

UNIVERZITA KARLOVA V PRAHE

FAKULTA SOCIÁLNYCH VIED

Inštitút sociologických štúdií

Katedra verejnej a sociálnej politiky

Nikola Gregáňová

**Mobility akademických pracovníkov Fakulty
sociálnych vied Karlovej Univerzity v rokoch
2011-2015**

Diplomová práca

Praha 2016

Autor práce: **Bc. Nikola Gregářová**

Vedící práce: **Mgr. Jan Kohoutek Ph.D.**

Rok obhajoby: 2016

Bibliografický záznam

GREGÁŇOVÁ, Nikola. *Mobility akademických pracovníkov Fakulty sociálních věd Karlovy Univerzity v letech 2011-2015*. Praha, 2016. 79 s. Diplomová práce, Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedúci diplomovej práce Mgr.. Jan Kohoutek Ph.D.

Abstrakt

Témou práce je analýza mobilit akademických pracovníkov Fakulty sociálních věd. Hlavným cieľom mojej diplomovej práce bude explorácia mobilit akademických pracovníkov Fakulty sociálních věd Karlovy Univerzity v letech 2011- 2015, zameraná na jednotlivé akademické stupne pracovníkov tejto inštitúcie. Prvým podcieľom bude analýza využiteľnosti ponúkaných mobilit zo strany akademických pracovníkov a miera ich záujmu. Ako ďalší podcieľ som si zvolila vplyv akademického stupňa jednotlivých pracovníkov na účasť na mobilitách ako aj komparácia jednotlivých inštitútov v rámci fakulty a komparácia osobných a inštitucionálnych bariér a benefitov, súvisiacich s využívaním zhraničených mobilit pracovníkov Fakulty sociálních věd. V mojej diplomovej práci budem pracovať s konceptom internacionalizácie a historického inštitucionalizmu. Súčasťou výskumu bude analyzovanie prístupu jednotlivých inštitútov k mobilitám, forma motivácie akademických pracovníkov, ako aj celkové štatistiky výjazdov akademikov z daných inštitútov. Tieto koncepty vysvetľujú možné zmeny a situáciu mobilit na danej fakulte, ako aj prínosy či bariéry spojené s mobilitami.

Abstract

The main topic of this thesis is analysing of the mobility of academic staff from the Faculty of Social Sciences in period 2011- 2015. The main aim of thesis will be exploration of the mobility of academic staff of the Faculty of Social Sciences at Charles University, focuses on the individual academic degrees and different institutions inside of faculty. The first sub-objective will analyse the usability offered by the mobility of academic staff and their interest. As another sub-goal I chose the

academic degree influence of individuals to participation on mobility and the comparison of individual institutes within the faculty, also comparison of personal and institutional barriers and benefits, related to the use of academic staff mobility at Faculty of Social Sciences. In this thesis I will work with the concept of internationalization and historical institutionalism. Part of the research will analyze the various components of the access to mobility, and overall statistics exits academics from institutes. These concepts explain the situation and possible changes, related to the mobility of academic staff at the faculty.

Klíčová slova

mobility, benefity, bariéry, akademickí pracovníci, internacionalizácia, Karlova Univerzita, Fakulta sociálních věd

Keywords

mobility, academics staff, barriers, benefits, internationalisation, Charles university, Faculty of Social Sciences

Rozsah práce: 108 295 znakov

Čestné prehlásenie

1. Prehlasujem, že som predkladanú prácu vypracovala samostatne a uviedla som v nej všetky zdroje, s ktorými som pracovala a ich použitie som v texte označila.
2. Prehlasujem, že táto práca nebola využitá pre získanie iného akademického titulu.
3. Súhlasím s tým, aby bola práca sprístupnená pre študijné a výskumné účely.

V Prahe dňa 13. mája 2016

Bc. Nikola Gregáňová

Pod'akovanie

Rada by som sa poďakovala školiteľovi práce, Mgr. Jánovi Kohoutkovi, Ph.D. za odborné vedenie, cenné rady, a pomoc pri vypracovaní diplomovej práce. Vďaka taktiež patrí Oddeleniu zahraničných stykov Fakulty sociálnych vied a Personálnemu oddeleniu za poskytnutie dát a spoluprácu a v neposlednom rade zamestnancom a vedeniu Fakulty sociálnych vied za poskytnuté rozhovory.



Jméno studenta/studentky: Nikola Gregářová

Název v jazyce práce: Mobility akademických pracovníků Fakulty sociálních věd Karlovy Univerzity v letech 2011-2015

Název v anglickém jazyce: Mobility of academic staff from Faculty of Social Sciences at Charles University in years 2011- 2015

Klíčová slova: mobility, benefity, bariéry, akademickí pracovníci, internacionalizace, Karlova Univerzita, Fakulta sociálních věd

Klíčová slova anglicky: mobility, academics staff, barriers, benefits, internationalisation, Charles university, Faculty of Social Sciences

Akademický rok vypsání: 2014/2015

Jazyk práce: slovenský

Typ práce: Diplomová práce

Ústav: Katedra veřejné a sociální politiky

Vedoucí / školitel: Mgr. Jan Kohoutek, Ph. D.

Obor práce: Veřejná a sociální politika

Teze diplomové práce (výzkumný projekt):

- A. vymezení výzkumného problému:** Mezinárodní mobility osob v prostředí terciárního vzdělávání sú pomerne známou a modernou témou. Možno ich rozdeliť na mobility študentov vysokých škôl a mobility akademických pracovníkov. V porovnaní s pomerne dobre zdokumentovanými študentskými mobilitami sú dáta, týkajúce sa mobility akademických pracovníkov pomerne vzácne. Táto situácia sa komplikuje vzhľadom na rôznorodosť oriem akademických mobility, ktoré sa môžu pohybovať od krátkodobých pobytov na niekoľko dní až po mobility, dlhšie ako jeden rok. (Santiago, a kol, 2008) Odhaduje sa, že mobilita akademických pracovníkov je až 13 krát nižšia, ako mobilita študentov. Internacionalizácia vysokoškolského vzdelávania doteraz nedala v Európe mobilitám príliš veľa možností na svoju realizáciu a využívanie mobility nebolo doteraz pre akademických pracovníkov bežnou možnosťou. Až v roku 1990 sa Európske krajiny začali touto možnosťou zaoberať a mobilita akademikov už nebola len vzácnou záležitosťou. (Teichler, 2011) Na Karlovej Univerzite, konkrétne Fakulty sociálnych vied bola postrádaná štatistika, spojená s mobilitami akademických pracovníkov a teda chýbal prehľad o tejto zložke internacionalizácie terciárneho vzdelávania.



B. Cíle diplomové práce

Hlavným cílem mojej diplomovej práce bude explorácia mobilit akademických pracovníkov Fakulty sociálních věd Karlovy Univerzity v letech 2011- 2015, zameraná na jednotlivé akademické stupně pracovníkov tejto instituce. Prvým podcílem bude analýza využitelnosti ponúkaných mobilit zo strany akademických pracovníkov a miera ich záujmu. Ako ďalší podcieľ som si zvolila vplyv akademického stupňa jednotlivých pracovníkov na účasť na mobilitách ako aj komparácia jednotlivých inštitútov v rámci fakulty a komparácia osobných a inštitucionálnych bariér a benefitov, súvisiacich s využívaním zahraničných mobilit pracovníkov Fakulty sociálních věd.

C. Výzkumné otázky :

Ako sú mobility akademických pracovníkov na FSV koncipované a ako reálne fungujú?

Ako ovplyvňuje akademický stupeň účasť na mobilitách akademických pracovníkov?

Aké sú inštitucionálne a osobné bariéry a benefity mobilit akademických pracovníkov?

D. Teoretická východiska

V mojej diplomovej práci budem pracovať s konceptom internacionalizácie a historického inštitucionalizmu. Súčasťou výskumu bude analyzovanie prístupu jednotlivých inštitútov k mobilitám, forma motivácie akademických pracovníkov, ako aj celkové štatistiky výjazdov akademikov z daných inštitútov.

E. Výzkumný plán

V rámci práce bude využívaná analýza dát, jednotlivých stratégií a dokumentov, dostupných v rámci fakulty, alebo konkrétnych inštitútov, či spracovanie údajov o mobilitách z Oddelenia zahraničných stykov Fakulty sociálních věd. Taktiež



vykonám zber sekundárných dát v podobe pološtrukturovaných rozhovorov so zainteresovanými aktérmi výskumu, ktorými sú akademickí pracovníci a vedenie fakulty, či jednotlivých inštitútov. Následne bude do práce zahrnutá komparácia a syntéza údajov.

F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat

ALTBACH, P. G.- KNIGHT, J. 2007. *The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities*. In *Journal of Studies in International Education*. [online]. 2015. [cit. 10.11.2015]. Dostupné na internete: <<http://www.pef.unilj.si/ceps/dejavnosti/sp/2011-06-02/Internac.%20HE%20-%20motivations%20and%20realities%20Altback,%20Knight%2007.pdf>>

DE WITT, H. 2002. *Internalization of higher education in the United States of America and Europe*. British Library: United States of America, 2002. 270 s. ISBN 978-1-60752-066-5.

DE WIT, H., 2010. *Internationalisation of Higher Education in Europe and its assessment, trends and issues*. [online]. 2010. [cit. 28.12.2015]. Dostupné na internete: <http://nvaio.com/page/downloads/Internationalisation_of_Higher_Education_in_Europe_DEF_december_2010.pdf>

ELLINGBOE, B. J. 1998. *Reforming the Higher Education Curriculum: Internationalizing the Campus*. Oryx Press: Michigan University, 1998. 244 s.

EUROPEAN ASSOCIATION FOR QUALITY ASSURANCE IN HIGHER EDUCATION. 2015. *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. [online]. 2016. [cit. 27.1.2016]. Dostupné na: <<http://www.enqa.eu/index.php/home/esg/>>

EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA, 2014a. *The Bologna Declaration*. In *About Bologna Process*. [online]. [cit. 10.01.2016]. Dostupné na internete: <http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf>



EUROPEAN COMMISSION, 2016. Europe 2020. In *Europe 2020*. [online]. [cit.10.01.2016]. Dostupné na internete:<http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm>

EUROPEAN PARLIAMENT, 2015. *Internationalisation of higher education*. Brussels: Policy Department, 2015. 326 s. ISBN 978-92-823-7847-2

EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION, 2013. Internationalisation in European Higher education: European policies, institutional strategies and EUA support. In Report, Studies and Occasional Papers. [online]. 2016. [cit.23.1.2016] Dostupné na: <<http://www.eua.be/activities-services/publications/eua-reports-studies-and-occasional-papers.aspx>>

HUZDIK, J. K. 2011. Comprehensive Internationalization: From concept to Action. In *Internationalizing Higher Education*. [online] 2011. [cit..22.1.2016]. Dostupné na: <http://www.nafsa.org/uploadedfiles/nafsa_home/resource_library_assets/publications_library/2011_comprehen_internationalization.pdf>

KNIGHT, J. 2001. *Internationalisation of higher education; a conceptual framework*. Knight, J. und de Wit, H. (Hg.). *Internationalisation of Higher Education in Asia Pacific Countries* 14 (2001): 249-259.

KNIGHT, J. 2008. *Higher education in turmoil*. Rotterdam: Sense Publishers, 2008. 256 s. ISBN 978-90-8790-520-0.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2016. Rámcový rozvoj vysokého školství do roku 2020. In *Strategie*. [online]. [cit.10.01.2016]. Dostupné na internete: <http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/ramec_vs.pdf>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2016. Strategické materiály. In *Vysoké školství*. [online]. 2016. [cit.10.01.2016]. Dostupné na internete: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicke-materialy>>

G. Předběžná náplň práce v anglickém jazyce

The aim of this thesis is analysing mobility of academic staff at the Faculty of Social Sciences at Charles University at all included institutes and subsequent comparison among these institutes. Secondly, I would like to compare mobilities of academics from the perspective of academic degrees AP1 –AP4. Then I analyse institutional and individual barriers, connected with mobilities of academic staff at Faculty of Social Sciences.

H. Podpisy studenta a vedoucího práce

Bc. Nikola Gregářová
Student

Mgr. Jan Kohoutek, Ph. D.
vedoucí práce

Obsah

ÚVOD	3
<i>Vymedzenie problému mobilit akademických pracovníkov</i>	4
<i>Súčasná podoba mobilit akademických pracovníkov</i>	5
<i>Typy mobilit</i>	6
1.CIELE	9
2.VÝSKUMNÉ OTÁZKY	9
3.TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ	10
<i>3.1.Teória Internacionalizácie</i>	10
<i>3.2.Inštitucionálna teória</i>	16
4.POUŽITÉ VÝSKUMNÉ METÓDY	18
<i>4.1.Analýza sekundárnych dát</i>	18
<i>4.2.Expertné rozhovory</i>	19
5. ANALÝZA MOBILÍT AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKOV FSV	22
<i>5.1. Dlhodobý zámer FSV</i>	22
<i>5.2. Analýza vývoja mobilit akademických pracovníkov na FSV v rokoch 2011- 2015</i>	24
<i>5.3. Analýza vývoja mobilit akademických pracovníkov API- AP4 na FSV podľa akademickej kategorizácie</i>	34
<i>5.4. Mobility akademických pracovníkov FSV podľa inštitútov</i>	40
<i>5.5. Analýza mobilit akademických pracovníkov podľa typu a dĺžky mobility</i>	45
6.BARIÉRY VYUŽÍVANIA MOBILÍT AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKOV FS	47
<i>6.1.Individuálne bariéry využívania mobilit akademických pracovníkov FSV</i>	48
<i>6.2.Inštitucionálne bariéry využívania mobilit akademických pracovníkov FSV</i>	51

7.BENEFITY VYUŽÍVANIA MOBILÍT AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKOV	
FSV	55
<i>7.1. Individuálne benefity využívania mobilít akademických pracovníkov FSV</i>	<i>55</i>
<i>7.2. Benefity využívania mobilít akademických pracovníkov z pohľadu inštitúcií</i>	<i>58</i>
8.IMPLIKÁCIA TEORETICKÝCH KONCEPTOV A NÁSLEDNÉ	
DOPORUČENIA	61
<i>8.1. Historický inštitucionalizmus</i>	<i>61</i>
<i>8.2. Koncept internacionalizácie</i>	<i>62</i>
<i>8.3. Odporúčania na zníženie bariér v súvislosti s mobilitami akademických pracovníkov</i>	
<i>FSV</i>	<i>63</i>
ZÁVER	65
SUMMARY	66
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	68
ZOZNAM PRÍLOH	74
PRÍLOHY	75

Úvod

Medzinárodné mobility osôb v prostredí terciárneho vzdelávania sú pomerne známou a modernou témou. Možno ich rozdeliť na mobility študentov vysokých škôl a mobility akademických pracovníkov. V porovnaní s pomerne dobre zdokumentovanými študentskými mobilitami sú dáta, týkajúce sa mobilit akademických pracovníkov pomerne vzácne. Táto situácia sa komplikuje vzhľadom na rôznorodosť foriem akademických mobilit, ktoré sa môžu pohybovať od krátkodobých pobytov na niekoľko dní až po mobility, dlhšie ako jeden rok (Santiago, a kol, 2008). Odhaduje sa, že mobilita akademických pracovníkov je až 13 krát nižšia, ako mobilita študentov. Internacionalizácia vysokoškolského vzdelávania doteraz nedala v Európe mobilitám príliš veľa možností na svoju realizáciu a využívanie mobilit nebolo doteraz pre akademických pracovníkov bežnou možnosťou. Až v roku 1990 sa Európske krajiny začali touto možnosťou zaoberať a mobilita akademikov už nebola len vzácnou záležitosťou (Teichler, 2011). Aktuálne v Českej Republike existuje pre akademikov mnoho možností, ako sa zúčastniť mobility rôznych typov. Financie či granty z jednotlivých programov, Grantovej agentúry Českej republiky (GAČR), či v konkrétnom prípade Grantovej agentúry Univerzity Karlovej (GAUK). Vzhľadom na kladený dôraz na internacionalizáciu terciárneho vzdelávania je na medzinárodné skúsenosti kladený čím ďalej, tým väčší dôraz. Fakulta sociálnych vied, ako jedna z fakúlt najstaršej univerzity v Českej republike sa rovnako zúčastňuje procesu internacionalizácie v rôznych jej podobách. Jednou z nich je mobilita akademických pracovníkov.

Diplomovú prácu s názvom: Mobility akademických pracovníkov Fakulty sociálnych vied Karlovej Univerzity v rokoch 2011-2015 som si vybrala, pretože sa problematikou internacionalizácie terciárneho vzdelávania zaoberám väčšiu časť môjho magisterského štúdia. Vzhľadom na blízky vzťah k problematike ma zaujala téma mobility akademických pracovníkov, konkrétne na fakulte, ktorej osobne študujem.

Vymedzenie výskumného problému

Akademickí pracovníci sú považovaní za neoddeliteľnú súčasť strategického úsilia zo strany inštitúcií terciárneho vzdelávania, napríklad v súvislosti s internacionalizáciou a rôznymi podpornými mechanizmami. Kým mobility študentov vysokých škôl majú tendenciu byť založené na inštitucionálnom úsilí, mobility akademických pracovníkov sú považované za samozrejmosť. Ďalšou skutočnosťou je, že zatiaľ čo správy o internacionalizácii vždy riešia len samotných študentov v súvislostiami so študentskými mobilitami, v spojení s výskumnou funkciou vysokého školstva je potrebné zdôrazňovať práve akademickú mobilitu. Ďalším faktom je, že zatiaľ čo študentské mobility sa aj napriek mnohým negatívnym referenciám stretávajú s celkovo pozitívnym ohlasom, mobility akademických pracovníkov sa stretávajú s rozpoltenými mienkami. Napríklad, termín "brain drain" (tzv. odliv mozgov) je často pre inštitúcie a krajiny považovaný za negatívny efekt mobility akademikov. (Teichler, 2011)

*„Mobilita zamestnancov sa zvyčajne považuje za súčasť rozvoja ľudských zdrojov a určitý spôsob zvyšovania kvality vysokoškolského vzdelávania a výskumu na národných vysokých školách. Národné politiky sú preto predurčené podporovať zamestnancov národných vysokých škôl, aby určitý čas trávili v zahraničí (a potom sa vrátili domov) a/alebo uľahčovať prísun vysoko kvalitných zahraničných lektorov a výskumníkov. V Českej republike Ministerstvo školstva, mládeže a športu zahrňuje v rámci svojich priorit mobilitu akademických pracovníkov verejných vysokých škôl do svojho Strategického plánu, ktorý má v programoch podporovať mobilitu pracovníkov ako aj vytvárať vhodné podmienky pre trvalé zamestnanie zahraničných expertov. Strategický plán tiež obsahuje odporúčania pre vysoké školy: radi im, aby podporovali recipročnú medzinárodnú mobilitu výskumníkov; pre akademických pracovníkov by dlhodobá mobilita mala byť súčasťou kariérového rastu; pre iných (administratívnych) pracovníkov by mobilita mala byť samozrejmosťou. **Stratégia pre celoživotné vzdelávanie v Českej republike sa týka mobility akademických pracovníkov ako prostriedku zvyšovania kvality vo výučbe a výskume. V rámci Národnej politiky výskumu, vývoja a inovácií Českej republiky, umožnenie akademickým pracovníkom vykonávať výskum na významných európskych a svetových pracoviskách sa považuje za príspevok k zabezpečeniu kvality čudských zdrojov pre V&V.**(European Commission, 2013)“*

Témou využívania mobilit práve zo strany akademikov sa nevenuje mnoho štúdií a projektov v rámci Českej republiky. Prevažne ide o zdroje zo zahraničia. Možno však spomenúť výskumnú správu *ZMOVYS- Zahraniční mobilita vysokoškolských pracovníků*, predkladanú Centrom pre štúdium vysokého školstva, v spolupráci s Univerzitou Jána Amosa Komenského v Prahe, ktorý vytvoril šetrenie v rámci niekoľkých českých univerzít a štatisticky zisťoval stav mobilit vysokoškolských pracovníkov v Českej republike. Na základe výskumu sa ukázali hlavné problémy, súvisiace s nevyužívaním mobilit akademických pracovníkov. „ *Ukázalo se, že hlavními důvody dosavadního nevyjetí na zahraniční pracovní cestu byly školní povinnosti (zvláště u dotazovaných z humanitních a společenskovedních fakult), povinnosti v rodině (především u mladších pracovníků) a konečně fakt, že jim tato možnost dosud nebyla nabídnuta (týká se to především žen a mladších pracovníků).* (CSVŠ- Univerzita J. A. Komenského, 2009, s. 124)“

Rovnako možno naopak zhrnúť aj dôvody participácie na mobilitách. Tieto benefity mobilit akademických pracovníkov sa rozdeľujú do 3 skupín. Prvá skupina je spojená s všeobecnými poznávacími a výukovými príčinami, druhá skupina sa zameriava na dôvody, spojené s výskumnou činnosťou a tretiu možno charakterizovať ako skupinu „tradície a formálnych príčin“ (CSVŠ- Univerzita J. A. Komenského, 2009)

Súčasná podoba mobilit akademických pracovníkov

V súčasnosti možno mobility akademických pracovníkov, vzhľadom na zdroj ich financovania a tým súvisiacu administratívu rozdeliť na 3 základné kategórie.

Do prvej skupiny patria programy, ktoré zastrešuje európsky program Life Long Learning, kde najznámejším bol program Erasmus, dnes zmenený na Erasmus+, CEEPUS a Aktion. Ďalšou skupinou sú mobility, financované priamo z finančných prostriedkov fakulty. Do tretej skupiny možno zaradiť samostatné výjazdy, uskutočňované mimo spomínané centrálné spravované programy. Spadajú sem najmä výjazdy, spojené s výskumnými a inými projektmi, financovanými osobitými grantmi. Ide o granty Akadémie vied a Grantovej agentúry. Rovnako sem možno zahrnúť mobility v rámci bilaterárnej spolupráce, avšak financované pomocou iných zdrojov než Erasmus+. (Tesař, 2010) „*Použití toho kterého konkrétního typu mobilit záleží na typu spolupráce a také pokročilosti a odborné způsobilosti akademického pracovníka.* (Tesař, 2010, s.38)“ Dôležité sú aj vzťahy fakúlt k jednotlivým programom. Keď má napríklad

fakulta dlhoročné skúsenosti s programom Erasmus, väčšinou bude využívaný aj na katedrách, spadajúcich pod danú fakultu. „*V rámci Erasmu lze ale využít výjezdu žádaných vysokoškolských odborníků i pro zajištění reciprocity pro studentské výměny zvláště se zeměmi, kde je najedně straně výrazně vyšší zájem o studentské mobility než na straně druhé, např. s anglicky mluvícími zeměmi.* (Tesař, 2010, s.38)“ Štatistiky v rámci využívania akýchkoľvek mobilit sa však líšia v súvislosti so zameraním katedier a fakúlt. (Tesař, 2010)

Jedným z hlavných problémov je , že české vysoké školy postrádajú jasne stanovenú stratégiu koho, kam a prečo posilať v súvislosti s účasťou či už na výukových pobytoch, alebo školeniach zamestnancov. Tento problém súvisí s chýbajúcou širšie formulovanou stratégiou internacionalizácie na takmer všetkých českých vysokých školách. Jasné smernice a metodiky súvisia hlavne s centrálnie administrovanými programami, ako Erasmus, prípadne mobilitami, financovanými priamo fakultou. Školy majú síce zavedené určité postupy, ale nemajú ich nikde popísané (Tesař, 2010)

Typy mobilit

Mobility možno rozdeliť do dvoch typov, prvým sú mobility kde akademický pracovník prezentuje výsledky výskumu a spolupráce, napríklad konferencie. Druhým typom sú mobility za účelom získavania nových poznatkov, sietí, a skúseností, za účelom novej spolupráce.

V tejto časti analyzujem významy mobilit, zamerajúc sa na vzťah jedinec- inštitúcia, v ktorej pracuje. Ako definuje program Erasmus, mobilita je definovaná ako strávenie určitej doby v inom členskom štáte, s cieľom študovať či získavať pracovné skúsenosti, prípadne iné výučbové a administratívne aktivity, podporované prípravnými alebo obnovovacími kurzami jazyka hostiteľskej krajiny alebo pracovného jazyka. Krátkodobá mobilita nie je však jediným druhom mobility, ide aj o migráciu akademických pracovníkov na univerzity mimo ich vlasti. V skutočnosti však rozdiel medzi krátkodobými mobilitami a neobmedzenou mobilitou alebo migráciou nie je jednoznačný. Viaceré zdroje naznačujú, že čo sa spočiatku javí ako myšlienka dočasnej migrácie má tendenciu sa stať trvalou záležitosťou, a že neurčití migranti často vrátia domov. Na základe rozdielnosti mobilit je možné identifikovať štyri typy mobility, z ktorých každá má svoje vlastné problémy a súvisiace politické otázky (Cradden, 2007):

- Návštevy a výmeny- typ, zahrňujúci mobility na ktorých zamestnanec svoje zmluvné alebo inštitucionálne postavenie v domovskej krajine. Erasmus a Tempus sú možno najlepšími príkladmi krátkodobej mobility tohto typu, pričom sabatikle možno zahrnúť k dlhodobejšej variante tohto typu. Finančné prostriedky pre tento druh mobilit môžu byť zabezpečené buď z domácej inštitúcie alebo z externého orgánu, ako napríklad Európska Únia alebo formou nadácií.
- Granty a štipendiá. Mobilita, kedy je v mnohých prípadoch financovanie pozícií z externých zdrojov(Cradden, 2007).

Rôzne dôvody alebo odôvodnenia pre mobility a rôzne typy inštitucionálnych mobilit vzájomne reagujú na vznik kategórií mobilit, ktoré môžu klásť dôraz na sociokultúrne príčiny mobilit alebo mobility na základe trhových faktorov.

Tradičná akademická výmena je založená na tradičných akademických návštevách, či výmenách a je považovaná za najdôležitejší typ academickej mobility. Aj napriek tomu, že neexistuje mnoho dát, mapujúcich tento druh mobility, je zrejmé, že je pomerne obľúbeným typom mobility. Tradičná akademická výmena je odôvodnená hlavne sociálno-kultúrnymi aspektami, čo umožňuje cirkuláciu vedeckých poznatkov, výskumných techník a pedagogických prístupov. To však neznamená, že trhové dôvody nie sú súčasťou spomínaného typu mobility. Akademické mobility umožňujú jednotlivcom profesijný rozvoj a zapojenie do sietí, čo predstavuje investície do ľudského kapitálu, orgánu alebo systému, ktorý tento rozvoj s najväčšou pravdepodobnosťou prinesie formou inovácií vo výučbe a výskume. Avšak, výhody tohto typu mobility sa vyskytujú predovšetkým na úrovni systémov a to vysielajúcej a hostiteľskej krajiny. Bezprostredný prínos pre vysielajúcu inštitúciu, ktorá je zamestnávateľom účastníkov, je relatívne malá a zostáva nehmotná. V skutočnosti je v tejto súvislosti príliš veľký dôraz na trhové faktory, ktorý mnohokrát vedie k problémom s týmto typom mobility, najmä kvôli nerovnomernej dostupnosti finančných prostriedkov. Dostupnosť finančných prostriedkov je jeden z najdôležitejších faktorov, ovplyvňujúcich rozsah tohto typu mobility (Cradden, 2007).

Počiatočný kariérny výcvik a prax, patrí do ďalšieho typu. V týchto kategóriách je nebezpečenstvo zjednocovania socio-kultúrnych a hospodárskych dôvodov mobilit je

najväčšie pretože tu neexistuje dostatočné inštitucionálne zabezpečenie (Cradden, 2007).

Na Fakulte sociálnych vied Karlovej Univerzity (Ďalej len: FSV UK) neboli štatistiky zamestnancov, spojené so zahraničnými mobilitami, doposiaľ spracované. Od roku 2014 sa začali spracovávať elektronicky na Oddelení zahraničných stykov. Postrádal sa všeobecný prehľad o využívaní mobilit akademikov ako aj komparácia medzi jednotlivými inštitútmi, či akademickými stupňami. Rovnako neboli vyskúmané hlavné bariéry, vnímajúce akademickými pracovníkmi v spojení s pracovnými cestami. Vzhľadom na to, že som sa ako študentka magisterského stupňa na FSV zaoberala problematikou internacionalizácie, a táto problematika ma zaujíma, zvolila som si pre vypracovanie práve problematiku mobilit akademických pracovníkov FSV v rokoch 2011- 2015.

1. Ciele diplomovej práce

Hlavným cieľom mojej diplomovej práce je explorácia mobilit akademických pracovníkov Fakulty sociálnych vied Karlovej Univerzity v rokoch 2011- 2015, zameraná na jednotlivé akademické stupne pracovníkov tejto inštitúcie, ako aj komparácie jednotlivých inštitútov v rámci fakulty.. Prvým podcieľom bude analýza využiteľnosti ponúkaných mobilit zo strany akademických pracovníkov a miera ich záujmu. Ako ďalší podcieľ som si zvolila vplyv akademického stupňa jednotlivých pracovníkov na účasť na mobilitách ako aj komparácia jednotlivých inštitútov v rámci fakulty. Taktiež je cieľom diplomovej práce komparácia osobných a inštitucionálnych bariér a benefitov, súvisiacich s využívaním zhraničných mobilit pracovníkov Fakulty sociálnych vied. Súčasťou mojej práce bude aj analýza bariér a benefitov z inštitucionálneho, ako aj individuálneho pohľadu, či komparácia na základe jednotlivých stupňov.

2. Výskumné otázky

K dosiahnutiu vyššie stanovených cieľov je potrebné zvoliť si vhodné výskumné otázky, na ktoré bude mojim zámerom v diplomovej práci odpovedať. K dosiahnutiu odpovedí využijem škálu výskumných a analytických metód, ktoré sú podrobnejšie popísané v časti Metodológia.

Ako sú mobility akademických pracovníkov na FSV koncipované a ako reálne fungujú?

Ako ovplyvňuje akademický stupeň účasť na mobilitách akademických pracovníkov?

Aké sú inštitucionálne a osobné bariéry a benefity mobilit akademických pracovníkov?

3. Teoretické východiská

V rámci teórie sa zameriam na Internacionalizáciu, z ktorej sa odvíja problémová oblasť, skúmaná v mojej diplomovej práci. Vzhľadom k tomu, že som v rámci predmetov Metódy analýzy politík a Metódy tvorby politík pracovala spolu s kolegyňou Veronikou Hrtánkovou na problematike internacionalizácie, s jej osobným súhlasom som použila do Diplomovej práce spracovanie konceptu internacionalizácie, ktoré sme v rámci záverečných prác predmetov spoločne spracovali. Teóriu internacionalizácie definuje viacero autorov. Preto som sa rozhodla ju zaradiť ako vecný teoretický prístup k mojej problematike. Autori Knight a De Wit sa zhodujú na štyroch hlavných prístupoch, ktoré vysvetľujú ako zainteresované skupiny vnímajú internacionalizáciu. Do práce taktiež zahrniem aj inštitucionálnu teóriu, konkrétne historický inštitucionalizmus, vďaka ktorému na metaúrovni analyzujem spomínanú problematiku.

3.1. Teória Internacionalizácie

Vzhľadom na čoraz viac sa prehlbujúci fenomén globalizácie je kladený vysoký dôraz na čo najvyššiu mieru prepojenia a spolupráce medzi jednotlivými krajinami Európy v oblasti školstva a vzdelávania na všetkých jeho úrovniach. Existuje mnoho národných, náboženských či jazykových bariér a rozdielov, avšak aj napriek nim si štáty uvedomujú dôležitosť vzdelávania, harmonizácie medzi rozličnými systémami, či väčšie zapojenie ľudí do kultivovania Európskej únie, čím rastie dôraz na relevantnosť rastúceho fenoménu- internacionalizácie vysokého školstva. (Gregáňová, Hrtánková, 2015)

Jedným z dôležitých momentov vyvíjania aktívnej medzinárodnej politiky vysokoškolského vzdelávania bolo posilnenie mimoeurópskych mocností, a to nielen v ekonomike a politike, ale aj vo vzdelávaní. Na základe tohto faktu sa jednotlivé členské štáty začali spájať a vytvárať koordinované projekty a programy. Dovtedy sa požíval termín medzinárodné vzdelávanie. Až do 80. rokov sa internacionalizácia javila ako proces a stratégia. Spúšťacím mechanizmom pre chápanie internacionalizácie ako prístupu bolo vytvorenie programu Erasmus, ktorý až dodnes predstavuje dôležitý bod

spolupráce európskych vysokoškolských inštitúcií. Program Erasmus vytvoril pevné základy pre vznik Boloňského procesu, ako aj jednotnej medzinárodnej spolupráce v oblasti mobilit (European Parliament, 2015).

Vznik a nástup internacionalizácie terciárneho vzdelávania je veľmi dobre zdokumentovaný a zahŕňa mnoho autorov. Napríklad podľa Knightovej a Altbacha možno internacionalizáciou definovať ako spojenie ekonomických, politických a sociálnych síl, tlačiacich vysokoškolské vzdelávanie 21. storočia k vyššej medzinárodnej angažovanosti (Altbach-Knight, 2007).

Van der Wende opisuje internacionalizáciu ako určitý prostriedok krajín a systémov na dosiahnutie rozsiahlejších cieľov, do ktorých možno zahrnúť zlepšenie kvality, reštrukturalizácia a modernizácia systémov vysokoškolského vzdelávania (Qiang, 2003).

Knightská v staršej publikácii definuje internacionalizáciu vysokoškolského vzdelávania ako proces integrácie medzinárodných a medzikultúrnych dimenzií do procesu výučby, výskumu a servisných funkcií inštitúcií (Qiang, 2003).

Ellingboe poníma internacionalizáciu terciárneho vzdelávania ako pokračujúcu, na budúcnosť orientovanú, interdisciplinárnu a multidimenzionálnu víziu zahrňujúcu mnoho zúčastnených strán, ktoré pracujú na zmene vnútornej dynamiky danej inštitúcie s cieľom vhodnejšieho prispôsobenia sa globálne zameranému a neustále meniacemu sa a rozširujúcejmu vonkajšiemu prostrediu (Ellingboe, 1998).

Internationalizácia sa stala širokým pojmom, zastrešujúcim mnoho dimenzií, komponentov, prístupov a činností, akými sú napríklad mobility študentov, akademické mobility, globálne vyhľadávanie talentov či zmeny osnov. Mnohokrát sa stáva, že mnohé univerzity, ktoré tvrdia, že sú medzinárodné alebo že majú internacionalizované vzdelávacie inštitúcie, uplatňujú internacionalizáciu ako rôzne roztrieštené úlohy a činnosti, a nie ako ucelený, komplexný koncept (European Parliament, 2015). Tieto nejednotné prístupy si tak vyžadujú zjednotenie do komplexného konceptu internacionalizácie. Ako uviedol Hudzík, možno internacionalizáciu terciárneho vzdelávania chápať ako záväzok, vykonávaný prostredníctvom rôznych akcií, ktoré naplňujú medzinárodné a komparatívne perspektívy v rámci výučbového procesu, výskumnej činnosti a ďalších servisov v terciárnom vzdelávaní. Internationalizácia formuje inštitucionálne hodnoty, ktoré sa dotýkajú celej inštitúcie terciárneho

vzdelávania. A preto je nevyhnutnosť, aby do nej bolo zahrnuté inštitucionálne vedenie, správa, fakulty, študenti a všetci administratívni pracovníci. Internacionalizácia sa nedefinuje príkazom, ale žiadúcou možnosťou. Komplexný prístup k internacionalizácii terciárneho vzdelávania má vplyv nielen na vnútorný akademický život inštitúcie, ale aj na vonkajšie vzťahy a partnerstvá inštitúcie (Huzdik, 2011).

Knightová uvádza dva kľúčové komponenty, zahrnuté v politike terciárneho vzdelávania, ktoré sú v procese neustáleho vývoja a čoraz viac sa prepájajú. Spomínané komponenty s kľúčovým charakterom predstavuje zahraničná internacionalizácia a domáca internacionalizácia (Knight, 2008). Vzhľadom na rozsah diplomovej práce sa zameriam na zahraničnú internacionalizáciu, ktorá je chápaná ako mobilita ľudí, projekty a programy, či všetky formy vzdelávania v medzinárodnom prostredí. Prítomnosť zahraničných študentov a akademikov, ale i medzinárodné skúsenosti domácich zamestnancov a študentov, sú predmetom záujmu nielen vysokých škôl, ale v poslednej dobe aj vlád, miest či organizácií venujúcich sa vzdelávaniu. Okrem študentov je dôležitá aj mobilita pracovníkov, ktorá sa v poslednej dobe značne rozvinula (European Parliament, 2015).

Význam a opodstatnenie internacionalizácie vychádza zo štyroch kontextov, ktoré ďalej jednotlivo zdôvodňujú integráciu prvkov medzinárodnej dimenzie do terciárneho vzdelávania (de Witt, 2002). Tieto kontexty tvoria základné piliere teórie mojej diplomovej práce.

Politický kontext

Z politického hľadiska je internacionalizácia dôležitým aspektom z pohľadu národnej perspektívy. Medzinárodné vzdelávanie bolo neustále vnímané ako jeden z užitočných nástrojov zahraničnej politiky, zabezpečujúci národnú bezpečnosť a mier medzi jednotlivými štátmi. Všetky formy vzdelávania, predovšetkým však vysokoškolské vzdelávanie je často vnímané ako určitá forma diplomatickej investície do budúcich politických a ekonomických vzťahov. Taktiež kultúrne, vedecké a vzdelávacie výmeny medzi krajinami bývajú často aj dôvodom udržiavania aktívnej komunikácie a dobrými diplomatickými vzťahmi medzi krajinami (Knight, 2001).

Ekonomický kontext

Medzi jednotlivými krajinami dochádza k zvyšujúcej sa nezávislosti, a to v dôsledku globalizácie a informačnej revolúcie a krajiny sa zameriavajú najmä na hospodársku, vedeckú či technologickú konkurencieschopnosť. K efektívnym spôsobom udržiavania konkurencieschopnosti nepochybne patrí rozvojdobre informovanej a vysokokvalifikovanej pracovnej sily, či rozvoj a investície do aplikovaného výskumu. Spomínaný druh rozvoja zahŕňa aj odvetvie vzdelávania. Dochádza tak k prelínaniu internacionalizácie vzdelávania a hospodárskeho rastu krajiny. Ak je hlavným cieľom internacionalizácie zlepšenie kvality terciárneho vzdelávania a nie vývoj medzinárodných exportných trhov, je nevyhnutné nájsť rovnováhu medzi príjmami a akademickými prínosmi krajiny. V tejto súvislosti možno sledovať aj internacionalizáciu obchodov a profesií. Rovnako s tým spojený vývoj medzinárodných štandardov v súvislosti s udeľovaním akreditácií bude mať zásadný vplyv na vzdelávanie a odbornú prípravu ponúkanú vysokoškolskými inštitúciami nielen doma, ale aj v zahraničí (Knight, 2001).

Akademický kontext

Jeden z často zmieňovaných dôvodov pre internacionalizáciu terciárneho vzdelávania je dosiahnutie medzinárodných akademických štandardov v oblasti výučby a výskumu. Idea internacionalizácie sa mnohokrát spája s predstavou zvýšenia kvality vzdelávania, ktorá predstavuje jeden z prostriedkov pre ďalšie „budovanie“ inštitúcií. Medzinárodná činnosť v tomto prípade funguje ako katalyzátor pre veľké inštitucionálne plánovanie alebo pomoc s budovaním inštitúcií prostredníctvom posilnenia ľudských, technických alebo riadiacich systémov infraštruktúry (Knight, 2001).

Sociálno-kultúrny kontext

Zachovanie a propagácia národnej kultúry je silnou motiváciou pre tie krajiny, ktoré považujú internacionalizáciu za spôsob, ako rešpektovať rozmanitosť kultúr a vyvážiť homogenizačný účinok globalizácie. Uznanie kultúrnej a etnickej heterogenity nielen vnútri krajiny, ale aj medzi krajinami navzájom je považované za silný argument pre internacionalizáciu národných vzdelávacích systémov. V náväznosti na tento fakt je

však potreba pre lepšie porozumenie a komunikáciu medzi jednotlivými kultúrami a krajinami. Dokonca sa vynárajú názory, že pozornosť venujúca sa medzikultúrnym vzťahom by mala začať omnoho skôr, nie až na terciárnej úrovni vzdelávania (Knight, 2001).

Internacionalizácia terciárneho vzdelávania vo verejnopolitických dokumentoch

Ako bolo spomínané, spolu s rastúcou globalizáciou sa jednotlivé krajiny v rámci vzdelávania prepájajú a spolupracujú. Internacionalizácia vzdelávania však nepredstavuje len pojem, ale je súčasťou rôznych dokumentov, stratégií či koncepcií. Hlavnú úlohu v spojení s internacionalizáciou na pôde Európskej Únie zohráva Boloňský proces, ktorého cieľom je posilnenie konkurencieschopnosti a príťažlivosti terciárneho vzdelania. Na základe Sorbonskej deklarácie a ďalších následovných konferencií, zodpovední ministri v spolupráci s ďalšími členmi sformovali hlavné ciele Boloňského procesu, ktoré vytvoria spoločný európsky systém vzdelávania. Za najdôležitejšie ciele ministri považovali rozdelenie vysokoškolského vzdelávania do dvoch cyklov, ďalej zrovnateľné stupne vysokoškolského štúdia, dodatky k diplomu, zavedenie spoločného kreditového systému, podporu mobilit, zaisťovanie a zlepšovanie kvality vzdelávania, a taktiež aj propagáciu európskej spolupráce vo vysokoškolskom vzdelávaní (European higher..., 2014a).

V súčasnosti je v Európskej únii dôležitým dokumentom aj Stratégia 2020, zameraná na dosiahnutie niekoľkých cieľov, z ktorého jeden súvisí so vzdelávaním. V rámci vzdelávania si Stratégia 2020 stanovila za cieľ zvýšenie medzinárodnej atraktivity európskych inštitúcií, ktoré poskytujú terciárne vzdelávanie, ktoré povedie k zvýšeniu kvality odbornej prípravy a vzdelávania. Takto nastavený cieľ zároveň spája prvky spravodlivosti a dosahovania vysokej úrovne, ktorých zámerom je zdokonaľovanie programov mobilit, programov pre univerzity a pre študentov a pracovníkov (European Commission, 2016).

Česká republika, ako člen Európskej únie, sa zapojila do európskej spolupráce v oblasti vysokoškolského vzdelávania a zaviazala sa k realizácii vytýčených cieľov. Jeden z najdôležitejších aktérov v oblasti vzdelávania v Českej republike je Ministerstvo

školstva, mládeže a telovýchovy (Ďalej len MŠMT), ktoré vydáva dôležité dokumenty, či koncepcie spojené so vzdelávaním a adresované vzdelávacím inštitúciám. Dokumenty, obsahujúce smerovanie vzdelávacej politiky v Českej republike sú programové vyhlásenia vlády pre dané obdobie, následne vyhlášky, nariadenia alebo zákony. V rámci vysokoškolskej problematiky je najznámejší Zákon číslo 111/1998 Zb.- zákon o vysokých školách (MŠMT, 2016).

Zákon o vysokých školách, podľa ktorého sú vysoké školy najvyšším prvkom vzdelávacej sústavy, zohrávajú kľúčovú úlohu v sociálnom, ekonomickom, kultúrnom a najmä vedeckom rozvoji českej spoločnosti. V rámci otázky internacionalizácie vysokoškolského vzdelávania zákon uvádza, že vysoké školy: *„rozvíjejí mezinárodní a zvláště evropskou spolupráci jako podstatný rozměr svých činností, podporují společné projekty s obdobnými institucemi v zahraničí, vzájemné uznávání studia a diplomů, výměnu akademických pracovníků a studentů“* (§1, odst. f Zákona č. 111/1998 Zb.)

Ďalším dôležitým strategickým dokumentom je Rámec rozvoja vysokého školstva do roku 2020, ktorý obsahuje základné priority smerovania a rozvoja vysokoškolského vzdelávania. Stratégia poníma internacionalizáciu ako jeden z najdôležitejších prvkov činností vysokých škôl. Rámec rozvoja venuje internacionalizácii samostatnú kapitolu, ktorá obsahuje stratégie internacionalizácie, vedúce ku kvalitnej, konkurencieschopnej a vzdelanej českej spoločnosti (MŠMT, 2016).

Možno konštatovať, že internacionalizácia zohráva v dnešnej dobe veľmi dôležitú úlohu. Táto skutočnosť vychádza aj z rôznych prieskumov Európskej únie a jej rôznych organizácií. Čo sa týka internacionalizácie terciárneho vzdelávania, 47 krajín zapojených do Európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania sa zhodlo na tom, že jednotlivé vysoké školy vytvorili alebo minimálne rozvinuli už existujúcu stratégiu internacionalizácie, pričom zhodnotili, že stratégia internacionalizácie má obrovský vplyv na všetky oblasti vzdelávania v danej inštitúcii. Jednotlivé jej stratégie zahrňujú medzinárodnú výučbu a učenie, zvyšovanie možností pre študentov a akademikov na získanie skúseností zo zahraničia, či vývoj a uzatváranie strategických partnerstiev. Spomenuté prvky považuje takmer každá vysoká škola za kľúčové, avšak treba brať na vedomie odlišnosť a rôznorodosť jednotlivých škôl a každá škola týmto prvkom priraduje inú dôležitosť. (European University..., 2013).

3.2. Inštitucionálna teória

Mobilitu akademických pracovníkov na FSV možno vymedziť na meta- úrovni prostredníctvom viacerých teórií, ako napríklad kapitálového ukotvenia a chápať vzdelanie ako verejný statok. Z pôvodne ekonomického pojmu akým je kapitál sa jeho ponímanie výrazne rozšírilo do viacerých oblastí. V súčasnosti sa podľa OECD ľudský kapitál „...*definuje ako súhrn vlastného vrodeneho nadania a schopností jednotlivca, ako aj zručností, ktoré nadobudne výchovou a vzdelávaním*“ (OECD, 2007, s. 2). Rovnako možno použiť teóriu New public management, avšak pre diplomovú prácu som si popri konceptu internacionalizácie zvolila Inštitucionálnu teóriu, konkrétne historický inštitucionalizmus.

Inštitucionálna teória ako taká sa spája s pojmom vládnutia. Pojem vládnutia je jedným z najpoužívanejších termínov v politickej vede. Má však viacero definícií a zahŕňa najmä proces tvorenia rozhodnutí a využívanie zdrojov v súvislosti so staršími podmienkami spoločnosti. Predpoklady, stojace za novým prístupom vládnutia hovoria o tom, že konvenčné inštitúcie vládnutia už nie sú samé o sebe schopné poskytovať efektívne riadenie a je nutné ich doplniť alebo nahradiť sociálnymi aktérmi. Koncepcia riadenia vládnutia tiež zdôrazňuje schopnosť správnych systémov sa prispôbiť meniacim sa okolnostiam v ich prostredí. Ak sú riadiace inštitúcie otvorené novým informáciám z tohto prostredia, mali by byť schopné účinnejšieho riadenia. Preto je nevyhnutná interakcia sociálnych aktérov do vládnutia (Peters, 2011).

Korene politickej vedy, a najmä porovnávacjej politiky, ležia v štúdiu inštitúcií, ktoré boli založené v popise a analýze formálnych inštitúcií. Aj keď postupom času boli prístupy k politike nahradené o viac individualistické prístupy, teoretický rozvoj inštitucionalizmu postupne napredoval. Inštitúcie sú významné nielen pre spôsob v ktorom sa rozhoduje vnútorne, ale aj pre spôsob, v ktorom sa môžu podporovať demokratické interakcie sociálnych aktérov. Pri teórii inštitucionalizmu je dôležité zamyslieť nie len nad sociálnymi aktérmi, ale aj nad ich sieťami, korporátnym usporiadaním, či formami inštitúcií. Tie sa vyznačujú špecifickými znakmi ako pravidelnosťou správania, normatívnym správaním, vytváraním pravidiel a ich dodržiavaním (Peters, 2011).

Inštitucionalizmus sa vyznačuje jednotlivými variantami. Existuje normatívny inštitucionalizmus, inštitucionalizmus racionálnej voľby a historický inštitucionalizmus, ktorý v závere prepojí s empirickou časťou práce.

Historický inštitucionalizmus je tretím hlavným prístupom v inštitucionálnej teórii. Základnou logikou tohto prístupu je, že akonáhle sú jednotlivé politiky prijaté a sú na základe nich vytvorené organizácie, tieto štruktúry budú pretrvávajúť až do nejakej významnej udalosti, ktorá to zmení a naruší rovnováhu (Punctuated equilibrium). Tento prístup je odvodený z ekonomického smeru, ktorý vysvetľuje, ako pretrvávajú problémy, aj napriek suboptimálnym riešeniam a to aj napriek tomu, že sú k dispozícii vynikajúce riešenia. Zameranie je hlavne na spätnú väzbu. Historický inštitucionalizmus vyvracia kritiku inštitucionálnej teórie a dokáže vysvetliť zmeny, hľadané v inštitucionálnej teórii. Je zameraný na to, že inštitúcie ako celok sú viac otvorené zmenám, ako sa pôvodne myslelo, a dokonca môžu obsahovať v sebe zdroje zmien (Peters, 2011). Inštitucionálna zmena môže nastať počas členenia jednotlivých procesov, pričom jej význam aktéri spájajú s určitou zmenou v čase, generovanou zodpovedajúce posuny vo vzoroch akcií (Mahoney, Thelen, 2010). Historický inštitucionalizmus sonduje pôvod, vplyv a stabilitu, alebo nestabilitu celých inštitucionálnych konfigurácií, ktoré sa vysvetlia prostredníctvom úprav, alebo je potrebné použiť premenné na inštitucionálnu konfiguráciu a vysvetliť ďalšie výsledky záujmu. (Pierson, Skocpol, 2002) Je viac naklonený zobrazovaniu inštitúcie ako objektu aktívnych reinterpretácií a často jasných svárov, keď aktéri rozpornými spôsobmi hľadajú silu na využitie svojho potenciálu (Mahoney, Thelen, 2010).

Hoci zmeny v historickom inštitucionalizme nemusia byť zjavné, môžu sa vyskytnúť postupom času (Peters, 2011). Niektoré kauzálne procesy a výstupy nastávajú pomaly, pretože sú inkrementálne... Vypracováva vysvetľujúce argumenty o dôležitých výsledkoch alebo hádankách, sleduje transformačné procesy meniace sa v priebehu času. Historický inštitucionalizmus tiež analyzuje makro kontexty a predpokladá kombinované účinky inštitúcií a procesov, namiesto analýzy len jednej inštitúcie alebo procesu v určitom časovom období. (Pierson, Skocpol, 2002). Pre diplomovú prácu je relevantné časové obdobie 2011-2015.

4. Použité výskumné metódy

V diplomovej práci bude využívaná kvalitatívna sonda spolu s osobným spracovaním kvantitatívnych dát. Metódy sú zvolené logicky, vzhľadom na špecifickosť problému, vzťahujúceho sa primárne na FSV UK.

Kvalitatívny výskum bude pozostávať z analýzy sekundárnych dát, ako sú výročné správy, dlhodobé zámery fakulty, či z dát poskytnutých Oddelením zahraničných stykov, ktoré vedie konkrétne štatistiky o výjazdoch a mobilitách akademických pracovníkov. Taktiež budem priamo čerpať z poznatkov z pološtrukturovaných rozhovorov s akademickými pracovníkmi a vedením FSV a jednotlivých jej inštitútov, ktorí absolvovali mobilitu, ako aj s tými, ktorí sa rozhodli sa mobility nezúčastniť.

4.1. Analýza sekundárnych dát

Teoretická časť práce pozostáva výlučne z analýzy sekundárnych dát, zaoberajúcich sa problematikou internacionalizácie vo všeobecnosti. Zhromaždené sekundárne dáta sú prospešné pre porozumenie fenoménu internacionalizácie ako aj jednotlivých prístupov k tejto problematike. Využívané sú publikácie prevažne od zahraničných autorov, vzhľadom na značnú obmedzenosť publikácii o internacionalizácii v českom, či slovenskom jazyku.

Rovnako je analýza sekundárnych dát využívaná v súvislosti so stavom internacionalizácie konkrétne na FSV UK. Hlavným zdrojom sú v tomto prípade Výročné správy fakulty, či dlhodobé zámery, ktoré približujú dôležitosť mobility akademických pracovníkov zo strany inštitúcie. Pri analýze boli nevyhnutnosťou údaje o počte zamestnancov jednotlivých akademických stupňov, ktoré mi na vyžiadanie poskytlo personálne oddelenie FSV formou tabuľky.

Najrelevantnejšie využitie analýzy sekundárnych dát vidím v analýze štatistických údajov o mobilite akademických pracovníkov, získané z Oddelenia zahraničných stykov (Ďalej len OZS) FSV. Tieto štatistiky predstavujú ťažiskový zdroj informácií pre analýzu v diplomovej práci. Vzhľadom na to, že spomínané údaje boli na oddelení spracované elektronicky, po žiadosti na oddelenie a prodekanke pre medzinárodné styky, som si údaje do elektronickej formy spracovala osobne. Vďaka dobrej spolupráci OZS s archívom UK, sa podarilo priviesť na OZS dokumentáciu s výkazmi zo

zahraničných ciest všetkých zamestnancov FSV z rokov 2011- 2013. Dáta o výjazdoch zamestnancov za roky 2014 a 2015 malo OZS k dispozícii v elektronickej forme. V priebehu Februára som si osobne na OZS spracovala jednotlivé cesty pracovníkov a vytvorila tabuľky v programe Excel. Následne som vyňala dáta o vedeckých pracovníkoch, pracovníkoch PR, CESES, OZS a študentských ciest. Na základe údajov o akademických pracovníkoch som neskôr robila analýzu mobilit. Elektronicky spracované údaje z rokov 2011- 2013 po dohode s vedúcim oddelenia, poskytnem OZS pre potreby prípadného ďalšieho využívania.

Problémom bolo, že jednotlivé výkazy, ani tabuľka, poskytnutá OZS, neobsahovali tituly ani akademickú klasifikáciu zamestnancov. Preto som si tieto údaje dohľadávala prostredníctvom internetových stránok inštitútov a fakulty, či prostredníctvom osobného kontaktu. Na základe kompletných tabuliek som analyzovala mobility všeobecne na úrovni FSV, podľa jednotlivých inštitútov či akademických stupňov.

4.2.Expertné rozhovory

Do práce sú zaradené expertné rozhovory, alebo v mnohých prípadoch rozhovory s aktérmi, ktorí majú pre výskum kľúčový význam. „*Odpovede respondentov sa považujú za opis istej vonkajšej skutočnosti (napr. faktov, udalostí, alebo ich vnútornej skúsenosti (napr. pocitov, významov (Silverman, 2005, s. 134)*“ V tomto prípade ide o akademických pracovníkov Fakulty sociálnych vied ako aj vedenie fakulty či jednotlivých inštitútov. Cieľom rozhovorov je zistenie individuálnych názorov na mobilitu akademických pracovníkov, ako aj príčin a dôvodov ich zúčastnenia, prípadne nezúčastnenia a ich následná analýza. Hlavným cieľom je zistiť odlišnosť inštitucionálnych a individuálnych dôvodov pre aktívnu mobilitu akademických pracovníkov, ako aj bariéry, či formy motivácie na inštitútoch.

Pri výbere respondentov som spočiatku postupovala u akademických pracovníkov formou náhodného výberu a neskôr metódou snowball. Metóda snowball sampling je metódou výberu skúmaných osôb do vzorky pomocou reťazením kontaktov (Slovník cudzích slov, 2012). Vzhľadom na analýzu z inštitucionálneho pohľadu som oslovila s prosbou o rozhovor riaditeľov, prípadne zástupcov jednotlivých inštitútov. V prvom kole rozosielenia e-mailov s prosbou o rozhovor bolo oslovených celkom 22 respondentov, z toho dvoch respondentov tvorili osoby z vedenia fakulty a 4 osoby

z každého inštitútu podľa akademickej klasifikácie AP1– AP4. V relatívne krátkom časovom horizonte na žiadosť o rozhovor odpovedali 10 respondenti. Následne boli kontaktovaní ďalší dvaja akademickí pracovníci, vzhľadom na chýbajúceho respondenta jedného z inštitútov. Následné rozhovory s akademikmi, alebo osobami z vedenia fakulty sme získali formou snowball, kedy kontaktovaní respondenti na rozhovoroch doporučili svojich kolegov, prípadne ľudí z vedenia, ktorých vyjadrenia by mali pre prácu relevantnú hodnotu. Z vedenia FSV sa nám podarilo, v jednom prípade po opakovanom kontaktovaní, uskutočniť 2 rozhovory a s akademickými pracovníkmi 12 rozhovorov. Všetci respondenti boli kvôli jednotnej forme a prianiu niektorých pracovníkov anonymizovaní. Ich akademická klasifikácia a inštitút, na ktorom pôsobia sú zhrnuté v tabuľke č.1 (Vid'. Príloha č.1)

Dohromady bolo uskutočnených 14 pološtrukturovaných rozhovorov v období 4.4.-2.5.2016 vzhľadom k časovým možnostiam respondentov. Rozhovory sa väčšinou konali na mieste pracoviska jednotlivých respondentov a teda v budovách FSV- V Hollare, Jinoniciach, na Opletalovej či Rytírskej ulici. V jednom prípade s reštauračnom zariadením a v jednom prípade na pracovisku Akadémie vied. Pred uskutočnením rozhovoru sme sa ústredníctvom e-mailovej komunikácie dohodli na presnom mieste a čase konania rozhovoru. Pred začatím rozhovoru som účastníkov oboznámila o obsahu a cieľoch práce. Následne som im predložila informovaný súhlas pre účastníkov výskumu (vid'. Príloha č.2). Pred rozhovorm som sa opýtala, či respondenti súhlasia s nahrávaním rozhovoru. Dvaja z účastnených s nahrávaním nesúhlasili, preto som si ich vyjadrenia zaznamenávala písomne. Ostatné rozhovory som si nahrávala a zároveň písomne značila dôležité a pre môj výskum relevantné vyjadrenia respondentov. Všetkým zúčastneným som kládla otázky zamerané na mobility všeobecne, na ich skúsenosti s mobilitami, bariéry a benefity spojené so zahraničnými výjazdmi. Pripravenú som mala kosru otázok (Vid'. Príloha č.3), ku ktorým som pridávala otázky, prirodzene nadväzujúce na priebeh rozhovoru. Neskôr som si všetky rozhovory na základe nahrávok prepísala a vyjadrenia citovala, prípadne parafrázovala do práce.

Pre zistenie individuálnych bariér a benefitov zo strany akademických pracovníkov som plánovala využiť kvantitatívnu metódu a vytvorila som si dotazník, ktorý bolo nutné rozoslať medzi všetkých akademických pracovníkov všetkých inštitútov FSV. S prosbou o rozoslanie dotazníka som opakovane, či už formou e-mailu, alebo telefonicky, kontaktovala študijné oddelenie FSV, s predpokladom, že nebude problém

rozoslať dotazník hromadne, všetkým akademikom. So študijným oddelením sa mi nepodarilo skontaktovať. Následne som zaslala e-mail so žiadosťou o rozoslanie dotazníka na sekretariáty jednotlivých inštitútov. Dostala som odpoveď len z troch z piatich inštitútov. Vzhľadom na to, že pre výskum bolo nutnosťou získať komplexný obraz o postojoch k mobilitám zo všetkých inštitútov, vzhľadom na neochotu pracovníkov sa dotazník nepodarilo spustiť. Napriek tomu prikleďám do prílohy č. 4 podobu dotazníka.

5. Analýza mobilit akademických pracovníkov na FSV

5.1. Dlhodobý zámer FSV

Mobility akademických pracovníkov na FSV UK sú súčasťou výskumných a medzinárodných aktivít fakulty. Rozvoj medzinárodnej spolupráce je jedným z hlavných pilierov dlhodobého zámeru fakulty ako aj Univerzity Karlovej. V rámci neho sú stanovené ciele týkajúce sa konkrétne mobilit pedagogických pracovníkov. Vzhľadom na analýzu dát z dlhodobých zámerov fakulty možno konštatovať, že v období pred rokom 2010 mala fakulta taktiež vymedzené ciele, spojené s medzinárodnou spoluprácou a kontaktmi. V aktualizácii dlhodobého zámeru z roku 2007 fakulta plánuje zapojenie pracovníkov do zahranične koordinovaných aktivít a podporovanie medzinárodných vedeckých kontaktov a aktívnych foriem spolupráce (Fakulta sociálnych vied, 2007). V dlhodobom zámere je spomenutý najmä „*rozvoj zahraničných kooperácií s výhľadom na jejich kvalitatívni proměnu cílenou na posílení vědeckých vazeb, mobility studentské i pedagogické a budování placených, převážně anglickojazyčných studijních programů jako druhého pilíře rozvoje fakulty. V souladu s DZ UK tak konstatujeme, že cílem je dosáhnout vysokých standardů ve společných mezinárodních vědeckých projektech i mobilitách zejména doktorských studentů, mladých akademických pracovníků a výzkumných pracovníků.*“ (Fakulta sociálních vied, 2010)

Dlhodobý zámer fakulty so zameraním na všetky zložky fungovania fakulty sa aktualizuje vždy na dva roky. Tento dokument obsahuje konkrétne ciele fakulty, spojené s jednotlivými opatreniami. Po každom kalendárnom roku následne fakulta vyhodnocuje svoju činnosť vo výročných správach, ktoré zhrňujú prácu a vývoj fakulty za daný kalendárny rok.

Vzhľadom na konkrétnejšiu analýzu mobilit akademických pracovníkov od roku 2011 bolo nutné analyzovať dlhodobé zámery od roku 2010 a prebádať plánované smerovanie fakulty v oblasti mobilit akademických pracovníkov. V dlhodobých zámeroch sa počas spomínaného obdobia 2011- 2015 zmieňujú podobné priority v oblasti zahraničných stykov a mobilit. Tabuľka č. 1 zobrazuje zámery fakulty spojené s mobilitami akademických pracovníkov na všetkých inštitútoch.

Dlhodobý zámer FSV- aktualizácia 2010	<ul style="list-style-type: none"> - napriek finančným prekážkam, vzniknutým obmedzením prostriedkov z MŠMT udržiavať mobility Erasmus. -kroky: to formulácia možnosti a limitov podpory, propagácie, a asistencie pri študentských a akademických mobilitách, udržiavaní a rozširovaní medzinárodnej akademickej spolupráce s ohľadom na potreby FSV UK (Fakulta sociálnych vied, 2010)
Dlhodobý zámer FSV- aktualizácia 2012	<ul style="list-style-type: none"> -neprestajne motivovať akademických pracovníkov k tomu, aby výsledny svojho bádania prezentovali pred medzinárodnou vedeckou komunitou. - snaha o získanie finančných prostriedkov na vedu a výskum z rôznych zdrojov - snaží motivovať akademických pracovníkov aby sa zúčastňovali domácich a zahraničných grantových súťaží (GA ČR, TA ČR, projekty Európskej únie), ako aj už v tej dobe prebiehajúcich projektov OPPA, PRVOUK, GAUK, či UNCE) (Fakulta sociálnych vied, 2012)
Dlhodobý zámer FSV- aktualizácia 2014	<ul style="list-style-type: none"> - medzinárodná spolupráca, ktorá je jednou zo súčastí rozvoja FSV UK - rozširovanie medzifakultých zmlúv napríklad s Kanadou alebo Čínou (Fakulta sociálnych vied, 2014).

Tabuľka č. 1

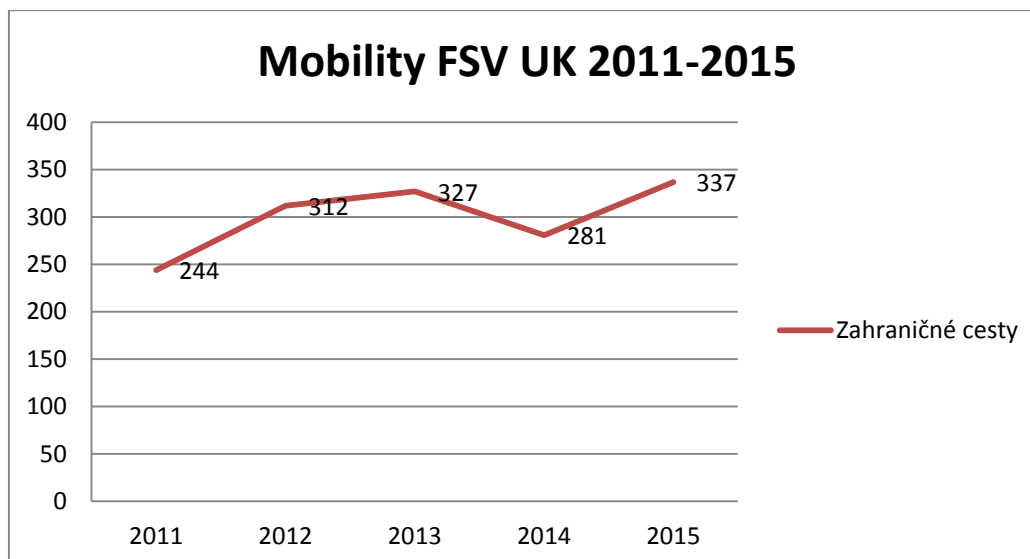
zdroj: autorka

Po analýze dlhodobých zámerov za jednotlivé obdobia možno konštatovať, že fakulta neponúkla konkrétnejšie návrhy, či kroky, spojené s mobilitou akademických

pracovníkov. Opatrenia, spojené s medzinárodnou spoluprácou sa zameriavali prevažne na študentské mobility. Jednotlivé kroky možno považovať za vágne a mobility akademikov, najmä tie krátkodobé závisia od jednotlivých akademikov a ich sietí a projektov.

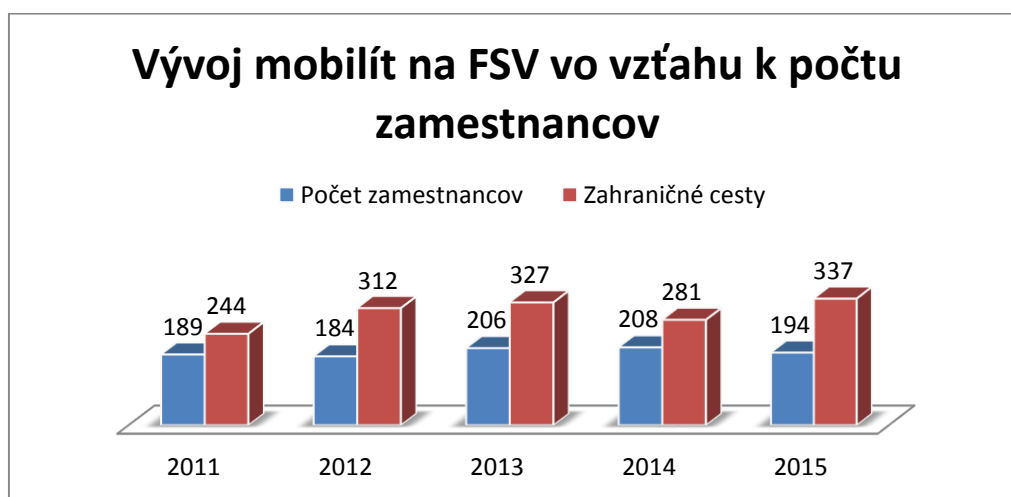
5.2. Analýza vývoja mobilit akademických pracovníkov na FSV v rokoch 2011- 2015

„Zahraniční mobilita je na Fakultě sociálních věd etablována jako nedílná součást pedagogických a výzkumných aktivit. Zahraniční pobyty studentů i přednáškové a badatelské stáže fakultních zaměstnanců přispívají ke kultivaci akademického prostředí, zajišťují přísun nezbytných podnětů pro zvyšování kvality výuky i výzkumu a zakotvují fakultu v mezinárodním a zejména evropském akademickém prostoru. Fakulta v tomto ohledu těží ze svého dlouhodobě pěstovaného portfolia zahraničních partnerů, které jí umožňuje udržovat jednu z nejvyšších mezinárodních mobilit v rámci Univerzity Karlovy (Fakulta sociálních věd, 2012b).“ Fakulta snaží rozvíjať zahraničnú mobilitu pracovníkov a podporovať ich vo výjazdoch. Na Grafe č.1 môžeme vidieť vývoj mobilit na Fakulte sociálnych vied v období 2011- 2015. V roku 2011 bol celkový počet mobilit zamestnancov 244. V tom čase fakulta zamestnávala 189 akademických pracovníkov. V roku 2012 počet mobilit stúpol na 312 a to aj napriek tomu, že fakulta evidovala nižší počet zamestnancov o 4 (vid'. Graf č.2). Rok 2013 so sebou priniesol opätovný nárast mobilit o 25 ciest a rovnako sa navýšil počet zamestnancov o 22 ľudí. Mobility mali stúpajúcu tendenciu do roku 2014, kedy náhle klesol ich počet na 281 pri 208 akademických pracovníkoch, čo je o 2 viac ako v roku 2013. Avšak rok 2015 zaznamenal nárast počtu výjazdov na 337 za celý rok, čo je najviac za uplynulých 5 rokov, a to aj napriek tomu, že počet zamestnancov klesol na 194. Môžeme teda všeobecne pozorovať kolísajúci záujem o zahraničné cesty .



Graf č.1

Zdroj: autorka



Graf č.2

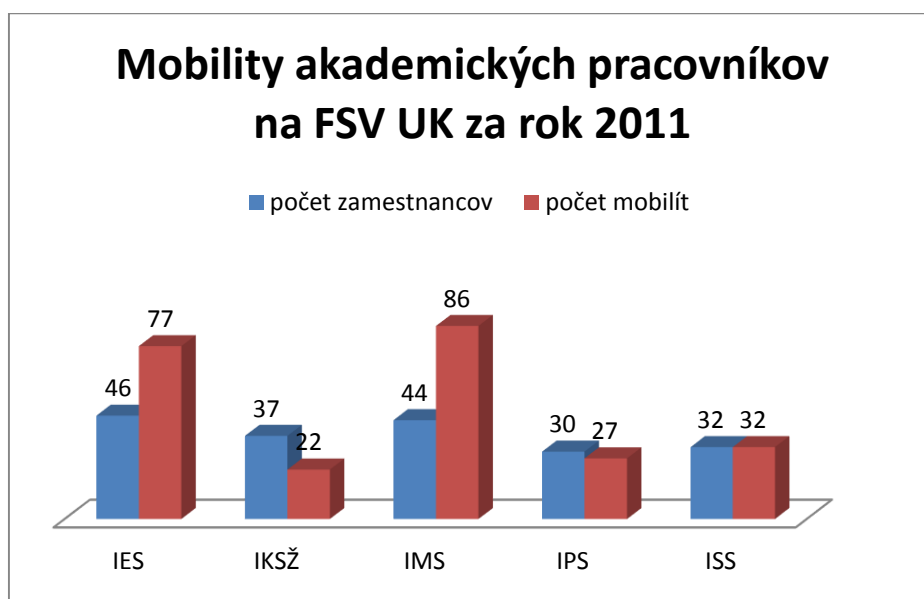
Zdroj: autorka

Mobility akademických pracovníkov FSV v roku 2011

Na základe zmieňovaného zámeru fakulty sa jej zamestnanci zúčastňovali mobilit v rôznych jej formách. V dlhodobějších mobilitách sa v roku 2011 zúčastnili programu Erasmus 3 akademickí pracovníci. Program Aktion, ostal v roku 2011 nepokrytý. Celkovo tak medzinárodné vzdelávacie programy využili len 3 zamestnanci. Mobilit na základe univerzitných dohôd sa zúčastnilo 12 pracovníkov a na základe fakultných dohôd 2 pracovníci. Konferencií a sympózií sa zúčastnilo v roku 2011 119 zamestnancov. Prednáškových pobytov sa krátkodobo zúčastnili 3 pracovníci

a dlhodobé prednáškové pobyty v tomto roku nevyužil žiadny zo zamestnancov. Odborných stáží sa zúčastnilo 41 zamestnancov a iných pobytov 49 zamestnancov. (Fakulta sociálnych vied, 2012b).

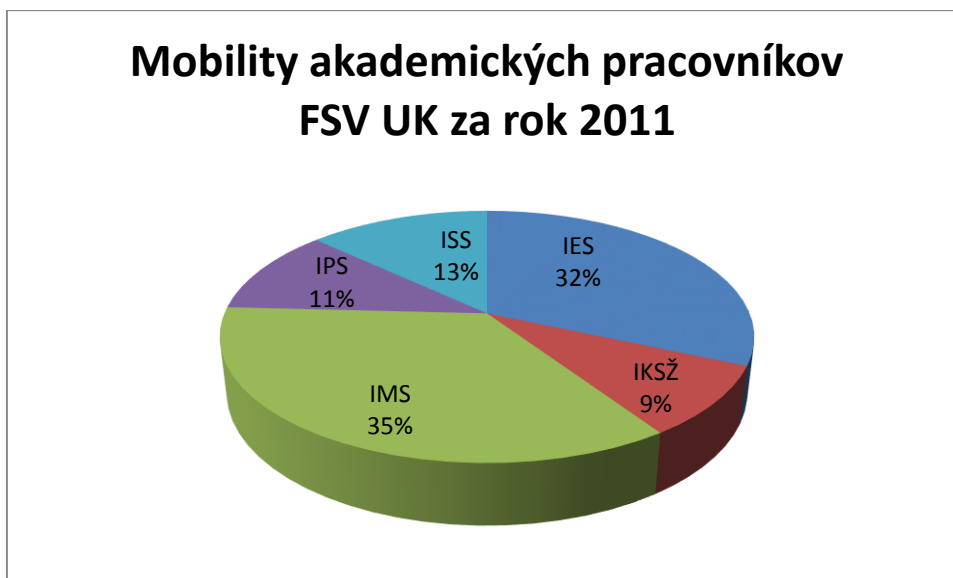
Celkovo je za rok 2011 evidovaných celkom 263 mobilít v rámci všetkých inštitútov a súčasti FSV, z toho bolo 244 využitých akademickými pracovníkmi FSV. Väčšinu ciest tvorili konferencie v európskych krajinách. Zvyšných 19 ciest bolo skrz CESES, PR oddelenie fakulty, či dekanát. Vzhľadom na rozdielny počet zamestnancov fakúlt však nemožno porovnávať len na základe údajov z počtu mobilít, ale je potrebné poukázať na aktuálny počet zamestnancov. Graf č.3 znázorňuje počet akademických pracovníkov jednotlivých inštitútov a počet ich mobilít. Je jasne viditeľné, že najviac boli mobility využívané na IMS, kde priemerne na jedného akademického pracovníka pripadali takmer 2 zahraničné cesty. Následne IES s podielom 77 ciest na 46 akademických pracovníkov. ISS má počet zahraničných ciest a zamestnancov vyrovnaný. IPS a IKSŽ nepokryli mobility ani priemerne jednu na zamestnanca.



Graf č.3

Zdroj: autorka

Najviac akademických pracovníkov vycestovalo z IMS, a to celkovo 35%, čo je pochopiteľné, vzhľadom na zameranie inštitútu, ktoré si mobility akademikov priam vyžaduje (Vid'. Graf č. 4). Za ním nasledoval IES s 32% a následne ISS (13%) , IPS (11%) a IKSŽ (9%).

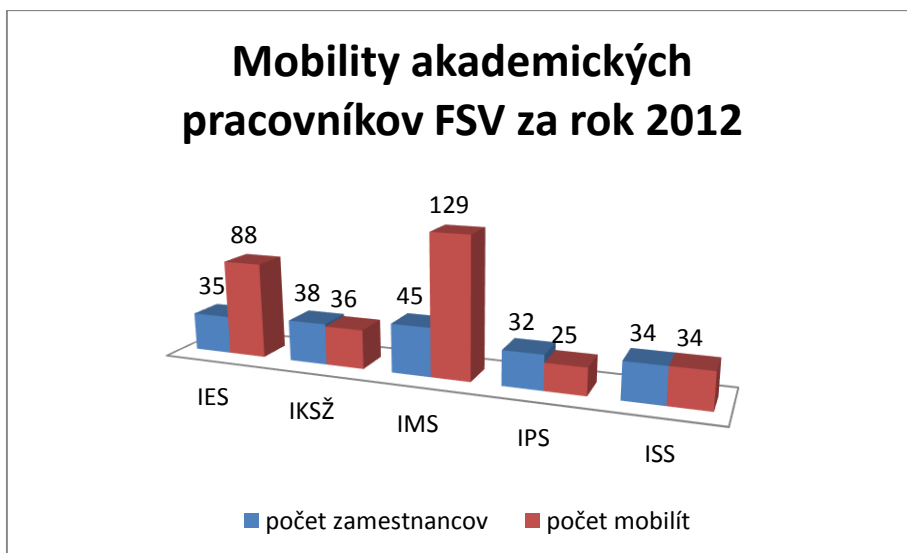


Graf č.4

Zdroj: autorka

Mobility akademických pracovníkov FSV v roku 2012

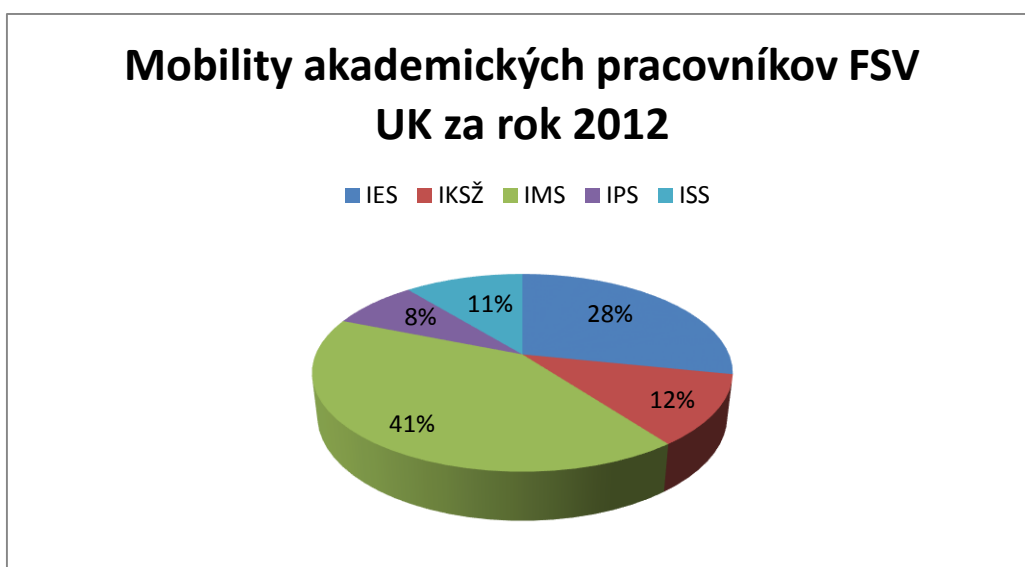
V roku 2012 sa programu Erasmus zúčastnili 4 zamestnanci, čo je oproti roku 2011 nárast o 1 zamestnanca. Programu Aktion sa v tomto roku zúčastnilo 14 zamestnancov a iných medzinárodných vzdelávacích programov 2 zamestnanci. Celkovo teda medzinárodné vzdelávacie programy a dohody využilo v roku 2012 dohromady 20 zamestnancov. Mobility na základe univerzitných dohôd využilo 7 zamestnancov a na základe fakultnej dohody len 1 zamestnanec. Taktiež prebehlo 154 konferencií a sympózií za účasti pracovníkov FSV. Dlhodobé prednáškové pobyty opäť nevyužil žiadny pracovník, avšak krátkodobých sa zúčastnili 4 akademici. Odborných stáží sa zúčastnilo 50 akademikov a iných mobilít 74 zamestnancov (Fakulta sociálnych vied, 2013b). Dohromady v roku 2012 pracovníci FSV absolvovali 339 zahraničných ciest. 27 Zahraničných ciest bolo využitých pracovníkmi vedeckých inštitútova pracovníkmi OZS, PR a dekanátu. Akademickí pracovníci využili 312 mobilít. Z inštitútov, rovnako ako v roku 2011, najviac využíval mobility IMS, kde na jedného zamestnanca priemerne prislúchali 3 mobility ročne. Vzhľadom k počtu zamestnancov nastala lepšia situácia aj na IES, kde to boli opäť viac ako 2 mobility na akademika. ISS evidovalo rovnaký počet mobilít ako akademických pracovníkov. Priemerne bol vyšší počet mobilít na zamestnanca na IKSŽ, kde pri 38 zamestnancoch evidovali 36 zahraničných ciest. V tomto roku na tom bol najhoršie IPS, kde pri počte 32 zamestnancov bolo využitých len 25 mobilít (viď. Graf č.5).



Graf č. 5

Zdroj: autorka

V roku 2012 sa pochopiteľne zúčastnilo mobilít najviac akademikov z IMS, kedy to bolo o 6% viac z celkového počtu, ako v roku 2011. IES klesol celkovo o 4%. Narástol však podiel mobilít pracovníkov IKSŽ. IES a IPS v tomto roku mierne klesli (viď. Graf č.6).



Graf č.6

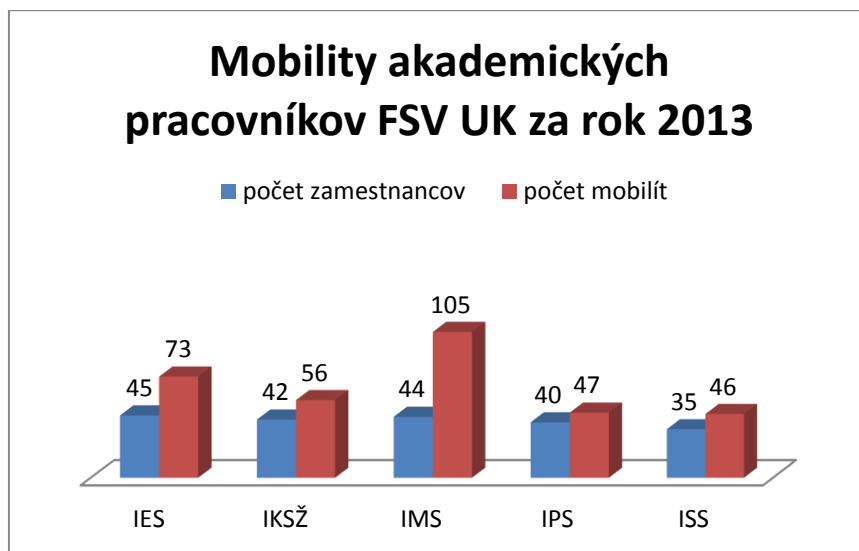
Zdroj: autorka

Mobility akademických pracovníkov FSV v roku 2013

V roku 2013 sa po dosiahnutí stanovených zámerov podarilo rozvíjať a posilniť mobilitu nie len študentov, ale aj akademických pracovníkov. V súvislosti s prechodom na program Erasmus+ sa podpísalo viac ako 220 bilaterálnych zmlúv a taktiež sa

medzinárodne fakulta zvýraznila prostredníctvom konferencie Interdisciplinary Social Sciences, ktorá sa konala v Jinoniciach, kde mali pracovníci priamo možnosť nadviazať spoluprácu, či sa zviditeľniť v odbornej sfére. (Fakulta sociálnych vied, 2014). V priebehu tohto roku sa počet mobilít zvýšil o 2, čiže je evidovaných 6 výjazdov. Program CEEPUS opäť nevyužil žiadny akademický pracovník a tak tomu bolo aj v rokoch 2011 a 2012. Ostatných medzinárodných vzdelávacích programov sa nezúčastnil žiadny akademický pracovník. Na základe informácií o medziuniverzitných dohodách možno konštatovať, že v roku 2013 sa medziuniverzitných dohôd zúčastnili 7 zamestnanci a na základe medzifakultných dohôd je evidovaný 1 výjazd do Nemecka. Zvýšil sa počet konferencií a sympózií za účasti akademických pracovníkov FSV na 161. Počet prednáškových pobytov krátkodobého charakteru ostal nezmenený s počtom 4. Odborných stáží sa zúčastnilo 64 zamestnancov a iných pobytov 56 zamestnancov (Fakulta sociálnych vied, 2014b).

Celkovo bolo v rámci fsv uskutočnených 352 zahraničných výjazdov, z toho 327 akademickými pracovníkmi. V inštitútoch opäť nastali zmeny a to napríklad na IMS, kde klesol počet mobilít na zamestnancov a rovnako tomu bolo aj na IES. Naopak zvýšenie mobilít evidujeme na ostatných troch inštitútoch. Všetky inštitúty vykazovali v roku 2013 vyšší počet mobilít ako pracovníkov (Vid'. Graf č.7)



Graf č.7

Zdroj: autorka

Vzhľadom k percentuálnemu rozloženiu mobilít podľa inštitútov v roku 2013 možno konštatovať pokles na IMS a IES, čím sa stáva podiel mobilít na všetkých inštitútoch

viac rovnomernejším.. Výrazne stúpol podiel mobilit akademických pracovníkov IPS, ktorý od roku 2012 stúpol z 8% na 15% (Vid'. Graf č. 8).

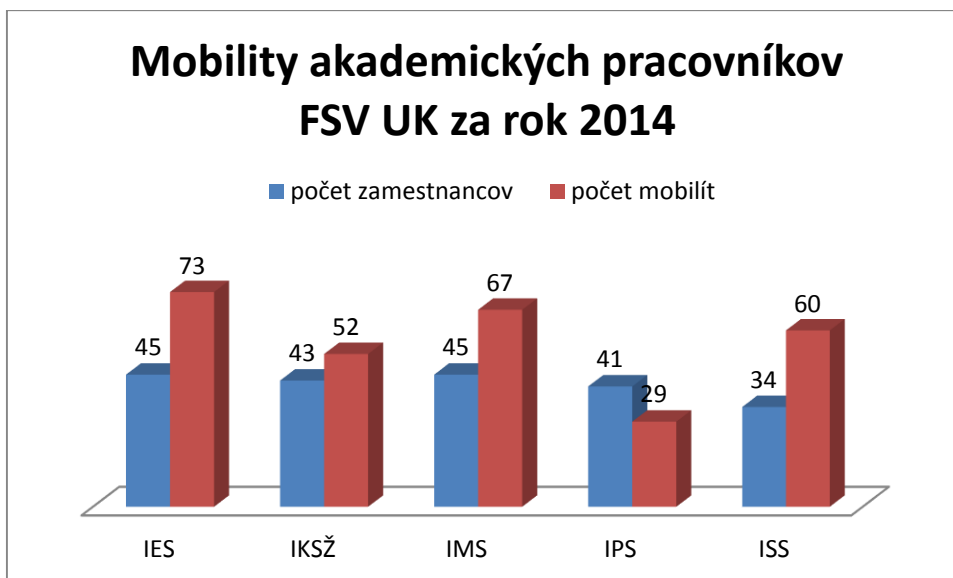


Graf č.8

Zdroj: autorka

Mobility akademických pracovníkov FSV v roku 2014

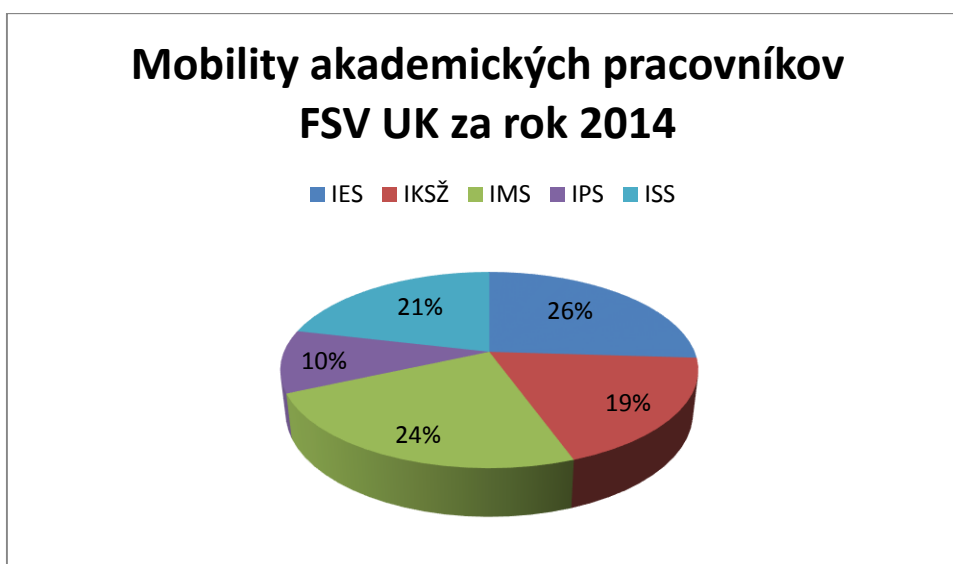
Programu Erasmus sa v roku 2014 zúčastnilo, rovnako ako v roku 2013, 6 akademických pracovníkov. Programov CEEPUS a Aktion sa nezúčastnil žiadny zamestnanec. V rámci medziuniverzitných dohôd vycestovalo 7 zamestnancov a medzifakultne sa eviduje 1 výjazd. V rámci konferencií a výjazdov bolo uskutočnených 178 pracovných ciest. Krátkodobé prednáškové pobyty absolvovali 9 akademici a odborných stáží sa zúčastnilo 68 akademických pracovníkov, iných pobytov rovnako bolo rovnako 68 (Fakulta sociálnych vied, 2015). Tomto roku evidujeme výrazné zmeny vo vzťahu k mobilitám akademických pracovníkov. Výrazne pokleol podiel mobilit na IMS a situácia na IES ostala totožná s rokom 2013. Mierny pokleol podielu mobilit na zamestnanca evidujeme na IKSŽ a úpadok na IPS, kde bol počet mobilit nižší ako počet zamestnancov. Výrazne stúpol počet mobilit na ISS na 60, čo je pri počte 34 zamestnancov najviac za posledných 5 rokov (vid' graf č. 9).



Graf č.9

Zdroj: autorka

Na základe percentuálneho grafu možno konštatovať, že v porovnaní s rokom 2012 podiel mobilit IMS klesol o takmer 20 %, čo poukazuje na zvýšenú aktivitu pracovníkov na iných inštitútoch (Vid'. Graf č. 10). O 10 % oproti roku 2012 stúpol ISS, ktorý zaznamenáva od začiatku roku 2011 stúpajúcu tendenciu počtu mobilit. Po náraste v roku 2013 IPS opäť pocítila pokles mobilit v rámci FSV ako celku.

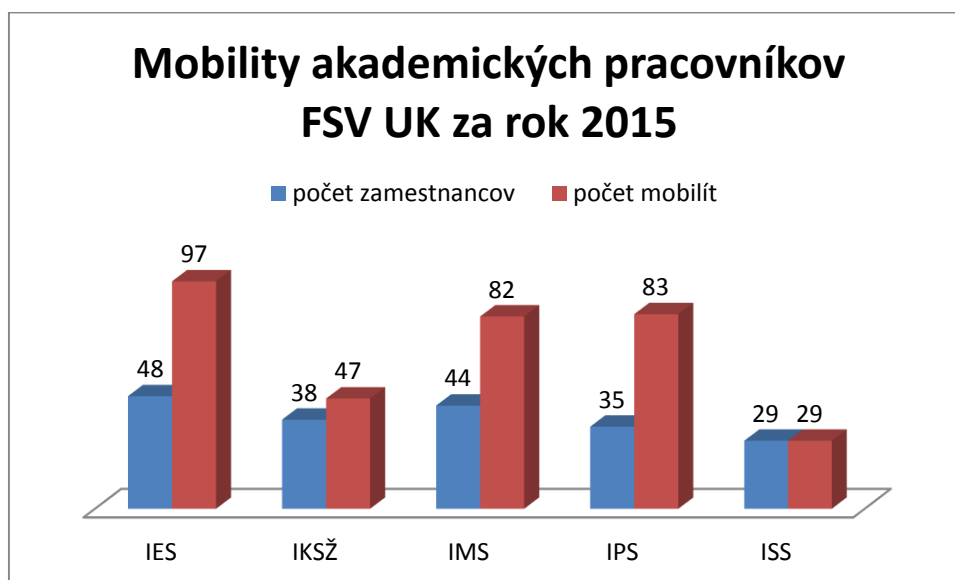


Graf č.10

Zdroj: autorka

Mobility akademických pracovníkov FSV v roku 2015

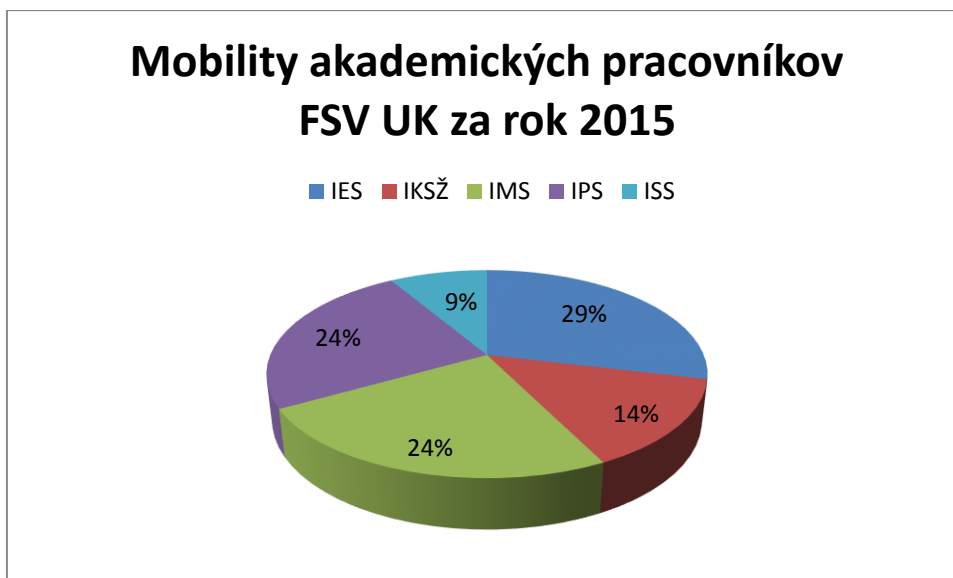
Vzhľadom na to, že výročná správa z roku 2015 aktuálne nie je dostupná, typy mobilít v roku 2015 možno len dedukovať z ich dĺžok. Avak sú zreteľné zmeny, ktoré nastali, v porovnaním s minulými rokmi. Krivky mobilít podľa jednotlivých inštitútov možno vidieť v grafe č.12. Na základe počtu zamestnancov možno vidieť vyššiu aktivitu na IMS, kde počet mobilít po dvojročnom upadaní opäť narástol, a to s 44 zamestnancami a 82 využitými mobilitami. Taktiež stúpol aj IES, kde na 48 akademických pracovníkov evidovali 97 mobilít. ISS opäť klesol na trend z rokov 2011 a 2012, kedy počet zamestnancov bol rovnaký ako počet mobilít, v tomto prípade je to 29 (Vid' graf č. 11). Výrazne však narástli mobility na IPS, kedyna 35 zamestnancov prislúchalo 83 mobilít čo je najviac za posledých 5 rokov. IKSŽ využíval mobility približne v rovnakom pomere ako v roku 2014.



Graf č.11

Zdroj: autorka

Percentuálne rozdelenie mobilít na základe inštitútov ukazuje najsilnejší podiel dvoch inštitútov a to IMS a IPS, kde si IPS, vzhľadom na menší počet zamestnancov oproti ostatným inštitútom, polepšilo od roku 2011 o 13%. Spomínaný úpadok zaznamenalo ISS, kedy je viditeľný najmenší podiel od roku 2011 Vid' graf č.12).

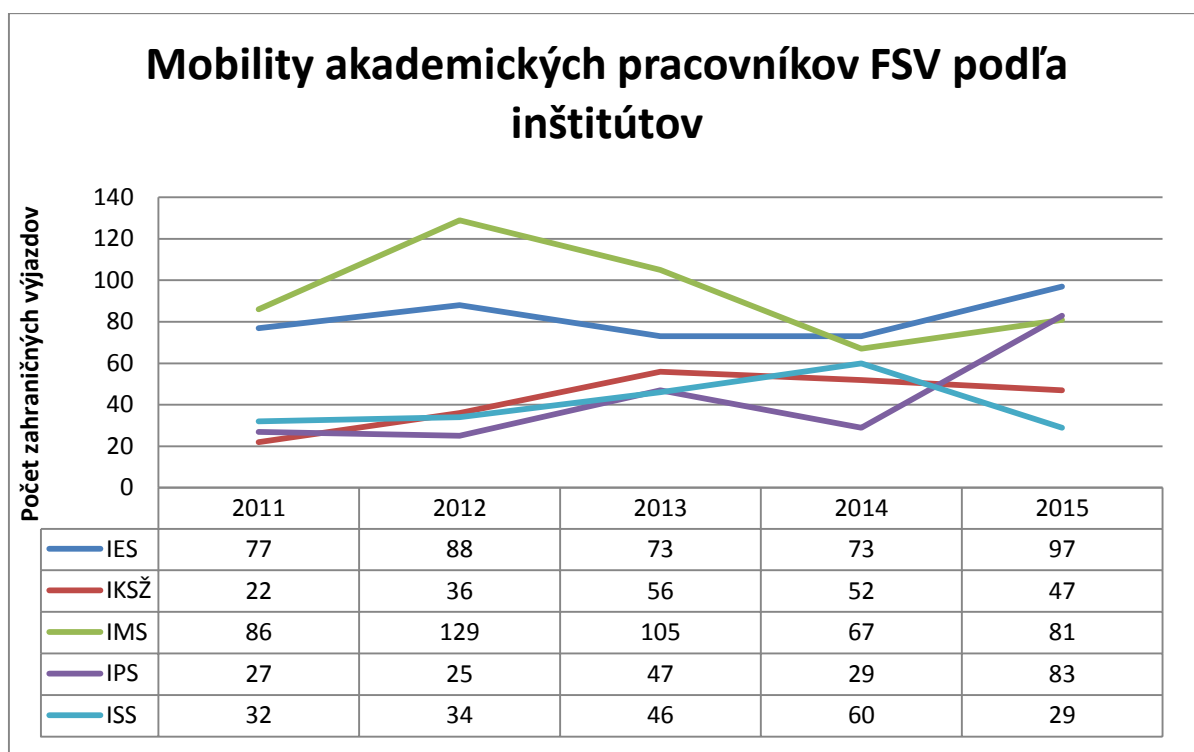


Graf č.12

Zdroj: autorka

Zhrnutie

Podľa analýzy jednotlivých inštitútov v časovom období 2011- 2015 možno vidieť, že aj napriek tomu, že inštitúty spadajú pod jeden celok, a to Fakultu sociálnych vied, nemožno hovoriť o rovnakom vývoji vo vzťahu k mobilitám akademických pracovníkov. Z grafu č. 13 jasne vidieť nerovnomerný vývoj, kde inštitúty nezávisle od seba viac či menej motivujú zamestnancovk využívaniu mobilit. Na základe absencie udelenia povinnosti využiť určitý počet mobilit, zo strany fakulty alebo univerzity, sa ich využívanie vzťahuje na motiváciu akademikov vo vnútri inštitútov a na ich medzinárodné zasieťovanie, či výskumnú činnosť.



Graf č.13

Zdroj: autorka

5.3. Analýza vývoja mobilit akademických pracovníkov AP1-AP4 na FSV podľa academickej kategorizácie

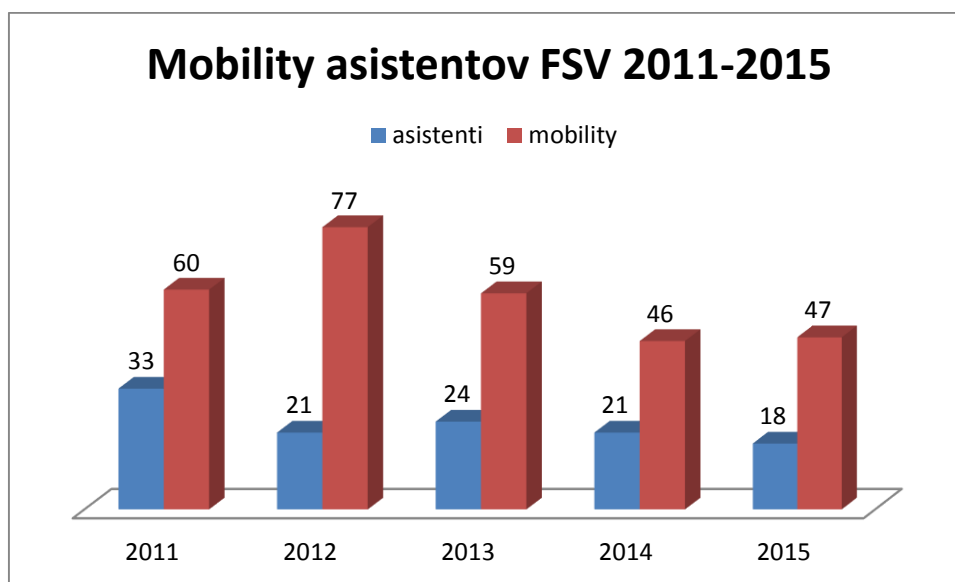
Zákon o vysokých školách definuje akademických pracovníkov a ich klasifikáciu, ktorou sa riadia všetky univerzity v Českej republike, vrátane Karlovej Univerzity. „Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy. Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti (Zákon o vysokých školách - č. 111/1998 Sb, § 70.“ Nasledujúca podkapitola obsahuje analýzu akademických pracovníkov FSV UK podľa academickej kategorizácie AP1 až AP4.

Mobility asistentov FSV v rokoch 2011- 2015

Akademickí pracovníci kategórie AP1- asistenti obvykle dosahujú titul Mgr., ThD., CSc., či PhDr. Ich náplňou práce je podiel na riešení výskumných úloh alebo podiel na

publikačnej činnosti na vzdelávacie účely, ako aj kontrola štúdia, vedenie cvičení alebo iných foriem výuky. Taktiež v náplni práce spočíva aj zaistenie rôznych foriem pedagogickej činnosti (Karlova Univerzita, 2005).

Na FSV možno zaznamenať vysoký počet mobilít asistentov. V roku 2011 sa 33 asistentov zúčastnilo dohromady 60 zahraničných mobilít (vid'. Graf č. 14). Následne v roku 2012 klesol počet asistentov, avšak rapídne stúpol počet mobilít, ktorý bol najvyšší v analyzovanom období. Zvrat nastal v roku 2013, kedy sa 24 asistentov všetkých inštitútov FSV zúčastnilo 59 mobilít. Počet mobilít teda oproti predošlým rokom klesol, aj napriek vyššiemu počtu asistentov. Rok 2014 zaznamenal opäť zníženie počtu asistentov na 21, s ktorým sa znížil aj počet nimi využívaných mobilít na 46. Klesajúcu tendenciu využívania mobilít asistentov zmenil rok 2015, kedy pri 18 asistentoch, čo je najnižší počet od roku 2011, OZS eviduje 47 zahraničných mobilít.



Graf č.14

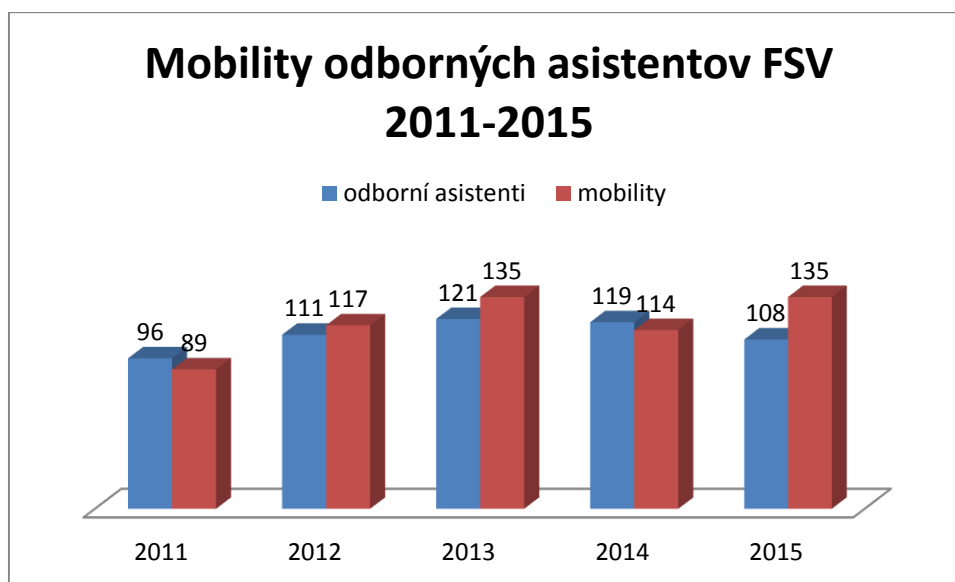
Zdroj: autorka

Mobility odborných asistentov FSV v rokoch 2011- 2015

Kategória AP2- odborný asistent, je vo Vnútrojných predpisoch Karlovej Univerzity schopná samostatného riešenia zložitých vývojových alebo výskumných úloh. Výsledky tejto činnosti publikuje v recenzovaných časopisoch alebo monografiách a zborníkoch. Odborní asistenti majú podiel na organizačnom zabezpečení výskumnej, ale aj pedagogickej činnosti, či vedení prednášok. Realizujú ďalšie formy pedagogickej činnosti v bakalárskom alebo magisterskom štúdijskom programe a rovnako aj v programoch celoživotného vzdelávania. Náplňou ich práce je i kontrola štúdia,

spojená s vedením, konzultovaním a oponovaním diplomových a bakalárskych prác. Odborní asistenti musia absolvovať štyri roky praxe a dosahujú obvykle titul PHD., ThD., a CSc., alebo sú menovaní docentom, či profesorom činnosti (Karlova Univerzita, 2005). V dokumentoch FSV ani Karlovej Univerzity rovnako ako asistenti, ani odborní asistenti nemajú stanovenú povinnosť zúčastňovať sa zahraničných pobytov, či stáží. Mobility teda závisia na individuálnom prístupe a zasieťovaní jednotlivcov.

Odborní asistenti na FSV sa vyznačujú nižším počtom mobilít na osobu, ako v prípade asistentov. Graf č. 15 znázorňuje vývoj mobilít, kde možno vidieť stúpajúci počet odborných asistentov, no nemožno to konštatovať o mobilitách. V roku 2011 bol počet mobilít nižší ako počet odborných asistentov. Rok 2012 so sebou priniesol zvýšený počet odborných asistentov a taktiež viac mobilít, kedy pri 111 akademických pracovníkoch spomínanej kategórie OZS eviduje 117 mobilít, čo bola minimálne jedna mobilita na jedného odborného asistenta. V roku 2013 bola situácia podobná vzhľadom na zvýšený počet odborných asistentov na 121 a rovnako nárast mobilít na 135. Mierne zvrát možno porozovať o rok neskôr kedy klesol počet odborných asistentov o 2 a rovnako klesol počet mobilít na 114, čo opäť ako v roku 2011 poukázalo na nižšiu mieru využívania mobilít. Rok 2015 však možno charakterizovať ako opätovne úspešný vo vzťahu odborných asistentov a ich zahraničných mobilít, kedy pri počte 108 bolo využitých 135 mobilít.



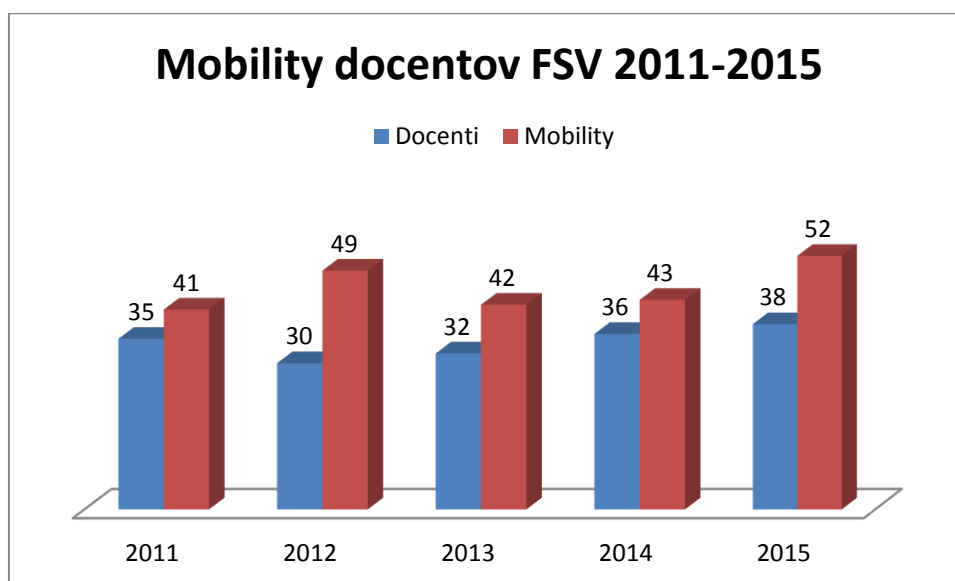
Graf č.15

Zdroj: autorka

Mobility docentov FSV v rokoch 2011- 2015

Docenti s klasifikáciou AP3 riešia úlohy základného, alebo aplikovaného výskumu, ktorý musí mať zásadný význam pre daný odbor a ktorého výsledky následne publikuje v odborných časopisoch, monografiách, či zborníkoch. Taktiež docenti koordinujú a vedú náročnejšie výskumné projekty a aplikujú výsledky sojej vedecko-výskumnej činnosti do pedagogickej činnosti a rovnako ako odborní asistenti vedú, konzultujú a oponujú diplomové práce, vedú prednášky a semináre, poväčšine však magisterského a doktorského stupňa štúdia. Ich činnosť spočíva aj v pôsobení v komisiách pre štátne záverečné skúšky a rigorózne skúšky. Akademickí pracovníci AP3 musia mať dosiahnuté magisterské vysokoškolské vzdelanie a absolvovať 6 rokov praxe (Karlova Univerzita, 2005). Opäť sa v dokumentoch nenachádza povinnosť absolvovania mobility, no je už braná ako samozrejmosť.

V prípade docentov na FSV možno na grafe č. 16 vidieť, že počet mobilit je každoročne vyšší ako počet docentov. Počet mobilit aj docentov každoročne kolíše. V roku 2011 spolu 35 docentov využilo 41 mobilit, čo je približne jedna mobilita na 1 akademického pracovníka. Mobility stúpili o 8 v roku 2012, kedy pri zníženom počte docentov na 30 bolo evidovaných 49 mobilit. Pokles podielu nastal o rok neskôr pri využití len 42 mobilit 32 docentmi. V roku 2014stúpol počet docentov na FSV o 4, avšak mobility vzrástli ročne len o 1 cestu. Najvyšší počet mobilit za analyzované časové obdobie zaznamenávame v roku 2015, kedy sa 38 docento zúčastnilo 52 mobilit. Počet mobilit má teda od roku 2014 stúpajúcu tendenciu.



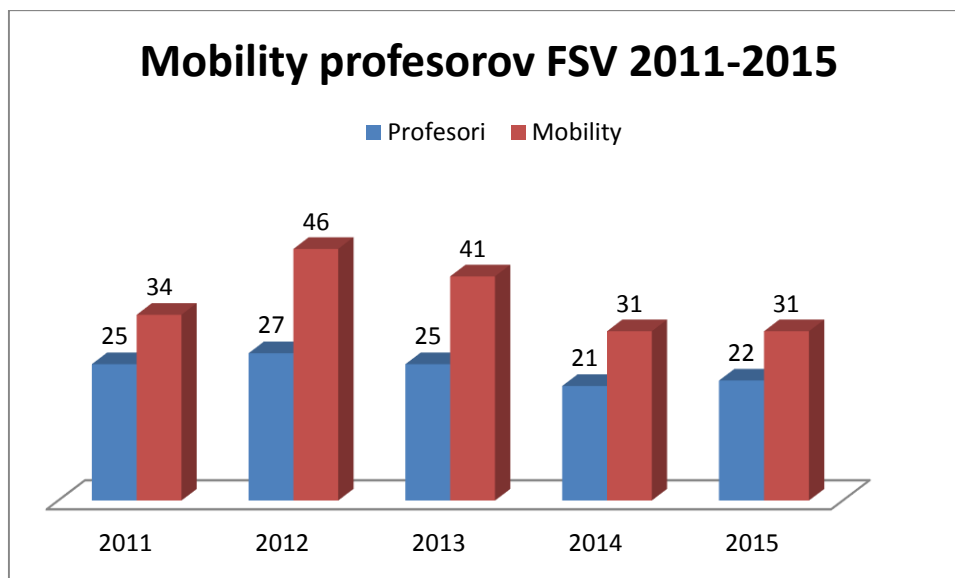
Graf č.16

Zdroj: autorka

Mobility profesorov FSV v rokoch 2011- 2015

Poslednou kategóriou vysokoškolských akademických pracovníkov sú pracovníci kategórie AP4- profesori. Ich náplňou práce je „*Vedení nebo tvůrčí koordinace nejnáročnějších mezinárodních nebo klíčových národních výzkumných projektů. Působení ve funkci garanta studijního programu nebo člena rady garantů studijního programu anebo člena oborové rady doktorského studijního programu. Tvůrčí aplikace výsledků vědecko-výzkumné nebo umělecké činnosti do pedagogické činnosti, zejména do vedení studentů doktorského studijního programu; vedení specializovaných přednášek, seminářů nebo dalších forem výuky v doktorském a magisterském studijním programu Karlova Univerzita, 2005, s.3-4.*“ Taktiež pôsobia v skúšobných komisiách a oponentsky posudzujú doktorské a habilitačné práce. Ich postavenie si vyžaduje aj expertíznu činnosť na národnej a medzinárodnej úrovni (Karlova Univerzita, 2005).

Zo všetkých kategórii akademických pracovníkov je profesorov najmenej, no mobility využívajú vo vyššej miere ako odborní asistenti. V roku 2011, kedy FSV evidovala 25 profesorov na všetkých inštitútoch, bolo využitých 34 mobilít (Vid'. Graf č. 17). Podiel mobilít sa podobne ako u docentov do veľkej miery zvýšil o rok neskôr, kedy 27 profesorov absolvovalo 46 mobilít. Opäť v roku 2013 klesol počet profesorov na 25 a taktiež aj mobility na 41, čo však bolo viac ako v roku 2011. Klesajúca tendencia pokračovala aj v roku 2014, kedy 21 profesorov využilo 31 mobilít. Takmer totožný bol rok 2015, kedy pri rovnakom počte mobilít stúpol počet profesorov o 1 zamestnanca.

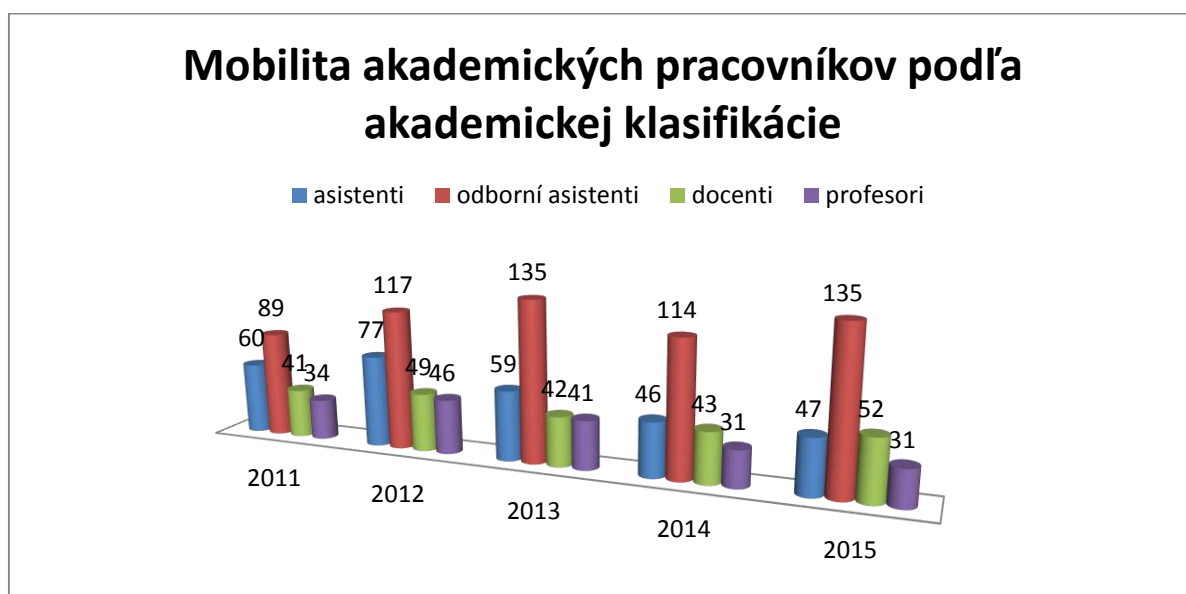


Graf č.17

Zdroj: autorka

Zhrnutie

Na základe analýzy jednotlivých kategórií akademických pracovníkov možno zaznamenať trend kolísavého využívania mobilit u všetkých kategórií. Taktiež možno konštatovať že štatisticky sa v rokoch 2011- 2015 najviac zúčastňovali mobilit asistenti a najmenej odborní asistenti. Profesori s docentmi sa vo využívaní mobilit približne zhodujú. Graf č. 18 pre ilustráciu znázorňuje podiel jednotlivých kategórií, kde vidieť, že asistenti jasne prevažujú. Dôvody tejto nerovnomernosti budú podrobnejšie rozobrané v ďalšej kapitole na základe kvalitatívnej analýzy.



Graf č.18

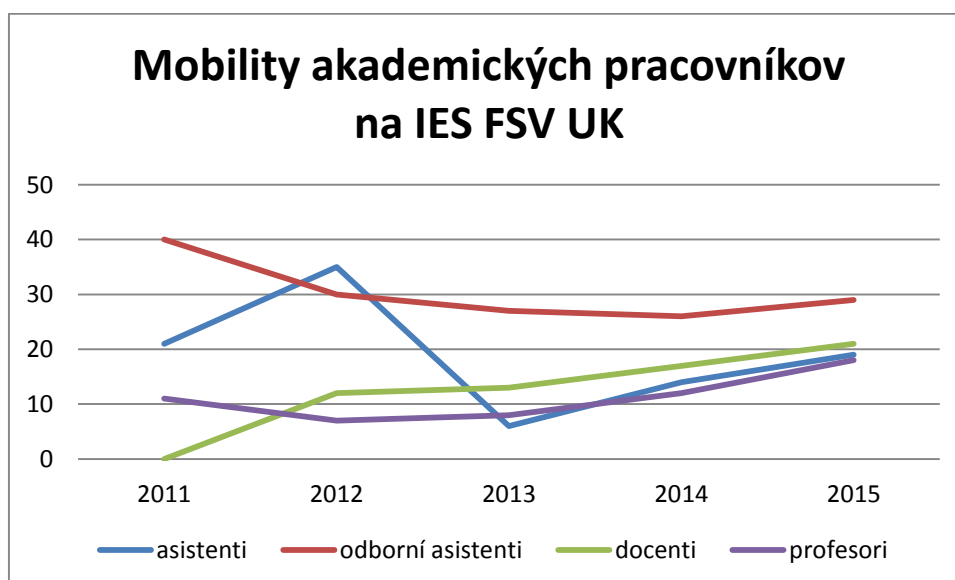
Zdroj: autorka

5.4. Mobility akademických pracovníkov FSV podľa inštitútov

FSV je fakultou s 5 inštitútmi, ktoré majú odlišné zamerania, ktoré si vyžadujú väčší, či menší kontakt so zahraničím. Nemožno jednotlivé inštitúty zovšeobecňovať. Nasledujúce grafy s analýzou mobilit na jednotlivých inštitútoch ukazujú, že každý inštitút sa vyvíja vlastným spôsobom a mobility sa odvíjajú od viacerých faktorov.

Mobility na IES FSV UK

Inštitút s ekonomickým zameraním na FSV vykazuje najväčšiu výchylku u mobilit asistentov. Na grafe č. 19 je zreteľný úpadok mobilit asistentov v roku 2013. Pri tejto kategórii akademických pracovníkov môžeme neskôr v rokoch 2014 opäť pozorovať nárast mobilit. U odborných asistentov možno pozorovať mierny pokles v rokoch 2013 a 2014, avšak v roku 2015 možno sledovať mierny nárast mobilit, ktorý môže byť spôsobený aj nárastom počtu odborných asistentov o 3 zamestnancov. U docentov počet mobilit od roku 2011 stúpa, avšak počet mobilit je takmer totožný, aj napriek tomu, že počet docentov je približne dvojnásobný. Možno teda konštatovať, že jediná výrazná zmena nastala u asistentov. Mobility ostatných výraznú odchýlku nezaznamenali.

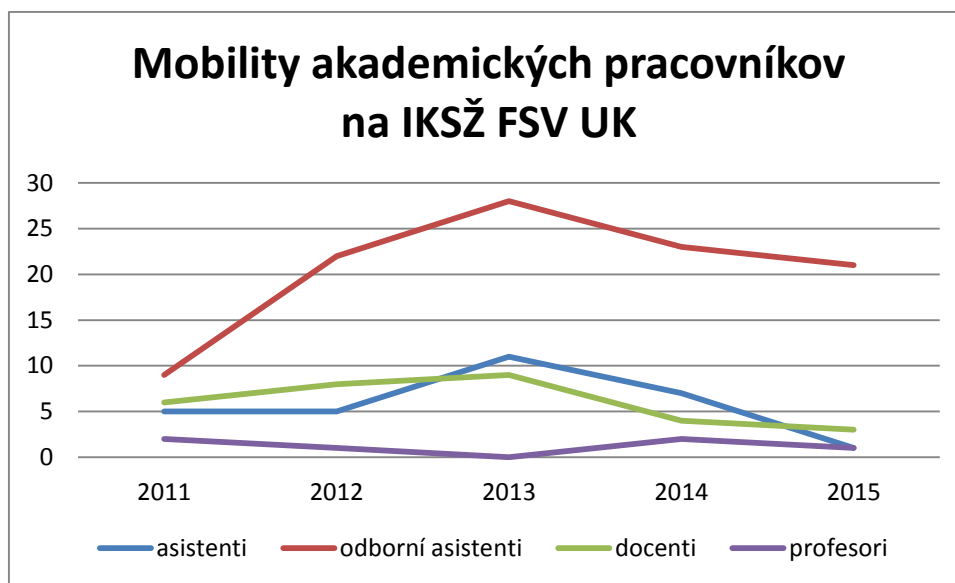


Graf č.19

Zdroj: autorka

Mobility na IKSŽ FSV UK

Akademickí pracovníci na IKSŽ sa najviac zúčastňovali mobilít v roku 2013 (viď. Graf č. 20), kedy výrazne narástol počet mobilít odborných asistentov, ale i asistentov a mierne aj docentov. Celkovo možno sledovať u docentov a profesorov počas celého obdobia nižší počet mobilít ako na IES, ktorý sa vždy pohybuje do mobilít ročne. Klesajúcu tendenciu majú od roku 2013 mobility asistentov. Tento vývoj nemožno bližšie špecifikovať, vzhľadom na to, že vedenie IKSŽ neposkytlo stanovisko, týkajúce sa vývoja mobilít na danom inštitúte.

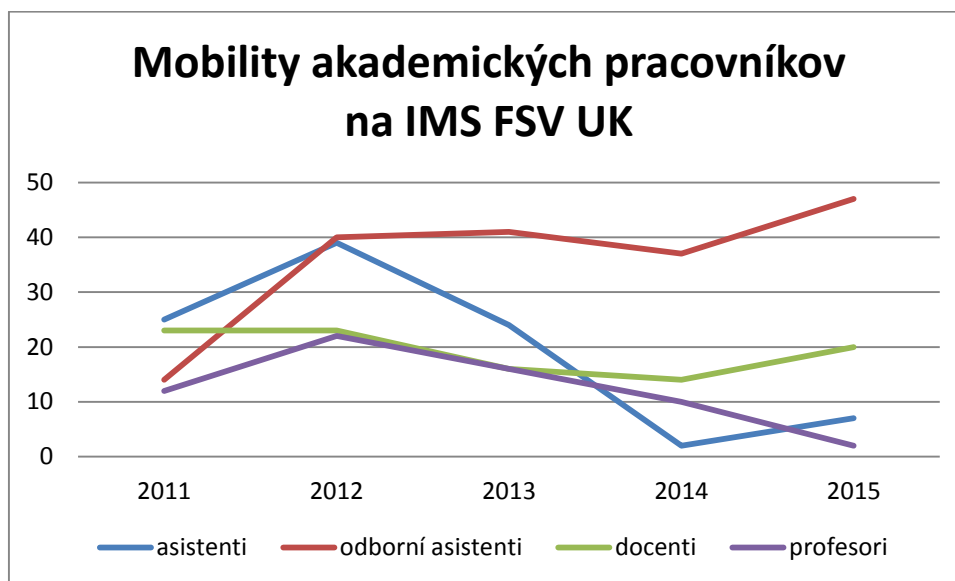


Graf č.20

Zdroj: autorka

Mobility na IMS FSV UK

Mobility akademických pracovníkov na IMS sa vyznačujú vzhľadom na zameranie inštitútu zvýšenou aktivitou. Vzhľadom na to, že inštitút si vyžaduje zahraničné cesty viac ako ostatné, vzhľadom na špecifikácie zamestnancov na zahraničné regióny, možno konštatovať od roku 2014 zvýšený počet mobilít u asistentov, odborných asistentov aj docentov (viď. Graf č. 21). Mobilita profesorov má od roku 2012 klesajúcu tendenciu. Práve v tomto roku IMS evidovalo najvyšší počet mobilít v tomto časovom období. Najväčší pokles možno pomocou grafu vidieť v roku 2014, kedy mobility asistentov klesli na minimum. Vedenie IMS zmeny komentuje obmenou personálu, prípadne vzhľadom na podávanie projektov a ich vypracovávanie, kedy mobility, napr. Konferencie rastú pri spracovaní projektov a následne klesnú.

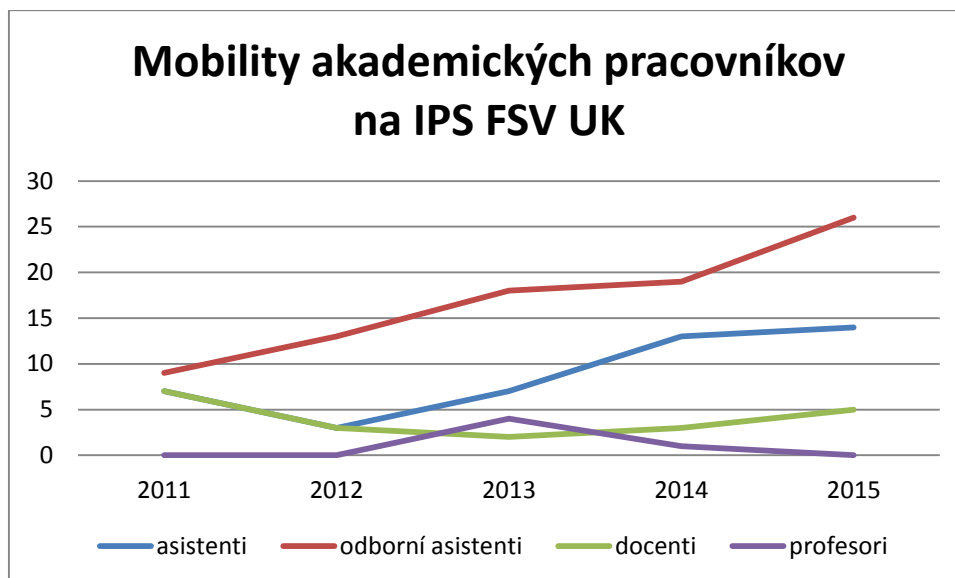


Graf č.21

Zdroj: autorka

Mobility na IPS FSV UK

Inštitút politologických štúdií sa vyznačuje od roku 2011 všeobecne zvyšujúcou sa tendenciou. Ako možno vidieť na grafe č. 22, od roku 2011 asistenti aj odborní asistenti prejavujú väčší záujem o mobility. U docentov inštitút zaznamenal v roku 2013 mierny úpadok, avšak počet mobilít je pomerne stabilný. U profesorov v rokoch 2011, 2012 a 2015 nie je evidovaná žiadna mobilita. Odzrkadľuje sa to na počte profesorov, kedy v roku 2015 IPS eviduje len jedného profesora.

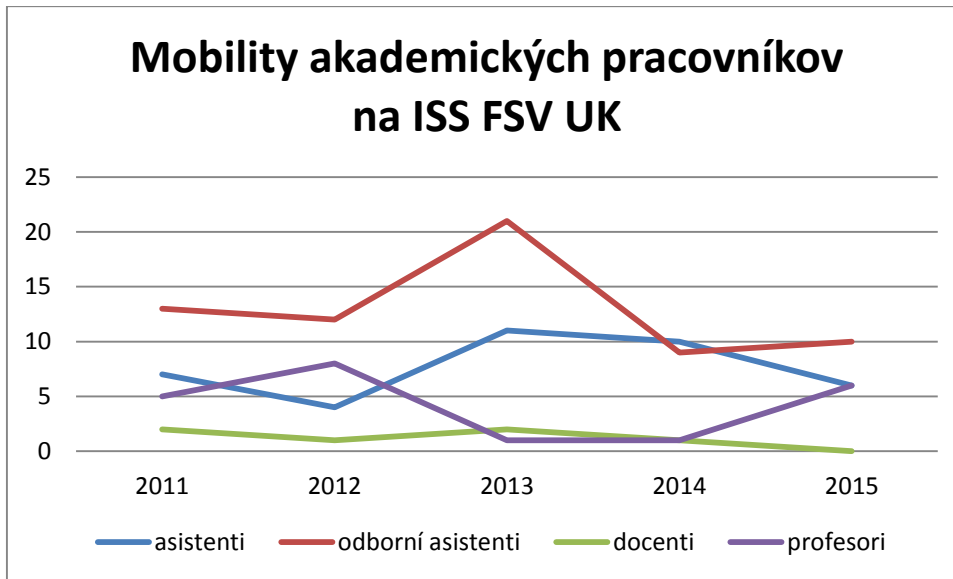


Graf č.22

Zdroj: autorka

Mobility na ISS FSV UK

U sociologických štúdií sa najväčšie zmeny udiali v roku 2013 (viď. Graf č.23), kedy rapídne vzrástla mobilita odborných asistentov a asistentov, a klesla mobilita profesorov. U docentov počas celého časového obdobia možno registrovať zníženú aktivitu, spojenú s mobilitami. Táto situácia môže byť vysvetlená aj faktom, že docenti ISS sú taktiež vedeckými pracovníkmi v CESES a mobilít sa zúčastňujú práve cez tento inštitút. Nemožno však odoprieť, že aj napriek tomu majú pre ich osobný a profesný rozvoj mobility rovnaký, ba možno väčší prínos, spojený s pedagogickou, či vedeckou činnosťou.



Graf č.23

Zdroj: autorka

Zhrnutie

Na základe grafického vyobrazenia analýz mobilit na jednotlivých inštitútoch možno konštatovať, že nie je možné zovšeobecňovať mobility na jednotlivých inštitútoch do jedného celku, vzhľadom na ich špecifické smery a zamerania. Pre pracovníka, ktorý sa zaoberá zahraničnými regiónmi je nevyhnutné do tohto regiónu vycestovať a mať možnosť skúmať ho aj pomocou tamojších domácich zdrojov. Naopak, pre pracovníka, ktorý sa zaoberá domácimi reáliami, nepovažuje za nevyhnutnosť využiť mobility pre rozvoj vo svojom obore. Každý inštitút si vnútorne žije vlastným životom, bez ohľadu na ostatné. Na základe rozhovorov situácia mobilit súvisí aj s pravidelne pridelovanými kvótami zo strany MŠMT pre jednotlivé fakulty na zamestnaneckú mobilitu. Po snahe dopátrať sa k výške jednotlivých kvót pre fakultu a inštitúty, ako aj kontaktovaní OZS FSV, sa nepodarilo ku výške kvót dopracovať, preto nemožno zohľadniť tento finančný aspekt. Rozhoduje taktiež dĺžka a typ mobilit, ktoré budú analyzované v ďalšej kapitole.

5.5. Analýza mobilit akademických pracovníkov podľa typu a dĺžky mobility

Na základe údajov, poskytnutých Oddelením zahraničných stykov FSV UK je zrejmé, že najviac mobilit tvoria práve konferencie s krátkodobým trvaním. V roku 2011 tvorili konferencie celkovo 119 mobilit. Ostatné mobility boli uvádzané ako výskumné pobyty, meetingy, semináre, konzultácie, či letné školy. Dĺžka mobilit bola v priemere 6 dní. Mobilit, trvajúcich dlhšie ako 2 týždne sa zúčastnilo len 22 akademických pracovníkov. Prevažovali mobility s trvaním do 7 dní, najvac však 4 a 5 dňové mobility. Dohromady strávili akademickí pracovníci na zahraničných mobilitách 1619 dní.

V roku 2012 sa počet zvýšil na 138 mobilit za účelom účasti na konferencie. Mobility tu trvali priemerne 5 dní, čo je o 1 deň menej ako v roku 2011. Možno to vysvetliť aj zvýšeným počtom konferencií, ktoré majú charakter krátkodobej mobility do 1 týždňa. Mobilit, dlhších ako 2 týždne sa opäť zúčastnilo 22 odborných asistentov. Do hromady v roku 2012 akademickí pracovníci strávili 1482 dní na zahraničných mobilitách.

Rovnaký počet mobilit v rámci konferencií ako v roku 2012 zaznamenal aj rok 2013. Mobility tu v priemere trvali 6 dní, čo je oproti minulému roku nárast o 1 deň. Mobilit dlhodobejšieho charakteru OZS v roku 2013 evidovalo 17. Dohromady môžeme v tomto roku hovoriť o 2035 dňoch mobilit akademických pracovníkov. Opäť možno hovoriť o výskumných pobytoch, letných školách, seminároch či meetingoch a školeniach.

Vzhľadom na obmedzené zdroje z Oddelenia zahraničných stykov nemožno analyzovať účel mobilit v rokoch 2014 a 2015, možno ho len dedukovať na základe dĺžky mobility. V roku 2014 na mobilitách akademickí pracovníci strávili celkom 1763 dní. V priemere možno hovoriť o cca 7 dňovej mobilite, čo je za analyzované obdobie najvyšší priemer. Mobilit, dlhších ako 2 týždne je evidovaných celkom 22 a mobilit dlhších ako 30 dní sa zúčastnilo 6 akademických pracovníkov. V roku 2015 mobility trvali v priemere 8 dní, čo je oproti roku 2014 opäť nárast. Najväčšiu zásluhu má na tom mobilita v dĺžke 6 mesiacov. Dlhodobejších mobilit, trvajúcich viac ako 14 dní bolo evidovaných 28 a z toho 9 mobilit bolo dlhších ako 1 mesiac.

FSV má mobility zamerané na široké spektrum krajín Európy, ale aj Ameriky, Ázie či Afriky. Na základe dát a osobých rozhovorov možno konštatovať, že FSV disponuje partnerstvami nadviazanými na základe výskumov, ale ide prevažne o partnerstvá a

siete osobného charakteru. ISS má nadviazané dlhoročné partnerstvo s univerzitou v nemeckej Kostnici, kde každoročne vycestúvajú nie len akademickí pracovníci, ale aj študenti. Na ostatných inštitútoch takéto silné dlhodobé väzby neboli spozorované.

6. Bariéry využívania mobilít akademických pracovníkov

Medzi okruhy bariér pri využívaní mobilít akademických pracovníkov možno zaradiť opustenie zamestnania v domácej krajine, vstup a nastavenia v inom štáte, vstup do rozdielnej akademickej profesie, či kariérny progres a vývoj (Cradden, 2007). Samozrejme jednotlivé bariéry sa líšia podľa jednotlivých indivíduí či nastavenia inštitúcie.

Individuálne bariéry

V rámci týchto oblastí možno definovať inštitucionálne a individuálne bariéry. Medzi individuálne bariéry, spojené s opustením existujúceho zamestnávateľa a domácu krajinu možno podľa literatúry zaradiť:

- Nájdenie vhodného výmenného partnera
- Financovanie mobility
- Získanie voľna z domácej inštitúcie
- Rodinné väzby
- Vyhľadávanie informácii k mobilite
- Neexistencia dodatočnej kvalifikácie(Cradden, 2007)

Vzhľadom na viditeľnú rôznorodosť bariér je potrebná bližšia analýza, vzťahujúca sa ku konkrétnej inštitúcii, súvisiaca s celkovým nastavením danej fakulty (Cradden, 2007). Ako uvádza projekt ZMOVYS, ktorý skúmal mobility akademických pracovníkov na českých vysokých školách: „*největší překážky pro mobilitu pracovníků najdeme u pracovníků samotných, ať už se jedná o nahraditelnost účastníků mobilit ve výuce (s touto podmínkou souvisí i délka výjezdů), jazykovou vybavenost, dostatek zahraničních kontaktů a schopnost získávat výzkumné granty* (CSVŠ- UJAK, 2009, s. 122).“ V rovnakom dokumente autori vyzdvihujú bariéry, ktoré vzišli z ich výskumu. Ako

hlavné bariéry v súvislosti so zvyšovaním mobilit boli v tomto dokumente identifikované nasledovné bariéry (CSVŠ- UJAK, 2009):

- Nedostatočná informovanosť o výhodách mobilit
- Nedostatočné znalosti jazyka a kultúry ostatných krajín
- Finančné náklady (CSVŠ- UJAK, 2009)

Jednotlivé bariéry sa môžu vyskytovať u jednotlivých akademických pracovníkov jednotlivo, alebo môže ísť o súhrn viacerých bariér, ktoré akademici pociťujú pri výjazdoch na mobility, alebo dokonca na základe spomínaných bariér akademický pracovník úplne stráca záujem o účasť na zahraničnej mobilite.

6.1. Individuálne bariéry využívania mobilit akademických pracovníkov FSV

Pracovníci na FSV taktiež pociťujú vo vzťahu k mobilitám isté bariéry, ktoré boli analyzované po uskutočnení rozhovorov s viacerými pracovníkmi všetkých inštitútov. Na základe literatúry je jasných viacero bariér, spojených s mobilitami akademikov, avšak na FSV sa stretávame s interpretáciou niekoľkých bariér bez ohľadu na inštitúty či akademické stupne.

Sociálne bariéry

Ľudia, ani akademickí pracovníci, nie sú figúrkami, ktorými možno pohybovať na celosvetovej sieti akademických pracovísk, ale rovnako sú zapojení do medziľudských vzťahov a majú svojich partnerov, či deti. Mobilita má preto dopad nie len na samotný život administratívnych pracovníkov, ale aj na ich rodinu, preto je mobilita mnohokrát spojená s mnohými ústupkami v rodinnom a súkromnom živote (Vohlídalová, Červínková, 2012). edzi bariéry, ktoré sa objavili medzi pracovníkmi sa objavili sociálne bariéry, najmä u akademických pracovníčok. Respondentka K sa zmienila, že má deti, čiže záujem môže byť akýkoľvek, ale stanovuje si limity sama na základe rodinných povinností. Z tohto dôvodu si nemôže dovoliť vycestovať a zahraničné cesty si plánuje s ohľadom na prázdniny detí. Respondentka B sa vždy zúčastňovala krátkodobých mobilit, keďže má deti, takže u nej hrá rolu rodina. Avšak každý rok jazdí na konferencie a zúčastnila sa aj výmenných stáží s Nórskom, avšak vzhľadom na

rodinnú situáciu preferuje krátkodobejšie mobility. Podobne do značnej miery obmedzujúcu vníma rodinu aj respondent z IES. Rodinné bariéry nehrali roluu všetkých respondentov, Respondentka I sa v rozhovore vyjadrila, že existujú mierne obmedzenia, spojené so zdravotným stavom, avšak rodinné záležitosti u nej nehrajú rolu. Respondent z vedenia FSV sa taktiež vyjadril k sociálnym bariéram: *„Bariéry môžu byť osobné , ktoré sa budú týkať mladých žien, ktoré chcú zakladať rodinu (Respondent G, osobný rozhovor, 2016)*

Časové bariéry

Najčastejšie sa v rozhovoroch objavovali medzi bariérami bariéry časového charakteru. Akademickí pracovníci ako bariéru označili mnohokrát nesúlad s pracovnými povinnosťami. kedy mozem kedy nemozem vycestovať, *„Pozerám na dátum, kedy to nikoho nepoškodí, ani skúškové, ani študentov. Väčšinou človek chodí hneď po skončení semestru, alebo v Januári, Februári, aby to nenarušilo harmonogram. Prednášam 12-13 týždňov v kuse a nestíham nič. Keby to bolo tak, že 5-6 týždňov budem intenzívne prednášať a potom pôjdem na zahraničný študijný pobyt, to by bolo ideálne. (Respondent J, osobný rozhovor, 2016) “*. Ako uviedol Respondent B: *„Bariéra je čas, lebo keď si musíte tie prostriedky zohnať sám, napísať projekt, veľké množstvo času vám to zaberie a výsledok je veľmi neistý. V tom vidím problém, že proste investujete napríklad mesiac prázdnin na napísanie projektu a ten vám samozrejme nemusí vyjsť, keď je schválených 20% projektov, respektíve zafinancovaných a ten čas vám nikto nevráti, takže myslím že to je taká trochu bariéra. Ľudia nie sú kvôli tomu veľmi motivovaní . (Respondent B, osobný rozhovor, 2016)“* V tomto prípade ide najmä o mobility spojené s projektmi, ktorých financovanie si zabezpečujú akademici sami. Akademici však vnímajú čas ako bariéru aj v inom zmysle. Možno to spojiť s nesúladom s pracovnými povinnosťami. Ako sa vyjadril Respondent M, človek je z cesty unavený a miesto toho, aby mal možnosť všetko vstrebať, tak na neho spadne týždenná práca. Problém časového charakteru vyjadrilo viacero respondentov. Akademický pracovník z IES v tomto však problém nevidí: *„Čo sa týka konferencií, tak tie sú väčšinou v letných mesiacoch, väčšinou od konca Mája do začiatku Júla a potom v Septembri, čo znamená, že sa to nekryje so semestrom a pokiaľ sú nejaké konferencie v Decembri, Januári, Februári , tak tých je rozhodne menej a tiež sa neprekrývajú so semestrom. A či to vadí alebo nevadí tak to je zase na človeku, ako si*

to zariadi. Je to naviazané na to, ako človek učí. Ale inštitút tomu prekážky nekladie (Respondent F, osobný rozhovor, 2016).“ Respondent z vedenia ISS zhrnul túto bariéru jasne a stručne: „Ludia si nebudujú kontakty, pretože majú množstvo vlastnej práce (Respondent M, osobný rozhovor, 2016).“

Byrokratické bariéry

Medzi ďalšie bariéry, identifikované na FSV, patria bariéry byrokratického charakteru. Úmorné je pripravovanie formulárov, ktoré sa stále menia, všetko si to robíme sami, hotely letenky, zaplatenie pred cestou, myslenie na termíny, častokrát je to veľa práce a veľa neistoty, taktiež y pripravenie príspevku, to treba tiež brať za samozrejmosť aj keď je to práca navyše, človek sa musí naučiť v tom chodiť (Respondent M, osobný rozhovor, 2016). Samozrejme trošku inou otázkou čo sa napríklad konferencií týka a aj obecné zahraničných pobytov môže byť administratívna záťaž, ktorá je s tým spojená. Ale to skôr ako problém inštitútu je problém fakultný, ktorý si ale myslím, že sa zlepšuje ale stále je tam čo zlepšovať, si myslím. Pretože napríklad ja som aj zamestnanec aj na Akadémii vied, takže je to porovnanie dvoch inštitúcií a tá efektivita je na fakulte výrazne nižšia. Takže to môže tvoriť v nejakom prípade prekážky (Respondent F, osobný rozhovor, 2016). Respondent I sa vyjadril aj v súvislosti s IKSŽ: .S mobilitami je spojená veľká byrokracia, to mi prekáža. Človek by na to uživil sekretárku. Nie je to on-line, čo je vec, na ktorej sa na fakulte pracuje, ale výsledok nie je žiadny. Veľké množstvo formulárov a opakovaného vyplňovania, po tom, čo ich vyplníte zle. Človek sa musí orientovať aj vo veciach, ktoré nie sú jeho odbornosťou a vedieť napríklad aké má stravné do akej krajiny a to je otrava. Je s tým spojené veľké množstvo vyhlášok, ktoré musíte poznať, aby ste vedeli do kedy čo odovzdať. Byrokratické bariéry sú obrovské.

Jazykové bariéry

Akademickí pracovníci poznamenali aj odlišné bariéry, ako sú časové, finančné, byrokratické či sociálne. Dvaja z respondentov poznamenali, že žiadne bariéry na inštitúte nepocitujú. Možno to vysvetliť dlhoročnou praxou v inštitúciách a značným zasieťovaním. Časť z respondentov však poukázala na jazykovú bariéru. „*Samozrejme osobné bariéry môžu byť rôzne. Môže to byť samozrejme jazyková bariéra, čo napríklad*

je už teraz hendikep, keď už teraz všetci vedia anglicky, ale keby to bolo napríklad v inej destinácii, napríklad francúzskej, to by mohol byť problém. (Respondent F, osobný rozhovor, 2016)“ Rovnako asistent IPS poznamenal, že ako osobnú bariéru vníma to, že sa neučí francúzsky. (Respondent A, osobný rozhovor, 2016) Jazykové bariéry potvrdil aj respondent z vedenia IPS, ktorý tvrdí, že jazykové bariéry do istej miery sú, vzhľadom na to, že v rámci medzinárodnej spolupráce inštitút zažil veľmi rýchlu cestu, avšak rozvíja sa to. V rámci politológie existuje hneď niekoľko generácií akademikov a vzhľadom na to, že sa v minulosti nebral na mobility taký dôraz, u niektorých kolegov to môže byť problém. Naopak n inštitúte je aj mnoho kolegov, ktorí jazykovú bariéru nemajú a sú schopní prednášať v anglickom jazyku (Respondent D, osobný rozhovor, 2016).

Pasivita zamestnancov

NA fakulte sa objavila bariéra s pasivitou zamestnancov, avšak neplatí pre všetky inštitúty. „Pokiaľ ide o konkrétne mobility, je to horšie. Je potrebná ochota zodvihnúť sa zo stoličky a ísť. Tu kolegovia žiadnu mobilitu nevyužívajú. Malo by to byť integrálnou súčasťou. Nedá sa povedať, že je to generačná záležitosť. Mám veľa mladších kolegov, ktorí nepôjdu. Pri tej staršej generácii je to možno spojené s tým, že sme ako mladí cestovať nemohli, tak idú. S čím sa potýkame my na IPS je to, že možnosi sú ale viac je to o prichádzajúcich kolegoch zo zahraničia a naša mobilita je veľkým problémom. Študentov dokážeme donútiť, zahraničných kolegov prijímame radi, ale vycestovať, to nie. Dlhodobé mobility sú v tomto prípade obmedzené, ale konferencie nie. Pokiaľ však ide o prednáškovú činnosť v zahraničí, na tomto inštitúte je to minimálne, vyjadril sa Respondent J (Respondent J, osobný rozhovor, 2016). Pracovníci ostatných inštitútov sa však k tejto bariére nevyjadrili.

6.2. Inštitucionálne bariéry využívania mobilit akademických pracovníkov FSV

Rovnako, ako pri individuálnych bariérach, vnímaných v spojení s mobilitami, možno hovoriť aj o inštitucionálnych bariérach. Credden (2007) v publikácii *Constructing*

Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: from Individual to Institutional Responsibility poukazuje na bariéry z pohľadu inštitúcií:

- Finančné a administratívne problémy, vyplývajúce z neprítomnosti zamestnancov (spojené s výukou)
- Rovnaký prístup k mobilite pre všetkých zamestnancov, bez ohľadu na osobnú situáciu
- Administratívne obmedzenia
- Pochopenie zahraničnej akademickej kvalifikácie (Credden, 2007)

Bariéry sa opäť líšia podľa jednotlivých inštitútov a na základe vnútorných nastavení daných pracovísk. Jednotlivé bariéry sa môžu vyskytovať na všetkých pracoviskách, avšak môže nastať situácia, že jednotlivé inštitúcie vnímajú bariéry odlišného charakteru.

Na základe rozhovorov s akademickými pracovníkmi a vedením inštitútov, ale aj fakulty boli zaznamenané inštitucionálne bariéry v súvislosti s mobilitami akademických pracovníkov na FSV. Na základe predošlej analýzy možno vidieť odlišné bariéry, ako sú uvádzané v literatúre.

Finančné bariéry

Prostredníctvom rozhovorov s akademickými pracovníkmi sa ukázalo, že za jeden z inštitucionálnych bariér považujú financovanie mobilit. Akademický pracovník IKSŽ poznamenal, že bariéry sú finančné, pokiaľ nie je vlastný projekt, tak závisí od inštitútu, či nájde prostriedky, alebo nie. V súčasnej dobe sú prostriedky obmedzené, čomu tak nebolo vždy, no to však neznamená, že nie je možné vycestovať. Dá sa odísť na 2 konferencie po Európe, to možné je, no nie je to neobmedzené (Respondent I, osobný rozhovor, 2016). Pracovník IES taktiež pociťuje mierne bariéry vo finančnej stránke mobilit. Ako sa vyjadril, problém akejkolvek inštitúcie je že človek si nejakým spôsobom musí zohnať financovanie na konferencie, čo môže byť problematické a to asi tiež záleží od inštitútu, ale väčšinou je to postavené na tom, ako je človek sám zagrantovaný, alebo respektíve či má nejaký projekt, z ktorého to môže platiť, alebo nie. A takáto podpora či už na inštitúte alebo na fakulte nebude nejako veľká, ale tomu sa dá rozumieť. Čo znamená, že pre mladších pracovníkov to môže byť problematickejšie, povedzme. Ale závisí to aj inštitút od inštitútu, takže IES je relatívne úspešný, či už z

GAUK alebo Grantová agentúra ČR, pre starších, alebo seniornejších, takže si myslím, že finančný problém nie je, ale na určitých postoch to môže byť problematickejšie...Musíte si zohnať na mobilitu financie a myslím si že tá bariéra je taká, že si ich musíte zháňať sám, takže pokiaľ nie ste zasieťovaný v nejakých výskumných tímoch, výskumných projektoch, tak nikto vám žiadnu mobilitu alebo pobyt neponúkne sám a musíte si všetko zháňať sami. Preto si myslím že to je problém vysokoškolských pedagógov, že si veľa vecí musia zisťovať a zháňať sami (Respondent F, osobný rozhovor, 2016). Respondenti z vedenia fakulty, či inštitútov však financie nepocitujú ako problém vo vzťahu k mobilitám. Respondent z vedenia FSV poznamenal: „*Máme veľké množstvo partnerstiev, máme veľké množstvo zmlúv rôzneho typu po celom svete. Myslím si, že zahraničná spolupráca je bohatá. Sme na špičke UK s akademickými aj študentskými mobilitami (Respondent G, osobný rozhovor, 2016)*“ Vedenie IMS taktiež poznamenalo, že finančné bariéry sú na inštitúte výnimočnou situáciou.

Bariéry, spojené s motiváciou zamestnancov

U akademických pracovníkov sa vo viacerých prípadoch opakovali bariéry s motiváciou. Odborný asistent z IKSŽ konštatoval: „*Inštitút nám do cesty nekladie prekážky, avšak motivácia tam nie je, Skôr sa snažia, aby sa neutrácali peniaze. Zvláštne ponúkanie zo strany inštitútu tam nie je (Respondent I, osobný rozhovor, 2016).*“ Iná situácia je na IPS, kde podľa akademického pracovníka inštitút veľmi nemotivuje. Motivácia spočíva v tom, že to zamestnanci dostanú príkazom, a to nie je motivácia. Keďže peniaze sú za študentov, tak sa uprednášame. Napríklad za konferenciu inštitút peniaze nezíska, ale utratí. Je to jedine na osobnej motivácii (Respondent J, osobný rozhovor, 2016) K tejto situácii sa vyjadrilo aj vedenie IPS, ktoré potvrdzuje formu negatívnej motivácie na inštitúte: Zamestnancov motivujeme negatívne, a to tým, že stanovujeme Vyhláškou riaditeľa povinnosť vycestovať. Nemáme finančnú motiváciu, skôr ich nútime (Respondent D, osobný rozhovor, 2016). Vedenie IMS však v motivácii problém nevidí. Zamestnancov tu motivovať netreba. Rovnako na ISS motivácia nie je finančná, do určitej sumy však inštitút finančné prostriedky poskytne (Respondent M, osobný rozhovor, 2016). Motivačné bariéry nemusia byť nevyhnutne spojené len s financiami. Možno však vidieť, že rovnako, ako pri ostatných vymedzených bariérach v práci, sú na tom inštitúty rozdielne. Výstižné zhrnutie poskytol Respondent I, kedy sa na situáciu s motiváciou k mobilitám vyjadril:

„Čím motivovanejší vo vede akademickí pracovníci sú, tým má mobilita väčší zmysel a je z nej viac úžitku (Respondet I, osobný rozhovor, 2016).“

7. Benefity využívania mobilit akademických pracovníkov FSV

Mobility, ako súčasť internacionalizácie terciárneho vzdelávania majú niekoľko bariér, ktoré vyplývajú už zo spomínaného konceptu internacionalizácie. Na mobility sa možno pozeráť ako na proces medzinárodnej socio-kultúrnej a vedeckej výmeny. Mobility sú prínosné pre jednotlivých zamestnancov a taktiež pre inštitúcie, v ktorých pracujú. Medzi hlavné benefity možno označiť výmenu znalostí či pedagogických prístupov v medzinárodnom prostredí. Ide teda o nadobudnutie nových skúseností a poznatkov. Rovnako sa sem zaraďuje možnosť účasti vo výskumných sieťach (Cradden, 2007).

Existuje mnoho prínosov, ktoré literatúra nedefinovala a môžu vzniknúť na základe individuálnych pohľadov jednotlivých zamestnancov a jednotlivých inštitúcií. Na základe rozhovorov sa podarilo definovať najväčšie benefity mobilit z pohľadu zamestnancov FSV, ako aj ľudí z vedení inštitútov, či vedenia fakulty. Rovnako ako bariéry, spojené s mobilitami na inštitúte, aj benefity sú rozdelené na individuálne a inštitucionálne.

7.1. Individuálne benefity využívania mobilit akademických pracovníkov na FSV

Naväzovanie kontaktov a sietí

V spojení s mobilitami vnímajú zamestnanci najväčší prínos v získavaní a rozvíjaní kontaktov a utváranie sietí. Respondent B, pôsobiaci na ISS, si uvedomuje, že je dôležité i nadväzovanie kontaktov, takých neformálnych. Napríklad keď chcete podať žiadosť o medzinárodný projekt, tak sa, samozrejme lepšie nadväzuje kontakt s niekým, s kým ste sa už stretli na nejakej konferencii. Takže určite si myslím, že je to veľmi dôležité. Ja som mala skúsenosť v rámci nórskeho fondu, kde to bola výmena skúseností zahraničných pracovníkov. Oni boli tu v Čechách, my v Nórsku a tam sa to ukazuje, že sú tam aj aktivity mimoobdobné, kultúrne, keď máte s tými ľuďmi neformálne akcie. Samozrejme s ľuďmi sa zoznámite, spoznáte a potom keď niečo

potrebujete, máte nejakú ideu napísať zahraničný projekt, tak sa vám s nimi samozrejme už lepšie nadväzujú kontakty. Pridáte si ich v dnešnej dobe na Facebook a rozširujete si sociálne siete. Takže určite je to v dnešnej dobe, podľa môjho názoru pre vedcov a akademických pracovníkov nevyhnutnosť. (Respondent B, osobný rozhovor, 2016). Podobne sa vyjadrili takmer všetci akademici, ktorí sa rozhovorov zúčastnili. Dôležitým aspektom je nadväzovanie nie len sietí na pracovnej úrovni, ale i nadväzovanie osobných kontaktov. Respondent F z IES sa však zmienil, že v dnešnej modernej dobe je možné udržiavať kontakty aj prostredníctvom internetu. *„Je tam samozrejme diskusia, alebo otázka z môjho pohľadu, či a do akej miery je to v dnešnej dobe internetu a celkovo jednoduchej komunikácie na diaľku efektívne. Keď človek aj pri písaní článku komunikuje cez Skype, prostredníctvom e-mailu, či cez konferenčné hovory a vyrieši to, čo v realite bude riešiť niekde pri stole niekoľko kilometrov ďaleko. Takže je samozrejme diskusia, do akej miery je to prínosné. (Respondent F, osobný rozhovor, 2016)* Je samozrejmé, že časť prác je možné prediskutovať cez konferenčné hovory, ale napríklad, ako uviedol respondent z vedenia IES, keď ide o nejaký matematický model, tak sa to cez e-mail nedá. Keď je potrebné diskutovať o detailoch, je osobný kontakt veľmi dôležitý (Respondent C, osobný rozhovor, 2016)

Výmena medzinárodných skúseností

Dôležitým benefitom je výmena medzinárodných skúseností. Ako zdôraznil asistent z ISS, z vlastnej skúsenosti považuje mobility za veľmi prínosné, z dôvodu otvárania obzorov a výmeny medzinárodných skúseností., čo je zvlášť v tomto odbore veľmi dôležité (Respondent B, osobný rozhovor, 2016). Pri výmene medzinárodných skúseností, možno spomenúť napríklad konferencie, kde možno vidieť príspevky s jednotlivými výskumnými činnosťami kolegov zo zahraničia, ktorí vďaka tomu prezentujú iný pohľad na problematiku. Ako sa vyjadril Respondent C: *„Konferencie sú samozrejmosťou, svet je dynamický a ľudia nemajú čas pozerat' sa len na vašu homepage. Konferencie sú dôležité, pretože vidíte čo sa vo vašom odbore deje (Respondent C, osobný rozhovor, 2016)“*

Osobný rozvoj

„Internacionalizácia je prioritou vysokého školstva a je nedeliteľnou súčasťou rozvoja akademického pracovníka. Bez toho sa neobídeme ani ako pracovisko, ani samotní

akademickí pracovníci, ktorí sa chcú osobne rozvíjať (Respondent D, osobný rozhovor, 2016). Ako spomenuli mnohí z akademikov, ktorí sa zúčastnili rozhovorov, mobility, ako súčasť internacionalizácie, vplývajú na ich osobný rozvoj. Z rozhovorov vyplynulo, že pracovníci sú po príchode z mobility bohatší o nové skúsenosti a poznatky, ktoré na základe nich získali.

Psychohygiena

Psychohygiena je benefitom, ktorý sa v literatúre nespomína, no pracovníci FSV ho uviedli ako jeden z prínosných elementov mobility. Ako sa vyjadril respondent z IPS, mobility sú zásadné z pohľadu psychohygieny pracovníkov, pretože inštitút má svoje praxe, rutiny a mobility sú dobré na to, aby si od týchto rutín oddýchli. A rovnako rutiny fungujú zavedeným spôsobom, je dobré aby zistili, ako to funguje inde (Respondent A, osobný rozhovor, 2016). Podobný názor bol zaznamenaný na IPS, kde profesor uviedol, že prínos mobilit je v tom, že si človek odpočinie od domáceho prostredia, nedvíha telefón, má tam čas na vlastnú prácu. Dlhší pobyt je prínosný, pretože tam človek uribí viac, ako za rovnaký čas tu. Tu sme zahľtený prácou (Respondent J, osobný rozhovor, 2016).

Motivácia

Zaujímavým bolo aj zistenie docenta ISS, ktorý uviedol na rozdiel od iných akademických pracovníkov ako benefit motiváciu. Podľa neho, mobility pomôžu hlbšie porozumieť ľuďom, čo napríklad článkom chceli povedať. Neformálne porozumenie je vo vede veľmi dôležité. Zistiť uvažovanie druhých ľudí. Človek tiež vidí, kto je chytrý a kto nie, kto je komunikatívny a s kým sa dobre spolupracuje. Pre mňa osobne je to motivácia. Sú to ľudia chytrí a v našom, českom kontexte toľko takých ľudí byť nemôže. Nabije ma to pozitívnym nábojom. Mám z toho radosť, uspokojenie, keď sa bavím s chytrými ľuďmi na vyššej úrovni. Pri špecifickej téme a úzkej skupine ľudí v Česku to možné nie je. Takže je tam motivačný faktor (Respondent M, osobný rozhovor, 2016).

7.2. Benefity využívania mobilit akademických pracovníkov z pohľadu inštitúcií

Využívanie mobilit má prínos nie len pre účastníkov osobne, ale aj pre inštitúciu, do ktorej sa po mobilite vracajú. Možno hovoriac nie len o prínos pre samotnú fakultu, ale i pre jednotlivé inštitúty.

Veda a výskum

Mobility súvisia s rozvíjaním vedeckej a výskumnejčinnosti na fakulte, ale aj na inštitútoch jednotlivé. Podľa respondenta z vedenia FSV sú pre spoločenské vedy prínosnejšie kratšie mobility, a to z pohľadu povahy výskumu v spoločenských vedách. Tu je to iné ako napríklad u lekárov. Úlohou mobilit nie je sedieť v laboratóriu, ale hovoriť s ľuďmi, či premýšľať o spolupráci. Napríklad program Erasmus je tomu tiež prispôsobený, keďže trvajú len týždeň. Aj táto mobilita je rovnako prínosná ako pol ročná... Mobility sú prínosné pre vedu a výskum. Dá sa síce napísať kvalitná práca aj bez absolvovania mobility, je doba kde nie je problém s literatúrou. Nie je doba kedysa človek bez výjazdu nevedel dostať k literatúre. Kvalitná odborná práca predpokladá, že človek je v kontakte s partnermi zo zahraničia. Táto diskusia je dôležitá, a nestačí napríklad Skype. (Respondent G, osobný rozhovor, 2016) . Ako spomenul Respondent B, z radu akademických pracovníkov, napríklad na ISS je veľmi zdôrazňovaná internacionalizácia a to, že by sa mali nadväzovať kontakty, už len kvôli tomu, že napríklad sa lepšie publikujú články, kde je medzinárodný tím. To viem aj z vlastnej skúsenosti. Napríklad teraz píšem odborný článok s nóorskymi partnermi a myslím si, že je väčšia šanca, že to ľudia príjmu, je to prestížnejšie (Respondent B, osobný rozhovor, 2016). S podobným názorom sa stotožňuje aj respondent z vedenia inštitútu: „*Pokiaľ ide o výskum, prispieva mobilita ku kvalite aj z hľadiska publikácií. Nedá sa robiť veda len čisto na národnej úrovni (Respondent M, osobný rozhovor, 2016).*“ Odborný asistent z IES k prínosom mobility poukázal, že skúsenosť z iného prostredia má veľký prínos, a to nie len z vedeckého pohľadu ale aj z pohľadu inštitúcie, kam sa človek vráti. Vidí ako to funguje vonku a vidí či to tam funguje dobre alebo zle a môže to nejakým spôsobom preniesť do domácej inštitúcie (Respondent F, osobný rozhovor, 2016) To sa týka j spôsobu vedeckej činnosti v zahraničí. Prínos je teda spojený nie len s vedou a

výskumom ako takým ale aj so získavaním skúseností s nimi spojených a prinášanie ich do domácej inštitúcie.

Naväzovanie spolupráce, partnerstiev

Nadväzovanie medzinárodnej spolupráce, sietí, či partnerstiev je jedným z dôležitých benefitov internacionalizácie ako takej. Súčasťou rozhovorov bola otázka o dlhodobej spolupráci v rámci inštitútov, z ktorej vyplynulo, že jednotlivé inštitúty majú mnoho partnerstiev založených skôr na osobných kontaktoch alebo zmlúv na základe medzinárodných programov, napríklad Erasmus. ISS ako jediný z inštitútov udržiava dlhoročnú partnerskú spoluprácu s nemeckou Universität Konstanz. Ako sa vyjadril respondent z vedenia ISS, ide o dlhodobú spoluprácu. Je to jediná spolupráca, ktorá dlhodobo funguje. Ostatné spolupráce sú na základe osobných kontaktov (Respondent M, osobný rozhovor, 2016).

Podľa slov akademického pracovníka ISS, ide o špecifickú spoluprácu. Okrem tak úzkej spolupráce, ako je s Univerzitou v Kostnici, inštitút inú podobnú spoluprácu nevytvoril. Boli snahy vytvoriť úzku spoluprácu s Florenciou v Taliansku, to sa však nepodarilo (Respondent H, osobný rozhovor, 2016). Iné inštitúty neuviedli jednoznačne významné partnerstvo. Vedenie IMS sa vyjadrilo, že dlhodobých partnerstiev je veľké množstvo, no predpokladá sa, že sú taktiež na základe osobných kontaktov.

Zhrnutie

Na základe analýzy uskutočnených rozhovorov sa naskytla možnosť komparácie bariér a benefitov mobility akademických pracovníkov s literatúrou, zameranou na internacionalizáciu terciárneho vzdelávania. Možno podotknúť, že každý inštitút má rozdielne problémy a bariéry spojené s fungovaním mobilít akademikov, a rovnako jednotlivé individuálne prekážky či prínosy sa s každým zamestnancom líšia. Uvedomujeme si, že nemožno plošne zhodnotiť prínosy a prekážky len na základe rozhovorov, ale vzhľadom na neúspešné spustenie dotazníka rozhovory prinášajú obmedzenejší, avšak hlbší náhľad do problematiky mobilít na FSV. Zaujímavosťou je zistenie nových benefitov, spojených s mobilitou akademikov na FSV a to prínos vo forme tzv. psychohygieny zamestnanca, zúčastňujúceho sa mobilít a motivácia pre ďalšiu prácu. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že FSV, podobne ako iné inštitúcie

vníma značné množstvo bariér aj benefitov. Ani bariéry, ani benefity značne neprevyšujú. Jednoznačne sa dá tvrdiť, že väčšina prínosov a prekážok závisí konkrétne od jednotlivcov a jednotlivých inštitútov.

8. Implikácia teoretických konceptov s výsledkami výskumu a následné doporučenia

8.1. Historický inštitucionalizmus

Diplomová práca pojala problematiku mobilit akademických pracovníkov z pohľadu konceptu internacionalizácie a historického inštitucionalizmu. Nasledujúca kapitola vysvetlí prepojenie empirie so stanovenými konceptami a teóriami.

Z pohľadu historického inštitucionalizmu, jednoznačne možno poukázať na rôzne reakcie častí inštitúcie. FSV nie je homogénny celok, a vzhľadom k podobne koncipovaným zámerom fakulty sa napriek tomu mobility aktérov neustále menia.

Taktiež, ako náhle sa vytvárajú určité politiky a sú vytvorené organizácie, fungujú až do nejakej významnej udalosti, pri ktorej nastane narušenie rovnováhy („*Punctuated equilibrium*“) (Peters, 2011). V spojení s touto tézou možno vidieť narušenie rovnováhy, ktoré je zrejme počas celého analyzovaného obdobia na každom inštitúte rozdielne.

Inštitucionálna teória, ako bolo na začiatku spomenuté vníma inštitúcie, ako zdroje zmien, ktoré sa nemusia prejaviť náhle, ale majú postupný charakter (Peters, 2011). Niektoré kauzálne procesy a výstupy nastávajú pomaly, pretože sú inkrementálne... Vypracováva vysvetľujúce argumenty o dôležitých výsledkoch alebo hádankách, sleduje transformačné procesy meniace sa v priebehu času. Historický inštitucionalizmus tiež analyzuje makro kontexty a predpokladá kombinované účinky inštitúcií a procesov, namiesto analýzy len jednej inštitúcie alebo procesu v určitom časovom období. (Pierson, Skocpol, 2002). Inštitucionalizmus, prepojený s teóriou zmeny v tomto prípade vysvetľuje, že vývoj mobilit akademických pracovníkov sa odvíja od konkrétnych finančných prostriedkov, možnosti vycestovať, a taktiež môžu byť podmienené dlhodobým zámerom fakulty, či jednotlivých inštitútov a vnútorných pravidiel v nich. Zmeny v mobilitách môžu byť dôsledkom zmeny pracovného kolektívu a motiváciou jednotlivcov zúčastniť sa mobility.

Najmä v politických podmienkach sú inštitúcie vedené cez spätnú väzbu, ktorú dávajú na základe výstupov (Peters, 2011) Ako spätnú väzmu možno v tomto prípade považovať benefity, vyplývajúce z účasti na mobilitách, prínosné z inštitucionálneho pohľadu vďaka nadväzovaniu nových partnerstiev a rozvoju vedy a výskumu. Rovnako z hľadiska individuálneho vo forme nových osobných skúseností zamestnanca, ktoré prenesie do práce na domácej inštitúcií.

Dôležitým prepojením je prepojenie z pohľadu zmien v inštitúciách. Historický inštitucionalizmus nepredpokladá, že rôzne, pretínajúce sa inštitucionálne "kúsky" zapadajú do nejakého koherentného celku, a venuje veľkú pozornosť spôsobu, akým sa inštitúcie a procesy navzájom pretínajú, čím sa vytvárajú možnosti pre aktérov, ktorí spúšťajú zmeny. Historický inštitucionalizmus sonduje pôvod, vplyv a stabilitu, alebo nestabilitu celých inštitucionálnych konfigurácií, ktoré sa vysvetlia prostredníctvom úprav, alebo je potrebné použiť premenné na inštitucionálnu konfiguráciu a vysvetliť ďalšie výsledky záujmu. (Pierson, Skocpol, 2002). Zmeny sa môžu objaviť v dobre zavedených inštitúciách, za predpokladu, že sa objavia alternatívy, nápady, ktoré môžu motivovať k zmene (Peters, 2011). V tomto prípade možno hovoriť o zmenách na jednotlivých inštitútoch, ktoré pomôžu motivovať k zmene, či už pozitívnym spôsobom, alebo negatívnym. Príkladom je Vyhláška riaditeľa na IPS, kde zamestnancom ukladá povinnosť vycestovať. Vedenie tu hovorí o negatívnej motivácii. Zmena taktiež nastala na ISS v roku 2013, kedy projekt, prezentovaný na konferencii v Grenoble odštartoval širšiu medzinárodnú spoluprácu inštitútu. Taktiež možno navrhnúť zmeny administratívneho charakteru, vhodné na zníženie bariér mobilit akademikov.

Možno pri spojení s historickým inštitucionalizmom hovoriť aj o tzv. path dependency. Ktoré vyjadruje inštitucionalizovaný vzor správania (Peters, 2011), ktoré možno prepojiť s vzorom správania jednotlivých inštitútov, fakulty, či univerzity, ktoré sa snažia o internacionalizáciu v najvyššom možnom rozsahu.

8.2. Koncept internacionalizácie

Jednotlivé koncepty internacionalizácie, interpretované Knightovou, možno jasne prepojiť s mobilitami akademických pracovníkov, a to z dôvodu, že samotné využívanie zahraničných mobilit je súčasťou internacionalizácie terciárneho vzdelávania. Zákon o vysokých školách taktiež hovorí o rozvíjaní medzinárodnej spolupráce ako podstatnú v rámci internacionalizácie, čo zahŕňa výmenu akademických pracovníkov a študentov (§1, odst. f Zákona č. 111/1998 Zb.).

V súvislosti s politickým kontextom internacionalizácie, ktorý hovorí o tom, že vedecké a vzdelávacie výmeny medzi krajinami sú mnohokrát dôvodom, ako udržať aktívnu komunikáciu a diplomatické vzťahy medzi jednotlivými krajinami (Knight, 2011). Svedčia o tom aj mobility akademických pracovníkov na FSV, kedy vďaka nim

vznikajú medzinárodné siete a partnerstvá, vďaka ktorým zamestnanci udržujú vzťahy s medzinárodnými partnermi a rozvíjajú vedu a výskum na medzinárodnej úrovni.

V spojení s ekonomickým kontextom ,ktorého základom je vytváranie konkurencieschopnej a vysokokvalifikovanej pracovnej sily aj v odvetví vzdelávania, rovnako jasne vidieť prepojenie s mobilitami akademikov. Tí sa, ako členovia inštitúcií získavajú medzinárodné skúsenosti, čo prispieva ku kvalite vedy a výskumu a zvyšujú konkurencieschopnosť danej inštitúcie (Knight, 2011). Rovnako FSV má vďaka medzinárodným skúsenostiam pracovníkov, radiacich sa do svetovej špičky vo svojom odbore a sú schopní konkurencieschopnosti medzi kolegami v medzinárodnom prostredí.

Vzhľadom k akademickému kontextu je pre internacionalizáciu terciárneho vzdelávania dôležité dosiahnutie medzinárodných akademických štandardov vo výučbe a výskume (Knight, 2011). Vďaka využívaniu mobilit na FSV zamestnanci nadväzujú siete a spolupráce, ktoré im pomôžu vo vedeckej činnosti, ktorá je nutná na akademický postup napríklad na post docent, či profesor.

Ako akademici spomenuli v rozhovoroch, socio- kultúrny kontext je neoddeliteľnou súčasťou internacionalizácie. Akademici sa zúčastňujú pobytov v mnohých európskych, ale i mimoeurópskych krajinách a podľa ich vlastných slov nejde nevnímať kultúru daných krajín, vzhľadom na to, že väčšinou sú súčasťou mobilit, či už dlhodobých, alebo krátkodobých, mimoodborné aktivity, slúžiace práve na oboznámenie s kultúrou danej krajiny, ale aj ľuďmi rôznych národností.

8.3.Odporúčania na zníženie bariér v súvislosti s mobilitami akademických pracovníkov FSV

Na základe výskumu, ktorého časťou bolo analyzovanie bariér, ktoré zamestnanci vnímajú s spojením s akademickými mobilitami, a osobných odporúčaní zo strany respondentov samotných, by som rada do práce zahrnula odporúčania pre problematiku využívania mobilit akademických pracovníkov FSV.

Mnoho pripomienok v rozhovoroch sa vzťahovalo na administratívnu záťaž. V súvislosti s touto bariérou by som odporúčala zavedenie on- line administrovania zahraničných ciest. Elektronická administratíva by mala najväčšiu výhodu, a to

efektívnejšie vyplňanie žiadostí a formalít, bez nutnosti dokumenty osobne doručiť na príslušné oddelenie. Ďalšou výhodou by bolo odbremenenie pracovníkov OZS a ekonomického oddelenia, vzhľadom na automatické spracovanie a archivovanie dokumentov. Spomínané opatrenie by si vyžadovalo finančnú podporu, zaškolenie zamestnancov na prácu s programom, avšak z pohľadu uskutočniteľnosti je to jedno z reálnych riešení. Podobné praktiky sú používané na mnohých pracoviskách.

Ďalším odporúčaním je vytvorenie bodového systému zamestnancov, ktorý by zohľadňoval účasť na zahraničných mobilitách, podľa vzoru ISS, na ktorom funguje určitý bodový systém zamestnancov, avšak nezahrňuje mobility a zahraničné cesty. Aktuálne sa však chystá úprava spomínaného bodového systému, ktorý po novom bude zahŕňať aj mobility ako súčasť hodnotenia. Podľa môjho názoru vytvorenie obdobného systému bodovania zamestnancov môže zvýšiť motiváciu k zahraničným cestám.

Tretím odporúčaním je zakomponovanie mobilit do integrovanej súčasti práce akademikov. Vzhľadom na časovú bariéru, a to, že mobilita je braná nad rámec pracovných povinností, motivácia zamestnancov vycestovať klesá. Následné dopracúvanie zameškanej práce vnímali mnohí pracovníci ako jednu z bariér.

S opatrením integrovania mobilit súvisí posledné doporučenie, vzťahujúce sa na možnosť úpravy výuky na blokovú formu po dohode so študentami a následná možnosť vycestovať. Je zrejmé, že dané odporúčanie by mohlo „rozbit“ štruktúru semestra, avšak záviselo by na individuálnej dohode medzi študentami a vyučujúcim, vzhľadom na to, že študentom mnohokrát bloková výučba vyhovuje viac.

V neposlednom rade by bolo vhodné nadviazať na, vzhľadom k rozsahu diplomovej práce, obmedzenú prípadovú štúdiu jednej fakulty. Doporučený je ďalší výskum, zahrňujúci analýzu mobilit akademikov na ostatných fakultách UK a následná komparácia jednotlivých fakúlt

Záver

Mobility akademických pracovníkov sú z hľadiska internacionalizácie dôležitou súčasťou rozvíjania terciárneho vzdelávania. Na základe práce sa podarilo poukázať na skutočnosť, že mobility akademických pracovníkov FSV nemožno zovšeobecniť, vzhľadom na heterogenitu zameraní jednotlivých inštitútov. Kapitola, zameraná na vývoj mobilit poukázala na rozdielny vývoj v rokoch 2011-2015 na jednotlivých inštitútoch, ktorý môže byť podľa slov vedenia spojený s výmenou zamestnancov, alebo jednotlivou zvýšenou aktivitou jednotlivcov. Je zreteľné, že mobility sú na fakulte, aj z pohľadu univerzity definované vágne, bez konkrétnych opatrení a riešení na zlepšenie situácie. Takúto situáciu možno pozorovať už pred analyzovaným obdobím. Na druhú stranu, veľká časť mobilit je tvorená na základe individuálnych kontaktov, mimo inštitút, ktoré akademici získali na základe predošlých mobilit. Jasne možno konštatovať, že fakulta, z výnimkou jedného inštitútu nedisponuje dlhodobým partnerstvom, ale jednotlivé spolupráce sa poväčšine menia s medziuniverzitnými dohodami a univerzitami zapojenými do vzdelávacích a výskumných programov. Rovnako na základe práce možno konštatovať, že akademická kategorizácia nehrá do väčšej miery rolu vo vzťahu zamestnancov k mobilitám.

V kapitole, zaoberajúcej sa bariérami a benefitmi využívania mobilit vidieť totožnosť s vytýčenými bariérami z literatúry, avšak objavili sa aj nové bariéry, ktoré boli analyzované na základe osobných rozhovorov. O to viac je z môjho pohľadu zaujímavá analýza benefitov, kde akademickí pracovníci uviedli psychohygienu alebo motiváciu pre ďalšiu prácu ako jedny z prínosov vycestovania do zahraničia. Tieto prínosy sa neobjavili v žiadnej, mnou preštudovanej literatúre. Prínosy na inštitucionálnej úrovni sa výrazne nelíšia od už analyzovaných.

V spojení s motiváciou zamestnancov možno na FSV identifikovať viacero druhov motivácie. Negatívna motivácia na IPS, vytvárajúca sa pozitívna motivácia vo forme rozšírenia bodového systému na ISS a inštitúty bezmotivovania zamestnancov, ktoré podľa slov osôb z vedenia nepotrebujú motivovať zamestnancov, pretože tí sa motivujú sami, čo v porovnaní s grafmi, vzťahujúcimi sa k mobilitám podľa inštitútov nemusí byť pre daný inštitút dostatočné. Na základe bariér boli preto navrhnuté riešenia, ktoré podľa môjho názoru môžu pomôcť k jednoduchšej administratíve s tým spojenou, ako aj k integrácii mobilit do bežných povinností akademického pracovníka FSV.

Domnievam sa, že situácia mobilit sa aj napriek inštitucionálnym bariéram odvíja najviac od osobných bariér, prekážok obmedzení jednotlivcov. Mobility by sa však, vzhľadom na čoraz viac kladený dôraz na internacionalizáciu terciárneho vzdelávania mali stať súčasťou náplne práce akademikov, aby jednotlivci, ako aj inštitúcia mali možnosť nadväzovať medzinárodné siete a získavať medzinárodné skúsenosti, čo dnešné kvalitné vysoké školstvo vyžaduje.

Summary

Academic staff mobility are necessary to the development of higher education and important part of the internationalization of tertiary education. Based on the work it managed to point out that the mobility of academics at Faculty of Social Sciences can not generalize, given the heterogeneity of individual institutes. The first chapter focuses on the development of mobility highlighted the divergent developments in the period 2011-2015 for each institute, that may be in the words of lead arising from movements or individual activities of individuals. It is clear that mobility is on the faculty, and the university in terms of vaguely defined, without concrete measures and solutions to improve the situation. On the other hand, a large part of mobility is formed on the basis of individual contacts outside the institution, that academics gained under the previous cell. Clearly it can be stated that the faculty, the one exception of one institute, does not have a long-term partnership, but each typically vary cooperation with the Inter-university agreements and universities involved in teaching and research programs.

In the chapter dealing with the barriers and benefits of mobility we can find some new barriers, which were analysed on the basis of personal interviews. It is particularly interesting from my perspective, benefits analysis, where academics staff reported mental hygiene or motivation for further work as one of the benefits of using mobilities. The benefits at the institutional level aren't significantly different from the already analyzed.

In conjunction with the motivation of staff may be at FSV identify several types of motivation. Negative motivation at IPS, creating the positive motivation, based on

point system at ISS and institutes without institutional motivation. Based on barriers analyse, were therefore proposed solutions, which, I believe, can help to simplify the administration system, connected with mobilities, as well as the integration of mobility to the normal duties of the academic staff of FSV.

I believe that the situation of mobility, in spite of institutional barriers depends most on personal barriers of individuals.

Použitá literatura

ALTBACH, Philip. G., KNIGHT, Jane. *The Internationalisation of Higher Education: Motivations and Realities*. In *Journal of Studies in International Education*. [online]. 2015. [cit. 10.11.2015]. Dostupné z: <http://www.pef.uni-lj.si/ceps/dejavnosti/sp/2011-06-02/Internac.%20HE%20-%20motivations%20and%20realities%20Altback,%20Knight%2007.pdf>

CENTRUM PRE STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, UNIVERZITA J. A. KOMENSKÉHO. *Zahraniční mobilita vysokoškolských pracovníků*. [online]. 2009. [cit. 10.11.2015]. Dostupné z: http://www.csvs.cz/projekty/2009_zmovys/data/zmovys/ZaverecnaVyzkumnaZpravaZMOVYS.pdf

CRADDEN, Conor. *Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: from Individual to Institutional Responsibility*. [online]. 2007. [cit. 10.11.2015]. Dostupné z: http://www.ehea.info/Uploads/EI_study_mobility.pdf

DE WIT, Hans. *Internationalisation of higher education in the United States of America and Europe*. United States of America: British Library, 2002. ISBN 978-1-60752-066-5.

DE WIT, Hans. *Internationalisation of Higher Education in Europe and its assessment, trends and issues*. [online]. 2010. [cit. 28.12.2015]. Dostupné z: http://nvaio.com/page/downloads/Internationalisation_of_Higher_Education_in_Europe_DEF_december_2010.pdf

ELLINGBOE, Brenda J. *Reforming the Higher Education Curriculum: Internationalizing the Campus*. Oryx Press: Michigan University, 1998. ISBN-13: 978-1573561730

EUROPEAN ASSOCIATION FOR QUALITY ASSURANCE IN HIGHER EDUCATION. *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. [online]. 2016. [cit. 27.1.2016]. Dostupné z: <http://www.enqa.eu/index.php/home/esg/>

EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA,. The Bologna Declaration. In *About Bologna Process*. [online]. 2014a [cit.10.01.2016]. Dostupné z:

http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf

EUROPEAN COMMISSION, Europe 2020. In *Europe 2020*. [online]. [cit.10.01.2016]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

EUROPEAN COMMISSION. Staff Mobility in Higher Education. National Policies and Programmes. [online]. 2013. [cit.23.1.2016] Dostupné z: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/focus-on/documents/156en.pdf>

EUROPEAN PARLIAMENT. *Internationalisation of higher education*. Brussels: Policy Department, 2015. ISBN 978-92-823-7847-2

EUROPEAN PARLIAMENT. Improving Participation in Erasmus Programme. [online]. 2010. [cit.23.1.2016] Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/cult/dv/esstudyerasmus/esstudyerasmusen.pdf

EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION. *Internationalisation in European Higher education: European policies, institutional strategies and EUA support*. In Report, Studies and Occasional Papers. [online]. 2016. [cit.23.1.2016] Dostupné z: <http://www.eua.be/activities-services/publications/eua-reports-studies-and-occasional-papers.aspx>

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Aktualizace Dlouhodobého záměru Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze pro rok 2007*. [online]. 2007. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: <http://http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-272.html>

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Aktualizace Dlouhodobého záměru Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze pro rok 2010*. [online]. 2010. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-270.html>

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Aktualizace Dlouhodobého záměru Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze pro rok 2012*[online]. 2012. [cit. 25.3.2016]
Dostupné z: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-826.html#4>

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Aktualizace Dlouhodobého záměru Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze pro rok 2014* [online]. 2014. [cit. 25.3.2016]
Dostupné z: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-1541.html>

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Dlouhodobý záměr FSV UK*. [online]. 2011. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: <http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-102.html>

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Výroční zpráva za rok 2011*. [online]. 2012b. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-118-version1-fsvuk_vyrocnizprava_2011.pdf

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Výroční zpráva za rok 2012*. [online]. 2013b. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-118-version1-fsv_vyrocnizprava_2012_a4_nah.pdf

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Výroční zpráva za rok 2013*. [online]. 2014b. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-118-version1-fsv_vyrocnizprava_2013_a4_nah.pdf

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD UK. *Výroční zpráva za rok 2014*. [online]. 2015. [cit. 25.3.2016] Dostupné z: http://www.fsv.cuni.cz/FSVTEMP-118-version1-fsv_vyrocnizprava_2014.pdf

HUDZIK, J. K. Comprehensive Internationalization: From concept to Action. In *Internationalizing Higher Education*. [online] 2011. [cit. 22.1.2016]. Dostupné z: http://www.nafsa.org/uploadedfiles/nafsa_home/resource_library_assets/publications_library/2011_comprehen_internationalization.pdf

KNIGHT, Jane., DE WIT, Hans. *Internationalisation of higher education in Asia Pacific countries*. USA:European Association for International Education, 1997. ISBN 978-90-7472-110-3

KNIGHT, Jane. *Higher education in turmoil*. Rotterdam: Sense Publishers, 2008. 256 s. ISBN 978-90-8790-520-0

MAHONEY, James, THELEN, Kathleen. *Explaining Institutional Change. Ambiguity, Agency, and Power*. New York: Cambridge University Press, 2010. ISBN 978-0-521-13432-3

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, *Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020*. [online]. 2016. [cit.10.01.2016]. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie/dz-vs-2016-2020.pdf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, *Rámec rozvoje vysokého školství do roku 2020. In Strategie*. [online]. 2016. [cit.10.01.2016]. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/ramec_vs.pdf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategické materiály. In *Vysoké školství*. [online]. 2016. [cit.10.01.2016]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicke-materialy>

OECD. *Ludský kapitál: Ako ovplyvňuje váš život to, čo viet*. In *OECD Multilingual summaries*. [online]. 2007. [cit. 10.11.2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/insights/38435897.pdf>

PETERS, B. Guy. Institutional theory. In *The SAGE Handbook of Governance*. [online]. 2011. [cit. 12.3.2015]. Dostupné z: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/the-sage-handbook-of-governance/book233053#contents>

PIERSON, Paul; SKOCPOL, Theda. Historical institutionalism in contemporary political science. *Political science: The state of the discipline*. [online]. 2002. [cit. 10.1.2015]. Dostupné z:

https://www.academia.edu/4711753/HISTORICAL_INSTITUTIONALISM_IN_CONTEMPORARY_POLITICAL_SCIENCE

QUIANG, Zha. Internationalization of Higher Education: towards a conceptual framework. In *Policy futures in Education*. [online]. 2003. [cit. 10.1.2016]. Dostupné z: http://federation.edu.au/__data/assets/pdf_file/0012/221250/4-Mod2_Qiang.pdf

SANTIAGO, P.- TREMBLAY, K.- BASRI, E.-ARNAL, E. *Tertiary Education for the Knowledge Society- Volume 2*. OECD publishing, 2008. ISBN 978-92-64-04652-8

SILVERMAN, David. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar, 2005. ISBN 80-551-0904-4

SLOVNÍK CIZÍCH SLOV. *Pojem metoda sněhové koule*. [online]. 2016. [cit. 10.11.2015]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/metoda-snehove-koule>

TEICHLER, Ulrich, 1999, Internationalisation as a challenge for higher education in Europe. *Tertiary Education and Management*. 1999. Vol. 5, no. 1, p. 5-23. DOI 10.1080/13583883.1999.9966978

TESAŘ, Jakub. *Mobilita akademických pracovníků z pohledu administrátorů*. [online]. AULA, roč. 18/2010, č. 1, 2010. [cit. 20.3.2016]. Dostupné z: http://www.csvs.cz/aula/clanky/2010-1_clanek_administratori_rozhovory.pdf

THELEN, Kathleen Anne; LONGSTRETH, Frank; STEINMO, Sven (ed.). *Structuring politics: Historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge University Press, 1992. ISBN 0521428300

UNIVERZITA KARLOVA. Změna vnitřního mzdového předpisu Univerzity Karlovy v Praze. [online]. 2005. [cit. 20.3.2016]. Dostupné z: <https://www.cuni.cz/UK-4343-version1-07UK4z.pdf>

VESELÝ, Arnošt. *Pražské sociálně vědní studie. Teorie mnohočetných forem kapitálu*. Praha: FSV UK, 2006, ISSN 1801-5999

VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5.

VOHLÍDALOVÁ, Marta, ČERVÍNKOVÁ, Alice. *Vědci a vědkyně v pohybu: o akademické mobilitě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2012. ISBN 978-80-7330-226-9

ZÁKON Č.111/1998 Zb., O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH [online]. 1998. [cit. 13.2.2016]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-vysokych-skolach/cast-7>

Zoznam príloh

Príloha č.1: Anonymizovaný zoznam účastníkov pološtrukturovaných rozhovorov

Príloha č. 2: Informovaný súhlas pre účastníkov výskumu

Príloha č. 3: Kostra otázok pološtrukturovaného rozhovoru

Príloha č. 4: Otázky na dotazníkové šetrenie

Prílohy

Príloha č.1: Anonymizovaný zoznam účastníkov pološtrukturovaných rozhovorov

Respondent A	IPS- asistent
Respondent B	ISS- asistent
Respondent C	IES- vedenie
Respondent D	IPS- vedenie
Respondent E	FSV- vedenie
Respondent F	IES- odborný asistent
Respondent G	FSV- vedenie/IMS
Respondent H	ISS- odborný asistent
Respondent I	IKSŽ- odborný asistent
Respondent J	IPS- profesor
Respondent K	ISS- odborný asistent
Respondent L	IKSŽ- asistent
Respondent M	ISS- vedenie
Respondent N	IMS- vedenie

Zdroj: autorka

Príloha č. 2: Informovaný súhlas pre účastníkov výskumuINFORMOVANÝ SOUHLAS PRO ÚČASTNÍKY VÝZKUMU

Byl jsem seznámen s podmínkami, cílem a obsahem výzkumného projektu Nikoly Gregářové „Mobility akademických pracovníků Fakulty sociálních věd UK“.

Souhlasím s účastí na tomto projektu. Dávám své svolení výzkumnici, aby materiál, který jsem jim poskytl, použila za účelem sepsání diplomové práce, popř. odborného článku a pro jakékoliv další odborné publikace a prezentace vycházející z tohoto výzkumu.

Souhlasím, že bude uvedena má identita během výzkumu i po jeho skončení. Souhlasím s nahráváním mého rozhovoru s výzkumníci a s analýzou výsledného zvukového záznamu a jeho přepisu.

Dávám souhlas k tomu, že výzkumnice může v odborné publikaci citovat informace, které ji poskytují.

Rozumím tomu, že pokud se v průběhu rozhovoru objeví pro mne obtížná témata, mohu odmítnout odpovědět na jakoukoliv otázku nebo kdykoliv ukončit rozhovor.

Rozumím tomu, že mohu odstoupit z tohoto výzkumného projektu do sedmi dnů od poskytnutí rozhovoru.

JMÉNO:.....

PODPIS:.....

DATUM:.....

Príloha č. 3: Kostra otázok pološtruktúrovaného rozhovoru

1. Čo si myslíte o mobilitách akademických pracovníkov? Sú podľa vás jedným z prínosných elementov internacionalizácie vysokého školstva?
2. Vy a mobility, zúčastňujete sa zahraničných/ domácich mobilit? Odkiaľ beriete informácie o mobilitách?
3. Aké typy mobilit to sú? :konferencie, stáže, výskumné pobyty? Preferujete krátkodobé alebo dlhodobejšie mobility? S akými očakávaniami vycestúvate na mobility/pracovné cesty?
4. Aké najväčšie prínosy vnímate v súvislosti s akademickými mobilitami všeobecne?
5. Podarilo sa vám osobne prostredníctvom mobilit vytvoriť dôležité partnerstvo/ siete/ výskum/ spoluprácu ? - benefity
6. Aké bariéry osobne vnímate v súvislosti s mobilitami? Vnímate aj nejaké inštitucionálne bariéry na vašom inštitúte?

Príloha č. 4: Otázky na dotazníkové šetrenieOnline dotazník: Mobility akademických pracovníkov FSV UK**1. Na akom inštitúte pôsobíte?**

- IES
- IKSŽ
- IMS
- IPS
- ISS

2. Aká je vaša akademická klasifikácia?

- AP1- asistent
- AP2- odborný asistent
- AP3- docent
- AP4- profesor

3. Zúčastňujete sa mobilít?

- do 1 týždňa
- 1-2 týždne
- 2 týždne až 1 mesiac
- Dlhšie ako mesiac
- Nezúčastňujem sa

4. Koľko krát do roka sa zúčastňujete mobilít?

- Priemerne do 3x ročne
- Priemerne 4x a viac
- Nezúčastňujem sa

5. Akých mobilít sa zúčastňujete?

- Konferencie
- Mobility za účelom prednášky, výuky
- Bádateľské pobyty
- Študijné pobyty
- Nezúčastňujem sa

6. Aké prínosy osobne vnímate v spojení s mobilitami na FSV?

- Osobný rozvoj
- Nadväzovanie kontaktov a sietí
- Kultúrne obohatenie

- Motivácia pre ďalšiu prácu
- Nevnímam žiadne prínosy
- Iné: ...

7. Aké osobné bariéry vnímate v spojení s mobilitami FSV?

- Čas
- Rodinné/ sociálne väzby
- Administratíva
- Jazyková bariéra
- Nedostatok kontaktov
- Nedostatočná ponuka mobilit
- Žiadne bariéry
- Iné:...

8. Vnímate motiváciu k využitiu mobilit zo strany inštitútu?

- Určite áno
- Skôr áno
- Neviem
- Skôr nie
- Určite nie

9. Aké opatrenia by boli vhodné v súvislosti s mobilitami akademikov na Vašom inštitúte/FSV?

- Zavedenie on-line administrovania zahraničných ciest
- Vytvorenie jednotnej formy dokumentov, spojených s mobilitami
- Vytvorenie bodového systému zamestnancov, ktorý by zohľadňoval účasť na zahraničných mobilitách
- Zavedenie mobilit ako integrovanej súčasťi akademickej pozície
- Umožnenie úpravy výuky na blokovú formu po dohode so študentami a následná možnosť vycestovať
- Iné:...