



FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD
Univerzita Karlova v Praze

Volební program 2014–2018

Úvod

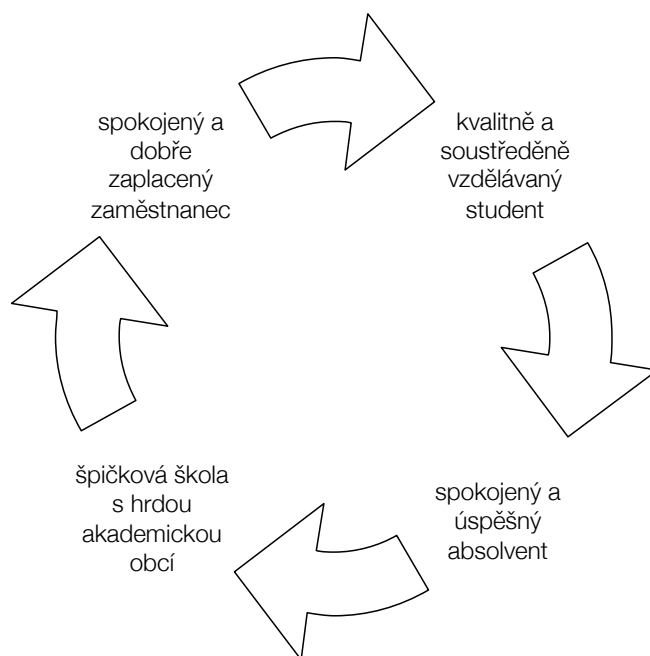
Vážené senátorky, vážení senátoři,

vážení a milí zaměstnanci, studenti, přátelé a příznivci naší

Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze.

Čtete volební program, se kterým se ucházím o pokračování děkanského mandátu. Jeho základní poselství je prosté: Nabízím udržet, prohloubit a rozvinout změny, které jsem přinesl. Zůstávám soustředěn na péči o to nejdůležitější bohatství naší fakulty. A to jste vy – studenti a zaměstnanci. Nabízím cestu, která nezabloudí k problémům, jež fakultu trápily dříve. Nechci návrat do nepříliš uspokojivého stavu z před čtyř let.

Čtyřletá zkušenost ještě posílila mé přesvědčení o platnosti jediné skutečně významné příčinné souvislosti vyjádřitelné jednoduchým schématem:



I nadále tak považuji za nejdůležitější úkol poctivou a soustředěnou péči o finanční zdroje a jejich distribuci. Skutečnost, že jsme uplynulé čtyři roky prožili ve finančním pohodlí, není samozřejmá – je to křehký stav. Hranice mezi bankrotem a prosperitou je velmi tenká.

I do budoucna chci směřovat co nejvíc finančních prostředků k zaměstnancům (zejména prostřednictvím výkonového odměňování) a studentům (zejména prostřednictvím stipendií a podpory studentských aktivit) – tak, abychom alespoň na fakultní půdě popřeli chronickou bolest českého vysokého školství, kde sice koluje relativně velký objem peněz, ale často končí jinde než u studentů, učitelů, vědců, administrativy.

Musíme dbát o to, aby se studentky a studenti mohli cítit jako rovnoprávná součást akademické obce. Povinností fakulty je nabídnout takové podmínky, aby každý z nich mohl naplno rozvíjet a posilovat svůj talent a zájem. Přirozeným právem studentů je požadovat od pedagogů maximální výkon a zaujetí.

Aby je ale pedagog mohl nabízet, nesmí mít existenční starosti. Povinností fakulty je tedy nabídnout takové podmínky, aby ten, kdo na Fakultě sociálních věd (dále FSV) Univerzity Karlovy (dále UK) působí, mohl na základě svého pracovního výkonu žít důstojný a spokojený život, aby mohl být hrdý na svou práci, na svou školu. Věřím, že právě takový pedagog se bude studentům věnovat s nasazením a odborností.

Nutnou podmínkou úspěšně nastaveného partnerského vztahu studentů a pedagogů je funkční a efektivní administrativní servis. Starost o důstojné platy a příjemné pracovní zázemí administrativních pracovníků musí být nezbytnou součástí každého dobrého vedení fakulty.

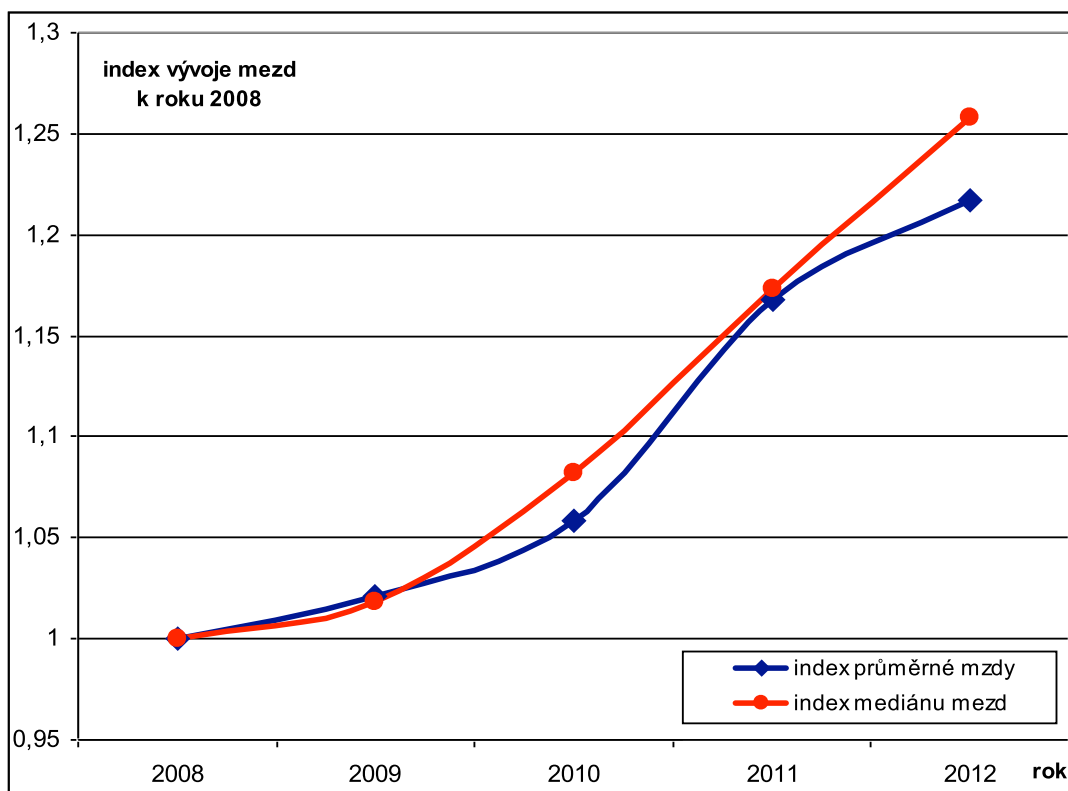
A: Shrnutí úspěchů prvního volebního období

A.1. Zaměstnanci

A.1.1 Mzdy

Péči o své zaměstnance vnímala fakulta v uplynulém období jako jednu ze základních priorit. Nejpodstatnějším výrazem této snahy se stalo zakotvení nároku všech zaměstnanců na dosažení pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Považují zajištění pevného pracovního zázemí zaměstnanců fakulty za naprosto zásadní podmínku jejich spokojeného života.

Proběhla personální stabilizace na vedoucích pozicích, všude již proběhla výběrová řízení tak, jak Statut FSV¹ i Řád výběrových řízení UK² vyžadují. Fakulta tak po letech začala dodržovat univerzitní předpisy bez výjimek. Daří se nalézat nové zaměstnanecké benefity.³ A především: Daří se naplňovat základní předpoklad personálního rozvoje – daří se zvedat platy.



Graf 1: Vývoj mezd.

Srovnání vývoje příjmů na FSV UK jako aritmetického průměru a mediánu celkového ročního příjmu. Zdroje: rozpočty FSV, výroční zprávy FSV a data personálního oddělení.

¹ Podrobněji srov. zde: <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-1114.html#1>

² Znění srov. zde: <http://www.cuni.cz/UK-4578.html>

³ Pro podrobnější informaci srov. odkaz: <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-1180.html>

Další charakteristiky:

- **Průměrná mzda** celku všech zaměstnanců na FSV vzrostla mezi lety 2008–2012 o více než 20 %. A to na 39,5 tisíce Kč měsíčně.
- **Medián mzdy vykazuje růst o více než 25 %** k 25,5 tisíce Kč měsíčně (pro rok 2012).

V růstu příjmů se významně projevuje důraz mého vedení na výkonovou formu odměňování. A to i v celouniverzitním srovnání – FSV v roce 2012 dosáhla více než čtvrtinového podílu odměn na ročním příjmu (27,4 %), což je nejvíce ze všech fakult UK (více než 20% podíl mají jen MFF a 2. LF). Tento trend považuji za velmi zdravý a progresivní. A zároveň za doklad správnosti nového nastavení i základní podmínku dalšího rozvoje.

Na základě svých zkušeností si kladu za cíl dále zvýšit průměrný příjem pedagoga FSV na minimálně 50 tisíc Kč měsíčně v roce 2018. Dokázal jsem úspěšně postoupit v prvním období, jsem přesvědčený též o dalším postupu. Věřím, že vím, co činit, kde ušetřit a kde více získat.

Daří se zpříjemňovat pobyt ve fakultních prostorách studentům i zaměstnancům, nejviditelněji zazeleněním, či studentskými aktivitami Oživme Hollar⁴ a Jinonice Jinak (respektive „okrášlovacího spolku“ Oživme areál Jinonice)⁵ – působícím navzdory komplikacím se společnou správou Jinonic prostřednictvím univerzity. Fakulta tak posiluje svůj obraz vyhledávané školy, která si může vybírat, ale zároveň nabízí špičkové prostředí.

4 Internetové stránky občanského sdružení srov. zde: <http://ozivmehollar.cz>, facebookový profil k nahlédnutí zde:

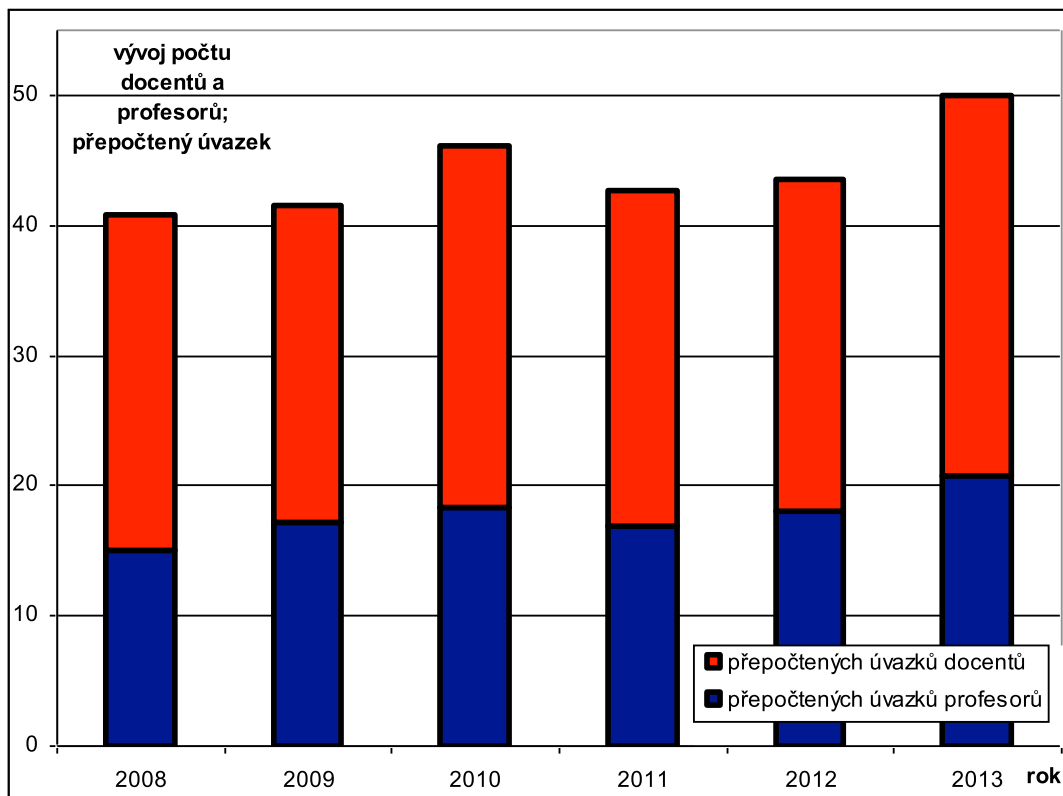
<https://www.facebook.com/ozivmehollar>

5 Odkaz na facebookový profil festivalu zde: <https://www.facebook.com/events/489911057771102>, na internetové stránky zde:

<http://www.jinak.cz>. Profil „okrášlovacího spolku“ zde: <https://www.facebook.com/groups/167389903414592>

A.1.2 Struktura zaměstnanců

Daří se posilovat podíl docentů a profesorů – souhrnný úvazek docentů a profesorů nejenže na žádném z institutů proti roku 2010 neklesl, ale v souhrnu se na FSV od nástupu nových ředitelů zvedl o více než 10 % na současných více než 50 přepočtených úvazků.



Graf 2: Vývoj počtu úvazků profesorů a docentů.

Srovnání vývoje počtu docentů a profesorů mezi lety 2008–2013, počet přepočtených úvazků zvláště pro docenty a profesory. Zdroje: výroční zprávy FSV UK a data personálního oddělení.

Další charakteristiky:

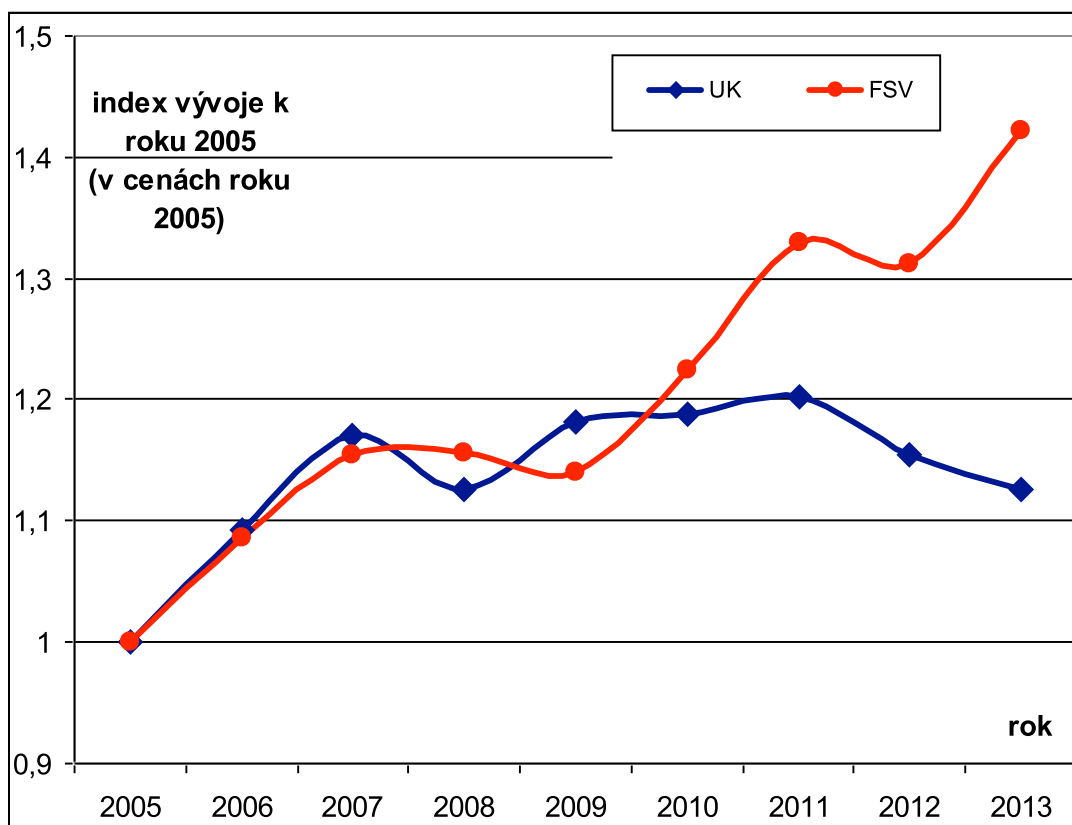
- Počet zaměstnanců na FSV UK vzrostl mezi lety 2008–2012 o necelých 10 % na 249 přepočtených úvazků v roce 2012.
- Nejvíc **vzrostl počet vědeckých pracovníků (o více než 60 % na 37 v roce 2012).**
- Významně **klesal počet zaměstnanců děkanátu** (mezi lety 2008–2013 o téměř 10 % na současných 46 zaměstnanců).

Daří se posilovat podíl zaměstnanců na plný úvazek, zejména pedagogů soustředěných na práci výhradně na naší fakultě. Dobrým znamením je též pokles počtu zaměstnanců na děkanátu, kde se podařilo nasměřovat personální politiku od extenzivní (více hůře placených i méně výkonných úředníků) k intenzivní (lépe zaplacení kvalifikovanější a výkonnější úředníci). Fakulta tak významně posílila a zefektivnila svůj úřední provoz, když mezi lety 2008–2013 poklesl počet zaměstnanců děkanátu o téměř 10 % při současném zásadním kvalitativním zlepšení poskytovaného servisu. Stávající personální stav děkanátu považuji z hlediska efektivity a nákladů za rovnovážný, jeho další vývoj bude zapotřebí směřovat spíše k posílení agend řešených doposud na úrovni institutů (zejména v oblasti vědy, komunikace a zahraničí). Vysvědčením mimořádné odolnosti a akceschopnosti děkanátu i vedení fakulty jsou pro mne události jara roku 2013, kdy se v improvizovaných podmínkách podařilo jak úspěšně vyřešit následky výbuchu v Divadelní ulici, tak vzápětí bez kolizí zvládnout přijímací řízení při povodních.

A.2. Financování

A.2.1 Fakulta sociálních věd jako celek

V souvislosti s hledáním zdrojů financování lze označit vývoj fakulty v posledních letech za mimořádně úspěšný. V relaci k celku Univerzity Karlovy si FSV při hledání zdrojů v posledním roce vedla dokonce úplně nejlépe ze všech fakult. To ale není samozřejmost. I v dalších letech bude zapotřebí mimořádné péče – je nezbytné zajistit prostředí, které umožní i nadále stimulovat získávání grantových prostředků a rozvoj cizojazyčných placených programů. Zároveň považuji za nezbytné pokračovat ve vyhledávání rezerv a úspor (na úrovni děkanátu v roce 2012 úspora proti rozpočtu cca 1,5 milionu Kč, pro rok 2013 je výhled na úsporu dalších cca 2,5 milionu Kč proti rozpočtu).



Graf 3: Vývoj příjmů FSV ve srovnání s UK.

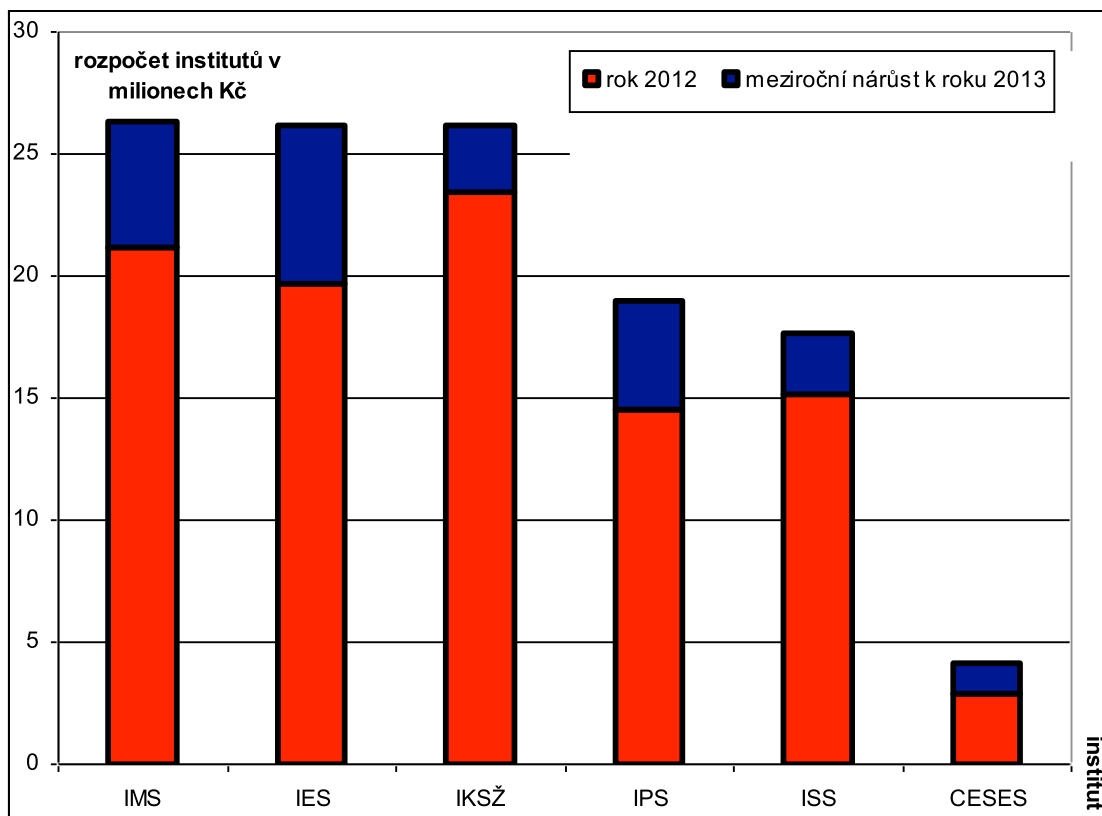
Srovnání vývoje příjmů UK jako celku s vývojem FSV UK; zobrazen celkový podíl výnosů a příjmů pro roky 2005–2013; výpočet vztážen k roku 2005 a očištěn o inflaci (uveden v cenách roku 2005); 2005–2012 skutečný výkon. Zdroj: rozpočet 2013.

Další charakteristiky:

- Pro rok 2013 má FSV UK plánován rozpočet **319,6 milionu Kč**.
- Proti roku 2009 **růst o 85,5 milionu Kč (o více než 36 %)**.
- Proti rozpočtu roku 2012 **růst o 12,4 %**
- **Na UK nejvyšší relativní růst** rozpoisu za Vzdělávací činnost+PRVOUK (VČ+P).
- Na UK společně s FF nejvyšší absolutní **meziroční růst** rozpoisu VČ+P (**o téměř 26 milionů Kč**).

A.2.2 Financování institutů

Dosavadní úspěšná práce jak vedení fakulty (při dohledu na efektivitu administrativního i správního prostředí), tak vedení institutů (při konkrétní práci s pedagogy, vědci i studenty) znamenala velmi významné a průkopnické vylepšení finančních podmínek pro práci institutů. Na instituty se pro rok 2013 podařilo rozdělit o 22,5 milionu Kč více, než v předchozím roce. Tato skutečnost otevřela po delší době prostor pro rozvahu a stimulování dalšího rozvoje institutů.



Graf 4: Vývoj příjmů institutů FSV a CESES.

Srovnání souhrnné výše i meziročního růstu rozpočtených prostředků institutů. Zdroj: rozpočty FSV.

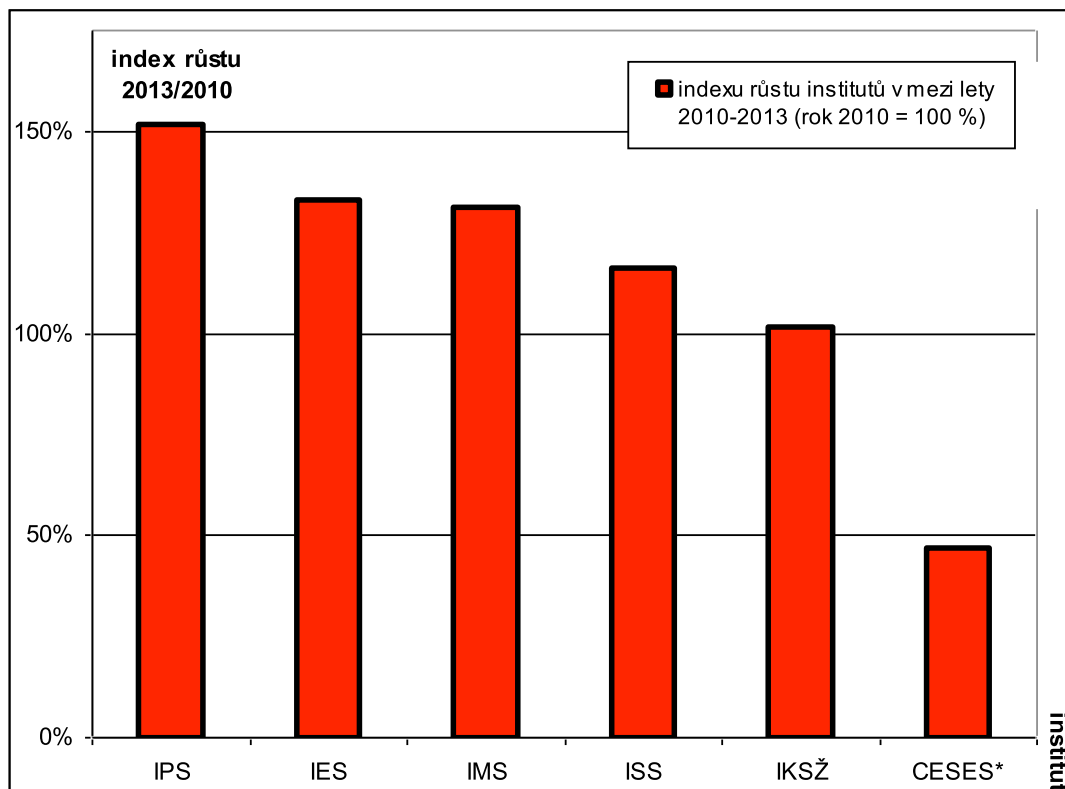
Další charakteristiky:

- Pro rok 2013 **na instituty rozpočteno 119,5 milionu Kč.**
- Což představuje **růst o 22,5 milionu Kč (téměř o 25 %).**

Všechny instituty posilují, nárůst představuje (v milionech Kč):

- IMS: 5,15 milionu Kč
- IES: 6,46 milionu Kč
- IKSŽ: 2,69 milionu Kč
- IPS: 4,45 milionu Kč
- ISS: 2,49 milionu Kč
- CESES: 1,25 milionu Kč

Přehledné srovnání vývoje institutů v posledních třech letech nabízí následující graf.



Graf 5: Index růstu rozpočtů institutů a CESES od roku 2010.

Srovnání růstu rozpočtených prostředků institutů mezi lety 2010 až 2013; výpočet vztažen k roku 2010 a očištěn o inflaci. Zdroj: rozpočty FSV.

Další charakteristiky:

Mimořádné ocenění zaslouží i ředitelé institutů, jejich dobrou práci charakterizuje rozvoj svěřených pracovišť po jejich nástupu do stávajícího funkčního období (převážně rok 2010).

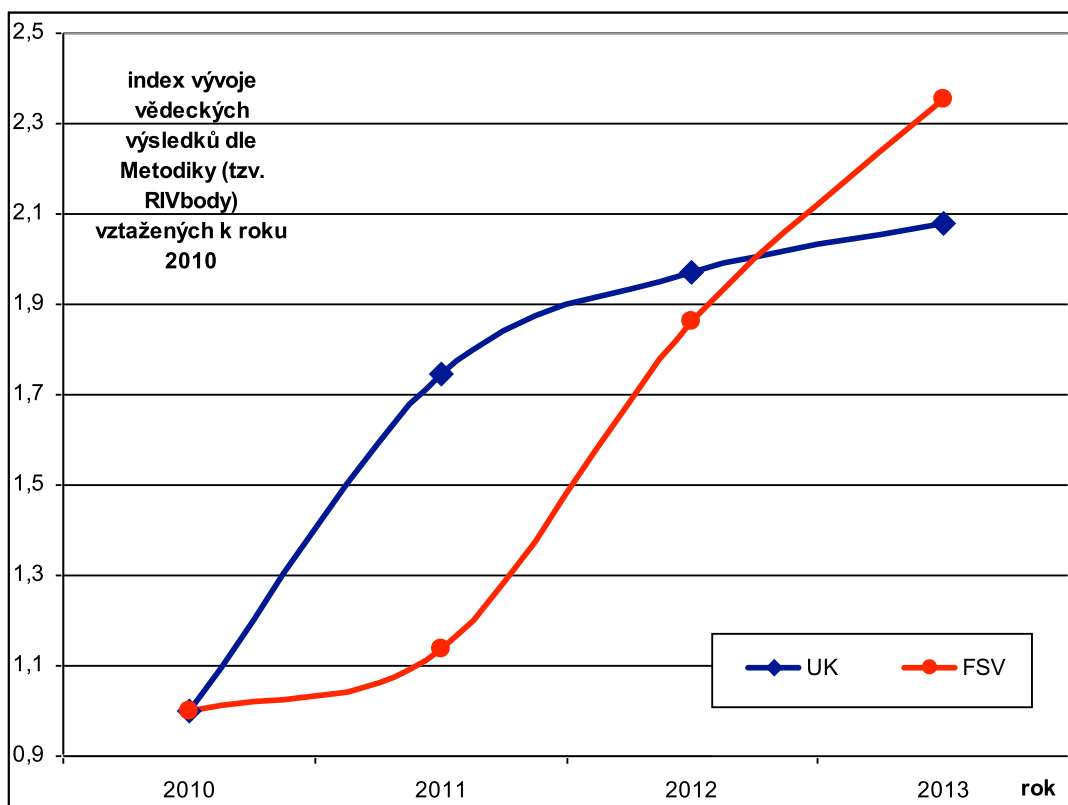
Ve srovnání s rokem 2010 (nástup tří nových ředitelů) **všechny instituty rostly**. Instituty posílily jmenovitě na:

- IPS: 151,6 %
- IES: 133,3 %
- IMS: 131,2 %
- ISS: 116,3 %
- IKSŽ: 101,5 %

* S ukončením Výzkumného záměru (VZ) jako základního zdroje financování bylo pro CESES a CEMES zapotřebí nalézt náhradu. V současnosti je výpadek VZ zmírňován z prostředků určených na vzdělávání. V případě CESES z fakulní úrovně, péči o CEMES převzal rozpočet IKSŽ.

A.3 Věda

Úspěšný rozvoj vědeckého výkonu FSV byl a zůstává vlajkovou lodí změn. Publikační aktivita je ze své podstaty velmi individualizovaným výkonem, který přirozeně na impulsy výkonového odměňování reaguje nejcitlivěji. Nově nastavené motivační pobídky podpory pro grantovou činnost,⁶ podpora autorů monografií,⁷ finanční zaštitění fakultních časopisů,⁸ úspěšně realizované fakultní projekty UNCE a PRVOUK,⁹ to vše spolu s důsledným odměňováním za publikační výkon na úrovni institutů s sebou přineslo současný výjimečný vědecký výkon FSV (v relaci ke zbytku Univerzity Karlovy patříme ke třem neúspěšnějším fakultám). Po letech se podařilo uvést v život Ediční komisi, fakulta nyní dbá o své autory monografií.¹⁰ Velmi úspěšná je fakulta též v žádání o grantové prostředky.¹¹



Graf 6: Srovnání vývoje vědeckého výkonu FSV a UK v RIV bodech.

Srovnání vývoje vědeckého výkonu dle Metodiky (RIVbody) pro UK a FSV UK v letech 2010–2013; zdroj: rozpočty UK.

6 Opatření č. 4/2013 (znění srov. zde: <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-2190.html>) a Opatření č. 31/2012 (znění srov. zde: <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-1982.html>).

7 Opatření č. 5/2013 (znění srov. zde: <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-2189.html>).

8 FSV vydává aktuálně sedm odborných časopisů, podrobnější informaci podávají fakultní stránky:

<http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-446.html> . Financování časopisů kontroluje Ediční komise.

9 Podrobněji zde. <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-2103.html> a zde: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-929.html>

10 Podrobněji k práci ediční komise srov. zde: <http://intranet.fsv.cuni.cz/FSVINT-1813.html>

11 Aktuálně realizované granty srov. zde: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-439.html>

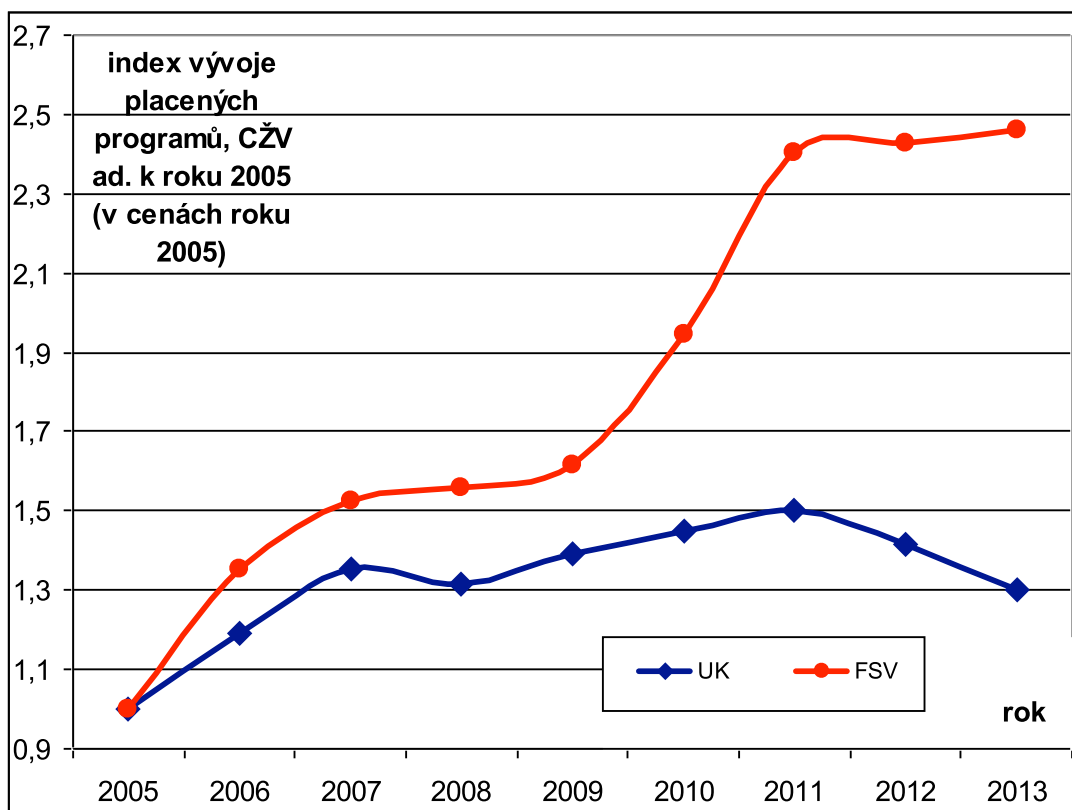
Další charakteristiky:

- Meziroční **růst vědeckého výkonu** FSV UK měřený RIVbody o **29 % (druhý nejvyšší růst na UK)** znamenal zásadní zvýšení Institucionální podpory vědy (PRVOUKu) i dotace za vědu rozpočtované v ukazateli K (meziročně celkem o **7,4 milionu Kč**).
- Nové **grantové prostředky** přinášejí v meziročním srovnání **růst o 4,5 milionu Kč**. Proti stavu roku 2009 fakulta **posílila** dokonce **na téměř dvojnásobek** (o více než 95 %). Proti stavu roku 2009 zde **FSV roste jako čtvrtá nejúspěšnější** fakulta UK.

Je zapotřebí zdůraznit, že současný finanční úspěch fakulty je založen na zcela mimořádném rozvoji vědy. Zde FSV patří v posledních letech k nejrychleji rostoucím pracovištím UK s potenciálem v brzké době se zařadit k těm nejúspěšnějším fakultám. Letošní růst vědeckého výkonu měřený počtem RIVbodů představuje druhý nejvyšší relativní růst na UK, FSV vykázala proti loňskému roku výkon vyšší o 29%! Ruku v ruce s takto nabytým sebevědomím jde i významně vyšší úspěšnost při získávání grantových prostředků – zde fakulta za poslední tři roky zaznamenala růst na téměř dvojnásobek. I nadále ale platí, že důraz vedení fakulty na systém publikačních i grantových pobídek a fakulní ediční činnost je nezastupitelnou a nutnou podmínkou dalších úspěchů.

A.4 Zahraniční agenda, cizojazyčné programy a mobilita

Na finančním úspěchu fakulty se velmi významně podílejí cizojazyčné programy, celoživotní vzdělávání a další pedagogické aktivity (tzv. vlastní příjmy). Zde je postavení FSV v rámci UK zcela mimořádné a můžeme být na fakultu právem hrdí. Přesto nesmíme zpomalovat, stále máme pracoviště, která péči o další rozvoj cizojazyčné výuky budou potřebovat. Kupř. prostřednictvím programu IEPS¹², jenž v tomto směru činí nejvíce.



Graf 7: Srovnání vývoje příjmů z placených programů pro FSV a UK.

Srovnání vývoje příjmů za placené programy, letní školy, CŽV apod. pro UK a FSV UK v letech 2005–2013; výpočet vztážen k roku 2005 a očištěn o inflaci (uveden v cenách roku 2005); 2005–2012 skutečný výkon. Zdroj: rozpočty UK.

¹² <http://karolinka.fsv.cuni.cz/KFSV-476.html>

Další charakteristiky:

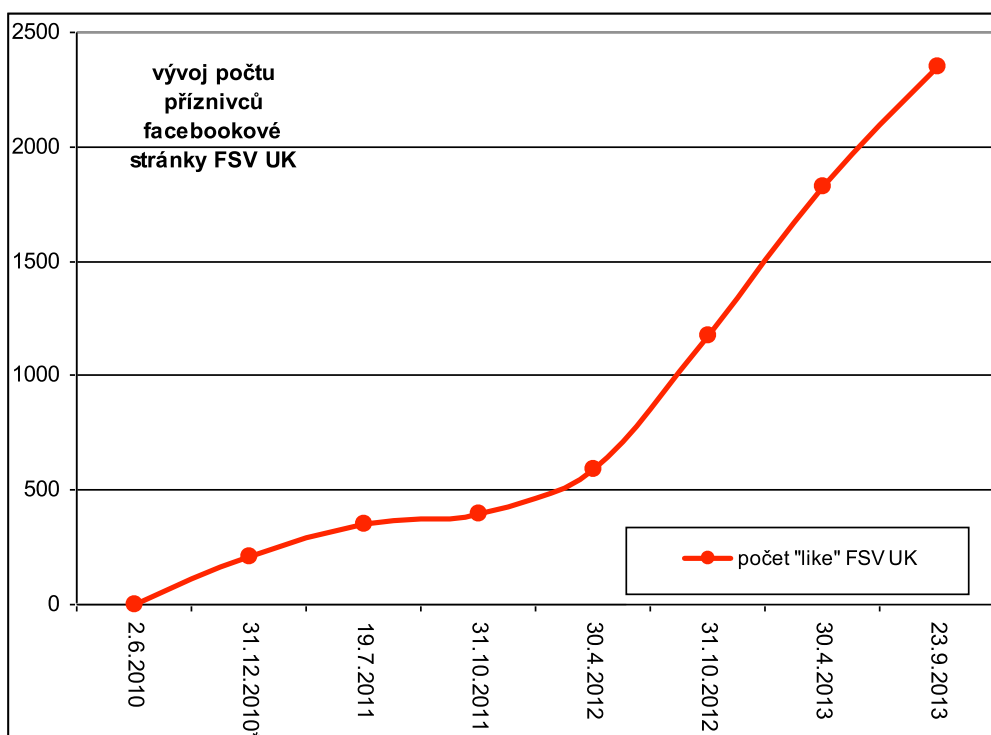
- Proti stavu roku 2009 **FSV posílila** do roku 2012 své **příjmy z vlastních zdrojů o téměř 80 %** a rostla jako **čtvrtá nejúspěšnější** fakulta UK. Naopak UK jako celek zaznamenala více než 10% propad.
- **Vlastní příjmy** pro rok 2013 představují více než **čtvrtinu rozpočtu** FSV – fakulta získala finanční stabilitu a vyšší míru nezávislosti.

Do budoucna musí fakulta věnovat zcela mimořádnou pozornost internacionalizaci překračující rámec mobility, především pak mezinárodní vědecké spolupráci s podporou zahraničních badatelů, mezinárodnímu výzkumu a konferencím, rozvoji cizojazyčných placených programů a přidružené pedagogické aktivitě, jakož i zahraničním praktickým stážím, v kterých již nyní na UK vynikáme.

V této oblasti je důsledná péče o zkvalitňování servisu jak na celofakultní úrovni, tak na institutech klíčem ke spokojené budoucnosti – jen a pouze tento pilíř může někdy v budoucnu nahradit možné katastrofální výpadky v ministerském financování. V tomto směru zaslouží fakulta za práci odvedenou v uplynulých letech absolutorium. Zatímco Univerzita Karlova jako celek se s ekonomickou krizí vyrovnávala velmi ztěžka, FSV UK se zařadila mezi nemnoho fakult, které krizi zvládly úspěšně a v růstu. Místo stagnace tak od roku 2010 úspěšně sílíme.

A.5 Komunikace

Skutečný přelom zažila v uplynulých čtyřech letech fakultní komunikace – s vnějším světem i mezi instituty.¹³ Vznikly nové webové stránky, fakulta začala významným způsobem používat ke komunikaci sociálních sítí. Začal vycházet fakultní newsletter. Byl nastaven jednotný vizuální styl FSV UK. Byla započata aktivní propagace fakulty všemi dostupnými prostředky spojená s měřením jejich efektivity. FSV rozvinula komunikaci s médii i cíleně s konkrétními novináři. Opakovaně se daří asistovat při sestavování novinářských žebříčků vysokých škol.



Graf 8: Vývoj facebookové stránky FSV.

Srovnání vývoje počtu „like“ kliknutí u facebookové stránky FSV od jejího založení v červnu 2010 do současnosti.
*Pro 31. 12. 2010 odhad.
Zdroj: oddělení pro vnější vztahy FSV.

¹³ Náhled na výchozí stav umožňují dobové stránky časopisu Sociál. Až do roku 2010 neměnný stav fakultního webu popisuje kupříkladu starší článek zde: <http://social.ukmedia.cz/hlavni-zprava-na-webu-fsv-skoleni-ridicu>

- První **fakultní newsletter** vyšel v pátek 5. března 2010, aktuálně vychází jeho **93. číslo**.
- **Anglická stránka** na facebooku vznikla v březnu 2012 a k dnešku má **673** „like“ kliknutí.
- **Skupina FSV** na facebooku má dnes **3100 členů**.
- Na **YouTube** má FSV **31700** zhlédnutí svých **videí** (všech fakultních dohromady od srpna 2010).

Úspěšně rozvíjená komunikace se stala základem rozvoje studentských aktivit a spolkového života na fakultě.

A.6 Studenti

Fakulta se snaží o výrazně prostudentský přístup. Kromě posílení finančních pobídek (navyšování studentských peněz, peníze na seznamovací kurzy, studentské granty na úrovni institutů) je nutné zmínit i snahu o zvelebení prostorů určených primárně studentům (studentská místnost v Jinonicích, přestavba garáží v budově Hollaru) a administrativní podporu studentským akcím uskutečňovaným s podporou a zájmem vedení fakulty. Od tradičních dvou, tří velkých akcí ročně (kupříkladu Ples FSV, či festival Pavlač), na kterých se fakulta tradičně podílela především umořením ztrát, se podařilo přesunout důraz na velké množství rozsahem menších až středně velikých akcí cílených na soudržnou komunitu, u kterých příspěvek fakulty nečiní jádro jejich rozpočtu a které organizují sami studenti. Příkladem mohou být akce podpořené fakultou za poslední rok. Sem budu směřovat mimořádnou pozornost – než se tento typ partnerství stane fakultní přirozeností a samozřejmostí, bude nutné ještě mnoho úsilí.

Vybrané studentské akce za uplynulé roky:



Výjimečnou péči věnovala fakulta doktorským studentům. Nástrojem podpory doktorského studia byl fakultní projekt OPPA¹⁴, za jednoznačný úspěch pak lze považovat rozšíření dobrých zkušeností s centrem doktorských studií z IES na všechny ostatní instituty. Ti nejlepší doktorští studenti tak mají na fakultě kvalitní a pečující zázemí.

Fakulta se snaží propojovat vzdělávání s praktickým uplatněním, aktuálně spoluprací s organizacemi jako je Člověk v tísni, Česká centra či ERA, které nabízejí našim studentům mj. praktické stáže. V jednání je i další užší spolupráce například s Fórem 2000 nebo s Pamětí národa.

Rozhodnou podporu jsme věnovali a budeme věnovat rozvoji Alumni – moderní fakulta musí pěstovat své vazby s absolventy a jejich prostřednictvím posilovat své jméno, postavení i možnosti.

A.7 Akademická samospráva

Silnou a emancipovanou akademickou samosprávu považuji za nezbytnou podmínku pro úspěšné rozvíjení otevřeného a dělného prostředí. V uplynulých čtyřech letech došlo v tomto směru k významnému posunu. Dříve byla samospráva zaměřená na reprezentaci, dnes se podílí na reálném řízení. **Samospráva dnes neřídí jen akademické aktivity, ale konečně i děkanát.** Tento přerod vedl k lepšímu rozvrhu priorit, zlepšení poměru financí alokovaných na děkanát a na instituty a především k posílení nezastupitelné kontrolní funkce samosprávy. Hmatatelná je eliminace prostoru pro korupci a poklesků neslučitelných s dobrým jménem Univerzity Karlovy. Cítím jako svoji osobní povinnost důsledně zajišťovat, aby se samospráva nedostala znovu na druhou kolej!

V tomto směru zaslouží pozornost především změněný přístup vedení fakulty k akademickému senátu. Povinností proděkanů byla v uplynulých čtyřech letech účast na zasedání senátu a jejich přímá reakce na jednání. Zmizelo mlčení a obcházení senátních podnětů. **Výrazem nové úrovně komunikace je skutečnost, že na rozdíl od předchozího stavu v uplynulých čtyřech letech nezazněl na senátu ani jednou druhdy častý požadavek na odvolání proděkanů.**¹⁵ **Jakkoli to bylo pro vedení fakulty často administrativně složité, ve všech případech se důsledně snažilo nabídnout a umožnit senátu aktivní participaci na vytváření fakultních politik.** Dlouhodobý záměr a jeho aktualizace, stejně jako rozpočet fakulty senát dostával v komplexní podobě se zevrubným komentářem, vedení fakulty důsledně zapracovávalo senátní podněty, proděkaní senát neobcházeli. A v neposlední řadě jsem proděkany jmenoval výhradně na základě podpory vyslovené na senátu – i to považuji za výraz obnovené důvěry a změny.

Budu s nezměnitelným přesvědčením bojovat za nezávislost univerzity i fakulty na politické reprezentaci státu.

Budu s naprostou jistotou hájit poloviční zastoupení studentské komory v Akademickém senátu naší fakulty –

jsem hluboce přesvědčen, že je naší fakultní výhodou a naším motorem, zároveň ale je i garancí nezávislosti a zdravé atmosféry, v tomto směru nesmíme dopustit účelové a krátkozraké změny!

14 Podrobnosti zde. <http://doktorand.fsv.cuni.cz/>

15 Ohlédnutí do tehdejších rozporů mezi senátem a vedením fakulty umožňují třeba stránky časopisu Sociál. Srov. kupř. zde:

<http://social.ukmedia.cz/vedeni-fakulty-v-nejistote-aneb-kdopak-pujde-z-kola-ven>

B: Program 2014–2018

Co tedy nabízím dál? Nabízím další rozvoj. Nabízím prohlubování již nastavených principů, kultivaci cesty, na kterou jsme jako instituce nastoupili. Další zefektivnění provozu. A především nabízím vizi, která nás nedovede do stejně neuspokojivého stavu, ve kterém jsme jako fakulta byli před čtyřmi lety. **Východiskem pro předkládanou koncepci do dalšího období** je zcela přirozeně především **dlouhodobý záměr**, jako základní programový dokument současného vedení.¹⁶ Tomu jsem přizpůsobil i následující strukturu nabídky vybraných priorit pro další čtyřleté období.

B.1 Studium

B.1.1 Studium bakalářské a magisterské

- Podpora dalšího rozvoje cizojazyčných oborů a naopak již další nerozšiřování denního studia v českém jazyce.
- Podpora zavádění dvojborů na bakalářském stupni studia napříč instituty (první připravované spolupráce mezi instituty představují politologie a veřejná politika IPS a ISS a připravovaná anglická IES+ISS+IMS).
- Doplnění, stmelení nabídky kombinovaného studia.
- Elektronizace dalších agend (státní zkoušky, řešení žádostí, kontroly celého studia).
- Vytvoření systému kontroly kvality studia a studijních podmínek (kromě hodnocení kurzů, hodnocení celého studia, hodnocení služeb poskytovaných studentům i vyučujícím děkanátem).
- Pokračující snaha o zlepšení funkčnosti modulů poskytovaných fakultám univerzitou (zde zejména SIS).
- Podpora inovací výuky (zavádění nových prvků – prezentační pomůcky), podpora nákupu literatury pro výuku, projektové financování software vhodného pro výuku.
- Podpora zvyšování kvality výuky. Mimo učebních inovací je nezbytné dát prostor všem, kteří budou mít zájem – pořádáním workshopů, zvaním expertů apod.
- Podpora vzdělávání pedagogů (jazykové kurzy, kurzy z oblasti novinek ve vzdělávání, přebírání příkladů dobré praxe).

B.1.2 Studium doktorské

- Rozvíjení a podpora Center doktorských studií (CDS), zde zejména sháněním finančních prostředků na jejich chod (centralizované rozvojové projekty apod.) a nalézáním prostorových kapacit pro fungování CDS na jednotlivých institutech tak, aby se členové CDS mohli plnohodnotně zapojit do života institutů.
- Elektronizace agendy doktorského studia. Postup plánován ve třech etapách: příprava přechodu na elektronický systém, pilotní provoz pro vybrané obory a konečně plný přechod na elektronický systém.
- Rozvíjení mezinárodní spolupráce v doktorském studiu – joint a double degree v doktorském studiu.
- Diskuze nad spoluprací CDS na celofakultní úrovni. Pokud chce být fakulta do budoucna skutečně interdisciplinární, nelze začít jinak, než integrací doktorandů. Prostředkem může být společná realizace některých kurzů, pořádání workshopů a konferencí a v neposlední řadě snaha o podávání společných výzkumných projektů napříč fakultními instituty. Prvním krokem v tomto směru byl fakultní projekt OPPA cílený právě na spolupráci a rozvoj doktorských studií.

¹⁶ Dlouhodobý záměr a jeho aktualizace lze prostudovat zde: <http://fsv.cuni.cz/FSVTEMP-102.html>

B.2 Věda

Stejně jako celá UK se i FSV profiluje jako vědecká fakulta. Vědecké snažení je ovšem výrazněji závislé na individualizovaném výkonu a jednotlivých lidech, kterým musí fakulta maximálně usnadnit práci a šetřit čas – tak, aby jej efektivněji investovali do svých vědeckých projektů. Prioritami pro budoucnost tedy musí být:

- Vyhodnocení efektivity stávajících pobídek a hledání nových. Fakulta nesmí polevit ve vytváření motivačních nástrojů.
- Další usnadňování administrativy prostřednictvím zřízení projektového centra tvořeného kombinací akademických a administrativních pracovníků, kteří by byli v prvé řadě pověřeni aktivním vyhledáváním příležitostí a kontaktů (daleko nad rámec rešerší, které v současné době provádí oddělení vědy). Fakulta bude usilovat o zaměstnání odborníka-administrátora zaměřeného na získávání mezinárodních, institucionálních a rozvojových projektů, specializovaného úředníka, který bude nápomocný při vyhledávání těch nejnáročnějších mezinárodních projektů, žádání o ně, jejich editaci, spravování i administraci. V tomto směru se jedná zejména o aktivní podporu zapojení do 8. rámcového programu EU (Horizont 2020).
- Samozřejmou snahou musí zůstat podpora cizojazyčných publikací fakultních vědců. Vyjma rozvoje pobídek kupříkladu ediční komise by měla fakulta na základě podnětů z institutů a v souladu s nimi usilovat o zaměstnání rodilého mluvčího (angličtina) s příslušným vzděláním a editorskou praxí, který by byl k dispozici pro „proofreading“ a ediční práci.
- Fakulta bude usilovat o grant OPPA na zřízení Academic Writing Center pro studenty, tedy zejména v magisterském a doktorském stupni.

B.3 Zahraniční vztahy

S vědomím, že na rozvoji cizojazyčných placených programů stojí budoucí úspěch fakulty, musí zůstat další rozvíjení a prohlubování internacionalizace FSV základní prioritou. Děkanát v současnosti formuje samostatný referát složený z referentů se zkušeností ze studijního oddělení a z oddělení pro zahraniční styky, který se bude soustředit výhradně na kvalitní péči o studenty cizojazyčných programů.

FSV si musí uchovat náskok a dále posílit své přední postavení v rámci ČR. Musíme být vždy o krok napřed před vládními kritérii kvality, metodikami apod. Přesvědčení o významu posilování vztahů fakulty s vnějším světem za hranicemi republiky je v současnosti jednoznačné napříč fakultou a z toho směru nesmíme ustoupit. Nástroji budou:

- Další rozvoj a zkvalitnění mobility (Erasmus, mezifakultní a meziuniverzitní smlouvy, letní školy).
- Rozvoj cizojazyčných programů, kde pozornost zasluží osobní přístup ke studentům, kvalitní servis na úrovni světových univerzit, rozvoj PR.
- Samostatnou pozornost zasluží harmonizace získávání zahraničních studentů. Je zapotřebí překonat současný stav, kdy tato aktivita probíhá prakticky výhradně na úrovni jednotlivých programů, což s sebou nese plýtvání zdroji a neefektivitu.
- Další podpory organizování mezinárodních konferencí, jako byla letošní letní ISSC 2013.¹⁷
- Spolupráce s uznávanými mezinárodními organizacemi.
- Spolupráce s domácími institucemi způsobilými podpořit vysílání studentů i pedagogů za zahraničními zkušenostmi (kupř. IC OSN, Česká centra, Člověk v tísni, CEFRES atd.).
- Další rozvoj zaměstnávání zahraničních badatelů (na základě dosavadních dobrých zkušeností IES a IMS).
- Systematizace celofakultní podpory získávání zahraničních pedagogů s využitím dalších, zejména univerzitních instrumentů.

¹⁷ Podrobněji o akci kupř. zde: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-1228.html>

B.4 Rozvoj

Agenda rozvoje sdružuje nesourodý soubor aktivit, kterým je třeba věnovat patřičnou pozornost ve snaze podpořit servisní roli fakulty. V této oblasti patří mezi nejdůležitější kroky všechny úpravy vázané na internetové rozhraní a přístup k němu. Největší pozornost tak musí poutat fakultní IT oddělení – Centrum informatiky a výpočetní techniky (dále CIVT).

B.4.1 Elektronizace

- Spuštění jednotné správy uživatele (JSU). Fakulta nahradila nefunkční modul zakoupený a převzatý v roce 2009 a připravila vlastní řešení. Systém přechodu na nový systém loginů vázaných na CAS je připraven ke spuštění. Tento krok umožní rozdělení fakultních internetových stránek na veřejně přístupnou část a intranet, kde budou k dispozici přístupy k dalším uzamčeným aplikacím.
- Dokončení zabezpečené wi-fi sítě s vypnutím FSV Open v Hollaru a na IES. Příští rok posílíme hardwarové zabezpečení v Jinonicích a zbavíme se problémů s neheslovanými sítěmi definitivně.
- Cloudové řešení fakultních e-mailů a sdílení dokumentů. Cílem je zásadní podpora používání sdílených dokumentů a dalších prostředků (kalendáře apod.) se záměrem zefektivnění komunikace mezi zaměstnanci i mezi pedagogy a studenty (možnost snadného sdílení materiálů v rámci kurzů, online diskuse atp.).
- Dokončení systému elektronického oběhu dokumentů (EOD). I zde bylo po zjištění nefunkčnosti ‚řešení‘ zakoupeného a převzatého fakultou v roce 2009 nutné začít znovu.
- Nová definice softwarového standardu a standardu podpory uživatelů.

B.4.2 Prostory

Samostatný soubor specifických problémů představuje prostorová nouze fakulty. V tomto směru je zapotřebí navázat na všechny v uplynulých čtyřech letech učiněné kroky a dosáhnout užívání celého areálu v Jinonicích a zajištění prostředků na jeho rekonstrukci. Bohužel jde o proces, který je vázán minimálně na dvě neznámé – datum odchodu FHS z Jinonic a současně získání prostředků na rekonstrukci areálu, která bude pro dlouhodobé užívání fakultou nezbytná.

- V oblasti materiálního zajištění je zřetelně nejpotřebnější rozšířit užitnou plochu studoven a kanceláří. V tomto směru bude nezbytná úzká kooperace se senátory AS UK. Do roku 2018 plánují zvětšit plochu kanceláří na více než 1,3 násobek současného stavu a vytvořit tak prostor pro další personální růst fakulty.
- S tím souvisí i potřeba vytvoření transparentního systému vnitro-fakultních rozpočtových úlev za poddimenzování užívaných prostor (kompenzace za tiseň).
- Samozřejmostí musí zůstat zpříjemňování prostředí ve všech budovách, kde FSV působí.
- Zdůraznění zaslouží současná snaha o spoluužívání budovy Řízení letového provozu na Smetanově nábřeží. Byl vybrán zpracovatel studie využitelnosti budovy pro společné užívání FSV a FAMU.
- Fakulta na základě výzvy UK propočítává možnosti využití objektu Invalidovny v Karlíně.

B.5 Vnější vztahy

V oblasti komunikace a vnějších vztahů nabízíme další rozvoj již zahájené praxe vnitřní i vnější komunikace. Z připravovaných úprav zasluží zmínku především:

- Důraz na rozvoj v oblasti spolupráce s médii a další zviditelňování především vědeckých výstupů fakulty (jak na odborné, tak populární úrovni).
- Poskytování expertních hlasů, větší viditelnost fakulty jako aktivního elementu celospolečenské diskuze.
- Rozšíření propagace fakulturních cizojazyčných programů v zahraničí.
- Větší zastoupení fakulty na domácích i zahraničních vzdělávacích veletrzích.
- Podpora spolkové činnosti studentů ze stipendijního fondu.

C: Způsob výběru týmu proděkanů

Při konstrukci týmu proděkanů budu vycházet z dosavadních zkušeností s prací stávajícího vedení fakulty. V tomto směru považuji za vhodné navázat na dosavadní vývoj týmu, který v uplynulých letech doznal mnoha změn a ve stávajícím složení pracuje zodpovědně a efektivně. Obecnou podmínkou pro mne zůstává způsobilost členů vedení opustit hranice mateřských institutů a nahlédnout fakultu jako celek, dále pak jejich vůle a schopnost pečlivé a vytrvalé práce na dosažení vytyčených cílů a v neposlední řadě ochota práci pro fakultu „obětovat“ zásadní část svých pracovních kapacit. Proděkan – stejně jako děkan sám – po dobu výkonu své funkce musí sloužit především fakultě jako celku. Nejedná se primárně o funkce reprezentativní, ale výkonné.¹⁸ Osvědčila se také praxe konzultovat složení proděkanského týmu s řediteli institutů.

18 Splnění této podmínky je z mé zkušenosti základním a nutným předpokladem budoucího růstu a úspěšnosti fakulty. Pokud děkan nebude věnovat fakultě (nikoliv „své“ výuce, či „svým“ vědeckým projektům, ale skutečně fakultě) drtivou část pracovního času, fakulta se nutně začne propadat zpět do průměru.

D: Závěr

Pro srovnání i připomenutí.

Protože je mezi námi většina studentů i řada zaměstnanců, kteří fakultu před čtyřmi lety nezažili a neznali, považují za nezbytný a povinný základ výhledu do budoucna i ohlednutí. Stručnou bilanci, heslovité pojmenování dosažených změn. Pojdme tedy namátkou zmínit alespoň některé:

- Všichni ředitelé institutů docházejí na fakultu a svěřená pracoviště řídí.
- Všichni vedoucí pracovníci prošli výběrovým řízením.
- Všichni proděkani předstoupili před senát. Již nemáme „pověřené“ proděkany bez senátem vyslovené důvěry.
- Zaměstnanci mají šanci získat smlouvu na dobu neurčitou a nežijí tak z roku na rok v nejistotě a napětí.
- Každý přichozí dokument má číslo jednací. Nic už se neztrácí, čas úředního vyřízení se významně zkrátil.
- Je možné kontaktovat CIVT – funguje zvonek, lze se doklepat a zvedají se telefony. Funguje uživatelská podpora.
- Fakulta má funkční internetové stránky, kde studenti zjistí aktuální informace.
- Pedagogové dodržují konzultační hodiny a zapisují známky do elektronického rozhraní. Mezi zkouškou a zápisem známky již neutíkají měsíce.
- Pedagogové a studenti neutrácí čas zbytečným sháněním podpisů do indexů, které nikdo nekontroluje.
- Vedoucí provozně technického oddělení ví, za co utrácí fakultní miliony. A úspěšně je šetří.
- Máme pojištěné budovy, a tak nás výbuch ani povodně finančně nepoloží.
- Fakulta informuje o dění, studenti se dozví o nových publikacích, výjimečných přednáškách a zajímavých hostech na všech institutech. Existuje newsletter.
- Studenti a pedagogové komunikují mezi instituty. A dokonce spolupracují. Doktorští studenti si přejí uspořádat společnou konferenci. Pro pamětníky „mezi-institutového apartheidu“ je to asi nejskvělejší a nejradostnější úspěch a viditelné potěšení. Bariéry a letitou nedůvěrou prolamuje prostá znalost prostředí na ostatních pracovištích.
- Lze zjistit kontakty na zaměstnance a fungují jim telefony.
- Fakulta zveřejňuje zápisy z jednání, důležité dokumenty, komunikuje se studenty. Je možné podávat podněty ke zlepšení.
- Existuje hodnocení pedagogů, jehož prostřednictvím mají studenti šanci upozornit nadřízené a dosáhnout nápravy. A také pochválit ty nejlepší učitele!
- Pedagogové chodí do výuky.
- Fakulta již neucpává kritikům ústa mlčením, či prázdnými dokumenty (zájemce může srovnat staré a nové aktualizace dlouhodobých záměrů). Je možné se vyslovit sedmi různými kanály. Od „hydeparku“ po speciální e-mailové adresy.
- Peníze se vyplácejí za práci. Zaměstnanci dostávají odměny a dozví se, za co.
- Studenti se organizují na fakultě a pod fakultní hlavičkou, chtějí mluvit do chodu instituce, chtějí fakultní prostory zlidštit a obydlet. Ožívují!
- Nevznikají pochybnosti o absolventech – závěrečné práce i posudky fakulta elektronicky zveřejňuje.
- Příjímá řízení je rovné a nepochybnitelné. Zrušili jsme prostor pro „úvahy“ při odvolání.

A takto bychom mohli ještě dlouho pokračovat.

Jakub Končelík

Asi nikdy nezapomenu užasle podezřívavý pohled novinářky, které jsem v rozhovoru krátce po nástupu do funkce s nadšením popisoval všechny chystané změny. Měla pocit, že jsem se zbláznil – vždyť mluvím o banalitách, které přeci všude fungují samozřejmě a přirozeně. Ano, byť se to možná dnes jeví neuchopitelně, zprvu jsme skutečně „pouze“ vraceli fakultu do normálu. Ale to je minulost.

Vše výše zmíněné je již vyřešeno.

Ale není to nezvratné. Vše se může vrátit, nebudeme-li na fakultě dál usilovně pracovat.

S pozdravem

Jakub Končelík

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Koncelik', written in a cursive style.