syndromu vyhoření a podporuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

Cílem vzdělávání zaměstnanců je pokračovat v nastaveném trendu vytváření inspirativního a podporujícího prostředí, v němž akademičtí, vědečtí, administrativní i ostatní zaměstnanci nacházejí motivaci soustavně rozvíjet své znalosti, schopnosti a kompetence, čímž naplňují své odborné i rozvojové potřeby a zároveň napomáhají univerzitě obstát v konkurenčním prostředí vysokého školství a plnit její společenskou odpovědnost. K dosahování cíle využívá univerzita propracovaného systému hodnocení zaměstnanců, který je jedním ze zdrojů pro přípravu relevantních vzdělávacích aktivit.

Zvláštní důraz je kladen na systematické vzdělávání zaměstnanců v používání nástrojů umělé inteligence – a to jak v pedagogické praxi (využívání AI jako didaktického nástroje), ve vědecké činnosti (s důrazem na etické a odpovědné využívání), tak i v dalších oblastech profesního rozvoje a administrativní praxe. Téma umělé inteligence se tak stává průřezovou součástí všech forem vzdělávání zaměstnanců.

Vzdělávací aktivity jsou navrhovány a průběžně aktualizovány tak, aby odpovídaly požadavkům vyplývajícím z hodnocení zaměstnanců, potřebám jednotlivých pracovišť, a rovněž trendům ve výuce, vědě, technologiích i péči o sladování pracovního a osobního života zaměstnanců. Flexibilně se přizpůsobují nárokům dynamicky se rozvíjejícího vysokoškolského prostředí, reflektují jeho potřeby v kontextu národním i mezinárodním a jsou realizovány s ohledem na aktuální možnosti financování.

Mužský gramatický rod použitý v dokumentu označuje osobu jakéhokoliv genderu.



STRATEGICKÝ CÍL 1

Rozvoj pedagogických a didaktických kompetencí akademických pracovníků

Rozvoj pedagogických a didaktických kompetencí akademických pracovníků je klíčový pro zajištění kvalitní a efektivní výuky na VŠB-TUO. Umožňuje lépe reagovat na potřeby studentů, využívat moderní metody výuky a podporovat aktivní zapojení studentů do vzdělávacího procesu. Posilováním těchto kompetencí se zároveň zvyšuje motivace a profesionalita vyučujících, což přispívá k celkové excelenci vzdělávací instituce.

Dílčí cíle

- › Podpořit využívání moderních didaktických a výukových metod akademickými pracovníky s důrazem na aktivizační prvky, rozvoj kritického myšlení studentů, projektovou výuku a metody podporující hlubší porozumění učivu.
- › Zvyšovat digitální a technicko-didaktické kompetence vyučujících pro efektivní využívání nástrojů online výuky, vzdělávacích platforem (např. Moodle, MS Teams), multimédií, hybridních forem vzdělávání a generativní umělé inteligence.
- › Podporovat systematickou reflexi pedagogické praxe prostřednictvím zpětné vazby od studentů, peer-review výuky formou hospitací, mentoringu a individuálního profesního rozvoje zaměřeného na zvyšování kvality výuky.
- › Rozvíjet schopnosti pedagogů reagovat na různorodost studentů, včetně podpory inkluze, adaptace výukových materiálů pro studenty se specifickými potřebami a tvorby bezpečného a podnětného vzdělávacího prostředí.
- › Motivovat a inspirovat nastupující generaci vyučujících k proaktivnímu přístupu ve vytváření vlastních výukových formátů.
- › Zkvalitnit přístupy k hodnocení a testování studentů, s důrazem na formativní hodnocení, transparentní kritéria, konstruktivní zpětnou vazbu a metody podporující učení.
- › Prohlubovat povědomí o studiu podle standardů IGIP, nabízeném příslušným interním pracovištěm, vhodném pro vyučující technických oborů, vedoucím k rozvoji pedagogicko-didaktických kompetencí.

Indikátor úspěchu

- › Meziroční nárůst průměrného skóre spokojenosti studentů s výukou v rámci evaluací minimálně o 5 %.

Realizační opatření

- › vytvoření Learning Labu s přehlednou nabídkou dostupných vzdělávacích aktivit v této oblasti,
- › workshopy (např. mikrolearning ve výuce, vedení interaktivního semináře),
- › e-learning (např. tvorba multimediálních výukových materiálů, prevence plagiátorství),

- › tematická školení věnovaná konkrétním výukovým přístupům jako je projektové vyučování, blended learning, flipped classroom nebo gamifikace (např. Kahoot!, Quizizz, Mentimeter),
- › mentoring,
- › shadowing,
- › účast na konferencích zaměřených na inovativní přístupy ve výuce, didaktické inovace, digitální formy výuky apod.,
- › síťování (networking) na úrovni mezioborové a mezinárodní,
- › hospitace ve výuce,
- › implementace kurzů celoživotního vzdělávání na univerzitní úrovni za účelem získání nových či zlepšení stávajících dovedností (upskilling),
- › získávání zpětné vazby od studentů,
- › sdílení dobré praxe s univerzitami v ČR i zahraničí.

Měřitelné ukazatele

- › počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance,
- › počet zaměstnanců, kteří absolvovali vzdělávací aktivitu,
- › počet realizovaných hospitací ve výuce,
- › počet vyučujících zapojených do mentoringu a/nebo shadowingu,
- › míra spokojenosti studentů s kvalitou a stylem výuky.

Návaznost na strategické cíle VŠB-TUO

- › A 1.2, A 1.3

Odpovědnost

- › prorektor pro studium



STRATEGICKÝ CÍL 2

Rozvoj výzkumných a publikačních kompetencí akademických a vědeckých pracovníků

Rozvoj výzkumných a publikačních kompetencí akademických a vědeckých pracovníků je zásadní pro posilování vědecké excelence a inovativního potenciálu na VŠB-TUO. Umožňuje efektivněji plánovat a realizovat výzkumné projekty, zvyšovat kvalitu a dopad vědeckých publikací a aktivně se zapojovat do mezinárodní vědecké komunity. Posilováním těchto kompetencí se zároveň zvyšuje schopnost akademických a vědeckých pracovníků získávat granty a podporu pro výzkum, což přispívá k rozvoji vědecké reputace a konkurenceschopnosti celé instituce.

Dílčí cíle

- › Zvýšit informovanost akademických a vědeckých pracovníků o principech otevřené vědy (open science), včetně otevřeného přístupu k vědeckým výstupům, sdílení výzkumných dat, využívání preprintových serverů a transparentnosti výzkumných procesů.
- › Zlepšovat schopnost vyhledávání a práce s odbornými zdroji, zpracováváním a prezentováním výzkumných dat, zejména u postdoktorandů.
- › Rozvíjet publikační kompetence akademických a vědeckých pracovníků prostřednictvím vzdělávání v oblasti tvorby kvalitních vědeckých textů, efektivního výběru recenzovaných časopisů, porozumění publikačním strategiím a orientace v procesu peer-review.
- › Posilovat povědomí o akademické etice a správné vědecké praxi, zejména v oblasti citování, předcházení plagiátorství, etického nakládání s výzkumnými daty, autorství a odpovědnosti ve vědecké práci.
- › Podporovat mezinárodní publikační i projektovou spolupráci a s ní související jazykovou vybavenost.
- › Podněcovat k aktivní účasti na vědeckých konferencích a seminářích.
- › Podporovat základní i aplikovaný výzkum v rámci projektů.
- › Podporovat vytváření, ochranu a komercializaci předmětů duševního vlastnictví.
- › Rozvíjet dovednosti v oblasti popularizace vědy a komunikace výsledků výzkumu směrem k různým cílovým skupinám (od odborné veřejnosti přes studenty až po širokou veřejnost), a to prostřednictvím moderních médií, veřejných přednášek, workshopů či popularizačních článků.

Indikátor úspěchu

- › Meziroční nárůst počtu publikací v impaktovaných časopisech o 5 %.

Realizační opatření

- › aktivity knihovny (využití služby EBSCO Discovery Service (EDS), přístup do databází, školení),

- › workshopy, kurzy, e-learning (např. zpracování vědeckého textu, moderní nástroje pro odborné psaní),
- › podpora vědy a vědeckovýzkumných kompetencí prostřednictvím Portálu vědy,
- › podpora aktivit WSC,
- › rozvoj nabídky kurzů pro zaměstnance realizovaných v rámci PhD Akademie,
- › využití podpůrné činnosti Centra projektové podpory a Centra transferu technologií, která nabízejí metodologickou podporu, mentoring a zprostředkování dobré praxe,
- › spolupráce s data stewardem,
- › síťování (networking) na úrovni mezioborové a mezinárodní,
- › kurz základního principu vědecké práce na VŠB-TUO (etika vědecké práce, bezpečnost výzkumu, práce s daty, genderová dimenze výzkumu aj.),
- › podpora rozvoje research skills v rámci osobního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků.

Měřitelné ukazatele

- › počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance,
- › počet zaměstnanců, kteří absolvovali vzdělávací aktivitu,
- › podíl schválených projektů.

Návaznost na strategické cíle VŠB-TUO

- › B 3.3., B 3.5, B 4.1

Odpovědnost

- › prorektor pro vědu, výzkum a doktorská studia



STRATEGICKÝ CÍL 3

Posílení manažerských kompetencí vedoucích pracovníků

Posílení manažerských kompetencí vedoucích pracovníků přispěje ke zkvalitnění strategického řízení lidských zdrojů na univerzitě. Prohloubení těchto kompetencí povede k efektivnějšímu řízení na jednotlivých pracovištích, přispěje k navýšení spokojenosti zaměstnanců, zlepší organizační kulturu, interní komunikaci a spolupráci. Zároveň umožní cílenější rozvoj zaměstnanců, kultivaci pracovního prostředí a vytvoření podmínek pro dlouhodobě udržitelnou atraktivitu univerzity jako konkurenceschopného zaměstnavatele s regionálním i širším dopadem.

Dílčí cíle

- › Zvýšit schopnosti vedoucích pracovníků plánovat a strategicky řídit týmové i organizační cíle, včetně rozvoje schopnosti v oblastech rozhodování, vedení změn, řízení projektů a sledování výkonnosti.
- › Rozvíjet kompetence v oblasti vedení lidí a týmové spolupráce, zejména v oblastech leadershipu, motivace, efektivní komunikace a sdílení informací, budování důvěry a práce s různorodými týmy.
- › Posílit dovednosti v oblasti time managementu a delegování úkolů, se zaměřením na efektivní rozdělení práce, řízení priorit a prevenci vyhoření.
- › Zlepšit schopnosti vedoucích pracovníků v řízení výkonu a hodnocení zaměstnanců, včetně stanovování SMART cílů, poskytování konstruktivní zpětné vazby, rozpoznání talentů a podpory profesního růstu členů týmu.
- › Podpořit orientaci v právních a administrativních aspektech řízení, včetně základního přehledu o pracovněprávní legislativě, interních pravidlech a standardech vysokoškolského prostředí.
- › Rozvíjet schopnost reagovat na krizové situace, řídit změnu a zvládat konflikty, s důrazem na psychickou odolnost, flexibilitu a řešení problémů v nejistém prostředí.
- › Zvýšit povědomí o práci s daty v oblasti řízení lidských zdrojů a jejich vyhodnocování.
- › Posilovat vnitřní motivaci zaměstnanců k převzetí vedoucích rolí prostřednictvím pozitivního příkladu kvalitního leadershipu, podpory individuálního růstu a vytvářením podmínek pro přirozený vstup do vedoucích pozic.
- › Vytvořit kompetenční modely pro různé úrovně vedoucích pozic.

Indikátor úspěchu

- › Průměrná spokojenost s manažerskými kompetencemi vedoucích pracovníků s minimální hodnotou 4,0 vyplývající z dotazníku spokojenosti.

Realizační opatření

- › workshopy, školení a kurzy zaměřené na posílení manažerských kompetencí (primárně zajištěné interními školiteli),

- › aktivní využití e-learningu zaměřeného na osvojení základů personálního řízení, ekonomických a finančních znalostí pro vedoucí zaměstnance,
- › mentoring,
- › shadowing,
- › využití know-how z praktických kurzů nebo předmětů realizovaných na fakultách (např. Leadership, HR Akademie, Kurz manažerských dovedností, MBA, manažerská akademie),
- › sdílení dobré praxe,
- › individuální rozvojové plány,
- › zařazení kompetenčních modelů pro vedoucí pozice do Kariérního řádu,
- › získávání zpětné vazby od zaměstnanců,
- › exit policy – získávání zpětné vazby od odcházejících zaměstnanců.

Měřitelné ukazatele

- › počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance,
- › počet zaměstnanců, kteří absolvovali vzdělávací aktivitu,
- › fluktuace v jednotlivých útvarech,
- › počet kompetenčních modelů pro různé úrovně vedoucích pozic.

Návaznost na strategické cíle VŠB-TUO

- › C 6.1, C 6.3

Odpovědnost

- › kvestor



STRATEGICKÝ CÍL 4

Podpora celoživotního vzdělávání/rozvoje zaměstnanců

Podpora celoživotního vzdělávání a profesního rozvoje zaměstnanců je zásadní pro udržení vysoké kvality a konkurenceschopnosti VŠB-TUO. Průběžné vzdělávání umožňuje zaměstnancům rozvíjet odborné i měkké dovednosti, reagovat na aktuální výzvy a pružně reagovat na měnící se požadavky pracovního prostředí. Součástí strategického rozvoje jsou také jazykové a IT vzdělávání, které posilují digitální a komunikační kompetence, a aktivity zaměřené na well-being, které podporují psychickou pohodu a rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Systematický rozvoj napříč všemi pracovními kategoriemi přispívá k posílení týmové spolupráce, inovacím a dlouhodobé udržitelnosti celé instituce.

Dílčí cíle

- › Podporovat systematické odborné vzdělávání zaměstnanců napříč kategoriemi (akademičtí, vědečtí, technicko-hospodářští, administrativní, provozní pracovníci) s důrazem na prohlubování specifických znalostí, které odpovídají aktuálním i budoucím potřebám pracoviště.
- › Rozvíjet IT dovednosti zaměstnanců prostřednictvím školení zaměřených na běžně používané softwarové nástroje (např. MS Office, interní systémy, datová analýza, digitální bezpečnost) a podporovat jejich schopnost efektivně využívat technologie v každodenní práci.
- › Zvyšovat jazykovou vybavenost zaměstnanců, zejména ve vztahu k angličtině a dalším relevantním jazykům, pro potřeby mezinárodní spolupráce, administrativní komunikace i osobního rozvoje.
- › Posilovat měkké dovednosti (soft skills) zaměstnanců, jako je efektivní komunikace, práce v týmu, zvládání konfliktů, řešení problémů, time management nebo stres management, s cílem zvýšit pracovní efektivitu a kvalitu spolupráce a spokojenost zaměstnanců.
- › Podporovat well-being zaměstnanců jako součást udržitelného profesního rozvoje – důraz na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, psychickou odolnost, prevenci syndromu vyhoření, podporu zdravého životního stylu.

Indikátor úspěchu

- › Každoroční obměna interní nabídky vzdělávacích programů v rozsahu alespoň 30 %.

Realizační opatření

- › realizace vzdělávacích aktivit zajišťující udržení a další rozvoj stávajících kompetencí,
- › navýšení počtu zaměstnanců využívajících vzdělávací platformy určené k online vzdělávání a sebevzdělávání (např. Seduo),
- › realizace tematických workshopů a školení zaměřených na podporu well-beingu zaměstnanců,
- › podporování pohybových aktivit vedených interními instruktory,

- › e-learning,
- › interní a externí networking vedoucí ke zlepšení mezioborové spolupráce a komunikace mezi jednotlivými pracovišti.

Měřitelné ukazatele

- › počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance,
- › počet zaměstnanců, kteří absolvovali vzdělávací aktivitu,
- › míra spokojenosti zaměstnanců s nabídkou a kvalitou aktivit podporujících work-life balance.

Návaznost na strategické cíle VŠB-TUO

- › B 3.3, B 4.1, C 6.3

Odpovědnost

- › kvestor

STRATEGICKÝ CÍL 5

Legislativní školení

Dodržování zákonů a předpisů je klíčové pro každou organizaci, stejně tak pro VŠB-TUO. Dobrá orientace v právních předpisech je nezbytnou součástí odpovědného a profesionálního přístupu k práci. Legislativní školení zajišťují srozumění zaměstnanců s jejich právy a povinnostmi, což minimalizuje riziko právních problémů, a napomáhají zaměstnancům správně postupovat v různých pracovních situacích. To platí zejména v oblastech jako je pracovní právo, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). Nedodržení právních předpisů může vést k finančním sankcím, právním sporům a poškození reputace VŠB-TUO. Pravidelné proškolení zaměstnanců pomáhá těmto rizikům předcházet.

Dílčí cíle

- › Zajistit účast všech zaměstnanců na zákonem vyžadovaných školeních, jako jsou BOZP, PO, školení řidičů referentských vozidel apod.
- › Zvyšovat právní povědomí zaměstnanců, aby rozuměli základním legislativním rámcům souvisejícím s výkonem jejich pracovní pozice.
- › Zajišťovat aktualizaci znalostí zaměstnanců v návaznosti na legislativní změny, např. formou krátkých online modulů či přehledových školení.
- › Realizovat cílená školení podle míry právní odpovědnosti – např. pro vedoucí pracovníky, personalisty, ekonomický úsek atd.
- › Udržovat a rozvíjet systém pro evidenci a dostupnost školení, včetně podpory e-learningových forem a připomínek k opakování školení.

Indikátor úspěchu

- › 100 % odborně způsobilých zaměstnanců.

Realizační opatření

- › sledování legislativních změn (v gesci jednotlivých útvarů dle odpovědnosti) a zajištění aktualizčních školení,
- › školení řidičů,
- › školení BOZP a PO,
- › školení pro odbornou způsobilost k výkonu činností na elektrických zařízeních a v elektrotechnice,
- › další školení dle požadavků legislativy.

Měřitelné ukazatele

- › počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance,
- › počet zaměstnanců, kteří absolvovali vzdělávací aktivitu.

Návaznost na strategické cíle VŠB-TUO

- › C 6.3

Odpovědnost

- › kvestor

STRATEGICKÝ CÍL 6

Ostatní školení pro zaměstnance související s výkonem práce

Tato školení slouží k rozvoji praktických a odborných kompetencí zaměstnanců v návaznosti na jejich konkrétní pracovní činnosti. Umožňují zaměstnancům efektivně zvládat každodenní úkoly, přizpůsobovat se provozním a technologickým změnám a pružně reagovat na nové pracovní požadavky. Nedílnou součástí je také příprava na krizové a nestandardní situace, včetně schopnosti rozhodovat pod tlakem. Pravidelné vzdělávání navíc zajišťuje průběžnou aktualizaci znalostí, což je nezbytné pro poskytování kvalifikovaných odborných výstupů a rozhodnutí.

Dílčí cíle

- › Podporovat rozvoj praktických a odborných kompetencí zaměstnanců ve vztahu k jejich konkrétní pracovní náplni – např. práce s informačními systémy, správní postupy, technické dovednosti.
- › Realizovat školení zaměřená na adaptaci na provozní změny, např. zavádění nových interních nástrojů, systémů nebo změny pracovních procesů.
- › Zvyšovat schopnost zaměstnanců reagovat v krizových a nestandardních situacích, včetně školení krizové komunikace, rozhodování pod tlakem a praktických scénářů.
- › Zajišťovat pružné vzdělávání reagující na aktuální potřeby pracoviště, ať už v oblasti digitalizace, klientského servisu nebo implementace nových metodik.
- › Podporovat získávání nových znalostí a dovedností formou účasti na domácích a zahraničních mobilitách, inspirovat se osvědčenou praxí z jiných institucí, sdílet zkušenosti a přinášet inovace zvenčí.

Indikátor úspěchu

- › 100 % dostupnost podpůrných nástrojů ke každé systémové provozní změně nebo změně interního systému.

Realizační opatření

- › školení k problematice ochrany osobních údajů,
- › vzdělávací aktivity v oblasti fyzické bezpečnosti na pracovišti,
- › školení první pomoci,
- › ostatní školení potřebná k výkonu práce a znalosti dané problematiky,
- › podpora mobilit (např. účast na zahraničních stážích).

Měřitelné ukazatele

- › počet vzdělávacích aktivit pro zaměstnance,
- › počet zaměstnanců, kteří absolvovali vzdělávací aktivitu.

Návaznost na strategické cíle VŠB-TUO

- › C 5.1

Odpovědnost

- › Centrum informačních služeb,
- › pověřenec pro ochranu osobních údajů,
- › kvestor.



UNIVERZITA POSKYTUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ VŠEM

Jedním z klíčových předpokladů pro dosažení stanovených cílů ve vzdělávání zaměstnanců je zajištění dostatečné informovanosti o dostupné nabídce vzdělávacích programů, která pružně reaguje na jejich vzdělávací a rozvojové potřeby.

Vytvoření přehledného, průběžně aktualizovaného katalogu vzdělávacích aktivit poskytne zaměstnancům ucelený přehled o možnostech dalšího rozvoje. Nabídka nově zavedených vzdělávacích aktivit bude sdílena všemi dostupnými komunikačními kanály.

Vzdělávání zaměstnanců je kontinuální proces, který vyžaduje součinnost všech, kdo se na něm podílejí. Budeme-li zaměstnance dostatečně motivovat k profesnímu a osobnímu rozvoji, nabídneme-li jim dostupné a atraktivní formy dalšího vzdělávání a podaří-li se nám vytvořit prostředí, v němž se zájem o rozvoj všech kompetencí stane přirozenou součástí každodenní pracovní kultury, dosáhneme toho nejvyššího cíle – univerzity, která poskytuje kvalitní vzdělávání nejen svým studentům, ale také svým zaměstnancům.

2026
2028

Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců VŠB-TUO 2026–2028

Vydala: VŠB – Technická univerzita Ostrava
Editor: Ing. Gabriela Mechelová
Fotografie: Archiv VŠB-TUO, Shutterstock
Grafický návrh a sazba: Mgr. Štěpánka Komínková

1. vydání, Ostrava 2025

© 2025 VŠB – Technická univerzita Ostrava



VŠB – Technická univerzita Ostrava

17. listopadu 2172/15

708 00 Ostrava-Poruba

+420 597 321 111

+420 597 325 278

univerzita@vsb.cz

www.vsb.cz