

# „Akademický inbreeding“ na vybraných fakultách českých vysokých škol

**/ pilotní sonda /**

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

prosinec 2022

Projekt sdílených činností  
Strategická inteligence pro výzkum a inovace

## Obsah

Úvod a metodologie .....	3
Výsledky.....	6
Závěrem.....	11
Seznam použité literatury .....	13
Seznam zkratk.....	13

## Úvod a metodologie

Jedním z témat, jehož zpracování zadalo MŠMT v rámci projektu STRATIN+, je akademický inbreeding (AI). V odborných kruzích je hojně rozšířen názor, že příliš velká míra zaměstnávání vlastních absolventů a chybějící zkušenosti akademiků z jiných pracovišť, zvláště ze zahraničí, mají negativní dopady na kvalitu a inovativnost výzkumu i výuky. Ačkoli o tomto tématu v posledních letech probíhají v odborných kruzích poměrně živé diskuse,<sup>1</sup> kvantitativní údaje o rozsahu akademického inbreedingu v ČR jsou zatím jen skromné. Za pozornost v tomto ohledu stojí především dvě studie z nedávné doby. CERGE v r. 2020 zjišťovalo, zda se u akademiků shoduje institucionální afiliace v jejich první a poslední odborné publikaci v databázi Scopus.<sup>2</sup> Sledovány byly tři velké české vysoké školy (UK, MU, UPOL) a 15 zahraničních a publikace byly členěny do 11 vědních oborů. V tomto srovnání vyšla shoda počátečního a koncového působiště na českých univerzitách jako nadprůměrná a v řadě vědních disciplín přesahovala 50 %. V r. 2021 potom CSVŠ zjišťovalo na základě dat z Informačního systému o průměrném výdělků, jak velká část zaměstnanců českých vysokých škol s doktorským titulem absolvovala doktorské vzdělání na téže univerzitě, a to podle podrobně členěných vědních oborů.<sup>3</sup> Prezentované údaje svědčí o tom, že na velkých českých univerzitách většina zaměstnaných akademiků získala doktorský titul na vlastní univerzitě, přičemž obzvláště výrazná je převaha vlastních absolventů v technických, zdravotnických a společenskovedních oborech. Míru AI a její souvislost s publikačními výkony zkoumali také Chudobová (2020) a Fischer a Lipovská (2015), nicméně jen mezi docenty v ekonomických oborech, kde zjištěná míra inbreedingu dosáhla 49 %.<sup>4</sup>

Nejjednodušeji je AI definován jako zaměstnávání vlastních absolventů.<sup>5</sup> Někteří autoři však přihlížejí k celým pracovním drahám akademiků.<sup>6</sup> Díky tomu lze rozlišovat situaci, kdy absolvent hned nastoupil na „své“ fakultě a zde již zůstal, od případů, kdy absolvent sbírá zkušenosti na různých pracovištích v akademické sféře i mimo ni, a až po nějaké době se vrátí na fakultu, kde absolvoval doktorát. Zvláštní význam přitom bývá připisován zahraničním zkušenostem. Určitá míra akademického inbreedingu je považována za nevyhnutelnou zvláště v malých oborech a v případech, kdy jsou nízké šance na nábor obdobně kvalifikovaných akademiků z jiných prostředí. AI je v jistých ohledech i přínosný, zejména přispívá ke kontinuitě odborného zaměření pracoviště. V odborných

---

<sup>1</sup> Pro rešerši zahraničních zdrojů i českých diskusí k akademickému inbreedingu viz Tůma, F., Knecht, P. Akademický inbreeding jako rakovina českého vysokého školství, nebo nezbytnost? Přehled zahraničních výzkumů a implikace pro českou vysokoškolskou politiku. *Studia pedagogica*, 2019, 24(1): 9–31. Online: <https://journals.phil.muni.cz/studia-paedagogica/article/view/19128/15180>

<sup>2</sup> Macháček, V., Srholec, M. Odkud se rekrutují výzkumníci na univerzitách? IDEA CERGE-EI, 2020. Online: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA Studie 01 2020 Rekrutovani vyzkumniku/IDEA Studie 01 2020 Rekrutovani vyzkumniku.html#p=1](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA%20Studie%2001%202020%20Rekrutovani%20vyzkumniku/IDEA%20Studie%2001%202020%20Rekrutovani%20vyzkumniku.html#p=1)

<sup>3</sup> Hanuš, K., Kohoutek, J., Sekerák, M. Akademický inbreeding v ČR: Limity, řešení, výzvy. CSVŠ, 2021. Online: [https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/csvs-2021-akademicky-inbreeding\\_studie\\_final.pdf](https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/csvs-2021-akademicky-inbreeding_studie_final.pdf)

<sup>4</sup> Chudobová, J. Vliv akademického inbreedingu na vědeckou produktivitu vyučujících ekonomů na českých vysokých školách. Diplomová práce. Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2020. Online: <https://portal.ujep.cz/StagPortletsJSR168/CleanUrl?urlid=prohlizeni-prace-detail&praceldno=184009>. Fischer, J., Lipovská, H. Academic inbreeding in the Czech Republic. In: Krejčí, I., Flégl, M., Houška, M. (eds.), *Efficiency and Responsibility in Education* (s. 112–119). Praha: ČZU, 2015.

<sup>5</sup> Tůma, Knecht 2019, s. 11–12.

<sup>6</sup> Tyto přístupy ze zahraniční literatury zmiňují Hanuš et al. 2021, s. 6–7.

kruzích je nicméně rozšířený názor, že příliš velké zastoupení akademiků bez zkušeností z jiných prostředí je překážkou pro otevřenost instituce novým podnětům a má negativní dopad na kvalitu výzkumné i pedagogické činnosti. Kvalita pracoviště má zároveň silný vliv na zájem pracovníků z jiných institucí a ze zahraničí přijít a pracovat na daném pracovišti. Mezi kvalitou a inbreedingem je tedy obousměrný vztah. Schopnost přilákat akademiky z jiných prostředí pak závisí také na ekonomické situaci pracoviště a nabízeném výdělků. Tlak na mobilitu akademiků na druhé straně nelze vnímat zcela bezrozporně. Dlouhodobé zahraniční pobyty jsou obtížně slučitelné s rodinným životem, což může dopadat silněji na ženy a přispívat k jejich odchodům z akademické sféry.<sup>7</sup> Některé formy restrikcí na délku pracovního úvazku na jedné vysoké škole také přispívají k palčivému problému řetězení krátkodobých úvazků mladých akademiků.<sup>8</sup>

O míře akademického inbreedingu není jednoduché získat relevantní data. K obohacení dosud dostupných informací jsme nejprve zkoumali možnost dohledávat disertace akademických pracovníků ve vysokoškolských repozitářích závěrečných prací. Zásadním problémem repozitářů však je časová hranice, od které jsou na jednotlivých vysokých školách online dostupné údaje. Tato hranice většinou leží v různých letech období 2002–2008, ale např. na UK a VŠB-TUO již v r. 1930). Přitom ale není vždy jasné, zda období počínaje nejstarším rokem dostupného záznamu o disertaci v online repozitáři zahrnuje skutečně všechny práce, nebo zda se k úplnému sběru dospívalo až postupně, resp. zda byly zpětně doplňovány jen některé práce. K tomu se dále přidává problém změny příjmení po absolvování, což se týká především žen. Ve výsledku tak při nenalezení disertace v repozitáři nelze jednoduše určit, zda dotyčný/á akademik/čka absolvoval/a na dané škole dříve, nebo v jakémkoli období jinde, nebo zda chybí kvůli změně příjmení. U nenalezených osob bychom proto nevěděli, zda patří, nebo nepatří do akademického inbreedingu definovaného jako absolvování doktorského studia na vysoké škole, kde pracuje.

Jako lepší zdroj se ukázaly publikované profesní životopisy akademických pracovníků. Z životopisů lze zjistit i další informace kromě shody mezi zaměstnavající institucí a pracovištěm, kde akademik získal doktorské vzdělání. Pro téma AI jsou podstatné zejména pracovní zkušenosti z jiných akademických i neakademických pracovišť a ze zahraničí. Životopisy také umožňují upřesnit shodu pracoviště ve smyslu shody fakulty a nikoli celé univerzity. Tím se zohledňuje tradičně vysoká samostatnost fakult v českém prostředí a existence fakult s příbuzným zaměřením na některých vysokých školách. **Sonda, jejíž výsledky níže prezentujeme, je pojata jako pilotní otestování sběru a vyhodnocení informací o akademickém inbreedingu s využitím životopisů akademiků.**

Hlavní omezení životopisů jako zdroje dat o AI spočívá v tom, že na webech některých fakult životopisy zcela chybějí a na jiných jsou dostupné jen v nízkém počtu. Prakticky žádné životopisy jsme nenalezli na stránkách technických univerzit a na většině lékařských fakult. Volba fakult se řídila jednak dostupností životopisů a jednak snahou o zastoupení různých vědních oborů. Sonda se ve výsledku týká devíti fakult ze čtyř různých vysokých škol (UK, MU, OU a VŠE). Životopisy akademiků jsme v červenci a srpnu 2022 vyhledávali na webových stránkách univerzit. U akademiků dvou fakult (FIS VŠE a FI MU) jsme v případě nedostupnosti CV na webu fakulty hledali také v jiných otevřených webových zdrojích. Zaměřili jsme se pouze na akademické pracovníky s doktorským titulem nebo

<sup>7</sup> Hanuš, Kohoutek, Sekerák 2021, s. 9–10, 30.

<sup>8</sup> Cidlinská, K. a kol. Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018, s. 12. Online: <https://www.soc.cas.cz/en/node/5694>

jeho staršími ekvivalenty (CSc., DrSc. a Dr.). Externí pracovníci nebyli zahrnuti. Pakliže nebylo zřejmé, zda se jedná o interního, nebo externího pracovníka, považovali jsme jej za interního. Ačkoli nízký podíl zaznamenaných CV na některých fakultách při jejich dostatečné absolutní četnosti nemusí být sám o sobě překážkou pro vyhodnocení výsledků, lze předpokládat, že k publikaci svých CV jsou náchylnější akademici s bohatšími a různorodějšími zkušenostmi. Toto případné zkreslení může hrát roli především na LF MU, kde je podíl zveřejněných CV zdaleka nejnižší mezi sledovanými fakultami (14 %). Tato fakulta byla navzdory nízké dostupnosti CV zařazena do sondy proto, aby při úplné absenci CV na pražských lékařských fakultách byla medicína reprezentována kromě LF OU ještě jednou fakultou. Základní statistiky o nasbíraných datech uvádí Tabulka 1.

Tabulka 1: Zaznamenaná CV podle fakulty

	Celkový počet zjištěných interních akademických pracovníků s titulem min. Ph.D.*	Počet dostupných CV	Podíl dostupných CV na všech interních pracovnících
Přírodovědecká fakulta UK (PřF UK)	625	209	33%
Přírodovědecká fakulta MU (PřF MU)	376	178	47%
Filozofická fakulta UK (FF UK)	578	368	64%
Filozofická fakulta MU (FF MU)	359	203	57%
Fakulta sociálních věd UK (FSV UK)	202	120	59%
Lékařská fakulta MU (LF MU)	750	105	14%
Lékařská fakulta OU (LF OU)	295	114	39%
Fakulta informatiky a statistiky VŠE (FIS VŠE)	113	107	95%**
Fakulta informatiky MU (FI MU)	95	89	94%**

\* Též CSc., DrSc. a Dr. Při nejistotě, zda je pracovník/-ce interní, nebo externí, byl/a považován/a za interní/ho.

\*\* CV vyhledávány také mimo web fakulty.

Zaznamenávali jsme následující údaje (ve formátu ano/ne):

- 1) Absolvování Ph.D. na fakultě, kde je akademik aktuálně zaměstnán
- 2) Absolvování Ph.D. v zahraničí<sup>9</sup>
- 3) Pracovní zkušenost z jiného českého akademického pracoviště (fakulta či ústav AV), než na kterém akademik aktuálně působí. K vyloučení častého externího zaměstnávání akademiků se braly se v úvahu jen takové zkušenosti, které se nepřekrývaly s prací na aktuálním působišti.
- 4) Pracovní zkušenost mimo akademickou sféru (tj. mimo vysoké školy a Akademii věd) s trváním nejméně jeden rok
- 5) Pracovní zkušenost ze zahraničí delší než 6 měsíců
- 6) Krátkodobé zahraniční stáže do 6 měsíců. Uvádění stáží v CV je velmi různorodé a v případě jejich absence většinou nelze určit, zda akademik na stáži opravdu nebyl, nebo výjezd pouze

<sup>9</sup> Jako absolvování v zahraničí jsme započítali také doktorát pod dvojím vedením, z nichž jen jedna školicí instituce byla zahraniční.

nezmínil. Proto stáže nevyhodnocujeme, i když tento údaj do budoucna v omezené míře využít lze.

Zaznamenávali jsme též nejvyšší dosažený akademický titul (Ph.D. nebo ekvivalent, docent, profesor) a rok absolvování doktorského vzdělání. Některé životopisy jsou z hlediska námi zjišťovaných informací neúplné, nicméně četnost těchto „mezer“ nepředstavuje závažný problém pro vyhodnocení výsledků.<sup>10</sup>

## Výsledky

Přehled hodnot zjišťovaných indikátorů uvádí Tabulka 2. Zaměstnávání držitelů „domácích“ absolventů doktorského studia je většinovým jevem na všech sledovaných fakultách vyjma LF OU, která nicméně poskytuje doktorské studium teprve krátkou dobu. Jinak činí podíly absolventů „odjinud“ jen mezi 23 % (FIS VŠE) a 40 % (FSV UK). Obvykle má podstatná část z těchto akademiků doktorát ze zahraničí, což však neplatí na FIS VŠE a LF MU, kde jsou akademici se zahraničními doktoráty ojedinělí.

Zkušenosti z akademických pracovišť v ČR mimo domovskou fakultu jsou ještě o něco méně časté než doktoráty z jiných fakult a pohybují se mezi 12 % (FIS VŠE) a 34 % (FF UK). Podstatně obvyklejší jsou zkušenosti s prací mimo akademickou sféru. Zde se projevují výrazná oborová specifika: akademici v medicíně zpravidla pracují nebo pracovali zároveň jako lékaři, naopak mezi přírodovědci se mimoakademické zkušenosti objevují jen zřídka.

Velké rozdíly vidíme také u práce v zahraničí. Jen 13–20 % akademiků na obou lékařských fakultách, FIS VŠE a FF MU má za sebou významnější pracovní zkušenosti ze zahraničí, zatímco na FI MU, obou přírodovědných fakultách a FSV UK se tento podíl blíží k polovině.

---

<sup>10</sup> Např. stupeň inbreedingu, v němž se promítají všechny zjišťované informace, bylo možné stanovit u 82 % zaznamenaných CV.

Tabulka 2: Zkušenosti akademiků z jiných pracovišť\*\*

	PhD mimo domovskou fakultu	PhD v zahraničí	Zkušenost z jiného akademického pracoviště v ČR (vyjma souběžného působení s domovskou fakultou)	Zkušenost mimo akademickou sféru delší než rok	Zahraniční pracovní zkušenost delší než 6 měsíců
FF UK	34%	20%	34%	44%	35%
FF MU	35%	16%	27%	46%	14%
FSV UK	40%	24%	31%	56%	42%
PřF UK	29%	14%	26%	14%	41%
PřF MU	30%	20%	33%	25%	44%
LF MU	35%	5%	27%	72%	20%
LF OU	89%**	24%	27%	96%	13%
FI MU	39%	18%	29%	58%	46%
FIS VŠE	23%	3%	12%	71%	14%

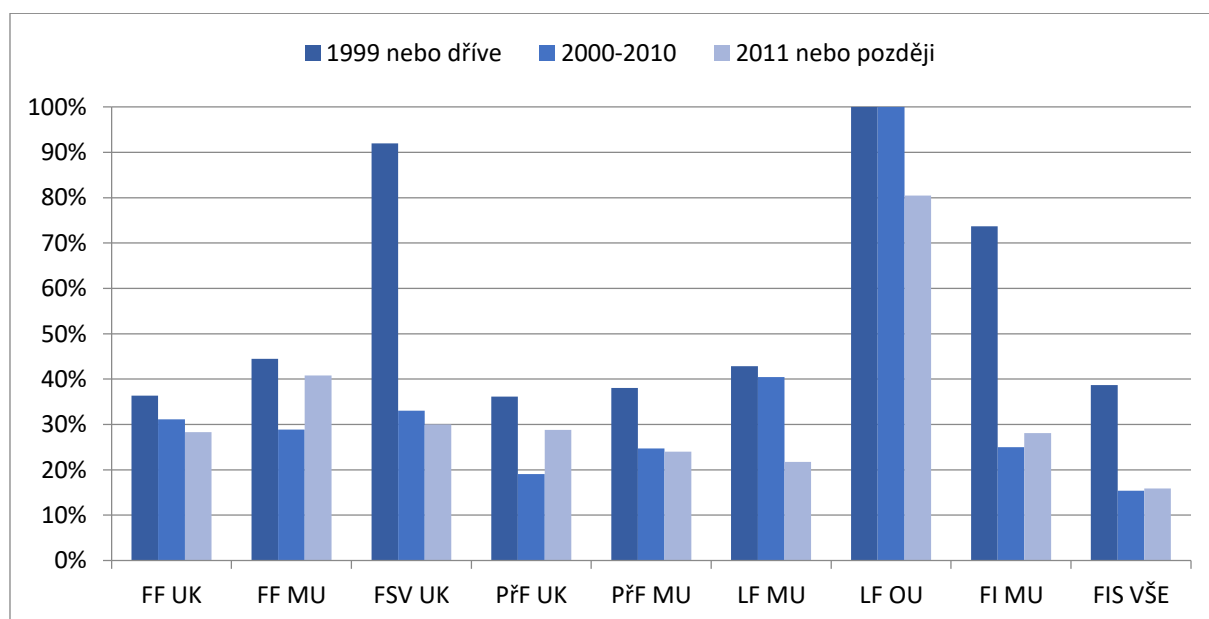
Zdroj: CV akademiků 2022

\* Základem pro výpočet podílu jsou pouze případy, kdy bylo možné z CV příslušný údaj určit.

\*\* LF OU poskytuje doktorské studium teprve od r. 2010.

Graf 1 uvádí podíly absolventů doktorského studia z jiných fakult podle roku absolvování, který lze chápat jako aproximaci věku. Vysoké zastoupení absolventů „odjinud“ v nejstarší generaci na některých fakultách (vedle LF OU také na FSV UK a FI MU) je důsledkem pozdějšího vzniku těchto fakult až po r. 1990. Za signál příznivého vývoje lze považovat vyšší zastoupení absolventů „odjinud“ v nejmladší generaci akademiků ve srovnání s generací střední na FF MU a PřF UK. Naopak narůstající příliv nových pracovníků z řad vlastních absolventů je patrný zejména na LF MU. Jinde se zastoupení absolventů z jiných fakult mezi nejmladší a střední generací akademiků příliš neliší a pravděpodobně tak nedochází k velkým změnám v přístupu k této otázce v personální politice.

Graf 1: Podíl absolventů Ph.D. z jiných fakult mezi akademiky podle období absolvování

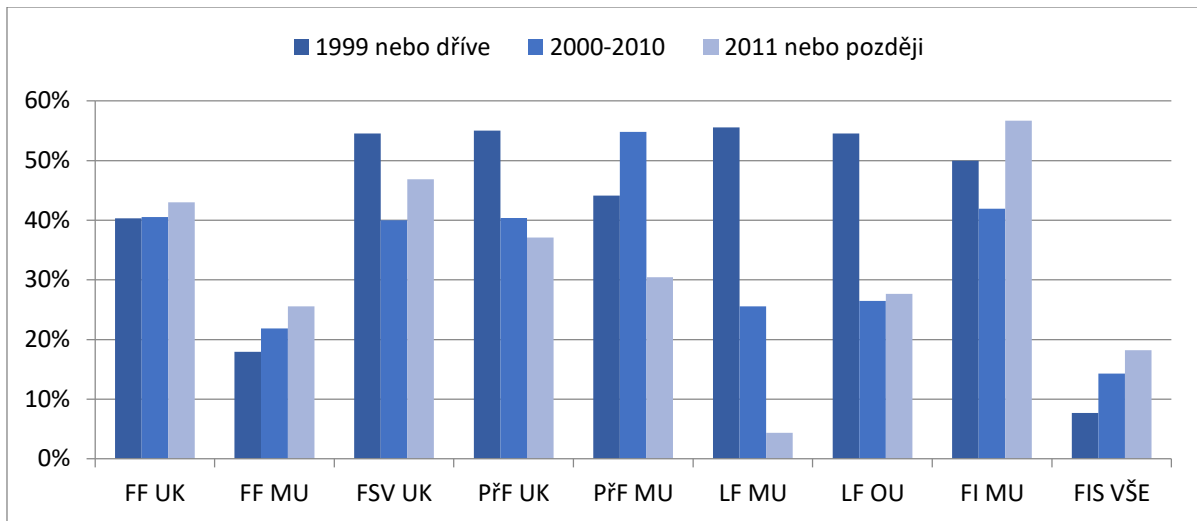


Zdroj: CV akademiků 2022

Obdobný generační pohled na zahraniční zkušenosti (doktorát nebo pracovní působení delší než 6 měsíců) nabízí Graf 2. Vzhledem k tomu, že takové zkušenosti se můžou shromažďovat během celé délky pracovního života, vypovídá již i shodné zastoupení akademiků se zahraničními zkušenostmi v různých generacích o příznivém trendu, což je případ FF UK. Ještě rychleji roste důraz na mezinárodní mobilitu akademiků na FSV UK a FI MU, kde nejmladší generace své starší kolegy co do zahraničních zkušeností dokonce překonává. Tento vývoj probíhá také na FIS VŠE a FI MU, které však nehledě na to mají i mezi nejmladšími akademiky stále jen nízký výskyt zahraničních zkušeností. Odlišná situace je na obou přírodovědných fakultách a LF MU. Zde je ve starších generacích zkušenost se zahraničním působením častější než v nejmladší skupině. Nabízí se přitom otázka, zda se v pozdějším věku za zahraničním angažmá vypraví tolik akademiků, aby se nynější mladší generace alespoň vyrovnala svým dnešním starším kolegům na těchto fakultách.



Graf 2: Podíl akademiků s doktorátem ze zahraničí nebo s pracovní zkušeností ze zahraničí delší než 6 měsíců podle doby absolvování doktorského studia



Zdroj: CV akademiků 2022

Ze zjištěných údajů o absolvovaných doktorátech a pracovní mobilitě akademiků jsme zkonstruovali souhrnný ukazatel AI o třech stupních:

**Stupeň 0** (žádný inbreeding):

Doktorát ze zahraničí NEBO  
práce v zahraničí a zároveň:

PhD mimo aktuální fakultu NEBO pracovní zkušenost mimo akademickou sféru nebo z jiného akademického pracoviště v ČR.

Tato složitější definice reflektuje důležitost zahraničních zkušeností a zároveň nezahrnuje situaci, kdy pracovník fakulty s doktorátem ze stejné fakulty stráví pouze např. rok v zahraničí jako hostující akademik a následně se vrátí na domovské pracoviště, kde již zůstane. Ačkoli i taková zahraniční zkušenost je podstatná, považujeme za vhodné tyto akademiky bez jiných zkušeností z ČR řadit do prostřední kategorie.

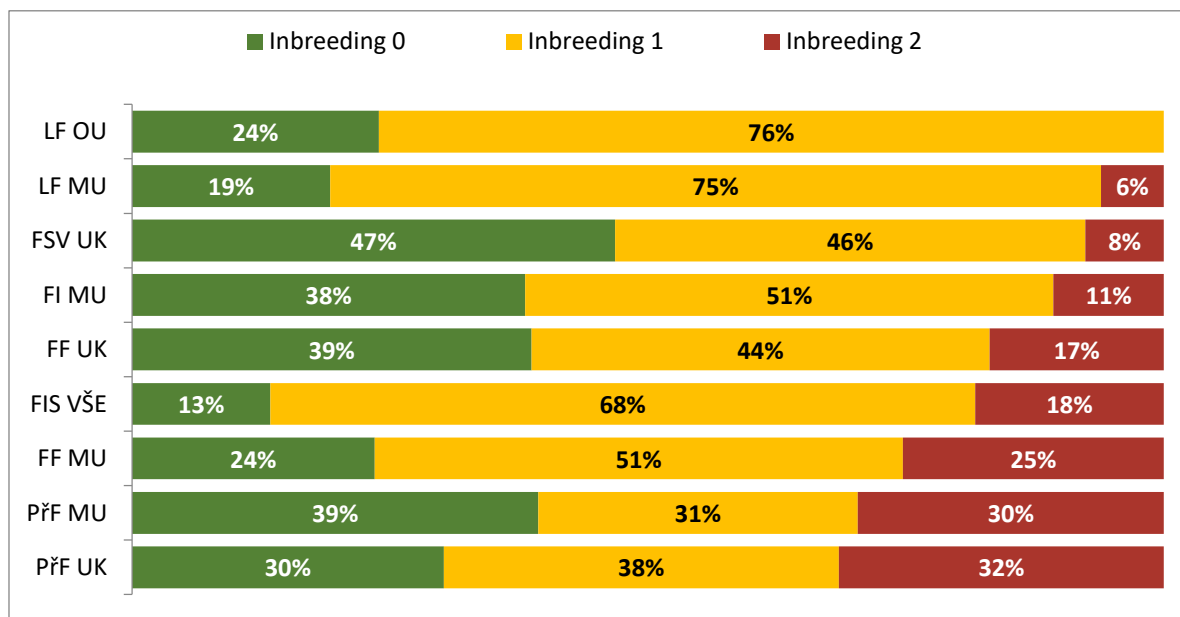
**Stupeň 1** (částečný inbreeding): PhD mimo aktuální fakultu NEBO pracovní zkušenost mimo aktuální fakultu NEBO práce v zahraničí bez jiné zkušenosti z ČR.

**Stupeň 2** (úplný inbreeding): PhD na aktuální fakultě a bez pracovních zkušeností jinde než na aktuální fakultě. Tento stupeň tedy znamená nepřetržitou příslušnost ke své aktuální fakultě již od doktorského studia bez významnějších zkušeností ze zahraničí a z mimo-akademické oblasti.

Zastoupení akademiků v jednotlivých stupních AI ukazuje Graf 3. Fakulty jsou seřazeny podle podílu nejvyššího stupně 2. Na žádné fakultě se zastoupení této kategorie neblíží k polovině, nicméně nejvyšší je na obou přírodovědných fakultách a na FF MU (32, 30 a 25 %). Přírodovědné fakulty se však současně mohou pochlubit poměrně rozšířenou mezinárodní mobilitou akademiků a z ní odvozeného nejnižšího stupně AI. Skutečnost, že na obou lékařských fakultách se jen výjimečně setkáváme s nejvyšším stupněm 2, je dána především klinickou praxí vysokoškolských pedagogů. Na

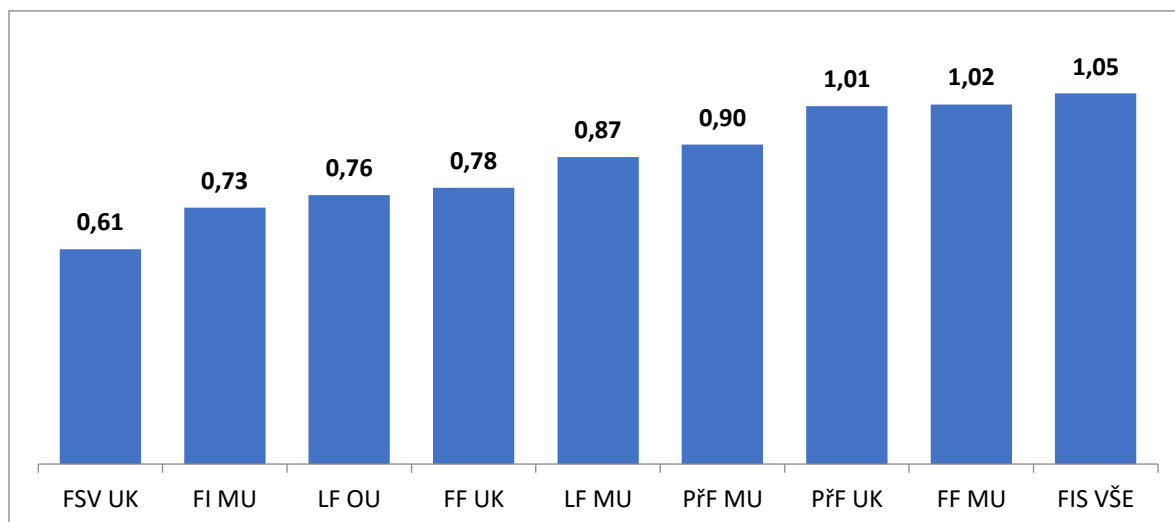
LF OU hraje také roli teprve nedávné zavedení doktorského studia. Na obou lékařských fakultách však najdeme jen málo akademiků ve stupni 0 vlivem nízké zahraniční mobility v medicíně. Oproti tomu na FSV UK je velmi nízký podíl nejvyššího stupně 2 a z druhé strany spadá bezmála polovina jejich akademiků do stupně 0. Také FF UK a FI MU mají poměrně nízké zastoupení stupně 2 a naopak nadprůměrný podíl nejmobilnějších akademiků. Průměrný AI je nejnižší na FSV UK a nejvyšší na FIS VŠE (Graf 4).

Graf 3: Stupně akademického inbreedingu na fakultách



Zdroj: CV akademiků 2022

Graf 4: Průměrná míra akademického inbreedingu na fakultách (na škále 0–2)

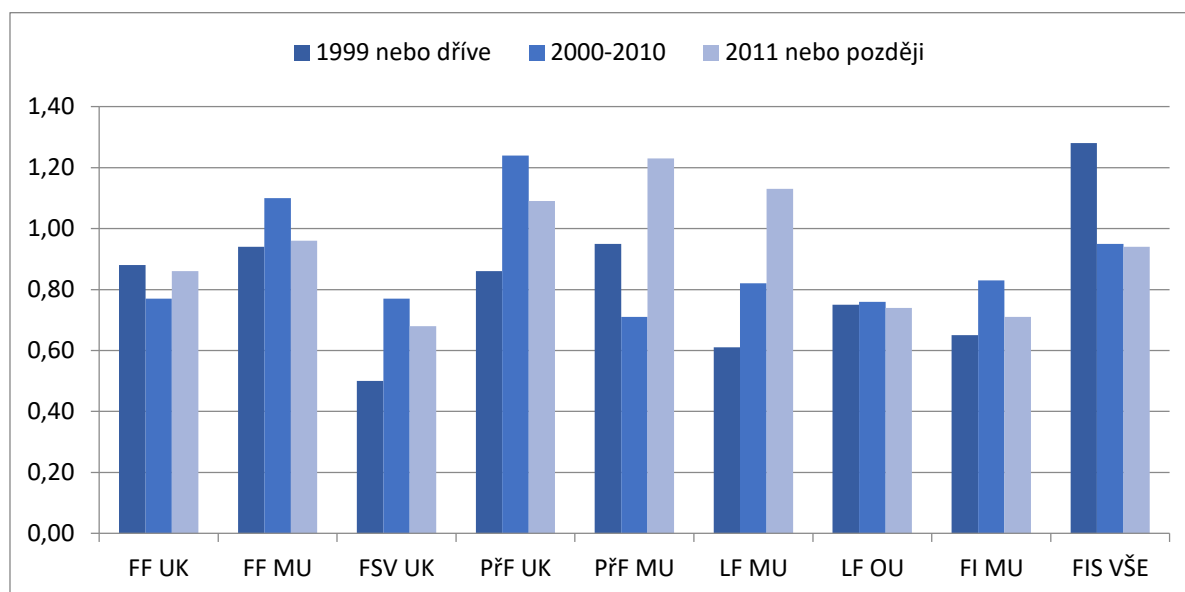


Zdroj: CV akademiků 2022

Míru inbreedingu podle období absolvování doktorského studia zachycuje Graf 5. I zde je potřeba upozornit, že starší pracovníci měli během kariéry více času k načerpání zkušeností z jiných pracovišť.

Proto lze považovat za známku pozitivního trendu i takovou situaci, kdy nejmladší skupina akademiků má stejnou míru AI jako jejich starší kolegové. Ze srovnání nejmladší a střední generace vyplývá perspektiva postupného snižování AI na většině sledovaných fakult. Výjimky jsou LF MU a PŘF MU, kde je inbreeding v nejmladší skupině podstatně častější než ve střední generaci, a kde tedy důraz na zkušenosti akademiků z jiných pracovišť zřejmě významněji neroste.

Graf 5: Průměrná míra akademického inbreedingu na fakultách (na škále 0–2) podle doby absolvování doktorského studia



Zdroj: CV akademiků 2022

## Závěrem

Tato sonda měla za cíl především prozkoumat možnosti využití životopisů vyučujících a výzkumníků na vysokých školách jako zdroje informací o akademickém inbreedingu. Využití životopisů k vyhodnocování inbreedingu má oproti jiným zdrojům dat výhodu v možnosti získat plastičtější obrázek o zkušenostech akademiků, nad rámec pouhého posouzení shody aktuálního pracoviště s místem absolvování doktorského studia. Životopisy totiž umožňují vzít v úvahu také pracovní zkušenosti z jiných institucí v akademické sféře i mimo ni a také ze zahraničí. Všechny tyto okolnosti bezesporu rozšiřují obzory akademiků a v důsledku i jejich pracovišť.

Záběr analýzy lze v případě potřeby rozšířit i na další fakulty. Kromě webů samotných fakult lze při hledání životopisů využít také další otevřené internetové zdroje, což v případě dvou fakult, kde jsme tento postup zvolili, přineslo podstatné zvýšení počtu nalezených CV. Ohledně analytických postupů při vyhodnocování výsledků je možné upravit stupnici inbreedingu, případně ji i zpodrobnit do více stupňů. Pro některý z mezistupňů AI lze také využít údaj o krátkodobých zahraničních pobytech do 6 měsíců. Zjištění z CV akademiků však mají svá omezení. Velké množství životopisů zela chybí, a dostupná CV trpí často neúplností údajů. V mnoha případech nelze rozpoznat, zda daná aktivita

nebyla realizována, nebo zda jen nebyla uvedena v CV, neboť ji daná osoba v daném kontextu nepovažovala za důležitou. I po rozšíření informačních zdrojů tak bude třeba výsledky monitoringu životopisů interpretovat obezřetně, neboť informace budou stále nedokonalé.

## Seznam použité literatury

- Cidlinská, K. a kol. Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018, s. 12. Online: <https://www.soc.cas.cz/en/node/5694>
- Fischer, J., Lipovská, H. Academic inbreeding in the Czech Republic. In: Krejčí, I., Flégl, M., Houška, M. (eds.), Efficiency and Responsibility in Education (s. 112–119). Praha: ČZU, 2015.
- Hanuš, K., Kohoutek, J., Sekerák, M. Akademický inbreeding v ČR: Limity, řešení, výzvy. CSVŠ, 2021. Online: [https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/csvs-2021-akademicky-inbreeding\\_studie\\_final.pdf](https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/csvs-2021-akademicky-inbreeding_studie_final.pdf)
- Chudobová, J. Vliv akademického inbreedingu na vědeckou produktivitu vyučujících ekonomů na českých vysokých školách. Diplomová práce. Fakulta sociálně ekonomická UJEP, 2020. Online: <https://portal.ujep.cz/StagPortletsJSR168/CleanUrl?urlid=prohlizeni-prace-detail&praceIdno=184009>
- Macháček, V., Srholec, M. Odkud se rekrutují výzkumníci na univerzitách? IDEA CERGE-EI, 2020. Online: [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA\\_Studie\\_01\\_2020\\_Rekrutovani\\_vyzkumniku/IDEA\\_Studie\\_01\\_2020\\_Rekrutovani\\_v\\_vyzkumniku.html#p=1](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_01_2020_Rekrutovani_vyzkumniku/IDEA_Studie_01_2020_Rekrutovani_v_vyzkumniku.html#p=1)
- Tůma, F., Knecht, P. Akademický inbreeding jako rakovina českého vysokého školství, nebo nezbytnost? Přehled zahraničních výzkumů a implikace pro českou vysokoškolskou politiku. Studia pedagogica, 2019, 24(1): 9–31. Online: <https://journals.phil.muni.cz/studia-paedagogica/article/view/19128/15180>

## Seznam zkratek

AI	Akademický inbreeding
FF MU	Filozofická fakulta Masarykovy univerzity
FF UK	Filozofická fakulta Univerzity Karlovy
FI MU	Fakulta informatiky Masarykovy univerzity
FIS VŠE	Fakulta informatiky a statistiky Vysoké školy ekonomické
FSV UK	Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy
LF MU	Lékařská fakulta Masarykovy univerzity
LF OU	Lékařská fakulta Ostravské univerzity
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
PřF MU	Přírodovědecká fakulta Masarykovy univerzity
PřF UK	Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy
UPOL	Univerzita Palackého v Olomouci
VŠB-TUO	Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě

© Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2022

Reprodukce a citace je možná při celém zmínění zdroje a zachování kontextu formulace.