



Filozofická fakulta

Univerzita Palackého
v Olomouci

Jan Stejskal: Programové teze (English text follows)

Na Filozofické fakultě UP jsem doma – v prostředí, které spojuje tradici s odvahou hledět kupředu. Věřím, že naše fakulta má být nejen místem vzdělávání a vědy, ale také bezpečným prostorem pro otevřenou diskusi, růst a vzájemný respekt.

Před námi stojí zásadní výzvy: proměna společnosti, proměna vlády, nástup nových technologií, tlak na udržitelnost studijních programů, ale i potřeba důstojných podmínek pro všechny, kteří na fakultě pracují a studují.

Proto nabízím jasný závazek: usilovat o to, aby Filozofická fakulta UP byla stabilní a respektovanou součástí univerzity, atraktivním místem pro studenty, tvůrčím a spravedlivým prostředím pro zaměstnance a stále viditelnějším partnerem doma i v zahraničí.

Tyto programové teze předkládám jako konkrétní kroky k naplnění této vize.

1) Studenti – Přestupy – Učitelství – Retence – Resilience

- Prioritou je udržitelné a kvalitní studium, které reaguje na proměnu společnosti. Analyzovat ve spolupráci s každou katedrou jednotlivé studijní programy s ohledem na vývoj zájmu studentů, rozvoj oborů včetně AI a jejich dlouhodobou udržitelnost.
- Využít letošní novely zákona o VŠ a usilovat o zajištění studijních programů s nízkými počty uchazečů s její pomocí (např. společné studijní programy napříč univerzitami).
- Po analýze provedené po katedrách (a katedrami) provádět optimalizaci tam, kde to bude nutné (slučování programů, společné programy s jinými univerzitami, nové formy výuky). Analýza se musí dotknout nejen vývoje uchazečské „poptávky“, ale i rozvoje technologií (AI) a smyslu některých studijních programů v budoucnosti.
- Výše uvedené analýzy a z nich plynoucí řešení musí být provedeny před institucionální akreditací (tj. rokem 2028).
- Posilovat **bezpečné a přátelské prostředí** pro studenty i učitele a současně posilovat **odolnost** akademické obce – v první řadě studentstva.
- Prosadit na UP (v souladu s novelou zákona o VŠ) **možnost přestupů** mezi studijními programy ještě v akademickém roce 2025–2026, a umožnit tak studentům lépe reagovat na změnu zájmů či kariérních plánů.

- Akreditovat **učitelské studijní programy** v navazujícím magisterském studiu s pomocí Pedagogické fakulty UP, nebo bez ní.
- Provést urychlenou analýzu příčin nízkých počtů uchazečů o navazující magisterské studium napříč fakultou. Identifikovat problémy (po katedrách) a přijmout fakultní i katederní opatření k **udržení studujících** na FF UP – k motivaci absolventů bakalářských programů k pokračování v navazujícím studiu.
- Rozvíjet další formy studia vedle prezenční a kombinované. Spustit **online studijní programy** a mikrocertifikáty všude tam, kde bude vůle a poptávka. Financování online platformy musí nést UP/FF.
- Usilovat znovu a znovu o **rekodifikaci Rady pro vnitřní hodnocení UP** směrem k reprezentaci jednotlivých oblastí vzdělávání, nikoliv fakult.
- Navrhnout zrušení přepolitizované Pedagogické komise UP bez náhrady (nastolit stav většiny ostatních univerzit).
- Hledat a rozvíjet další cesty, jak využít výstupů studentských evaluací k dalšímu zvyšování kvality studia.
- Fakulta (univerzita) má být pro studenty „druhým domovem“. Jen tak se z nich stanou věrní absolventi. Je nezbytné zvýšit podporu studentských aktivit a spolků.

2) **Doktorské studium – Doktorandi – Kolegové – Vědci s maximální podporou a pod zvýšeným tlakem**

- Zajistit **dlouhodobou udržitelnost doktorského studia** na FF UP při zvýšených finančních nárocích.
- Vypracovat transparentní **rámec přijímacího řízení** pro oborové rady. Pokračovat v nastoupené optimalizaci studijních doktorských programů (tím ve snižování počtu oborových rad).
- Uplatnění novely zákona o VŠ přineslo a do budoucna přinese snížení počtu doktorandů, exkluzivitu doktorského studia a náročnější výběr. Je nezbytné i nadále mobilizovat všechny finanční zdroje k podpoře doktorandů a jejich zdárného studia. Neukončená studia je nutno maximálně eliminovat – **výběrem a podporou**.
- Posilovat status doktorandů především jako kolegů, vědců na praktické úrovni asistentů.
- Pokračovat v optimalizaci doktorských studijních programů – akreditovat vícejazyčné verze.

3) **Věda a výzkum – Hodnocení dle oborových zvyklostí – Defixace — Projekty**

- Věda je vedle studia základní misí fakulty, je nutné ji proto podporovat, rozvíjet a hodnotit podle standardů jednotlivých oborů. Je nutné sledovat hodnocení vědy vládou a aktivně se podílet na tvorbě modelu hodnocení vědy na UP – je nezbytné být **spolutvůrcem modelu**, ne pasivním objektem.
- Trvat za všech okolností na hodnocení vědy vycházejícím ze **zvyklostí a měřítek kvality jednotlivých disciplín**.

- Pokračovat v úspěšné **fakultní podpoře grantových příležitostí**, které budou dominovat v dalších letech, především projektů typu **Horizon Europe**.
- Podpořit vedení UP v jeho úsilí o **defixaci DKRVO** ve prospěch růstu – projektů, excellence. Naše úsilí musí směřovat k zlepšení podmínek pro rozvoj tvůrčí práce – nejen v oblasti ekonomické, ale i posilováním důvěry v odborné schopnosti akademiků, zlepšováním výzkumného prostředí, vědecké kultury, ale především spolupráce (mezikatederní setkání, projekty).

4) Zaměstnanci – Mzdy a znovu mzdy

- Pokračovat na všech úrovních v **úsilí o navýšení mezd všech** zaměstnanců. Jen za důstojnou mzdu je možné vyžadovat vysoký pracovní výkon.
- Analyzovat mzdové rozdíly na jednotlivých pracovištích a navrhnout rejstřík opatření k jejich případnému vyrovnání všude tam, kde bude odhalena možná nespravedlnost. Ekonomická samostatnost a jistá soutěž kateder všude tam, kde je žádoucí (např. věda, projekty a granty), však musí být zachována.
- Spolu s vedením UP prosadit **reformu IS HAP**.
- Posílit školení umožňující akademikům zvládnout překotný vývoj technologií a další školení a podporu projektových dovedností.
- Spolu s vedením UP prosazovat **reformu mzdového předpisu**, připravit se na platnost evropských směrnic a aktivně odstraňovat možné diskriminační prvky (např. v odměňování a pracovních podmínkách mužů a žen, rodičů).
- Pokračovat v politice „jedné lodi“ – vzájemného **respektu akademických i neakademických pracovníků**. Případné (a kýžené) navýšení mezd se vždy musí týkat všech.
- Spolu s AS FF dokončit tvorbu Etického kodexu FF. Zřídit Etickou komisi FF, která bude mj. oporou zaměstnanců v řešení konfliktů napříč akademickou obcí, bez ohledu na případné zřízení pozice ombudsmana UP.
- Dokončit oddělení akademických a manažerských pracovních činností (například u vedoucích kateder).

5) Vnější vztahy – FF jako úspěšná značka

- Pokračovat v úspěšném posilování **povědomí o FF o její dobré značce**. Spolu s novým vedením UP hledat **synergie** všude tam, kde to bude účelné.
- Bez ohledu na povolební situaci **chránit nezávislost a svobodu** akademické obce. Nevyhýbat se problematickým společenským otázkám a aktivně vystupovat prostřednictvím našich odborníků všude tam, kde bude třeba (hájit hodnoty, které jsou akademickému prostředí vlastní, na všech fórech).
- Udržet **aktivitu Asociace děkanů FF ČR**.
- Upevnit **agentivitu FF uvnitř UP**, předkládat aktivně svá stanoviska.
- Přispívat k budování a narovnání vzájemných vztahů mezi součástmi UP.

- Navyšovat **mezinárodní mobilitu** studentů i zaměstnanců UP tak, jak to jen bude možné.
- Podporovat cizojazyčné studijní programy, mezinárodní projekty.

Nekandiduji neznám. V uplynulých letech jste sledovali a jistě hodnotili mou práci. Snažil jsem se ze všech sil odevzdat své fakultě maximum. Jsem si jist, že vám mohu s čistým svědomím slíbit, že v úsilí nepolevím. Učiním vše proto, aby Filozofická fakulta UP byla sebevědomou jednotkou, jak v rámci univerzity, tak mimo ni – otevřená, respektovaná a inspirativní.



Jan Stejskal: Programme Theses

At the Faculty of Arts, Palacký University, I am at home – in an environment that unites tradition with the courage to look ahead. I believe that our faculty should be not only a place of education and research, but also a safe space for open discussion, growth, and mutual respect.

We are facing major challenges: the transformation of society, the rise of new technologies, the pressure for sustainability of study programmes, and the need for dignified conditions for all who work and study at the faculty.

Therefore, I offer a clear commitment: to ensure that the Faculty of Arts of Palacký University remains a stable and respected part of the university, an attractive place for students, a creative and fair environment for employees, and an increasingly visible partner both at home and abroad.

These programme theses are presented as concrete steps to fulfil this vision.

1) Students – Transfers – Teacher Education – Retention – Resilience

- The priority is a sustainable and high-quality education that responds to social change. Analyse, in cooperation with each department, individual study programmes in terms of student interest, the development of fields (including AI), and their long-term sustainability.
- Make use of the 2025 Amendment to the Higher Education Act to support the continuation of study programmes with low enrolment (e.g., joint programmes across universities).
- After analysis conducted by and across departments, implement optimisation where necessary (merging programmes, joint programmes with other universities, new forms of teaching). The analysis must consider not only applicant “demand” trends but also the development of technologies (AI) and the future relevance of certain study programmes.
- The above analyses and resulting measures must be completed before the institutional accreditation (by 2028).

- Strengthen a **safe and friendly environment** for students and teachers, while also reinforcing the **resilience** of the academic community, students above all.
- Promote, at UP (in accordance with the Amendment to the Higher Education Act), the **possibility of transfers** between study programmes already in the 2025–2026 academic year, enabling students to respond flexibly to changing interests or career plans.
- Accredite **teacher-training master’s programmes**, in cooperation with the Faculty of Education or independently, as appropriate.
- Conduct an urgent analysis of the reasons for low numbers of applicants to follow-up master’s studies across the faculty. Identify issues (by department) and adopt both faculty-wide and departmental measures **to retain students** – motivating bachelor graduates to continue in master’s study.
- Develop further forms of study alongside on-site and combined formats. Launch **online study programmes** and micro-certificates wherever there is will and demand. The financing of the online platform must be ensured by UP/FA.
- Repeatedly pursue the **recodification of the Internal Evaluation Board** of UP towards representation based on educational fields rather than faculties.
- Propose the abolition of the overly politicised Pedagogical Committee of UP without replacement (establishing the same situation as at most other universities).
- Seek and develop additional ways to use student evaluation results to further enhance the quality of education.
- The faculty (and the university) should be a “second home” for students. Only then will they become loyal alumni. It is essential to increase support for student activities and associations.

2) **Doctoral Studies – Doctoral Candidates – Colleagues – Researchers under Maximum Support and Increased Pressure**

- Ensure the **long-term sustainability** of doctoral studies at the Faculty of Arts amid growing financial demands.
- Develop a **transparent admissions framework** for subject-area boards. Continue the ongoing **optimisation of doctoral study programmes** (thereby reducing the number of boards).
- The implementation of the Higher Education Act amendment has led – and will continue to lead – to a smaller number of doctoral candidates, greater exclusivity, and a more demanding selection process. It remains essential to mobilise all financial resources to support doctoral candidates and ensure successful study outcomes. Incomplete studies must be minimised – through careful **selection and support**.
- Strengthen the status of doctoral candidates, above all as colleagues and researchers, practically on the level of assistants.
- Continue optimising doctoral study programmes – accredit multilingual versions.

3) **Research and Scholarship – Discipline-Based Evaluation – Defixation (Unfreezing) – Projects**

- Research, alongside teaching, is a fundamental mission of the faculty. It must therefore be supported, developed, and assessed according to the standards of each discipline. It is essential to follow national research evaluation systems and to actively participate in shaping the evaluation model at UP – we must be **co-creators of the model**, not passive subjects.
- Always insist on research evaluation based on **disciplinary traditions and quality criteria**.
- Continue the faculty's **successful support of grant opportunities** that will dominate in the coming years, particularly **Horizon Europe-type projects**.
- Support UP leadership in its effort to “**defixate**” **institutional funding (DKRVO)** in favour of growth-oriented projects and excellence. Our work must aim at improving the conditions for creative academic activity – not only economically, but also by strengthening confidence in academic expertise, enhancing the research environment and culture, and above all by promoting collaboration (interdepartmental meetings, projects, etc.).

4) Employees – Salaries, and Again Salaries

- Continue efforts at all levels to **raise the salaries of all employees**. Only with dignified pay can high performance be expected.
- Analyse wage disparities across departments and propose measures to correct any potential inequities. However, economic autonomy and healthy competition between departments (in research, projects, and grants) must be preserved.
- Together with UP leadership, implement a **reform of the IS HAP system**.
- Strengthen training opportunities to help academics adapt to rapid technological change, as well as training and support in project management skills.
- In cooperation with UP leadership, advocate for **reform of the pay regulations**, prepare for new EU directives, and proactively eliminate potential discriminatory elements (e.g., in remuneration and working conditions between men and women, or between parents and non-parents).
- Continue the policy of “one boat” – mutual **respect between academic and non-academic employees**. Any (and desired) pay increases must apply to all.
- Together with the Faculty Senate, finalise the Faculty's Ethical Code and establish a Faculty Ethics Committee, which will also serve as support for employees in resolving conflicts within the academic community, regardless of whether a UP ombudsperson position is established.
- Complete the separation of academic and managerial duties, for example, in the case of heads of departments.

5) External Relations – The Faculty as a Successful Brand

- Continue to **strengthen awareness of the Faculty's good reputation**. Together with **the new UP leadership**, seek synergies wherever purposeful.

- Regardless of the post-election political situation, **protect the independence and freedom** of the academic community. Do not avoid challenging societal issues; actively engage through our experts wherever necessary – defending values intrinsic to the academic environment in all forums.
- Maintain the **activity of the Association of Deans of Arts Faculties** of the Czech Republic.
- Strengthen the **agency of the Faculty within UP**, and actively present its positions.
- Contribute to **building and improving mutual relationships** between the university's constituent parts.
- Increase **international mobility** of both students and staff wherever possible.
- Support foreign-language study programmes and international projects.

I do not stand as an unknown. In recent years you have observed – and surely evaluated – my work. I have done my utmost to give my Faculty my best. I can therefore, with a clear conscience, promise that I will not relent in this effort. I will do everything I can to ensure that the Faculty of Arts of Palacký University remains a confident, respected, and inspiring institution – both within the University and beyond.