



BARIÉRY VĚDECKÉ EXCELENCE V ČR

—
Zdeňka Šímová
Národní vzdělávací fond, o.p.s.



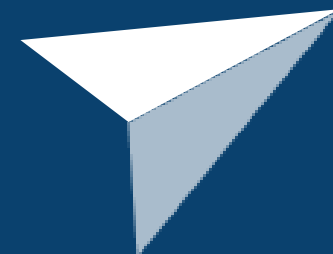
OBSAH

1. Podmínky pro rozvoj vědeckých kariér v ČR:
Kvalitativní šetření & doporučení odborníků
2. Zkušenosti držitelů ERC grantů: Mezinárodní
dotazníkové šetření



PODMÍNKY PRO ROZVOJ VĚDECKÝCH KARIÉR V ČR

Kvalitativní šetření & doporučení odborníků



POPIS AKTIVIT

Výchozí otázka: Jak nastavit zkvalitnit podmínky pro vědecké kariéry tak, aby české výzkumné prostředí lákalo talenty, podporovalo kvalitu, otevřenost a mezinárodní konkurenceschopnost?

Cílová skupina: vysoce kvalifikovaní pracovníci ve výzkumu na vysokých školách, ústavech AV ČR a dalších výzkumných organizacích

2023

kvalitativní sonda:
identifikace klíčových
otázek;
rozhovory s vědci a HR
manažery ve vědě

2024

**hlubší kvalitativní studie
identifikovaných témat;**
rozhovory s předními
vědci

2025

workshop
s experty v oblasti vědy;
zpětná vazba k
výsledkům a doporučení

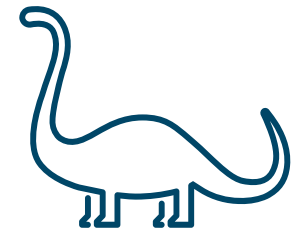
Výstupy:

- 2 kvalitativní studie (2023, 2024)
- Expertní doporučení – závěry workshopu (2025)



„DIAGNÓZA“

- Česká věda má velký potenciál, ale ten je často limitován rigiditou systému, administrativní zátěží, nejasnými podmínkami kariérních drah a nedostatečně funkčními pobídkami ke kvalitě.
- Existují „pozitivní deviace“ – špičkoví jednotlivci, pracoviště a týmy, které dokážou vytvářet kvalitní prostředí; modely dobré praxe.
- Část systému chrání status quo – vnitřní samosprávné mechanismy samy o sobě často negenerují dostatečný tlak na změnu.



Kvalita často vzniká navzdory systému, ne díky němu



DOPORUČENÍ VZEŠLÁ Z ROZHOVORŮ & WORKSHOPU

- **Zkvalitnit hodnocení vědy**
 - rozlišovat skutečnou kvalitu (versus formalismus)
 - kvalitní výběr hodnotitelů (vyšší zapojení zahraničních)
 - diferenciacce podle oborů, typů institucí a charakteru výzkumu
 - srozumitelná zpětná vazba (formativní složka hodnocení)
- **Stabilizovat a zpřehlednit financování a hodnocení klíčových vědeckých pozic**
 - projektové financování je důležité pro soutěž a rozvoj, ale nemělo by nahrazovat stabilní financování dlouhodobých seniornějších pozic
 - smluvně zaručené příjmy od určité kariérní úrovně, transparentní a srozumitelné
 - pravidelné náročné hodnocení kvality vědecké práce
- **Snížit administrativní zátěž**
 - zjednodušit dokladování, omezit duplicitní vykazování
 - posílit princip důvěry tam, kde kontrola nepřináší skutečnou přidanou hodnotu
 - méně formalismu, více odpovědnosti za výsledky



DOPORUČENÍ VZEŠLÁ Z ROZHOVORŮ & WORKSHOPU

■ Otevřít/odblokovat kariérní systém

- podporovat příchod kvalitních lidí zvenčí, vznik nových týmů a zdravou personální obměnu
- skutečně kompetitivní výběrová řízení na důležité pozice a omezení inbreedingu
- návrh: zavést funkční místa, zejména např. funkční místa profesorů (případně „výzkumných“ profesorů)
- návrh: podpořit zakládání „graduate schools“ (prostředí pro špičkovou vědeckou přípravu, komunitní mentoring a mezinárodní otevřenost)

■ Posílit internacionalizaci a mezinárodní srozumitelnost systému

- otevřená výběrová řízení – přilákání osobností ze zahraničí
- transparentní kariérní pravidla, zveřejňování celkového příjmu v inzerátech
- širší možnosti působení v angličtině

■ Pokračovat v reformě doktorského studia

- snížit fragmentaci (počet programů), více se zaměřit na kvalitu (hledat funkční jednoduché metody hodnocení – např. podle uplatnění nejlepších absolventů)
- lepší příprava na samostatné vědecké myšlení a kariéru



DOPORUČENÍ VZEŠLÁ Z ROZHovorů & WORKSHOPU

- **Podporovat mladé vědce**

- poskytnout férová pravidla a reálnou šanci uplatnit talent
- mobilní a soutěživá postdoktorandská fáze, ale nikoli spojená s existenční prekaritou
- celostátní postdok fellowship, který by podporoval přesun na jiné pracoviště a zamezoval inbreedingu

- **Posílit mentoring a profesionální HR management**

- rozvíjet podporu zejména doktorandů, postdoků a začínajících vedoucích týmů
- mentoring odlišit od školitelství: má pomáhat s profesním rozvojem, orientací ve vědeckém prostředí a zvládáním kariérních rozhodnutí; zaměřen na osobu
- HR nástroje, včetně HR Award, využívat jako prostředek reálného zlepšování institucionální kultury, ne jako formální „splněnou čárku“





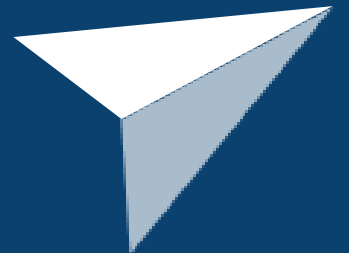
JAK SE GENERUJÍ POZITIVNÍ ZMĚNY V INSTITUCÍCH: PŘÍKLADY Z ROZHOVORŮ

- Příchod silné inovativní osobnosti (často ze zahraničí nebo se zkušenostmi ze zahraničí) do vedoucích funkce: pozitivní proměna prostředí, umožní talentovaným výzkumným pracovníkům rozvíjet se, přitahuje další kvalitní pracovníky
- Reorganizace spojená s vysokou mírou volnosti výzkumných pracovníků při vytváření nových týmů
- Využití implementace HR Award jako příležitosti k přehodnocení a zlepšení podmínek v instituci (ne pouze „zaškrťování políček“)
- Kvalitní školení měkkých dovedností pro vedoucí týmů
- **Často synergie více faktorů** (např. inovativní vedoucí a ERC grant - možnost založit nové centrum excelentního výzkumu)



ZKUŠENOSTI DRŽITELŮ ERC GRANTŮ

Mezinárodní dotazníkové šetření



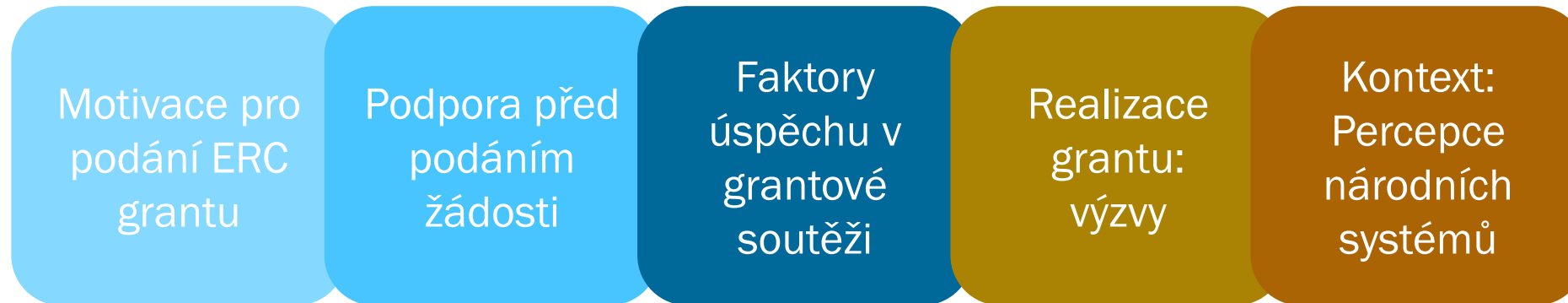
POPIS ŠETŘENÍ & METODIKA

- Téma vybráno na základě konzultací; vysoký potenciál pro zvýšení kvality české vědy a v důsledku i podmínek pro excelentní vědecké kariéry
- **Cíl: identifikace problémových míst a potenciálu pro zlepšení pozice ČR pro získávání ERC grantů, respektive pro excelentní vědu obecně**
- **2025 – dotazníkové šetření mezi držiteli ERC grantů**
 - současní i minulí grantisté z ČR a vybraných evropských zemí
 - 475 vyplněných dotazníků (response rate 5,7%; v ČR výrazně vyšší)
 - expertní konzultace před šetřením i k interpretaci výsledků



POPIS ŠETŘENÍ & METODIKA

- Obsah šetření (okruhy otázek):



- Uplatněná hlediska při analýzách:

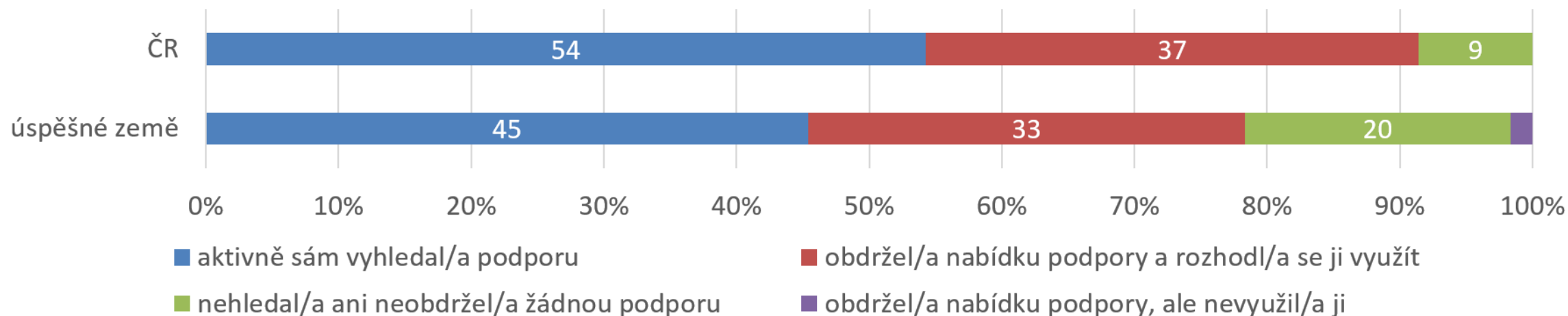
- Obecný přehled výsledků za všechny země: genderové rozdíly, specifika oborových domén, rozdíly podle typu výzkumné instituce
- Srovnání ČR a úspěšných zemí (Švýcarsko, Nizozemsko, Německo, Rakousko, Belgie a Francie; úspěšnost v ERC žádostech nad 15%)



DOSAVADNÍ VÝSTUPY

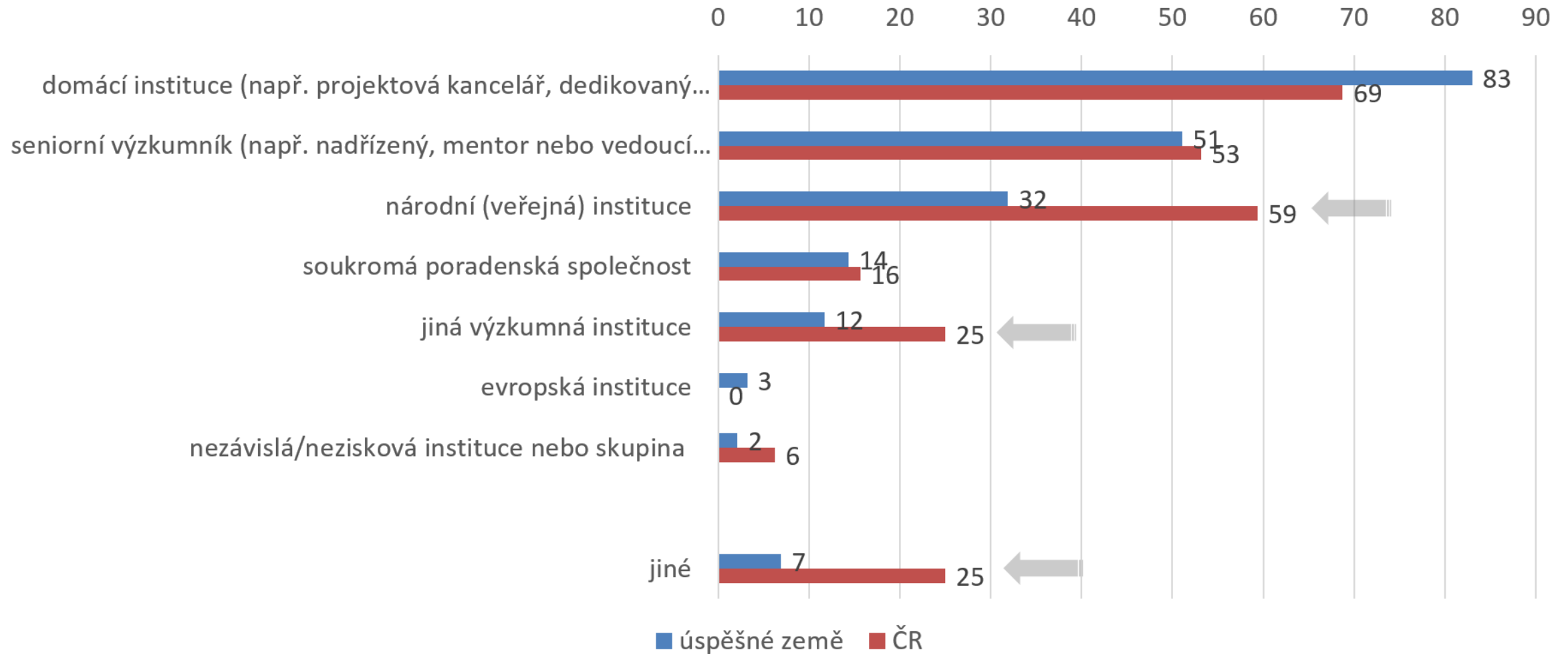


VYHLEDÁVÁNÍ A VYUŽÍVÁNÍ PODPORY PŘED PODÁNÍM ŽÁDOSTI



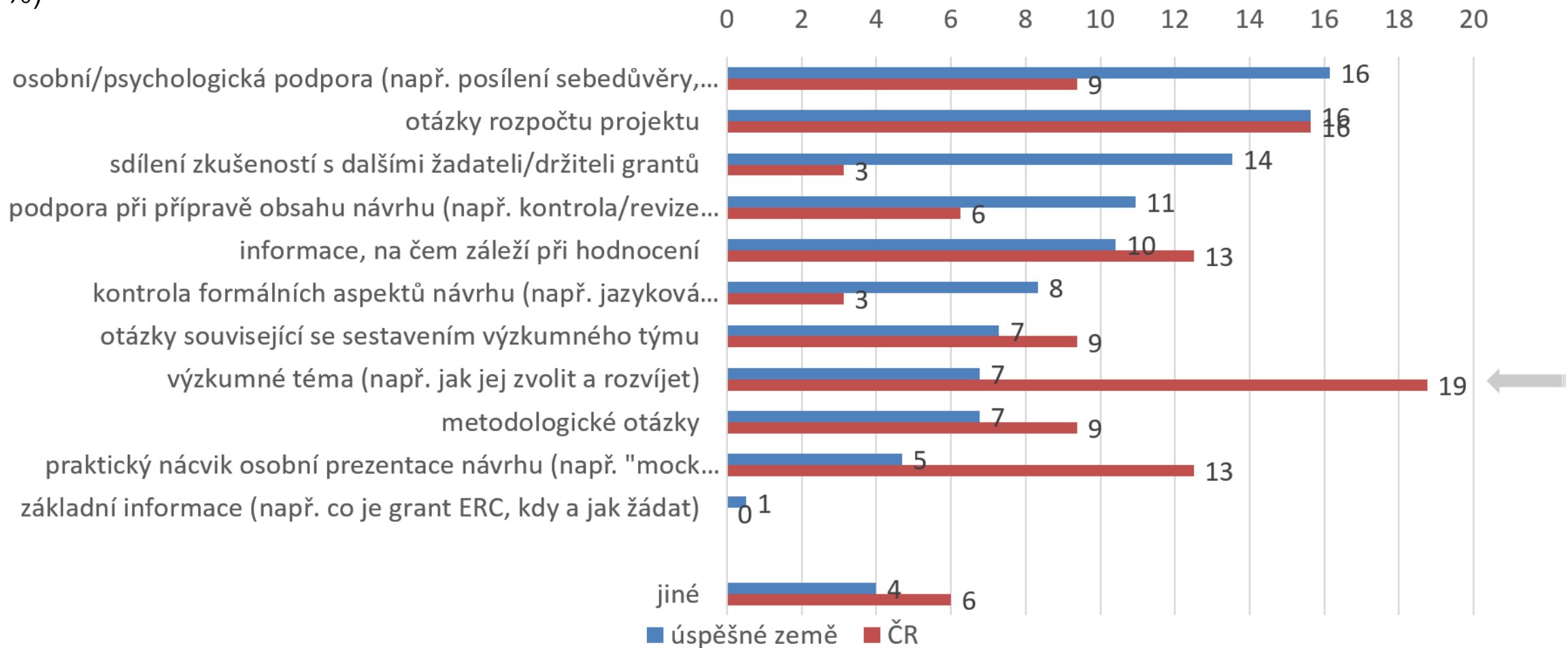
ZDROJE PODPORY

(v %)



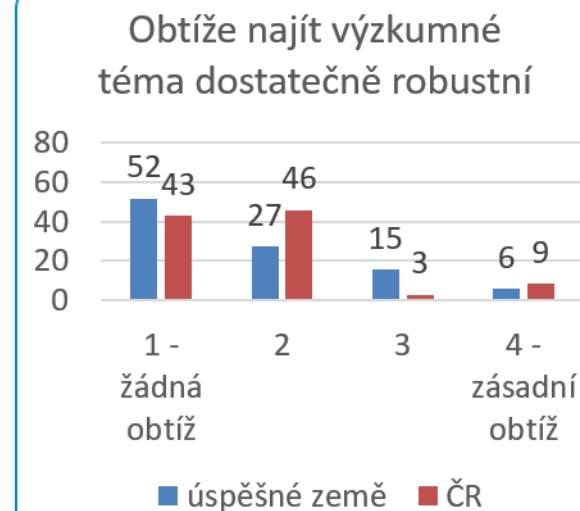
CO V PODPOŘE CHYBĚLO / MĚLO BY BÝT POSKYTOVÁNO VE VĚTŠÍM ROZSAHU

(v %)



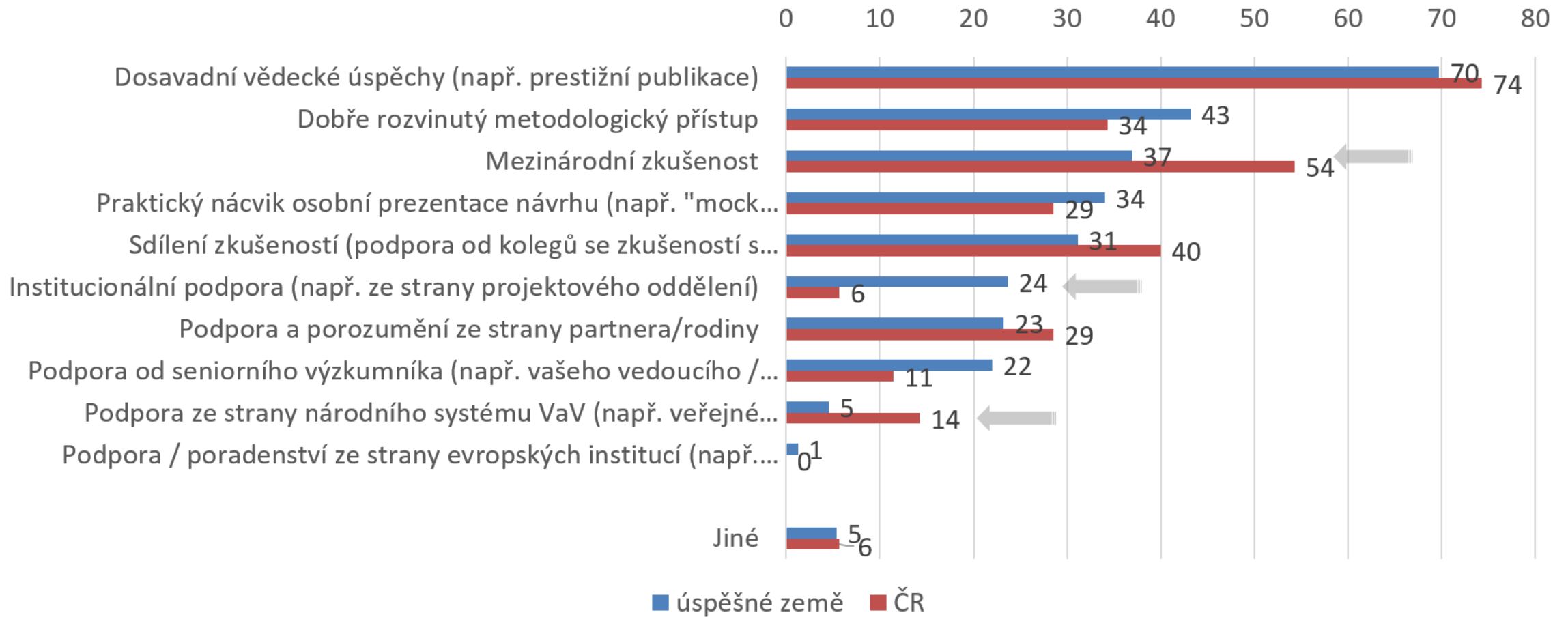
SÍLA OBTÍŽÍ PŘI PODÁVÁNÍ ŽÁDOSTI O ERC GRANT

(průměrná skóre)



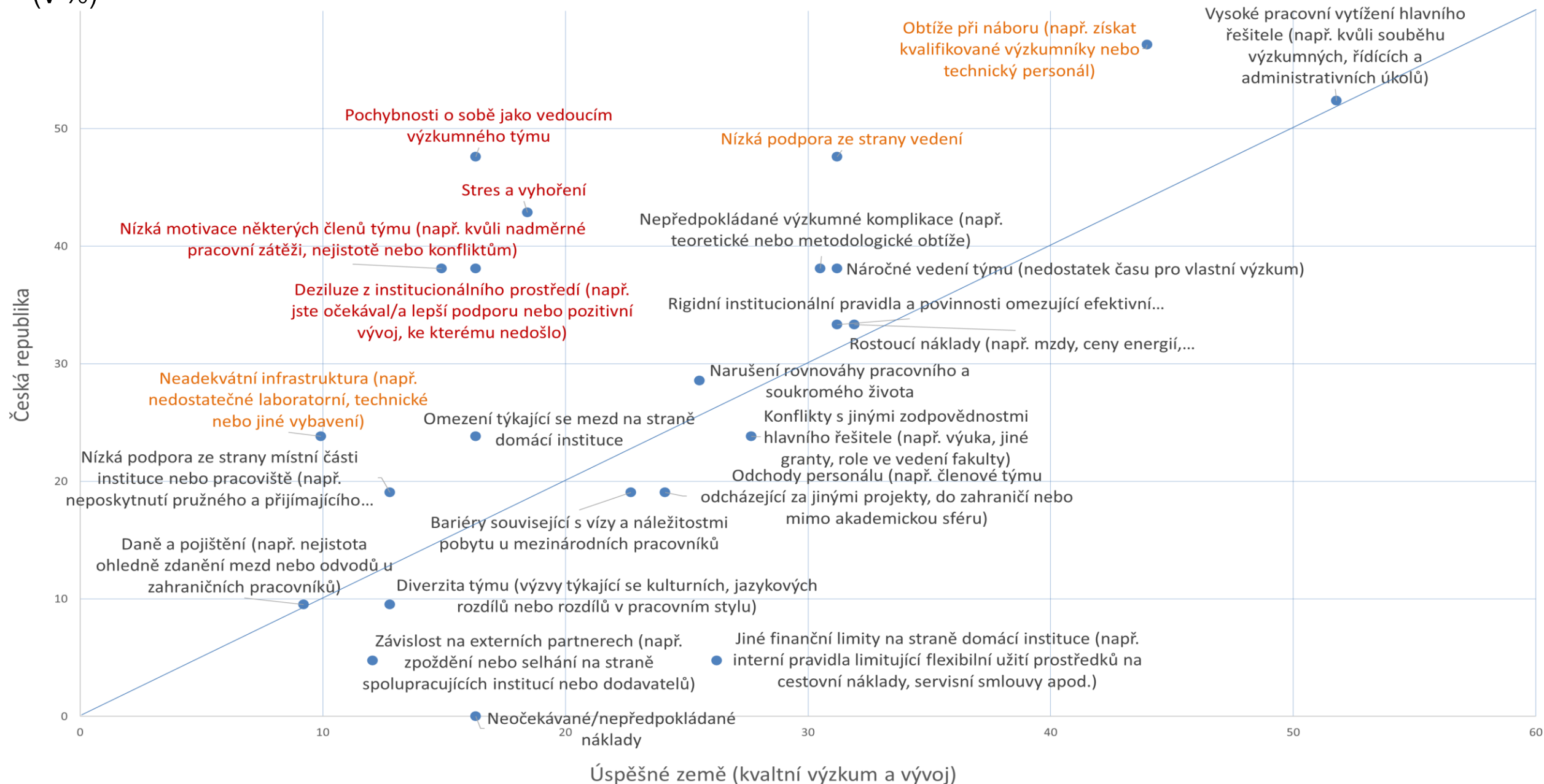
NEJDŮLEŽITĚJŠÍ FAKTORY PRO ZÍSKÁNÍ GRANTU

(v %, možnost zvolit až 3 faktory)



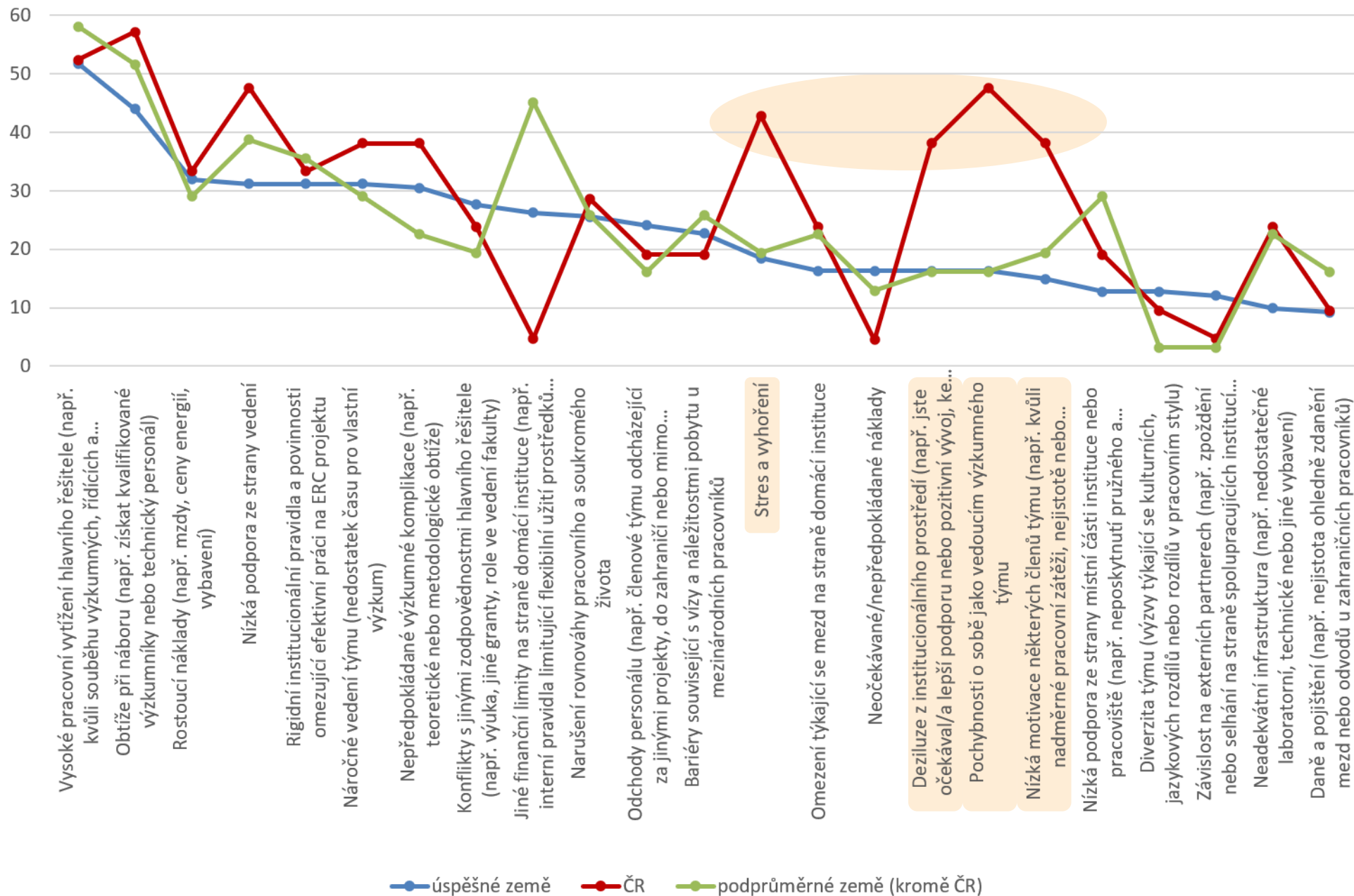
HLAVNÍ VÝZVY BĚHEM IMPLEMENTACE ERC GRANTU

(v %)



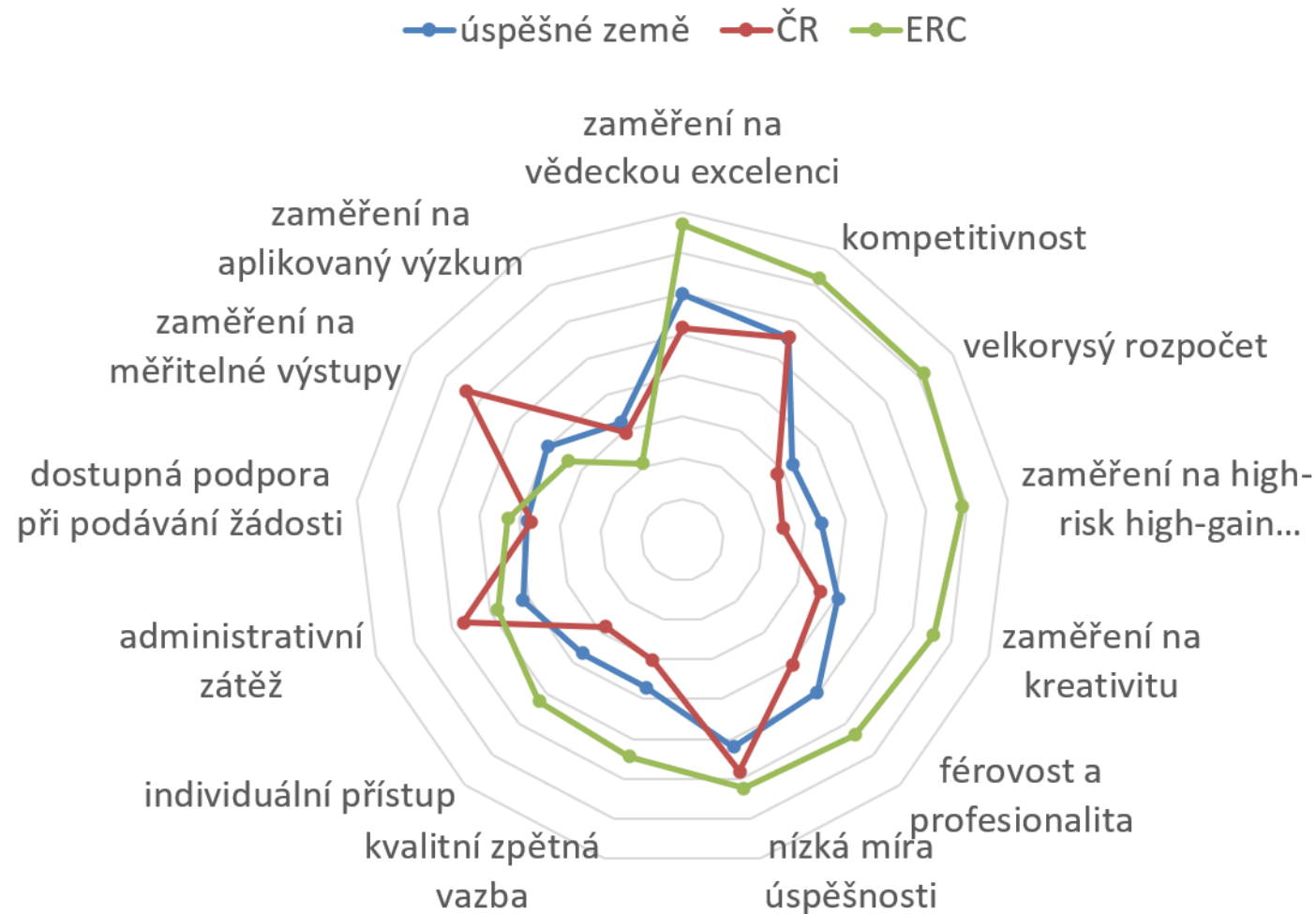
HLAVNÍ VÝZVY BĚHEM IMPLEMENTACE ERC GRANTU

(v %)



SROVNÁNÍ ČESKÉHO SYSTÉMU, NÁRODNÍCH SYSTÉMŮ ÚSPĚŠNÝCH ZEMÍ A ERC

(průměrná skóre)



PŘÍTOMNOST VYBRANÝCH ASPEKTŮ V ČESKÉM SYSTÉMU PODPORY VĚDY A V NÁRODNÍCH SYSTÉMECH ÚSPĚŠNÝCH ZEMÍ

(rozdíl průměrných skóre)

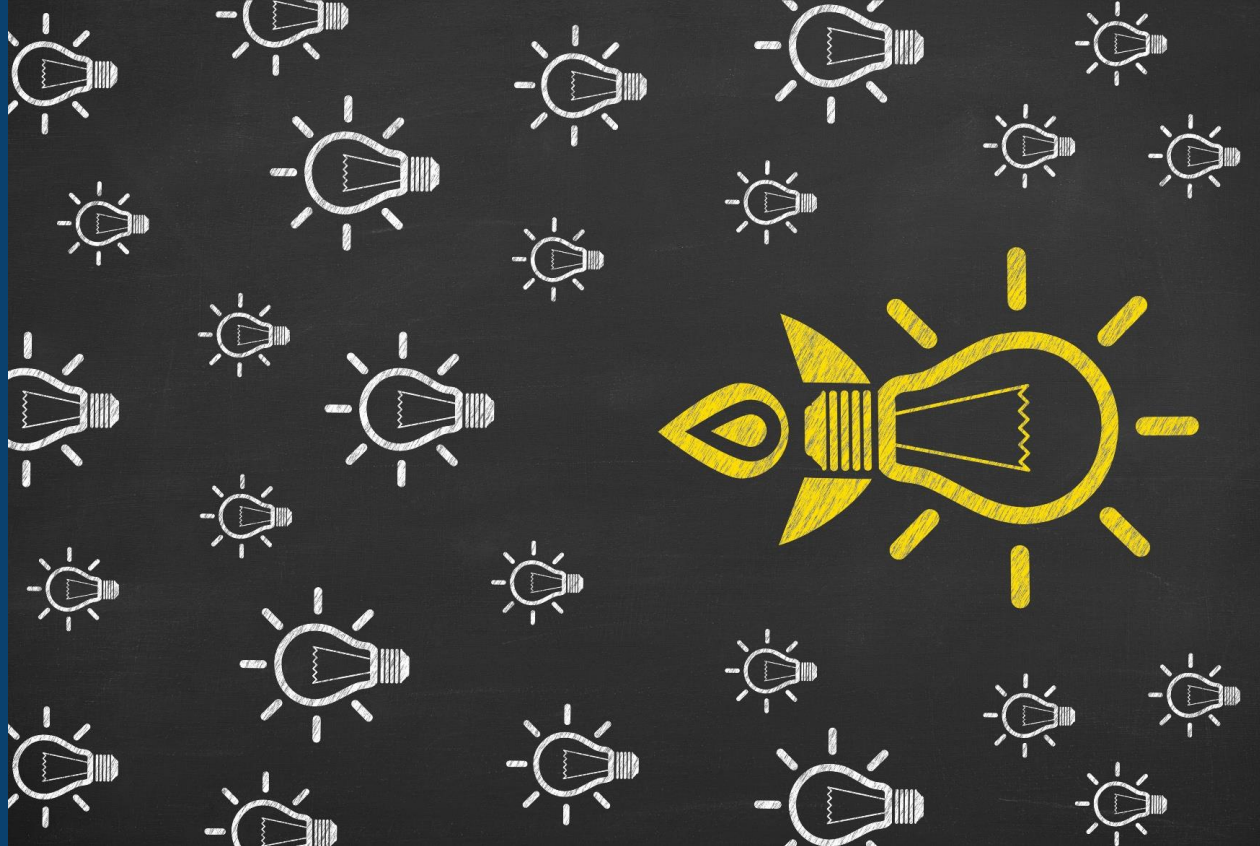
Aspekt		Rozdíl ČR – úspěšné země
Mnohem výraznější v úspěšných zemích	Zaměření na high-risk high-gain výzkum	-0,47
	Férovost a profesionalita	-0,45
	Individuální přístup	-0,43
	Zaměření na vědeckou excelenci	-0,41
Výraznější v úspěšných zemích	Kvalitní zpětná vazba	-0,34
	Zaměření na kreativitu	-0,23
	Velkorysý rozpočet	-0,22
	Zaměření na aplikovaný výzkum	-0,14
Srovnatelný	Dostupná podpora při podávání žádosti	-0,05
	Kompetitivnost	0,01
Výraznější v ČR	Nízká míra úspěšnosti	0,31
Mnohem výraznější v ČR	Administrativní zátěž	0,77
	Zaměření na měřitelné výstupy	1,21



KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ

- Slabší místo – instituce: v ČR výzkumné instituce implicitně nevytvářejí prostředí, které by inkubovalo zralé sebevědomé a samostatné vědecké osobnosti, lídry.
- Dostupná externí podpora: uchazeči o ERC u nás využívají externí podporu, což je dobře; nicméně v úspěšných zemích samy výzkumné instituce generují osobnosti zvyklé a schopné dostát nárokům ERC výzev, tyto dovednosti jsou mezi vědci z úspěšných zemí samozřejmostí.
- Čeští žadatelé potřebují podporu častěji i při formulaci samotného obsahu či tématu, zatímco uchazeči ze silnějších zemí jsou v přístupu samostatnější, sebevědomější a lépe zorientovaní.
- Implementace grantu je v ČR spojena s vyšší mírou frustrace – je reportována vyšší míra psychosociálních obtíží nejen ve srovnání s úspěšnými zeměmi, ale i s podprůměrnými.
- Charakteristiky výzkumného prostředí (systému financování) ČR a úspěšných zemí se výrazně liší: jako nejvýraznější charakteristiky českého prostředí jsou vnímány důraz na měřitelné výstupy a administrativní zátěž; mnohem hůře je oproti úspěšným zemím hodnoceno např. zaměření na excelenci, férovost a profesionalita či zaměření na rizikové projekty.





DĚKUJI ZA POZORNOST

Zdeňka Šimová

Analytička

732 305 188

simova@nvf.cz