

Analýza kvalitativních rozhovorů s doktorandy vybraných českých vysokých škol

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

prosinec 2023

Projekt sdílených činností
Strategická inteligence pro výzkum a inovace



Obsah

1. Úvod, cíle a metodologie výzkumu	3
2. Pracovně-studijní vytížení doktorandů	4
2.1 Harmonizace studia, práce a rodinného života	5
2.2 Subjektivní srovnání situace pracujících magistrů a doktorandů	6
2.3 Vedení výuky doktorandy	8
2.4 Optimální nastavení pracovních a studijních požadavků a podmínek	8
2.5 Cizinci v doktorském studiu	10
3. Týmová spolupráce doktorandů na výzkumu, zapojení do sítí kontaktů	11
3.1 Vyhovující nastavení doktorského studia a spolupráce na výzkumu a projektech	11
3.2 Bariéry	13
3.3 Formy podpory networkingu a zapojení doktorandů do spolupráce	15
3.4 Role školitelů v navazování kontaktů a přístupu k výzkumné praxi a zdrojům	16
3.5 Spolupráce s firmami	18
3.6 Chybějící kurzy obecně akademických dovedností pro doktorandy	18
4. Profesionální a pracovní perspektivy doktorandů po ukončení studia	19
4.1 Akademické uplatnění	20
4.2 Uplatnění mimo akademickou půdu	22
4.3 Hybridní model uplatnění	23
4.4 Bez perspektivy uplatnění	24
4.5 Uplatnění výzkumných (a dalších) kompetencí získaných v doktorském studiu	25
4.6 Porovnání profesních možností s doktorským titulem a bez něj	26
4.7 Úvahy o ukončení doktorského studia bez titulu	26
Závěrečné shrnutí	26

1. Úvod, cíle a metodologie výzkumu

V období října a listopadu 2023 jsme pro projekt STRATIN+ realizovali polostrukturované kvalitativní rozhovory s doktorandy různých oborů a univerzit. Cílem těchto rozhovorů bylo prohloubit poznatky o tom, jak doktorandi vnímají svá studia, o jejich starostech a výzvách, a také o možných návrzích na zlepšení jejich situace. Zaměřili jsme se na tři klíčové okruhy témat:

- 1) pracovní-studijní vytížení během doktorského studia,
- 2) zapojení doktorandů do týmové spolupráce a kontakty s praxí,
- 3) plány doktorandů na pracovní uplatnění, atraktivita akademické a mimo-akademické práce.

Rozhovory jsme vedli na základě scénáře polostrukturovaného kvalitativního rozhovoru. Každé téma jsme vždy otevřeli dotazy na aktuální situaci doktorandů a následně jsme rozhovor postupně směřovali k představě „optimálního“ nastavení doktorského studia, abychom od doktorandů získali i náměty na zlepšení studia a jeho nastavení.

Se žádostí o rozhovor jsme oslovili doktorandy z celkem čtyř fakult čtyř vysokých škol sídlících ve třech městech České republiky. Kvalifikovaní tazatelé z týmu NVF v tomto období realizovali celkem 18 rozhovorů s 10 doktorandkami a 8 doktorandy. Rozdělení oborového zaměření respondentů lze nalézt v Tabulce 1. Z technických oborů je zastoupeno jen IT. Tři z pěti doktorandů lékařských oborů jsou vystudovaní přírodovědci, jejich výzkum není klinický a sami svůj výzkum vnímají jako hraniční mezi lékařským a přírodovědným. Celou skupinu proto nazýváme jako lékařské/přírodovědné obory.

Tabulka 1: Oborové zaměření respondentů

Širší skupina oborů	Počet respondentů
Humanitní obory	5
Společenskovední obory	4
IT	4
Lékařské/přírodovědné obory	5

Tabulka 2 ukazuje rozložení respondentů do ročníků studia. Devět doktorandů studovalo v době realizace rozhovorů v 1. nebo 2. ročníku, čtyři ve 3. nebo 4. ročníku a pět respondentů studovalo v 5. nebo vyšším ročníku.

Tabulka 2: Ročníky studia respondentů

Ročník studia	Počet respondentů
1.	2
2.	7
3.	2
4.	2
5.	3
6.	2

Výsledky jsme zpracovávali podle témat, která z rozhovorů v rámci základních okruhů vyplynula a v textu zvýrazňujeme konkrétnější doporučení, ev. potřeby doktorandů, jejichž naplnění má potenciál zlepšit situaci doktorandů či doktorské studium samotné. Vycházíme zejména ze zkušeností, názorů, návrhů a potřeb, které nám sdělili doktorandi, vše ilustrujeme citacemi označenými kurzívou. Na jednotlivé respondenty odkazujeme způsobem, který v maximální možné míře zohledňuje zachování jejich anonymity.

Vzhledem k tomu, že se jedná o kvalitativní výzkum, nelze hovořit o reprezentativitě vzorku, nicméně pro zajištění dostatečného množství diverzifikovaných vhladů do situace doktorandů a možných cest k jejímu zlepšení jsme sledovali vyváženost vzorku respondentů zejména z hlediska oborového zařazení doktorandů, protože podmínky na různých oborech ovlivňují poměrně významně i životní a socioekonomickou situaci doktorandů.

Při čtení výsledků kvalitativních rozhovorů je potřeba mít na paměti, že se v žádném případě nejedná o reprezentativní výzkumné výsledky, tj. jevy zde popisované nelze statisticky charakterizovat a nelze tedy například s jistotou tvrdit, že je mezi doktorandy určité chování či postoj zastoupen nejčastěji z možných variant, pokud je nejčastěji zastoupen mezi našimi respondenty. Pro získání takových statisticky vypovídajících informací by bylo potřeba realizovat navazující kvantitativní šetření.

Na základě provedeného průzkumu v textu a dále v koncentrovanější formě v závěru uvádíme doporučení a náměty na změny v organizaci doktorského studia a další podpůrné kroky, kterými by bylo možné zlepšit jeho kvalitu a výsledky. Vycházíme přitom z předpokladu, že některé podstatné změny v doktorském studiu proběhnou v nejbližší době v celostátním měřítku po přijetí novely vysokoškolského zákona. Stávající znění návrhu (listopad 2023, účinnost navržena od 1. 1. 2025)¹ obsahuje zejména tyto změny v oblasti doktorského studia:

- Doktorské stipendium (pro doktorandy s nástupem od září 2025) bude činit nejméně 1,2násobek aktuální minimální mzdy v ČR. Pakliže bude mít doktorand na univerzitě pracovní úvazek s náplní práce, která se překrývá s disertací, bude možné tuto výši stipendia přiměřeně snížit.
- Doktorské studium bude zakončeno obhajobou disertace bez stávající státní doktorské zkoušky.
- Zrušení povinnosti zpoplatnit doktorské studium v cizím jazyce.

Zejména navrhovaná změna stipendia odpovídá na zásadní problémy, se kterými se doktorandi potýkají, a o kterých také mluvili v našich rozhovorech. V textu uvádíme i návrhy doktorandů, které již jsou fakticky připravené k realizaci prostřednictvím plánovaných změn doktorského studia, protože se v rozhovorech ukázaly jako důležité téma.

2. Pracovně-studijní vytížení doktorandů

V této kapitole zprostředkováváme zkušenosti, postoje a návrhy doktorandů zejména k tématům míry pracovně-studijního vytížení, možností jeho zvládnutí (harmonizace). Závěrem se věnujeme i situaci doktorandů cizinců.

¹ Online: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCNUTLVWM/>

2.1 Harmonizace studia, práce a rodinného života

Při sladění soukromého a pracovního životního stylu vycházejí doktorandi z různých hodnotových stanovisek. Pro některé je studium a studovaný obor natolik důležité, že jsou ochotni se na potřebnou dobu omezit jak finančně, tak v rodinném životě a v množství volného času. Tato varianta se objevovala častěji u mužů. U žen jsme v jednotlivých případech zaznamenali i jiný přístup, typický zajištěním finančních potřeb ze strany manžela a také kombinaci doktorského studia s péčí o děti (i v tomto případě zajišťoval finance manžel). Ve všech případech se jedná vzhledem k věku, ve kterém mladí lidé doktorské studium absolvují, o určitou formu životního provizoria, kterou jsou doktorandi nuceni podstoupit, pokud se chtějí věnovat vědě. Doktorandi se však s tímto provizoriem vyrovnávají různě, například odložením založení rodiny, snahou maximálně využít příležitosti a intenzivně pracovat, nebo přesunutím doktorského studia „na druhou kolej“:

Volného času mám celou dobu málo, ale jsem s tím vyrovnaný. Založit rodinu v podmínkách doktorského studia považuji za velmi těžké až nemožné z finančních důvodů. Pravděpodobně by bylo nutné přerušit studium. Podle mého názoru založení rodiny během doktorátu není pěkná vyhlídka kvůli financím. (doktorand, společenskovední obor)

To závisí na člověku, pracuji hodně, chtěla bych více možností, nové zkušenosti. Jde to sladit. Na fakultě mám podporu. (doktorandka, humanitní obor)

Priorita jsou děti a rodina, daří se to i díky manželovi. Studium je na druhé koleji, protože tam nejsou peníze. (doktorandka, společenskovední obor)

Celková studijní a pracovní zátěž doktorandů může dlouhodobě přesahovat hranici plného pracovního úvazku, někdy velmi výrazně. Jako ještě výrazněji rizikovou z pohledu pracovního přetížení označil jeden z respondentů dobu covidových uzavírek:

Dohromady týdně věnuji studiu minimálně 50, často i 70 hodin. Snažím se to udržovat na co nejmenším čísle. Dřív, za covidu, jsem studiu věnoval 14-15 hodin denně. (doktorand, IT)

Značné pracovní-základní zatížení ovlivňuje podle slov doktorandů negativně možnosti udržení zdraví, vztahů a založení rodiny:

S případným rodinným životem nevím, jak by doktorské studium šlo skloubit. Jedině asi přerušit. Chtělo by to víc dětských skupin. Problém je v tomto ohledu požadavek na zahraniční pobyt. (doktorandka, společenskovední obor)

Tento režim je pro mě zvládnutelný. Mám i nějaký volný čas. Pravda je, že moje přítelkyně by vám na to možná řekla jiný názor. (doktorand, IT)

Práce je mé hobby. Její – dobrovolný – velký časový rozsah zvládám dobře. Obavy mám pouze o dopady na fyzickou kondici a zdraví, protože ta práce probíhá výhradně vsedě u počítače. (doktorand, IT)

Takto výrazné studijní vyčerpání se však netýkalo všech oslovených doktorandů, někteří naopak uváděli, že studium zvládají například v rozsahu dvaceti hodin týdně, jednoho dne, anebo i pouhých několika hodin týdně, zatímco zbytek týdne se věnují převážně práci pro zaměstnavatele. Vysoké vyčerpání však mezi oslovenými doktorandy převažovalo.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Velký rozptyl studijního vytížení vede ke značným rozdílům v situaci doktorandů. Jejich situaci by ujasnilo a sjednotilo jasné stanovení počtu hodin, ve kterém se očekává, že se budou doktorskému studiu věnovat. Tento údaj by mohl být stanoven například podobným způsobem, jakým se udává velikost pracovního úvazku, v odpracovaných hodinách týdně.

Jak zahuštěnou podobu mohou mít situace přetížení při souběhu práce pro obživu, studijních povinností a péče o děti ukazuje případ této doktorandky matky studující společenskovední obor. Podpora pro doktorandy pečující o děti je podle její zkušenosti nedostačující:

Nyní vyučuji v jazykové škole 20 hodin týdně a dále jeden den v týdnu vyučuji také cizí jazyk ve VOŠ. Doktorátu můžu věnovat zhruba jeden pracovní den týdně. Časově zvládám doktorát velmi těžko, zvláště proto, že mám nejen pracovní, ale i rodinné povinnosti – výchovu dětí. Obzvláště velkou roli to hrálo během pandemie, kdy byly někdy zavřené školy. Dítě bylo navíc nějakou dobu nemocné.

V doktorátu jsem kvůli nedostatku času ve všem pozadu. Při souběhu rolí je velmi těžké souvisle se věnovat tvůrčí práci. Nemám zatím splněnou publikaci ani zahraniční výjezd. Kvůli delší nemoci jsem měla i přerušeno a moc se mi nechtělo vracet. ...Mně osobně by z hlediska časového vytížení nepomohlo nic. Víím, že se s tím musím sama vypořádat. Je otázka, jak kvalitní je podpora univerzity pro mladší matky. Víím jedině o kojícím koutku, ale ten není potřeba, protože matky kojí radši v kavárně. S rodinou ve vyšším věku bych radila radši na doktorát nechodit. Sama bych do toho znovu spíš nešla. (doktorandka, společenskovední obor)

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Rozšíření podpůrných služeb pro doktorandy pečující o děti. Zejména se jedná o potřebná místa v jeslích a školkách, nebo v dětských skupinách, pokud možno bez nutnosti za péči platit, nebo jen částky slučitelné s příjmy doktorandů.

2.2 Subjektivní srovnání situace pracujících magistrů a doktorandů

Při srovnání situace doktorandů se situací jejich bývalých kolegů z magisterského studia, kteří po ukončení studia odešli do praxe, uváděla velká část oslovených doktorandů a doktorandek shodně, že situace pracujících magistrů je výhodnější zejména z pohledu množství volného času a výše finančního ohodnocení. Především velké studijně-pracovní zatížení vnímají jako nevýhodu doktorského studia. Situaci již pracujících magistrů popisovali doktorandi jako více stabilní finančně i organizací času, opakovaně upozorňovali na nemožnost ukončit práci pravidelně v určitou hodinu, tak jak by to odpovídalo standardní pracovní době:

(Pracující absolventi magisterského studia) jsou na tom lépe časově i příjmově. Mají volné víkendy, na které se těším po absolvování. (doktorand/ka, IT)

Hlavní rozdíl je, že lidi, kteří šli pracovat, tak mají určitý konec práce, třeba v 16hod... Vrstevníci mají větší finanční jistotu, nemají to tak proměnlivé a vydělají si více za méně hodin práce. (doktorand/ka, humanitní obor)

V této souvislosti zároveň zmiňovali doktorandi důvod, proč toto nepohodlí podstupují: zajímavá pracovní náplň, tvůrčí volnost. Vnímají toto, v řadě ohledů nepohodlné uspořádání života, jako své vlastní, svobodné rozhodnutí:

Doktorát je časově náročnější a finančně méně výhodný. Dělán ho kvůli sobě. (doktorand/ka, sociálněvědní obor)

Takoví vrstevníci mají cca dvakrát větší příjem a pravděpodobně také klidnější pracovní režim. V soukromém sektoru se také můžou rychle dostat na manažerské pozice. Protihodnotou pro mě je zajímavější náplň práce a větší svoboda, resp. tvůrčí volnost v jejím vykonávání. (doktorand/ka, IT)

Řada doktorandů vnímá jako hodnotné samotné studium a odbornou a výzkumnou práci, která především doktorské studium naplňuje. Disponují přitom vysokou vnitřní motivací, která je však ohrožena nutností zajišťovat si souběžně obživu.

Někteří doktorandi naopak hodnotili dobu doktorského studia, nebo některé jeho části, jako období, kdy pracují méně nebo dokonce v lepších podmínkách, než již zaměstnaní vrstevníci:

Časově však absolventi mého původního oboru mají možná horší podmínky než já, protože v médiích je vysoké časové vytížení, noční směny. Lokalitou jsou navíc omezeni na Prahu, kde je odvětví koncentrováno, případně maximálně ještě na Brno a musejí se za prací stěhovat. (doktorand/ka, společenskovědní obor)

Tato zkušenost v našich rozhovorech byla spíše výjimkou, ukazuje však různorodost oborů a studijních a pracovních podmínek v nich.

Ačkoli doktorandi vnímají život a práci kolegů v praxi ve výše jmenovaných ohledech jako lepší, přijímají negativa jako součást svého rozhodnutí pro doktorské studium:

(Pracující absolventi magisterského studia) zakládají rodiny, mají práci, plnohodnotný život. Ale necítím se být diskriminovaná/y, je to věc mého rozhodnutí. (doktorand/ka, společenskovědní obor)

Respondent/ka popisující situaci absolventů lékařských fakult hovořil/a o dvou specifických skupinách absolventů těchto oborů. Lékaři zaměstnaní v okresních nemocnicích bez zapojení do vědy mají velmi dobré finanční i časové podmínky, zatímco absolventi nastupující do velkých nemocnic, zejména v Praze, jsou někdy tlačeni vstoupit do denního doktorského studia a v nemocnici zároveň uzavřít jenom částečný úvazek, což je v případě nezájmu o doktorské studium nevýhodná situace. Obě tyto situace ilustrují nevýhodnost postavení doktorandů ve srovnání s pracujícími absolventy lékařských oborů:

Zaměstnaní v okresních nemocnicích bez zapojení do vědy mají 100x víc času a výrazně vyšší příjem, až o 10 tisíc Kč měsíčně, i přes absenci stipendia, než doktorandi. V okresních nemocnicích jsou výrazně vyšší platy než ve fakultní nemocnici.

Někteří absolventi jsou donuceni nastoupit na doktorát, v nemocnici dostanou jen zkrácený úvazek, který je „doplněn“ stipendiem. To se děje velmi často v Praze. Souvisí to s přetlakem uchazečů na některá pracovní místa (např. pediatři). Je to vydírání lékařů, nutí je na to přistoupit, jinak by je nezaměstnali. Tito lékaři jsou chudáci, jsou na tom nejhůř časově i finančně. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Podmínky doktorského studia je potřeba nastavit tak, aby celkový finanční příjem a časové zatížení doktorandů vykonávajících praxi v nemocnicích byly srovnatelné s jejich vrstevníky, kteří nejsou do doktorských programů zapojeni. Rovněž by bylo vhodné zaměřit

pozornost centrálních orgánů na korektní nastavení pracovní-studijních vztahů s doktorandy ve velkých a fakultních nemocnicích.

2.3 Vedení výuky doktorandy

Problematická se navzdory již déle probíhající diskusi k tomuto tématu stále zdá v některých případech výuka vedená doktorandy. Pro doktorandy má tato činnost aspekty jak pozitivní (šance získat soft skills, zajímavá zkušenost, oblíbená činnost, možný zdroj dodatečných financí), tak negativní (časově velmi náročná příprava, zatěžující studijní povinnost). Povinná výuka byla dokonce označena jako „novodobé otroctví“. Situace na různých oborech a VŠ je značně odlišná, a konkrétní požadavky kladené na doktorandy ohledně výuky se mohou pohybovat od dobrovolné placené výuky až po výuku jako studijní povinnost, přičemž v některých případech může být tato práce doktorandů akademickými pracovišti skutečně nadužívána.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Navrhovaným řešením je buď zrušení povinnosti vyučovat pro doktorandy, nebo jasné ohraničení množství výuky, kterou musí doktorandi zrealizovat, na relativně nízké úrovni. Nastavení výuky jako studijní povinnosti je na různých vysokých školách řešeno různě.

2.4 Optimální nastavení pracovních a studijních požadavků a podmínek

Podmínky a potřeby doktorandů v jednotlivých skupinách oborů jsou navzdory společným rysům v některých ohledech specifické. Zde shrnujeme základní situace a potřeby doktorandů podle skupin oborů. V návaznosti na tento popis uvádíme základní návrhy doktorandů na optimální nastavení doktorského studia.

Doktorandi humanitních a sociálněvědních oborů řeší intenzivně existenční otázky, a dále nalezení či vybudování profesní perspektivy, která je v těchto oborech po získání doktorského titulu nejistá. Doktorandi se tak cítí nuceni v průběhu svého studia řešit kromě základního finančního zajištění, které znamená zpravidla pracovní úvazek více či méně vzdálený studovanému oboru, také nalezení své profesní cesty, která pravděpodobně bude mimo akademický prostor. Dobře tuto situaci ilustrují úvahy jedné/oho z námi oslovených doktorandek/ů:

Alfa a omega jsou finance. Nyní navrhované zvýšení stipendia na 1,2 násobek minimální mzdy je zlepšení. Může to snížit potřebný rozsah dalšího zaměstnání, zvláště, kdyby doktorand měl ještě grant. Ale stále to nebude stačit na plnohodnotný život. Ideální by bylo se na 100 % věnovat doktorátu. Zvláště výhodné by to bylo z hlediska státu, aby doktorandi byli co nejdříve hotoví. Ale bylo by to ideální i z hlediska doktorandů v situaci, kdy mají nejisté vyhlídky na uplatnění v akademické sféře? Pro mě například ne – vím, že na preferované uplatnění na vlastní fakultě budu mít malou šanci, a proto si souběžným zaměstnáním potřebuju rozšiřovat potenciál pro jiné varianty. Nástup do aktuální práce byl z mé strany vyslovený kalkul, abych měl/a otevřenou perspektivu pro případ, že nebudu moci pokračovat v akademickém výzkumu. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Časový pres v prvních dvou letech vyplýval z toho, že jsem cítil/a potřebu brát příležitosti, které se nabízely, abych měl/a výhodu pro případné další uplatnění v akademickém světě. I nadále vykonávám ze stejného důvodu dobrovolné aktivity nad rámec povinností, čímž se stírá hranice mezi volným a

pracovním časem. Jsem aktivní, jezdím na konference, píšu texty, a je to viditelné. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Doktorandi z IT oborů popisovali svoji pracovní-studijní situaci jako výsledek své volby. Často pracovali již v oboru blízkém svému studiu, několika se podařilo přímo propojit placené zaměstnání a obsah doktorského studia. Lepší šance na pracovní uplatnění přímo v oboru a vyšší mzdová hladina jsou důležitými faktory ovlivňujícími jejich situaci. Pracovní vytížení doktorandů je ale i zde značné, uváděli často počty týdně odpracovaných hodin, které přesahovaly plný pracovní úvazek, a to i o desítky hodin týdně.

Respondenti studující přírodovědné/lékařské obory jsou zaměstnání nejčastěji jako lékaři, ale také jako výzkumníci např. ve farmaceutických firmách. Ve všech případech se doktorandi cítili být pracovní velmi vytíženi. Často je za touto situací zřejmě malá dostupnost částečných úvazků pro lékaře – doktorandy, kteří by si tento úvazek přáli, a kteří pak v některých případech při plném úvazku vč. nočních směn realizují disertační výzkum a píšou disertaci. Dalším zatěžujícím faktorem je, pokud v průběhu doktorského studia pracují jako lékaři, nutnost plnit atestační povinnosti.

Čas se dá najít, ale obecně kombinace studium plus práce je hodně časově zatěžující, hlavně když se jedná o práci na plný úvazek. Ideální kombinace je poloviční úvazek plus doktorské studium. U lékařů je to na úkor atestace: plnit souběžně atestační povinnosti, pracovat a dělat doktorát by asi nešlo. Ale půlúvazky nejsou pro lékaře moc dostupné. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

Napříč obory doktorandi hovořili o motivaci věnovat se plně výzkumu a doktorskému výzkumu založené na zájmu o obor a zvolené téma. Odborný zájem a výzkum představuje jádro doktorského studia a přípravy budoucích vědeckých pracovníků, a celková politika podpory výzkumu a inovací by pro doktorské studium měla směřovat zejména k hledání podmínek a organizačního nastavení studia/vysoké školy tak, aby této motivace bylo maximálně využito ve prospěch vědy, podpory inovací i budoucích výzkumníků.

V návrzích optimálního nastavení studia doktorandi jako možná řešení problematiky vysokého zatížení uváděli následující dva optimální modely doktorského studia:

- 1) Takové nastavení studia, ve kterém by se plně mohli věnovat doktorskému studiu a disertačnímu výzkumu, aniž by museli mít další zaměstnání pro zajištění základních životních potřeb. Základní podmínkou pro toto uspořádání je dostatečně vysoké stipendium. Výše navrhovaného stipendia se poněkud lišila podle studovaných oborů, u humanitních a sociálněvědních oborů hovořili několikrát alespoň o úrovni minimální mzdy. Doktorandi lékařských a technických oborů považují za adekvátní pravděpodobně vyšší částky, které však nespécifikovali konkrétně. U těchto oborů se vztahují k vyšším finančním odměnám, které by pro ně byly dostupné v rámci standardního zaměstnání, a které se např. v IT oborech mohou pohybovat až kolem 100 tisíc měsíčně.
- 2) Kombinaci pracovního úvazku a úvazku na práci na disertaci a studium, například 0,5 pracovní úvazek v oboru a zároveň 0,5 úvazku práce na disertaci a studium, nebo, v případech, kdy jsou zaměstnání na pracovišti spjatém či souvisejícím s jejich disertačním tématem, vymezení určitého času v rámci pracovní doby pro doktorské studium a disertační výzkum.

2.5 Cizinci v doktorském studiu

V našem vzorku byli v menší míře zastoupeni i doktorandi s cizí státní příslušností (tři doktorandi/dky ze zahraničí, Slováci/Slovenky mezi cizince vzhledem k minimální jazykové a kulturní bariéře nepočítáme). Situace každého z nich byla odlišná, a do značné míry souvisela s mírou ovládnutí českého jazyka a zemí jejich původu. Ačkoli na řadě oborů lze fakticky studovat v anglickém jazyce, tj. bez znalosti češtiny, a to i v případě, že se jedná o obor oficiálně vyučovaný v českém jazyce, situace těchto studentů může být komplikována jazykovou bariérou. Narážejí na ni v komunikaci v běžném životě, a také s administrativními a organizačními pracovníky univerzity, kteří angličtinu buď neovládají, nebo z jiného důvodu, například v hromadné komunikaci s doktorandy, používají jen český jazyk. Na tuto problematiku narážíme v našich analýzách opakovaně při komunikaci s doktorskými studenty ze zahraničí. Situace doktorandů pocházejících ze Slovenska je z důvodu neexistence jazykové bariéry fakticky totožná se situací českých studentů.

Doktorandi přicházející ze zahraničí se potýkají s nepřehledností systému doktorského studia a s nedostatkem informací o něm, a také celkově s nedostatečným porozuměním českému vysokoškolskému systému a české kultuře vůbec. Uvítali by systematicky vedené úvodní kurzy a setkání, které by je seznámily se systémem studia, studijními i dalšími požadavky, možnostmi jejich plnění, s kontaktními osobami, ale také se základními postupy vědecké práce (metodologie a informační zdroje ve výzkumu, vyhledávání informací, přípravě článků apod.). Pro cizince by tyto informačně-vzdělávací příležitosti měly být v anglickém jazyce.

Jak může vypadat kumulace nevhodné či nedostatečné komunikace, nedostatku informačních aktivit, nekvalitního vedení doktorské práce a nedostatečné komunikace a péče ze strany fakulty ukazuje příklad cizinky/ce studující/ho v ČR humanitní obor:

Přijel/a jsem ze vzdálené cizí země, neměl/a jsem povědomí o českém vzdělávacím systému. Očekávala jsem na počátku doktorátu kurzy a školení. To ale žádné neprobíhalo, alespoň ne v angličtině. Z doslechu mám zprávy, že je jich nedostatek i pro české doktorandy.

V prvních dvou letech jsem měl/a velmi špatné vedení. Školitel byl cizinec, který do ČR přijížděl jen jednou měsíčně. Především se mnou ale vůbec nekomunikoval, neodpovídal na emaily. Byl i v konfliktu s fakultou, omezili mu úvazek, ale museli mu nechat vedení doktorandů kvůli nedostatku školitelů s dostatečným akademickým titulem. Opakovaně jsem kontaktoval/a fakultu s prosbami o pomoc, ale odezva byla minimální, nikoho to nezajímalo, spíše se ke mně stavěli jako ke chronické/mu stěžovatelce/i. První dva roky jsem byl/a ponechána zcela sama/sám sobě, byl/a jsem zmaten/á a těžce jsem s doktorátem zápasil/a. K tomu přispívají i složité podmínky v postavení cizince.

Po dvou letech jsem si na zahraničním pobytu našla/našel nového školitele ze zahraničí. Fakulta to akceptovala, disertaci mi od té doby vede jako externista. Od té doby se ke mně fakulta začala chovat daleko vstřícněji a s větším pochopením. Nicméně kdybych si nového školitele sama/sám nenašla/venašel, nemohl/a bych doktorát dostudovat. (doktorand/ka, humanitní obor)

Ze zahraničních studentů jsou v nejkomplicovanější situaci ti, kteří pocházejí ze třetích zemí (mimo EU). Možnost pracovat a měnit zaměstnání je pro ně omezena. Kromě toho si platí zdravotní pojištění, které je pro zahraniční studenty v ČR povinné², což náklady studia ještě zvyšuje. Zejména

² [Obtaining Health Insurance | Česká studia \(cuni.cz\)](#)

omezené možnosti pracovního uplatnění jsou pro doktorandy velmi problematické, rozšíření těchto možností by jejich situaci zlepšilo.

Navzdory tomu, že jsou podmínky studia zahraničních doktorandů složitější, mohou i oni se studiem v celkovém hodnocení být spokojeni. Příkladem je doktorand/ka původem z Ukrajiny, která/ý vnímá podmínky českého doktorského studia a svou situaci v doktorském studiu jednoznačně pozitivně:

Můžu porovnat ukrajinské doktorské studium s českým, a tady se cítím komfortně. Nevím, co by se mohlo ještě zlepšit. Mám dobré stipendium, je to super stipendium, super formální vztahy, vždycky můžu komunikovat, žádat o radu, vzít si projekty. (doktorand/ka, humanitní obor)

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: V případě cizinců je potřeba ještě důsledněji dbát na úvodní zaškolení a podání informací v angličtině. Komunikace v angličtině je velmi podstatná pro kvalitní studium cizinců v průběhu celého studia, a to i od administrativních a organizačních pracovníků vysoké školy.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Bylo by vhodné zavést v rámci vysoké školy či fakulty specialistu pro péči o doktorandy - cizince, který by jim byl k dispozici pro dotazy a jinou formu podpory již od samotného začátku studia. Tento specialista by se zároveň stal díky zkušenostem se situací a potížemi doktorandů – cizinců brzy expertem a hodnota a kvalita jeho služeb by se postupem času zvyšovala.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Rozšíření pracovních možností a jejich flexibilita by doktorandům ze zahraničí (3. země) pomohla zlepšit jejich životní situaci. Rozšíření by si zřejmě vyžádalo úpravy legislativního charakteru.

3. Týmová spolupráce doktorandů na výzkumu, zapojení do sítí kontaktů

V této kapitole shrnujeme vyhovující nastavení a bariéry spolupráce doktorandů na výzkumu a navazování profesních vztahů vůbec, a zároveň situace, aktivity a opatření, která tyto bariéry mohou pomoci odstranit či oslabit. Věnujeme se roli školitelů, spolupráci s firmami i chybějícím úvodním uceleným vzdělávacím aktivitám pro doktorské studium.

3.1 Vyhovující nastavení doktorského studia a spolupráce na výzkumu a projektech

Když doktorandi popisovali vyhovující či optimální nastavení spolupráce na výzkumu a zapojení do projektů, vynořovaly se nejčastěji 3 typické situace či podmínky, ve kterých byli spokojeni: 1) lidsky a profesionálně dobře fungující tým, 2) navázání kontaktů již v magisterském studiu, 3) podpora při získávání grantů a projektů ze strany katedry, fakulty, univerzity a sdílení know-how zaměřeného k tomuto tématu.

Spokojení se zapojením na výzkumu jsou doktorandi, kteří jsou zapojeni do lidsky i profesionálně dobře fungujícího výzkumného (či projektového) týmu, někdy i včetně spolupráce se zahraničními partnery. Pro univerzitu je však poměrně složité vznik takovýchto vztahů podporovat, protože často může záviset na okolnostech, které těžko ovlivní, kupříkladu na osobnostních rysech zaměstnanců, doktorandů a dalších zúčastněných. Je možné nastavit pravidla týkající se například možnosti stížností nebo zajistit služby ombudsmana, aby univerzita mohla zasáhnout v případě, že vztahy jsou nefunkční a problematické, to jsou však spíše drobnější podpůrná opatření. Někteří respondenti pracující v dobře fungujících týmech hovořili o „štěstí na lidi“, nicméně výběr pracovníků do týmu by měl být vědomý a cílený proces, za který je zodpovědný příslušný vedoucí pracovník. Vznik a

dlouhodobá práce „dobrých týmů“ závisí i na schopnostech, zkušenostech, kvalifikaci a manažerských dovednostech vedoucích týmů i větších fakultních celků.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Podpora vytváření týmů a rozvoje vedoucích pracovníků zejména ze strany univerzity, případně podpora a finanční prostředky na vzdělávání vedoucích pracovníků v manažerských dovednostech, coaching, organizační poradenství ze strany státu.

Dále doktorandi opakovaně uváděli, že vyhovující spolupráci na současném výzkumu a projektech započali navázáním kontaktů a spolupráce již v době magisterského studia. Jedná se zřejmě o obvyklou a pro doktorandy i akademické pracovníky dobře dostupnou cestu, jak získat kvalitní, osobně ověřené spolupracovníky, a navzdory obecné snaze omezovat tzv. inbreeding.

Projevy inbreedingu doktorandi v rozhovorech popisovali několikrát, ačkoli jsme se jich přímo na tuto problematiku neptali. Jedná se zřejmě o relativně často se vyskytující charakteristiku českého akademického prostředí, kterou doktorandi v různých situacích hodnotí různě. Negativní hodnocení poukazuje na inaktivující důsledky uzavřenosti vědecké komunity, které vede mj. k nedostatkům v oblasti managementu a financování vědy, a také k nižšímu zájmu o meziinstitucionální spolupráci. Pozitivně naproti tomu někteří doktorandi vnímali možnost pokračovat v doktorském studiu ve výzkumu a spolupráci s vědci, se kterými navázali kontakty, nebo začali spolupracovat již dříve, a spolupráce jim vyhovuje:

Moje preference je získat místo na mé stávající katedře. Je sice dnes velký tlak proti inbreedingu, ale myslím, že je příliš dogmatický. Mně je blízké zůstat v kolektivu, který znám, a přijímat přitom vnější impulsy včetně krátkodobějších výjezdů. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Chtěl/a bych zůstat na naší univerzitě. O zahraničí moc zatím neuvažuji, spíš to asi nebude pro mne, takto dlouhodobě. (doktorand/ka, humanitní obor)

Několik respondentů hovořilo o výzkumných či odborných projektech, do kterých byli přizváni, a které zorganizovali či zajistili pracovníci katedry či univerzity, případně zaměstnavatel doktoranda. Často byla zmiňována také podpora získávání projektů a grantů ze strany univerzity, nebo jejich pracovišť, a to zejména prostřednictvím sdílení know-how k jejich získávání, případně poradenství a přímá pomoc od pracovníků univerzity. Granty a projekty jsou pro doktorandy dodatečným finančním zdrojem a poskytují zároveň možnost věnovat se tématu buď shodnému, nebo blízkému své disertační práci a svému oboru. Psaní grantových žádostí je však časově náročné a ne vždy doktorandi finance skutečně získají. Podpora či přímá aktivita vysoké školy v této oblasti je pro doktorandy přínosná a pomáhá jim zvládat studium.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Sdílení know-how pro získávání grantů a projektů v rámci univerzity či jejich částí je jednou z možností, jak zvýšit spokojenost doktorandů, a také přispět ke zvýšení jejich příjmů, aniž by náklady musela nést přímo vysoká škola. Tuto podporu mohou převzít buď specialisté na projekty zaměření, nebo například vybraní pracovníci kateder a jiných částí univerzit.

Když doktorandi hovořili o vyhovujícím nastavení studijních podmínek, často se jednalo o kombinace několika výše zmíněných přínosných podmínek doktorského studia, konkrétní kombinace pozitivně působících faktorů však byly různé, například:

Do projektů, a tím i k doktorskému studiu jsem se dostal/a tak, že jsem během magisterského studia kontaktoval/a pracovníky fakulty, a ti mi nabídli účast. ... Celkově mám štěstí na lidi, kteří jsou důležití pro mé doktorské studium, zvláště na školitele a vedoucího katedry. Mám štěstí i na možnost zapojení do projektů a tím i relativně dobré finanční podmínky. (doktorand/ka, IT)

Měl/a jsem štěstí na školitele i na další lidi kolem sebe, tým vznikl kolem schopných lidí, ulovili mě poměrně brzo, už na konci magisterského studia. Moje situace je v podstatě unikátní a pro mě ideální: dobré finance, dobrý tým, který si navzájem pomáhá. Jsem s tím velmi spokojená/ý, díky modelu, v jakém pracujeme, jsem čím dál známější ve světě. Myslím, že na fakultě takových týmů není mnoho... Začal/a jsem spoluprací se školitelem na tématu, které vycházelo z diplomky. Postupně se utvořil velký tým. Ten nyní funguje i v rámci projektů s účastí jedné další univerzity. Náš užší tým zahrnuje 7-8 doktorandů a několik šikovných studentů. Píšeme společně články, školitel nám pomáhá. V rámci projektů, do kterých jsem zapojená/ý u mého zaměstnavatele ale pracuje celkem kolem 100 lidí. (doktorand/ka, IT)

3.2 Bariéry

Vyhledávání kontaktů a navazování vztahů jsou časově náročné aktivity, kterým se ti doktorandi, kteří jsou příliš studijně, ale zejména pracovně příliš vytiženi, nemohou dostatečně věnovat. Nedostatek času na navazování a udržování kontaktů je tedy jednou z bariér navazování kontaktů a týmové spolupráce.

Další z bariér dostatečného zapojení doktorandů do výzkumu jsou, zejména v technických oborech, jejichž disertační práce mají lépe prakticky využitelné výsledky, potíže vyplývající z nutnosti vyřešit **otázky spojené s duševním vlastnictvím**. Pokud vysoká škola není předem připravena tyto otázky právně a administrativně řešit již před započítáním disertace, může mít doktorand problém je pak zvládnout později. V případě, že svou disertaci vytváří na základě projektu, který zpracovává pro svého zaměstnavatele, může být střet zájmů spojený s právy k dílu ještě výraznější. Tuto situaci popisoval/a doktorand/ka IT zpracovávající disertaci v rámci grantového projektu EU ve spolupráci se svým zaměstnavatelem:

Škola potřebuje zveřejnit výsledky mé práce, a to, co dělám v rámci doktorského studia, tak majitelem práv k výstupu jsem já, ale je to školní dílo. Tím, že mě platí zaměstnavatel, tak by zaměstnavatel chtěl mít výhradní právo k tomu, co vymyslím. Zveřejňování se firmě (zaměstnavateli doktorandky/a) nelíbí. Řeším to s právníkem, jestli to bude třeba doošetřit smlouvou. Se školitelem bojuju, on má představu, že vše bude pod licenci tak, aby to každý mohl používat. Já mu vysvětluju, že to nejde, protože nejsem placená/ý z veřejných peněz. Předpokládám, že narazím u obhajoby, že budu moci zveřejnit jen něco, ne vše, co by chtěla komise vědět. Část těch vyvinutých materiálů uvidí jen jeden úředník z evropské kanceláře, ale nedostane se to široké veřejnosti. Partneři projektu mají podepsanou smlouvu, že se to nesmí zveřejnit. Požadavky univerzity jsou, že by chtěli zveřejnit víc, než je požadováno z evropského grantu. (doktorand/ka, IT)

V souvislosti s duševním vlastnictvím je jako bariéra odrazující od spolupráce vnímáno také téma počítání podílů na autorství článků:

Univerzity odrazují od spolupráce počítáním podílů autorství – pokud je hodně spoluautorů, podíly jsou malé, a doktorand hůře naplňuje celkové požadované podíly. Na mém oboru se to tolik nehrotí, ale jinde ano. V CERNu vznikají běžně články s 20 autory, myslím, že v zahraničí se na podíly tolik nehraje. I když chápu důvody, kterými je počítání podílů motivováno. (doktorand/ka, IT)

Z uvedených příkladů je zřejmé, že na téma duševního vlastnictví jsme naráželi zejména v případě IT oborů. Jistě však mohou vznikat komerčně využitelné výsledky a tím i podobné bariéry i v ostatních technických oborech, a také například v lékařském, biologickém či farmaceutickém výzkumu i jinde.

Bariéru spolupráce a navazování kontaktů může také představovat ojedinelé, vůbec či málo zpracovávané téma, které si doktorand buď sám zvolí, nebo je nucen ho akceptovat kvůli nedostatečné nabídce disertačních témat na své katedře či ústavu. Jestliže je doktorand jedinou, nebo jednou z mála osob, které na tématu pracují, nemá se s kým propojovat a spolupracovat. To s sebou přináší snížené příležitosti učit se a rozvíjet ve spolupráci s kolegy, situace může vyústit také do pocitů izolace. V případě společenských a humanitních věd, ve kterých má disertační výzkum zpravidla více individuální charakter, může být tato izolace ještě výraznější:

Doktorský výzkum dělám sama/sám, téma není součástí žádného projektu, nevím o tom, že by se tématu věnoval kdokoli jiný v ČR, ani můj školitel, nebo v blízkém zahraničí. V ČR je můj obor velmi malý, navíc roztržitý do mnoha témat, proto se například i složitě hledají kolegové do případných společných žádostí o granty. Rozvoji oboru v ČR brání také osobní animozity. I se školitelem mám pouze nepravidelný kontakt. Na vlastní pěst hledám a kontaktuji výzkumníky v zahraničí, kteří se věnují podobnému tématu, to ale nemůže vynahradit bezprostřední každodenní kontakt. ... Významnější spolupráci jsem měl/a pouze s jedním kolegou-doktorandem, se kterým jsem během celého studia v úzkém kontaktu, včetně psaní společných článků. Kromě nízké úrovně kontaktů a spolupráce mám pocit také slabého kontaktu s matérií výzkumu. To vyplývá z povahy společenských věd: jsou fluidní na rozdíl od přírodních nebo technických oborů, kde je výzkumník v kontaktu s hmatatelným předmětem výzkumu. (doktorand/ka, společenskovědní obor)

DOPOUČENÍ/POTŘEBA: Aby bylo možné snížit pocit izolovanosti, navrhovali doktorandi například zavedení pravidelných setkání doktorandů v rámci katedry či fakulty, zavedení možnosti účastnit se katederních/ústavních porad. Nepochybně i rozšíření příležitostí k zapojení se do výzkumných týmů a projektů pocit izolace sníží, stejně jako účast na různých setkáních, konferencích, letních školách či jiných aktivitách doporučených jako podpora networkingu a zapojování doktorandů do vědecké komunity.

Bariérou pro navazování spolupráce a kontaktů v doktorském studiu může být také dlouhodobě poškozená komunikace a špatné vztahy mezi pracovišti na fakultě či univerzitě, která znemožní potřebné kontakty navázat. Konkrétně jeden z respondentů popisoval mocenské boje uvnitř fakulty. V případě, že vztahy mezi jednotlivými částmi univerzity jsou zatížené nevraživostí, může docházet až k blokování spolupráce uvnitř fakulty, což je z hlediska studia, výzkumu i kvality vysoké školy jednoznačně negativní stav a vysoká škola by se tuto situaci měla snažit zmapovat a řešit ji. Kvůli tomuto typu problémů může kromě bránění spolupráci docházet například i k nevyužívání drahého výzkumného přístrojového a jiného vybavení, které vysoká škola vlastní. Není pak také využíván potenciál mezioborové spolupráce, která je již dnes v řadě oborů standardem a nutností, a to ani v rámci jedné školy. Doktorandi takový stav vnímají negativně:

Překážkou jsou mocenské boje uvnitř fakulty. Jejich existence ve mně vyvolala šok a překvapení.
(doktorand/ka, IT)

Komplikace jsou historické neshody mezi katedrami a fakultami, které brání spolupráci.
(doktorand/ka, IT)

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: vedení vysokých škol a fakult by mělo cíleně pracovat s klimatem a vztahy svých pracovišť. Možné je využít i externí služby ke zmapování vztahů a případných problémů. Případné problematické vztahy je nutné v zájmu rozvoje kvality vysoké školy aktivně řešit.

Překážkou pro účinné zapojování doktorandů do výzkumu a odborných sítí kontaktů může být dále nedostatek dobrých manažerů výzkumných týmů a projektů. Výzkumné projekty je potřeba nejen připravit, ale i prosadit jak projekt, tak podmínky pro jeho realizaci, což vyžaduje dobré manažerské dovednosti, které nejsou vždy na akademických pracovištích k dispozici. Toto je opět součástí dobrého personálního vedení vysoké školy.

3.3 Formy podpory networkingu a zapojení doktorandů do spolupráce

Doktorandi uváděli několik dalších dílčích aktivit, které jsou z jejich zkušenosti podpůrné pro navazování kontaktů. Opakovaně uváděli jako velmi přínosnou zejména účast na mezinárodních konferencích. Oceňovaným nástrojem jsou i doktorandské konference, které jsou pořádány jako katederní, fakultní, univerzitní i lokální. Představit si lze i celonárodní doktorandskou konferenci, která by poskytla možnost vzájemného poznávání doktorandů z celé ČR. Taková setkání by měla být oborově členěna tak, aby doktorandi nacházeli společná témata. Nutnost platit relativně velké poplatky, anebo se účastnit jako autor je pro doktorandy zatěžující. Další vhodná forma tohoto typu setkávání je tzv. „přednáškový den“, kdy prezentují svou práci všechny pracovní týmy z určité instituce. Podstatným aspektem takového setkání je i interdisciplinarita:

ČIIRC se začátkem covidu zavedl 1x ročně celý den přednáškový, kde všechny součásti institutu prezentují výsledky vědecké činnosti za uplynulý rok. To je ideální příležitost na navázání mezioborových vztahů, nebo přejmutí nápadů z jiných oborů. Otázka je, nakolik by se to dalo dělat mezi např. všemi českými univerzitami. (doktorand/ka, IT)

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Pro doktorandy a jejich vzájemně propojení a zmapování zpracovávaných témat by bylo vhodné zajistit organizování celostátních doktorandských konferencí, případně celostátních setkání vědeckých týmů, pokud možno s velmi nízkými poplatky, anebo zajistit fond na financování účasti doktorandů na relevantních konferencích. Případné celonárodní konference by pravděpodobně musely být oborově rozdělené. I když interdisciplinarita je přínosná, šíře oborů studovaných v doktorském studiu je přeci jen příliš velká. Jakákoli pro doktorandy nízkonákladová příležitost k vědeckému networkingu celostátního, ale i např. krajského charakteru by byla přínosem.

Dalším návrhem, který naši respondenti vznesli, bylo posílení vzájemné spolupráce mezi doktorandy jednotlivých univerzit, nebo dokonce určitou formu doktorandské výměny („zapůjčování doktorandů mezi vysokými školami“). Interdisciplinární setkání a zkušenosti jsou pro doktorandy někdy těžko dostupné, kromě interdisciplinárních předmětů a případných grantů a projektů je toto téma z pohledu našich respondentů také potřeba více rozvíjet:

Přivítal/a bych lepší možnosti k navazování spolupráce. Pro můj výzkum by byly obzvláště přínosné kontakty s výzkumníky z jiných, blízkých disciplín, abych získal/a širší náhled na problematiku. Jako jednotlivec nemůžu obsáhnout dostatečnou šíři, kterou by si problém, který zkoumám, zasloužil. K tomu je potřeba více možností ke vzájemným kontaktům v podobě interdisciplinárních předmětů, případně i grantů. (doktorand/ka, humanitní obor)

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Pro navazování kontaktů a profesní rozvoj doktorandů by pomohlo nalezení možností stáží či jiné formy „doktorandské výměny“ mezi českými vysokými školami a podpora či přímá organizace interdisciplinárních setkání (konference, semináře).

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: „výzkumnická seznamka“ - **Veřejně přístupná databáze vědeckých a výzkumných pracovišť v ČR**

Jednou z informačních služeb, která by podpořila rozvoj spolupráce na výzkumu a navazování odborných kontaktů, je veřejně dostupný seznam vědeckých a výzkumných pracovišť v ČR. Databáze by měla obsahovat zejména tyto údaje: základní údaje o pracovišti; odborné zaměření pracoviště i členů pracoviště; technicko-výzkumné vybavení, které má pracoviště k dispozici; zpracovávaná témata; kontakty, na kterých pracoviště lze oslovit.

Doktorand z lékařského oboru, který založení tohoto seznamu navrhoval, uvažoval o jeho zveřejnění na webové stránce fakulty, angažovat by se však mohla i jednotlivá pracoviště, či naopak by mohl vzniknout centrální registr výzkumných pracovišť na úrovni státu.

Aktuálně na centrální úrovni fungují registry vědeckých institucí či pracovišť, které však slouží jiným účelům (např. Informační systém VaVal, rejstřík veřejných výzkumných institucí, seznamy výzkumných týmů a pracovišť na webových stránkách univerzit fakult, AV ČR). Týmy zapsané v tomto seznamu by získaly možnost prezentovat sebe a svoji vědeckou práci, a zároveň možnost vyhledávat potenciální partnery v ČR. Bylo by vhodné nabídnout funkce vyhledávání alespoň podle oborů, zaměření, výzkumného vybavení.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: K propojení odborníků z univerzit a doktorandů s potřebami praxe by mohl sloužit navrhovaný systém informování firem a dalších aktérů z praxe, kteří hledají podporu vědců k určité tematice. Zde by byli zapsáni teoretici a experti na určitá témata. Zatímco předchozí seznam byl zástupci doktorandů zamýšlen spíše jako pomůcka a informační zdroj pro doktorandy a další akademiky, v tomto případě bylo cílem dostat informace o vědě a vědcích k zástupcům průmyslu, praxe a veřejnosti. Obě tyto myšlenky je možné sjednotit či nakombinovat do jednoho informačního nástroje.

3.4 Role školitelů v navazování kontaktů a přístupu k výzkumné praxi a zdrojům

Podpora při navazování kontaktů a zahrnutí doktorandů do sítí kontaktů daného pracoviště nebo školitele představuje pro doktorandy důležitý zdroj relevantních kontaktů a dalších profesních informací. Může hrát významnou roli ve směřování doktoranda, což odpovídá klíčové roli školitele v procesu doktorského studia:

Školitelé mohou hrát obrovskou roli, pokud mají přehled o věcech jako např. letní školy. Pokud doktorand nemá takový přehled v té komunitě kolem problémů, které řeší, tak je školitel naprosto

klíčový, protože ten už se tomu věnuje delší dobu, zná pracoviště, ví klíčové konference...
(doktorand/ka, IT)

Doktorandi jsou schopni navazovat kontakty i samostatně, je to ale časově náročnější a některé kontakty a pracoviště jsou pro ně fakticky nedostupné. Spolupráce s jinými pracovišti je optimální navazovat na podobné vědecké úrovni, a v tomto ohledu mohou sehrát školitelé výrazně pozitivní roli, pokud své doktorandy doporučí či jinak zahrnou do sítě svých kontaktů. Zejména začínající doktorandi jsou totiž ve svých možnostech navazovat kontakty značně omezeni zatím nevybudovaným dobrým jménem v oboru.

Z rozhovorů je zřejmé, že role školitele jako osoby, která doktoranda uvede do vědecké komunity, zprostředkuje mu navázání kontaktů a pomůže mu získat projekty, či ho rovnou zařadí do výzkumných aktivit či jiných projektů, je obvyklá, ale zdaleka ne všichni doktorandi takto aktivního školitele mají. Na některých pracovištích může být některými těmito rolemi pověřen konkrétní pracovník, který se na ně pak specializuje:

Školitelé žádnou zvláštní roli v tomto ohledu (zprostředkování spolupráce v týmech) nemají. Máme přímo určené členy katedry, kteří se zabývají např. Erasmem a dalšími, a na ty se obracíme. To je bez problémů a funguje to. (doktorand/ka, humanitní obor)

Doktorandka v oboru klinické medicíny uvádí příklad dvou diametrálně odlišných přístupů školitelů k vedení doktorandů. Osobnost, přístup a kontakty školitele mohou mít zásadní vliv na množství a kvalitu navázaných kontaktů, na pracovní podmínky doktorandů, na jejich motivaci ke studiu i na jejich spokojenost v doktorském studiu. V tomto případě je respondent/ka navíc závislá/ý na svém školiteli ještě více, protože je zároveň jejím vedoucím na pracovišti, kde disertaci zpracovává. Tato situace má výrazné dopady na situaci doktoranda/ky:

V minulém roce jsem byl/a zcela závislá na mém vedoucím (školiteli), k jehož práci jsem byl/a přiřazen/á. Byla to jeho diktatura, vyžadoval, abych se řídil/a jeho příkazy. Například stanovil, že na zahraniční stáži, která je formálně povinná na 1 měsíc, strávím 6 měsíců, a to u jeho známého. ... Neměl/a jsem ve výzkumu kontakt s nikým dalším, vedoucí držel vše ve svých rukou....

Nyní s novým školitelem a novým tématem budeme spolupracovat s kolegy z dalších dvou oborů (pediatrie, psychiatrie). Je to velká příležitost k navázání kontaktů, těším se na to. Bude to i obohacující po odborné stránce ... spolupráce s novým školitelem je nesrovnatelně lepší než s minulým. Má to nyní formu diskuse, vymýšlíme postupy společně. Je to teď radost. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

Z výpovědí doktoranda/ky vyplývá, že silnou závislost doktoranda na školiteli vnímá jako typickou pro klinický výzkum, kde je doktorand přímo závislý na přístupu k datům a pacientům ze svého pracoviště a od školitele, resp. vedoucího. V ostatních oborech je nezávislost doktorandů pravděpodobně větší, v našem výzkumu jsme na další podobně problematický případ nenarazili.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Ověřit situaci doktorandů, kteří zpracovávají disertační výzkum zejména ve fakultních nemocnicích, jejich spokojenost s vedením disertace, školitelem apod.

3.5 Spolupráce s firmami

Kromě akademických výzkumných a vývojových projektů se doktorandi mohou podílet i na firemních projektech. Tato spolupráce je zatím zřejmě ze strany vysokých škol méně propracovaná. Jak uvádíme výše, někteří doktorandi si stěžovali na potíže s řešením duševního vlastnictví k výsledkům výzkumu a vývoje, který vznikl v rámci disertační práce.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Pro realizaci výzkumu a vývoje ve spolupráci s firmami je potřeba najít právní a administrativní řešení duševních práv (např. vzory smluv) a rozdělení práv řešit optimálně ještě před započatím projektu.

Celistvým řešením spolupráce vysokých škol s firmami by pak bylo plošné zavedení institutu industriálního (průmyslového) doktorátu, který už některé vysoké školy realizují. Rozšíření tohoto typu doktorského studia by výrazně přispělo k napojení doktorského studia na potřeby praxe. Složitější však bude pro vysoké školy hledat spolupracující firmy a spolupráci dlouhodobě udržovat.

V ČR se o oficiálním zavedení industriálního doktorátu na úrovni rámce pravidel platných na celostátní úrovni teprve diskutuje³, nicméně konkrétní případy tohoto typu spolupráce VŠ a podniků již existují i v ČR (např. Centrum aplikovaného farmaceutického výzkumu The Parc⁴).

3.6 Chybějící kurzy obecně akademických dovedností pro doktorandy

Stále není saturována potřeba kurzů obecných akademických dovedností a orientace a získání informací a navazování kontaktů v počátcích studia. Kurzy akademických dovedností by měly obsahovat témata vědecké práce, psaní, publikování, granty, projektový management a financování vědy.

Fakulta sice od doktorandů od začátku požaduje plnění povinností, ale nedává žádný input. V prvním roce by měly být kurzy, instruktáž akademického psaní, hledání zdrojů, metodologie. Nic takového nebylo. Jsem přesvědčen/á, že v zahraničí je to jiné. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Nejtěžší při nástupu na doktorát bylo, že člověk neznal své možnosti a těžko se o nich dozvídal, nebo spíš náhodně. I když byly konzultace a setkání s referentkami. Možná by byl vhodný obecný přehled, kam se člověk může obrátit, co všechno to obnáší, jaké jsou ty možnosti – třeba na webu aktualizovaná stránka. Na magisterském studiu je to hodně jiné. Pomohlo by i častější setkávání doktorandů mezi sebou. (doktorand/ka, humanitní obor)

Tento typ úvodních kurzů je na univerzitách všeobecně využíváný, potřeby doktorandů však pokryty nejsou. Zčásti se může jednat o nedostatečnou informovanost o nabízených aktivitách, v jiných případech může být nabídka pouze omezená. Zevrubnější úvodu do obecných akademických dovedností by potřebovali absolventi lékařského studia, které nezahrnuje psaní diplomové práce.

Možné by bylo i širší pojetí těchto vzdělávacích aktivit jako „několikadenní úvodní program“, který navrhoval jeden z doktorandů. Do úvodního seznamování doktorandů se studiem by bylo možné zapojit i zástupce vyšších ročníků, kteří by mohli působit jako mentoři či průvodci, dobrou oporou je i

³ Viz např. článek o kulatém stole z února 2023, <https://vedavyzkum.cz/z-domova/z-domova/prumyslove-doktoraty-v-cesku-budoucnost-spoluprace-akademického-a-soukromeho-sektoru>

aktualizovaná webová stránka. Způsoby informačně-poradenské práce se začínajícími studenty jsou v akademickém prostředí známé a vyzkoušené, přinejmenším na nižších stupních (bakalářské, magisterské studium).

Jeden z doktorandů navrhoval udělat ještě další krok a na základě kurzů obecných akademických dovedností nadefinovat na národní úrovni základní dovednosti doktorande, které by každý doktorand musel v průběhu studia získat:

Prostor pro zlepšení vidím na úrovni univerzit, a to především v rozšíření nabídky kurzů: jazyky, soft skills, kurzy o fungování vědeckého prostředí: financování, projektový management, grantová schémata, systém hodnocení, právní oblast (duševní vlastnictví), publikování. Takové kurzy by měly být povinné. Na národní úrovni by bylo dobré unifikovat typy kompetencí – včetně výše uvedených oblastí, které by všichni doktorandi měli během studia získat. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Pokud by se tyto požadavky skutečně podařilo plošně zavést, znamenalo by to pro univerzity jasnou strukturu, podle které mají vzdělávací aktivity koncipovat, možná by byla i spolupráce mezi univerzitami či součástmi univerzit. Pro doktorandy by to znamenalo pravděpodobně zlepšení dostupnosti vzdělávacích aktivit a informací.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Vysoké školy by měly nabízet doktorandům dostatečné množství kurzů obecných akademických dovedností, úvodních seminářů, kurzů a setkání, které pokryjí jejich potřebu získat základní akademické dovednosti a zorientovat se ve studiu a v osobách, na které se mohou obracet.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Na úrovni státu je možné zvážit vytvoření sady kompetencí, které by všichni doktorandi měli během studia získat. Vzhledem k různorodosti oborů a odborných požadavků s nimi spojených se bude do značné míry muset jednat o obecné akademické a vědecko-informační dovednosti, kurzy z managementu vědy a výzkumu, soft skills a jazyků, a také o témata důležitá pro publikování a řešení otázek duševního vlastnictví.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Zvláštní pozornost je potřeba věnovat zahraničním doktorandům. Zejména v začátcích studia potřebují někteří z nich intenzivnější podporu i v otázkách každodenního života, vyřízení administrativních a vízových záležitostí, fungování české společnosti atd.

4. Profesní a pracovní perspektivy doktorandů po ukončení studia

Situace a podmínky studentů v doktorském studiu v různých oborech a na různých školách se, jak bylo vidět na mnoho výše uvedených ukázkách, znatelně liší. Liší se i možnosti a šance pracovního uplatnění absolventů. Jedním z klíčů pro pochopení spokojenosti doktorandů jsou pracovní vyhlídky, které jednotlivé obory nabízejí. Obory s dobrou perspektivou uplatnění v oboru po získání doktorského titulu nabízejí často i v průběhu studia lepší podmínky, to se týká zejména technických oborů.

Naopak, horší finanční podmínky již v průběhu doktorského studia mívají studenti humanitních a sociálně vědních oborů, kteří hledají uplatnění v oboru zejména v akademické sféře, kde je počet míst omezený. To však neplatí bez výjimky, například u psychologie je perspektiva praktického uplatnění mimo akademickou půdu dobrá a studenti mohou provozovat psychologickou a psychotherapeutickou

praxi i v průběhu doktorského studia. Podobně lingvistické obory, jejichž studenti se v průběhu studia učí a používají algoritmy a programovací jazyky, mají konkrétní perspektivu pracovního uplatnění mimo akademickou sféru.

Abychom přesněji pochopili, jak doktorandi uvažují o své profesní perspektivě, zjišťovali jsme jejich pojetí profesní budoucnosti po ukončení doktorského studia. V odpovědích se opakovaly tři typy budoucích uplatnění. Buď uvažovali o doktorátu jako o přípravě pro uplatnění v akademické a výzkumné oblasti, nebo viděli své uplatnění mimo akademickou sféru, tj. v průmyslu, státní správě, školství atd. V neposlední řadě popisovali i hybridní variantu uplatnění, tj. kombinování práce v akademické sféře a mimo ni.

4.1 Akademické uplatnění

Častým modelem uplatnění po doktorském studiu je stále tradiční pojetí doktorského studia jako přípravy na akademickou profesní dráhu. Je rozšířený napříč obory. Pro některé doktorandy je doktorát přípravou na uplatnění ve vědě, které si přejí, jiní hovoří o tom, že doktorát své absolventy „uzavírá ve vědě“, vnímají spíše nedostatek jiných příležitostí a nedostatek podpory pro jiné než vědecké kariérní směřování doktorandů:

Uplatnění je stejné po doktorátu i bez doktorátu, jediné, co se liší, je, že s PhD. jsou nové možnosti v akademické a výzkumné sféře. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

Doktorát spíše uzavírá člověka ve vědě, alternativní možnosti uplatnění se příliš nepodporují. Nicméně ve farmaceutickém průmyslu bych dovednosti z doktorátu využil/a. V tom mám výhodu svého oborového zaměření. Mám více možností na výběr než kolegové s jiným zaměřením. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

O uplatnění v zahraničí neuvažovalo mnoho oslovených doktorandů, ačkoli podmínky práce v akademické sféře v zahraničí (jako postdoktorandi) považují za lepší než v ČR, a to jak z hlediska finančního, tak organizačního. Některá vyjádření byla vůči českému akademickému prostředí velmi kritická, v jednom z interview popisoval/a respondent/ka české prostředí jako značně rigidní, s neprofesionálním vedením a neochotou zlepšovat finanční situaci ve vědeckých a akademických institucích, navazovat kontakty a spolupráci:

V zahraničí jsou ve vědě lepší finanční podmínky než v ČR, a lepší přístup k vědeckým pracovníkům, výzkumná pracoviště mají také více vztahů s firmami. Z prostředí ve vědě v ČR jsem zklamaná/y. Všichni se tam znají 30 let, vypadá to jako nepodařené manželství, ve kterém zůstali. To prostředí je uzavřené, nevyužívají se možnosti ke spolupráci s externími institucemi, k získání peněz navíc. Vedoucí pracovníci nemají manažerské schopnosti, řízení organizace je špatné, práce je nedocenená, část starších vědců říká, že věda nemá být o penězích a nemají pochopení pro ekonomickou situaci mladší generace. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

Doktorandi v humanitních a společenských oborech popisovali své budoucí uplatnění v akademické sféře opakovaně jako klíčovou možnost uplatnění doktorského studia, které je však velmi pravděpodobně nedostupné z důvodu omezené nabídky pracovních míst:

Jaké budu mít uplatnění, vůbec nevím. Možnost práce v akademické sféře strašně záleží na štěstí. Dvě mé kolegyně strávily dva roky v zahraničí na post-doc místech, a po návratu stejně akademické místo nenašly a skončily v administrativě. Jistotu akademického uplatnění tedy žádnou nemám, nechávám si zadní vrátka. Se setrváním spíše nepočítám. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Námi oslovení doktorandi v IT, kteří vnímají akademickou kariéru jako svou profesní budoucnost, vidí akademické prostředí, v kontrastu ke komerčnímu prostředí, jako příležitost k růstu a osobnímu rozvoji a zároveň jako méně dynamické pracovní prostředí. Akademická sféra nabízí kariérní vyhlídky i ve vyšším věku:

V akademické sféře je větší prostor pro osobní rozvoj, je více kam růst. Není tam navíc tolik lidí, kteří by se příliš vysoko tlačili a měli by zájem o vysoké pozice. Je tam celkově spolehlivější budoucnost, protože šedesátiletý programátor není příliš pravděpodobný, kdežto profesor ano. V soukromé sféře je vývoj příliš rychlý, a je těžké s ním v pozdějším věku držet krok. V akademickém prostředí je více prostoru pro komunikaci s lidmi, které si ve firmách v IT prostředí člověk příliš neužije. (doktorand/ka, IT)

Z výpovědí námi oslovených doktorandů jsme vybrali pozitivní a negativní aspekty, které spojují s uplatněním v akademickém prostředí. Seznam jistě není kompletní, nicméně pomůže lépe pochopit, jak doktorandi akademické prostředí vnímají, co je pro ně přitažlivé a co odrazující. To může sloužit také jako podklad pro dílčí opatření, zejména na podporu a udržení motivace.

Nejčastěji zmiňovaným negativem akademického prostředí je nedostatečné finanční ohodnocení na počátku profesní kariéry. Práce na akademické půdě je spojena s celkově nízkými příjmy, které nemohou konkurovat platům nabízeným v komerčním prostředí, tuto situaci ještě zhoršuje i pomalý kariérní a platový růst.

Respondenti vyjadřovali obavy o možnosti budoucího uplatnění ve smyslu nedostatku dostupných pracovních míst v akademickém sektoru, a to zejména v humanitních a sociálněvědních oborech.

Určitá uzavřenost vědecké komunity a nedostatek komunikace se v některých případech projevuje jako neochota spolupracovat s externími institucemi. Jako negativní pro své budoucí uplatnění v akademické sféře někteří doktorandi vnímají ne vždy jednoduché hledání výzkumného týmu. Tam, kde je častější spolupráce na disertaci či jiném výzkumu v týmu, bude pravděpodobně tento problém méně častý, zařazení do výzkumné skupiny však vyžaduje dostupnost takové možnosti i samostatnou aktivitu při jejím hledání.

Někteří doktorandi uváděli zkušenosti z akademického prostředí s konkrétními příklady špatných pracovních podmínek sahajících od přetížení (vedení kvalifikačních prací, výuka, granty, projekty) až po nedostatečné manažerské kompetence svých nadřízených. Někteří doktorandi vnímají negativně příliš teoretické zaměření práce bez propojení s praktickými zkušenostmi.

Mezi pozitivními stránkami práce v akademickém prostředí se nejčastěji objevovaly různé varianty zájmu o obor a vědu. Doktorandi vnímají na akademické dráze pozitivně možnost věnovat se vědě, studovanému oboru, možnost osobního rozvoje a růstu či zajímavé intelektuální stimuly. Toto je zřejmě jedna z nejvíc motivujících stránek akademické kariéry, díky které jsou doktorandi ochotni smířit se i s nižším finančním ohodnocením, než jaké by získali v komerční sféře.

Poměrně často doktorandi jako přednosti či výhody akademického prostředí zmiňovali také pozitivní charakter (mezilidských) vztahů na pracovišti, a to buď jako přátelské prostředí, příjemný kolektiv a možnost individuálního přístupu ke studentům, anebo jako méně konkurenční či dynamické prostředí bez tlaku na ziskovost. Zatímco přátelskost prostředí zdůrazňovali spíše studenti humanitních a sociálněvědních oborů, menší tlak na rychlost a zisk oceňovali spíše technici.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: důraz na dobré pracovní klima a vztahy na pracovišti i mezi jednotlivými částmi vysokých škol je pro udržení kvalitních doktorandů a následně i kvalitních mladých vědců důležitým faktorem a vysoké školy by měly této problematice věnovat dlouhodobou pozornost.

Dále doktorandi relativně často zmiňovali jako pozitivum některé pracovní podmínky jako například jistotu uplatnění ve stáří (doktorand/ka IT) a jistý úvazek (doktorand/ka humanitního oboru). Doktorand humanitního oboru, který je si jist svým úvazkem a možností uplatnění na akademické půdě nicméně zdaleka není samozřejmostí, častěji jsme se setkávali s různě formulovanými obavami o možnost nalézt pracovní uplatnění v oboru na akademické půdě (viz výše).

Dále doktorandi mezi pozitivními stránkami práce v akademickém prostředí uváděli svobodu bádání, časovou flexibilitu, možnost učit mladší generaci o světě a šanci pomoci vědou světu.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA:

Situaci doktorandů a zejména jejich výhled do profesní budoucnosti by mohlo zlepšit větší propojení doktorského studia s praxí:

- pro sociálněvědní a humanitní obory by to mohlo znamenat navázání kontaktů s potenciálními zaměstnavateli a možnostmi získat praktické zkušenosti v průběhu studia, lépe se zorientovat v reálných kariérních možnostech, navázat kontakty. V těchto oborech je tento deficit nejvýraznější.
- pro lékařské a přírodovědné obory je dosažení propojení s praxí lépe dostupné, nicméně někdy se může jednat spíše stále o akademický typ výzkumu a obohacení doktorátu o spolupráci s firemním sektorem by bylo i zde přínosné
- technické obory mají řadu příležitostí na propojení s praxí a několik doktorandů, se kterými jsme hovořili, s firmou spolupracuje, případně přímo zpracovává disertaci zčásti na pracovišti, v rámci plně placeného zaměstnání. Toto je pro doktorandy finančně výhodný model.

4.2 Uplatnění mimo akademickou půdu

Uplatnění mimo akademickou půdu zvažovali nejčastěji studenti IT, ve kterých je výrazně větší možnost uplatnění ve srovnání zejména s humanitními a sociálněvědními obory. Mezi hlavní přednosti uplatnění mimo akademickou půdu řadili doktorandi lepší výdělky a více otevřených pracovních míst a příležitostí pro odborné uplatnění, které umožňuje i případné změny zaměstnání:

Výhodou soukromé sféry jsou výdělky a snazší změna působiště, protože firem v oboru je na rozdíl od fakult mnoho. Většinou jsou také méně byrokratické a zkorumpované než univerzity, i když ve velkých firmách to není o mnoho lepší. (doktorand/ka, IT)

Pro některé doktorandy je důvodem upřednostnění odchodu z akademického prostředí zkušenost s nekvalitní institucionální kulturou v některých vysokoškolských institucích, anebo nechuť ke způsobu rozhodování a prosazování zájmů, se kterým se na akademické půdě setkali. Kromě

uplatnění ve firemní praxi však mohou volit ještě, zejména v případě technických a přírodovědných oborů, uplatnění v neakademickém výzkumu:

Akademické prostředí nemám rád/a, je to zmenšený model velké politiky. V okamžiku, kdy by se člověk dostal na místo profesora, je to trénink na práci v poslanecké sněmovně. Také finanční podmínky jsou nedostatečné, jediný, kdo má možnosti je UOCHB. Je to perspektiva nejisté budoucnosti. Viděl/a bych se v budoucnu buď dělat výzkum privátní, podpořený nějakými evropskými financemi, protože tam mám větší oporu ve firmě, nebo už pak vůbec nedělat vědu a věnovat se vývoji produktů, nebo jiné práci ve firmě. (doktorand/ka, IT)

Na uplatnění mimo akademickou půdu doktorandi také vnímají jako pozitivní možnost více kariéerně růst, vzdělávat se a vyzkoušet si různé práce. Řada doktorandů již v průběhu doktorského studia má zaměstnání mimo akademickou půdu, a je pro ně tedy přirozené zvažovat uplatnění v práci a oboru, se kterým již mají zkušenosti a v některých případech i navázané dobré vztahy.

4.3 Hybridní model uplatnění

Část respondentů má v plánu po ukončení doktorského studia kombinovat práci v akademické sféře a zároveň pracovat mimo akademickou sféru. Důvodem je u studentů sociálněvědních oborů nutnost zajistit si dostatek financí, ale také neuvíznout v přetěžujícím akademickém prostředí:

Naplno bych se akademické práci ale věnovat nechtěl/a. Je tam málo peněz a brutální zátěž, recept na vyhoření, obrovská administrativní, pedagogická a výzkumná zátěž, vedení studentských prací, účast v komisích, hledání partnerství... Proto to nechci mít jako hlavní obživu, mám nějakou sebeúctu. Lepší podmínky jsou ve výzkumné instituci, ve které se nevyučuje. Proto bych chtěl/a akademickou práci dělat jen na částečný úvazek a vedle toho mít druhé zaměstnání jako zdroj obživy a psychohygienu. ... Pokud by režim na univerzitách nebyl takový, jaký je, tak bych si dokázal/a představit čistě akademické působení. V akademické sféře mě láká intelektuální stimulace, a hledání cest, jak skrze společenské vědy pomáhat světu. Hledání témat, která by mohla měnit svět k lepšímu. Skrze výuku pomáhat dalším generacím, aby viděly svět v širších souvislostech. (doktorand/ka, společenskovědní obor)

Další kombinací, kterou doktorandi v našem výzkumu zvažovali, je kombinace práce na částečný úvazek ve vysokoškolském výzkumu v kombinaci s privátním výzkumem. V tomto případě je pro doktorandku/da zřejmě důležité pracovat ve výzkumu:

Aktuálně bych přinejmenším v dohledné době chtěl/a především zůstat v soukromé sféře. V mé odbornosti je firemní výzkum rozsáhlý a zaměstnává hodně lidí, možnosti k uplatnění je tedy dostatek. Do budoucna si dokážu představit až poloviční úvazek na fakultě na výzkum. Nechtěl/a bych ale vyučovat. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

Další respondent/ka studuje psychologii a považuje za důležité pracovat po ukončení doktorátu v psychologické praxi, ale zároveň chce zčásti zůstat na akademické půdě:

Mám praktický disertační výzkum, nechci zůstat jen akademik, chci zůstat na akademické půdě zčásti, ale zároveň směřuju do psychologické praxe, dělám si psychoterapeutický výcvik. Z větší části mířím do praxe, plánuju skládat různé pracovní aktivity. (doktorand/ka, humanitní obor)

Ačkoli zde popisujeme jednotlivé oblasti možného profesního uplatnění, z rozhovorů vyplývá, že doktorandi relativně často svou budoucnost vidí v několika možných variantách, nejde tedy zdaleka vždy o jednu oblast, ale o kombinaci několika variant, které pro sebe doktorandi považují z různých důvodů za reálné a vhodné (motivace, osobní zájem, pracovní prostředí, firemní kultura atd.). Zde je příklad jedné takové kombinace možných profesních budoucností:

Doktorát bych měl/a dokončit příští rok. Pak uvažuji o několika variantách uplatnění: postdok v zahraničí, v zahraničí jsou ve vědě lepší finanční podmínky než v ČR a lepší přístup k vědeckým pracovníkům, výzkumná pracoviště tam mají také více vztahů s firmami. Nebo přechod do soukromé sféry v rámci oboru, např. do farmaceutického průmyslu, tam je rychlejší a přímočařejší využití výsledků výzkumu, ve srovnání s vědou, kde se po několikaleté práci může ukázat, že experiment nevyšel. Anebo odejít alespoň dočasně na několik měsíců úplně z oboru. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

4.4 Bez perspektivy uplatnění

Kromě doposud jmenovaných tří přístupů jsme zaznamenali i velmi pesimistický postoj k možnostem budoucího profesního uplatnění. Doktorand/ka sociálně vědního oboru relativně krátce před ukončením doktorského studia shrnuje své možnosti uplatnění po získání titulu jako totožné s možnostmi, které měl/a před zahájením studia, respektive v důsledku tzv. překvalifikovanosti, jako ještě horší:

Ani v jednom oboru, kde jsem dělal/a doktorát, není reálná možnost akademického uplatnění, moje obory spíše snižují stavy akademiků. A to i v rámci ČR, je málo míst v ČR. Většinou se vypisují jen formální rekonkurzy, je tu přebytek zájemců. Nevidím přínos studia ani pro akademickou sféru ani mimo ni. Mimo akademickou sféru budu po doktorátu strašně překvalifikovaná/y a ještě v nevhodných oborech: nikdo už mě nevezme vůbec nikam. Asi zůstanu v oboru PR a vrátím se k tomu naplno, a tím úplně zmizí význam studia. Nelituju těch let strávených v akademické oblasti, ale to, co jsem vystudoval/a, nikde v praxi uplatnit nemůžu. Zatím jsem nenašla/el, k čemu by se to mohlo hodit. (doktorand/ka, společenskovední obor)

Takto výrazně pesimistické vyjádření jistě může vypovídat o špatném odhadu možností uplatnění před vstupem do studia, nicméně mezi doktorandy sociálněvědních a humanitních oborů není zcela výjimečné. Opakovaně hovořili o téměř uzavřených možnostech získání zaměstnání na akademické půdě či ve výzkumných institucích v kombinaci s nízkou šancí na odborné uplatnění v mimoakademické sféře. Tito absolventi pak směřují na odborně jinak zaměřená pracovní místa vyžadující nižší než dosaženou kvalifikaci, například v administrativě.

DOPORUČENÍ/POTŘEBA: Tato situace je zřejmě důsledkem příliš vysokého počtu absolventů studijního oboru a zároveň malého počtu vhodných volných pracovních míst. Zčásti lze do budoucna očekávat, že i společnosti mimo akademickou sféru budou postupem času schopné nalézt uplatnění absolventů humanitních a sociálních věd, hojněji například ve státní správě a samosprávě, zčásti však by bylo aktuálně na místě **pečlivější zvážení počtu nabízených studijních míst**. Oborové skupiny však je potřeba posuzovat optimálně po jednotlivých oborech, protože v rámci jedné oborové skupiny mohou být možnosti uplatnění absolvujících doktorandů velmi heterogenní. Kromě toho je také třeba vzít v úvahu, že tento typ studia je také součástí osobnostního rozvoje a jeho absolventi získané

znalosti, dovednosti a široký přehled budou rozšiřovat a využívat ve veřejném i soukromém životě, ve výchově dětí, to vše ku prospěchu společnosti. Nicméně okamžité náklady na příliš velké množství absolventů bez uplatnění jsou z pohledu státu značné.

4.5 Uplatnění výzkumných (a dalších) kompetencí získaných v doktorském studiu

Uplatnitelnost absolventů doktorského studia je do značné míry závislá na dovednostech potřebných a vyučovaných v jednotlivých oborech. Výzkumné dovednosti, které si doktorandi osvojí v rámci doktorského studia, mají ve všech oborech stejný základ v metodologii vědecké práce, práci s informacemi či pravidlech publikování, každý obor však navazuje oborově specifickými postupy a dovednostmi, jejichž využitelnost je pak v jednotlivých oborech různá.

1) **Studenti humanitních a společenských věd** uvádí, že v neakademické praxi lze užít buď v určité úzké oblasti trhu práce manažerské dovednosti a plánování času, znalost výzkumných postupů a prací. Oblastí uplatnění je pak zejména výzkum trhu, mediální výzkum, kulturologický výzkum.

Další studenti těchto oborů vnímají jako v praxi využitelné spíše konkrétní odborné znalosti, které v průběhu doktorského studia získali. Ty pak mohou mít uplatnění v relativně široké škále oborů, která je však pro každý studovaný obor a problematiku jiná. Pro sociální vědy se jedná například o uplatnění ve školství, neziskových organizacích, think-tancích, diplomacii, státní správě a samosprávě či v žurnalistice. Uplatnění v soukromém sektoru je oproti státní sféře spíše méně pravděpodobné.

2) **Studenti zejména IT, ale i lékařských/přírodovědných oborů** uvádějí, že uplatnitelnost jejich profesních dovedností je dobrá, ale ve většině případů postačí dovednosti z magisterského studia:

V mé odbornosti jsou možnosti uplatnění ve výzkumu ve firmách široké. Není k nim však zapotřebí doktorské vzdělání. Již na magisterském stupni na mé původní fakultě jsme intenzivně prováděli laboratorní výzkum. Tyto zkušenosti zaměstnavatelům v oboru stačí jako vstupní předpoklad. Méně možností k uplatnění ve firemním výzkumu je v méně „trendy“ výzkumných tématech. (doktorand/ka, lékařský/přírodovědný obor)

Někteří technici hovořili přímo o potenciálu komercializace dizertačního výzkumu, která by mohla vyústit v založení firmy (start-up). Tyto možnosti se týkají spíše aplikovaných technických témat a disciplín, důležitou roli přitom hraje výběr tématu a výběr školitele. K lepšímu uplatnění by podle názoru některých doktorandů mohlo pomoci posílení spolupráce VŠ s firmami, zejména společné vypisování témat pro disertaci:

V IT v tom vidím velký potenciál. Je ale potřeba posílit spolupráci s firmami a společné vypisování témat. Horší uplatnitelnost je u teoretických témat. Zásadní roli zde hraje výběr tématu a také výběr školitele. V případě spolupráce s firmami by druhý školitel (školitel-specialista) měl být někdo z firmy. Celkově jsou možnosti k uplatnění ve výzkumu v IT firmách rozsáhlé. Většinou ale není potřeba doktorský titul. (doktorand/ka, IT)

4.6 Porovnání profesních možností s doktorským titulem a bez něj

V porovnání profesních možností bez doktorského titulu a s doktorským titulem shledávají doktorandi ukončené doktorské studium nejčastěji za otevření možnosti akademického uplatnění a akademického výzkumu. Další názory ukazují, že doktorský titul může být vnímán jako přínos i bariéra dalšího profesního uplatnění: přínosem je v případě zájmu o zajímavější, více naplňující či pestřejší práci. Bariérou je v případech, že se doktorandi obávají odmítnutí zaměstnavatelů v důsledku překvalifikovanosti, nebo pokud uchazečům s doktorským titulem nabízí nižší finanční ohodnocení, než magistrům. Méně je doktorské studium vnímáno jako vhodná průprava na manažerské pozice.

I zde je nutné uvést, že tato situace se v některých aspektech liší v různých oborech studia: zatímco přínos pro akademické uplatnění uvádí doktorandi napříč všemi obory, negativních dopadů doktorského titulu na budoucí kariéru ve firmě se obávají spíše doktorandi z oborů humanitních, společenských a lékařských/přírodovědných, zatímco v IT hovořili o doktorátu i jako o vstupence k zajímavější práci.

4.7 Úvahy o ukončení doktorského studia bez titulu

Úvahy o ukončení doktorského studia před jeho úspěšným dokončením jsou mezi doktorandy poměrně běžné. Důvodem bývá nedostatečné socioekonomické zajištění a pracovní přetížení v kombinaci s nejasně strukturovaným časem na práci. Zdaleka ne vždy však tyto úvahy doktorandi realizují. Tuto zkušenost shrnuje za sebe i své kolegy doktorand/ka humanitního oboru:

Jednou za čtvrt roku tyhle myšlenky přijdou, a pokud u někoho nepřichází, tak se tomu divím. Člověk nikdy nemá jistotu stability peněz, má „nekončící práci“, může pracovat do noci pořád, a stejně to neskončí nikdy. Kdybych chodil/a do čtyř do práce, mě/la bych klid, více peněz a jistotu. Nikdy jsem o tom ale neuvažoval/a úplně reálně. (doktorand/a, humanitní obor)

Pro některé z nich by však odborně zajímavá a dobře placená nabídka zaměstnání vedla k opuštění doktorského studia:

Když dostanu nějaké větší možnosti, a bude to zajímavější než univerzita a budu mít větší peníze, tak půjdu do práce. (doktorand/ka, humanitní obor)

Plný pracovní úvazek s dobrým platem bylo v případě některých našich respondentů možné sloučit přímo s disertačním výzkumem, v tomto případě o odchodu z doktorského studia neuvažovaly/i:

O ukončení kvůli jinému uplatnění jsem neuvažoval/a, protože jsem v dobré situaci finančně i celkovou spokojeností. (doktorand/ka, IT)

Závěrečné shrnutí

Informace získané od doktorandů jsme předložili zpracované a doplněné konkrétními citacemi doktorandů. Témata, která se v textu objevují, pochází z rozhovorů, a lze konstatovat, že většina je v souladu s dnes již všeobecně známou situací doktorandů, na kterou se snaží reagovat i státní orgány, zejména MŠMT ve své vysokoškolské strategii (např. zajištění dostatečných příjmů, pracovní přetížení, nutnost výdělečné práce souběžně s doktorským studiem atd.).

Přínosem tohoto textu je konkrétní nahlédnutí do situací doktorandů, jejich podmínek, potíží a přání, ale také vzhled do oborové a situační specifčnosti jejich situací. Klíčovými tématy pro všechny obory zůstávají z většiny stále nedostačující finanční ohodnocení a zároveň příliš velké pracovní zatížení, zejména v důsledku nutnosti kombinovat doktorské studium s placeným zaměstnáním. V tomto ohledu jsou zřejmě v horší situaci doktorandi humanitních a sociálněvědních oborů, kteří často z důvodu nedostatku vhodných pracovních míst musí pracovat mimo obor, a nesetkali jsme se s případem, že by disertaci zpracovávali alespoň zčásti v rámci svého zaměstnání. Naopak IT obory, a někdy i lékařské a přírodovědné obory tuto možnost poskytnout mohou, výrazná je tato možnost zejména v IT.

Důležitá se pro spokojenost v doktorském studiu zdá být perspektiva budoucího uplatnění. Problematické uplatnění je spíše v oborech sociálněvědních a humanitních, i když i zde bychom našli odlišnosti mezi jednotlivými obory. Zejména doktorandi technických oborů, ale také přírodovědných oborů mají do budoucna lepší perspektivu nalezení odborně zajímavého a finančně dobře ohodnoceného uplatnění, přičemž u IT techniků jsme hovořili s několika doktorandky, kteří již v průběhu doktorátu toto dobře placené, zajímavé zaměstnání mají. Zde hraje významnou roli poptávka po kvalifikovaných odbornících v daných oborových skupinách. Další podstatnou otázkou pro dostupnost vhodného uplatnění doktorandů je, zda i mimo akademickou sféru vznikají pracovní příležitosti s výkumnou náplní práce.

Velmi podstatná je pro pochopení situace doktorandů jejich silná vnitřní motivace pro práci ve vědě a výzkumu, případně pro svůj obor. Ta je často důvodem k setrvání ve studiu i navzdory špatné perspektivě, přetížení a nízkým financím.

Větší propojení s praxí vč. průmyslového doktorátu a větší spolupráce s firmami by studium obsahově obohatilo, zlepšilo orientaci doktorandů na trhu práce a zvýšilo šance na získání kontaktů v oboru a s praxí. Užitečné by také bylo cílevědomé zvyšování možností setkávání doktorandů s ostatními doktorandky i s vědci a odborníky praxe, ať už na doktorandských či jiných konferencích, seminářích, vzdělávání, či jiných networkingových aktivitách.

Zajímavý je pohled doktorandů na inbreeding. Má z jejich pohledu některé negativní dopady a zřejmě podporuje nedostatečnou personální a v důsledku toho i organizační flexibilitu některých vysokoškolských institucí, ale zároveň pro doktorandy může znamenat možnost zůstat v kolektivu a prostředí, které je pro ně vyhovující a rozvojové zkušenosti a impulsy je přitom možné získávat i prostřednictvím například kratších stáží, nebo spoluprací v interdisciplinárních či mezinárodních projektech.

Výzkumná i pedagogická práce doktorandů má potenciál přispět k rozvoji technologického, ekonomického i sociálního aspektu naší společnosti. Vzhledem k tomu, že mnozí z nich mají vysokou vnitřní motivaci, mohou přispět za relativně nízkých nákladů k rozvoji naší ekonomiky i společnosti. Investovat více do jejich pracovních podmínek a sociálně-ekonomického zajištění a zlepšení jejich studijních podmínek se tedy jeví jako smysluplná investice.

Na základě provedeného průzkumu mezi doktorandky níže uvádíme náměty na změny v organizaci doktorského studia, kterými by bylo možné zlepšit jeho kvalitu a výsledky. Vycházíme přitom z předpokladu, že některé podstatné změny v doktorském studiu proběhnou v nejbližší době

v celostátním měřítku po přijetí novely vysokoškolského zákona. Stávající znění návrhu (listopad 2023, účinnost navržena od 1. 1. 2025)⁵ obsahuje zejména tyto změny v oblasti doktorského studia:

- Doktorské stipendium (pro doktorandy s nástupem od září 2025) bude činit nejméně 1,2násobek aktuální minimální mzdy v ČR. Pakliže bude mít doktorand na univerzitě pracovní úvazek s náplní práce, která se překrývá s disertací, bude možné tuto výši stipendia přiměřeně snížit.
- Doktorské studium bude zakončeno obhajobou disertace bez stávající státní doktorské zkoušky.
- Zrušení povinnosti zpoplatnit doktorské studium v cizím jazyce.

Při formulaci jednotlivých doporučení jsme vycházeli z odborných debat a zkušeností v zahraničí a v ČR a z informací, názorů a zkušeností doktorandů, se kterými jsme hovořili. Náměty nemohou být chápány jako doslovný návod na konkrétní opatření – hodnocení proveditelnosti námětů a jejich detailnější operacionalizaci mohou provést jen jejich realizátoři (zejm. vysoké školy a státní orgány).

Vzhledem k tomu, že jsme se v naší studii věnovali základním tématům pracovního-výzkumného vytížení, spolupráci na výzkumu a v týmech a perspektivám profesního uplatnění doktorandů, jsou i níže uvedená doporučení zaměřená právě na tato témata. Navíc z rozhovorů vyplynulo téma cizinců a jejich potřeb. Doporučení tedy nepokrývají celé spektrum možných problémů a situací, které s doktorským studiem souvisí. Doporučení jsou uvedena průběžně již v textu studie, zde jsou doporučení v některých případech ještě poněkud rozpracovaná, pro přehlednost je uvádíme na jednom místě znovu.

Doporučení k pracovnímu-výzkumnému vytížení doktorandů

- Optimální model nastavení studia:

Základními otázkami, které je třeba vyřešit při nastavování optimálního nastavení studia, jsou financování studia a čas strávený doktorským studiem. Doktorandi navrhovali dva základní modely optimálního nastavení:

- 1) Nastavení studia, ve kterém je možné se plně věnovat doktorskému studiu a disertačnímu výzkumu, aniž by bylo nutné mít další zaměstnání pro zajištění základních životních potřeb. Základní podmínkou je dostatečně vysoké stipendium, které tyto potřeby pokryje. Výše stipendia se lišila podle studovaných oborů, u humanitních a sociálněvědních oborů uváděli doktorandi opakovaně alespoň úroveň minimální mzdy. Doktorandi lékařských a technických oborů považovali za adekvátní vyšší částky, které však nespécifikovali konkrétně. Důvodem je, že u těchto oborů se doktorandi vztahují k vyšším finančním odměnám, které by pro ně byly dostupné v rámci standardního zaměstnání, a které se např. v IT oborech mohou pohybovat až kolem 100 tisíc měsíčně. Stipendium poskytované plošně všem doktorandům není ve světovém měřítku samozřejmostí.
- 2) Kombinaci pracovního úvazku za účelem pokrytí životních nákladů a úvazku na studium a disertační práci. Záměrem zde je mj. ukotvení konkrétního objemu práce odváděného pro obživu a pro splnění studijních povinností. Konkrétně navrhovali 0,5 pracovní úvazek

⁵ Online: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCNUTLVWM/>

v oboru + čas odpovídající 0,5 úvazku na práci na disertaci a na studium. Takovou situaci je možné si představit například při začlenění doktoranda do výzkumné skupiny, která poskytuje pracovní úvazky (např. z grantu) a zároveň doktoranda podpoří ve studiu a umožní mu věnovat se vlastní vědecké práci a dizertaci.

Pokud by byla přijata nyní navrhovaná novela vysokoškolského zákona (viz výše), dostávali by doktorandi stipendiem ve výši cca Kč 22 680,-⁶. Když tuto částku vztáhneme k průměrné mzdě a mediánu mezd v ČR, zjistíme, že bude odpovídat asi 53 % minimální mzdy a zhruba 60 % mediánu mezd⁷. V této situaci předpokládáme, že doktorandi pravděpodobně stále budou hledat příjmy ke zvýšení svých příjmů. První varianta tedy v případě přijetí novely nebude realizována. Současné vytížení doktorandů je v mnoha případech značné, v jiných naopak nižší. Ujasnění, jak velké pracovní vytížení spojené s doktorským studiem je adekvátní, například ve formě určeného počtu hodin věnovaného doktorskému studiu týdně by pomohlo situaci zpřehlednit a sjednotit. Konkrétní počty hodin by se mohly, vzhledem k poměru předpokládané výše stipendia k průměrné, resp. mediánové mzdě v ČR, pohybovat mezi 50 – 60 % běžné pracovní doby, tj. mezi 20 – 24 hodinami týdně.

V případech, kdy jsou doktorandi zaměstnáni na pracovišti spjatém či souvisejícím s jejich disertačním tématem, by situaci doktorandů zlepšilo vymezení určitého času v rámci pracovní doby pro doktorské studium a disertační výzkum⁸. Podobné ustanovení je například v německém Rámcovém vysokoškolském zákoně, který stanovuje, že pokud jsou doktorandi zaměstnáni na univerzitě na částečný úvazek, a mají přiděleny úkoly související s jejich disertací, měli by dostat v rámci své práce dostatek prostoru na svou vlastní vědeckou práci vedoucí k disertaci. Toto vyjádření sice není příliš silné, nicméně jeho ekvivalent by v českém prostředí měl potenciál zlepšit situaci části doktorandů, nebo jim alespoň dát opěrný bod pro prosazení času, který budou moci věnovat disertaci.

- Někteří uchazeči o zaměstnání v nemocnicích ve velkých městech (zejm. v Praze) byli podle respondentů pod tlakem, aby přistoupili na práci na částečný úvazek v kombinaci s denním doktorským studiem, ze kterého získají stipendium jako dodatečný příjem. Tito uchazeči ale doktorské studium dělat nechtěli.

Pro ty uchazeče o zaměstnání v nemocnicích, kteří doktorské studium dělají z vlastního rozhodnutí, je naopak složité získat zkrácený úvazek, protože není v nemocnicích běžný. Bylo by vhodné zaměřit pozornost centrálních orgánů na korektní nastavení pracovní-studijních vztahů s doktorandy ve velkých nemocnicích, kde jsou v některých případech uchazeči o zaměstnání do doktorského studia zařazováni pod tlakem. Zároveň by bylo potřeba podpořit vznik částečných úvazků pro lékaře – doktorandy, kteří si je přejí. Také by doktorandům pracujícím v nemocnicích měl být umožněn takový režim, který by jim umožnil vykonat požadované atestace.

⁶ Minimální mzda pro rok 2024 činí Kč 18 900,-; její 1,2 násobek je tedy Kč 22 680,-. Ve skutečnosti však i v případě přijetí novely nebude platná dříve než v roce 2025. V té době bude již minimální mzda i stipendium o něco vyšší. Zdroj: www.mpsv.cz/minimalni-mzda.

⁷ Počítali jsme s údaji ČSÚ za 3. čtvrtletí roku 2023. Zdroj: www.czso.cz/csu/czso/crj/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2023.

⁸ Německý Vysokoškolský rámcový zákon (Hochschulrahmengesetz - HRG) v § 53 (https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/_53.html) určuje, že „Pokud jsou dočasným akademickým pracovníkům přiděleny úkoly, které rovněž přispívají k přípravě doktorátu nebo k poskytování dalších akademických služeb, měla by jim být poskytnuta dostatečná možnost vykonávat vlastní vědeckou práci v rámci svých služebních povinností.“

- Výuka vedená doktorandy je dlouhodobě předmětem diskuse. Vyžaduje od doktorandů velkou časovou investici a ne vždy je adekvátně finančně odměněna. Navrhovaným řešením je buď zrušení povinnosti vyučovat pro doktorandy, nebo její jasné ohraničení relativně nízkým maximálním počtem vyučovaných hodin za celkovou dobu studia. Další výuka nad tuto hranici by byla možná jen na smluvní bázi a vždy dobrovolně. Situace je na různých vysokých školách různá.
- Zmapovat dostupnost a kapacitu podpůrných služeb pro doktorandy pečující o děti, zejm. školky a dětské skupiny. Součástí mapování by mělo být zjištění aktuální potřeby míst v těchto zařízeních a nákladů spojených s umístěním dítěte. Podle vyjádření respondentů jsou kapacity nedostatečné, tato informace ale nepokrývá všechny VŠ v ČR. Důležitá je i cena umístění dítěte do zařízení, která by pro doktoranda měla být spíše nižší, slučitelná s jeho příjmy.

Doporučení k zapojení doktorandů do týmové spolupráce a projektů

- Lidsky a odborně dobře fungující výzkumné a projektové týmy jsou jedním z faktorů spokojenosti doktorandů i kvality výzkumu a studia. Podpora vytváření týmů a rozvoje vedoucích pracovníků zejména ze strany univerzity, případně finanční prostředky na vzdělávání vedoucích pracovníků v manažerských dovednostech, coaching, organizační poradenství ze strany státu jsou vhodným podpůrným prostředkem k dosažení tohoto cíle.
- Sdílení know-how pro získávání grantů a projektů v rámci univerzity či jejích částí je jednou z možností, jak zvýšit spokojenost doktorandů, jejich zapojení do výzkumu a projektů, a také přispět ke zvýšení jejich příjmů, aniž by náklady musela nést přímo vysoká škola. Tuto podporu mohou převzít buď specialisté na projekty zaměření, nebo například vybraní pracovníci kateder a jiných částí univerzit.
- Vedení vysokých škol a fakult by mělo cíleně pracovat s klimatem a vztahy svých pracovišť. Možné je využít i externí služby ke zmapování vztahů a případných problémů. Případné problematické vztahy je nutné v zájmu spokojenosti doktorandů i rozvoje kvality vysoké školy aktivně řešit.
- Někteří doktorandi, zejména z humanitních a sociálněvědních oborů, si stěžovali na pocity izolovanosti v doktorském studiu. Ke snížení pocitu izolovanosti navrhovali například zavedení pravidelných setkání doktorandů v rámci katedry či fakulty nebo zavedení možnosti účastnit se katederních/ústavních porad. Nepochybně i zvýšení příležitostí k zapojení se do výzkumných týmů a projektů pocit izolace sníží, stejně jako účast na různých setkáních, konferencích, letních školách či jiných aktivitách doporučovaných jako podpora networkingu a zapojování doktorandů do vědecké komunity.
- Pro doktorandy a jejich vzájemné propojení a zmapování zpracovávaných témat by bylo vhodné zajistit organizování celostátních doktorandských konferencí, kde by se setkávali doktorandi z různých VŠ pracující na příbuzných tématech. Setkání by mělo být finančně

dostupné, s velmi nízkými poplatky, anebo se zajištěným fondem na financování účasti doktorandů na relevantních konferencích. Případné celonárodní konference by pravděpodobně musely být oborově rozdělené. I když interdisciplinarita je přínosná, šíře oborů studovaných v doktorském studiu je přeci jen příliš velká. Jakákoli pro doktorandy nízkonákladová příležitost k vědeckému networkingu celostátního charakteru by byla přínosem.

- Pro navazování kontaktů a profesní rozvoj doktorandů by pomohlo nalezení možností stáží či jiné formy „doktorandské výměny“, které by přispěly k rozšíření profesních obzorů a kontaktů doktorandů
- „Výzkumnická seznamka“ - Veřejně přístupná databáze vědeckých a výzkumných pracovišť v ČR

Jednou z informačních služeb, která by podpořila rozvoj spolupráce na výzkumu a navazování odborných kontaktů, je veřejně dostupný seznam vědeckých pracovišť v ČR. Databáze by měla obsahovat zejména tyto záznamy:

- základní údaje o pracovišti,
- odborné zaměření pracoviště,
- údaje o odborném zaměření jednotlivých výzkumníků,
- témata, kterými se zabývají jednotliví výzkumníci,
- technicko-výzkumné vybavení, které má pracoviště k dispozici,
- zpracovávaná témata,
- kontakty, na kterých pracoviště lze oslovit.

Doktorand z lékařského oboru, který založení tohoto seznamu navrhoval, uvažoval o seznamu na webové stránce fakulty, angažovat by se však mohla i jednotlivá pracoviště, či naopak by mohl vzniknout centrální registr výzkumných pracovišť na celostátní úrovni. Týmy zapsané v tomto seznamu by získaly možnost prezentovat sebe a svoji vědeckou práci, a zároveň možnost vyhledávat potenciální partnery v ČR. Bylo by vhodné nabídnout funkce vyhledávání podle oborů, zaměření, vědecko-výzkumného vybavení.

- K propojení odborníků z univerzit a doktorandů s potřebami praxe by mohl sloužit navrhovaný systém s informacemi:
 - a) o vědcích a expertech, kteří mohou poskytnout odborné služby,
 - b) o firmách a dalších aktérech z praxe, které poptávají vědeckou expertízu.

V systému by byli zapsáni teoretici a experti na různá témata, a zároveň firmy a další aktéři z praxe s jejich potřebami. Zatímco předchozí seznam byl zástupci doktorandů zamýšlen spíše jako pomůcka a informační zdroj pro doktorandy a další akademiky hledající partnery pro výzkum, v tomto případě bylo cílem propojit vědce a zástupcům průmyslu, praxe a veřejnosti. Tyto dva návrhy („vědecká seznamka“ a systém s informacemi k propojení vědců a praxe) je možné sjednotit do jednoho informačního nástroje.

- Za účelem většího propojení doktorského studia s praxí je vhodné rozvíjet institut industriálního (průmyslového) doktorátu, který už některé vysoké školy realizují. Rozšíření tohoto typu
- Vysoké školy by měly nabízet doktorandům dostatečné množství úvodních seminářů, kurzů a setkání, které pokryjí jejich potřebu zorientovat se ve studiu, v osobách, na které se mohou obracet, a v základech vědecké práce, publikování a managementu vědy.

Doporučení k uplatnění doktorandů

- Výhled doktorandů do profesní doktorského studia by výrazně přispělo k napojení doktorského studia na potřeby praxe. Tento koncept je již na některých VŠ realizován, jeho rozšíření by napomohlo sdílení zkušeností mezi VŠ. Pro realizaci výzkumu a vývoje ve spolupráci s firmami je potřeba najít právní a administrativní řešení otázky duševních práv (např. vzory smluv) a rozdělení práv řešit optimálně ještě před započítím projektu.
- Na úrovni státu je možné zvážit vytvoření sady kompetencí, které by všichni doktorandi měli během studia získat. Vzhledem k různorodosti oborů a odborných požadavků s nimi spojených se bude do značné míry jednat spíše o obecné vědecko-informační dovednosti, metodologie vědy, psaní, kurzy z managementu vědy a výzkumu, soft skills a jazyků, a také o témata důležitá pro publikování a řešení otázek duševního vlastnictví.
- budoucnosti by mělo zlepšit větší propojení doktorského studia s praxí. Doktorandům z jednotlivých oborových skupin by mělo toto propojení přinést:
 - pro sociálněvědní a humanitní obory navázání kontaktů s potenciálními zaměstnavateli a možnostmi získat praktické zkušenosti v průběhu studia, lépe se zorientovat v reálných kariérních možnostech, navázat kontakty, zvýšit uplatnitelnost na trhu práce. V těchto oborech je tento deficit nejvýraznější.
 - pro přírodovědné obory je propojení s praxí lépe dostupné, nicméně někdy se může jednat spíše stále o akademický typ výzkumu a obohacení doktorátu o spolupráci s firemním sektorem by bylo i zde přínosné (více zkušeností, navázání kontaktů).
 - technické obory mají řadu příležitostí na propojení s praxí a několik doktorandů, se kterými jsme hovořili, s firmou spolupracuje, případně přímo zpracovává disertaci zčásti na pracovišti, v rámci plně placeného zaměstnání. Toto je pro doktorandy finančně i z hlediska získaných zkušeností výhodný model, který je vhodný dále podporovat a rozšiřovat.
- Doktorandi humanitních a přírodovědných oborů zažívají již v průběhu studia stres z nedostatečných profesních perspektiv. Tato situace je zřejmě důsledkem příliš vysokého počtu absolventů studijního oboru a zároveň malého počtu vhodných volných pracovních míst. Zčásti lze do budoucna očekávat, že i společnosti mimo akademickou sféru budou postupem času schopné nalézt uplatnění pro tento typ absolventů, hojněji například ve státní správě a samosprávě, zčásti však by bylo aktuálně na místě pečlivější zvážení počtu uchazečů přijímaných do doktorandského studia v těchto oborech.

- Rozšiřující se prostor na trhu práce pro vysoce odborné činnosti včetně výzkumu může představovat příležitost pro inovace v doktorském studiu. Uplatnění ve firemním a vůbec mimo-akademickém výzkumu a vývoji je vhodné více zohlednit jako jednu z variant kariérního směřování absolventů doktorského studia a tomu více přizpůsobit jeho obsah a organizaci. V první řadě je však zapotřebí blíže monitorovat pracovní příležitosti ve výzkumu a vývoji mimo akademickou sféru i reálné uplatnění absolventů doktorského studia v této oblasti. Získané informace lze využít k propagaci doktorského studia mezi potenciálními zájemci, k úpravám jeho obsahu a organizace a také ke kariérnímu poradenství pro doktorandy. Z druhé strany může veřejná správa podporovat vznik výzkumných pracovních míst v rámci svých institucí i v ostatních sektorech, které je žádoucí pro posun ke znalostní ekonomice a společnosti, prostřednictvím politiky výzkumu a vývoje.

Doporučení k postavení a situaci doktorandů – cizinců

- V našem výzkumu se téma doktorandů – cizinců objevilo spíše shodou okolností a není zde zachyceno v dostatečném rozsahu. Zmapovat podmínky a potřeby doktorandů – cizinců, a to se zvláštním zřetelem k situaci doktorandů ze třetích zemí, je výchozím krokem pro zlepšení jejich situace. Doposud nebylo žádné plošné zachycení jejich situace na českých VŠ realizováno.
- Zejména v začátcích studia potřebují cizinci intenzivnější podporu v otázkách každodenního života, vyřízení administrativních a vízových záležitostí, fungování české společnosti apod. Důležitá je pro ně možnost komunikovat vše v angličtině, a to včetně e-mailů a další komunikace se všemi pracovníky vysoké školy. Úvodní školení, kurzy a informace by měly být pro cizince rovněž dostupné v angličtině.
- Dále by bylo vhodné zavést v rámci vysoké školy či fakulty specialistu pro péči o doktorandy - cizince, který by jim byl k dispozici pro dotazy a jinou formu podpory již od samotného začátku studia. Problematické je zejména vyřizování administrativy související s pobytem v ČR, případně i pobytem jejich rodinných příslušníků. Tento specialista by se zároveň stal díky zkušenostem se situací a potížemi doktorandů – cizinců brzy expertem v této oblasti a hodnota a kvalita jeho služeb by se postupem času zvyšovala.
- Rozšíření pracovních možností a jejich větší flexibilita by doktorandům ze zahraničí pomohla zlepšit jejich finanční situaci. Dalším problematickým bodem je administrativa související s pobytem v ČR, a také nutnost platit zdravotní pojištění. Jakékoli zjednodušení administrativních postupů a snížení nákladů, které jsou s nimi spojené, bude pro tuto skupinu doktorandů přínosné. V tomto bodě je potřebná aktivita zástupců státu.

© Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2023

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