

Reorganizace Filozofické fakulty UK pokračuje

27.8.2026 - | Filozofická fakulta UK

Filozofická fakulta Univerzity Karlovy je mezinárodně uznávanou akademickou institucí, jejímž posláním je poskytovat kvalitní výuku s důrazem na intenzivní práci se studujícími a rozvíjet špičkový výzkum v humanitních a společenských vědách. Právě od těchto výzkumných a pedagogických úkolů se odvíjí rozdělování prostředků mezi jednotlivé katedry a ústavy fakulty. Současná reorganizace vychází ze snahy dlouhodobě udržet vysokou úroveň výzkumu a současně zachovat kvalitní výuku v co nejširším možném rozsahu. Nynější fáze reorganizace struktury FF UK by měla vstoupit v účinnost od 1. 1. 2027.

Cílem dlouhodobého procesu reorganizace je:

- posílit institucionální stabilitu a rozpočtovou udržitelnost fakulty,
- zjednodušit její organizační uspořádání,
- vytvořit lepší podmínky pro spolupráci ve vzdělávání a výzkumu na celé fakultě,
- zatraktivnit nabídku a prostupnost studia pro uchazeče a studenty a
- zajistit ekonomickou stabilitu fakulty v nejistých podmínkách vysokoškolského financování.

K tomuto procesu dostáváme obdobné otázky z různých stran, za které děkujeme, a připravili jsme na ně odpovědi na jednom místě.

Slovo paní děkanky

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Filozofickou fakultu vedu pátým rokem s přesvědčením, že FF UK má díky své odborné kvalitě a mezioborové perspektivě hrát zásadní roli v českém vysokoškolském vzdělávání a výzkumu. Vedle toho svou sílu jako humanitní fakulta zakládáme na schopnosti průběžně reflektovat, jak se vyvíjejí naše vědy, vysokoškolské vzdělávání i společnost, a reagovat na to, abychom své poslání naplňovali i v proměňujícím se světě. Za poslední léta díky Vám zažívám řadu příkladů odvahy zhodnotit stávající situaci, začít myslet jinak, zkusit něco nového a podle potřeby upravovat plán. Ať už je to nový studijní program, spolupráce například s přírodovědnými či lékařskými obory nebo zahraničními partnery, ambiciózní projekt či smluvní výzkum. Právě tyto kroky přispívají k budoucí udržitelnosti a relevanci fakulty.

Rozhodně přitom nepracujeme v optimálních podmínkách: v podfinancovaném vysokoškolském sektoru dotovaném pod průměrem OECD dodáváme v mnoha našich oborech evropskou excelenci za podprůměrné ohodnocení. Upozorňujeme na to soustavně, a to právě i v souvislosti s našimi úspěchy, jakými jsou například projekty ERC či Horizon.

I přes tuto vnější situaci ale nemůže být naším cílem přijmout roli oběti a snášet status quo. Zachování současného stavu určitě nevyřeší výzvy, kterým čelíme, a zároveň by znamenalo promarněné příležitosti: prostředky vázané na udržování stávající organizační a personální konfigurace nemůžeme investovat do perspektivního rozvoje novými směry nebo získávání excelentních akademických pracovníků a postdoktorandů. Nejde tak jen o to, co si fakulta může dovolit zachovat, ale také o to, zda jsou omezené prostředky využívány způsobem, který nejlépe

podporuje její budoucnost.

V posledních letech se nám podařilo prosadit důležité změny, například zvýšení průměrných mezd akademických pracovníků a transparentnější systém jejich financování. Současně si uvědomujeme, že cesta k ekonomické stabilitě přináší i velmi obtížná rozhodnutí, včetně snižování počtu zaměstnanců. Je nám to upřímně líto a snažíme se, aby tato jednání probíhala s maximálním respektem.

Procházíme teď další etapou proměny FF UK. Ta s sebou nese i pochopitelnou nejistotu. Naše zkušenost ale ukazuje, že organizační změny jsou pouze začátkem soustředěné delší diskuse o podobě studijních programů, výuky i vědecké spolupráce. Smyslem reorganizace tak není dělat změny pro změny, nýbrž vytvářet stabilní a perspektivní instituci. Věřím, že i současné náročné období společně zvládneme a přijmeme rozhodnutí, která umožní FF UK dále růst.

Materiál níže předkládám spolu se svým kolegiem akademické obci také proto, že ve veřejné debatě zaznívají i zjednodušení a zkreslení, která si pro dobré jméno FF UK zaslouží rozvedení a zpřesnění.

S úctou

Eva Lehečková
děkanka

Co se přesně děje?

Současná situace má tři úrovně:

- A) reorganizaci vybraných kateder a ústavů;
- B) přípravu na integraci vybraných souvisejících studijních programů;
- C) snížení celkového počtu zaměstnanců FF UK.

Tyto úrovně jsou do určité míry propojené, ale jejich příčiny se mohou lišit.

Změny budou projednány s výborem odborové organizace a na podzim předloženy Akademickému senátu FF UK. Zde popisujeme stav jednotlivých návrhů změn na úrovni integrace vybraných kateder a ústavů:

- Navrhujeme sloučení Ústavu pro klasickou archeologii s Ústavem pro archeologii do jednoho pracoviště. Důvodem je oborová blízkost a možnosti intenzivnější výukové i badatelské spolupráce.
- Navrhujeme sloučení Ústavu asijských studií s Katedrou sinologie do jednoho pracoviště. Důvodem jsou průniky v kulturně-historických souvislostech daného regionu, které umožní hlubší propojení studijních programů a užší badatelskou spolupráci.
- Navrhujeme spojení Katedry pedagogiky a Katedry andragogiky a personálního řízení do jednoho pracoviště s názvem Ústav pedagogiky. Personálně nezměněná Katedra pedagogiky tím rozšíří své odborné zázemí o odborníky na andragogiku a vytvoří prostor pro užší spolupráci ve vzdělávání a výzkumu.
- Ústav hudební vědy, Katedru filmových studií a Katedru divadelní vědy navrhujeme spojit do jednoho pracoviště. Tento návrh reaguje na neuspokojivou situaci na Katedře divadelní vědy (nízký vědecký výkon, špatné hodnocení akademických pracovníků, neplnění akreditačních podmínek) a Ústavu hudební vědy (finanční deficit). Spojením s Katedrou filmových studií vznikne stabilnější uměnovědné pracoviště.
- V současné době pokračují jednání o další podobě reorganizace Ústavu translatologie

a Katedry estetiky.

Proč to děláte?

FF UK měla dlouhodobě velmi roztržštěnou strukturu kateder a ústavů i studijních programů: 46 kateder a ústavů různé velikosti (v roce 2022), včetně velmi malých pracovišť, která jsou všechna přímo podřízena děkanovi. Malá pracoviště se přitom obtížněji vyrovnávají se zajištěním vedení pracoviště, garancí akreditací i komplexitou ve vývoji oboru, ekonomickou nestabilitou nebo potřebou získávat další zdroje pro svůj rozvoj. Dlouhodobým cílem vedení FF UK je proto integrovat oborově související katedry a ústavy do větších a stabilnějších celků a jejich počet postupně snižovat. K tomuto cíli směřujeme od roku 2023. Podobné otázky udržitelnosti a prevence roztržštěnosti přitom dlouhodobě řeší i další české vysoké školy.

Obdobná situace se týká studijních programů. Historickým vývojem na FF UK máme téměř 200 bakalářských a magisterských studijních programů, z nichž desítky mají kolem 10 nebo méně studujících na ročník. Zdaleka ne u všech je takto nízký počet studujících odůvodnitelný oborovými charakteristikami. Nízký počet studujících jednak přináší některé organizační obtíže studujícím, jednak obecně neposkytuje dostatečnou ekonomickou základnu pro dlouhodobě udržitelné fungování programu. Od roku 2024 proto FF UK získává podporu UK pro tzv. malé studijní programy, jejímž cílem je připravit jejich transformaci, zvýšit zájem uchazečů a posílit jejich udržitelnost (pro rok 2024 to bylo 8,4 mil., pro 2025 8,4 mil., pro 2026 5,5 mil.). Tento program končí k 31. prosinci 2026. Zároveň platí, že ani přesto, že nyní na vysoké školy nastupují populačně silné ročníky, demografický růst se nepromítá stejně do všech studijních programů FF UK. Na tento vývoj je proto třeba reagovat včas.

Každou změnu posuzujeme s ohledem na její dopad na kvalitu vzdělávání, vědeckou činnost a další fungování pracoviště. Naším cílem je zachovat co nejširší oborovou nabídku ve vědě i ve výuce a tam, kde je to vhodné, hledat nové podoby jejího zajištění – například slučováním studijních programů nebo vytvářením specializací. Změna tak v řadě případů představuje cestu k zachování a dalšímu rozvoji vědních oborů v podobě studijních programů i v bádání a tvůrčí činnosti, nikoli k jejich zániku.

Jaký bude dopad na současné studenty?

Reorganizace neznamena pro žádného ze studujících přerušení nebo zánik studia. Současným i nově přijatým studentům fakulta garantuje možnost dokončit studium (tj. předměty, atestace atd.) v rozsahu a kvalitě odpovídající akreditovanému studijnímu programu, včetně bakalářských a diplomových prací a státních závěrečných zkoušek.

Obory tedy budou i nadále přijímat studenty?

Vedení fakulty navrhuje akademickému senátu pro akademický rok 2027/2028 u některých studijních programů nepřijímat studenty. Rozhodnutí jeden rok nepřijmout studující neznamena zánik oboru. Vytvoří to příležitost soustředit se na přípravu nových akreditací a koncepci vzdělávání v novém půdorysu tam, kde se podaří naplnit předpoklady pro kvalitní personální zajištění výuky v oboru. Podobným vývojem si před časem prošla např. Katedra sociální práce FF UK s navazujícím magisterským studijním programem Sociální práce nebo Ústav etnologie, středoevropských a balkánských studií v případě studijního programu Jihovýchodoevropská studia, který se několik let neotevíral (byl pouze na dostudování), a nyní se připravují nově pojaté akreditace začínající i toto zaměření.

Jaká je finanční situace fakulty a jakou roli v tomto kroku hraje?

Jednou z priorit vedení FF UK je posilovat dlouhodobou finanční stabilitu a odolnost fakulty. Její finanční situaci přinejmenším posledních šest funkčních období vedení fakulty (tj. cca od roku 2006) opakovaně negativně ovlivňují výkyvy ve financování, které v minulosti vedly k úsporným opatřením, plošným škrtům dopadajícím na všechny pracoviště bez rozdílu nebo k snižování platů prostřednictvím tzv. „zanořování“ grantových prostředků. Naším cílem je tento vzorec postupně změnit a promyšlenými systémovými opatřeními s dlouhodobým efektem vytvořit stabilní finanční základ pro další rozvoj fakulty. Současná reorganizace je jedním z kroků tohoto procesu.

Významnou změnou, která ještě více podtrhla nutnost reorganizace fakultní struktury, bylo v roce 2025 sjednocení a zvýšení mzdových tarifů na Univerzitě Karlově. Na FF UK díky tomu vzrostla průměrná mzda v roce 2025 o 14 % a v roce 2026 bude vzhledem k nastavení mezd tento nárůst obdobný či vyšší. Po letech pomalejšího růstu či stagnace mezd jde o zásadní krok k posílení konkurenceschopnosti FF UK vůči příbuzným pracovištím vysokých škol i Akademie věd ČR. Zároveň však vyšší mzdové náklady představují významný nárok na fakultní rozpočet.

V roce 2024 získaly fakulty UK na zajištění tohoto nárůstu jednorázový příspěvek z MŠMT; pro FF UK činil cca 24 milionů Kč, přičemž samotný náklad na zvýšení tarifů je u nás více než dvojnásobný. Dopad tohoto růstu jsme v loňském roce a z větší části i letos pokryli z příspěvků na podporu malých oborů a z prostředků uspořené ve fakultních fondech za roky 2022 až 2025. Získali jsme tak prostor připravit a postupně realizovat systémové změny, které mají FF UK stabilizovat a zajistit její finančně udržitelné fungování od roku 2027, kdy už uspořené prostředky nebudou stačit.

Proč jako vedení neseženete fakultě víc peněz?

Na zvyšování příjmů fakulty a jejich efektivním využívání pracujeme po celé funkční období děkanky. Celkový objem prostředků, s nimiž FF UK hospodaří, se za tuto dobu významně zvýšil (v roce 2022 to bylo 939 501 tisíc, v roce 2023 915 870 tis., v roce 2024 957 683 tis. a v roce 2025 1 097 430 tis.), přestože plošné institucionální financování vysokých škol je dlouhodobě nepředvídatelné, nereflexuje inflaci a zůstává pod průměrem OECD. O změnách financování vysokých škol proto průběžně jednáme s MŠMT i v rámci akademické reprezentace, aktuálně také v souvislosti s připravovanou další změnou vysokoškolského zákona.

Současně ve spolupráci s akademickou obcí systematicky rozšiřujeme účelové příjmy fakulty, které vedle zvyšování mezd akademických pracovníků přispívají také k financování jejího provozu. Získali jsme pětiletý excelentní výzkumný projekt OP JAK CoRe a projekt OP JAK SHUV HumanAid, zajistili jsme financování rekonstrukce budov v Opletalově ulici, kterou jsme přebírali bez dostatečného finančního krytí, a vyjednali několikaletou podporu malých oborů z MŠMT i UK (v letech 2024–2026, v celkové výši 8,4 milionu v letech 2024–2025, 5,5 milionu v roce 2026). Výrazně rozvíjíme také komerční vzdělávací programy a nové spolupráce s dalšími institucemi. Celkem čisté výnosy z vlastních výkonů vzrostly z 59 milionů v roce 2023 na téměř 72 milionů v roce 2025. Systematizoval se způsob zacházení s režiemi a provedli jsme revizi pronájmů. Pro uchazeče o ERC a další projekty Horizon budujeme systém podpory, který již přináší výsledky a vedle samotného výzkumu posiluje příjmy fakulty z vědeckých výsledků a režii. FF UK je rovněž zapojena do dlouhodobé podpory vzdělávání učitelů a psychologů.

Současně usilujeme o změny ve způsobu rozdělování prostředků na UK. Ve spolupráci s fakultními senátory v AS UK a dalšími fakultami se podařilo snížit význam koeficientů ekonomické náročnosti

(KEN). Při jednání o univerzitním rozpočtu na rok 2027 nyní opět předkládáme návrhy systémových změn, které mohou přispět ke stabilnějšímu financování fakulty.

Výzvou proto není pouze získat více peněz, ale také vytvořit stabilní model, který dokáže vyřešit rychlý růst nákladů, zejména v důsledku zvýšení mzdových tarifů, se stagnací institucionálních prostředků. Právě proto kombinujeme aktivní získávání nových zdrojů s dlouhodobými organizačními a finančními změnami.

Aktuální dění na FF UK přitom nijak nesouvisí s náklady UK na dostavbu projektu Albertov.

Proč se změny týkají právě těchto kateder?

Mnohé katedry prošly reorganizací již v minulých letech. Do reorganizace byly zařazeny základní součásti, u nichž se v různé míře projevují některé z následujících faktorů: ekonomické potíže (výkon dle metodiky rozdělování finančních prostředků na FF neodpovídá historicky přidělovanému rozpočtu), malá velikost pracoviště, akademické výsledky ve vědě či výuce, nízký počet studujících, schopnost dlouhodobě dostát akreditačním závazkům a možnost oborové, vzdělávací a finanční spolupráce. U některých kateder či ústavů se těchto důvodů kumuluje více.

Současně do integrací zapojujeme i stabilní a dobře fungující pracoviště, která mají jasný plán rozvoje a mohou svou odbornou kapacitou pomoci vytvořit stabilnější celek. V některých případech tedy vědomě spojujeme pracoviště, která potřebují změnu a stabilizaci, s pracovišti, která mají dobré výsledky a potenciál dalšího růstu. Smyslem je, aby výsledná struktura lépe fungovala jako celek a aby bylo možné využít silné stránky jednotlivých oborů pro jejich společný rozvoj.

Můžete uvést některé příklady možných synergií?

Příležitosti ke spolupráci vidíme například mezi translatologií a filologickými obory. Výuku některých jazyků lze organizovat společně a lépe využívat odborné kapacity napříč pracovišti. Nabídku kurzů překladatelství a tlumočnictví lze zároveň otevřít i studentům dalších jazykových oborů, například finštiny nebo korejštiny.

Podobný potenciál vidíme mezi filmovými studii, muzikologií a teatrologií. Společná témata mohou posílit nejen výuku, ale také vědeckou spolupráci, přípravu společných projektů a zapojení do výzkumných grantů.

Cílem tedy není jednotlivé obory oslabit, ale vytvořit takové podmínky, aby jejich odborné kapacity mohly fungovat společně a aby stabilnější pracoviště pomohla vytvořit prostor pro další rozvoj oborů. V oblasti studijních programů je to zároveň příležitost připravovat jejich nové podoby v interdisciplinárním duchu tak, aby reagovaly na aktuální vývoj různých vědních oborů, současné zahraniční trendy ve vysokoškolské pedagogice a metodice vzdělávání i na celkové proměny společnosti a světa.

Znamená sloučení nebo zrušení pracoviště automaticky konec oboru?

Ne. Změna organizační struktury automaticky neznamená zánik oboru na FF UK ani ukončení jeho výuky. Naším cílem je, aby personálně perspektivní obory mohly pokračovat v nové podobě v rámci rodícího se pracoviště. Je zásadní rozlišovat mezi katedrou či ústavem, studijním programem a samotným oborem. Sloučení nebo změna pracoviště automaticky neznamená zánik oboru ani studijního programu (dokládá to řada příkladů reorganizací kateder a ústavů z minulosti). Smyslem

je naopak vytvořit pro řadu oborů stabilnější podmínky pro jejich další rozvoj.

Co reorganizace znamená pro zaměstnance?

Reorganizace přinese na některých pracovištích změny v organizačním uspořádání, způsobu spolupráce nebo pracovním zařazení zaměstnanců. Jejím cílem je vytvořit stabilnější strukturu fakulty a zároveň co nejlépe využít odborný potenciál lidí, kteří na FF UK působí. Nové uspořádání má umožnit efektivnější spolupráci a vytvoření lepších podmínek pro další rozvoj výuky i vědecké činnosti.

Konkrétní dopady budou záviset na podobě jednotlivých změn a budou řešeny individuálně. Naším cílem je v maximální možné míře zachovat odborné kapacity fakulty a umožnit jejich další uplatnění ve výuce a vědecké činnosti i v novém organizačním uspořádání. Jednotlivé kroky budou projednávány se zástupci pracovišť a fakultními odbory.

Je pravda, že propouštění se týká 57 zaměstnanců?

Aktuální proces reorganizace se může dotknout maximálně 57 zaměstnanců; jde o horní hranici, skutečný počet může být nižší podle dalšího vývoje. Převážně jde o akademické pracovníky, ale také o zaměstnance v administrativních a dalších podpůrných pozicích.

V případě akademických pracovníků představuje toto maximum 7,5 % z celkového počtu 708 akademických pracovníků FF UK. Současně usilujeme o to, aby se odborné kapacity zaměstnanců v co největší míře uplatnily na dalších pracovištích fakulty a aby reorganizace vedla především k jejich efektivnějšímu využití v nové struktuře.

O podfinancování vysokého školství svědčí i to, že FF UK v tomto procesu není v českém vysokém školství ojedinělá (jak dokládají příklady z jiných fakult UK i jiných univerzit v ČR). Například Filozofická fakulta Univerzity Pardubice v nedávné době dokonce přistoupila k ukončení studijních programů slavistiky a germanistiky a pracovních poměrů akademických pracovníků v těchto oborech. FF UK naopak usiluje o to, aby změna struktury v co největší míře umožnila zachovat odborné kapacity a jejich využití v rámci fakulty.

Jedná se o zaměstnance z integrovaných kateder a ústavů?

Nejen. Konečný počet zaměstnanců, kteří budou zařazeni do této organizační změny, se ještě vyvíjí, ale rozhodně nepocházejí pouze z integrovaných pracovišť. Další katedry a ústavy FF UK procházejí proměnou personální struktury pracoviště, protože se potřebují vyrovnat se současnou situací fakulty a také se připravit na změnu v akreditacích svých studijních programů, jež proběhnou v nadcházejících několika letech – uplatní se v nich nová akreditační pravidla a zároveň se do nich promítnou proměny jednotlivých vědních oblastí a požadavky na přípravu absolventů.

Kolik se tím vlastně ušetří?

Personální náklady tvoří 70 % všech nákladů Filozofické fakulty. Provedením reorganizace uspoří fakulta až 37 milionů ročně na mzdových nákladech. Další prostředky je možné uspořit na nákladech souvisejících s provozem malých pracovišť, například na technickém vybavení, snižování objemu pronájmů a podobně. Fakulta se také zaměřuje na příjmovou stránku posilováním projektových příjmů anebo příjmů z komerčního vzdělávání. Cílem reorganizace a dalších opatření, která fakulta realizuje, je vyrovnání výdajů a příjmů na běžný provoz, tj. zajištění prostředků ve výši 45 milionů při současné výši rozpočtu. Fakulta zajišťuje procesy spojené s reorganizací z vnitřních zdrojů

s výjimkou jedné konzultantky. Náklady na externí pomoc budou v řádu maximálně nižších stovek tisíc.

Neohrozí reorganizace kvalitu výuky a vědecké činnosti?

Právě naopak. Jedním z hlavních cílů je vytvořit takovou strukturu, která umožní soustředit kapacity na kvalitní vzdělávání, vědeckou činnost a rozvoj jednotlivých oborů. Změnu organizační struktury chápeme nikoli pouze jako úsporné opatření, ale také jako příležitost k lepší spolupráci a rozvoji. Bohužel některá pracoviště, která jsou integrována, nejsou z pohledu výuky nebo vědeckého výkonu v rámci fakulty nadprůměrná ani průměrná. To v mnoha případech komplikuje i další akreditační výhled daného oboru v současné podobě. Tato pracoviště se snažíme propojovat s úspěšnějšími a oborově blízkými součástmi, tak aby výsledné nové pracoviště mělo potenciál zajistit další rozvoj zahrnutých oborů.

Proč je potřeba měnit strukturu fakulty právě teď?

Je lepší reagovat na změny a dlouhodobé problémy včas než čekat na situaci, kdy by fakulta musela přijímat rychlá a mnohem bolestivější opatření. Bez reorganizace či plošných snížení rozpočtů všech pracovišť reálně hrozí, že v roce 2027 nesestavíme vyrovnaný rozpočet. Reorganizace má vytvořit prostor pro promyšlené a dlouhodobě udržitelné řešení, které bude i příležitostí k rozvoji.

Proč se nesníží náklady jednoduše všem stejně?

Zkušenosti z minulosti ukázaly, že plošné škrtky bez ohledu na perspektivu jednotlivých pracovišť oslabují celou fakultu. Zároveň platí, že by i tak byly výsledkem odchody pracovníků, jen na jiných pracovištích. Cílem je proto hledat taková řešení, která umožní zachovat a rozvíjet kvalitní vzdělávání a vědeckou činnost, za niž jsme hodnoceni a která se promítá i do našeho financování. Šetření na vynikajících pracovištích, která v minulých letech realizovala mnoho změn ke zvýšení vzdělávacího a vědeckého výkonu, by nebylo spravedlivé ani motivující. Všechny tyto alternativní cesty – plošné snížení rozpočtů všech kateder a ústavů, využití vyššího objemu grantových prostředků pro zajištění tarifních mezd (tzv. zanořování) u akademiků, kteří se podílejí na projektech – jsme promysleli a zamítli je jako horší řešení než to, které navrhujeme.

Proč se mají měnit pracoviště, která jsou na fakultě dlouhá léta?

Tradice a historie jednotlivých pracovišť nás zavazují, ale nesmějí nás svazovat. Mění se podmínky, ve kterých fakulta funguje – od koncepce vysokého školství přes financování až po demografický vývoj. I dlouhodobě fungující struktury proto musejí být schopny reagovat na výrazně se proměňující podmínky. Ty mohou do budoucna vytvářet potřebu nových studijních programů vycházejících z expertizy humanitních a sociálních věd, na jejichž přípravu a realizaci musíme být připraveni (namátkou například z oblasti mediální gramotnosti, digitálních závislostí, environmentálních studií, sociálních a etických rozměrů AI apod.).

Jak o změnách informujete a bylo možné se na ně připravit?

Připravované změny navazují na dlouhodobou diskusi o podobě organizační struktury FF UK a na postupné kroky, které fakulta činí od roku 2023. Potřebu změny struktury měla děkanka mezi prioritami již ve svém programu, s nímž byla zvolena Akademickým senátem FF UK. Vedoucí kateder

a ústavů byli o situaci fakulty i jednotlivých pracovišť v posledních dvou letech průběžně informováni na společných fórech i individuálně.

Důležitým podkladem pro rozhodování jsou data. Fakulta letos po několikaleté přípravě zavedla systém objektivnějšího hodnocení výsledků jednotlivých pracovišť ve vzdělávání a vědě. Jeho principy byly v posledních dvou letech opakovaně prezentovány, diskutovány a připomínkovány na řadě fakultních fór. Připravované změny tak vycházejí ze snahy rozhodovat na základě srovnatelných a transparentních údajů. Mnohé katedry již reagovaly v minulých letech a nyní jsou úspěšné badatelsky i výukově.

Jednotlivé návrhy nyní dále projednáváme se zástupci dotčených pracovišť a fakultními odbory. Do plánované účinnosti změn 1. ledna 2027 zůstává prostor pro jejich dopracování a nalezení co nejlepšího řešení pro jednotlivá pracoviště i fakultu jako celek.

Proč jste s reorganizací přišli právě v létě?

Reorganizace není tématem, které by se objevilo náhle během léta roku 2026. O potřebě slučování a propojování pracovišť děkanka hovoří několik let. Integrace už proběhly v minulých letech u čtrnácti pracovišť a tento směr byl součástí děkančina programu, se kterým byla v říjnu 2025 znovu zvolena do dalšího funkčního období.

O finanční situaci byl informován jak Akademický senát, tak vedoucí kateder a ústavů. Po schválení rozpočtu fakulty na rok 2026 Akademickým senátem FF UK 11. června 2026 následovala série jednání se všemi 38 vedoucími pracovišť, na kterých byly předneseny konkrétní návrhy organizačních změn.

Léto tedy nebylo okamžikem, kdy by bylo o změnách rozhodnuto. Červen byl obdobím, kdy byly jednotlivé návrhy představeny a začaly se dále projednávat. V září a říjnu budou návrhy diskutovány s fakultními odbory a projednávány Akademickým senátem FF UK. Ve výsledku jsme tak zvolili variantu, která dávala nejvíce času na přípravu změn, které mají nastat k 1. lednu 2027. Začátek nového kalendářního roku je z mnoha důvodů (administrativních, rozpočtových apod.) vhodným termínem pro zavedení změn.

Jak pracujete s názory odborné i laické veřejnosti?

Velmi si vážíme zájmu odborné i laické veřejnosti, studentů, absolventů i dalších lidí, kterým záleží na budoucnosti jednotlivých oborů i celé fakulty. Je přirozené, že připravované změny vyvolávají otázky, obavy i kritiku, a tyto podněty bereme vážně.

Na jednotlivé dotazy a připomínky reagujeme a konstruktivní podněty při přípravě změn zvažujeme. I díky nim byly některé původní návrhy upraveny a další se stále projednávají.

Obavy, které v souvislosti s navrhovanými změnami zaznívají, plně chápeme a v obecné rovině s nimi sdílíme i hlubší obavu o budoucnost humanitního vzdělávání. Zároveň ale považujeme za důležité, aby se o takto zásadních strategických otázkách vedla věcná debata založená na úplných a přesných informacích. Veřejná diskuse vedená prostřednictvím médií na základě dílčích či nepřesně interpretovaných informací nemůže nabídnout prostor pro hledání skutečně dobrých řešení. Zároveň je třeba otevřeně říci, že současná situace fakulty není výsledkem jednorázového rozhodnutí, ale důsledkem dlouhodobého podfinancování vysokých škol a dalších vnějších okolností. Ty dnes opakovaně staví i dobře fungující instituce před obtížnou volbu mezi řešeními, z nichž žádné nemůže být bezvýhradně ideální.

Co se děje nyní, co bude dál?

Příprava změn pokračuje standardním procesem projednávání. Jednání s jednotlivými pracovišti stále probíhají a jejich podněty se promítají do dalšího dopracování návrhů. Finální podoba aktualizované struktury bude známa po projednání Akademickým senátem FF UK během podzimu. Následně budou řešeny individuální personální dopady.

Souběžně jednotlivá pracoviště postupně hledají konkrétní možnosti spolupráce – od úprav a koordinace výuky přes personální zajištění studijních programů až po posílení vědeckého výkonu integrovaných pracovišť. Průběžně se řeší také praktické otázky jejich budoucího fungování a uspořádání.

<https://www.ff.cuni.cz/2026/08/otazky-a-odpovedi-restrukturalizace>