

# 1. Cíl

Při oslavách 100. výročí založení naší Masarykovy univerzity patřily mezi nejfrekventovanější termíny - akademická svoboda, demokratické tradice či Masarykův odkaz. To jsou hodnoty, o jejichž naplnění usilovala univerzita po svém vzniku a v prvních letech po listopadu 1989, a které dnes mají tvořit samozřejmý základ univerzitního života.

Ve svém programu se snažím naplnit tyto ideje faktickým obsahem – v době rostoucích regulací, zásahů národních i univerzitních autorit. V době, kdy formální atributy nabývají většího významu než obsah a kdy přeháněná politická korektnost komplikuje popis, definici a zkoumání podstaty řady skutečností. Univerzita má přesto reálnou možnost být místem, kde si tyto termíny mohou zachovat svůj původní obsah.

Již náš zakladatel Tomáš Garrigue Masaryk považoval za hlavní hrozbu pro vzdělávání byrokracii - „Správa a dozor stojí v popředí a zatlačují výchovné a vyučovací úkoly.“ a centralismus – „Jestliže říkám, že naše školství je poškozováno hlavně centralismem, a žádám proto autonomii školství a samosprávu, nemluvím o autonomii v obvyklém politickém smyslu; mluvím jen z ryze pedagogického hlediska.“

I s odstupem 128 let považuji tuto hrozbu za více než aktuální, a proto považuji za:

## Hlavní úkol:

Uvolnit tvůrčí potenciál univerzity, zvýšit tím kvalitu výuky a výzkumu závisící primárně na tvůrčím potenciálu akademiků, posunout tak univerzitu v mezinárodních žebříčkách.

## Hlavní principy:

Investice do lidí, univerzitu akademikům, kvalitu studentům

## Hlavní zásady:

- Decentralizace, posílení role fakult a samosprávných orgánů – senátů a vědeckých rad
- Snížení zátěže vnitrouniverzitní administrativou
- Posílení a oceňování osobní iniciativy a odpovědnosti
- Posílení politiky směřující k personálnímu, odbornému a kvalifikačnímu rozvoji
- Mezinárodně viditelná internacionalizace a konkurenceschopnost zvyšující atraktivnost studia i pro studenty ze zahraničí, přitažlivost prostředí také pro přední zahraniční akademické a vědecké pracovníky
- Aktivní zapojení studentů do rozhodovacích procesů na MU

**Výsledkem bude:** Vytvoření svobodného prostředí, kde bude administrativa účinnou, účelnou a kvalifikovanou podporou tak, aby se uvolnil prostor pro tvůrčí činnost motivovaných akademických pracovníků, založenou na individuální aktivitě, iniciativě, odpovědnosti a přinášející kvalitní vzdělání studentům. A v konečném důsledku užitek celé společnosti.

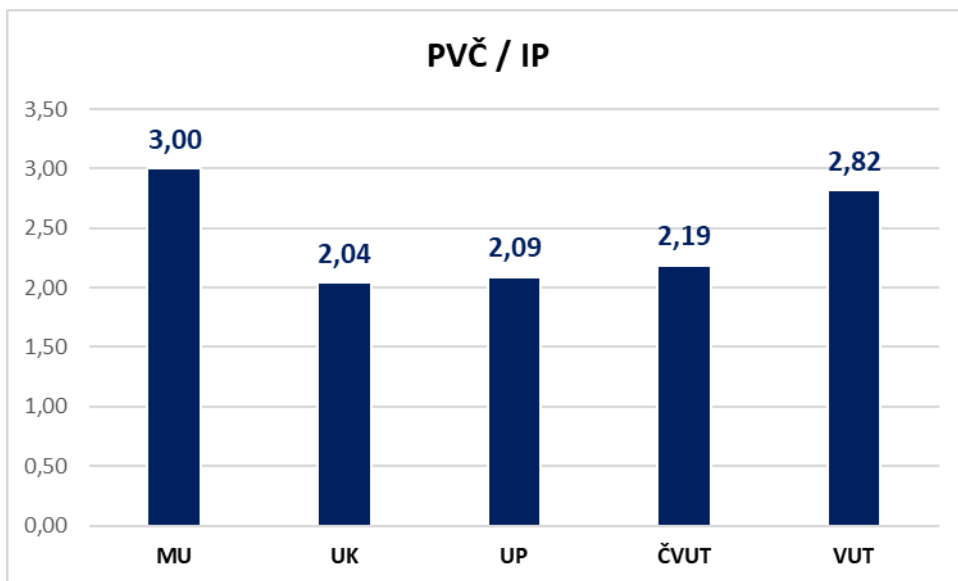
## 2. Cesta

### 2.1 Výchozí bod

Naše univerzita dosáhla v uplynulých letech řady úspěchů – vybudovala moderní infrastrukturu, získala (trochu bolestivě) institucionální akreditaci či se jí podařilo dosáhnout nejvyšší průměrné mzdy ve srovnání s dalšími významnými českými univerzitami. Nepoměrně méně se však soustředilo úsilí na rozvoj tvůrčího potenciálu a zejména rozvoj jeho samotných nositelů, tj. akademických a výzkumných pracovníků. Investice do lidí není pouze o mzdách, ale o vytvoření celého systému motivačních nástrojů podporujících kontinuální profesní (odborný) rozvoj a akademický růst jako klíčový prvek určující kvalitu. Příkladem může být finanční podpora uchazečů o habilitační či profesorské řízení.

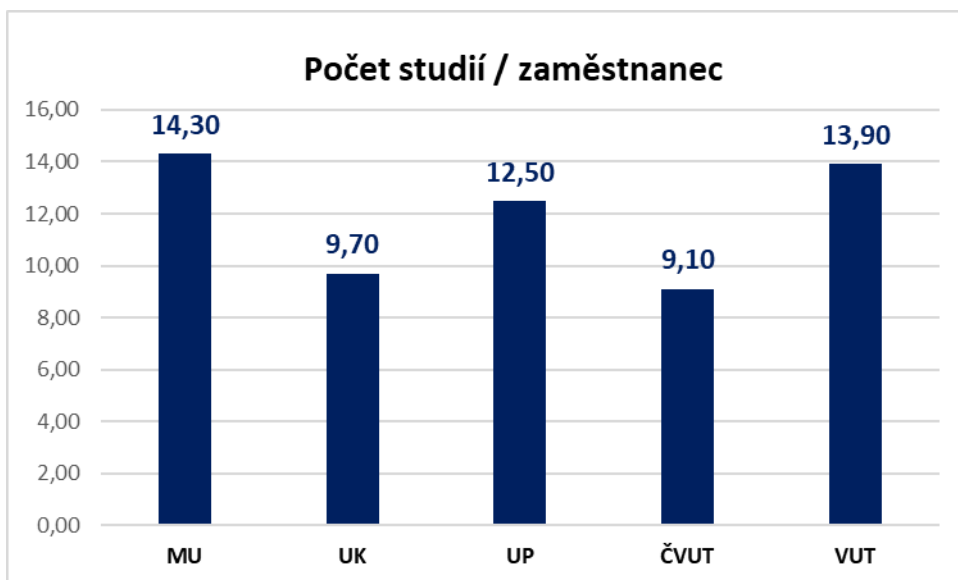
Univerzitu čeká v nejbližších letech vyřešení dvou základních problémů, resp. témat k řešení, se kterými se musí aktivně vyrovnat. Tím prvním je převis kapacity vysokých škol nad poptávkou po vysokoškolském studiu. Budoucí studenti tak mají možnost volby a univerzity se musí snažit oslovit je s atraktivní a pro pracovní trh potřebnou studijní a vzdělávací nabídkou. Druhým je změna hodnocení výzkumu na vysokých školách na základě Metodiky 17+, která výše hodnotí mezinárodně viditelné výsledky. Na řešení ani jednoho z těchto problémů není MU dostatečně připravena. Současný systém akreditací, jehož jádrem je systém řízení kvality se, bohužel, ukázal jako velmi formalistický a byrokratický. Silně tak omezuje aktivitu a iniciativu jednotlivců, kateder, ústavů i fakult v oblasti inovací a zavádění nových studijních programů, které by mohly oslovit zájemce o budoucí studium. Podobně nadprůměrně komplikovaný je systém habilitačních a profesorských řízení a předpisy v oblasti personální politiky, které omezují aktivitu v oblasti vědecké a tvůrčí činnosti. Oba tyto problémy – témata jsou snadno řešitelné úpravou současných vnitřních nastavení ve prospěch řešení odrážejících přirozené vnímání potřeb.

Masarykova univerzita vykazuje také výrazné strukturální slabiny, jejichž odstranění bude vyžadovat delší časové období pro nastavení a prosazení změn. Jak vyplývá z Obr. 1, porovnávajícího MU s dalšími velkými univerzitami v ČR, je základní slabinou poměr mezi výzkumnou a výukovou rolí univerzity ve smyslu nižšího podílu výzkumu než je tomu na univerzitách velké pětky (UK, MU, UP, ČVUT, VUT). Na Obr. 1 je znázorněn „Index vědeckosti“ dané VŠ. Ten ukazuje poměr Příspěvků na vzdělávací činnost (PVČ = odměna za uskutečněnou výuku) a Institucionální podpory (IP = odměna za uskutečněný tvůrčí výkon). Na MU je tento poměr tři, na UK a UP se blíží dvěma. Vyšší podíl „odměny“ za tvůrčí činnost vykazují i dvě největší technické VŠ (ČVUT – 2,19 a VUT – 2,82), které ale do svých rozpočtů získávají oproti univerzitám ještě navíc stovky milionů korun z hospodářské činnosti.



Obr. 1. Poměr financí získaných jednotlivými univerzitami na Příspěvků na vzdělávací činnost vůči Institucionální podpoře.

Vyšší podíl vzdělávací činnosti na MU by tedy mohl naznačovat vyšší kvalitu výukového procesu. Ale i zde se objevuje výrazná slabina na straně MU, vyjádřená počtem studií na jednoho zaměstnance, znázorněném na Obr. 2. Na MU je tento poměr zdaleka nejvyšší, konkrétně 14,3. Nejlepší je v tomto parametru ČVUT s poměrem 9,1.



Obr. 2. Počet studií na jednoho zaměstnance na jednotlivých univerzitách.

Na MU tedy relativně malé množství učitelů s nižším tvůrčím výkonem produkuje relativně větší množství studentů. UK a UP tedy daleko výrazněji sledují současný trend nastavený MŠMT růstu kvality vzdělávání vyjádřeným výsledky tvůrčí aktivity učitelů. MU setrvává v trendu nastaveném před více než 10 lety upřednostňující množství studentů. Produkce velkého množství relativně levných a méně vzdělaných studentů je i přirozeným důvodem vyšších mezd na MU ve srovnání s jinými VŠ. Mění se podmínky financování vysokých škol ale jednoznačně ukazují, že pokračování v tomto způsobu financování univerzity do budoucna je neudržitelné. Pravidla pro sestavení rozpočtu MŠMT na rok 2019 prohlubují zavádění strukturálních změn směřujících k dalšímu posilování parametrů kvality a výkonu.

Naše univerzita ale vyniká v míře centralizace prostředků. Na MU přispívá každý zaměstnanec jenom na provoz samotného rektorátu 25 500 Kč/rok, na UK jen 8 200 Kč/rok.

Pokud tedy nedojde k razantní změně v chování univerzity, hrozí její zaostávání za univerzitami, které samy sobě nekomplikují svoje vlastní fungování kontraproduktivními seberegulačními mechanismy, jak se tomu leckdy děje (viz například systém akreditací a systém řízení kvality). Důsledkem toho by byl dopad na snižování příjmů univerzity a následně i mezd jejích zaměstnanců. Masarykova univerzita dnes nemůže úspěšně s Univerzitou Karlovou „ v nejlepší smyslu závoditi “ jak řekl její první rektor Dr. English. Masarykova univerzita dnes poměruje kvalitu množstvím papírů o ní popsaných, zatímco Univerzita Karlova se spíše zaměřuje na množství papers (angl) mezinárodně publikovaných.

## 2.2 Směr

### Navrhovaná řešení:

*Okamžitá: během 100 dní – tedy do konce roku 2019*

- 1) „Odformalizování“ a polidštění systému vnitřních akreditací tak, aby se systém stal jednoduchým a motivačním nástrojem. Systém by měl vytvořit prostor a podporovat okamžitě a nebyrokratické zavádění změn, které umožní jednotlivým oblastem vzdělávání bezprostředně reagovat na aktuální vývoj a zajistit tak studentům maximální možnou kvalitu studia. A v neposlední řadě bude také motivovat garanty ke zdokonalování programů tak, aby odpovídaly aktuálnímu světovému vývoji v oboru.
- 2) Zjednodušení personalistiky, která umožní jednotlivým ústavům a katedrám bezprostředně a pohotově reagovat na situaci na trhu práce a provádět akvizici zejména vysoce kvalifikovaných domácích i zahraničních akademických pracovníků bez zdlouhavých a komplikovaných procedur. Vytvoření adekvátní personální odborné podpory. Nastavení personálního systému musí garantovat talentovaným, iniciativním a pracovitým domácím akademikům profesní i kariérový růst. Využít zkušeností ze zavádění HR Award na PŘF MU a CEITEC. Ukončit platnost dohody mezi rektorem a fakultami o možnosti rektora zasahovat do personálních otázek na fakultách.

- 3) Upravit systém habilitačních a profesorských řízení tak, aby při nich vynikla odborná způsobilost kandidáta porovnávaná s národní a mezinárodní úrovní. Nikoliv jeho schopnost vyplnit bezchybně všechny předepsané formuláře a naplnit všechna formalizovaná kritéria. Zvýraznit roli komise a vědecké rady a posílit roli fakultních norem, které mnohem bezprostředněji reagují na oborový vývoj.
- 4) Upravit Studijní a zkušební řád MU ve spolupráci se SKAS tak, aby zaručoval vysokou kvalitu studia a byl současně vstřícný k potřebám a názorům studentů.

### *Středně a dlouhodobá řešení*

#### **Vzdělávání, Věda, Výzkum,**

Masaryk si velmi dobře uvědomoval dvě hlavní role - vědeckou a výukovou – univerzity, když v Říšském sněmu konstatoval „Nelamte si hlavu, jak můžeme vědecky pracovat a vzdělávat náš národ. Často slyším námitku, že malý národ nemůže ve vědě držet krok, že v něm není žádná vážná soutěž a že nejlepší by bylo - to je zřejmě smysl takových řečí - psát německy, připojit se k německému národu.“ Nebo „Pokud jde o druhý úkol univerzity, o výchovu a vzdělávání, musíte uznat, že česká univerzita může právě tak vzdělávat jako německá.“ V obou konstatováních zároveň rezonuje problém, který univerzity řeší i dnes – internacionalizace a mezinárodní konkurenceschopnost, i když pochopitelně silně ovlivněná tehdy konfliktními česko-německými vztahy.

V oblasti **vzdělávání** se dnes vrátily dva zcela zásadní problémy, o kterých Masaryk hovořil již v roce 1891. Jedním z důvodů, který Masaryk uváděl, jako podstatný pro zřízení univerzity v Brně, byl nedostatek lékařů na Moravě. O nedostatku učitelů svědčí jeho druhý požadavek „aby vláda co nejdříve zřídila další ústav pro výchovu učitelek.“ O aktuálnosti této otázky svědčí speciální dotace pro oba obory v letošním rozpočtu MŠMT. Není pravděpodobně náhodou, že se oba obory takto ocitají znovu společně v potížích. Oba totiž potřebují v současnosti, kromě klasické výukové akreditace, i souhlas příslušných odborných ministerstev s náplní studia. V obou těchto oborech jsou tedy akademické svobody určitým způsobem regulovány. Oba obory si proto zaslouží odlišný způsob financování, zvýrazňující normativní složku, která by tak kompenzovala zmíněnou regulaci. Ostatní obory potřebují naopak co největší volnost a soutěž, aby tak mohly nabídnout svým posluchačům to nejlepší, co mohou, a tím je kvalitní a konkurenceschopné vzdělání. Vzdělání, které poskytne absolventům naší univerzity zásadní výhodu na trhu práce. Proto je potřeba věnovat hlavní pozornost tvorbě studijních programů, které budou pružně reagovat na potřeby trhu práce a zejména na vývoj jednotlivých disciplín v mezinárodním kontextu. Systém vnitřních akreditací musí být proto velmi pružný a rychlý. V ideálním případě by mělo být možné, když se, ať už profesor či doktorand, na zahraniční stáži či konferenci dozví o nějakém novém vývoji ve svém oboru, zavést tyto novinky během několika měsíců do výuky. Získat tak konkurenční výhodu a studentům nabídnout opravdu aktuální vzdělání.

Studium na univerzitě velmi často přímo přechází do **vědy a výzkumu**. Tato fáze je typická pro doktorské studium. Bez doktorandů a postdoktorandů by byl vědecký výkon univerzity výrazně oslaben. Považuji proto za nezbytné upravit systém jejich přípravy tak, aby byl

atraktivní pro studenty, pružný, neformalizovaný, orientovaný na výkon a umožnil jim zapojení do řešení aktuálních projektů a výzkumných úkolů. Následně pak dobré uplatnění v praxi.

Zásadní novinkou v oblasti hodnocení vědy a výzkumu je Metodika 17+ , která vychází v řadě svých aspektů ze srovnání se světovou a národní úrovní. Ukazuje nám tedy, jak se nám daří naplňovat výše zmíněný Masarykův postulát o „držení kroku se světem“. Toto mezinárodní srovnání se stává zásadním kritériem při hodnocení vědecké činnosti. Je proto nutné, aby každá oblast vzdělávání, v případě potřeby i její dílčí součásti, měla k dispozici přehled, definující světový a národní medián oboru. Každý z oborů si tak bude moci pro svoji vnitřní potřebu určit svoje postavení v mezinárodním a národním měřítku a na základě toho si stanovit svoje základní priority. Očekává se, že se vysoké školy v Modulech 3 – 5 Metodiky 17+ budou hodnotit samy. K tomu budou muset mít nastavený nějaký věrohodný systém. Bylo by chybou, kdybychom nějakým složitým a byrokratickým mechanismem podvázali tvůrčí potenciál na úkor formálního hodnocení, jak se tomu stalo u akreditací.

Právě oborové srovnávání vytváří prostor pro adekvátní srovnatelnost a v tomto smyslu i „stejnou příležitost“ v různých oblastech jak přírodovědně, tak humanitně či společenskovědně zaměřených oborů. Obory, které jsou již dnes nad mezinárodním mediánem, se budou pravděpodobně snažit o srovnání s konkrétními špičkovými univerzitami v západní Evropě a USA. Obory, jejichž postavení je zatím na národní či mezinárodní úrovni méně viditelné, si v rámci dlouhodobých záměrů fakult stanoví postupy a kroky, které jim umožní postupné přibližování zvoleným standardům. Vedení univerzity k tomu bude vytvářet příznivé prostředí díky menší centralizaci finančních prostředků či postupným snižováním administrativní zátěže.

Univerzita má obrovský lidský a intelektuální potenciál, ze kterého může těžit město, ve kterém sídlí, i širší region. Univerzita by se měla snažit tento potenciál intenzivněji využívat, výrazněji přispívat k rozvoji regionu a posílit tak svoje postavení v tzv. **třetí roli**. Vědci v jednotlivých vědních disciplínách přirozeně spolupracují s firmami a organizacemi ve svém oboru. Výsledky jejich výzkumu jsou však mnohdy důležité i pro veřejný sektor a státní správu, protože mohou přispívat k informovanému rozhodování v oblasti rozvoje města, dopravy, prostředí nebo zdravotnictví. Síla univerzity totiž spočívá v její multioborovosti a schopnosti řešit ve spolupráci s dalšími partnery komplexní mezioborové projekty. Jako pozitivní příklad takové spolupráce, který znám z osobní zkušenosti, bych uvedl projekt CELSPAC. Ten sleduje už od 90. let minulého století zdraví brněnských dětí. Na projektu se podílí centrum RECETOX z PŘF MU spolu s fakultami sportovních i sociálních studií, ústavem výpočetní techniky, lékařskou fakultou, fakultními nemocnicemi a městem Brnem. Podobné příklady můžeme najít i na dalších fakultách naší univerzity. Jako rektor bych podobné projekty silně podporoval a snažil se nalézt další cesty pro ještě intenzivnější spolupráci univerzity s regionem, Hospodářskou komorou, místní samosprávou a dalšími subjekty. Jednou z cest takové podpory mohou být například Start Up projekty, které univerzita podpoří a po jejich rozběhu získá vložené prostředky zpět.

## Organizace a rozpočet

Směřování a rozvoj vzdělávání, vědy a výzkumu je primárně věcí fakult, ústavů, kateder a jednotlivých akademiků. Úkolem vedení univerzity je umožnit jim to. Rektorát by měl v ideálním případě sloužit jako **administrativní štít**, pod jehož ochranou mohou akademici realizovat své poslání. Dle mého přesvědčení je úlohou rektorátu sloužit fakultám a koordinovat jejich úsilí za účelem dosažení synergie. V současném nastavení systému vysokého školství mají univerzity definovanou poměrně významnou roli a odpovědnost. Aby mohla univerzita tuto roli dále plnit, musí mít univerzitní centrum zejména vhodnou strukturu a organizaci.

Z hlediska správy považuji za nezbytné postupně upravit vnitřní normy a pravidla tak, aby nešly nad úroveň stanovenou zákonem. Vnitřní normy mají převážně sloužit akademikům, chránit je před byrokracií a formalismem „vnějšího světa“, a nikoliv omezovat jejich tvůrčí aktivitu. Rektorát by měl mít sedm základních sekcí – studijní, výzkumu, personální, ekonomickou, právní, provozní a vnějších vztahů, které se dále člení na odbory. Služby, které jednotlivé sekce poskytují, budou definovány na základě potřeb fakult a z těchto potřeb bude následně vycházet i jejich financování. Tato formální struktura by měla umožnit rektorátu vykonávat jeho pět funkcí, jejichž společným jmenovatelem je „podpora“ zahrnující funkce: analytickou, metodickou, koordinační, kontrolní a zejména ochrannou.

Rozpočet je vedle vnitřních norem a předpisů klíčovým mechanismem řízení univerzity. Základním principem je, že peníze patří fakultám. Rozpočet přidělený univerzitě z MŠMT je v podstatě součtem výkonu jednotlivých fakult. Centralizovaný rozpočet univerzity slouží k naplnění jeho daných nebo dohodnutých funkcí. Mým cílem je zcela změnit konstrukci tohoto centralizovaného univerzitního rozpočtu na základě tří principů – **transparentnosti, participace a solidarity**.

Princip **transparentnosti** znamená, že plátce - fakulta - přesně ví, kolik a za co platí. Na druhou stranu příjemce – rektorát - přesně ví, kdo, kolik a za co mu platí. Obě strany jsou tedy silně zainteresovány a motivovány ke vzájemné spolupráci při maximální efektivitě. Princip **participace** označuje skutečnost, kdy se každá fakulta podílí na nákladech univerzity ve stejné míře, v jaké příslušné náklady vytváří. To znamená, že každá fakulta by se měla podílet na financování centrálních aktivit podle zaměření svého odborného profilu. Například spíše „výukové“ fakulty by neměly nést paušální zátěž za centrální služby spojené s výzkumem a projekty. Na zákonem dané náklady centra spojené se studiem přispívají fakulty v závislosti na počtech studentů. Náklady spojené s hospodařením a chodem celé MU jsou vymezeny dle celkového obrátu. Náklady na VaV v poměru IP, na personalistiku dle počtu zaměstnanců atp. Na další činnosti – vnější vztahy, marketing, strategie, rozvoj - dle dohody mezi fakultami a univerzitou v závislosti na poptávce fakult po nabízených službách. Princip **solidarity** ale současně znamená nastavit také pravidlo, že žádná část systému, ať fakulta či součást univerzity nemůže v důsledku vnitřních či vnějších změn meziročně klesnout o více než stanovené procento.

Na příjmové stránce rozpočtu považuji za nutné respektovat pravidla MŠMT rozdělovací PVČ a IP na jednotlivé fakulty při zachování principu solidarity.

Nejsem zastáncem zaměstnaneckých benefitů (pokud nejsou spojeny s daňovými, množstevními či jinými výhodami) a myslím si, že zaměstnanci by měli dostávat co možná největší část odměny za práci formou mzdy a sami rozhodovat, na co tyto prostředky využijí. Domnívám se ale, že by na univerzitě měla existovat jedna významná výjimka.

Snad nejdéle řešenou otázkou v **sociální oblasti** je téma školky. Ať už univerzitní, fakultní či jiné. Jako děkan fakulty jsem se touto problematikou zevrubně zabýval a nakonec došel k závěru, že organizace, jejímž úkolem je vzdělávat populaci 18+, nemůže bez větších problémů vstupovat do vzdělávání generace 2+. Jako řešení proto navrhuji příspěvek ze Sociálního fondu. Požádal bych jednotlivé fakulty, aby podle svých možností z tohoto fondu poskytovaly zaměstnancům příspěvek na umístění dítěte do předškolního zařízení, které si zaměstnanec sám vybere. Apeloval bych tím na mezigenerační solidaritu, neboť do fondu více přispívají spíše starší zaměstnanci typu profesor či docent, kteří by z něho ale nyní čerpali relativně menší podíl. Pokud se naskytne legislativně přípustná možnost zřídit skutečnou školku nebo školku, budu tuto možnost podporovat.

## 2.3 Na cestě

Za základní prostředek k dosažení cíle – uvolnění tvůrčího potenciálu univerzity – považuji komunikaci a naslouchání. Roli rektora a celého vedení univerzity chápu jako službu akademické obci. Akademická obec je samosprávná. Rektor má proto naslouchat jak přímo fakultám a dalším složkám univerzity, tak akademické obci a zejména jejímu samosprávnému orgánu – senátu a sledovat jejich potřeby, obtíže či rozvojové záměry. Jeho povinností je ale rovněž sledovat požadavky MŠMT a dalších veřejných a správních orgánů v oblasti legislativní, ekonomické a dalších. A tuto pestrou směs zájmů, požadavků a předpisů sladit ve prospěch akademické obce.

Výrazem akademické samosprávy by se měla stát tvorba dlouhodobého záměru univerzity. Jeho tvorbu bych chtěl přizpůsobit zájmům fakult. Nechci opakovat aktuální praxi, kdy fakulty naplňují záměr univerzity. Univerzita by svůj dlouhodobý záměr měla tvořit ze dvou hlavních pramenů. Přepokládám, že v prvním kroku stanoví ministerstvo školství hlavní priority státu ve vysokoškolském vzdělávání. Jednotlivé fakulty a další součásti univerzity si stanoví priority své. Role univerzity pak spočívá v nalezení průsečíků, sladění jednotlivých zájmů ve prospěch celku a vytvoření komplexního dokumentu, ve kterém budou zohledněny zájmy individuální tak, aby přispívaly k rozvoji celé univerzity. Síla univerzity je v její rozmanitosti, nikoli v uniformitě. Doufám, že se potřebné změny ve struktuře fungování univerzity podaří uskutečnit tak, aby její rozpočet v roce 2022 odrážel hlavní představené principy a sledoval nastavené cíle. Univerzita pak bude moci využít svých výhod v oblasti vybudované infrastruktury, kvalifikovaných a motivovaných akademiků, velkého růstového vědecko-technického potenciálu regionu a zapojení se do připravovaných nových operačních programů k obnovení svého soutěžení s Univerzitou Karlovou, jak jí dali do vínku již zmiňovaný Masaryk a English. Jednoduché to jistě nebude, protože přáním Karla IV., bylo: „aby se jím založená univerzita vyrovnala univerzitám v Bologni, Oxfordu a Paříži, tedy nejlepším vysokým učením tehdejší Evropy.“



### 3. V cíli

České vysoké školství bylo v historii vystaveno řadě politicky motivovaných zásahů, které ho přiváděly do dlouhotrvající stagnace. V dávnější minulosti například dekret kutnohorský z roku 1409, či faktické zrušení Univerzity Karlovy za protireformace v roce 1622. I přes to, že historie univerzity v Brně je krátká, je rovněž dramatická. Po většinu své existence neměla univerzita možnost přirozeného rozvoje, ať již z důvodů finančních a hospodářských na začátku své existence ve dvacátých a třicátých letech nebo politických ve čtyřicátých až osmdesátých letech minulého století. To, že se dnes univerzita pohybuje, po pouze třiceti letech samostatného rozvoje, ve světových žebříčcích v dobré společnosti kolem místa 500 (patří mezi 2,5 % nejlepších univerzit) je malý zázrak. Za ten vděčí univerzita především úsilí a energii svých zaměstnanců. Jsem přesvědčen, že pokud tato energie a úsilí budou nasměrovány ještě více do vzdělávání, vědy a výzkumu s omezením administrativy, budou zachovány a naplněny akademické svobody, které univerzitě umožnily její růst, a naši univerzitu čeká další rozvoj, který ji posune ještě do „lepší“ společnosti.

V Brně 24. 2. 2019

Jaromír Leichmann