



PANEVROPSKÁ
UNIVERZITA

II. dodatek Zprávy o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností

Praha 2025

OBSAH

1. Úvod	3
2. Charakteristika PEUNI	4
2.1 Historie před rokem 2017 v návaznosti na rok 2024	4
2.2 Organizační struktura	5
3. Východiska a metodika zpracování Zprávy o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností	7
4. Oblasti zajišťování a hodnocení kvality PEUNI	10
4.1 Kritéria hodnocení modelu EFQM – PŘEDPOKLADY	11
4.1.1 Vedení PEUNI	11
4.1.2 Politika a strategie	12
4.1.3 Pracovníci	12
4.1.4 Partnerství a zdroje	13
4.1.5 Procesy	15
4.2 Kritéria hodnocení modelu EFQM – VÝSLEDKY	16
4.2.1 Výsledky vzhledem k zákazníkovi	16
4.2.2 Výsledky vzhledem k pracovníkům	21
4.2.3 Výsledky vzhledem ke společnosti	25
4.2.4 Klíčové výsledky výkonnosti	31
5. Závěr	37

1. ÚVOD

Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality vzdělávací tvůrčí a s nimi souvisejících činností zpracovává Panevropská univerzita, a.s. (dále PEUNI) v souladu s ustanovením § 77b, odst. 3, písm. b) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, popisuje změny dosažené v kvalitě a v řídicích opatřeních realizovaných PEUNI. Na základě vnitřního předpisu „Pravidla systému zajišťování a hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností“ čl. 3 a čl. 4, má zpráva za úkol posoudit funkčnost celého systému kvality realizovaného na PEUNI.

PEUNI má zřízenou Radu pro vnitřní hodnocení (dále jen „Rada“), jenž je řídicím, expertním, iniciačním a koordinačním orgánem v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a ustanovením čl. 16 Statutu PEUNI.

Kvalita vysokých škol je zainteresovanými stranami vnímána a posuzována dle rozdílných kritérií. Management PEUNI se pro vnitřní hodnocení kvality rozhodl vycházet z doporučení Evropské asociace pro zajištění kvality v terciárním vzdělávání (ENQA¹) a nařízení vlády o standardech pro akreditace ve vysokém školství². Implementovaný vnitřní systém zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností na PEUNI je dle rámce EFQM³ Modelu Excellence 2013.

Při zpracovávání, projednávání a schvalování dodatku ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality postupuje PEUNI v souladu se zákonem a jejími vnitřními směrnici. Dodatek ke Zprávě o vnitřním hodnocení kvality je zpřístupněn orgánům a členům orgánů PEUNI a jejich součástí, Národnímu akreditačnímu úřadu a Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a zároveň je zpřístupněn na webových stránkách PEUNI <https://www.peuni.cz/zprava-o-vnitrnim-hodnoceni-kvality>.

¹ European Association for Quality Assurance in Higher Education

² Nařízení vlády č.274/2016 Sb.

³ European Foundation for Quality Management

2. CHARAKTERISTIKA PEUNI

Název	Panevropská univerzita, a.s.
Používaná zkratka	PEUNI
Právní postavení	akciová společnost, škola univerzitního typu
Adresa	Spálená 76/14, 110 00, Praha 1

2.1 Historie před rokem 2017 v návaznosti na rok 2024

PEUNI je soukromou vysokou školou univerzitního typu. Její historie je velmi bohatá a datuje se do roku 2000. Tehdy první zakladatelé a akcionáři zareagovali na nedostatek vysokoškolských manažerských a podnikatelských oborů a založili Vysokou školu podnikání, a.s. (VŠP). Ta ještě v daném roce získala první akreditace pro vysokoškolský bakalářský studijní program. Samotná nová Vysoká škola podnikání a práva, a.s. (VŠP) vznikla spojením dvou téměř nejstarších, tradičních soukromých vysokých škol – Vysoké školy manažerské informatiky a ekonomie Praha a VŠP.

Další přelomový rok byl rok 2022. Nejenže PEUNI získala první doktorský studijní program, ale mění i typ vysoké školy na univerzitní vysokou školu. Zároveň akredituje ve spolupráci s Vysokou školou obchodní, n.f. v Praze (VŠO) společné studijní programy. Od září 2022 pak převádí studenty VŠO pod PEUNI, mění tedy původní název školy na nový – Panevropská univerzita.

V roce 2024 byla prohloubena spolupráce mezi fakultami, která představuje klíčový faktor pro budování jednotné a silné univerzity. Tento proces zahrnoval řadu strategií a iniciativ podporujících integraci a mezioborovou spolupráci na všech úrovních. V témže roce byla univerzitě udělena institucionální akreditace pro oblast vzdělávání Ekonomie. Zároveň se PEUNI stala součástí mezinárodní aliance StudyEU Amber Road, jejíž projekt získal certifikaci Seal of Excellence od Evropské komise.

Všechny nabízené studijní programy jsou unikátním způsobem kombinovány pro aktuální potřeby současného konkurenčního trhu. Instituce se zaměřuje na kompetenční vzdělávání, jehož cílem je praktická využitelnost získaných znalostí a dovedností, a záměrem maximální uplatnitelnost absolventů. Součástí nabídky je také komplexní program celoživotního vzdělávání. Studovat je možné na výukových pracovištích v Praze a Ostravě.

Realizovaná strategie potvrzuje současný trend efektivity v organizaci vysokých škol s cílem vytvářet silné ekonomické zázemí vzdělávacích subjektů, které budou připravovat studenty kvalitněji na jejich budoucí profesní uplatnění. Propojování několika vysokých škol (včetně spolupráce s partnerskou Panevropskou vysokou školou v Bratislavě) má za cíl vytvořit dominantní vzdělávací instituci střeoevropského charakteru postavenou mimo jiné na společných vzdělávacích programech, vědeckovýzkumných projektech, publikační činnosti a silném personálním zázemí.

K naplňování tohoto záměru přispívá společenská poptávka po propojení studia s praxí, navázaná na firmy různého výrobního, technického i službového zaměření. Cílem je široké portfolio formálních i neformálních vzdělávacích služeb, reagujících na proměnu společnosti a nové potřeby, které tato proměna přináší.

Těchto cílů je dosahováno kombinací tradičních hodnot, principů a přístupů se současným využitím dynamicky se měnících technologií, s respektem k lokálním potřebám zaměstnavatelů a trhu práce. Vzdělávací proces je znalostně a dovednostně orientovaný. V kooperaci s aplikační sférou jsou nabízeny různorodé vzdělávací produkty a služby.

2.2 Organizační struktura

Orgány akciové společnosti, jejich postavení a činnost upravují podrobně stanovy společnosti. Funkci akademického senátu ve smyslu zákona vykonává představenstvo univerzity.

Orgány akciové společnosti:

- a) valná hromada,
- b) představenstvo,
- c) dozorčí rada.

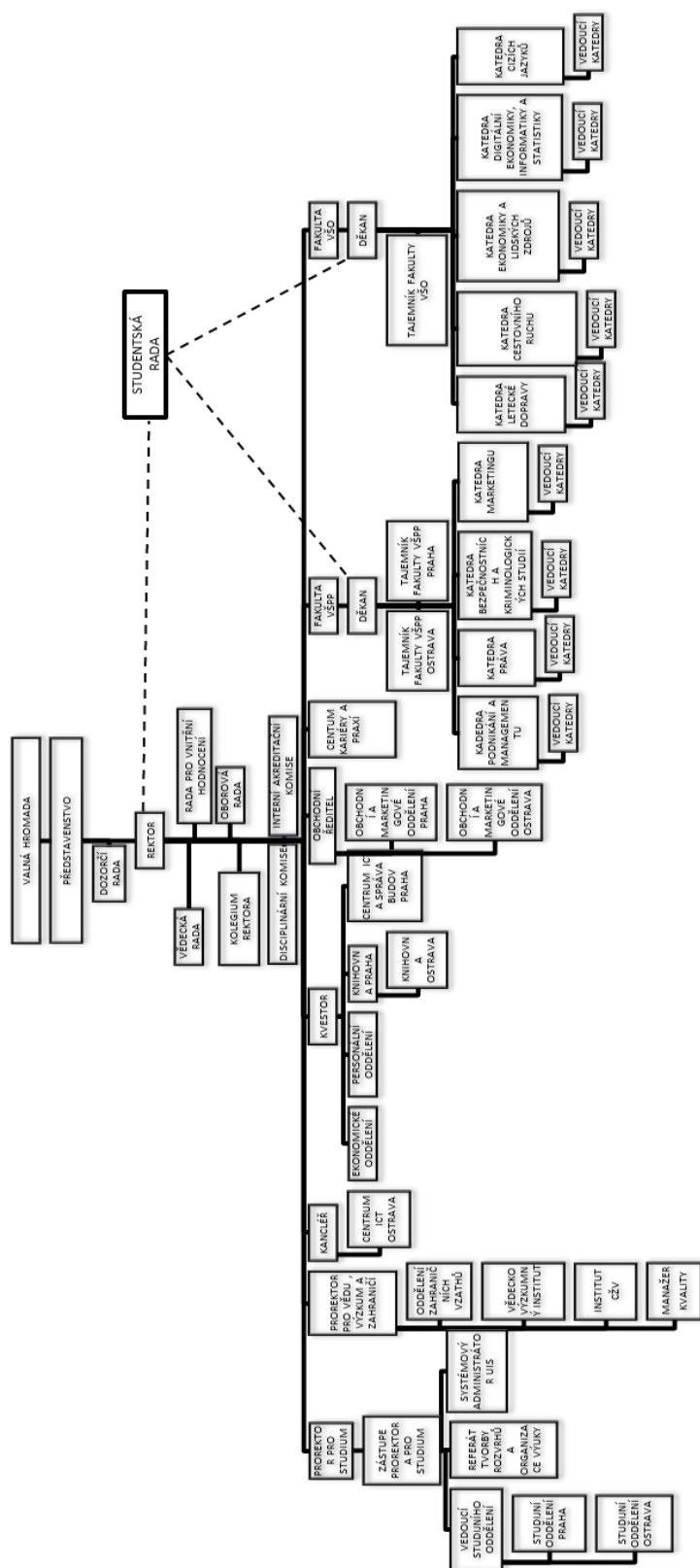
Samosprávnými akademickými orgány univerzity jsou:

- a) rektor,
- b) vědecká rada,
- c) oborová rada,
- d) rada pro vnitřní hodnocení,
- e) disciplinární komise,
- f) studentská rada.

Dalšími orgány univerzity jsou:

- a) kolegium rektora,
- b) prorekteři,
- c) děkani,
- d) proděkani,
- e) kvestor,
- f) vedoucí kateder.

Obrázek 1: Schéma organizační struktury PEUNI



3. VÝCHODISKA A METODIKA ZPRACOVÁNÍ ZPRÁVY O VNITŘNÍM HODNOCENÍ KVALITY VZDĚLÁVACÍ, TVŮRČÍ A S NIMI SOUVISEJÍCÍCH ČINNOSTÍ

PEUNI podle § 77b zákona o vysokých školách (zákon č. 111/1998 Sb.) zavedla a udržuje systém zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality činností vysoké školy. Posláním systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality je podpora rozvoje univerzity v souladu se standardy a kritérii používanými ve vysokoškolském prostředí v České republice i v zahraničí, zejména s principy formulovanými ve Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, přijímané Evropskou asociací univerzit (EUA).

Vnitřní systém řízení kvality je na PEUNI postupně budován od roku 2012. Systém zajišťování a vnitřního hodnocení kvality PEUNI je podrobně vymezen ve vnitřním předpisu *Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností*, ve kterém jsou popsány principy a stanovena pravidla zajišťování a vnitřního hodnocení kvality. Jeho účelem je definice formálního rámce fungování systému řízení kvality. Na něj potom navazují další metodické materiály a postupy pro vnitřní hodnocení kvality.

Nejvyšším orgánem v oblasti řízení kvality je Rada pro vnitřní hodnocení PEUNI, která je zřízena *Statutem PEUNI*. Její ukotvení v systému řízení kvality je dále popsáno Ve vnitřním předpisu *Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI* a ve *Statutu Rady pro vnitřní hodnocení PEUNI*. Orgány univerzity zabezpečující kvalitu a vnitřní hodnocení kvality jsou uvedeny na dalším obrázku.

Obrázek 2: Orgány PEUNI zabezpečující kvalitu a její hodnocení



Na univerzitě aplikovaný Model excelence EFQM představuje soubor doporučení, jejichž aplikace ovlivňuje styl řízení a jejichž výsledkem jsou zlepšení, která se projeví jak ve vzdělávání, tak ve vztazích se studenty, zaměstnanci a ostatními subjekty. Významným rysem zvoleného modelu je uznávání různých přístupů a metod, které ponechávají prostor pro vlastní řešení a je využíván i v akademickém prostředí.

EFQM definuje pojem excelence jako výtečné působení v oblasti řízení organizací a dosahovaných výsledků založené na souboru principů, zahrnujících trvalé dosahování vynikajících výsledků, vytváření hodnoty pro zákazníky. Excelentní univerzita dosahuje trvale udržitelných vynikajících výsledků, které odpovídají jak krátkodobým, tak dlouhodobým potřebám všech jejích zainteresovaných stran v kontextu, v němž působí.

Aby byl tento princip naplněn, PEUNI:

- shromažďuje informace o budoucích požadavcích zainteresovaných stran, jež slouží poté jako vstupy pro tvorbu strategických záměrů a podpůrných politik;
- definuje a systematicky využívá soubor vyvážených výsledků pro přezkoumávání svého pokroku;
- stanovuje cíle založené i na porovnávání své výkonnosti s jinými organizacemi;
- podrobuje své výsledky pravidelnému hodnocení, aby zlepšila svou výkonnost a zajišťovala také přínosy pro své zainteresované strany;
- efektivně řídí svá strategická, provozní i finanční rizika;
- zajišťuje, aby vedoucí pracovníci měli vždy spolehlivé a přesné informace o dosahovaných výsledcích, protože jen ty garantují včasné a objektivní rozhodování apod.

Metodika hodnocení kvality PEUNI je založena na struktuře tzv. Modelu excelence EFQM, který lze považovat za univerzální nástroj pro hodnocení organizace bez ohledu na její oblast působení či velikost. Pro účely hodnocení kvality na PEUNI byla z Modelu excelence EFQM vydefinována odvozená metodika založena na sebehodnocení devíti souhrnných kritérií – předpokladů (1. až 5.) a výsledků (6. až 9.), viz obrázek č. 1, které jsou dále rozpracovány do dílčích oblastí. Součástí metodických podkladů přijatého konceptu vnitřního hodnocení je soubor hodnotících indikátorů, metodiky a nástroje vyhodnocení a standardů zabezpečujících požadovanou úroveň kvality.

V rámci souhrnných kritérií má každá dílčí oblast svého garanta, zpravidla z řad vedoucích pracovníků PEUNI, který vytváří pracovní skupinu podílející se na sběru a vyhodnocování dat v dané oblasti, zpracovávání návrhů a realizaci opatření. Pro každou oblast je definován takzvaný očekávaný standard, který je dále kvantifikován do úrovně splněno, splněno částečně či nesplněno. Na očekávaný standard je pohlíženo jako na standard excelentní univerzity, na což navazují také definovaná požadovaná opatření na úrovni preventivní, nápravné, a za účelem zlepšování.

Vnitřní hodnocení kvality na univerzitě funguje na principu sebehodnocení. Hodnocení je prováděno v pravidelném ročním intervalu, což mimo jiné umožňuje sledování vývoje hodnot jednotlivých ukazatelů kvality v čase. Dosažené kvalitativní výstupy univerzity v oblasti vzdělávací a tvůrčí činnosti a opatření přijatá k odstranění případných zjištěných nedostatků jsou zveřejňovány ve zprávách o vnitřním hodnocení (zpravidla jednou za 5 let) a v každoročních dodatcích k této zprávě.

Postup vnitřního hodnocení kvality

1. Rektor na návrh Rady pro vnitřní hodnocení jmenuje tým vnitřních hodnotitelů, jehož úkolem je zpracování komplexního hodnocení, při kterém využívá primární a sekundární zdroje (informace), dostupné z vnitřního i vnějšího prostředí PEUNI.
2. Tým vnitřních hodnotitelů definuje pro hodnocené oblasti (souhrnná kritéria 1. až 9.) dílčí oblasti hodnocení, jimž přiřadí příslušného garanta.
3. Garant si pro příslušnou oblast vytvoří pracovní skupinu, která se seznámí s popisem očekávaného standardu oblasti, společně o ní diskutují, případně ji připomínkují. Každá skupina může spolupracovat s externím konzultantem.
4. Pracovní skupina shromažďuje dostupné a relevantní informace, podložené důkazy o současném stavu v dané oblasti. Důkazy musí být objektivně existující, sledované ukazatele a jejich výsledky měřitelné s odkazem na použité metody sběru, vyhodnocení a na konkrétní umístění dat. Následně pracovní skupina popisuje současný stav a identifikuje silné stránky PEUNI v dané oblasti, ale také v oblastech vyžadujících zlepšení.
5. Pro každou oblast je hodnocen stav ve stupni naplnění standardu v úrovních *splněno*, *splněno částečně* či *nesplněno*. Úroveň naplnění standardu je následně východiskem pro konkrétní opatření pro prevenci, nápravu či zlepšování.
6. Garant předává týmu vnitřních hodnotitelů hodnocení dané oblasti. Tým hodnotitelů toto hodnocení reviduje, hodnotí relevantnost a validitu předložených důkazů a doplňuje hodnocení o návrhy konkrétních opatření.
7. Z výsledku hodnocení je týmem vnitřních hodnotitelů zpracována Zpráva o vnitřním hodnocení kvality, která je předložena k projednání jednotlivým orgánům systému vnitřního zajišťování kvality na PEUNI.
8. Na základě výsledků hodnocení přijmou jednotlivé orgány příslušná opatření pro realizaci na úrovni hlavních i dílčích hodnocených oblastí. Výsledkem jsou potom konkrétní aktivity vedoucí ke zlepšování v dané oblasti v následujícím období. Proces komplexního a kontinuálního hodnocení je nedílnou součástí tvorby, realizace a hodnocení strategie PEUNI v časovém i věcném kontextu.

4. OBLASTI ZAJIŠŤOVÁNÍ A HODNOCENÍ KVALITY PEUNI

Systém zjišťování a hodnocení kvality PEUNI dle modelu EFQM tvoří 9 hlavních oblastí, které vytvářejí předpoklady pro kvalitu a hodnotí výsledky činnosti. Představuje tak soubor doporučení, jejichž aplikace ovlivňuje styl řízení a jejichž výsledkem jsou zlepšení, která se projeví jak v akademických parametrech, tak ve vztazích se studenty, zaměstnanci a společnostmi. Model je návodem pro stanovení přístupů a metod, jak naplnit jednotlivé jeho prvky a charakteristiky. Vyhodnocení úrovně vnitřního systému kvality a dosahovaných výsledků ve všech oblastech hodnocení probíhá v souladu s devíti kritérii modelu EFQM na níže uvedeném na obrázku.

Obrázek 3: Oblasti hodnocení modelu EFQM



Při zajišťování kvality a vnitřního hodnocení se PEUNI zaměřuje na oblasti a kritéria definovaná Modelem excelence EFQM:

1. **Vedení** – Hodnocení předpokladů managementu a vedoucích pracovníků při zabezpečování rozvoje školy ve všech stěžejních oblastech.
2. **Politika a strategie** – Hodnocení předpokladů tvorby, implementace a komunikace celkové strategie školy.
3. **Pracovníci** – Hodnocení předpokladů plánování, výběru, rozvoje, hodnocení lidských zdrojů a komunikace s pracovníky.
4. **Partnerství a zdroje** – Hodnocení předpokladů vztahů PEUNI se zainteresovanými stranami v kontextu mezinárodní otevřenosti, spolupráce s praxí a zabezpečení a řízení zdrojů, zejména finančních, hmotných a informačních.
5. **Procesy** – Hodnocení předpokladů přístupu školy k realizaci vzdělávacích, tvůrčích činností a s nimi souvisejících činností – infrastruktura, informační systém a IT podpora, včetně hodnocení řízení těchto procesů.
6. **Výsledky vzhledem k zákazníkovi** – Hodnocení spokojenosti studentů s realizací studijních programů a s nimi souvisejících činností a hodnocení realizace vzdělávacích činností, tzv. studijních programů.
7. **Výsledky vzhledem k zaměstnancům** – Hodnocení spokojenosti zaměstnanců ve vybraných oblastech a hodnocení rozvoje lidských zdrojů.
8. **Výsledky vzhledem ke společnosti** – Hodnocení vnímání PEUNI relevantním okolím.
9. **Klíčové výsledky výkonnosti** – Hodnocení výstupů a výsledků studia, tvůrčí činnosti, mezinárodní otevřenosti a obchodní politiky PEUNI.

Oblasti zajišťování kvality na PEUNI a upřesnění kritérií zajištění kvality (předpoklady a výsledky) je podrobněji rozpracováno v níže uvedené tabulce:

VÝSLEDKY	
Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Výsledky vzhledem k zákazníkovi	Měřítko vnímání, které jsou zaměřeny na komunikaci a vztahy zákazníka, schopnosti přípravy a možnosti naplnění požadavků zákazníka.
	Ukazatele výkonnosti, které jsou zaměřené na interní výkony organizace vůči zákazníkovi, schopnosti splnit jeho požadavky a dosažené výsledky plnění požadavků zákazníka včetně i negativních výsledků.
Výsledky vzhledem k zaměstnancům	Měřítko vnímání zaměstnanci vypovídají o vnímání organizace zaměstnanci a jsou odvozena od přehledů, diskusí v ohniskových skupinách, rozhovorů, hodnocení apod. Mohou zahrnovat např.: kariérní rozvoj, komunikace, delegování, úroveň administrativy, vybavení pracovišť.
	Ukazatele výkonnosti jsou interní ukazatele používané organizací k monitoringu, pochopení, předvídání a zlepšování výkonnosti zaměstnanců. V závislosti na charakteru organizace mohou zahrnovat např.: dosažení výkonnosti v rozdělování kompetencí, motivaci a angažování, rozsah absencí a nemocnosti, rozsah nehod.
Výsledky vzhledem ke společnosti	Měřítko vnímání společností ukazují, jak organizace vnímá společnost, a jsou získána ze zpráv, přehledů, tiskových článků, veřejných shromáždění, od zástupců společnosti, vládních úřadů apod. Některá z těchto měřítek mohou být uplatitelná i v rámci dílčího kritéria. V závislosti na charakteru organizace mohou zahrnovat např.: image, zveřejňování informací, princip rovnosti příležitostí, etické chování, zapojení do činnosti společenských organizací, redukce a prevence znečišťování prostředí.
	Ukazatele výkonnosti jsou interní ukazatele pro monitoring, předvídání a zlepšování výkonnosti organizace a vnímání společnosti. Kromě ukazatelů v kritériu 8 mohou zahrnovat: oznamování změn ve vývoji zaměstnanosti, rozsah spolupráce s úřady v oblastech: certifikace, celního odbavování, vývozu, dovozu, plánování, schvalování výrobků; rozsah získaných ocenění: výměna informací týkajících se nejlepších praktik v oblasti sociální odpovědnosti, sociálních auditů a podávání relevantních zpráv.
Klíčové výsledky výkonnosti	Klíčové výsledky výkonnosti. Zde se sledují například finanční výstupy, vnímání ekonomicky zainteresovaných stran, výkonnost vůči rozpočtu, objem poskytnutých klíčových výrobků nebo služeb nebo výstupy klíčových procesů.
	Klíčové ukazatele výkonnosti. Jedná se například o finanční ukazatele, náklady na projekty, klíčové ukazatele výkonnosti procesů, výkonnost partnerů a dodavatelů, technologie, informace a znalosti.

4.1 Kritéria hodnocení modelu EFQM – PŘEDPOKLADY

4.1.1 Vedení PEUNI

Vedení PEUNI má formulovanou vizi, misi a klíčové hodnoty uvedené v strategických materiálech a strategickém záměru univerzity od roku 2022. Jejich uplatnění je prosazováno do vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI. Přijaté principy Etického kodexu a společenské odpovědnosti jsou implementovány do strategického řízení společnosti a všech souvisejících procesů. Akademické obci a spolupracujícím subjektům poskytují vysokou míru důvěry tím, že identifikují a řídí strategická, provozní a finanční rizika do úrovně, která rozvíjí oblasti způsobilosti PEUNI nutné pro udržitelnost akreditovaných studijních programů a plnění požadavků za strany Národního akreditačního ústavu, legislativních požadavků VŠ zákona a spokojenosti zainteresovaných stran. Vedení vytváří prostředí, které generuje inovativní přístup v procesu

vzdělávacích, tvůrčích a s nimi souvisejících činností PEUNI. Na základě včasných rozhodnutí, založených na dostupných informacích a komplexním zvažování dopadů a rizik těchto rozhodnutí, přiděluje potřebné zdroje prostřednictvím řízených projektů a cíleného zlepšování procesů. V zájmu utváření vhodného prostředí k angažovanosti, zmocňování a odpovědnosti zaměstnanců, včetně pružného reagování na strategické změny v dosahování plánovaných cílů jsou přijaté změny zapracovány do organizačního řádu a vnitřních předpisů. Management propaguje a podporuje genderovou politiku a rovné příležitosti na PEUNI.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Vedení	Vedoucí pracovníci rozvíjejí poslání, vizi, hodnoty a etiku a jsou vzorem kultury výjimečnosti (excellence).
	Vedoucí pracovníci mají osobní zájem o to, aby byl systém managementu organizace rozvíjen, uplatňován a neustále zlepšován.
	Vedoucí pracovníci, studenti a sociální partneři (rodiče, zaměstnavatelé, zřizovatel apod.) se vzájemně ovlivňují.
	Vedoucí pracovníci za spoluúčasti zaměstnanců posilují kulturu výjimečnosti (excellence) v organizaci.
	Vedoucí pracovníci identifikují a prosazují organizační změny.

4.1.2 Politika a strategie

Politika a strategie podléhá neustálé revizi potřeb a očekávání všech zainteresovaných stran. Turbulence legislativního, konkurenčního a podnikatelského prostředí vyžaduje neustálé shromažďování informací, jejich analýzu, identifikaci možných rizik a stanovení opatření, které ovlivňují budoucí vývoj PEUNI. Strategie PEUNI není primárně založena na analýze vývoje vlastní výkonnosti a způsobilosti a vychází z naplnění očekávání zainteresovaných stran. Především naplnění kritérií NAU, které určují standardy akreditovatelnosti studijních programů, naplnění očekávání uchazečů o studium, trhu práce a získáním jediného finančního zdroje pro provoz školy, kterým je školné za studium. Při plnění strategických cílů však dochází k porovnání výkonnosti, zjištění vlastních silných i slabých stránek a identifikace oblastí pro zlepšování pomocí sdílených zkušeností a dobrých příkladů partnerských vysokých škol.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Politika	Politika a strategie jsou založeny na současných a budoucích potřebách a očekáváních zainteresovaných stran.
	Politika a strategie jsou založeny na informacích z měření výkonnosti, z výzkumu, vzdělávání a externích souvisejících činností.
	Politika a strategie jsou rozvíjeny, přezkoumávány a aktualizovány.
	Politika a strategie jsou sdělovány a aplikovány prostřednictvím struktury klíčových procesů.

4.1.3 Pracovníci

Plánování lidských zdrojů pro vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností je plně zaměřeno na standardizované požadavky studijních programů a přípravy nových akreditací. Plány rozvoje akademických pracovníků jsou ovlivněny prioritním strategickým cílem, kterým je udržitelnost akreditovaných studijních programů a kvality vzdělávací činnosti. Kariérní rozvoj zaměstnanců je v souladu s flexibilními změnami organizační struktury a klíčovými procesy. Prostřednictvím vhodných politik je zabezpečeno spravedlivé zacházení a rovnost příležitostí při náboru, kariérním

a odborném rozvoji, jak akademických pracovníků, tak technickohospodářských zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci jednotlivých organizačních jednotek a fakult zajišťují, aby podřízení splňovali nároky kladené na pracovní pozici a funkci, byli vybaveni potřebnými pravomocemi, informacemi a zdroji k maximalizaci přínosů své práce. Turbulence změn v prostředí vysokých škol však vyžaduje přijetí opatření za účelem zlepšování. Management PEUNI a vedoucí pracovníci si jsou vědomi chybějící aktivní politiky, která zvýší podporu prostředí inovativních změn v oblasti vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činnosti. Nedostatečně rozvíjená politika kultury společnosti nevede ke zlepšení angažovanosti jednotlivých zaměstnanců v dílčích procesech školy a stagnuje v souvisejícím oceňování znalostí, dovedností, talentu a tvořivosti zaměstnanců. V uplynulém období byla strategie PEUNI zaměřena na soulad procesního řízení dvou transferujících vysokých škol (VŠPP a VŠO) v nový subjekt PEUNI, soulad legislativních změn VŠ zákona do prostředí PEUNI a realizace studijních programů. Management a vedoucí pracovníci si uvědomují nutnost vzájemné efektivní komunikace pro podporu a zabezpečení celkového strategického směřování PEUNI. Chápu vzájemné sdílení informací, znalostí a nejlepší praxe jako základní prvek týmové spolupráce. Podporují dialog na úrovni všech organizačních jednotek a spolupráce s partnerskými vysokými školami. Zjišťují potřeby svých zaměstnanců a přijímají opatření, které garantují přínos k trvalému úspěchu PEUNI. Vytváření kultury neustálého zlepšování, týmové práce a efektivní spolupráce uvnitř a vně společnosti, je dlouhodobý proces, jehož přínos je prokazatelný v horizontu několika let.

PEUNI, která staví na dlouholetých a ověřených zkušenostech v oblasti poskytování vzdělávání, spolupráce s praxí a trhem práce, má potenciál využít znalosti a dovednosti svých zaměstnanců ve prospěch své mise, kterou je maximální uplatnitelnost absolventů v praxi.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Pracovníci	Lidské zdroje jsou plánovány, řízeny a zkvalitňovány.
	Znalosti a kompetence lidí jsou známy, trvale udržovány a rozvíjeny.
	Zaměstnanci jsou angažováni a zmocněni k vykonávání úkolů.
	Všichni zaměstnanci mezi sebou komunikují.
	Zaměstnanci jsou patřičně odměňováni a je o ně pečováno.

4.1.4 Partnerství a zdroje

Pro vzájemně prospěšnou spolupráci, sdílení vzájemných znalostí, zkušeností a personálních zdrojů udržuje PEUNI trvalé a systematicky se rozvíjející vztahy s partnerskými vysokými školami. Management, stejně jako vedoucí akademičtí pracovníci identifikují a segmentují spolupracující subjekty pro oblast spolupráce s praxí, vědeckovýzkumné a publikační činnosti. V souladu s celkovou strategií školy buduje management ve spolupráci se všemi zaměstnanci povědomí veřejnosti se zaměřením na „PEUNI s respektovanou hodnotou, znalostmi a zdroji pro trvale udržitelný úspěch“. Spolupráce PEUNI s praxí v kontextu uplatnitelnosti studenta na trhu práce je realizována v důsledku procesního řízení v řadě řetězců, které nejsou vždy vzájemně provázány.

PEUNI dlouhodobě uplatňuje finanční strategii, související politiky a procesy řízení finančních zdrojů ve prospěch trvalého úspěchu a finanční stability. Dochází k průběžnému přezkoumávání a aktualizaci finančního plánování, s cílem zabezpečit optimalizaci využívání zdrojů na všech úrovních procesního řízení. Management školy buduje povědomí veřejnosti, které je zaměřeno na

vysokou míru důvěry PEUNI s efektivním řízením finančních rizik pro trvale udržitelný rozvoj. Součástí systému vnitřního hodnocení je soubor klíčových ukazatelů, které umožňují včasnou identifikaci rizik a opatření souvisejících s efektivní optimalizací využívání zdrojů na všech úrovních procesního řízení vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností PEUNI. Primárním finančním zdrojem pro provoz PEUNI je příjem plateb ze školného a poplatků, ostatní finanční zdroje představují nepatrné procento a neovlivňují finanční stabilitu. Management aktivně a kontinuálně rozvíjí akviziční a související politiky v zájmu navýšení a udržení počtu studentů zajišťujících rentabilitu, zabezpečení podmínek kladených na akreditovaný studijní program a budování pozitivní prestiže soukromého vysokoškolského vzdělávání u veřejnosti, na trhu práce a dalších zainteresovaných stran.

PEUNI dlouhodobě uplatňuje strategii a související politiky v zájmu efektivního procesního řízení budov, zařízení a materiálů finančně a environmentálně udržitelným způsobem. Management školy a vedoucí pracovníci optimalizují využívání zařízení a budov ve prospěch vzdělávacích a s nimi souvisejících činností na všech pracovištích (Praha, Ostrava). Ve všech budovách školy je zabezpečen přístup osobám se specifickými potřebami. V zájmu plnění požadavků na BOZP a PO jsou pravidelně realizovány revize externích odpovědných subjektů s identifikací možných rizik a následných opatření. PEUNI má pro potřeby výuky v prezenční a kombinované formě studia celkovou vlastní kapacitu převyšující 2 500 studentů. Pro potřeby výuky studentů univerzity je k dispozici dostatečné množství učeben, auly, počítačové učebny, plně vybavenou knihovnu a studovnu s volně přístupnými počítači s přístupem na internet, kompaktní pokročilé multifunkční zařízení s funkcemi pro tisk, kopírování a skenování. Veškeré uvedené výukové prostory jsou řádně zkolaudovány a vyhovují všem hygienickým předpisům a podmínkám. K potřebám pedagogických pracovníků a nepedagogických zaměstnanců slouží kanceláře, opatřené technikou, přístupem na internet, což umožňuje vyhledávání informací z tuzemska i ze zahraničí v rámci vědecké a výzkumné činnosti. Spokojenost zaměstnanců s poskytováním materiálně technickým zázemím nezbytným pro výkon vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činnosti je sledována.

PEUNI průběžně investuje do pořízení a rozvoje univerzitního informačního systému, který je kompatibilní s informačním systémem jak partnerských vysokých škol, tak řady vysokých škol v ČR. Tímto krokem se zvýšila pružnost výukového procesu, sdílení potřebných dat a toku informací směrem ke studentům i zaměstnancům.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Partnerství a zdroje	Řízení partnerských vztahů.
	Řízení finančních zdrojů a technologií.
	Řízení budov, zařízení, materiálů.
	Řízení informací a znalostí.

4.1.5 Procesy

Na PEUNI je uplatňován procesní způsob řízení. Umožňuje flexibilně realizovat inovativní změny, které odpovídají rozsahu akreditací a splňují požadavky zainteresovaných stran. PEUNI má zmapované procesy vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností, identifikovány vlastníky procesů a vytvořenou procesní mapu. Standardy a postupy klíčových procesů jsou nastaveny vnitřními předpisy, opatřeními a v metodických dokumentech. Souborem hodnotících indikátorů je vyhodnocována úroveň kvality a formou vhodných opatření zajišťována jejich kvalita.

Mezi klíčové procesy patří především formální vzdělávání, které se při vnitřním hodnocení zaměřuje na oblasti:

- Proces vzniku, schvalování a změn návrhů studijního programu.
- Proces vzdělávací a tvůrčí činnosti ve studijním programu.
- Proces personálního zabezpečení studijních programů.

Název oblasti zajišťování kvality	Název kritéria zajišťování kvality
Procesy	Procesy jsou systematicky plánovány, připravovány a řízeny.
	Procesy jsou zlepšovány a inovovány dle potřeby, aby v celkovém rozsahu vyhovovaly zákazníkům a jiným zainteresovaným stranám.
	Produkty a služby jsou plánovány, připravovány a rozvíjeny na základě potřeb a očekávaných požadavků.
	Produkty a služby jsou vyráběny a poskytovány v souladu s požadavky zákazníka a jsou zajišťovány patřičným servisem.
	Vztahy se zákazníky jsou řízeny a rozšiřovány, požadované změny jsou zaváděny a dokumenty sledovány.

4.2 Kritéria hodnocení modelu EFQM – VÝSLEDKY

4.2.1 Výsledky vzhledem k zákazníkovi

Cíl kvality

PEUNI má identifikovány všechny skupiny zainteresovaných stran a spolupracujících subjektů, kteří patří do skupiny zákazníků či odběratelů vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Realizuje a neustále rozvíjí systém získávání zpětné vazby pro účely hodnocení vnímání vysoké školy svými zákazníky. K vyhodnocení úrovně vnímání PEUNI zákazníky je přístupováno velmi zodpovědně, přijatá opatření jsou v průběhu jejich realizace monitorována a podléhají kontrolní činnosti plnění ze strany nadřízených nebo pověřených osob. Management a vedoucí pracovníci chápou partnerství se studenty na bázi vzájemně prospěšné spolupráce, jež je i pro PEUNI respektovanou hodnotou. Se spolupracujícími subjekty usilují o dosažení vzájemného prospěchu, podporující se navzájem svými znalostmi a zdroji pro trvale udržitelný úspěch založený na vzájemné důvěře, úctě a otevřenosti.

Shromážděné informace o potřebách a očekáváních všech zainteresovaných stran slouží jako vstupy k rozvoji a přezkoumávání strategie, podpůrných politik, zjišťování trendů ve společnosti, které mohou ovlivnit budoucí vývoj PEUNI, umožní chápat a předvídat dlouhodobé i krátkodobé dopady změn v politických, zákonných a regulatorních požadavcích ovlivňující vzdělávací, tvůrčí a s nimi související činnosti PEUNI.

Management jasně definuje úroveň výkonnosti PEUNI vyžadované v zájmu dosahování cílů zaměřených na formální a neformální vzdělávání, vývoj spolupráce s veřejnou a podnikatelskou sférou. Management používá vyvážený a objektivní soubor ukazatelů výsledků pro monitorování a přezkoumávání excelence PEUNI tak, aby závěry umožnily pochopení, předvídání a zlepšování výkonnosti jakož i předvídání toho, jak tato výkonnost ovlivní vnímání zákazníků. Výstupy hodnotících indikátorů by měly umožnit poznání efektivnosti a naplňování strategie, politik a procesů orientovaných na zákazníky. Management tak svá rozhodnutí opírá o konkrétní a spolehlivé informace a využívá všechny dostupné znalosti k tomu, aby byl schopen vysvětlit a interpretovat současnou i předvídanou výkonnost procesů PEUNI zaměřenou nejen na vzdělávací, tvůrčí a s nimi související činnosti, ale i dobré jméno a prestiž univerzity.

Hodnocení současného stavu

PEUNI se v uplynulém období zaměřovala především na hodnocení spokojenosti studentů s realizací studijních programů a souvisejících činností. V roce 2024 byly doplněny také aktivity zaměřené na vnímání zaměstnavatelů, jejichž výsledky potvrdily naplnění očekávané úrovně kvality. Šetření mezi absolventy zůstává v přípravné fázi z důvodu přetrvávající metodické nejednotnosti mezi fakultami.

Zpětnou vazbu poskytují indikátory, které se zaměřují na více oblastí: vzdělávací službu, poskytování informací, materiálně technické zázemí, dostupnost služeb a administrativních procesů a přístup akademických pracovníků. Všechny tyto oblasti byly v roce 2024 vyhodnoceny jako splněné. Například průměrná hodnota spokojenosti s přístupem akademických pracovníků dosáhla úrovně 1,86 na pětibodové škále.

Řízením vztahů se zákazníky se nadále zabývají úseky prorektorů a obchodního oddělení ve spolupráci s ostatními útvary univerzity. Tyto činnosti vycházejí ze schválené strategie a konkrétních akčních plánů. Zahrnují zejména sledování spokojenosti studentů, monitorování vývoje vzdělávacího trhu, práci s uchazeči, rozvoj studijní dráhy studentů a podporu jejich profesního uplatnění.

Hodnocení spokojenosti studentů v roce 2024 probíhalo jak prostřednictvím systému UIS, tak i pomocí tištěných dotazníků, které měly podpořit vyšší návratnost. Zavedení alternativních forem zpětné vazby se nerealizovalo plošně. Problémem nadále zůstává nízká návratnost dotazníkového šetření, přičemž využití atraktivnějších nástrojů (např. Mentimeter) naráží na personální a procesní limity.

Studenti vyjádřili vysokou spokojenost s obsahem a formami výuky. Negativní hodnocení předmětů zůstalo výjimečné a vyskytovalo se jen v jednotkách případů ročně. Z reakce na doplňující otázky vyplývá, že tyto odpovědi bývají kritičtější než hodnocení výuky samotné.

V oblasti poskytování informací nezbytných ke studiu převládalo hodnocení „spíše spokojen“, přičemž v kombinaci s odpovědí „zcela spokojen“ šlo přibližně o 70 % dotázaných. Jako nedostatek studenti označili technickou zastaralost některých nástrojů v rámci UIS, zejména univerzitního e-mailu.

Spokojenost studentů s materiálně technickým zázemím byla potvrzena a indikátor byl vyhodnocen jako splněný. V Praze studenti využívali odpočinkovou zónu (Relax centrum), která slouží pro studium i neformální setkávání. V Ostravě byla nově zprovozněna samoobslužná prodejna potravin a dalšího sortimentu, o kterou byl mezi studenty zájem.

Dostupnost služeb a administrativních procesů byla rovněž hodnocena příznivě. Přibližně 70 % studentů vyjádřilo spokojenost s fungováním studijního oddělení a knihovny, negativní reakce byly marginální a nepřesáhly 0,5 % z celkového počtu studentů, proto nebyla navržena nápravná opatření.

Hodnocení kvality akademických pracovníků bylo opět pozitivní, a to jak z hlediska průměrné známky (1,86), tak i podle srovnání mezi fakultami a katedrami. Studenti ocenili zejména odbornost, vstřícnost a připravenost pedagogů.

V šetření zaměřeném na propojení studia s praxí studenti vyzdvihovali strukturu předmětů jako přínosnou pro budoucí uplatnění. Ocenili rovněž přítomnost odborníků z praxe ve výuce a možnost účastnit se zahraničních pobytů, které podle vyjádření napomáhají navázat užitečné kontakty a zvyšují profesní připravenost.

V roce 2024 byl proces hodnocení kvality výukové činnosti akademických pracovníků dále rozvíjen. Hodnocení nadále probíhalo prostřednictvím dotazníkového šetření v systému UIS a bylo doplněno o přímou účast děkanek a vedoucích kateder ve výuce. Na základě výsledků hodnocení byly ze strany vedoucích kateder zpracovány návrhy opatření, která byla dále diskutována v rámci katedrových porad a workshopů zaměřených na zvyšování kvality výuky.

Plán přímé účasti ve výuce jednotlivých akademických pracovníků byl v roce 2024 aktualizován s ohledem na předchozí zjištění. Cílem těchto kontrolních návštěv zůstává systematické sledování

a podpora pedagogických kompetencí vyučujících. Diskuse o kvalitě výuky a návrhy možných zlepšení byly vedeny na úrovni jednotlivých kateder.

Součástí systému je i porovnávání hodnocení za jednotlivé fakulty a předměty, které slouží jako podklad pro identifikaci silných i slabších stránek. Úroveň kvality výuky byla v roce 2024 vyhodnocena jako splněná. V následujícím období bude pokračovat sledování účinnosti navržených opatření a budou analyzovány dopady na zlepšování pedagogické činnosti v jednotlivých studijních programech.

Další důležitou metrikou pro hodnocení výsledků je počet vyslaných a přijatých studentů a zaměstnanců v rámci mezinárodní mobility. V roce 2024 vyjelo celkem 37 studentů PEUNI, z toho 26 studentů absolvovalo studijní pobyt na zahraniční instituci. Nejčastější cílové země byly Španělsko, Itálie, Rakousko, Slovensko, Finsko a Portugalsko. Studenti se zapojili do výjezdů v rámci studijních programů zaměřených na podnikání a management, cestovní ruch, letový provoz, marketingové komunikace a bezpečnostní studia.

Praktických stáží v podnicích (SMP) využilo 11 studentů s průměrnou délkou pobytu tři měsíce. Tyto stáže se konaly především na Slovensku a ve Španělsku, jednotlivé případy pak v Itálii a Finsku. Výsledky jazykových testů prováděných před a po výjezdu potvrdily pokrok studentů v jazykových dovednostech.

V roce 2024 přijelo na PEUNI celkem 40 zahraničních studentů z partnerských univerzit, mimo jiné ze Slovenska, Turecka, Portugalska, Polska, Španělska a Itálie.

Zahraniční mobility realizovali také zaměstnanci univerzity. Celkem 20 pracovníků absolvovalo školení na zahraničních institucích v rámci programů STT. Nejčastější destinace byly Lotyšsko, Polsko, Malta, Turecko, Kypr a Irsko. Výukových pobytů (STA) se zúčastnili tři pedagogové, konkrétně v Portugalsku a Itálii. Typ výjezdů byl volen s ohledem na přínos pro výuku a sdílení aktuálních poznatků v odborné, vědeckovýzkumné a projektové oblasti.

Počet bilaterálních partnerských univerzit dosáhl v roce 2024 celkem 133. Vysoká škola i nadále posiluje mezinárodní spolupráci a integruje zkušenosti ze zahraničí do přípravy studijních programů. Zahraniční oddělení pravidelně organizuje a zajišťuje účast na aktivitách, které přispívají ke zvyšování počtu mobilit, včetně akcí typu Erasmus Days nebo Kariérní den.

Zvýšený zájem studentů o zahraniční pobyty byl v roce 2024 podpořen intenzivnější komunikací ze strany univerzity a cílenou podporou. V reakci na tento trend bylo požádáno o navýšení rozpočtu z grantu. Mobilitní aktivity budou dále rozvíjeny zejména pro studijní programy Právo v aplikační praxi a Bezpečnostní studia, přičemž důraz bude kladen na prohlubování spolupráce s univerzitami nabízejícími podobně zaměřené programy.

Dalším z mnoha ukazatelů je indikátor věnující se počtu studentů zapojených do vědeckovýzkumné činnosti. V rámci systému řízení kvality univerzita sleduje míru zapojení studentů do přípravy a/nebo řešení vědecko-výzkumných projektů, zapojení studentů do vědecko-výzkumné činnosti VŠ prostřednictvím bakalářských a diplomových prací a počet studentů doktorské formy studia. Více než 20 studentů se zapojilo do VaV činnosti v rámci bakalářských a diplomových prací. Studenti byli aktivně zapojeni do přípravy projektů TAČR.

V roce 2024 bylo do vědeckovýzkumné činnosti zapojeno více než 20 studentů formou kvalifikačních prací, další více než dvě desítky studentů se aktivně účastnily řešení výzkumných projektů.

V rámci smluvního výzkumu se přes 20 studentů zapojilo do projektu *Strategie využití potenciálu území Ráj pod Lemberkem se zaměřením na synergie hospodářských, volnočasových, turistických, sportovních a kulturních aktivit*, zaměřeného na zpracování dlouhodobého podnikatelského záměru a rozvoj území v okolí zámku Lemberk.

Do výzkumných týmů byli rovněž zapojeni studenti doktorského studia – ke konci roku 2024 studovalo na univerzitě celkem 26 doktorandů.

Počet a kvalita zapojení studentů do výzkumné činnosti překračují nastavená interní kritéria, a tato oblast tak byla vyhodnocena jako plně splněná. Výsledky potvrzují systematickou podporu propojení výzkumu a vzdělávání a odpovídají strategickému cíli univerzity rozvíjet vědecké kompetence studentů v souladu s potřebami aplikační praxe.

Silné a slabé stránky	
SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Vysoká spokojenost studentů s přístupem a kvalitou akademických pracovníků.	Nízká návratnost dotazníkového šetření. Nízká míra reakcí na doplňující otázky.
Systematická orientace na spokojenost studentů a zaměstnavatelů.	Chybějící systém sledování spokojenosti studentů a absolventů s neformálním vzděláváním.
Příprava a tvorba nových akreditovaných studijních programů a specializací.	Relativně nízký počet studentů kurzů neformálního vzdělávání.
Nové akviziční aktivity zaměřené na uchazeče o prezenční studium.	Alternativní nástroje zpětné vazby nejsou metodicky ani organizačně využitelné plošně.
Rozvoj spolupráce s absolventy – Klub absolventů.	

Dílčí opatření

NÁPRAVNÉ

- Zajistit vyšší návratnost dotazníkového šetření prostřednictvím kombinace distribučních kanálů:
 1. Informování studentů přímo ve výuce vyučujícími (zajišťují děkanky fakult prostřednictvím vedoucích kateder).
 2. Využití studentské rady a jejích komunikačních kanálů (zajišťuje prorektor pro studium).
 3. Aktivní propagace prostřednictvím sociálních sítí (zajišťuje obchodní ředitel).

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Zprostředkovat studentům zkušenosti ze zahraničních studijních a pracovních pobytů – ve výuce, studentských seminářích a na univerzitních komunikačních kanálech (zajišťuje manažer pro zahraničí / Erasmus koordinátor ve spolupráci s obchodním ředitelem).
- Nadále systematicky zvyšovat kvalifikaci akademických pracovníků na základě výstupů z evaluací a hodnocení vedoucích kateder. Zaměřit se na identifikaci opatření prostřednictvím tematických workshopů kateder.

PREVENTIVNÍ

- Aktualizovat proces hodnocení kvality výukové činnosti akademických pracovníků s ohledem na výstupy vedoucích kateder a účinnost přijatých opatření.
- V předstihu připravit potřebná organizační a komunikační opatření související s relokací výuky a administrativních služeb v Praze, s cílem předejít případným organizačním nebo komunikačním nedostatkům, zejména v oblasti informovanosti studentů a dostupnosti studijních služeb v přechodovém období.

4.2.2 Výsledky vzhledem k pracovníkům

Cíl kvality

Management a vedoucí pracovníci zapojují pracovníky do rozvoje personální strategie, politik a plánů v oblasti lidských zdrojů, pokud je to vhodné, zavádí kreativní a inovativní přístupy. Zjišťují názory pracovníků, zabezpečují různé formy zpětné vazby od pracovníků ke zlepšování. Podporují prostředí, jež pomáhá na PEUNI generovat nové nápady a způsoby myšlení tak, aby byly garantovány inovace a všestranný rozvoj. Inspirují své zaměstnance a vytvářejí prostředí k jejich angažovanosti, zmocňování, zlepšování i odpovědnosti. Řídí nábor, kariérní rozvoj, mobilitu a nástupnictví prostřednictvím vhodných politik s cílem zajištění spravedlivého zacházení i rovnosti příležitostí. Chápou, že dosažení trvalé výhody závisí na schopnostech rychlého učení se a pružného reagování na změny. Podporují své pracovníky v dosahování plánovaných cílů tím, že vhodným a časově přiměřeným způsobem oceňují jejich úsilí, propagují a podporují na PEUNI rovné příležitosti a rozmanitost.

Management jasně definuje úroveň výkonnosti svých pracovníků, vyžadovanou v zájmu dosahování strategických cílů. Sladuje plány rozvoje svých pracovníků se strategií, organizační strukturou, novými technologiemi, přístupy a klíčovými procesy. Přizpůsobuje svou organizační strukturu dosahováním strategických cílů. Management a vedoucí pracovníci používají vyvážený a objektivní soubor ukazatelů výsledků pro monitorování a přezkoumávání excelence PEUNI tak, aby poznali, pochopili a předvíдали relevantní stav výkonnosti jednotlivých organizačních jednotek. Management pravidelně posuzuje, rozvíjí a zlepšuje systém managementu kvality, včetně hodnocení vhodnosti doposud využívaného souboru ukazatelů výsledků v zájmu zvyšování budoucí výkonnosti PEUNI. Svá rozhodnutí opírá o konkrétní a spolehlivé informace a využívá všechny dostupné znalosti k tomu, aby byl schopen vysvětlovat a interpretovat současnou i předvídanou výkonnost procesů systému managementu kvality a PEUNI jako celku. Poskytuje zainteresovaným stranám vysokou míru důvěry i tím, že identifikuje a řídí strategická, provozní a finanční rizika. Management chápe a rozvíjí zásadní oblasti způsobilosti PEUNI.

Hodnocení současného stavu

Kritérium je orientováno na hodnocení spokojenosti zaměstnanců a rozvoje lidských zdrojů. Součástí implementace systému zajišťování kvality a vnitřního hodnocení kvality na PEUNI bylo v roce 2024 realizováno personální šetření formou individuálních sezení na katedrách. V rámci šetření byla hodnocena spokojenost zaměstnanců s přístupem k informacím a informačním technologiím, pracovním prostředím, úrovní sociálních služeb a benefitů poskytovaných zaměstnavatelem a se zapojením do rozhodovacích aktivit.

Spokojenost zaměstnanců se zapojením do rozhodovacích aktivit, včetně rozhodování o strategických změnách a záměrech, byla nadále hodnocena jako oblast s potenciálem ke zlepšení. Byla identifikována potřeba posílení přístupnosti strategických informací a systematického zapojování pracovníků do rozhodovacích procesů. V oblasti vnitřní komunikace přetrvávají některé nedostatky, zejména v oblasti zpětné vazby a sdílení klíčových informací vztahujících se ke strategii a provozu organizace.

Na úrovni vedení instituce je žádoucí identifikovat a přijmout konkrétní nápravná opatření směřující ke zlepšení vnitřní komunikace a kultury informovanosti napříč organizační strukturou. Opatření by

měla být nastavena tak, aby podporovala pravidelný, předvídatelný a srozumitelný tok informací, umožňovala zpětnou vazbu a přispívala k dlouhodobému rozvoji firemní kultury.

V následujícím období je doporučeno realizovat opatření v celoinstitucionálním rozsahu.

Zaměstnanci vyjádřili nespokojenost s úrovní poskytovaných benefitů. V hodnocení za rok 2024 byla oblast spokojenosti s benefity a sociálními službami zaměstnavatele vyhodnocena jako nesplněná. Mezi nejčastěji zmiňované podněty patřily rozdíly v rozsahu a dostupnosti benefitů mezi jednotlivými fakultami a pracovišti. V souvislosti s plánovaným stěhováním univerzity byla částí zaměstnanců nová budova vnímána jako pozitivní krok směrem k lepšímu pracovnímu zázemí, jiní vyjádřili obavy ohledně nižší dostupnosti služeb v jejím okolí.

V oblasti poskytovaných benefitů zůstává zachována nabídka zahrnující příspěvek na penzijní připojištění a kapitálové životní pojištění, slevu u mobilního operátora s možností zapojení rodinných příslušníků a dodatkový týden dovolené pro technickohospodářské pracovníky. V případech dlouhodobé nemoci, péče o rodinného příslušníka nebo plnění rodičovských povinností zůstává zachována individuální vstřícnost ze strany nadřízených pracovníků.

Komunikace v oblasti benefitů byla v rámci šetření označena jako nedostatečná. Byla formulována potřeba zlepšit informování zaměstnanců o dostupné nabídce a o možnostech jejího využití. Téma harmonizace benefitních podmínek mezi fakultami bylo rovněž identifikováno jako relevantní. Tyto podněty tvoří základ pro další rozvoj v oblasti benefitního systému v nadcházejícím období.

Požadovaná úroveň kvality rozvoje lidských zdrojů je vyhodnocována plánem personálního rozvoje. Plány personálního rozvoje byly v roce 2024 zpracovány všemi interními akademickými pracovníky, projednány s vedoucími kateder a následně s děkankami fakult. U akademických pracovníků je rozvoj zaměřen na kvalifikační růst, publikační a vědecko-výzkumnou činnost. Ve mzdovém předpisu školy je zakotven systém motivačních nástrojů, včetně finančního ohodnocení při odborném růstu akademických pracovníků.

Plán personálního rozvoje je na PEUNI vnímán jako standardní součást pracovního vztahu. Míra jeho plnění se dlouhodobě pohybuje kolem 75 %. Pasivita vyučujících je celkově nízká, objevuje se spíše u některých seniorních pracovníků. Individuální aktivity jsou zachyceny v rámci personálních sezení s vedoucími kateder.

Akademičtí pracovníci se pravidelně zapojují do výzkumných projektů, konferencí a odborných workshopů. V roce 2024 pokračovala realizace odborných metodických seminářů zaměřených mimo jiné na statistiku, využití umělé inteligence ve výuce, metodickou práci s novými technologiemi, vyhodnocování dotazníků a realizaci hospitací. Byla podpořena také mezioborová spolupráce prostřednictvím kulatých stolů k vědeckým a projektovým aktivitám. Tato forma interního vzdělávání přispívá k rozvoji odborného potenciálu na jednotlivých katedrách.

Metrika byla vyhodnocena jako splněná. V aktivitách typu metodických a didaktických seminářů je vhodné pokračovat i v následujících obdobích, a tím dále posilovat odborné zázemí akademických pracovníků.

Management věnuje zvýšenou pozornost trendům vývoje mzdových nákladů, které ovlivňují stabilitu personálního zabezpečení výuky a souvisejících činností, včetně kvalifikačního růstu

akademických pracovníků. Vývoj mzdových nákladů je sledován u jednotlivých skupin zaměstnanců v hlavním pracovním poměru a porovnáván meziročně.

V roce 2024 činil index vývoje hrubých mezd ve srovnání se stejným obdobím roku 2023 následující hodnoty: u odborných asistentů 119,0 %, u profesorů 95,7 %, u asistentů 98,4 % a u technickohospodářských pracovníků 86,5 %. Celkový index mzdových nákladů dosáhl hodnoty 99,9 %. Tento vývoj je průběžně sledován s ohledem na motivační funkci odměňování a zajištění dlouhodobé personální stability.

Podíl osobních nákladů zaměstnanců na celkových výnosech univerzity činil v roce 2024 celkem 44,0 %. Tento ukazatel slouží jako nástroj pro sledování udržitelnosti mzdové politiky v poměru k finančním možnostem instituce.

V oblasti fluktuace bylo v roce 2024 zaznamenáno 11 případů dobrovolného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnanců a 1 případ ukončení z podnětu zaměstnavatele. U akademických pracovníků činila míra dobrovolné fluktuace 12,7 % a míra nedobrovolné fluktuace 1,3 %. U technickohospodářských pracovníků byla míra dobrovolné fluktuace 4,4 %, zatímco nedobrovolná fluktuace nebyla evidována. Vývoj v oblasti fluktuace je nadále sledován s cílem identifikovat hlavní důvody odchodů a přijímat opatření podporující stabilitu pracovních týmů.

Panevropská univerzita přistoupila v roce 2024 k systematickému rozvoji oblasti genderové rovnosti přijetím oficiálního Plánu genderové rovnosti na období 2025–2028. Plán zahrnuje soubor opatření zaměřených na zajištění rovného přístupu a pracovních podmínek pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně, a to jak v oblasti řízení, tak vzdělávání, výzkumu i institucionální kultury.

V roce 2024 byly realizovány zahajovací aktivity, včetně zveřejnění dokumentu v českém a anglickém jazyce, zmapování výchozí situace z hlediska genderové vyváženosti a revize systému odměňování s cílem identifikovat možné rozdíly mezi ženami a muži na srovnatelných pozicích. Došlo rovněž k zahájení analýzy zastoupení žen a mužů ve vedení univerzity a samosprávných orgánech.

Rovnost příležitostí je nadále podporována také prostřednictvím opatření v oblasti sladování pracovního a osobního života. Pracovní podmínky jsou nastaveny tak, aby umožňovaly využití flexibilních forem práce (např. nerovnoměrně rozvržená pracovní doba akademických pracovníků, zkrácené úvazky, podpora studijních a rodičovských potřeb).

Prevence genderově podmíněného násilí a obtěžování je podpořena přijetím Etického kodexu a přípravou specializovaných vnitřních předpisů, které upravují postupy pro podávání a řešení stížností. V roce 2024 byla zřízena funkce ombudsmanky, která působí jako nezávislá kontaktní osoba v oblasti rovnosti, prevence diskriminace a podpory bezpečného akademického prostředí pro studenty i zaměstnance.

V roce 2024 tak byly vytvořeny institucionální základy pro dlouhodobé a měřitelné zlepšování rovnosti příležitostí a genderové kultury na všech úrovních řízení i každodenního fungování univerzity.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Dlouholeté působení VŠPP/VŠO a následně PEUNI v roli stabilního zaměstnavatele.	Nevyužitý potenciál pro systematické sdílení dobré praxe mezi katedrami a fakultami
Mzdový systém umožňuje motivační způsob odměňování za pracovní výkon.	Benefitní systém zaměstnanců není dostatečně rozvíjen.
Podpora odborného růstu zaměstnanců.	Nedostatečná vnitřní komunikace a přístup ke zpětné vazbě
Personální plán akademických pracovníků podporuje zvyšování úrovně kvality personálního zabezpečení vzdělávací a tvůrčí činnosti.	Nízká míra využívání možností mezinárodní mobility u zaměstnanců mimo akademické pozice
Stabilita a nízká fluktuace zaměstnanců.	Malé zapojení zaměstnanců do rozhodovacích aktivit.
Zahájení systematického přístupu v oblasti rovnosti příležitostí.	

Dílčí opatření

NÁPRAVNÉ

- Zajistit, aby vedení a nadřízení pracovníci respektovali a podporovali lepší vnitřní komunikaci.
- Pořádat pravidelné informační schůzky a aktualizace pro zaměstnance o strategii školy a klíčových informacích.
- Provést audit pracovního prostředí a identifikovat oblasti, které vyžadují zlepšení.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Dále implementovat strategii pro genderovou rovnost.
- Rozvíjet systém interního vzdělávání zaměstnanců – pokračovat v pořádání metodických, odborných a mezioborových seminářů napříč fakultami.
- Podpořit systematické sdílení dobré praxe mezi katedrami, např. vytvořením digitálního prostoru pro výměnu nástrojů, přístupů a inspirací v oblasti výuky, spolupráce nebo projektové činnosti.

PREVENTIVNÍ

- Pravidelně monitorovat a analyzovat vývoj mzdových nákladů a zajistit konkurenceschopnost platů a benefitů.
- Připravit cílenou strategii pro nábor, rozvoj a stabilizaci mladých akademických pracovníků.

4.2.3 Výsledky vzhledem ke společnosti

Cíl kvality

Management a vedoucí pracovníci trvale udržují vynikající výsledky splňující nebo překračující potřeby a očekávání relevantních externích zainteresovaných stran. Cíle klíčových výsledků vůči okolí jsou založeny na potřebách a očekávání vnějšího okolí PEUNI a jsou v souladu s celkovou strategií a přijatých politik. Management a vedoucí pracovníci sledují trendy v oblasti vzdělávání, výzkumné a jiné tvůrčí činnosti v porovnání s jinými podobnými vysokými školami, včetně trendů uplatňovaných trhem práce. Prosazují hodnoty PEUNI a jsou pozitivním příkladem v oblasti společenské odpovědnosti a etického chování s cílem zlepšovat prestiž a dobré jméno PEUNI. Souborem vhodných indikátorů zabezpečují jednoznačné pochopení toho, jaká je z pohledu společnosti efektivnost aplikace a výstupů společenské a environmentální strategie, podpůrných politik a procesů PEUNI. Tato měřítka jsou obrazem vnímání PEUNI okolím. PEUNI má tato měřítka formulována a sleduje například na úrovni spolupráce s praxí, zapojení významných odborníků z praxe do procesu vzdělávání, zapojení PEUNI do významných regionálních, národních a mezinárodních organizací, podíl PEUNI na rozvoji příslušného regionu, prostřednictvím zaměstnanců a studentů zapojení do CSR v jednotlivých regionech.

Hodnocení současného stavu

Ve vazbě na strategické vedení a plánování, personální a technickoorganizační zajištění výuky podléhá hodnocení vnímání PEUNI okolím a společností v turbulenci legislativního, konkurenčního a podnikatelského prostředí. Strategické vize, dílčí politiky a akční plány PEUNI jsou přezkoumávány tak, aby krátkodobé i dlouhodobé cíle byly v souladu s dopady změn v zákonných a regulatorních požadavcích všech zainteresovaných stran. Management vyvíjí maximální úsilí pro pochopení současných i budoucích potřeb a očekávání hlavních zainteresovaných stran.

Posláním PEUNI je pěstovat podnikavost a podporovat všechny ty, kteří chtějí podnikat se společenskou odpovědností (CSR). Plně v tomto duchu se odvíjejí jednotlivé studijní programy na bakalářské i magisterské úrovni. PEUNI se věnuje oblasti společenské odpovědnosti firem (CSR) prostřednictvím vzdělávacích, výzkumných, environmentálních i sociálních aktivit, které byly v roce 2024 rozvíjeny jak směrem k vnějšímu okolí, tak i uvnitř instituce. Mezi konkrétní opatření patří:

- zahrnutí předmětů a modulů týkajících se CSR do studijních programů napříč obory;
- podpora výzkumu v oblasti CSR a udržitelného rozvoje;
- publikování odborných výstupů a sdílení příkladů dobré praxe v oblasti CSR;
- navazování partnerství s firmami a neziskovými organizacemi působícími v oblasti CSR;
- implementace ekologicky šetrných opatření (např. úspora energie, třídění odpadu, úspora vody);
- vytváření kultury etického chování a odpovědnosti vůči společnosti;
- podpora dobrovolnických aktivit studentů a zaměstnanců;
- prosazování diverzity a inkluze v akademickém i pracovním prostředí;
- zajišťování rovných příležitostí pro všechny bez ohledu na původ, pohlaví, náboženství nebo jiné charakteristiky;

- systematická implementace Plánu genderové rovnosti 2024–2028, který definuje konkrétní kroky v oblasti rovnosti příležitostí, sladování pracovního a osobního života i prevence diskriminace;
- zahájení přípravy ESG reportingu, který umožní v budoucnu komplexní sledování environmentálních, sociálních a etických dopadů činnosti univerzity;
- aktivní zapojení studentů do projektů s přímým společenským přesahem – např. tvorba kampaní pro dobročinné sbírky (Donio.cz), analýzy bezbariérovosti v cestovním ruchu či regionální šetření,
- zřízení funkce ombudsmanky jako nezávislého prvku podpory rovnosti, důvěry a bezpečného prostředí pro studenty i zaměstnance.

Těmito aktivitami PEUNI nejen přispívá k udržitelnému rozvoji společnosti, ale také posiluje odpovědnost, kritické myšlení a etické jednání studentů a zaměstnanců ve všech oblastech jejich profesního i osobního života.

Management PEUNI se v roce 2024 při hodnocení aktivit v oblasti společenské odpovědnosti a spolupráce se stakeholdery zaměřoval na několik klíčových ukazatelů. Tyto ukazatele pokrývaly oblast spolupráce s praxí, regionem, podnikatelskou i veřejnou sférou a sledovaly míru zapojení odborníků z praxe do vzdělávacího procesu i efektivitu akviziční činnosti v této oblasti. K vyhodnocení byly využity interní i externí datové zdroje napříč organizační strukturou univerzity.

Univerzitě se podařilo i v roce 2024 úspěšně pokračovat v dlouhodobé spolupráci s odborníky z praxe, kteří se aktivně podílejí na výuce, vedení závěrečných prací i odborných přednáškách. Do výuky bylo zapojeno celkem 237 odborníků z praxe, z toho 104 na fakultě VŠO a 133 na fakultě VŠPP. Dalších 119 odborníků se podílelo na vedení závěrečných prací, což dokládá pevné propojení vzdělávací činnosti univerzity s reálným prostředím profesní praxe.

Významnou roli při propojování univerzity s aplikační sférou sehraávají Kariérní dny a Motivační týden. Tyto akce jsou zaměřeny na rozvoj měkkých dovedností, seznámení studentů s aktuálními vývojovými trendy a prohloubení kontaktů s podnikatelskou a profesní sférou. Pravidelně se na nich podílejí externí profesionální koučové, manažeři z významných firem i podnikatelé s dlouhodobou zkušeností z trhu.

V akademickém roce 2023/2024 proběhlo 76 exkurzí a odborných stáží studentů, což znamená výrazný nárůst oproti předchozímu období. Přestože většinu těchto aktivit nadále tvoří zahraniční stáže v rámci programu Erasmus+, univerzita si je vědoma potřeby posilovat podíl domácích exkurzí a odborných praxí. V souvislosti s tím byla doporučena revize a posílení systému evidence těchto aktivit, včetně pravidelné aktualizace seznamu partnerských organizací na webových stránkách školy.

Z pohledu studentů je propojení studia s praxí hodnoceno velmi pozitivně. Podle interní evaluace z roku 2024 uvedlo 87 % absolventů, že praktické zkušenosti získané během studia měly přímý dopad na jejich pracovní uplatnění. Míra zaměstnanosti do šesti měsíců od ukončení studia dosáhla 82 %, přičemž v některých profesně orientovaných oborech, například v oblasti letectví nebo cestovního ruchu, přesáhla 90 %. Studenti nejčastěji oceňují zejména možnost zapojení do odborných stáží, projektové výuky, firemních workshopů a přímý kontakt se zástupci zaměstnavatelů.

Tyto výsledky potvrzují, že PEUNI dokáže systematicky propojovat teoretickou výuku s praktickými dovednostmi, a zároveň identifikovat příležitosti pro zlepšení, jako je například posílení metodické podpory tuzemských stáží a rozvoj nástrojů pro evidenci a správu spolupracujících subjektů.

V oblasti neformálního vzdělávání pokračovala PEUNI v realizaci profesně orientovaných programů zaměřených na podnikání a management a realitní trh. Vedle toho byly v průběhu roku pravidelně nabízeny workshopy, semináře a přednášky zaměřené zejména na rozvoj měkkých dovedností a prohloubení znalostí v rámci stávajících akreditovaných programů. Zpětné vazby účastníků ukazují, že tyto formy studia jsou vnímány jako přínosné jak pro profesní růst, tak pro osobní rozvoj. Realizované aktivity byly odborně garantovány pracovníky PEUNI a vyhodnoceny jako kvalitní a účelné. Do budoucna chce univerzita rozšířit nabídku neformálního vzdělávání a čerpat inspiraci z partnerských škol v rámci mezinárodní aliance StudyEU Amber Road, které mají v této oblasti bohaté zkušenosti.

V roce 2024 se mezinárodní spolupráce Panevropské univerzity dále rozvíjela ve všech klíčových oblastech. Univerzita byla hlavním řešitelem nebo spoluřešitelem tří mezinárodních projektů realizovaných v rámci programu Visegrádské čtyřky. Tyto projekty byly zaměřeny na predikci faktorů klimatických změn, ekologické aspekty zlepšování produktů a aplikaci principů inkluze v cestovním ruchu v zemích V4.

Prostřednictvím výzkumného institutu European Centre for Business Research (ECBR) univerzita posílila mezinárodní vědeckovýzkumnou spolupráci. V roce 2024 bylo uzavřeno memorandum o spolupráci s University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Polsko). ECBR dále rozvíjel spolupráci s partnerskými akademickými institucemi v Evropě a rozšířil publikační činnost. Výsledkem této spolupráce byla publikace odborných článků v prestižních zahraničních časopisech, včetně titulů zařazených do prvního kvartilu podle impakt faktoru a ukazatele Article Influence Score.

Univerzita se v roce 2024 rovněž aktivně zapojila do mezinárodního konsorcia v rámci iniciativy StudyEU Amber Road, jejímž cílem je vznik Evropské univerzitní aliance propojující devět vysokých škol podél historické Jantarové stezky. Projekt se zaměřuje na propojování vzdělávání, výzkumu, inovací a společenské angažovanosti v rámci evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání. V únoru 2024 byla podána žádost o financování, která získala ocenění „Seal of Excellence“ od Evropské komise. Panevropská univerzita připravuje podání nové projektové žádosti v roce 2026 s cílem dále rozvíjet své mezinárodní aktivity.

Mezinárodní spolupráce univerzity v roce 2024 zaznamenala výrazné posílení v oblasti projektového zapojení, vědecké publikační činnosti i rozvoje institucionálních partnerství.

Důležitým indikátorem je spokojenost studenta s propojením studia s praxí v kontextu uplatnitelnosti na V roce 2024 byla důležitým ukazatelem kvality studia spokojenost studentů s propojením teoretické výuky a praktických zkušeností v kontextu uplatnitelnosti na trhu práce. Podle interní evaluace uvedlo 87 % absolventů, že praktické zkušenosti získané během studia měly přímý vliv na jejich pracovní uplatnění. Míra zaměstnanosti do šesti měsíců od ukončení studia dosáhla 82 %, přičemž u některých oborů, zejména v oblasti letectví a cestovního ruchu, přesáhla 90 %.

Studenti označují za nejvýznamnější nástroje propojení studia s praxí odborné stáže, exkurze, workshopy a projektovou výuku. V akademickém roce 2024/2025 realizovalo Centrum kariéry a

praxí více než 20 odborných workshopů ve spolupráci s partnery z praxe. Kariérní den, který proběhl v Praze a v Ostravě, navštívilo 38 firem a organizací a více než 400 studentů všech studijních programů. Studenti oceňovali možnost přímého kontaktu se zaměstnavateli a konkrétní pracovní nabídky, které byly prezentovány přímo během akce.

Univerzita dlouhodobě podporuje spolupráci s odborníky z praxe a rozvíjí partnerskou síť spolupracujících organizací. Evidence partnerů je průběžně aktualizována a zpřístupněna studentům prostřednictvím Centra kariéry. Koordinátoři praxí působí na všech katedrách a zajišťují součinnost při realizaci odborné praxe. Zpětná vazba od studentů a spolupráce s Klubem absolventů pomáhá univerzitě sledovat vývoj uplatnitelnosti absolventů a dále přizpůsobovat studijní programy potřebám trhu práce.

V roce 2024 se zaměstnanci i studenti PEUNI aktivně podíleli na rozvoji příslušného regionu. Počet významných regionálních, národních a mezinárodních organizací a odborných rad a orgánů, ve kterých byli zastoupeni akademičtí pracovníci PEUNI, dosáhl celkem 87, z toho 16 mezinárodních. Mezi tyto subjekty patří například Asociace leteckého a kosmického průmyslu, Česká marketingová společnost, Rada pro probaci a mediaci při Ministerstvu spravedlnosti ČR, Polish Public Relations Association, Association for Tourism and Leisure Education či International Youth Democrat Union. Tento počet výrazně převyšuje požadovanou hranici a kritérium bylo vyhodnoceno jako splněno.

Na rozvoji regionu se podíleli rovněž studenti prostřednictvím svých odborných prací. V roce 2024 se podle dostupných dat významná část závěrečných prací tematicky vztahovala k rozvoji konkrétní firmy, organizace nebo veřejné instituce v regionu. Jednalo se zejména o návrhy na zlepšení procesů, rozvoj podnikatelských záměrů nebo zavedení nových služeb. Tyto práce vznikaly převážně v rámci studijních programů Podnikání a management a Marketingové komunikace v bakalářském i magisterském stupni.

V roce 2024 dosáhli studenti PEUNI na řízené odborné praxi velmi pozitivního hodnocení ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé posuzovali prokazování šestnácti profesních kompetencí a deseti osobnostních charakteristik. Výsledky ukazují, že 95,5 % hodnocení bylo pozitivních a průměrná známka dosáhla hodnoty 1,31 na pětibodové škále (1 = maximální spokojenost). Tyto výsledky potvrzují vysokou odbornou připravenost studentů a jejich způsobilost k uplatnění na trhu práce.

Hodnocení zůstává dlouhodobě stabilní – výsledky za rok 2024 odpovídají hodnotám z let 2023 (96,1 % a průměr 1,32) a 2022 (95,5 % a průměr 1,31). V hodnocení zaměstnavatelů se neprojevily žádné deficity v oblasti profesních dovedností ani osobnostních charakteristik. Pozitivní zpětná vazba se týká všech sledovaných forem a úrovní studia.

Vedle celkových výsledků byla vyhodnocena také spokojenost zaměstnavatelů s kvalitou studentů podle jednotlivých studijních programů a forem studia. Tato podrobná analýza slouží jako důležitý nástroj pro rozvoj odborných praxí a pro další zvyšování relevance výuky s ohledem na potřeby aplikační sféry.

V roce 2024 Panevropská univerzita dále rozvíjela smluvní spolupráci s podniky, institucemi a dalšími partnery napříč aplikační sférou. Smlouvy se týkají mimo jiné spolupráce na zajištění praxí, podpory akreditačních procesů, realizace projektů výzkumu a vývoje a mezinárodní spolupráce.

Evidence těchto smluv je vedena v informačním systému univerzity (UIS) a zároveň v centrální interní databázi spravované kanceláří rektora.

Na správě a aktualizaci smluvní dokumentace se podílejí také vedoucí oddělení zahraničních vztahů a ředitelka Centra kariéry a praxí. Univerzita klade důraz na systematizaci smluvní agendy a její přístupnost pro potřeby studentů i akademických pracovníků. V následujícím období je plánována další podpora přehledného zveřejnění partnerské sítě, včetně aktualizace informací na oficiálním webu PEUNI. Smlouvy jsou v evidenci vedoucího oddělení zahraničních vztahů a ředitelky Centra kariéry a praxí.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
PEUNI má nastavené procesy umožňující studium studentů se specifickými potřebami.	Dlouhodobé vyhodnocování trendů v oblasti společenské odpovědnosti a podpory studentů se specifickými potřebami zatím není formalizováno.
Členové vedení a klíčoví zaměstnanci jsou svou aktivní účastí zapojeni ve významných regionálních, národních a mezinárodních organizacích a odborných radách a orgánech.	Plán genderové rovnosti není zatím plně začleněn do akčních plánů a rutinních procesů jednotlivých fakult.
Studenti PEUNI se ve svých závěrečných pracích zaměřují na praktické problémy podniků, veřejné správy a regionálního rozvoje.	
Organizace Kariérních dnů a odborných workshopů poskytuje studentům přímý kontakt se zástupci firem a aplikační sféry.	
Vysoká spokojenost studentů a absolventů s propojením studia s praxí a jejich uplatněním na trhu práce.	
Univerzita má zpracovaný Plán genderové rovnosti pro období 2024–2028.	

Díličí opatření

NÁPRAVNÉ

- Vytvořit pracovní skupinu pro sledování společenské odpovědnosti a podpory studentů se specifickými potřebami.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Zahájit přípravu zavedení ESG ukazatelů do systému vnitřního hodnocení.
- Zvýšit informovanost studentů o významu zpětné vazby a pravidelně aktualizovat seznam partnerských organizací.
- Podpořit zapojení absolventů a odborníků z praxe do výuky a života univerzity.

PREVENTIVNÍ

- Podporovat studentské iniciativy s dopadem na okolí univerzity (např. dobrovolnictví, místní projekty, workshopy).
- Vytvářet prostor pro mezioborovou spolupráci na společensky zaměřených tématech.
- Posílit informovanost o roli ombudsmanky a zajistit její aktivní zapojení do podpory kultury důvěry, respektu a bezpečného akademického prostředí.

4.2.4 Klíčové výsledky výkonnosti

Cíl kvality

VŠ sleduje hodnotící indikátory, vyjadřující finanční i nefinanční výsledky, které prokazují úspěšnost aplikované strategie. Umožňují dosahované hodnoty srovnávat nejen v časovém hledisku, ale i srovnávat s ostatními vysokými školami. Ke sledovaným nefinančním ukazatelům patří počet absolventů v roce 2022, úspěšnost studentů u SZS, vyhodnocení kvality obhájených závěrečných prací, poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů a míra úspěšnosti v přijímacím řízení, počet nově jmenovaných profesorů a docentů, vývoj kvalifikační a věkové struktury pedagogů, míra plnění personální kapacity kmenových akademických pracovníků, počet významných odborníků z praxe a externích pedagogů zapojených do procesů výuky, výstupy vědecko-výzkumných a dalších navazujících činností, výuková činnost zaměřená na profesní vzdělávání a jejich personální zabezpečení a stav knihovního fondu v návaznosti na akreditované studijní programy. Mezi finanční ukazatele jsou zahrnuty objemy získaných finančních prostředků k celkovým příjmům či výše tržeb z realizace neformálního vzdělávání. VŠ sleduje hodnotící indikátory, které prokazují úspěšnost aplikované strategie.

Hodnocení současného stavu

Management PEUNI sleduje klíčové indikátory vyjadřující výsledky výkonnosti, které prokazují úroveň plnění přijaté strategie a plnění plánu školy.

Výstupy a výsledky v akademické oblasti

PEUNI má doktorský studijní program a profesně zaměřené studijní programy, které poskytují studentům ucelený okruh teoretických i praktických poznatků ze všech rozhodujících oblastí a vychází z potřeby formovat absolventa tak, aby v praxi prokázal své vědomosti a znalosti ve všech oblastech svého odborného zaměření. Na konci roku 2024 studovalo v doktorském studijním programu Panevropské univerzity celkem 26 studentů, z toho 5 studentů v 1. ročníku, 9 studentů ve 2. ročníku a 12 studentů ve 3. ročníku. Doktorandi jsou aktivně vedeni k zahájení vědecko-výzkumné činnosti v rámci studijních předmětů, jejímž cílem je příprava prvních vědeckých výstupů k publikaci v časopisech, indexovaných v databázích Web of Science/Scopus. Doktorandi jsou rovněž zapojováni do aktivit výzkumného institutu European Centre for Business Research. Doktorandi jsou aktivně zapojováni do přípravy vědeckovýzkumných projektů, kdy jsou součástí většiny projektových týmů, kde to umožňuje grantové schéma. Motivaci pro zapojení doktorandů do přípravy vědeckých projektů a mezinárodních mobilit formou kreditového ohodnocení indikátory výslovně nezmiňují. Doktorandi aktivně využívají možnosti mezinárodních mobilit.

V akademickém roce 2023/2024 dosáhla celková úspěšnost studentů u státních závěrečných zkoušek 97,5 %. Vyšší úspěšnost oproti předchozímu období může být výsledkem více faktorů. Patří mezi ně kvalitnější příprava studentů, podpořená dostupností vhodných studijních materiálů, využíváním moderních výukových metod a efektivnější organizací výuky. Významnou roli hraje rovněž motivace studentů, kteří si uvědomují důležitost státních zkoušek pro své profesní uplatnění, a také systematická podpora ze strany univerzity v podobě konzultací s pedagogy, přípravných kurzů a tematických workshopů.

Poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů a míra úspěšnosti v přijímacím řízení je následující: 1955 uchazečů o studium, 1000 zapsaných

studentů, tzn. 49 % je celkový úbytek studentů v poměru uchazeč/přijatý a zapsaný student. Tento ukazatel vyjadřuje rozdíl mezi počtem všech podaných přihlášek a počtem studentů, kteří se ke studiu skutečně zapsali. Ve srovnání s předchozími obdobími (52 % v roce 2022/2023 a 55 % v roce 2021/2022) došlo k postupnému zlepšení. Poměr počtu podaných přihlášek ke studiu na celkovém počtu přijatých a zapsaných studentů se tak meziročně snížil o 3 %. Díky realizované změně v procesu přijímacího řízení a zavedení osobních schůzek s uchazeči je očekáváno snížení této hodnoty i v dalším akademickém roce.

V akademickém roce 2024 byl schválený plán personálních kapacit kmenových akademických pracovníků naplněn celkově na 117 % ve vztahu ke standardním limitům přímé výuky stanoveným mzdovým předpisem. Při rozlišení podle pracovních pozic bylo plnění následující: asistenti 113 %, odborní asistenti 123 %, docenti 122 % a profesori 81 %. Nižší podíl přímé výuky u profesorů je dlouhodobě ovlivněn jejich větším zapojením do vědecko-výzkumné činnosti a výkonem funkce garantů studijních programů. Vzhledem k tomu, že požadavek na rozsah přímé výuky je u profesorů v mzdovém předpisu nastaven relativně vysoko, je vhodné tuto metriku dále přehodnotit a sladit s reálným profilem jejich činností.

V roce 2024 se zastoupení profesorů pohybovalo na úrovni 11,0 % z celkového počtu akademických pracovníků a zastoupení docentů činilo 34,2 %. Podíl docentů a profesorů celkem dosáhl 45,1 %. Z celkového počtu 45 docentů a profesorů byli ve věkové kategorii do 39 let zastoupeni 1 osobou, ve věku 40–49 let 7 osob, ve věku 50–59 let 5 osob, ve věku 60–69 let 13 osob a ve věku nad 70 let 11 osob.

Seberozvoj akademických pracovníků v oblasti odborného, kariérního a kvalifikačního růstu, včetně habilitačního a jmenovacího řízení, je sledován v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců. V roce 2024 byli nově jmenováni dva profesori – prof. RNDr. Vladimír Krajčík, Ph.D., a prof. PhDr. Zoltán Rózsa, PhD., oba kmenoví zaměstnanci PEUNI. PEUNI bude i nadále sledovat seberozvoj akademických pracovníků v souladu se směrnicí rektora SME_UNI_2022_010A Pravidelné hodnocení zaměstnanců.

PEUNI v souladu s akreditovanými studijními programy a obory je povinna zabezpečit podmínky pro vzdělávání studentů a tvůrčí činnost akademických pracovníků formou relevantního knihovního fondu. Knihovní fond musí být průběžně aktualizován a doplňován o nové knižní tituly v souladu s nejnovějšími vědeckovýzkumnými poznatky a trendy. PEUNI tedy zařadila stav knihovního fondu jako indikátor výkonnosti v návaznosti na akreditované studijní programy. V roce 2024 byl knihovní fond vyhodnocen jako odpovídající potřebám akreditovaných programů. V souvislosti s probíhajícími prodloužením akreditací v roce 2025 a přípravou nových akreditací bude nutné provést revizi a aktualizaci knihovního fondu. Knihovna zajišťuje literaturu pro akreditované studijní programy v rozsahu údajů uvedených v akreditačních žádostech. Přetrvává potřeba systémového řešení situací, kdy garant předmětu aktualizuje syllabus a neoznámí změnu povinné literatury knihovně. Tato skutečnost bude řešena v rámci plánovaných reakreditačních procesů.

V roce 2024 nebyla ze strany zaměstnanců evidována žádná písemná stížnost týkající se úrovně pracovních podmínek, a to v oblastech pracovněprávních vztahů, pracovního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) ani požární ochrany (PO). V oblasti BOZP a PO jsou všechna opatření plněna v souladu s platnou legislativou a studenti i zaměstnanci jsou pravidelně proškolení. Metrika byla vyhodnocena jako splněna.

Tvůrčí činnost

Systematická stavba personální struktury na PEUNI, která zahrnuje odborníky z širokého spektra oborů, jako jsou ekonomie, podnikání, právo, inovace, finance, management, sociologie, psychologie, pedagogika, ekologie, výrobní procesy a technologie, se odráží i ve vědecko-výzkumné, publikační a další tvůrčí činnosti. Tvůrčí aktivity jednotlivých akademických pracovníků se liší – někteří se zaměřují na výzkum, jiní na tvorbu učebních materiálů a pomůcek, další publikují monografie, recenzované nebo registrované články a příspěvky v časopisech a na konferencích, které jsou indexovány v databázích jako Scopus, Web of Science, Erih+ apod. Někteří se věnují dalším formám tvůrčí činnosti. Vědecké, výzkumné a tvůrčí procesy jsou intenzivně podporovány vedením PEUNI. Požadovaná kritéria pro výstupy tvůrčí činnosti jsou stanovena ve mzdovém předpisu a evidována v elektronické aplikaci EPC (evidence publikační činnosti), která umožňuje porovnání výstupů mezi partnerskými školami. Celkový počet publikačních a jiných výstupů v Modulu M2 Hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací dle Metodiky M17+, odevzdaný v dubnu 2025 (poslední sběr dat), obsahuje 38 vědeckých článků, z toho 38 je indexováno v databázích WOS/Scopus. Celkový počet výstupů překročil požadovanou hranici. Počet citačních ohlasů v databázi Web of Science v roce 2024 u klíčových autorů univerzity dosáhl hodnoty 474.

V roce 2022 na univerzitě byl založen vědeckovýzkumný institut European Centre for Business Research, jehož stálými zahraničními partnery jsou:

- Faculty of Economic and Entrepreneurship, Pan-European University v Bratislavě,
- Institute of Economic Research / Instytut Badań Gospodarczych v Polsku,
- Faculty of Social and Economic Relations, Alexander Dubček University v Trenčíně,
- Faculty of Informatics and Statistics, Prague University of Economics and Business,
- University of Warmia and Mazury v Olsztynu, Polsko.

Součástí výzkumného týmu jsou zastoupeny kolegové ze zahraničních univerzit (University of Turin, Itálie, a zástupci partnerských institucí).

Jiné aktivity (realizace společné konference, společné projekty apod.)

Vysoká škola je dále zapojena do mezinárodních výzkumných aktivit. V roce 2024 pokračovala realizace projektu Visegrádského fondu *Application of Principles of Inclusion in Tourism in the V4 Countries*, jehož hlavním příjemcem je Panevropská univerzita a partnery jsou Univerzita Mateja Bela v Banské Bystrici a Akademia Wychowania Fizycznego v Krakově. Projekt se zaměřuje na rozvoj inkluzivního cestovního ruchu a identifikaci bariér pro osoby se specifickými potřebami.

V únoru 2024 byla podána žádost o zapojení do aliance evropských univerzit v rámci výzvy ERASMUS-EDU-2024-EUR-UNIV-1. Projekt nese název *Strengthening a student-driven higher education lifecycle for future European professionals along the Amber Road* a získal ocenění Seal of Excellence. Panevropská univerzita je jedním z hlavních partnerů a garantuje oblasti spojené s kvalitou výuky, internacionalizací a spoluprací s absolventy. Do konsorcia jsou zapojeny následující instituce:

- University of Applied Sciences Burgenland – Rakousko
- HUMAK University of Applied Sciences – Finsko
- Riga Stradins University – Lotyšsko
- Pontifical University of John Paul II – Polsko
- UAS Magdeburg-Stendal – Německo
- University of Novo Město – Slovinsko
- University of Teramo – Itálie
- University VITEZ – Bosna a Hercegovina

V roce 2024 se Panevropská univerzita rovněž zapojila do přípravy a podání dalších výzkumných projektů s mezinárodním a mezioborovým přesahem. Např. v rámci výzvy TAČR SIGMA DC3 byla podána žádost na projekt s názvem *Komplexní analýza vlivu integrace technologií UAV do běžného života české společnosti*, jehož hlavním žadatelem je PEUNI. Projekt se zaměřuje na zkoumání socioekonomických, legislativních a psychologických dopadů využívání dronů v prostředí měst a veřejné správy. Dále byla zpracována projektová žádost do programu INTERREG Central Europe s názvem *AI4GROWTH*, která cílí na podporu digitálního a inkluzivního vzdělávání ve znevýhodněných regionech střední Evropy s využitím nástrojů umělé inteligence. Panevropská univerzita v tomto projektu vystupuje jako partnerská instituce a přispívá zejména v oblasti vzdělávací politiky a přenosu inovací do výuky. Oba příklady projektů odrážejí strategický směr univerzity směrem k propojování výzkumu s aktuálními výzvami společnosti a posilování mezinárodní projektové spolupráce.

Mezinárodní otevřenost

PEUNI i nadále plně podporuje proces internacionalizace vysokých škol a disponuje platnou Erasmus Chartou for Higher Education. V roce 2024 pokračovala univerzita v aktivním zapojení do programu Erasmus+, včetně realizace mezinárodních mobilit studentů a zaměstnanců. Celková výše grantu schváleného rozpočtu Národní agenturou Domu zahraniční spolupráce činila 154 528 EUR. Čerpání přidělených finančních prostředků dosáhlo výše 99 %, čímž byla splněna cílová kritéria programu.

PEUNI rozvíjí spolupráci na poli mezinárodních mobilit a systematicky podporuje výměnné pobyty studentů a zaměstnanců na partnerských univerzitách, v podnicích i dalších organizacích. Tyto aktivity významně přispívají ke zvyšování kvality studijních programů, odborného růstu zaměstnanců a celkové úrovně vzdělávání. Informace o nabídce PEUNI jsou veřejnosti dostupné ve více světových jazycích, především prostřednictvím aktivní komunikace na webových stránkách a sociálních sítích. Kritérium internacionalizace je dále naplňováno rozšiřováním partnerství se zahraničními institucemi i účastí akademických pracovníků na mezinárodní publikační činnosti.

V roce 2024 se uskutečnilo celkem 44 studentských mobilit v rámci programu Erasmus+. Z toho 30 studentů absolvovalo studijní pobyt na zahraniční instituci (SMS) a 14 studentů vykonalo praktickou stáž v zahraničním podniku (SMP). Nejčastější cílové destinace byly Španělsko, Itálie, Německo, Portugalsko, Polsko a Kypr. Studenti si vybírali z programů Podnikání a management, Cestovní ruch, Letový provoz a Marketingová komunikace. U všech studentů byla provedena

předodjezdová a po-návratová jazyková diagnostika (OLS), jejíž výsledky opětovně potvrdily pozitivní vliv zahraniční mobility na jazykové kompetence studentů.

Finanční a obchodní výsledky

V období roku 2024 byly na Panevropské univerzitě nadále využívány interní hodnotící indikátory, jejichž výsledky potvrzují úspěšnost klíčových procesů ve vzdělávací, tvůrčí i hospodářské činnosti a zároveň dokládají finanční stabilitu a konkurenceschopnost instituce v prostředí českého vysokoškolského sektoru. Hodnoty dosažené v předchozích letech 2022 a 2023 tvoří důležité výchozí měřítko pro srovnání a další rozvoj systému vnitřního hodnocení kvality. Následující období umožní přesnější sledování trendů a vývoje kvality v oblasti výuky, výzkumu a s nimi spojených služeb.

Podíl finančních prostředků získaných z projektové činnosti na celkových příjmech školy činil v roce 2024 přibližně 1,7 % (2 702 000 Kč), což představuje mírný meziroční nárůst. Škola nadále pracuje na posílení své projektové kapacity, zejména v oblasti mezinárodní spolupráce a aplikovaného výzkumu.

Panevropská univerzita se pravidelně účastní veletrhů pomaturitního a celoživotního vzdělávání GAUDEAMUS, které se konají v Brně a Praze. Tyto akce umožňují přímý kontakt s uchazeči o studium, školami a dalšími partnery. Součástí prezentace jsou ukázky studijních programů, informační materiály a individuální konzultace se zájemci o studium. V rámci náborových aktivit byla v roce 2024 realizována roadshow na středních školách po celé České republice, během které univerzita navštívila více než 120 škol. Tato aktivita významně přispěla ke zvýšení povědomí o PEUNI a podpořila úspěšnost přijímacího řízení.

Silné a slabé stránky

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Aktivní zapojení do vědeckovýzkumné a tvůrčí činnosti, kvalitní výstupy ve WoS a Scopus.	Chybí systematicky vedené dlouhodobé statistiky o uplatnění absolventů.
Motivační nástroje pro seberozvoj akademiků navázané na mzdový předpis.	Nerovnoměrná věková struktura akademiků – vyšší podíl ve věku 60+.
99 % čerpání z programu Erasmus+ a rozvoj mezinárodní spolupráce.	Nesystémové nastavování změn v sylabech bez návaznosti na knihovní fond.

Dílčí opatření

NÁPRAVNÉ

- Zajistit větší propojení témat závěrečných prací s aktuální praxí a výzkumem univerzity prostřednictvím nabídky zadání ve spolupráci s aplikační sférou.
- Odstranit nedostatečnou metodickou podporu pro zaměstnance v oblasti využívání nástrojů umělé inteligence zavedením strukturované podpory.

ZA ÚČELEM ZLEPŠOVÁNÍ

- Pravidelně aktualizovat knihovní fond podle vývoje akreditací a požadavků garantů.
- Podpořit systematické zapojení absolventů a odborníků z praxe do výuky a rozvojových aktivit.

- Zohlednit dopady rozvoje umělé inteligence na kvalitu výuky, závěrečných prací a státních zkoušek, a posílit kompetence studentů i pedagogů v jejím etickém a efektivním využívání.

PREVENTIVNÍ

- Rozvíjet interní etické nástroje a právní vědomí napříč institucí.
- Podpořit týmovou spolupráci při zapojování do mezinárodních výzkumných projektů a udržet vysokou publikační úroveň.
- Sledovat vývoj využívání nástrojů umělé inteligence ve studijním prostředí a zajistit odpovídající metodickou a technologickou podporu.

5. ZÁVĚR

V roce 2024 pokračovala Panevropská univerzita ve zlepšování kvality ve všech klíčových oblastech činnosti. Nejvýznamnějším posunem bylo získání institucionální akreditace v oblasti vzdělávání Ekonomie, které potvrzuje funkčnost vnitřního systému kvality a připravenost univerzity nést vyšší míru odpovědnosti za řízení studijní nabídky.

V oblasti vzdělávání došlo ke stabilizaci a posílení profesně zaměřených studijních programů, ke zlepšení zpětné vazby od studentů a k vyšší míře uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Větší důraz byl kladen na kvalitu podpůrných služeb, modernizaci výukového prostředí i otevřenou komunikaci. Byly realizovány nové metodické semináře, kariérní akce a rozvíjena spolupráce s odborníky z praxe.

V oblasti řízení lidských zdrojů došlo ke zvýšení transparentnosti, rozvoji benefitního systému a systematickému sledování rovných příležitostí. Zahájení realizace Plánu genderové rovnosti 2024–2028 a zavedení systému pro oznamování neetického chování představují posun směrem k otevřenému, bezpečnému a inkluzivnímu akademickému prostředí.

Univerzita rozvíjela také svůj přínos vůči společnosti – ať už v oblasti výzkumu, celoživotního vzdělávání nebo v zapojení do odborné veřejné diskuse. Byla posílena spolupráce s regionálními institucemi, městskou samosprávou i neziskovým sektorem. Významné mezinárodní aktivity byly realizovány v rámci programu Erasmus+ a konsorcia StudyEU Amber Road, jehož ambicí je vznik evropské univerzitní aliance.

PEUNI mezi své silné stránky řadí:

- Získání institucionální akreditace v oblasti Ekonomie jako potvrzení vysoké kvality řízení studijních programů.
- Flexibilní a efektivní strategické řízení umožňující rychlou implementaci opatření napříč univerzitou.
- Přehledná organizační struktura s jasným vymezením odpovědností a funkčním vnitřním řízením kvality.
- Profesně zaměřené studijní programy s vysokou mírou uplatnitelnosti absolventů.
- Dlouhodobá spolupráce s aplikační sférou, odborníky z praxe a zaměstnavateli.
- Aktivní zapojení do mezinárodní spolupráce a evropských projektových struktur.
- Rozvoj podpůrných služeb (včetně Relax centra), kvalitní studijní prostředí a rozšíření péče o studenta.
- Zavedení systému pro etické oznamování a zahájení realizace Plánu genderové rovnosti.
- Postupný růst výzkumných kapacit, kvality publikačních výstupů a účasti v aplikovaném výzkumu.

Slabými stránkami PEUNI jsou:

- Strategické řízení dosud plně neintegruje společenskou odpovědnost jako systematickou prioritu.
- Komunikační toky mezi vedením a zaměstnanci nejsou dostatečně jednotné a předvídatelné.
- Návratnost vybraných dotazníků mezi studenty a zaměstnanci zůstává nízká.

- Evaluace mimokurikulárních a neformálních forem vzdělávání není systematicky nastavena.
- Věková struktura akademických pracovníků ukazuje na potřebu cílené generační obměny a podpory náboru mladších odborníků.
- Vysoká výuková zátěž některých akademiků omezuje prostor pro další profesní rozvoj.

PEUNI se pro nadcházející hodnotící období zaměří zejména na:

- Posílení vnitřní komunikace a systematické zapojování zaměstnanců i studentů do rozhodovacích procesů.
- Zvýšení návratnosti a využitelnosti zpětné vazby prostřednictvím atraktivnějších nástrojů a cílené podpory.
- Podporu generační obměny a kariérního růstu akademických pracovníků.
- Zefektivnění evaluace neformálního vzdělávání a mimokurikulárních aktivit.
- Dokončení přípravy přesunu univerzity do nového kampusu a související rozvoj studijního a pracovního prostředí.

Těmito kroky chce Panevropská univerzita v roce 2025 dále posílit svou pozici moderní, profesně orientované a společensky odpovědné vysoké školy. Cílem je nadále zvyšovat kvalitu vzdělávání, posilovat důvěru studentů, zaměstnanců i partnerů a upevňovat své postavení v národním i mezinárodním akademickém prostředí. S důrazem na otevřenost, strategickou kontinuitu a schopnost adaptace bude PEUNI pokračovat v naplňování své mise kvalitního a praxí podloženého vysokoškolského vzdělávání, které má přímý přínos pro společnost.