

SUMARIZACE PODNĚTŮ K VOLBĚ DĚKANA

Podklad k jednání akademické obce 6. 1. 2026

Tento dokument vznikl na různých úrovních diskuse učitelů a studentů o směřování fakulty během ZS 2025/26. Jeho značnou část tvoří písemné odpovědi na výzvu Akademického senátu ETF a na dotazník studentské komory. Dokument prošel pouze formální úpravou, tj. roztríděním a seřazením podle témat, a nejjednodušší úpravou jazykovou (převedení do neosobní formy „bylo by dobré“, „objevil se návrh“ apod.). Přestože došlo k anonymizaci jednotlivých podnětů, shromážděné body jsou stále jen názory konkrétních jedinců, jež neprošly hlubší redakcí a nelze je – přes jistou obecnost a programovost – chápat ani jako názor akademického senátu, ani jako nějakou „obecnou vůli“ akademické obce. Ta se může projevit jedinečně na shromáždění akademické obce formou usnesení.

Harmonogram

- 7. 10. 2025 AS ETF vyhlásil volbu děkana.
Zvolena volební komise: M. Vaňáč (předseda), D. Cielontko, S. Kocanda.
- 25. 11. AS ETF projednal vypořádání návrhů k rozvoji fakulty a formuloval témata a podněty pro budoucího děkana
- 6. 1. 2026** Zasedání AS ETF spojeno se shromážděním akademické obce k rozpravě nad tématy a podněty vzešlými ze zasedání 25. 11., které budou zveřejněny v dostatečném předstihu zveřejněny.
- 17. 2. Předvolební shromáždění s navrženými kandidáty na funkci děkana (podle čl. 10 JŘ AS ETF)
- 24. 2. Volba kandidáta na funkci děkana (podle čl. 11 JŘ AS ETF)

I. PODNĚTY ZA AKADEMICKÉ PRACOVNÍKY

1. STUDIUM

1.1 Vzdělávání na fakultě

Fakulta musí nadále pěstovat svou hlavní roli, a to je především vzdělávání, odborné porozumění, kultivace kritického a samostatného myšlení, rozvoj vědeckého a výzkumného myšlení, formace občanské odpovědnosti, vedení k profesionalitě a jistotě ve svých oborech. Těchto cílů by měli učitelé dosahovat na základě své erudice, vědecké činnosti, výzkumu, četbou, aktualizací znalostí, ale také vhodným sdílením a rozhovorem se studenty a studentkami. Tedy jak výzkum, tak způsoby učení by měly být uzpůsobovány potřebám doby, studentům, učitelům, oborům. Učitelé by měli aktivně reagovat na hodnocení studentů a jejich konstruktivní kritickou zpětnou vazbu.

1.2 Fakultní studentstvo

Když se hovoří o Evangelické teologické fakultě, často se zmiňuje přátelské prostředí, zájem o studenty, až personalizovaný přístup. Svou velikostí si to může fakulta

dovolit. Na její půdě probíhá neustálý dialog, jak tyto téměř komunitní projekty posilovat, udržovat, neztratit. Fakulta by tento talent měla rozvíjet a tuto příležitost náležitě využít. Škola přispívá k budování významného, vzájemně obohacujícího sociálního kapitálu a k osobnostnímu růstu.

Objevil se i návrh na „Eye/windowgallery“ ve studovně (k významným celospolečenským tématům) – společný projekt studentů a učitelů.

1.3 Studijní oddělení

Víme, že řešení tohoto balíku problémů není jednoduché, ale mělo by mít vysokou prioritu a dlouhodobou péči. Zvýšená pozornost by se měla věnovat zejména studentským podnětům k problémům s rozvrhem či potížím v komunikaci se studijním oddělením.

1.4 Příprava rozvrhu

Příprava rozvrhu opakovaně naráží na problémy nejrozličnějšího druhu; mnohé jsou dány personálními důvody. Vedle personálního zajištění pozice rozvrháře by bylo také vhodné vyjasnit proces sběru dat pro přípravu rozvrhu, optimalizovat tabulky sloužící jako podklad pro rozvrháře, jasně určit jednotlivé odpovědnosti (kdo komu co zasílá) a časový harmonogram (co dokdy má být připraveno).

Dřívější otevření zápisu předmětů. Z důvodu pozdního otevření studenti pozbývají možnost sestavit si rozvrh spolu s předměty z jiných fakult, protože jsou často již obsazené. S tím souvisí nedostatek času na uznávání předmětů z předchozího studia. Na katedře SPP je to nejbolavější místo hlavně vzhledem k praxím. Učitelé praxí z Jaboku do poslední chvíle nevědí, kolik vlastně budou mít ve skupině studentů.

1.5 Podněty týkající se vyučujících

Bylo by dobré znovu promyslet koncepcie jednotlivých studijních programů (aby byla zřejmá studentům ale i vyučujícím, kteří v nich vyučují). Někdy dochází k překryvům a vyučující o tom ani nevědí. Bylo by dobré nějak zvážit podporu pedagogických kompetencí (sdílením dobrých tipů a zkušeností jako se tomu stalo pro oblast grantů na Informačním a motivačním setkání k problematice vědeckých grantů 18. 2. 2025). A nelze polevovat ve snaze o získávání studentů.

2. ŘÍZENÍ FAKULTY A KATEDER

2.1 Jsme kolegyně a kolegové

Dobrou atmosféru ve škole tvoří vzájemná důvěra mezi kolegyněmi a kolegy, otevřená komunikace, transparentnost, vědomí, že si můžeme být dobrými rádci, učiteli a oporou. Dobře nastavené kompetence, sdílení informací, jejich dohledání, vytváří předvídatelné prostředí.

2.2 Tok informací

Měl by existovat společný a všem akademickým pracovníkům a THP personálu dostupný informační prostor, kde by se zveřejňovaly aktuální informace týkající se cho-

du fakulty, novinek, ale také procesních informací (např. kde a u koho konzultovat peníze na vědu, konferenci, cestu; nebo jaké jsou správné postupy pro žádání o...). Podle dosavadních zkušeností jenom omezené množství informací pronikne ke všem a typickým zdrojem informací pro mnohé jsou zápisy z kolegia děkana, které jsou však zveřejňovány se zpožděním. To je často ke škodě všech a některé z příležitostí zůstanou nevyužity jenom proto, že se o nich neví. Ideální platformou by byl **fakultní intranet**, který je již připravený pod univerzitním intranetem. Ten by mohl sloužit jako společná vývěska informací, tak také jako databanka procesů a postupů. Hlavně by takový systém byl spravedlivější a transparentnější.

Objevil se názor, že i na katedru SPP málo pronikaly informace z kolegia děkana, případně i rozšířeného kolegia děkana.

2.3 Komunikace navenek a k univerzitě

Fakulta by nadále měla zastávat hodnoty, které bývají opomíjeny, nebo nejsou zrovna v módě: příkladný důraz na lidská práva, sociální a environmentální spravedlnost, svobodu, společenskou solidaritu, vzájemnou úctu a vnímavost, důstojnost, schopnost naslouchat si. Zastávání těchto hodnot by se mělo deklaratorně projevovat navenek, ke společnosti a k univerzitě a měli bychom na to být patřičně hrdí.

Mělo by se pokračovat v aktivní, ale kritické otevřenosti k církvím, nejen k ČCE, s pevným hodnotovým nastavením, deklarovat křesťanský ekumenický základ. Navazovat spolupráci s významnými poskytovateli sociálních služeb a dalšími relevantními nevládními organizacemi (Diakonie, Charita, Naděje, Člověk v tísni, ASVSP, aj.), otevřená komunikace se státními institucemi (MPSV), otevřená komunikace s dalšími katedrami sociální práce a teologie v rámci UK a jiných VŠ.

2.4 Finanční rozvoj

Fakulta by měla hledat nové zdroje financování (filantropie a dárcovství), díky kterým si bude moci dovolit zaplatit experty k aktuálním společenským tématům, minoritním problematikám, které se mohou tímto zvýznamnit, dotvoří studentstvu obrázků studovaných oborů, organizovat akce/konference/workshopy, iniciovat setkání a mezioborové platformy. Chybí finance na vyšší odměny za vedení a posudky BP a DP externistů.

2.5 Vedoucí kateder

Současně s opatřením děkana 12/2024 (Kariérní rozvoj) se vedoucí kateder trochu redefinovali a jsou nyní dočasná volená funkce na 4 roky (s možností jednoho prodloužení mandátu), což více odpovídá systému jiných kateder na UK, kde jde o rotující funkci. To nutně neodporuje představě, že by takový rotující vedoucí nemohl mít nějaké ambice a vize o rozvoji katedry, ale přece jenom je to trochu jiná situace, než nedefinovaná věčná pozice, jako tomu bylo dosud.

a) Role vedoucích kateder je však dlouhodobě nevyjasněná. Pokud mají vedoucí kateder nějakým způsobem personálně rozvíjet katedry a obory na nich pěstované, potřebují k tomu **kompetence v oblasti personálního řízení**, pravidelné a ideálně nějakým standardizovaným způsobem dodávané informace o pracovní činnosti členů kateder (tedy každoročně, nejen jednou za pět let při hodnocení), na které by pak mohlo být navázáno odměňování pracovníků. Také by bylo vhodné vyjasnit kompetence vedoucích ve vztahu k čerpání prostředků z programu na vědu Cooperatio.

V současné době jsou vedoucí kateder z procesu rozdělování prostředků zcela vyloučeni, nemají přehled, kdo z jejich kateder, kolik a na co čerpá, nemohou posoudit efektivitu vynaložených prostředků.

b) Měla by ještě proběhnout **komplexnější diskuse o nastavení systémů řízení a kompetencí**. Zásadní otázka je, do jaké míry je vedoucí katedry spíše katedrový „úředník“ a do jaké míry osoba odpovědná za běh disciplíny. V praxi to bude něco mezi, ale má to i oficiální rámec. Doposud byl u nás vedoucí katedry v zásadě jakási obdoba německé Lehrstuhl, kde šlo více méně o stálou pozici (jakéhosi služebně nejstaršího), jež se hodila k tomu určování disciplíny, ale bez náležitých kompetencí.

c) Objevil se názor, že **funkční období 2×4 roky je krátké** (ze strachu ze zneužití moci?). Jako alternativní řešení se jeví 2×5 let z důvodů zapracování se do celé agendy vedoucího (proti tomu např. egyptologie na FF UK má funkční období vedoucího katedry 3 roky, ovšem s daleko větším podpůrným administrativním aparátem). Na nově zřízených „superkatedrách“, jež jsou na teologické obory skutečně celkem velké (zvl. započteme-li i lidi z CBS), by stálo za zvážení rozšíření pravomocí (ale i povinností). Někde přichází vedoucí katedry nebo ústavu i s písemným plánem své vize. Tato vize by samozřejmě byla limitována časově (max. 2×4, event. 2×5 let).

Objevil se i návrh z oboru SPP na setkávání vedoucích kateder mimo rozšířené kolegium děkana.

2.6 Vykazování činnosti pracovníků

Má-li vedoucí katedry dlouhodobě sledovat, podporovat a hodnotit kariérní rozvoj svých pracovníků, potřebuje také pravidelný zdroj informací o jejich činnosti – minulé i budoucí. Vedle publikací v OBD a zahraničních aktivit se však ostatní činnosti nevykazují pravidelným a standardizovaným způsobem.

Bylo by vhodné zavést **každoroční výkazy pracovní činnosti**, určené vedoucím kateder, kde by byla blíže popsána pedagogická činnost nad rámec rozvrhované výuky (např. výuka v CŽV), vědecká a tvůrčí činnost prováděná v aktuálním roce (to, na čem pracovník v daném roce skutečně pracoval, totiž nelze vyčíst z OBD, kde se vykazují až publikované výstupy a mnohdy se jedná o výsledky práce již několik let staré) a popularizační činnost (přehled přednášek a dalších popularizujících výstupů). Takovéto vykazování pracovní činnosti funguje bez problémů již osm let v rámci projektu UNCE, kde pracovníci odevzdávají výkazy své pracovní činnosti dokonce 2x ročně, a vedoucí pracovník má tak pravidelně zajišťovaný spolehlivý zdroj informací (nemusí se spoléhat jen na to, co mu kdo řekne, a svou paměť).

Zároveň by bylo užitečné doplnit výkaz také o stručný **výhled na další rok** – čemu se pracovník chce věnovat vědecky a popularizačně, jaké výjezdy na konference a do zahraničí plánuje. Průběžné vykazování a plánování by nepochybně bylo užitečné nejen pro vedoucí, ale i pro samotné pracovníky – alespoň jednou ročně by si museli udělat přehled o své realizované činnosti a naplánovat činnost na rok příští. Dále by to umožnilo lépe a na základě jasných podkladů průběžně komunikovat o vědecké činnosti pracovníků, což je důležitý aspekt vzhledem k jejich kariérnímu rozvoji a pravidelnému hodnocení.

2.7 Kariérní hodnocení a personální řízení

Po skončení kariérního hodnocení by bylo vhodné vyhodnotit celý proces z hlediska jeho přínosu, nedostatků a možného vylepšení pro příští hodnocení a případnou

úpravu opatření děkana, které tento proces normuje. Ideální by bylo udělat to co nejdříve, dokud mají účastníci detaily v čerstvé paměti.

3. VĚDA

3.1 Výzkum na fakultě

Pokud jde o výzkum, měl by být především excelentní, nezapomínat na marginální, ale přesto důležité aspekty lidské společnosti. Velkou výzvou je mezioborová spolupráci, mezifakultní spolupráce, internacionalizace, zapojení do mezinárodních výzkumných projektů.

3.2 Transparentní pravidla pro Cooperatio

Čerpání prostředků na vědu z programu Cooperatio je užitečným nástrojem podpory vědeckých a tvůrčích aktivit pracovníků ETF. Čerpání prostředků by mohlo být transparentnější vzhledem ke všem akademickým a vědeckým pracovníkům a efektivnější v tom smyslu, že budou podporovány aktivity, které slibují skutečný vědecký přínos. Tomu by mohlo napomoci otevřené výběrové řízení na podporované aktivity (např. korektury cizojazyčných textů, účasti na vědeckých konferencích, hrazení nákladů zahraničních hostů apod.), které bude brát v úvahu také priority kateder. V současné době nejsou vedoucí kateder informováni o tom, kdo z jejich pracovníků žádá o podporu z tohoto programu a na co, není vyžadován jejich souhlas s žádostí ani nedostávají zprávu o výsledku podpořené činnosti. Nemohou tudíž ani zpětně vyhodnotit efektivitu vynaložených prostředků.

3.3 Transparentní pravidla pro Program na podporu strategického řízení (PPSR)

O možnostech čerpání prostředků z tohoto programu není na ETF jasné povědomí. Alespoň vedoucí kateder by měli být jasně informováni o tom, jaké typy aktivit lze hradit z tohoto programu, v jaké výši a kdy a jak žádat. Zkušenosti ukazují, že informace o tomto zdroji se šíří velmi nahodile a nejasně. Chybí popis možností a standardních postupů.

3.4 Podpora vědecké práce

Bylo by dobré posílit podporu vědecké práce např. sdílením tipů a dobrých zkušeností s granty. S pozitivním hodnocením se setkala Informační a motivační setkání k problematice vědeckých grantů 18. 2. 2025, kde zazněly zkušenosti z pohledu úspěšných řešitelů, hodnotitelů, ale i s podporou na jiných pracovištích. Podobná setkání by se mohla konat pravidelně, případně by mohly být tipy dostupné na interní síti. Velmi dobrou práci při pomoci s granty odvádí Jarmila Bergstra.

4. SEPĚTÍ OBORŮ ET A SPP

4.1 Základní idea

Už na akademické obci při minulé volbě děkana 15. 2. 2022 zaznělo vyjádření Benjamina Rolla, že teologie, sociální práce a komunitní práce jsou všechno velmi důležité oblasti, u kterých lze čekat, že jejich význam bude ve 21. století stoupat. Víra, péče a

komunita jsou témata, kterým se věnujeme, můžeme na nich spolupracovat ve vzdělávání a bádání, jakož i nabízet naše poznání a zkušenosti navenek. Rozvíjení této spolupráce by také mohlo napomoci všem součástem fakulty se s ní plně identifikovat a usilovat o její celkový společný rozkvět.

4.2 Omezená nabídka Erasmu

Z aktuálních připomínek studentů SPP třeba zmínit stížnosti na omezenou nabídku erasmovských smluv se školami nabízejícími atraktivní programy sociální práce, což je dosud nedostatečně využitý potenciál pro internacionalizaci. Tuto oblast se snažíme rozvíjet účastí na BIP programu (2024, 2025) a realizovanými International Days (jaro 2025), ale bez strategického rozšíření o další kvalitní partnerské spolupráce je tento rozvoj limitován.

4.3 Propojení studentů ET a SPP

Opakovaně se vracejícím tématem je potřeba sdílení a propojování studentů napříč obory a ročníky. V podnětech, které přednesli studenti SPP na jednání AS ETF dne 23. 5. 2023, bylo několik bodů zaměřených tímto směrem:

a) Jednak volání po výjezdovém pobytovém kurzu, který mají povinný studenti teologických předmětů, nikoli však studenti sociální práce. Po pokusu o inovace v přípravě Chotěboře je stále ostrým limitujícím prvkem kapacita, která zabraňuje vyšší účasti studentů sociální práce na výjezdu. – Objevil se i návrh vymyslet obdobu Chotěboře pro studenty SPP, ideálně propojit v adaptační pobyt ve větším středisku.

b) Bodem k diskusi byla možná podpora rozvoje spolkové studentské činnosti. Dalším návrhem bylo vytvoření většího prostoru pro mezioborovou spolupráci například formou volitelných předmětů s interdisciplinárním pohledem (integrace perspektivy sociální práce i teologie). Podobná témata se diskutovala 21. 11. 2025 na Maratónském čtvrtku o komunitních aktivitách na fakultě. Iniciativa zazelenění dvorečku společnou prací na vyvýšených záhonech vedla i k dalším nápadům jako společné grilování na dvorku či uskutečnění NOCI NA FAKULTĚ.

Objevíly se možné návrhy, jak propojovat nadále studující různých oborů a kateder: společný přednáškový den pro studenty všech oborů, společné dny studentů vyšších ročníků pro nižší ročníky a pro učitele.

4.4 Oborový i personální rozvoj oboru KKPD

Objevil se návrh revidovat studijní program Komunitní krizová a pastorační práce – Diakonika, uvažovat o návratu k denní formě studia a přiblížit obor k sociální práci při podržení relevantních témat z oblasti teologie, filosofie, etiky a dalších. Měla by být posílena teoretická složka komunitního vzdělávání, komunitního rozvoje a celkově lepší zacílení a koherence programu. S tímto i dalšími programy souvisí nábor erudovaných odborníků, kteří nemusí být nutně kmenovými zaměstnanci fakulty, ale fakulta by měla být dostatečně (finančně) flexibilní v tom, aby mohla uzavírat atraktivní DPP s externisty.