

Expertní doporučení pro oblast kariérního růstu ve výzkumných organizacích

zpracoval: Národní vzdělávací fond, o.p.s.

2025

Projekt sdílených činností
Strategická inteligence pro výzkum a inovace

Expertní doporučení pro oblast kariérního růstu ve výzkumných organizacích

Následující text vznikl jako výstup z Workshopu Podmínky vědeckých kariér, který se konal 17.3. 2025 v rámci projektu Stratin+ (<https://stratin.cz/>). Workshop sloužil jako fórum pro prodiskutování hlavních výsledků kvalitativního šetření realizovaného Národním vzdělávacím fondem, které jsou obsahem studie „Podpora kariérního růstu ve výzkumných organizacích: vybraná témata“, zpracované v prosinci 2024.

Hlavní témata diskuse

Níže shrnujeme hlavní okruhy diskuse sdružené do tematických celků. Témata jsou navzájem úzce provázána a v realitě často není možné oddělovat řešení jednoho od druhého; dělení do tematických okruhů slouží pouze pro přehlednost.

• **Projektové financování vědy**

Nezbytnost a prospěšnost projektové práce

- Diskutující se shodují, že psaní projektů je nezbytná a žádoucí tvůrčí činnost vědců, a že zejména v ranějších obdobích kariéry (postdok) je nutné, aby tyto schopnosti rozvíjeli.
- Určitá míra nejistoty spojená s projektovým financováním a s hodnocením vědeckého výkonu je žádoucí pro rozvoj, zdravou konkurenci a personální obměnu vědeckého prostředí. Situace juniorních vědců je v tomto ohledu (projektové financování) podobná všude na světě.
- Vyšší míra stability a jistoty odměňování by měla být zajištěna až od určité úrovně vědecké pozice (např. vedoucí skupiny).

Negativní aspekty

- V institucích se podíl projektového financování výrazně liší (je udáván příklad 92 % účelových financí, což již vytváří rizikovou situaci z hlediska zajištění stability odměňování i pro trvalé pozice).
- Často dochází k psaní „projektů pro projekty“ místo aby byla hledána co nejvyšší míra přidané hodnoty – je to spojeno s formalismem, vědci nejsou systémem ani

institucemi motivováni ke skutečné excelenci, k tomu, aby si stanovovali ambiciózní cíle spojené s vyšší mírou nejistoty.

- Složitost projektové administrativy vede často k tomu, že jsou najímáni experti pouze na „psaní projektů“. Tuto dovednost se pak nenaučí začínající vědci, kteří by se ji naučit měli.

- **Odměňování vědců**

Výše příjmů

- O doktorské studium na technických školách není velký zájem, neboť stipendium a odměny doktorandů nejsou konkurenceschopné ve srovnání s nabídkami průmyslu.
- Je vyjadřován silný názor (dokladovatelný např. z výročních zpráv výzkumných organizací), že reálná výše odměn vědců zejména na seniornějších stupních kariéry (na rozdíl od nižších stupňů) je po zahrnutí všech pohyblivých složek platu už poměrně vysoká (a to včetně humanitních oborů). Toto však nebývá uváděno transparentně např. v náborových inzerátech, a nebývá to v dané výši zaručeno smluvně.

Transparentnost a stabilita odměňování

- Měla by být zvýšena stabilita a transparentnost příjmů na vyšších vědeckých pozicích (seniorní vědci a juniorní vedoucí), což by značně přispělo ke zvýšení atraktivity vědecké kariéry včetně zlepšení možností najímání ze zahraničí. Pro nábor ze zahraničí je doporučováno uveřejňovat plat ve formě pro zahraničí srozumitelné (roční celkový příjem).
- Konkrétním dobrým příkladem je ÚOCHB, kde zavedení transparentních smluvně zaručených stálých platů vedoucích skupin a jejich zveřejňování v inzerátech bylo klíčovým krokem k získávání kvalitních vědců (tyto platy jsou relativně vysoké a bez pohyblivých částí – získávání projektů je chápáno jako běžný obsah práce a není spojeno s navyšováním výdělku „z projektů“. Projektová aktivita a úspěšnost podléhá pravidelnému hodnocení a je důležitým kritériem pro kariérní postup vědců, případně i setrvání na pozici.)

- **Byrokratická zátěž**

- Nadbytečná administrativa je vnímána diskutujícími jako velký problém, nicméně jeho kořenem není projektové financování jako takové, ale obecný charakter legislativního prostředí, vysoká míra nedůvěry k příjemcům finančních prostředků, a tedy zvýšená potřeba jejich kontroly. Zejména operační programy byly kritizovány

pro vysokou míru nadbytečné administrativy, dále také komplikované legislativní požadavky např. na výběrová řízení.

- Obecně vysoká míra nedůvěry ve společnosti spoluvytváří prostředí, které je vnímáno jako v principu nepřátelské, a přispívá k rizikům vysoké frustrace a demotivace vědeckých pracovníků. Toto prostředí je označeno jako významná brzda mezinárodní konkurenceschopnosti ČR ve vědě.
- Cílem by mělo být maximální možnou měrou v administrativě zjednodušit, co zjednodušit lze (je uváděn příklad Japonska, kde jsou pro cestovní náhrady použity tabulky pro danou destinaci, a další vykazování není vyžadováno; v kontrastu je zmíněn v ČR požadavek dokladovat výběrové řízení na výběr hotelu).

- **Kariérní dráha (nejen) mladých vědců**

Začínající vědci / postdoc

- Je vyjadřován názor, že v postdoktorandské fázi je určitá míra nejistoty a nestability nezbytná. Mělo by být automatické, že postdok přechází na jiné pracoviště (nejlépe do zahraničí, ale stačí i v rámci ČR). Z každého nemůže být špičkový vědec, proto je žádoucí, aby někteří odešli. Kariéru mimo vědu (např. v průmyslu) není možné chápat jako neúspěch. V ČR bohužel klasické postdoky, jak jsou chápány v zahraničí, prakticky nemáme, většinou se jedná o „inbreedované“ pracovníky.
- Jako dobrý příklad, jak přilákat kvalitní vědce na začátku kariéry, je uváděn program Primus Univerzity Karlovy (ale i jiné VŠ mají podobné dobré programy).
- V ČR chybí celostátní postdok fellowship (financovaný např. přes GAČR nebo TAČR). Je však nutné zajistit, aby neumožňoval financování inbreedingu (stanovit jako podmínku přesun na jinou instituci, nikoli nutně mezinárodní pobyt).

Rigidita prostředí – nedostatek míst

- Jako velmi významná bariéra rozvoje kariér juniorních vědců a zdravé obměny prostředí byla diskutujícími vnímána rigidita a zakonzervovanost výzkumných organizací (přirovnávána byla k „cechovnímu“ systému), a z ní vyplývající nedostatek míst, kam juniorní vědci mohou postoupit. Jen málo vědeckých pracovišť např. nabízí možnost založit si novou výzkumnou skupinu.
- Situaci by pomohl zlepšit flexibilní kariérní řád, který by stanovil rámec pro dlouhodobou vědeckou kariéru a její podmínky a zároveň motivoval ke špičkové vědecké činnosti. Je zřejmé, že na vysokých školách, které zajišťují výuku velkého počtu studentů, se nemohou všichni stát špičkovými vědci. Kariérní řády by měly vyžadovat výzkumnou aktivitu (psaní projektů apod.), stanovovat podmínky

hodnocení, a zejména pokrývat celou trajektorii vědecké dráhy. Jen dlouhodobější srozumitelná perspektiva může přilákat špičkové vědce.

Docentury a profesury

- Uvolnění zakonzervovaného prostředí české vědy by do velké míry napomohlo zejména zrušení docentur. Ideální by bylo zrušit rovněž profesury jako celoživotní hodnosti, a zavést funkční místa – profesor jako zaměstnání (šéf týmu, vedoucí katedry, garant oboru apod., případně junior profesor – viz příklad Německa). To by odblokovalo další bariéru příchodu lidí zvenku. Na funkční místa by pak měly být vypisovány náročné konkurzy. Tato idea se v českém prostředí objevuje dlouhodobě, existuje však proti ní vysoká rezistence a nepochopení. Je proto žádoucí podporovat tento krok mezi odbornou veřejností a vysvětlovat jeho význam.
- Doporučení: možnost podpořit pozice výzkumných profesorů (např. MŠMT v rámci podpory excellence), které by byly velmi kompetitivní. Jejich výběr by bylo možno založit na komisi na národní úrovni (obsazené např. lidmi, kteří působili v ERC panelech). Nebo na úrovni VŠ vybrat výzkumníky interně, dát jim příležitost a po 5-7 letech znovu prověřit jejich výsledky, v případě neúspěchu by se vraceli k výuce. Jedná se o typ pozic, které jsou velmi stresující, ale přitahují špičkové kandidáty.
- Funkční místa by rovněž umožnila lépe strategicky směřovat výzkum na instituci (oproti dnešnímu častému způsobu, „dělám to proto, že mě to baví“).
- MŠMT vítá podněty pro nový vysokoškolský zákon, jehož teze se v současné době začínají připravovat; témata o změnách docentur a profesur mohou být jedním z nich.

Graduate schools

- Jako realističtější alternativa než zrušení docentur a profesur silně zaznívá doporučení podpořit vznik tzv. graduate schools. Programy typu Primus jsou dobré na začátek kariéry, její pokračování však v ČR nemá konzistentní rámec. Bylo by vhodné dlouhodobější možnost kariéry zakotvit např. v instituci typu graduate school (jsou uváděny příklady institucí, které v podstatě plní tuto funkci v ČR – CERGE-EI, CIIRC).
- Příklad principu: z každé fakulty by bylo vybráno několik nejlepších zájemců o vědeckou kariéru, šlo by o lépe placená místa spojená s nižší mírou výukových povinností. Zároveň by byla tato místa podléhala náročnému kompetitivnímu hodnocení, a v případě neúspěchu by se vědec vrátil na výukové místo na fakultě. Objevuje se doporučení do takovýchto pozic najímat přednostně ze zahraničí. Vědec by měl mít jistotu, že jeho místo bude stále existovat, za předpokladu, že

bude realizovat špičkovou vědeckou činnost a získávat projekty, a že bude zároveň odděleno od potřeby zajišťovat velké množství výuky.

- Nutnost zdravé obměny by měla být zajišťována pomocí kompetitivního hodnocení (funguje ve světě, v ČR jsou uváděny příklady CERGE-EI a ÚOCHB) po např. 6-7 letech, kdy polovina hodnocených institucí opustí. Měli by předem vědět, jakým způsobem budou hodnoceni (standards publikací, získávání grantů atd.), a kdo je bude hodnotit.
- Doporučeno zakotvit novým VŠ zákonem, aby součásti VŠ, které nejsou fakultami, měly právo poskytovat vlastní doktorské programy. Usnadnilo by vytváření pracovišť typu graduate school a zjednodušilo současnou situaci, kdy např. CIIRC školí doktorandy ze zahraničí, kteří jsou „papírově“ na fakultách, protože nemůže mít vlastní doktorské programy. Navrženo bylo také možné řešení formou společných akreditací nebo smluv s fakultami; zmíněna byla možnost propojení s ústavu AV ČR.

Závěr působení ve vedoucích funkcích

- Jako důležité téma bylo v tomto kontextu zmiňováno i ukončování vědecké kariéry, tzv. „umění odejít včas z funkce“. Bylo by žádoucí, aby v určitém věku vědecké osobnosti opustily vedoucí funkce a uvolnily místo mladším, značně by to pomohlo zkvalitnit prostředí institucí. Měly by jim být poskytnuty laskavé a velkorysé podmínky a možnost dále pokračovat ve výzkumné činnosti (často právě v této fázi kariéry jsou mimořádně vědecky plodní, neboť dříve při zastávání manažerských funkcí jim na vlastní vědu nezbývalo tolik času). Je uváděn příklad ÚOCHB, kde musí vedoucí skupin v určitém věku projít extrémně přísným hodnocením, ve kterém uspěje jen málokdo. Pokud by opatření nebylo spojeno s evaluací, ale pouze s věkem, bylo by v rozporu se zákazem věkové diskriminace. Každá instituce by si měla určit vlastní věkovou hranici pro tuto evaluaci.

• **Reforma doktorského studia**

- Další žádoucí změnou je reforma doktorského studia. Přílišná fragmentace doktorských programů prakticky znemožňuje jejich vysokou kvalitu (jedná se o řádově vyšší počty doktorských programů na českých VŠ než na srovnatelných zahraničních VŠ). Současné vysoké množství doktorských programů ani nelze dobře evaluovat.
- Doktorské programy by bylo vhodné sloučit (i napříč příbuznými fakultami), aby vzniklo pro každou skupinu oborů pouze několik špičkových. Existuje poměrně jasná představa, jakým způsobem by bylo žádoucí doktorské studium reformovat. Nejvýznamnějším úkolem je však překonat bariéry ze strany odborné veřejnosti,

neboť reforma by se dotkla zavedených struktur a prestižních pozic jednotlivých programů.

- Zamýšlet se je třeba i nad samotnou obecnější koncepcí doktorského studia: je to vůbec studium? Dnes studenti (ani ti pregraduální) nemají zájem o přísun velkého množství předpřipravených faktů (bez nutnosti samostatného přístupu). Inspiraci je možno hledat v zahraničí, kde bývá vysoký podíl volitelných předmětů. Cílem doktorského studia by mělo být hlavně, aby se studenti naučili myslet v oboru.
- Doktorské studium by nemělo být hodnoceno podle míry dokončování (např. IT obory mají nízkou míru dokončování, neboť čelí vysoké konkurenci z průmyslu), motivovalo by to školy ke snižování nároků.
- Zaznívá doporučení hodnotit doktorské studijní programy následujícím způsobem: v každém oboru vybrat několik špičkových programů a podrobit je náročnému hodnocení, jehož součástí by bylo zejména např. posouzení umístění nejlepších absolventů (5-10%) – tzv. placement; takové hodnocení je jednoduché, transparentní, nenáročné na zdroje. Jako inspirativní příklad je uvedena Excellence Initiative v Německu, která se týkala doktorských programů ve smyslu graduate school. Tento přístup by dal základ reformě doktorského studia, a zároveň by motivoval školy zakládat graduate schools (viz výše). Ty by mohly být financovány mimo jiné na základě existence špičkových doktorských programů. Jako příklad dobré praxe jsou zmíněna dříve existující LC centra (<https://msmt.gov.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/centra-zakladniho-vyzkumu-lc>).
- Komentář MŠMT: hodnocení doktorských programů se připravuje.

• Hodnocení vědy

Hodnocení projektů

- Zaznívá silná výzva zkvalitnit hodnocení a zkvalitnit výběr hodnotitelů (uveden je příklad nekvalifikovaných hodnotitelů bez PhD, týká se však spíše resortních projektů, nikoli GA ČR). Podle některých názorů je hodnocení projektů v ČR nekvalifikované, nekorektní a nedosahuje evropských standardů. Např. uchazeči o projekty, u kterých je předpoklad, že si finance dokáží sehnat i jiným způsobem (např. ze soukromého sektoru), mají problém získat veřejný grant. To je velmi demotivující zejména pro zahraniční vědce, z nichž někteří zvažují odchod (uváděn konkrétní příklad). Kvalitní výběr hodnotitelů ze zahraničí by bylo nutné spojit s jejich adekvátním finančním ohodnocením.
- Zmiňován je problém nízké schopnosti hodnotit přidanou hodnotu projektu, např. aplikovatelnost. Toto hodnocení by mělo mít větší váhu než pouhé hodnocení formalit. K přílišnému důrazu na formální hodnocení dochází, protože

poskytovatelé chtějí mít kontrolu nad použitím finančních prostředků, což je do jisté míry pochopitelné. Souvisí to se skutečností, že jsou často psány „projekty pro projekty“ a ani na straně vědců tak v některých případech není usilováno o vysokou přidanou hodnotu projektu.

Národní hodnocení výzkumných organizací (Metodika M17+)

- Je apelováno na zlepšení poskytované zpětné vazby, zejména na její rozšíření a vyšší komplexnost. V současné situaci instituce vynaloží mnoho zdrojů na zpracování podkladů a výsledkem je jedna přidělená známka (A-D); stejné hodnocení může znamenat různé věci pro různé instituce. Tento názor vyjadřuje i MŠMT, ale doplňuje, že komplexní zpětná vazba vyžaduje ohromné kapacity (personální i finanční) na obou stranách.
- V současné podobě jsou hodnoceny obrovské celky, což nikdy nemůže plnit funkci hodnocení vědecké excelence. V tomto kontextu je doporučováno hodnotit menší počet vybraných nejlepších vědců (např. 20-30, nebo 5 nejlepších školitelů a 5 nejlepších absolventů), případně využívat existující kvalitní metriky (např. citační analýzy, kapitalizace patentů), ty ale použít moudře. Jako příklad je uvedena německou Excellence Initiative (viz např. <https://www.dfg.de/en/research-funding/funding-initiative/excellence-initiative>).
- S hodnocením velkých celků souvisí i skutečnost nízkých možností diferenciací: V instituci hodnocené známkou A určitě nejsou všichni dobří, a v instituci hodnocené D nemusí být všichni špatní. Tento systém zvyhodňuje slabší vědce z lepších institucí a demotivuje dobré vědce na horších institucích.
- Negativně je vnímána idea, že by bylo možné svázat hodnocení výzkumných institucí s jejich posunem v rámci mezinárodních hodnotících žebříčků – v USA, kde je toto hodnocení využíváno, není vnímáno příliš pozitivně, je finančně velmi náročné a jde spíše o komerční záležitost.
- Je vyjádřen nesouhlas s myšlenkou rozčlenit vysoké školy na výzkumné a zaměřené na výuku, a ty pak odlišně hodnotit: když vysoká škola přestane vědecky bádát, ztrácí svoji funkci (a stává se de facto lyceem). Naopak je třeba budovat zdravou soutěživost. Alespoň někteří se musí měřit se světovou konkurencí, zlepšuje se pak jejich přístup, uvědomují si vlastní nedostatečnost, rozvíjí se jejich skromnost, a tyto aspekty pak přenášejí i do svého prostředí.
- Komentováno je specifické postavení resortního výzkumného ústavu, který má velký problém vytvořit kompetitivní vědecký výsledek v rámci hodnocení M17+. V daném počtu zaměstnanců není reálné dosáhnout tolika dobře hodnocených aplikovaných výsledků, které jsou od nich očekávány, zároveň dbát i na publikace a realizovat smluvní výzkum, který potřebují k pokrytí režijních nákladů.

- **HR management ve vědě**

HR Award

- Mezi diskutujícími zaznívá výrazná pozitivní zpětná vazba na tuto iniciativu, je vnímána jako přínosná, zavádějící u nás principy, které ve světě jsou již normou. Přílišná administrativa je spojená s projekty z OP VVV na implementaci HR Award, o které si výzkumné organizace často žádaly, nikoli s HR Award jako takovou. Samotný HR Award administruje Evropská komise a tato administrace je poměrně štíhlá.
- Diskutující uvádějí příklady svých organizací, kde přistoupili k HR Award vážně, nikoli pouze formálně. Tento přístup byl zpravidla spojený s počáteční skepsí a rezistencí ze strany zaměstnanců, za předpokladu racionální implementace a podpory vedení však byly zavedené principy však nakonec oceněny jako přínosné a smysluplné. Byly tak např. formalizovány určité zvykové procesy, došlo k jejich pročištění a k celkovému zlepšení kultury organizací.

Výběrová řízení

- V praxi je běžné, že se tzv. „otevřená“ výběrová řízení na výzkumné pozice vypisují pouze formálně a místo je již neformálně „rezervováno“ pro předem vybraného kandidáta, často z řad vlastních absolventů, čímž je podporován inbreeding.
- Řešením by bylo vyhlašovat výběrová řízení pouze na důležité pozice (vedoucí skupin, ústavů, fakult...). Tato výběrová řízení by měla být nezávislá a velmi kompetitivní, otevřená zájemcům i ze zahraničí. Vybraní špičkoví vědci by si pak mohli své lidi do týmu vybrat libovolným způsobem (platí, že špičkoví vědci k sobě budou vybírat zase špičkové kandidáty). Jako příklad je uváděna takováto praxe v ÚOCHB. V případě akademických pozic však zákon ukládá vypsání výběrové řízení na všechny.

Mentoring

- Diskutující potvrzují velký význam mentoringu, jeho nedoceňování a časté špatné pochopení ve smyslu, že jde o tradiční náplň práce školitelů; školitel však plní jiné funkce než mentor. Mentor by se měl zajímat o osobu studenta, nikoli o výsledek jeho studia. Mentoring je vnímán jako důležitější u doktorandů, kdy mentor slouží i jako lidská podpora, pomáhá s řešením problémů různého typu (komentována je současná epidemie psychických problémů u mladých lidí). Na úrovni postdoka se již jedná o samostatné osobnosti, u nichž je klíčové zejména, aby byli zapojeni

v celkově stimulujícím a špičkovém vědeckém prostředí (institucionální podpora excellence); i u nich je však určitá míra mentoringu žádoucí, např. v oblasti kariérního růstu.

- Výzkumné organizace by lepším přístupem k mentoringu získaly i výhodu v mezinárodních hodnoceních, jejichž součástí bývá ověřování, jakým způsobem je pracováno s postdoky. České organizace v tomto bodě často pohoří.
- Mezi diskutujícími není podpora vysoké formalizace mentoringu; formalizovat by se měl „přiměřeně“, pouze do určité míry, aby se z něj nestala další nevíтанá povinnost již tak přetížených vědců. Je však obtížné motivovat vědce, aby realizovali mentoring neformálně. Možností je např. zahrnout neformální aktivity pro komunitu jako součást hodnocení vědeckých pracovníků, je však uváděna zkušenost, kdy toto řešení nebylo v institucích přijato, neboť upřednostňovaly „tvrdé“ metriky hodnocení.
- Doporučováno je např. zavést určité mentoringové kurzy pro celou školu, napříč fakultami, což se v praxi velmi osvědčilo (je vnímán prospěch ze spolupráce mezi různými obory – humanitními a technickými, která v neformální podobě přetrvávala i po skončení kurzu).
- Výše zmiňovaná graduate school je přirozeným prostředím pro vzájemné předávání zkušeností mezi doktorandy – komunitní mentoring.

- **Internacionalizace vědy: anglický jazyk**

- Velkou bariérou při najímání zahraničních vědců je požadavek na znalost českého jazyka. Na vysokých školách je často vyžadováno, aby vyučovali v češtině, neboť studijní programy jsou v češtině akreditovány. Je uveden příklad Nizozemska, kde se dramatickým způsobem zvýšila kvalita vysokoškolského vzdělávání poté, co byla zavedena povinnost výuky v angličtině od magisterské úrovně výše. Zároveň je upozorněno, že toto opatření vedlo k ústavním stížnostem studentů, že mají právo studovat v národním jazyce.
- Na možnosti akreditace studijních programů v angličtině jsou mezi diskutujícími různé názory. Pozitivní pohled na tento krok zdůrazňuje zvýšení přísunu kvalitních vědců ze zahraničí a snížení inbreedingu. Angličtina by mohla být zavedena pouze na doktorském stupni a ne nutně ve všech oborech. Skeptický pohled vyjadřuje pochybnosti o možnostech akreditace, riziko ústavních stížností, a nutnost nerezignovat na českou terminologii. V případě zavedení angličtiny by bylo také nutné řešit problém některých vysokoškolských pedagogů, kteří dodnes anglický jazyk dobře neovládají.

- Upřesnění ze strany MŠMT: je-li akreditovaný jazyk ČJ, můžou mít některý předmět v AJ, např. kvůli terminologii, ale není možné učit celý program v ČJ, protože jazyk je atribut akreditace.

- **Náměty pro příští výzkum**

- Možnosti zlepšení systému hodnocení vědeckých organizací: měl by být diferencovanější, poskytovat lepší zpětnou vazbu (nejen jednu známku celé instituci); zkoumat užitečnost poskytované zpětné vazby.
- Mění se hodnotová orientace mladé generace („nechtějí už nobelovku, ale chtějí se stát Stevem Jobsem“) a důsledky tohoto vývoje pro studium a výzkumnou kariérní dráhu.
- Aplikovaný výzkum, transfer technologií, spin-offy: rozvoj této oblasti, způsoby, jak pomoci institucím s financováním apod.; spojeno s řadou problémů etických, ekonomických, manažerských, tyto informace vědci na své výzkumné organizaci nedostanou; možnosti zavádění mentoringu v této oblasti, kvalitního poradenství (ze zahraničí); zkoumat např. otázku žen a spin-offů; transfer jako třetí kariéra akademického pracovníka – jak najít ty, kteří jsou ochotni se jí věnovat.
- Genderové otázky zkoumat do větší hloubky – studie uvádí převažující názor respondentů, že v hodnocení vědy je od genderu potřeba zcela odhlédnout; jiné výzkumy však dokládají, že jakékoli hodnocení má gender bias. Otázky bariér, se kterými se potýkají vědkyně matky malých dětí.
- Etika, akademická integrita: mladým často ve vědeckém prostředí chybí. Vnímají prostředí vědy jako příliš zaměřené na peníze, na hodnocení a je to v rozporu s jejich představou o smysluplné profesní budoucnosti.
- Otázku popularizace vědy pojmout širěji – celkově rozvíjet marketing výzkumu: řešit produkt (jak převést výsledek výzkumu na produkt, aspekt ceny, trhu, propagace...); tím se prakticky nikdo nezabývá.
- Zpracovat podklady pro diskusi v rámci přípravy nového vysokoškolského zákona týkající se zejm. např. možnosti zavedení funkčních profesorských míst (vč. zrušení docentur).

Shrnutí hlavních doporučení

- Smluvně zaručené pevné platy od určitých vědeckých pozic výše, transparentně zveřejňované i v inzerci
- Maximální zjednodušení administrativy, zejména dokladování výdajů, zvýšení principu důvěry v legislativním prostředí
- Zrušit současné docentury, případně i profesury a zavést funkční místa profesorů
- Vytvořit lepší rámec pro dlouhodobou trajektorii vědecké kariéry (např. formou zakládání tzv. graduate schools) – kariéra by měla být jasně daná, transparentní a srozumitelná (i pro zahraniční zájemce), dobře finančně ohodnocená, oddělená od vysoké míry pedagogických povinností, podléhající kompetitivnímu výběru kandidátů a náročné evaluaci s možností personální obměny po určité době
- Legislativně umožnit součástí vysokých škol, které nejsou fakultami, aby mohly mít vlastní doktorské programy
- Zavést celostátní postdok fellowship se zamezením inbreedingu
- Podporovat zavádění korektních způsobů ukončení působení ve vyšších vědeckých funkcích (nikoli vědecké činnosti jako takové), spojených např. s přísnou evaluací od určitého věku
- Prosadit reformu doktorského studia; zejména snížit počet doktorských programů a zavést kvalitní hodnocení (např. podle „placementu“ nejlepších absolventů); podpořit vznik „graduate schools“ (viz též výše)
- Zavést komplexnější formativní zpětnou vazbu v rámci metodiky 17+ (oproti jednoduchému hodnocení ve formě známky)
- Zkvalitnit systém hodnocení: zjednodušit a snížit časovou náročnost hodnocení (hodnotit např. pouze vybrané nejlepší osobnosti), zkvalitnit výběr hodnotitelů, směřovat k evropským standardům v této oblasti; hledat způsoby, jak hodnotit přidanou hodnotu projektu (omezovat pouze formální hodnocení)
- Otevřená výběrová řízení vypisovat pouze na vedoucí pozice (náročná, kompetitivní, mezinárodní...); vybraným vedoucím pak ponechat volnou ruku při výběru členů týmu
- Motivovat k neformálnímu mentoringu; rozšiřovat povědomí o významu mentoringu jakožto specifické činnosti odlišné od funkce školitele
- Zkoumat možnosti zvyšování podílu programů realizovaných v anglickém jazyce

Workshopu se účastnili a komentáře poskytli:

MVDr. Martin Faldyna, Ph.D.; ředitel, Výzkumný ústav veterinárního lékařství

Doc. Ing. Ladislav Janíček, Ph.D., MBA, LL.M.; rektor, VUT Brno

Prof. Ing. Štěpán Jurajda, Ph.D., DSc.; professor with Tenure, CERGE-EI

Prof. RNDr. Jan Konvalinka, CSc. ředitel ÚOCHB

Prof. Ing. Jiří Málek, DrSc.; profesor, emeritní rektor; Univerzita Pardubice

Prof. Ing. Vladimír Mařík, DrSc.; vědecký ředitel; ČVUT, CIIRC

PhDr. Lucie Núñez Tayupanta, Ph.D., ředitelka Odboru výzkumu a vývoje, MŠMT

Mgr. et Mgr. Tereza Smužová, MPA; právnička, koordinátorka HR Award; rektorát UK

Prof. Ing. et Mgr. Blanka Stibůrková, Ph.D.; vedoucí Oddělení molekulární biologie a imunogenetiky, Revmatologický ústav

Prof. RNDr. Patrik Španěl Dr. rer. nat.; zástupce ředitele pro vědu, Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR

Mgr. Martin Víta, Ph.D.; vedoucí oddělení, Ústav informatiky AV ČR

Dr. Mgr. Aleš Vlk; proděkan pro vnější vztahy a rozvoj, UK FTVS

Prof. PaedDr. Radka Wildová, CSc.; vrchní ředitelka sekce vysokého školství, vědy a výzkumu; MŠMT (přítomna online)

Za NVE:

PhDr. Miroslava Kopicová; ředitelka

Ing. Věra Czesaná, CSc.; vedoucí úseku

Mgr. Zdeňka Šímová; analytik

Mgr. Markéta Tučková; analytik