

UNIVERZITA KARLOVA

Pedagogická fakulta

CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

**MOTIVACE ZAČÍNÁJÍCÍCH AKADEMICKÝCH
PRACOVNÍKŮ**

Závěrečná bakalářská práce

Autor: PhDr. Pavla Chejnová, Ph.D.

Obor: Školský management

Forma studia: kombinované

Vedoucí práce: doc. PhDr. Lenka Slavíková, Ph.D.

Datum odevzdání práce: leden 2007

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou bakalářskou práci vypracovala sama za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

PhDr. Pavla Chejnová, Ph.D.

Děkuji doc. PhDr. Lence Slavíkové, Ph. D. za odborné vedení této závěrečné bakalářské práce.

PhDr. Pavla Chejnová, Ph.D.

Resumé:

Závěrečná práce se zabývá problematikou motivace mladých akademických pracovníků. Vychází z teoretického základu a empirického výzkumu. Přináší nové možnosti využití poznatků z teorie školského managementu i získaných dat v oblasti akademických pracovišť.

Summary:

This thesis is concerning the problem of motivating young academicians, mainly graduates of doctoral programmes. The first part of the work is oriented at application of some basic motivation theories to academical institutions. The second part brings the results of the empirical research among the young employees of Czech universities and colleges. The third part reviews the situation at the universities from the point of view of school management.

Klíčová slova:

Motivace, motivační teorie, motivy a potřeby, akademické pracoviště, akademický pracovník, management.

Obsah:

Úvod	6
1. Teoretická část	7
1.1 Specifika akademického pracoviště	7
1.2 Pojem motivace	8
1.3 Aplikace teorií motivace do akademického pracovního prostředí	8
2. Empirická část	13
2.1 Výzkum motivace mladých akademických pracovníků	13
2.2 Část zaměřená na oblast vzdělávání	14
2.3 Část zaměřená na pracovní oblast	24
2.4 Výsledky ankety mezi mladými akademiky	32
3. Aplikace získaných poznatků do oblasti managementu	36
3.1 Finanční oblast	36
3.2 Prostor a materiální podmínky	37
3.3 Systém drobných odměn	38
3.4 Jistota stálého zaměstnání	38
3.5 Časová flexibilita	39
3.6 Další vzdělávání	40
3.7 Zahraniční stáže a konference	40
3.8 Publikační činnost	41
3.9 Granty a výzkumné projekty	42
3.10 Nehmotné faktory – pochvala, prestiž, důležité úkoly	43
Závěr	44
Literatura	45
Přílohy	47

Úvod

V této práci se zaměřím na problematiku motivace mladých akademických pracovníků. Skupinou, která bude zapojena do výzkumu, rozumím doktorandy či čerstvé absolventy doktorských studijních programů, tedy zaměstnance vysokých škol, kteří působí na fakultách jako odborní asistenti na plný či částečný úvazek. Všichni respondenti studují či studovali na pražských vysokých školách, záměrně jsem volila širší rozpětí studijních oborů. Tato skupina pracovníků je natolik specifická už svým vzděláním, že je nutno v hypotézách předpokládat odchylky v motivačních faktorech od jiných typů povolání.

V úvodní části se pokusím charakterizovat, co rozumím pod pojmem akademické pracoviště a jaká jsou jeho specifika. Vymezím pracovní náplň akademických pracovníků a základní charakteristiky jejich kariérní trajektorie. Dále zmíním základní teorie motivace, vztahující se k pracovnímu prostředí a managementu, a aplikuji je to těchto specifických podmínek.

V empirické části se budu zajímat o studijní i pracovní motivaci mladých akademiků. V první části provedu hloubkovou analýzu dotazníků, zaměřených na faktory, které ovlivnily respondenty při výběru jejich studijní a kariérní dráhy. Za velmi zajímavé považuji i odpovědi na otázky, co považují respondenti za nejdůležitější na svém pracovišti, a co by jim naopak nejvíce vadilo. Otázky jsou tedy koncipovány tak, aby odrážely nejen stávající stav akademických pracovišť, ale i ideální stav z hlediska respondenta. Výsledky jsou shrnuty do přehledných kvantitativních tabulek, ke každé otázce je navíc vypracován graf četnosti odpovědí.

Další část empirického výzkumu je malá sonda mezi určitou výsečí respondentů, mapující očekávání mladých akademiků, a jejich stručné kazuistiky. Tato část byla zařazena do výzkumu proto, aby dokumentovala konkrétněji, jak divergentní vývoj může mít motivace mladého akademika – očekávání se mění v průběhu doktorských studií i po jejich ukončení, roli hrají i faktory z vnějšku – kombinace akademické dráhy s prací v praxi.

V poslední části své práce už docházím k jistým zobecněním, jaké hlavní motivátory fungují na akademických pracovištích a jak může vedení fakult připravit optimální podmínky pro rozvoj mladých akademiků. Pokusím se tak stanovit jakousi specifickou teorii motivace, odrážející hierarchii hodnot této skupiny.

1. Teoretická část

1.1 Specifika akademického pracoviště

Pojmem akademické pracoviště budu nadále rozumět katedru či ústav v rámci vysoké školy nebo univerzity. Většinu akademických pracovišť lze charakterizovat jako výukové a vědeckovýzkumné instituce. Zaměstnanci jsou tedy zároveň učiteli a vědci. U některých převažuje činnost vědeckovýzkumná, u jiných výuková (dle toho se odvíjí počet odučených hodin). Hlavní náplní akademického pracovníka jsou tedy:

- 1) přednášková činnost a vedení seminářů
- 2) vedení diplomových a disertačních prací studentů
- 3) zkoušení studentů a účast ve zkušebních komisích
- 4) účast na univerzitních/školních ceremoniálech (promoce, imatrikulace)
- 5) publikační činnost
- 6) účast na konferencích a kolokviích
- 7) tvorba výukových materiálů (skript, distančních textů, učebnic)
- 8) účast na grantových a rozvojových projektech
- 9) další sebevzdělávání
- 10) reprezentace pracoviště na veřejnosti

Náplň práce je velice rozmanitá, klade na pracovníky velké nároky. Nezbytnou součástí pracovního života je i kariérní růst. Zvyšování kvalifikace se automaticky předpokládá, nicméně časový harmonogram si pracovník stanovuje sám. Standardní trajektorie v začátku kariéry má následující stupně:

- 1) Ukončení vysokoškolského studia (titul Mgr., Ing.)
- 2) Složení státní rigorózní zkoušky a obhájení rigorózní práce (doktorský titul)
- 3) Absolvování doktorského studijního programu, složení státní doktorské zkoušky, obhajoba disertační práce (titul Ph.D.)

Dále následují vyšší stupně akademických hodností (docent, profesor), tuto problematiku však ponechám stranou vzhledem k úžeji vytýčenému tématu bakalářské práce.

1.2 Pojem motivace

Lidské chování je vědomě či nevědomě zaměřeno na dosažení určitého cíle, vyznačuje se intenzitou a trváním v čase. Motivací rozumíme procesy, které determinují zaměření, sílu a trvání chování (Nakonečný, 1999). Východiskem motivačních snah je neukojená potřeba. V této souvislosti je třeba zmínit ještě dva pojmy: pokud potřeba není uspokojena, dochází zpravidla u jedince ke stavům frustrace. Při neuspokojení sociálních potřeb hovoříme spíše o reaktanci (Nakonečný, 1999).

1.3 Aplikace teorií motivace do akademického pracovního prostředí

Maslowova hierarchie potřeb. 1954

Ve stručnosti nastíním známou Maslowovu hierarchii potřeb. Dle Maslowovy teorie musí nejprve dojít k uspokojení potřeb nižší kategorie, aby mohlo dojít k uspokojení potřeb vyšší kategorie. Uspokojená potřeba pak přestává působit jako stimul. Dle mého názoru nelze s tímto tvrzením plně souhlasit, naopak se domnívám, že větší míra naplnění potřeb vyšších může na nějakou dobu kompenzovat ne zcela uspokojené potřeby nižší. Uvádím teorii modifikovanou vzhledem k pracovnímu prostředí.

- 1) Fyziologické potřeby – pracovní podmínky, odměna.
- 2) Potřeba bezpečí – jistota zaměstnání, zaměstnanecké výhody.
- 3) Sociální potřeby – interakce, týmová spolupráce.
- 4) Potřeba uznání – respekt, významná práce, uznání.
- 5) Potřeba seberealizace – tvořivost, povýšení, motivace k vyšším cílům.

Vztáhneme-li Maslowovu hierarchii potřeb na podmínky akademického pracoviště, zjistíme, že pravděpodobně budou do jisté míry pokryty potřeby všech rovin. Většího uspokojení se zde dostane spíše rovinám vyšším. Můžeme předpokládat uspokojení potřeb fyziologických – práce probíhá v budovách, nevyžaduje speciální tělesné přizpůsobení ztíženým pracovním podmínkám. Pokud bychom se měli vyjádřit k finanční odměně, nelze

uvádět žádné zevšeobecnující závěry. Výše finanční odměny v akademické sféře je velice variabilním faktorem, závislým na mnoha proměnných.

Problematika financí zasahuje i do oblasti druhé – potřeba bezpečí. Právě výše zmíněná variabilita získávání finančních prostředků může působit v jistých obdobích jako stresor (např. nezíská-li akademický pracovník delší dobu podporu grantových agentur). K peněžní a nepeněžní motivaci se budeme vracet i v dalších kapitolách. Co se týče jistoty zaměstnání, nabízí akademická pracoviště dostatečné zázemí pracovníkům, kteří jsou ochotni se dále vzdělávat a plánují kariérní růst. Pracovníkům, kteří v kariéře stagnují, není takováto podpora umožněna.

Problematika sociálních vztahů je závislá na konkrétních podmínkách daného pracoviště. Jelikož akademická sféra nabízí možnost stupňovitěho kariérního růstu a vyznačuje se hierarchickou strukturou, mohou vznikat konflikty na základě rivality. Univerzitám je často oprávněně vyčítána nedostatečná komunikace mezi jednotlivými katedrami a ústavami.

Herzbergova dvoufaktorová teorie. 1959

Základní myšlenkou této teorie je, že nepřítomnost určitých faktorů na pracovišti vytváří u pracovníků pocity nespokojenosti, jejich přítomnost však motivaci nepodněcuje. Tyto faktory nazývá autor udržovacími či hygienickými faktory (dissatisfactory). Mezi udržovací faktory lze zařadit např. podnikovou politiku, odborný dozor, vztahy s nadřízeným a spolupracovníky, s podřízenými, plat, jistoty, osobní život, pracovní podmínky. Nepřítomnost některých faktorů nevyvolává nespokojenost, ale pokud jsou přítomny, fungují jako motivační faktory (motivátory). Do této kategorie můžeme zařadit např. dosahování vytýčených cílů, uznání, povýšení, kariérní a osobní růst, odpovědnost a účast na řešení náročných úkolů. Jako motivátor může fungovat i práce sama, je-li zajímavá a tvůrčí. Tato teorie je založena na výzkumu u pracovníků s vyšším vzděláním, konkrétně techniků a účetních. Její odpůrci vznesli argumenty, že by nemusela být aplikovatelná na manuální pracovníky.

Domnívám se, že teorii je možno vztáhnout na podmínky akademického pracoviště. Konkurenční výhodou akademických pracovišť je právě důraz kladený na rozvoj motivátorů: např.:

- 1) velká možnost rozhodovat sám o svém pracovním nasazení (časový plán výzkumné činnosti si pracovníci regulují sami)

- 2) možnost více se orientovat na výuku či výzkum
- 3) možnost výběru kurzů, které budou pracovníci vyučovat a garantovat (volba specializace)
- 4) rozhodovací pravomoc (nejsou předepsané metody výuky, obsahy kurzů určuje garant)
- 5) možnost seberealizace
- 6) možnost sebe prezentace

Jako motivátor funguje tedy práce sama, ale i hierarchicky orientovaný kariérní růst funguje jako motivátor. Bližší specifika problému budou osvětlena ve výzkumné části.

Teorie spravedlnosti. J. Stacy Adams. 1965

Tato teorie vychází z předpokladu, že má-li někdo pocit, že je s ním nakládáno v porovnání s ostatními nespravedlivě, má tendenci to odstranit. Jako vklady pracovníka jsou chápány např. zkušenost, úsilí a schopnosti. Výnosy, které pracovník očekává, jsou např. adekvátní platové podmínky, uznání, povýšení a různé výhody. Pokud nedojde k odstranění nespravedlivého jednání, může dojít k odchodu pracovníka ze zaměstnání či k jeho absencím.

Nespravedlivé zacházení vede k demotivaci za každých podmínek. Na akademických pracovištích může takovou nespokojenost vyvolávat např. neadekvátní finanční podpora či neumožnění zúčastnit se týmové práce na výzkumném projektu. Ve výzkumné části se k problému spravedlnosti vrátíme, až bude řeč o spokojenosti jednotlivých respondentů s podmínkami na jejich pracovišti.

Vroomova expektační teorie. 1964

Hlavní premisa, ze které tato teorie vychází, zní: Jedinci vynakládají takovou míru úsilí, aby toto úsilí přineslo žádoucí odměnu. Jedinec si vždy může vybrat z alternativních modelů chování, volí si optimální strategii v očekávání, že toto chování bude úspěšné. Snahou každého jednotlivce je získat odměnu a vyhnout se trestu. Přestože tato teorie odráží víceméně obecné tendence ve společnosti jako takové, domnívám se, že u akademických pracovníků je problém motivace třeba chápat daleko komplexněji: např. mnozí pracovníci volí raději téma výzkumu dle svého zájmu než dle zájmu nadřízených institucí.

Stimulační (aktivační) teorie B. F. Skinnera. 1953

Teorie vychází z jednoduché premisy: chování, které má za následek příjemnou skutečnost, se bude opakovat, chování, které má za následek nepříjemnou skutečnost, se pravděpodobně opakovat nebude. Funguje zde pozitivní a negativní stimulace. Podobně jako u Vroomovy teorie se nedomnívám, že by takto jednoduchý model plně vysvětlil motivaci akademických pracovníků.

Porter – Lawlerův model.

Tento model v sobě integruje více složek. Usouvztahuje výkon, uspokojení a odměny, zdůrazňuje individuální důležitost toho, aby pracovníci vykonávali práci, pro kterou mají kvalifikaci, schopnosti a talent. Lze říci, že uplatnění dosaženého vzdělání a možnost tvůrčí práce jsou důležitými motivátory akademických pracovníků. Tento model však očekává, že výkon může být objektivně měřen, což je u výchovně-vzdělávacího procesu a vědecké práce nemožné vzhledem k časové neuchopitelnosti.

Motivace v interkulturním prostředí. G. Hofstede. 1991

V managementu se rozlišuje typ interakcí, které jsou uplatňovány v závislosti na kulturních specifikách dané země. Pro Českou republiku se rozlišují tyto faktory (Světlík, 1996):

- 1) Vztah k autoritám: jak velký je odstup nadřízených od podřízených, jak velká úcta k autoritám. Na akademické půdě je zpravidla distance mezi učiteli a studenty značná, vztahy mezi nadřízenými a podřízenými jsou závislé na konkrétních osobách. Obecně se spíše tato distance zmenšuje, což odpovídá vývojovým trendům ve společnosti.
- 2) Vztah mezi jednotlivci a kolektivem: kultura je založena spíše na kolektivismu nebo na individualismu. Vzhledem k charakteru práce je důraz kladem spíše na individuální myšlení, osobní rozvoj a tvořivost.
- 3) Způsob myšlení: zda převažuje myšlení mužského typu (asertivita, materialismus, kompetice), či ženského typu komunikace, který upřednostňuje naopak kooperaci. Zdá se, že převažuje spíše mužský typ komunikace.

- 4) Způsob přijímání nejistoty a rizika: zda převažuje tendence vyhýbat se nejistotě. Domnívám se, že tato problematika je velmi individuální a záleží na každém jednotlivci.

Z tohoto rozdělení vyplývá i to, jaký typ komunikace bude v naší kultuře mezi komunikanty různého statusu využíván. Vztah k autoritám vyžaduje různé projevy respektu, komunikace je založena na větší míře distance.

- 1) V oslovení je často užíváno akademických titulů, eventuelně zařazení do profesní funkce s vyšším statutem (*pane doktore, pane řediteli, paní docentko*).
- 2) V naprosté většině případů podřízený nadřízenému vyká.
- 3) Kontakt je omezen na minimum, často je užito pouze pozdravu, konverzace o osobních tématech není častá.
- 4) Při riziku ohrožení tváře adresáta – nadřízeného užívá mluvčí zmírňující techniky ve zvýšené míře (nepřímé řečové akty).
- 5) Akty tváři lichotící se uplatňují méně než v komunikaci s osobou stejného statusu, dodržují se petrifikované formy vyjádření. Komunikace tíhne ke spisovnému vyjadřování.

2. Empirická část

2.1 Výzkum motivace mladých akademických pracovníků

V období září – listopad 2006 jsem prováděla sondu týkající se motivace mladých akademických pracovníků. Všichni respondenti jsou ve věku do 32 let, jsou studenty doktorského studijního programu či jeho čerstvými absolventy. Pilotáž probíhala formou rozhovoru se třemi respondenty. Po této fázi byl dotazník modifikován a distribuován na různá akademická pracoviště. Získala jsem 26 vyplněných dotazníků od šestnácti žen a deseti mužů. Tito respondenti pracují či studují na následujících pražských vysokých školách: Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta (PedF UK), Univerzita Karlova – Fakulta sociálních věd (FSV UK), Univerzita Karlova – Přírodovědecká fakulta (PřF UK), České vysoké učení technické – fakulta strojní a fakulta stavební (ČVUT), Vysoká škola chemicko-technologická (VŠCHT). 16 respondentů studuje či vystudovalo humanitní směr, 10 respondentů směr technický (není zde přímá korespondence mezi pohlavím a studijní orientací).

Dotazník se skládá ze dvou částí – první je zaměřena na vlastní doktorská studia a jejich přínos pro respondenty, druhá část je věnována pracovnímu životu a preferencím respondentů. V rámci výzkumu si všímám i relevantních rozdílů v odpovědích dle subjektivních faktorů, jimiž jsou zde věk a studijní orientace. Dotazník nabízel pouze otázky s volnou tvorbou odpovědi, respondenti tedy často psali více možností. Do procentuálního vyjádření jsem zahrnula všechny souběžně se vyskytující odpovědi, většinou tedy součet procent nedá dohromady sto. Tabulky tedy přinášejí spíše informaci, kolik respondentů z celkového počtu tu kterou odpověď zvolilo. Procentuelní údaje jsou spíše orientační, jelikož počet respondentů je velmi malý. Spíše jde tedy o sondu, jaké typy odpovědí se vyskytují nejčastěji, než o statisticky relevantní data.

Plná verze dotazníku je součástí přílohy. Výsledky byly zpracovány kvantitativně do přehledných tabulek (rovněž v příloze), nicméně se domnívám, že tato problematika si žádá spíše analýzy kvalitativní. Ta je hlavním obsahem empirické části.

2.2 Část zaměřená na oblast vzdělávání

Vliv doktorských studií na život respondenta – povolání

Téměř třetina respondentů (27%) překvapivě žádné změny neočekává. Buď pro ně problém stálého zaměstnání zatím není aktuální, nebo už povolání mají a studium pouze připojili. Tito respondenti zatím otázky týkající se budoucnosti považují za předčasné. Takto odpovídalo 40% mužů a 19% žen. Lze tedy vypožorovat tuto tendenci spíše u mužů.

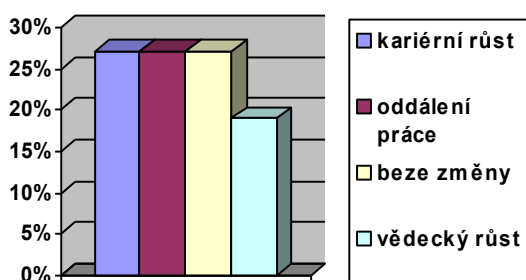
Za hlavní přínos považují respondenti získání hlubší kvalifikace ve svém oboru, což jim umožňuje získat žádoucí povolání. Tím je pro většinu práce na vysoké škole či jiné vědecké instituci. Možnost kariérního růstu volilo 27%. Mírně vyšší byl výsledek u žen (31%) oproti mužům (20%). Lze tedy říci, že od doktorských studií absolventi očekávají lepší uplatnitelnost na trhu práce – specificky ve vědecké sféře.

Za velkou výhodou považovali někteří možnost oddálení rozhodování o pracovním zařazení, vyskytly se např. odpovědi: *Nemusím nikde pracovat na plný úvazek. Odložila jsem hledání firmy, u které chci pracovat. Oddálili nutnost hledat si zaměstnání.* Tento typ výpovědi volilo opět 27% respondentů, 30% mužů a 25% žen. Zdá se, že v dnešní době je výhodnější ponechat si ve volbě povolání čas na rozmyšlenou a postupně získávat zvyšováním kvalifikace konkurenční výhodu na trhu práce, než hned po získání magisterského či inženýrského titulu nastoupit jako začátečník bez praxe. Možnost užší specializace tedy přináší spolu se získáním částečné praxe (většina studentů doktorských programů zároveň pracuje na částečný úvazek) mnoho výhod.

Jako další možnost volili respondenti odpovědi, jež jsem shrnula pod názvem vědecký a intelektuální rozvoj, prestiž. Sem spadají odpovědi, které nezvažují praktické výhody, ale spíše obohacení vlastního duševního života a seberealizace. Tuto odpověď volilo 19% všech respondentů, 10% mužů a 25% žen. Zde je vidět větší rozdíl mezi jednotlivými pohlavími. U žen se vyskytly např. odpovědi: *Umožnilo mi to vědeckou práci. Obohacující propojení práce a studia. Rozvinutí pole působnosti.* Nabízí se interpretace, že muži jsou v tomto směru spíše orientováni na konkrétní výsledek, jejich ambice se ubírají spíše směrem dosahování konkrétních cílů, zatímco ženy oceňují i aspekty roviny duševní.

Lze tedy shrnout, že od doktorských studií očekávají studenti hlavně zlepšení možnosti kariérního růstu a možnost oddálení rozhodování ohledně volby povolání.

Vliv doktorských studií na život respondenta – oblast povolání



Vliv doktorských studií na život respondenta – vztahy

Předpokládala jsem, že u této otázky bude většina respondentů odpovídat, že jejich volba přinesla i změny ve vztazích. Tato domněnka se nepotvrdila, většina odpovídajících (69%) žádné změny nepostřehla. Takto odpovídalo 80% mužů a 62,5% žen.

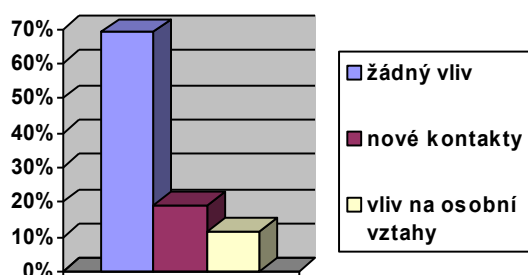
Další skupina upozornila na pozitivní obohacení o nové vztahy: *Nové prostředí, nové vztahy. Rozšířil se počet kolegů a známých. Nové lidi v nové práci. Získal jsem spoustu přátel.*

Tyto odpovědi lze vztáhnout i k problematice osobního růstu, protože takto vytvořené okruhy přátel / kolegů zpravidla umožňují i spolupráci na vědecké práci a osobní růst. Takto odpovídalo 19% dotazovaných, celkem 25% žen a 10% mužů. Lze konstatovat, že obohacení ve vztahové rovině je tedy patrně důležitější pro ženy, u nichž je vyvinutější potřeba sounáležitosti a kooperace.

Odpovědi, že doktorská studia vzhledem ke své časové i psychické náročnosti mají negativní vliv na osobní život, se vyskytly v daleko menší míře, než jsem předpokládala. Vyskytly se pouze u 11,5% respondentů, 10% mužů, 12,5% žen. Odpovědi byly formulovány např.: *Zátěž při zařizování bydlení, vedení domácnosti, komplikace v partnerském životě (nedostatek času). Oblast, která trpí na můj nedostatek času. Rozpadl se mi dlouholetý vztah.*

Celkově je tedy negativní vliv zanedbatelný.

Vliv doktorských studií na život respondenta – vztahy



Vliv doktorských studií na život respondenta – volný čas

U této kategorie jsem předpokládala značný vliv. Ze zkušenosti mohu říci, že doktorské programy umožňují studujícím sestavit si vlastní studijní trajektorii a je možnost studium skloubit s prací. Nejvíce času je věnováno samostudiu a tvorbě vědecké disertace, zde si ale tempo určuje student sám. Většina doktorandů nedostuduje v tříletém intervalu, po který je možno pobírat stipendium, přejdou na externí studium a jelikož je existenční tlak donutí více se věnovat výdělečné činnosti, dochází k dalším prodlevám. Maximální povolená délka studia je v současnosti 10 let.

Většina respondentů uvádí značný úbytek volného času: *Je ho méně. Je ho méně, ale jde to. Žádný nemám, vzhledem k tomu, že jsem na plný úvazek i zaměstnaná. Je ho méně, ale můžu s ním nakládat dle své úvahy, mám volno na úřady.* Takto odpovídalo 58% z celkového počtu, 50% mužů a 62,5% žen. Jak se dozvíme z odpovědí na další otázky z dotazníku, některé doktorandy mrzí fakt, že nepoučení lidé neuznávají jejich pracovní vytíženost – pro některé jednotlivce je práce doma a volná pracovní doba synonymem pro nicnedělání. To se netýká pouze doktorandů, kteří zůstávají statusem studenty, ale i hotových akademických pracovníků.

Několik respondentů žádný vliv na svůj časový rozvrh nepocítuje, skloubení studia a práce řešili už v rámci základního vysokoškolského studia. Takto odpovídalo 19% z celkového počtu, 19% žen a 20% mužů.

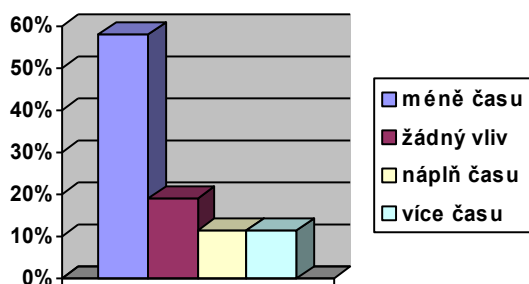
Vyskytly se i odpovědi specifikující trávení volného času spíše kvalitativně než kvantitativně: *Velkou část věnuji studiu odborné literatury. Je zaplněn studiem, což je koníček. Studium je náplní, smyslem života.* Takto odpovídalo 11,5% respondentů, 12,5% žen

a 10% mužů. Tito respondenti poukazují na možnost chápat studium jako jistou formu zábavy a osobního naplnění.

11,5% dotazovaných dokonce tvrdí, že má času více než dříve. Ani tato zdánlivě paradoxní odpověď není beze smyslu – na rozdíl od magisterských a inženýrských programů si doktorandi mohou více regulovat tempo své práce, větší část probíhá jako samostudium, počet povinných seminářů je nižší.

Obecně lze shrnout, že většina dotazovaných pociťuje spíše úbytek volného času, jelikož vedle studia i pracují. Za nejvíce časově náročnou součást studia považují napsání disertační práce, jak uvidíme dále.

Vliv doktorských studií na život respondenta – volný čas



Vliv doktorských studií na život respondenta – materiální oblast

Při interpretaci odpovědí na tuto otázku jsem si uvědomila dva možné přístupy ke stipendiu, které doktorandi pobírají. Někteří ho chápou jako základní plat, a tudíž pravděpodobně nebudou s jeho výší spokojeni. Druzí stipendium chápou jako přílepení ke svému platu, který pobírají v zaměstnání. Ti budou výši stipendia hodnotit z jiného pohledu. Je nutno zmínit, že všichni respondenti studují či vystudovali ve formě interního studia, kde se stipendium pobírá tři roky. Zpravidla dosahuje výše 4500 až 8000, existují však individuální rozdíly z hlediska doktorandem dosažených výsledků.

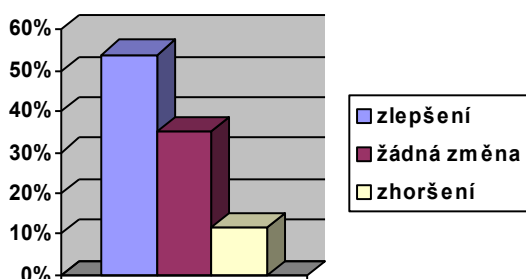
Z dotazníku vyplynulo, že většina respondentů hodnotí vliv studia na své finance pozitivně: *Menší příjem je kompenzován stipendiem. Zlepšení. Víc peněz. Nebudu finančně závislá na rodičích. Více finančních prostředků, možnost účasti na konferencích. Stipendium je kompenzací časové náročnosti. Mám víc peněz, což je ve spojení s volným časem úžasné*

kombinace. Ze zvýšeným stipendiem a s přívýmádkem z brigád se dá vyžít. Lepší než na magisterském studiu, případně podpoře. Takto odpovídalo 54% ze všech zúčastněných, z toho 62,5% žen a 40% mužů. Zdá se, že ženy jsou v materiální oblasti o něco skromnější.

Žádný zásah do své materiální oblasti nepocítuje 35% respondentů, 31% žen a 40% mužů. Je tedy vidět, že studium je chápáno jako určitá forma zaměstnání, která sice přináší peníze, ale stojí čas – pravděpodobně tedy stipendium kompenzuje jiný příjem.

Ti, kteří nahlízejí stipendium jako ekvivalent platu, samozřejmě nemohou být spokojeni: *Málo peněz. Stipendium je nedostatečné, bez podpory od rodičů by to nešlo. Musím i pracovat, ze stipendia se nedá vyžít.* Negativní vliv tedy uvedlo 11,5% respondentů, 6% žen a 20% mužů. Opět se zdá, že muži jsou citlivější vůči materiálním otázkám a mají na ně vyšší nároky.

Vliv doktorských studií na život respondenta – materiální oblast



Kde jste se o možnosti studia dozvěděl / dozvěděla?

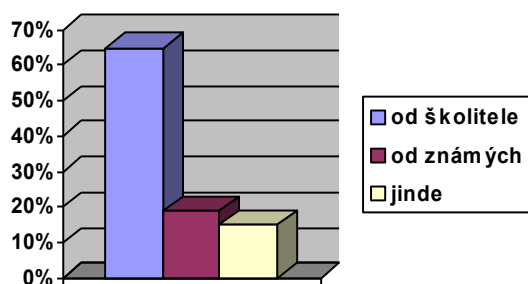
Nejčastější odpovědí bylo, že se student dozvěděl o možnosti doktorského studia přímo na fakultě, zpravidla od svého školitele: *Od vedoucí diplomové práce. Na katedře. Od vedoucí katedry. Ještě v magisterském studiu, při dokončování diplomové práce. Ve škole. Vlastním pátráním přímo na fakultě.* Tato praxe je na fakultách velmi častá, školitelé tak sami vyhledávají talentované studenty. Takto se o studiu dozvědělo 65% z celkového počtu respondentů, 69% žen a 60% mužů.

Další možností je získání informací na fakultě od spolužáků: *Od starších kolegů. Od přátel. Od spolužáků. Druzí to dělají.* Takto se informovalo 19% respondentů, 25% žen a 10% mužů. Prezentace studia tedy působí jako jistá forma reklamy.

Jinde získalo informace pouze 15% respondentů: *Vím o tom už ze střední školy. Věděl jsem o existenci studia. Od příbuzných. Z inzerátu.*

Lze shrnout, že informace jsou získávány převážně během studia na fakultě, důležitý je vliv školitele a spolužáků.

Kde jste se o možnosti studia dozvěděl / dozvěděla?



Pokuste se najít několik faktorů, proč jste se ke studiu přihlásil / přihlásila.

Tato otázka nabízí respondentům široké pole působnosti. Procenta opět neukazují přesné součty, nýbrž pouze poměr, kolikrát se konkrétní typ výpovědi vyskytuje ve vzorku všech respondentů, respektive všech mužů a všech žen.

Odpovědi jsou velmi variabilní a často se prolínají, přesto se mi podařilo je shrnout do několika kategorií.

Nejčastěji se vyskytly odpovědi, které jsem shrnula pod kategorií zájem o obor / studium / vzdělávání: *zájem o obor, atraktivní studijní příležitost, pokračovat v oboru, dělat i něco jiného než jen chodit do práce Prohloubit si znalosti. Vyšší vzdělání. Nestačilo mi 5 let vzdělávání. Další vzdělávání. Dobré téma doktorské práce, kvalitní školitel.* Takto odpovídalo 85% respondentů, 75% žen a 100% mužů.

Příbuznou kategorií je i snaha o osobní rozvoj: *Prohloubení kvalifikace. Zkusit si opravdovou vědeckou práci, nejen splácávání diplomky, abych se nemusel stydět za titul inženýr. Kariérní růst, náplň volného času, smysl života. Odborný růst.* Je vidět, že se zde pojí dva hlavní motivy: zájem o další vzdělání (kognitivní aspekt), ale i ctižádost, touha po kariéře – vzdělání samo o sobě není jediným cílem, jedinec chce něco víc dokázat (volní aspekt). Takto odpovídalo 42% respondentů, 44% žen a 40% mužů.

Dostáváme se ke kategorii opět velmi blízké svou orientací na kariéru – studium umožňuje pracovat jako vysokoškolský učitel, nebo si tuto práci alespoň vyzkoušet. Takto odpovídalo 23% z celkového počtu respondentů, za pozornost stojí fakt, že to byly pouze ženy. Je to pravděpodobně způsobeno skutečností, že část žen z mého vzorku vystudovalo obor učitelství, považují tedy i učitelskou součást své práce za velmi významnou. U mužů, kteří vystudovali spíše technické a neučitelské obory, není tato tendence tak důležitá.

Podporující kolektiv je důležitý pro 19% respondentů, 25% žen a 10% mužů. Z těchto odpovědí vyplývá, že doktorandi byli obeznámeni s pracovním kolektivem na cílovém akademickém pracovišti už předem, následovali tedy své starší kolegy. Kolektiv je tedy považován za jeden z motivátorů, přestože na samotném pracovišti tráví doktorandi poměrně málo času. Pracovní kolektiv se nemusí vždy krýt s kolektivem studujících, protože některé semináře navštěvují studenti různých oborů, zde však měli odpovídající na mysli vždy své pracoviště. Vyskytly se konkrétní odpovědi: *noví lidé, přátelské vztahy v kolektivu, pomoci svému pracovišti.*

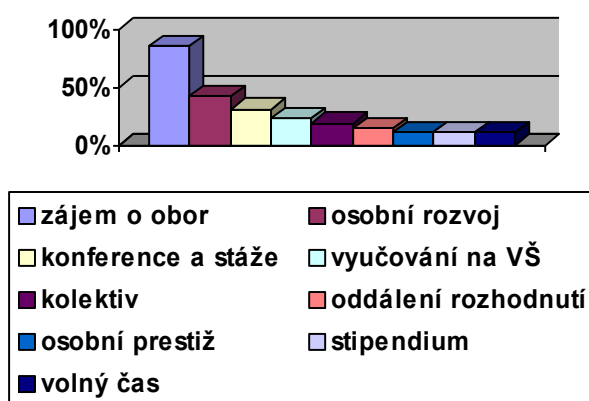
V menší míře se vyskytly odpovědi zmiňující další výhody studia, které se opakovaly i u jiných otázek: oddálení rozhodování o dalším zaměstnání (15%), zvýšení osobní prestiže (11,5%), možnost pobírat stipendium (11,5%), více volného času (11,5%). Volný čas volili jako odpověď pouze muži.

31% ze celkového počtu respondentů zmínilo i další, pro sebe důležité výhody a motivátory: *zahraniční pobyt, zlepšení cizího jazyka, možnost studia v zahraničí, získání zkušeností v prezentaci své práce, návštěva konferencí, cestování, získání kontaktů na*

konferencích, stáž. Takto odpovídalo 31% žen a 30% mužů. To, co jedni považují za výhodu, je pro mnoho jiných bráno jako hlavní nevýhoda, to se týká především zahraniční stáže, které se brání zvláště ženy, mající už povinnosti v rodině.

Lze shrnout, že hlavní motivací k dalšímu studiu je u většiny respondentů zájem o obor, touha po dalším vzdělávání, získání hlubší kvalifikace a tím i zvýšení osobní prestiže a osobní rozvoj. Další výhody chápou respondenti jako motivační, nicméně jako vedlejší (finance, kolektiv, volný čas, cestování).

Pokuste se najít několik faktorů, proč jste se ke studiu přihlásil.



Plánujete po skončení studia další vzdělávání? Specifikujte.

U této otázky jsem předpokládala, že většina respondentů nějaké další vzdělávání plánuje, že zvolí strategii celoživotního vzdělávání. Tento předpoklad se úplně nepotvrdil.

Odpověď, že další vzdělávání není v plánu, byla dokonce druhá nejčastější, volilo ji 23% respondentů, a to pouze ženy. Pravděpodobně zde hraje úlohu faktor plánování rodiny a odsunutí dalších plánů na pozdější dobu.

Nejvíce respondentů (38%) plánuje prohlubování a rozšiřování znalostí v oboru: *Průběžně formou přednášek. Studuji stále. Své cíle volím postupně. Individuální dozdělávání a praxe. Záleží na budoucím zaměstnání. Dle potřeb. Vzdělávání v oboru.* Takto odpovídalo 37,5% žen a 40% mužů. Možná si někteří respondenti neuvědomili, že vědecká a akademická

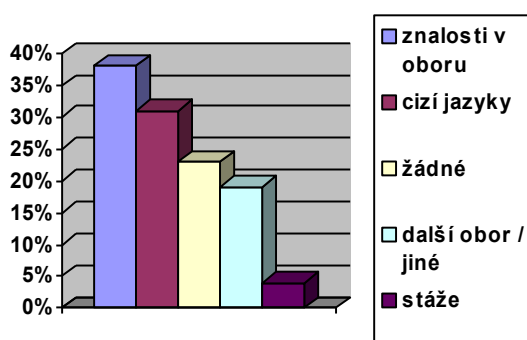
činnost vyžaduje neustálé další vzdělávání, nebo to považují za samozřejmost, kterou není nutné zmiňovat. Je také možné, že další vzdělávání ztotožnili se získáním další kvalifikace, což není u mnohých cílem.

19% respondentů, 25% žen a 10% mužů, plánuje další vzdělávání v jiné formě či jiné studijní zaměření: *Další příbuzný obor. Vzdělání v oblasti ekonomické. Konkrétně nevím. Informační technologie. Počítač. Redakční práce.*

Doplnění jazykového vzdělání plánuje 31% respondentů, 19% žen a 50% mužů. Přestože doktorandi museli splnit v rámci přijímacího řízení zkoušku z jednoho až dvou cizích jazyků a musí číst odbornou literaturu v těchto jazycích, mnohdy se ukáže, že znalost je nedostatečná, zvláště pak problémy vyvstanou na zahraničních konferencích při prezentaci výsledků vlastní práce a při následných diskusích na odborné téma. Jak se ukázalo, s jazyky mají problémy spíše muži – může to být dáno slabším zaměřením technicky orientovaných škol na jazyky, ale i menším talentem. Jazykové zlepšení může nastat i po absolvování zahraniční stáže.

Lze shrnout, že poměrně velká část respondentů nemá v ohledu dalšího vzdělávání jasné plány. Téměř 40% plánuje prohlubování znalostí v oboru, další si chtějí zlepšit jazykové znalosti či praktické dovednosti – práce na počítači, komunikace, ekonomické základy.

Plánujete po skončení studia další vzdělávání? Specifikujte.



Která část studia vám připadá nejobtížněji splnitelná?

Většina doktorandů si studium prodlužuje, málokomu se podaří dostudovat v minimálním tříletém období. Studenti si studijní trajektorii volí sami, začíná se plněním dílčích požadavků zpravidla 6 až 8 povinných dílčích zkoušek. Následuje tzv. doktorská

zkouška, ke které lze přistoupit po úspěšném vykonání dílčích zkoušek po dvou letech. Úspěšné vykonání zkoušky umožní často i navýšení stipendia. Posledním a pravděpodobně nejnáročnějším úkolem je vypracování a obhajoba doktorské disertace, což je obsáhlé vědecké pojednání. U obhajoby doktorand rovněž předkládá seznam dosavadních publikovaných článků a statí, jejichž počet a význam hraje důležitou úlohu. Minimální počty publikací v recenzovaných časopisech jsou pevně stanoveny, se stoupajícími požadavky na kvalitu studia a výstupní úroveň absolventů se tento počet zvyšuje. Zvláště kvůli náročnosti práce na disertaci část doktorandů studium nikdy nedokončí.

Analýza dotazníků potvrdila, že napsání disertace považují doktorandi za obtížné, tuto odpověď napsalo 50% ze všech dotazovaných, 44% žen a 60% mužů.

Problémy působí doktorandům i publikační i dostatečná publikační činnost. Nedostatek publikovaných článků přitom nemusí souviset s nepříčinností studenta, nýbrž bývá často zapříčiněn dlouhými lhůtami redakčních prací u recenzovaných časopisů. Těch je poměrně málo, a tak umístění článku autora začátečníka může být obtížné. Takto odpovídalo 23% z celkového počtu respondentů, 19% žen a 30% mužů.

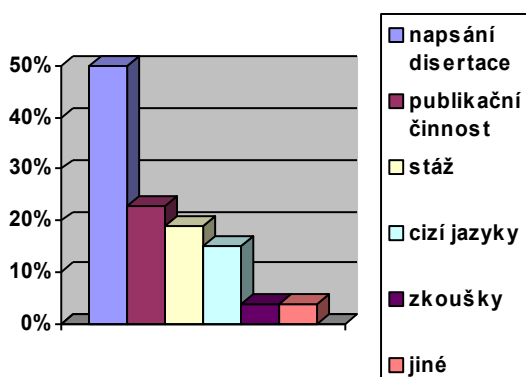
Zatímco pro některé je cestování výhodou, pro jiné je hlavní komplikací studia. Za nejobtížněji splnitelnou část studia považuje zahraniční stáž 19% respondentů, všechno to jsou ženy. Je to přirozené, neboť mají často děti a povinnosti v rodině, navíc je cestování pro samotnou ženu daleko rizikovější než pro muže. Stáž však donedávna nebyla povinnou součástí studia.

S dílčími problémy mají potíže doktorandi jen ojediněle. Nedostatečné znalosti cizích jazyků jsou problémem pro 15% z celkového počtu respondentů, 19% žen a 10% mužů. To přináší komplikace hlavně při konferencích a psaní anotací k publikovaným dílům.

Ojediněle se vyskytly i odpovědi, že student má problémy s vykonáváním dílčích zkoušek – zvláště u méně zábavných předmětů, dále pak s vystupováním na veřejnosti, s projevem před odborným a erudovaným publikem: *Mám pocit, že moje práce je hloupá, nekvalitní.*

Lze tedy shrnout, že největší potíže doktorandům činí dle očekávání napsání disertace, dále mají problémy s umístěním svých článků do odborných recenzovaných časopisů a ženy navíc uváděly jako komplikaci zahraniční stáž.

Která část studia vám připadá nejobtížněji splnitelná?



2.3 Část zaměřená na pracovní oblast

Kde nyní pracujete?

Jelikož stipendium nestačí pokrýt náklady na živobytí, předpokládala jsem, že u většiny doktorandů vyvstala nutnost najít si zaměstnání. Toto zaměstnání nemusí být stálé a nemusí korespondovat s vytouženým povoláním, pro které se doktorand připravuje.

Největší část respondentů uvedla, že pracuje na téže fakultě, kde zároveň studuje v doktorském studijním programu. Takto odpovídalo 38% z celkového počtu respondentů, 31% žen a 50% mužů. Interní doktorandi však nesmějí překročit 50% úvazku na této instituci. Po ukončení studií pak absolventi většinou absolvují konkurz a pak jsou přijati na fakultu jako zaměstnanci na celý úvazek.

Další skupina respondentů uvedla, že pracuje na fakultě, kde zároveň studuje, a ještě v dalším zaměstnání. Takto odpovídalo 35% respondentů, 44% žen a 20% mužů. Vedlejšími zaměstnáními bývá často práce ve školství, tím lze vysvětlit i větší procento takto odpovídajících žen: *Na fakultě a na ZŠ. Na fakultě a na gymnáziu. Na fakultě a Literární akademii Škvoreckého. Na fakultě a v jazykové škole.* Práce ve školství je sice náročná, ale časově flexibilní, navíc je možno ji při studiu pedagogického směru dále zúročit.

Někteří doktorandi uvádějí, že již pracují ve výzkumu. Takto odpovědělo 19% respondentů, 19% žen a 20% mužů. Zde je namístě podotknout, že se to týká spíše oborů technického směru: *Vodohospodářský vývoj – jako projektant. Hematologický ústav. Na grantu týkajícím se zprostředkování praxí studentů. Akademie věd.* U těchto případů studenti předpokládají, že v této práci po získání titulu pravděpodobně setrvají.

Malý počet doktorandů, 8% z celkového počtu, vedle studia žádné pracovní zařazení nemá. Tato skutečnost se však může během studia ještě změnit.

Kde nyní pracujete?



Kde chcete v budoucnosti pracovat?

Tato otázka úzce souvisí s předchozí. Doktorandi mohou porovnat svoji současnou pracovní pozici s pozicí ideální, zvážit, zda chtějí zůstat pracovat na vysoké škole, či spíše v jiné sféře.

Velká část respondentů – 35% z celkového počtu, chce zůstat pracovat i nadále na fakultě, kde dokončí doktorská studia. Takto odpovídalo 37,5% žen a 30% mužů. Mírnou převahu žen si vysvětlují faktem, že ženy z mého vzorku spíše studují humanitní (pedagogické a jazykovědné směry), zatímco muži spíše technické směry. Pro kvalifikované techniky se nabízí uplatnění i mimo univerzitní sféru, naopak pro humanitně orientovaný

výzkum se pěstuje ponejvíce na univerzitách. Ženy, které studují učitelké programy, navíc nechtějí přijít o možnost učit.

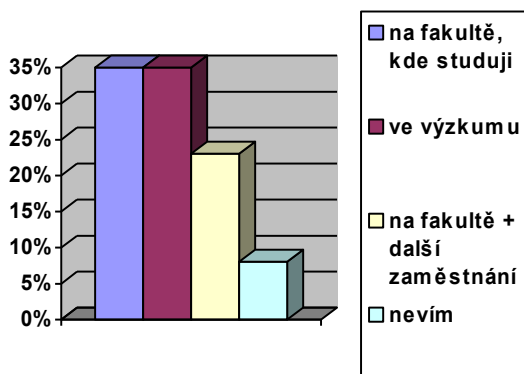
Někteří z těch, kteří by rádi zůstali působit na své fakultě, by vedle toho chtělo pracovat ještě v dalším zaměstnání: *Na fakultě a na ZŠ. Na fakultě a na gymnáziu. Na fakultě a ve školství.* Vedle finančních výhod se zde opět ukazuje touha po aplikaci získaných poznatků do vlastní praxe, absolventky a učitelkých programů se nechtějí kontaktů na praxi vzdát, což jim posléze umožní i vědecky atraktivní materiál. Takto odpovídalo 23% z celkového počtu, 31% žen a 10% mužů.

Další velká část respondentů uvádí, že by rádi pracovali ve výzkumu ve svém oboru, což ovšem obnáší nejen různé vědecké instituce, ale i firmy a oblast průmyslu: *Na jiném vědeckém pracovišti / ve firmě na zpracování odpadních vod. U firmy v oboru. Ve vývoji. Průmysl.*

Takto odpovídalo 35% z celkového počtu respondentů, 19% žen a 60% mužů. Jak už jsem zmiňovala výše, tato tendence souvisí i s vystudovaným oborem odpovídajících, absolventům technických oborů se neskýtá možnost uplatnění i mimo univerzitní pracoviště.

Pouze 8% respondentů zatím nemá o svém dalším působení jasnou představu.

Kde chcete v budoucnosti pracovat?



Co je podle vás na pracovišti nejdůležitější? Dostává se vám toho na vašem akademickém pracovišti?

Konečně se dostáváme ke klíčovým bodům výzkumu, které by nám měly zodpovědět otázku, jaké hlavní faktory působí na mladé akademiky jako motivátory, které faktory naopak

můžeme považovat za tzv. faktory hygienické, do jaké míry odpovídají teorie týkající se motivace skutečnosti v této specifické oblasti.

Celá polovina respondentů uvedla jako nejdůležitější faktor možnost věnovat se výzkumné práci, a toho se jim na pracovišti dostává. Takto odpovídalo 50% mužů a 50% žen. Pouze mizivé procento respondentů je nespokojená a považuje úroveň výzkumné práce na svém pracovišti za nedostatečnou. Lze tedy říci, že hlavním motivátorem je práce sama, její zajímavost, možnost uplatnit vlastní kreativitu: *věda, znalosti, výzkum, odbornost, intelektuální rozvoj, podněty pro další práci, odborné vedení, osobní růst.*

Za důležitou považují dále mladí akademici prestiž své práce a svého pracoviště. Povolání vědce či vysokoškolského učitele se tradičně řadí ve společenské prestiži na nejvyšší příčky, na druhou stranu existuje náhled, že špatně finančně ohodnocené povolání za prestižní považováno být nemůže.

Prestiž jako motivátor uvedlo 38% z dotazovaných, 37,5% žen a 40% mužů. Někteří dodávali i známost svého akademického působiště.

Další skupina považuje za důležitou i možnost vyučovat na vysoké škole. Takto odpovídalo 35% z celkového počtu respondentů, 37,5% žen a 30% mužů. Faktor možnosti věnovat se pedagogické činnosti považuje za motivátor tedy o něco více žen, jak už vyplynulo i z předešlých otázek. Roli zde hraje i studijní zaměření.

Dalším možným motivátorem je pro 35% respondentů cestování a účast na konferencích. Takto odpovídalo 50% mužů a pouze 25% žen. Jak již jsem zmiňovala u předcházejících otázek, pro ženy je povinnost cestovat mnohdy spíše komplikací. Pro muže naopak představuje jeden z hlavních motivátorů, získávání znalostí a erudice v zahraničí či na jiných renomovaných pracovištích v České republice posiluje jejich osobní prestiž. Zároveň cestování umožní získat prospěšné kontakty v daném oboru.

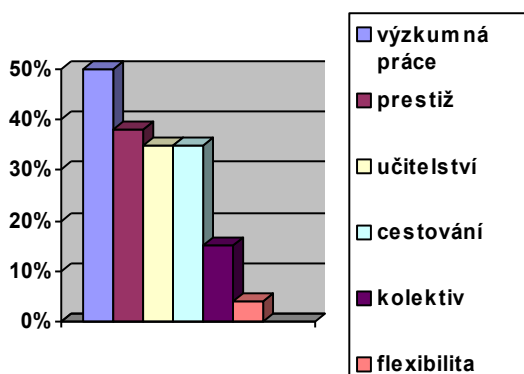
Další zmiňované položky se sice vyskytly už u menšího počtu respondentů, nicméně považují za vhodné je alespoň zmínit. Dobrý kolektiv považuje za důležitý 15% z celkového počtu respondentů, 19% žen a 10% mužů. Je tedy vidět, že kvalitní osobní vztahy na pracovišti jsou důležitější pro ženy: *komunikace s inteligentními lidmi, lidi, kontakt se vzdělanými lidmi, kteří mě inspirují.*

Posledním zmiňovaným důležitým faktorem jsou finance, s nimiž 8% odpovídajících spokojeno není, 4% respondentů naopak spokojeno je, jsou to ti, kteří čerpají finance z grantů a podpůrných projektů. Bohužel jsou tato čerpání pouze dočasná, a tak je většina akademiků vystavena obdobím finanční nespokojenosti. Jak se ovšem ukázalo, finance zdaleka nelze řadit k hlavním motivátorům, u žádného z respondentů nehrají hlavní roli.

Jako výhodu uvedl jedna respondentka i časovou flexibilitu, což je ovšem možno chápat opravdu spíše jako konkurenční výhodu povolání, než jako skutečný motivátor.

Lze tedy shrnout, že jako hlavní motivátory pro mladé akademiky fungují práce sama – a to výzkumná část i učitelská část, dále prestiž vlastní práce i prestiž celého pracoviště, dalším motivátorem jsou i cestování a účast na konferencích. Naopak nejméně byly zmiňovány peníze a materiální výhody. Firemní kulturu své instituce neuváděl nikdo, nikdo rovněž neuváděl žádné výhody, jimiž se snaží firmy motivovat své zaměstnance, jako jsou různé příspěvky a možnost využívat určitá kulturní a sportovní zařízení.

Co je podle vás na pracovišti nejdůležitější? Dostává se vám toho na vašem akademickém pracovišti? V grafu jsou zanesené kladné odpovědi.



Co by vám na akademickém pracovišti nejvíce vadilo? Vyskytuje se tento nedostatek na vašem pracovišti?

Zatímco u předcházejících otázek jsme se soustředovali spíše na motivátory a faktory, které respondenti považují za výhody, nyní se budeme věnovat naopak tomu, co mladí akademici považují za největší nedostatky pracoviště. Zde byly výsledky daleko nevyrovnanější.

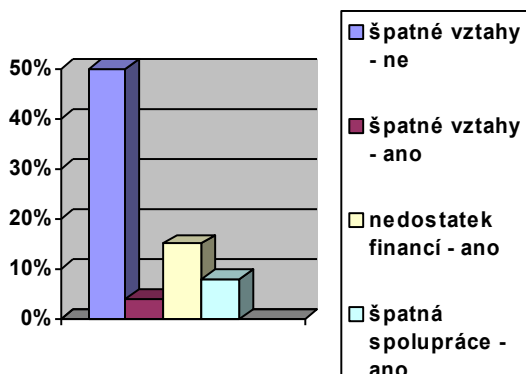
Polovině respondentů by vadily nejvíce špatné vztahy na pracovišti, což se ale naštěstí jejich pracoviště netýká: *špatné mezilidské vztahy, konflikty na pracovišti, ostré lokty, napjaté vztahy, nevládná atmosféra, nepřátelská atmosféra, nespolupráce, šikana, omezená svoboda*

projevu, nespravedlnost. Takto odpovídalo 50% mužů a 50% žen. V jednom případě se respondent domnívá, že špatné vztahy na pracovišti jsou, ale nepovažuje to za nic výjimečného ani nepřekonatelného.

15% respondentů zmiňuje nedostatek financí: *nízký plat, nedostatek financí na nová zařízení, materiální bída.* Takto odpovídalo 10% mužů a 19% žen. Je vidět, že nedostatek financí má dva aspekty: nízký plat (osobní aspekt) a nedostatečné materiální zázemí na pracovišti – což představuje větší problém zvláště pro technické obory. U humanitních oborů se jedná spíše o estetickou problematiku, nepěkný vzhled pracoviště či nutnost sdílet místnost s více spolupracovníky. Úpravné estetické zázemí může pozitivně působit i na sebevědomí zaměstnance, nicméně akademici netráví na svých pracovištích tolik času a musím říci, že své okolí příliš nevnímají.

Další položky se vyskytovaly už pouze ojediněle u jednotlivých respondentů, nicméně je považují za vhodné zmínit. Odrážejí totiž způsob myšlení začínajících vědců a jejich priority. Do této kategorie spadá např. nedostatek podnětů a podpory, nemožnost rozvoje, což se na akademických pracovištích respondentů naštěstí nevyskytuje. Vyskytují se ale následující problémy: nedostatečné ocenění kvalitní práce při výuce studentů, nejistá budoucnost (respondentka si není jista, zda po skončení studií bude moci nadále na pracovišti působit), nutnost publikační činnosti a výzkumu (takto odpovídala respondentka, pro níž je stěžejní pedagogická práce), špatná spolupráce a špatná práce kolegů, nefungující stroje. Tyto položky se naštěstí objevovaly pouze v ojedinělých případech. Respondenti je nehodnotí jako natolik závažné faktory, aby kvůli nim plánovali opuštění svého pracoviště.

Co by vám na akademickém pracovišti nejvíce vadilo? Vyskytuje se tento nedostatek na vašem pracovišti? V grafu jsou zaneseny pouze vyšší hodnoty. Pojmy ano / ne se vztahují k faktoru, zda se daný nedostatek na pracovišti vyskytuje.



Jak na vaši práci pohlíží okolí, společnost? Hraje to pro vás roli?

Tato otázka se týká nejvyšších lidských potřeb – potřeby uznání a ocenění, do jisté míry i potřeby seberealizace. Jak se ukázalo, pro většinu respondentů se prestiž nerovná materiálnímu zisku, a tak předpokládají, že si jejich práce okolí váží. Jelikož se jedná o oblast vysoce specifickou a pro většinu lidí nepříliš blízkou, někteří respondenti jsou si vědomi, že se mohou setkat i s nepochopením. Z některých odpovědí mám pocit, že se respondent staví do role zneuznaného a obětavého člověka, který dělá svou práci z altruistických pohnutek (což není u umělců a intelektuálů až tak výjimečný postoj).

35% z celkového počtu respondentů, 31% žen a 40% mužů, se domnívá, že na jejich práci okolí pohlíží s respektem, a je to pro ně důležité: *Je to prestižní. Závidí mi tituly. Věřím, že je učitelská profese nahlížena s respektem. Většina kamarádů a rodiny to bere za prestižní. Někdo se zájmem, nikdo negativně, když pozitivně, je to příjemné. Většinou s respektem, určitou roli to pro mě hraje. Většinou ji respektují a oceňují, roli to hraje. Poměrně jsem si získal vážnost a úctu. Doufám, že pozitivně. S respektem ke vzdělání a vědecké práci, ano. Okolí si mé práce váží, což je pro mě důležité.*

11,5% respondentů, v tomto případě pouze žen, se domnívá, že okolí pohlíží na jejich práci s respektem, nicméně pro ně samotné to roli nehraje: *Moje práce je prestižní, ale neovlivňuje mě to. Lidé to většinou hodnotí pozitivně. Okolí si práce VŠ učitele cení, roli to pro mě nehraje. Z toho, jakým způsobem zde respondenty odpovídaly, lze ovšem pochybovat o tom, že je pozitivní přístup okolí vůbec neovlivňuje.*

Další častou odpovědí je, že okolí respondenta v jeho úsilí podporuje: *Mé okolí mě podporuje a lituje, protože práce ve vědě není vysoce hodnocená a společensky uznávána. Rodina, známí a příbuzní mě podporují. Někteří mě povzbuzují a podporují, což je motivací.*

Rodina, přítelkyně i přátelé mě podporují, nikdy jsem se nesetkal s negativní reakcí. Rodina mě obdivuje, kolegové mě berou jako sobě rovného. Takto odpovídalo 31% z celkového počtu respondentů, 37,5% žen a 20% mužů. Je zde vidět, že u mužů mírně převažuje důraz na respekt (sebeprosazující tendence), zatímco u žen podpora (kooperující tendence).

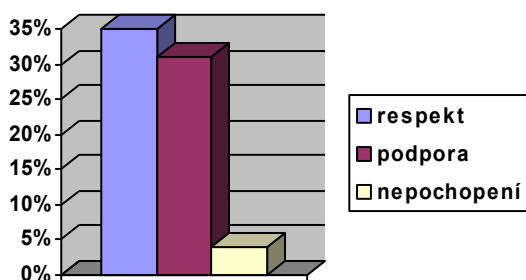
Dále se vyskytly i odpovědi, že okolí projevuje vůči vědecké práci nepochopení: *Skupina lidí si myslí, že jsem upadla na hlavičku, ale ti mě nezajímají. Někteří si myslí, že postgraduální studium je k ničemu a považují mě za sběrače titulů. Pro některé je další studium zbytečné – k čemu ti to bude? Jsem pro ně exot, že pořád studuji. Připadá jim, že mám spoustu času a nic nedělám, je to nespravedlivé. Někteří si myslí, že jsem exot a loser, roli to pro mě hraje, už se těším, až budu dělat něco jiného.* V těchto případech většinou není názor okolí pro respondenta důležitý, nicméně z některých výpovědí je opět vidět, že to není úplná pravda.

V málo případech se objevily ambivalentní odpovědi: *Jak kdo, velmi individuální, roli nehraje. Lidé neví, co si o tom mají myslet, roli nehraje. Různé.*

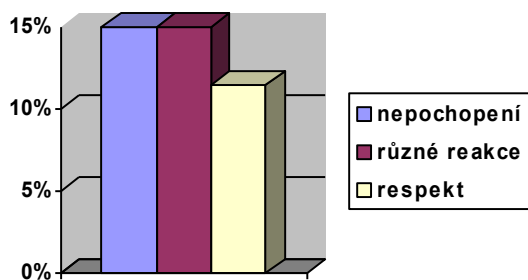
Lze shrnout, že většina respondentů se domnívá, že se jim od okolí dostává respektu i podpory. Pokud se setkávají se nepochopením, je to od lidí, na jejichž názoru jim příliš nezáleží.

Jak na vaši práci pohlíží okolí, společnost? Hraje to pro vás roli?

Odpovědi respondentů, pro něž reakce okolí hraje roli:



Odpovědi respondentů, pro něž reakce okolí nehraje roli:



2. 4 Výsledky ankety mezi mladými akademiky

Tato anketa ilustruje konkrétní příklady (kazuistiky) doktorandů a absolventů doktorských programů, mapuje jejich očekávání a plány do budoucna. Anketu jsem prováděla ústně v prosinci 2006. Takto získané informace nemají za cíl zevšeobecňovat, nicméně přinášejí zajímavé informace o rozmanitých motivačních aspektech, které by pouze z dotazníků nevyplývaly.

Otázky kladené ústně části respondentů, kteří odpovídali v písemném dotazníku:

Proč jste si zvolil / zvolila akademickou kariéru? Co od ní především očekáváte? Jaké máte plány do budoucna?

Muž 31 let, VŠCHT. Absolvent PedF UK, učitelství francouzského jazyka a anglického jazyka. Vyučuje jako učitel angličtiny na VŠCHT, pracuje v jazykové škole. V současnosti se připravuje na rigorózum z didaktiky francouzského jazyka.

Je to hlavní náplň života. Chci se pořád něco učit. Nejvíc mě baví angličtina, učit se nové věci, teď třeba chemické názvosloví. A po státnicích jsem ještě dělal Advanced Certificate a Proficiency. Nebo jsem dělal švédštinu, mám z ní maturitu. Toho doktorátu jsem se až do teď bál, až letos jsem našel odvahu.

Asi bych chtěl zůstat na VŠCHT, ale ještě něco k tomu, asi jazykovou školu. Taky jsem zkoušel překlady, ale to mě moc nebavilo. Na moc vědeckou práci se moc necítím, ale zase na vysoké škole jsou chytřejší lidi.

Žena 28 let, PedF UK. Absolventka PedF UK, učitelství českého jazyka a anglického jazyka. Po skončení studií pracovala jeden rok v zahraniční firmě, v současnosti je ve třetím ročníku doktorského studijního programu – didaktika českého jazyka. Pracuje na téže fakultě na částečný úvazek.

Mě vlastně nalákalo, že tam jsi ty i Honza (spolužáci). Když jsem se hlásila, tak jsem si říkala, že to bude fajn, něco dokázat, aspoň to zkusit. A k tomu třeba učit na gymnáziu nebo na jazykové škole. A teď je tolik práce, že skoro nic nestíhám. Publikace, dizertačka. Na nic vedle není čas. Někdy mám úplně blok, když mám něco napsat. Tak ani neřeším, co bude potom, teď hlavně napsat tu práci. Ale chtěla bych zůstat na fakultě, jestli mě nechají. No a když ne, tak asi to gymnázium. Protože nevím, jak bych zvládala publikační činnost. Aspoň stáž mám splněnou.

Žena 31 let, PedF UK. Absolventka PedF UK. Obor učitelství českého jazyka – rodinná výchova. V současnosti na mateřské dovolené, v rámci doktorských studií přešla na externí studium.

Teď na to radši ani nemyslím. Už mi zbývá jen dizertačka, ale teď na to nemám čas. Určitě bych chtěla zůstat na fakultě, ale asi jen na částečný úvazek, chodit sem tak jednou týdně. Já jsem jenom úča ze základky, na vědu mě moc neužije. Na plný úvazek chci určitě učit na základce. Další vzdělání už nechci, jako docenturu a tak, to už ne.

Muž 30 let. Absolvent PedF UK. Obor český jazyk – francouzský jazyk. Čerstvý absolvent doktorského programu, obor didaktika literární výchovy. Pracuje na plný úvazek jako odborný asistent na PedF UK.

Jsem rád, že mám obhajobu za sebou. Byla to dřina a nepředstavitelný stres. Další plány momentálně nemám. Docentura, to je daleko. Určitě chci pracovat tady, ale ještě by to chtělo něco vedle. Jenže když se chci věnovat pořádně tady tomu, tak na to není čas. Chtělo by to grant, jenže ten nám zamítli, tak snad něco přijde. Do jazykové školy už nechci, možná něco soukromě, ale zatím nevím. Určitě je tohle práce, která mě baví.

Muž 30 let. Absolvent PedF UK, obor anglický jazyk – český jazyk. Externí doktorand na PedF UK, obor didaktika českého jazyka, založil vlastní jazykovou školu s. r. o.

Mě baví učit, mě baví bádát, a chci dělat obojí. Určitě zůstat tady aspoň na půl úvazku. Docenturu – nevím, k čemu by to bylo. S tou jazykovou školou jsem si splnil sen, i když by to chtělo aspoň o dvacet klientů víc, aby se to finančně vyplatilo. Docela mi pomohl grant z Německa, na tom jsem vydělal, co jsem teď musel investovat. Ale věřím, že se to vrátí.

Žena 28 let. Absolventka PedF UK, obor český jazyk – německý jazyk. Momentálně studuje druhým rokem v interní formě doktorského studia obor didaktika českého jazyka. Učí němčinu v jazykové škole, pracuje na částečný úvazek na PedF UK.

Určitě chci pracovat tady, jestli mě nechají na plný úvazek. Zatím jsem ráda, že mám něco. Baví mě to, i když mám vždycky strach, když mám někde něco prezentovat, že to není dost dobré. Od ledna nastupuji v jazykové poradně Ústavu pro jazyk český, tak se těším a taky mám strach. Už mě nebavilo to ježdění po firmách. Taky jsem si dala žádost o stáž do Německa, ale to ještě potrvá, než se to vyřídí.

Žena 32 let, absolventka PŘF UK, v současnosti v externím doktorském studijním programu – obor virologie. Pracuje v hematologickém ústavu.

Chci zůstat pořád ve výzkumu, i až skončím doktorát. Tahle práce mě baví, i když to finančně není nejlepší. Na fakultě pracovat nechci, moc mě nebaví učit. Další plány nemám, i když bych měla konečně pohnout s angličtinou, hlavně kvůli konferencím. Dizertačku už dokončuji, takže už mě čeká obhajoba. Jinak asi žádná zásadní změna.

Muž 31 let, absolvent PedF UK – obor český jazyk – ruský jazyk. Čerstvý absolvent doktorského studijního programu – obor didaktika českého jazyka. Pracuje na plný úvazek na PedF UK, dále v Ústavu pro jazyk český jako lexikograf.

Tahle práce mě baví, mám rád ty lidi kolem. Nejdřív jsem chtěl studovat španělštinu, ale pak jsem se dostal sem a líbilo se mi tu, tak jsem tu zůstal. Nějaký vedlejší příjmy se vždycky seženou, i když mě to třeba nebaví. Požádáme o grant, když vyjde, fajn, když ne, aspoň se nepředřeme. Myslím, že je tady dobrý kolektiv, nechtěl bych pracovat jinde. Taký se podívám do ciziny, můžu jezdit na konference, poznám lidi, co jsou do toho taky zapálení.

Žena 32 let, absolventka PedF UK, obor český jazyk – pedagogika. Absolventka doktorského studijního programu – obor didaktika českého jazyka. V současnosti na mateřské dovolené, na PedF UK pracuje na částečný úvazek.

Ráda bych tady o mateřské pracovala na plný úvazek. Asi bych se orientovala víc na didaktiku, aplikaci v praxi. Ráda bych ve vzdělávání pokračovala, třeba časem i docenturu, ale zatím nemám dost publikační činnosti. Taký musím trochu zlepšit angličtinu, abych mohla víc číst. Bavil by mě nějaký výzkum třeba na funkční gramotnost, něco přímo ve školách. Uvidíme, co se naskytne. Už teda určitě nechci být garantem grantu, to je nepředstavitelná administrativa, že se to ani nevyplatí.

Z těchto několika ilustračních odpovědí lze vysledovat některé tendence v uvažování mladých akademiků:

- 1) Často se vyskytuje výpověď, že tato práce respondenty baví. V takto krátkých a spontánních výpovědích nebývá specifikováno, proč tomu tak je, nicméně někteří poznamenávají, že je baví kontakt s lidmi, učitelská práce, další upřednostňují výzkum.
- 2) Většina respondentů by ráda zůstala na svém akademickém pracovišti, nicméně si uvědomuje nutnost dalšího přivýdělnku. Jelikož se v tomto vzorku vyskytlo několik absolventů jazykových oborů, předpokládají své další působení ve sféře jazykového vzdělávání.
- 3) Zmínky týkající se grantové podpory odhalují dva problematické aspekty získávání této finanční podpory – administrativní zátěž a nejistotu, zda plánovaný projekt bude schválen – schvalovací procedura trvá často i několik měsíců, kdy se žadatel nemůže nikde vázat.
- 4) Nejvíce potíží v rámci studia činí doktorandům sepsání doktorské disertační práce a dostatečný objem publikační činnosti.

- 5) Akademická kariéra se jeví jako poměrně flexibilní, respondenti nemají své plány úplně pevně formulovány, spíše čekají na příležitosti, které se nabídnou.
- 6) O dalším kariérním postupu – např. habilitačním řízení, se respondenti nevyjadřují. Příkladá mi, že jedním z faktorů je i jakýsi ostych před tímto titulem. Dále také nutný časový odklad.

Jak je vidět, respondenti se ve svých výpovědích drželi spíše konkrétních faktů, v jaké pozici se ve své kariéře v současnosti nacházejí a jaké mají plány do budoucna. Ideologickou rovinu ponechávají stranou, nehovoří ani o poslání ani o obecné důležitosti svého povolání, spíše vše vztahují k vlastnímu osobnímu vnímání.

3. Aplikace získaných poznatků do oblasti managementu

Návrhy pro uspořádání podmínek pro mladé akademické pracovníky na jejich pracovištích

3.1 Finanční oblast

Zůstává faktem, že práce ve školství a ve vědeckém sektoru není honorována tak, jak by odpovídalo kvalifikaci zaměstnanců. Přesto akademičtí pracovníci dávají přednost osobnímu a intelektuálnímu rozvoji před vyšším výdělkem a do ziskového sektoru většinou neodcházejí.

Někdy se stane, že stipendium hraje roli při nástupu do doktorských studijních programů. Dle mého názoru je nedostatečně zajištěna kontrola plnění požadavků během studia a může se tak stát, že student po tři roky pobírá stipendium, plní pouze minimum dílčích požadavků a k doktorské státní zkoušce a obhajobě disertační práce nikdy nepřistoupí. Bylo by vhodné stanovit přednější požadavky na každý rok studia zvlášť, aby k takovým

situacím nedocházelo. Nevylučovala bych ani možnost vrátit část stipendia v případě, že student doktorská studia nedokončí.

Velmi frustrující záležitostí je přechod na plný úvazek po skončení doktorských studií. Doktorand během studií pobíral stipendium a plat, po získání titulu pobírá už jen plat. Situace se tak paradoxně zhorší. Bylo by žádoucí, kdyby existovaly grantové programy upřednostňující mladé absolventy, které by umožnily snadnější přístup ke penězům z dotací grantových agentur. Toto čerpání je v současnosti dost obtížné, např. u programů financovaných z Evropských strukturálních fondů musí žadatelé nejprve projekt financovat z vlastních zdrojů (tedy peněz fakulty), teprve potom jsou tyto prostředky proplaceny. Tyto prodlevy činí i několik měsíců.

Mezi akademiky lze vysledovat tři hlavní tendence v přístupu k práci a financím:

- 1) Pracovník je spokojen, že přímá vyučovací povinnost je nízká (cca 12 – 14 hodin týdně), do vědecké práce investuje méně a pobírá tedy i menší plat.
- 2) Pracovník využívá nízké vyučovací povinnosti k tomu, aby si vydělával jinde, tím trpí především jeho výzkumná práce.
- 3) Pracovník plní svědomitě svou vyučovací povinnost a věnuje se výzkumu.

V optimálním případě je tento výzkum financován zvlášť a pracovník tak získá dostatečné finanční zázemí pro svůj výzkum i osobní život.

Přestože třetí kategorie pracovníků je jediná plně odpovídající požadavkům kladeným na vědce a zaměstnance vysoké školy, právě tato kategorie nejvíce trpí nespravedlivým odměňovacím systémem. Bohužel nastávají případy, že pracovník čeká na prostředky i několik let. Tyto finančně náročné prodlevy pak mohou negativně ovlivnit i sebevědomí a motivaci pracovníka, v krajním případě může zapříčinit i odchod (častěji však pracovník změní svůj přístup k práci a posune se do kategorie dvě). Tento problém však nemůže řešit instituce sama, jedná se spíše o celorepublikový problém na úrovni spolupráce ministerstev a vědeckovýzkumných institucí, grantových agentur i celé Evropské unie.

3.2 Prostředí a materiální podmínky

Tyto dvě kategorie budu pojímat současně, přestože se zde vyskytují dva poměrně odlišné problémy – problém estetiky a problém funkčnosti. Problém estetiky není pro vědce samotné příliš aktuální, avšak okolí ho může vnímat negativně – ošuntělé zařízení pracoviště může snižovat prestiž celé instituce, v případě vysoké školy může ovlivnit např. uchazeče o studium.

Daleko důležitějším aspektem je zde funkčnost materiálního vybavení a dostatek prostor k práci. Vybavení učeben audiovizuální technikou se v současnosti zlepšuje a mladší akademici ho umí adekvátně využívat. Pro starší generaci akademiků to vždy nemusí platit, kvalita výuky však nemusí být nutně snížena, pokud je přednáška či seminář veden postaru pouze s tabulí a papírovými výpiskami.

Potíže s předimenzovanými kabinety nejsou tak markantní, jak by se dalo předpokládat, protože pracovníci často pracují doma, ve studovně či jinde mimo své pracoviště. To platí zvláště pro odborníky v humanitně orientovaných disciplínách.

Opravdové problémy může představovat nedostatečné vybavení laboratoří a nefungující stroje. K tomuto problému se respondenti ve svých odpovědích rovněž vyjadřovali a jak se zdá, není situace až tak tragická. Vybavení počítači s přístupem na internet a odpovídajícím softwarem je nyní na všech typech vzdělávacích institucí samozřejmostí, kvalitní je i vybavení knihoven. Situace by samozřejmě mohla být lepší, ale domnívám se, že pro kvalitní vědeckou práci podmínky jsou.

3.3 Systém drobných odměn

Tuto oblast zmiňuji proto, že pokud se hovoří o motivaci zaměstnanců obecně, zaměstnavatelé se domnívají, že různé drobné výhody mohou působit jako motivátory. Jak se ukázalo z výsledků dotazníku, mladí akademici tento systém za motivátor nepovažují, respektive se k němu vůbec nevyjadřují. Zmíním alespoň několik příspěvků, které akademické instituce svým zaměstnancům poskytují.

Patří sem penzijní připojištění, které ovšem respondenti této věkové skupiny zatím nevyužívají. Dále se patří stravenky, ty jsou ovšem vnímány spíše jako samozřejmost, nikoliv jako benefit. Zaměstnanci fakult mohu využívat rovněž příspěvků na různé kulturní akce (kino, divadlo, výstavy) a sportovní akce (plavky, sportovní zařízení a areály institucí), příspěvky na dovolenou v rekreačních objektech instituce. Ani tyto příspěvky nefungují jako motivátory a jsou zřídka využívány.

Jistou výhodou představuje možnost využívání telefonu, kopírek i tiskáren pro osobní účely, to se však pohybuje spíše na neoficiální úrovni a je typické pro všechny státní instituce.

Zdá se tedy, že tyto benefity nehrají příliš velkou roli v motivování zaměstnanců a zaměstnavatelé by se měli zaměřit spíše jiným směrem.

3.4 Jistota stálého zaměstnání

Přestože se k tomuto problému respondenti přímo nevyjadřovali, lze z jejich odpovědí vyčíst jistou tendenci v uvažování. Ti, kteří jsou zatím pouze doktorandy a na fakultách pracují na částečný úvazek, mají obavy, aby po skončení studií mohli na svém pracovišti dále působit. Počet doktorandů se totiž navýšil a zájem o práci na vysoké škole a ve výzkumu je poměrně velký. Tento zaměstnání umožňuje i všechny výhody spojené se státním sektorem – tedy menší riziko ztráty zaměstnání, jistotu peněžního příjmu, garanci důchodu. K tomuto bodu ještě musím zmínit, že práci akademika je možno vykonávat i ve vyšším věku, což v dnešní době, kdy se neúměrně fyzickým schopnostem lidí posouvá hranice odchodu do důchodu, představuje velkou výhodu.

Zaměstnavateli je tedy možno navrhnout, aby více komunikoval se zaměstnanci o jejich dalším působení na pracovišti – zda budou pracovat pouze jako externisté, či zda se s nimi počítá na plný úvazek. Ze zkušenosti musím bohužel konstatovat, že většina mých kolegů doktorandů je držena v nejistotě, což jim do jisté míry znemožňuje ucházet se o jinou práci na plný úvazek a po delší časové úseky pracují ve vícero zaměstnání na částečné úvazky.

3.5 Časová flexibilita

Pokud hovořím o časové flexibilitě, mám na mysli dva aspekty – za první organizaci své vlastní kariérní trajektorie v dlouhodobém horizontu a za druhé organizaci svých každodenních úkolů.

Organizace dlouhodobé trajektorie může představovat výhodu – pracovník sám si určuje tempo své práce, nedostává se tak snadno do stresu, může si lépe rozvrhnout práci tak, aby pro něho byly podmínky příznivější. Na druhou stranu se pak může stát, že pracovník stagnuje, nedostatek stimulů a kontroly zvnějšku způsobí, že práce nakonec dokončena není – mám zde na mysli hlavně sepsání vědeckých studií – první zaváhání se mohou projevit už při sepisování disertační práce.

Zde bych navrhovala přesnější systém kontroly – alespoň v půlročních intervalech, výzkumník by měl mít možnost konzultovat postup své práce s kolegy a nadřízenými

odborníky. Tato praxe na některých katedrách a ústavech funguje, na některých méně. Tato zodpovědnost většinou spočívá na vedoucím katedry. Bylo by lépe, kdyby komunikace v této oblasti proudila více směry a kontroly nebyly pouhou formalitou.

Druhý aspekt je organizace časového rozvrhu během pracovního týdne. Pracovníci mají zpravidla poměrně nízkou vyučovací povinnost (12 – 14 hodin) a ostatní část pracovní doby je chápána jako disponibilní. Zodpovědí pracovníci se věnují dalšímu vzdělávání a výzkumu, nicméně velká část pracovníků pracuje ještě na částečný úvazek někde jinde – zmiňovány byly jazykové školy, základní a střední školy, Akademie věd, redakční práce. Ideální je, pokud typ vedlejší práce obohacuje myšlenkový život akademika, přináší nové podněty, poskytuje spojný teorie s praxí. Nedostatkem našeho školství je fakt, že často je jedinou motivací u vedlejšího zaměstnání finanční zisk.

Zaměstnavatel by měl nabízet více možností práce na fakultách, která by byl finančně ohodnocena a zároveň organizovala čas zaměstnance. Mnoho akademiků má větší kapacitu a uvítali by více práce a více peněz, vysoké školy by tohoto potenciálu měly více využívat a umožnit každému pracovat tolik, kolik je schopen zvládnout.

3.6 Další vzdělávání

O dalším vzdělávání se respondenti v dotaznících rovněž vyjadřovali. Často zde zazněl požadavek na zlepšení znalostí cizích jazyků. Vysoké školy sice pořádají jazykové kurzy pro své studenty i doktorandy, ale tyto kurzy jsou nedostatečné jak svou časovou dotací, tak tím, že neumožní získat certifikát a změřit určitým typem zkoušky míru osvojení jazyka. Většina doktorandů je tak odkázána na vzdělávání v jazykových školách, což je poměrně drahá záležitost (cca. 8000,- za rok / 4 hodiny týdně). Univerzity na toto vzdělávání nepřispívají, přestože je v jejich vlastním zájmu, aby jejich absolventi byli dobře jazykově připraveni. Myslím, že jazykové vzdělávání s umožněním jazykových zkoušek by mohlo fungovat jako motivátor. Na druhou stranu mám zkušenost ze ziskových organizací, kde se pro mnohé zaměstnance jazykové kurzy staly spíše stresorem, protože museli prezentovat svou nevědomost před ostatními kolegy. Předpokládám ale, že doktorandi jsou jiná věková skupina a jejich těsné sejetí se školou (de facto jsou stále studenty) tuto bariéru odbourá.

Dalším typem vzdělávání je další vzdělávání a prohlubování znalostí ve svém oboru. Zde myslím nejsou v našem systému příliš velké nedostatky, doktorandi i postdoktorandi jsou

seznamování s novou literaturou, povinně navštěvují konference, účastní se seminářů. Zájem o obor byl často hlavním motivátorem, proč se na doktorská studia přihlásili, budou tedy sami aktivně vyhledávat nové poznatky.

Problémem může být opět neznalost cizího jazyka, která může akademika ochudit o možnost číst nepřeložené vědecké publikace v originále a navštěvovat zahraniční konference a workshopy. I zde ovšem mohu konstatovat, že alespoň znalost angličtiny už je na slušné úrovni a tento problém se pomalu odsouvá do pozadí.

3.7 Zahraniční stáže a konference

Od problematiky cizích jazyků se dostáváme k problematice zahraničních stáží. Jak ukázaly výsledky výzkumu, pro jedny je možnost zahraniční stáže výhodou, pro jiné nevýhodou. Zdaleka zde nehraje hlavní roli jazyková vybavenost či nevybavenost respondenta. Spíše se dostávají do popředí faktory osobního života a dalšího zaměstnání. Zvláště pro ženy může stáž představovat nepříjemnou komplikaci. Kromě potíží se skloubením rodinného a pracovního života se také může přihodit, že výzkumník se po návratu ze stáže nemá kam zařadit, jeho místo je obsazeno. K takovým situacím by nemělo v žádném případě docházet. Studenti všech studijních programů si rovněž stěžují, že zkoušky vykonané na zahraniční instituci nejsou u nás uznávány. Na jednu stranu je ovšem pravda, že obsahy předmětů nejsou vždy totožné a nedostatky ve vědomostech se mohou promítnout do výsledků u dalších zkoušek.

Stáže jistě mohou být obohacujícím prvkem studia i praxe, ale neměly by být povinností. Pro mnoho lidí je příliš dlouhý pobyt mimo republiku natolik komplikovaný, že nemá smysl stáž klást jako podmínku získání titulu.

Za velký přínos považuji účast na konferencích, které mají krátkodobý charakter a umožní navázat kontakty v oboru a zvýšit publikační činnost. Někteří doktorandi si stěžují na nedostatečné prezentační dovednosti, bylo by dobré do doktorských studijních programů zařadit semináře prezentačních dovedností. Tyto semináře by bylo možno pojímat i jako pomoc kolegů kolegům, absolventi jazykově a didakticky orientovaných programů by mohli předávat své zkušenosti např. technikům. O praktickou rétoriku je zájem, právě tak je zájem o instruktážní kurzy práce na počítači – např. program PowerPoint, ovládání beameru a notebooku, práce s audiovizuální technikou. Nechci přeceňovat funkci techniky při prezentacích, nicméně praktická znalost prezentačních technik by měla být vlastní každému,

kdo je nucen vystupovat na veřejnosti a na konferencích. Navrhuji zvýšení počtu těchto kurzů na univerzitních pracovištích, a to nejen pro doktorandy.

3.8 Publikační činnost

Mnoho z respondentů se vyjadřovalo k problematice publikační činnosti. Vedle sepsání disertační práce, se kterým má většina doktorandů největší potíže, je nutno také publikovat určitý počet vědeckých studií. Mezi jednotlivými publikacemi je rozdíl v hlediska prestiže a důležitosti. Leze říci, že nejvýše stojí publikace otištěné ve vědeckých časopisech s tzv. impact factorem, což jsou především časopisy zahraniční. Dále jsou to pak recenzované / oponované příspěvky ve vědeckých časopisech, dále sborníky z konferencí a nerecenzované časopisy. Z větších útvarů sem lze zařadit knižní monografie, skripta a učebnice.

Největší úskalí představuje malé množství časopisů, v nichž je možno publikovat. Celé řízení je časově náročné, příspěvek zpravidla opatří připomínkami dva oponenti, teprve po úpravách je možno ho otisknout. Jelikož příspěvatelů je dostatek, mnoho příspěvků je z různých důvodů zamítnuto. Ty je pak možno zaslat do méně prestižního časopisu, ale tím se ztrácí i význam příspěvku. Počet opublikovaných článků nutný k obhajobě disertační práce se postupně zvyšuje, čímž dochází i k dalšímu nastavování studia. Zvýšení počtu časopisů zase není dost dobře možné, protože mají jen úzce ohraničený počet odběratelů čtenářů a větší počet časopisů by na sebe nevydělal.

Dobrou alternativou je vydávání oponovaných sborníků přímo na půdě jednotlivých univerzit, které je financováno většinou z grantů. Tyto sborníky jsou často orientované na jedno dílčí téma, čímž slouží opravdu jako podklady pro další studium v oboru. Navrhuji zvýšení počtu takovýchto aktivit. Vidět svůj článek otištěný v prestižním médiu slouží jako jeden z nejvyšších motivátorů, dále se vědec i zviditelní a může tak být navázána spolupráce mezi více pracovišti.

3.9 Granty a výzkumné projekty

Získání grantu patří k velkým úspěchům začínajícího vědce. Nejedná se jen o podporu finanční, nýbrž i o fakt, že výzkum je podporován, že ho vědecký svět začal brát vážně. Výzkum je tak zacílen a výzkumník je motivován k jeho dokončení. Výsledkem může být

publikace nebo zorganizování výukových kurzů, jedná se vždy o konkrétní výstup, k němuž celé úsilí směřuje.

Každý, kdo má s touto oblastí jisté zkušenosti, mi potvrdí, že velkou obtíží je byrokratický aparát a administrativa. Mnohé projekty jsou odmítnuty jen z důvodu opomenutí jakýchsi formalit, špatného označení štítky či špatného vyplnění odpovídajícího formuláře. Nejen vědci by uvítali zjednodušení celého aparátu. O problému předfinancování vědeckých projektů jsem se zmiňovala již výše, upozorňuji ještě na stres spojený s nakládáním s těmito penězi, jejichž užití je vždy vázáno na jednu konkrétní kategorii.

Ze zkušenosti mohu říci, že finance jsou často vázány tak, aby nakonec nemohly být vůbec vyčerpány. Finanční objem na mzdy bývá nejvíce ukrácen, naopak nejvíce peněz zůstává na cestování. Jelikož cesty si účastník grantu musí hradit nejdříve sám a teprve po vyúčtování cesty je mu část proplacena, musí výzkumník s výdaji šetřit a velká část peněz se vrací zpět.

Určité částky jsou také na kancelářskou techniku, což do jisté míry pomáhá udržovat přijatelnou úroveň vybavení pracovišť, i tady se ale musí pečlivě zkoumat, do jaké kategorie nakoupené zboží spadá.

U většiny grantů se vyžaduje spolupráce s dalšími pracovišti v rámci instituce, celé republiky či je dokonce nezbytná i zahraniční spolupráce. Tato mezipracovištní komunikace je zpravidla dost náročná a koordinace projektu spolu s administrativou jsou ve výsledku daleko náročnější než vlastní práce na projektu. Myslím, že by bylo mnohdy daleko lepší poskytnout podporu přímo jednomu pracovišti, kde by na projektu pracoval jeden dobře koordinovaný tým, který by sdílel společný cíl i společné prostředky. Výzkumníci by se tak mohli více soustředit na vlastní práci.

3. 10 Nehmotné faktory – pochvala, prestiž, důležité úkoly

Práce na akademické půdě je natolik specifická, že i motivátory jsou zde orientované spíše do vyšších sfér, jak odpovídá Herzbergově dvoufaktorové teorii. Hlavním motivátorem je náplň práce sama. U některých pracovníků je to především práce s mladými lidmi, výuka, možnost uplatnit svou kreativitu, ovlivňovat další generace. U jiných je to především vědecký výzkum, bádání, objevování pravdy. Přestože v odpovědích respondentů nikdy přímo nezaznělo slovo poslání, myslím, že i takto někteří svou práci mohou vnímat.

Mezi další motivační faktory patří práce na důležitých úkolech. To je de facto podstata akademické práce, zde se rutinní a nedůležité úkoly téměř nevyskytují (když pominu administrativu EU, což je ovšem také spíše práce založená na pátrání a dohledávání...).

Musím se věnovat i přístupu k pochvale. Myslím, že i když některé tendence v současnosti tvrdí opak, pochvala je velkým motivátorem pro každého. Ve sféře komunikace mezi jednotlivými složkami institucí záleží především na každém jednotlivci, veřejných pochval je ale stále málo – slova opakovaná v médiích, jak daleko náš výzkum, výuka, technika atd. zaostává za jinými státy, nikoho nemotivují, spíše naopak, navíc se nezakládají na pravdě. Tento přístup nedělá dobrou image naší vědy na veřejnosti.

S tím souvisí i problematika prestiže. Práce na vysoké škole a ve vědě je hodnocena velmi vysoko, nicméně v době, kdy se přílišně zdůrazňuje orientace na zisk, otázka prestiže se problematizuje. Mediální prezentace vědeckých a akademických pracovníků by měla napomáhat zvyšování prestiže, v žádném případě ji podrývat, jak se bohužel mnohdy děje.

Závěrem bych chtěla říci, že akademická pracoviště a jejich management někdy přehnaně spoléhá na intrinsickou motivaci pracovníků, předpokládá, že vědci jsou nadšeni pro věc a není třeba je motivovat zvnějšku. Vnitřní motivace určitě hraje nezastupitelnou roli, ale na managementu univerzit a jiných vědeckých pracovišť zůstává úloha zajišťovat optimální podmínky k práci, poskytovat zpětnou vazbu a dodávat povzbuzení.

Závěr

V této práci jsem se podrobně věnovala problematice motivace mladých začínajících akademických pracovníků. V úvodní části jsem charakterizovala akademická pracoviště obecně, dále jsem se pokusila aplikovat nejvýznamnější teorie motivace do této specifické oblasti. V empirické části jsem vycházela z výsledků dotazníkového výzkumu, který jsem prováděla na různých pracovištích, do výzkumu jsem zařadila i výsledky z ankety.

Mohu shrnout, že motivace akademických pracovníků je založena především na zájmu o obor a spočívá v práci samé, ať už se jedná o práci vědecko-výzkumnou či výuku vysokoškolských studentů. Akademici rovněž oceňují možnost sám si organizovat časový rozvrh, účastnit se konferencí a stáží, doplňovat si kvalifikaci v rámci dalšího vzdělávání.

V empirické části jsem se zaměřila na studium i kariéru po skončení doktorských studií, zkoumala jsem plány a preference doktorandů a postdoktorandů. Údaje získané výzkumem jsem shrnula do procentuelních tabulek, které jsou k dispozici v příloze. K ilustraci počtu odpovědí jsou v textu přehledné grafy.

Závěrečná část je praktickým vyústěním získaných dat. Formuluji zde návrhy, jak by mohli řídicí pracovníci v akademické sféře motivovat mladé vědce. Vedle výsledků výzkumu vycházím rovněž z konkrétních zkušeností svých i svých kolegů, u svých doporučení neopomím stávající podmínky v našem školství a výzkumu. Snažila jsem se zde podat maximálně objektivní obraz současné situace, zvážit klady i zápory našeho pojetí.

Docházím k závěru, že mladí akademici jsou velmi motivovanou pracovní skupinou, nicméně není možné se spoléhat pouze na vnitřní motivaci, ale poskytovat i podněty zvnějšku. Dovolím si uzavřít aplikací na dvě významné teorie motivace v managementu:

- 1) V rozporu s Maslowovou teorií hierarchie potřeb je moje teorie: *Akademická sféra je specifickou oblastí, kde dochází k uspokojování potřeb vyšší hierarchie dříve než potřeb nižších, které mnohdy nejsou plně uspokojeny vůbec.*
- 2) V rozporu s Herzbergovou dvoufaktorovou teorií: *V akademické sféře je možno vycházet z toho, že motivátory hrají větší roli než hygienické faktory.*

Literatura

ADAIR, J. *Efektivní motivace*. Praha: alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1

BLÁHA, J. – DYTRT, Z. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003.

ISBN 80-7261-084-8

COLEMAN, R. – BARRIE, G. *525 způsobů, jak se stát lepším manažerem*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-91-8

DE VITO, J. *Základy mezilidské komunikace*. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-7169-988-8

- DONELLY, J. H. – GIBSON, J. L. – IVANCEVICH, J. M. *Management*. Praha: Grada, 1997.
- ISBN 80-7169-422-3.
- DRUCKER, P. *Řízení neziskových organizací*. Praha: Management Press, 1994, ISBN 80-85603-38-1
- GOLD, A. *Řízení současné školy. O práci učitelů na střední úrovni řízení*. Ždár nad Sázavou: Fakta, 1998. ISBN 978-80-902614-0-2
- KOTÁSEK, J. – BACÍK, F. – COUFALÍK, J. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha)*. Praha: MŠMT, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- KOONTZ, H. – WEIHRICH, H. *Management*. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-45-7
- MATTHEWS, A. *Bud' šťastný*. Praha: Holding Medium, 1997. ISBN 80-86095-04-5
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia 1999. ISBN 80-200-0690-7
- NELSON, B. *1000+1 návod, jak odměňovat zaměstnance*. Praha: Pragma, 2000. ISBN 80-7205-765-0
- PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem – Praktický atlas managementu*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0403-X
- SINETAR, M. *Dělej, co máš rád, a peníze přijdou samy*. Praha: Pragma, 1996. ISBN 80-7205-002-8
- SLAVÍKOVÁ, L. A KOL. *Řízení pedagogického procesu*. Praha: PedF UK, 2005.
- SVĚTLÍK, J. *Marketing školy*. Zlín: EKKA, 1996. ISBN 80-902200-8-8
- SVOBODA, J. *Leadership. Manažerské styly vedení lidí*. Praha: PedF UK, 2005.
- SVOBODA, J. *Motivování lidí*. Praha: PedF UK, 2005.

PŘÍLOHY – dotazník distribuovaný na akademických pracovištích

Vzdělání (titul, fakulta):

Věk:

Pohlaví:

ČÁST ZAMĚŘENÁ NA OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

1) Jak ovlivnilo Vaše rozhodnutí přihlásit se k dalšímu (doktorskému) studiu Váš život v daných oblastech?

- a) povolání
- b) vztahy
- c) volný čas
- d) materiální oblast

2) Kde jste se o možnosti studia dozvěděl/a?

3) Pokuste se najít několik faktorů, proč jste se ke studiu přihlásil/a.

4) Plánujete po skončení studia další vzdělávání? Specifikujte.

5) Která část studia Vám připadá nejobtížněji splnitelná (zkoušky – publikační činnost – napsání disertace – zahraniční stáž – cizí jazyky – veřejná vystoupení)? Proč?

ČÁST ZAMĚŘENÁ NA OBLAST PRACOVNÍHO RŮSTU

1) Kde nyní pracujete – na fakultě, kde studujete / jinde?

2) Chcete i nadále pracovat na fakultě, kde titul získáte (popř. kde jste ho získal/a)? Na jiném vědeckém pracovišti? Jinde (specifikujte oblast – školství, média, výzkum...)

3) Co je pro Vás na akademickém pracovišti obecně nejdůležitější? Co považujete za nejatraktivnější výhodu?

(prestiž – finance z grantů – cestování – výzkum – učitelství – osobní růst...)

Dostává se Vám splnění této potřeby na Vašem pracovišti?

4) Co by Vám na akademickém pracovišti nejvíce vadilo?

Vyskytuje se tento nedostatek na Vašem pracovišti?

5) Jak na Vaši práci nahlíží Vaše okolí (společnost)? Hraje to pro Vás roli?

**V tabulkách jsou celkové počty respondentů i převedení do procentuelních údajů.
Celkový počet respondentů je 26, z toho 16 žen a 10 mužů.**

**Jak ovlivnilo Vaše rozhodnutí přihlásit se k dalšímu (doktorskému) studiu Váš život
v daných oblastech?**

povolání

ženy

kariéerní růst	5 (31%)	Umožnilo působit jako asistent na VŠ. Více pracovních možností.
možnost oddálení pracovního procesu	4 (25%)	Nemusím nikde pracovat na plný úvazek. Odložila jsem hledání firmy, u které chci pracovat. Oddálili nutnost hledat si zaměstnání.
vědecký / intelektuální rozvoj, prestiž	4 (25%)	Umožnilo vědeckou práci. Obohacující propojení práce a studia. Rozvinutí pole

		působnosti. Moji klienti to hodnotí pozitivně.
žádné změny	3 (19%)	Obor učitelství zůstává stejný. Studium bez problémů dodali k práci. Moc ne.

muži

žádné změny	4 (40%)	Žádný vliv. Povolání nemám. Neřeším. Ne.
možnost oddálení pracovního procesu	3 (30%)	Studium bylo plynulým přechodem k dalšímu povolání. Méně času na práci. Oddálilo rozhodování o zaměstnání.
kariérní růst	2 (20%)	Studium беру jako přípravu k budoucímu povolání. Chci jít v kariéře dál.
vědecký / intelektuální rozvoj	1 (10%)	Díky účasti na konferencích jsem se trochu zorientoval v oboru.

celkem

kariérní růst	7 (27%)
možnost oddálení pracovního procesu	7 (27%)
žádné změny	7 (27%)
vědecký / intelektuální rozvoj, prestiž	5 (19%)

Jak ovlivnilo Vaše rozhodnutí přihlásit se k dalšímu (doktorskému) studiu Váš život v daných oblastech?

vztahy

ženy

žádný vliv	10 (62,5%)	
nové kontakty	4 (25%)	Nové prostředí, nové vztahy. Rozšířil se počet kolegů a známých. Nové lidi v nové práci.
vliv na osobní vztahy	2 (12,5%)	Zátěž při zařizování bydlení, vedení domácnosti, komplikace v partnerském životě (nedostatek času). Oblast, která trpí na můj nedostatek času.

muži

žádný vliv	8 (80%)	
nové kontakty	1 (10%)	Získal jsem spoustu přátel.
vliv na osobní vztahy	1 (10%)	Rozpadl se mi dlouholetý vztah.

celkem

žádný vliv	18 (69%)
nové kontakty	5 (19%)
vliv na osobní vztahy	3 (11,5%)

Jak ovlivnilo Vaše rozhodnutí přihlásit se k dalšímu (doktorskému) studiu Váš život v daných oblastech?

volný čas**ženy**

méně času	10 (62,5%)	Je ho méně. Je ho méně, ale jde to. Žádný nemám, vzhledem k tomu, že jsem na plný úvazek i zaměstnaná. Je ho méně, ale můžu s ním nakládat dle své úvahy, mám volno na úřady.
žádný vliv	3 (19%)	
náplň	2 (12,5%)	Velkou část věnuji studiu odborné literatury. Je zaplněn studiem, což je koníček.
více času	1 (6%)	Mám ho více než předtím.

muži

méně času	5 (50%)	Téměř žádný. Výrazný úbytek. Méně. Méně než na magisterském / inženýrském studiu.
žádný vliv	2 (20%)	
více času	2 (20%)	Při doktorandském studiu je dostatek volného času. Mám více volného času, který bych chtěl věnovat cestování.
náplň	1 (10%)	Studium je náplní, smyslem života.

celkem

méně času	15 (58%)
žádný vliv	5 (19%)
náplň	3 (11,5%)
více času	3 (11,5%)

Jak ovlivnilo Vaše rozhodnutí přihlásit se k dalšímu (doktorскому) studiu Váš život v daných oblastech?

materiální oblast**ženy**

zlepšení	10 (62,5%)	Menší příjem je kompenzován stipendiem. Zlepšení. Více peněz. Nebudu finančně závislá na rodičích. Více finančních prostředků, možnost účasti na konferencích. Stipendium je kompenzací časové náročnosti.
žádná změna	5 (31%)	
nedostatek financí (zhoršení)	1 (6%)	Málo peněz.

muži

zlepšení	4 (40%)	Mám víc peněz, což je ve spojení s volným časem úžasná kombinace. Ze zvýšeným stipendiem a s přivýdělkem z brigád se dá vyžít. Lepší než na magisterském studiu, případně podpoře.
žádná změna	4 (40%)	
nedostatek financí (zhoršení)	2 (20%)	Stipendium je nedostatečné, bez podpory od rodičů by to nešlo. Musím i pracovat, ze stipendia se nedá vyžít.

celkem

zlepšení	14 (54%)
žádná změna	9 (35%)
nedostatek financí (zhoršení)	3 (11,5%)

Kde jste se o možnosti studia dozvěděl/a?**ženy**

na fakultě / od školitele	11 (69%)	Od vedoucí diplomové práce. Na katedře. Od vedoucí katedry. Ještě v magisterském studiu, při dokončování diplomové práce. Ve škole. Vlastním pátráním přímo na fakultě.
na fakultě / od známých	4 (25%)	Od starších kolegů. Od přátel. Od spolužáků.
jinde	1 (6%)	Z inzerátu.

muži

na fakultě / od školitele	6 (60%)	Na fakultě. Ve škole. Během studia.
---------------------------	---------	-------------------------------------

jinde	3 (30%)	Vím o tom už ze střední školy. Věděl jsem o existenci studia. Od příbuzných.
na fakultě / od známých	1 (10%)	Druzí to dělají.

celkem

na fakultě / od školitele	17 (65%)
na fakultě / od známých	5 (19%)
jinde	4 (15%)

Pokuste se najít několik faktorů, proč jste se ke studiu přihlásil/a.

ženy

zájem o obor / studium, vzdělávání	12 (75%)	zájem o obor, atraktivní studijní příležitost, pokračovat v oboru, dělat i něco jiného než jen chodit do práce
osobní rozvoj	7 (44%)	osobní a odborný rozvoj, zvýšení kvalifikace, výzva
vyučování na VŠ	6 (37,5%)	Vyzkoušet si profesi vysokoškolského učitele, vyučovat na VŠ
konference a stáže	5 (31%)	zahraniční pobyt, zlepšení cizího jazyka, možnost studia v zahraničí, získání zkušeností v prezentaci své práce, návštěva konferencí
kolektiv	4 (25%)	noví lidé, přátelské vztahy v kolektivu, pomoci svému pracovišti

zvýšení osobní prestiže	3 (19%)	osobní prestiž, zvýšení sebevědomí
stipendium / finance	2 (12,5%)	finanční ohodnocení
oddálení rozhodování	2 (12,5%)	prodloužit si mládí, oddálit rozhodnutí, co dál

muži

zájem o obor / studium, vzdělávání	10 (100%)	Prohloubit si znalosti. Vyšší vzdělání. Nestačilo mi 5 let vzdělávání. Další vzdělávání. Dobré téma doktorské práce, kvalitní školitel.
osobní rozvoj / kvalifikace	4 (40%)	Prohloubení kvalifikace. Zkusit si opravdovou vědeckou práci, nejen splácávání diplomky, abych se nemusel stydět za titul inženýr. Kariérní růst, náplň volného času, smysl života. Odborný růst.
konference a stáže	3 (30%)	Cestování. Získat kontakty na konferencích. Stáž.
volný čas	3 (30%)	Dostatek volného času.
oddálení rozhodování	2 (20%)	Prosloužit si studentská léta. Možnost v klidu si najít zaměstnání.
kolektiv	1 (10%)	Přátelský kolektiv.
stipendium / finance	1 (10%)	Peníze.

celkem

zájem o obor / studium, vzdělávání	22 (85%)
osobní rozvoj	11 (42%)
konference a stáže	8 (31%)
vyučování na VŠ	6 (23%)
kolektiv	5 (19%)
oddálení rozhodování	4 (15%)
zvýšení osobní prestiže	3 (11,5%)
stipendium / finance	3 (11,5%)
volný čas	3 (11,5%)

Plánujete po skončení studia další vzdělávání?

ženy

ne	6 (37,5%)	
prohlubování znalostí v oboru	6 (37,5%)	Průběžně formou přednášek. Studuji stále. Své cíle volím postupně.
jiné	4 (25%)	Další příbuzný obor. Vzdělání v oblasti ekonomické. Konkrétně nevím. Informační technologie.
jazykové vzdělávání	3 (19%)	

muži

jazykové vzdělávání	5 (50%)	Jazyky, zdokonalení jazyků.
prohlubování znalostí v oboru	4 (40%)	Individuální do vzdělávání a praxe. Záleží na budoucím zaměstnání. Dle potřeb. Vzdělávání v oboru.
stáž	1 (10%)	Stáž v Německu.
jiné	1 (10%)	Počítač, redakční práce.

celkem

prohlubování znalostí v oboru	10 (38%)
jazykové vzdělávání	8 (31%)
ne	6 (23%)
jiné / další obor	5 (19%)
stáž	1 (4%)

Která část studia vám připadá nejobtížněji splnitelná?

ženy

napsání disertace	7 (44%)	Napsání disertace je časově náročné. Napsání disertace na slušné vědecké úrovni, tedy aby byla disertovatelná.
stáž	5 (31%)	stáž, protože mám doma závazky / rodinné důvody. Není místo kam bych chtěla jet a kde by mě chtěli oni.
cizí jazyky	3 (19%)	Jsem antitalent na cizí jazyky. Konference v cizím jazyce.
publikační činnost	3 (19%)	Kvalitní publikační činnost. Nedostatečná důvěra k publikaci svých výsledků. Nedostatek možností uveřejnění článků.

zkoušky	1 (6%)	Zkoušky z některých předmětů – nemůžu dělat jen to, co by mě na 100% bavilo.
jiné	1 (6%)	Největší problém mám s vystoupením před erudovanými odborníky, mám pocit, že moje práce je hloupá, nekvalitní.

muži

napsání disertace	6 (60%)	Napsání disertace způsobuje časový stres. Projevuje se tu strach z neznámého. Na ní nejvíc záleží. Rozsáhlé dílo vystavené náročnému hodnocení. Pokud má mít úroveň, obsahuje souhrn načerpaných a zpracovaných informací.
publikační činnost	3 (30%)	Neumím moc okecávat. Kvalita a publikace v recenzovaných časopisech.
cizí jazyky	1 (10%)	Nemám na to buňky.

celkem

napsání disertace	13 (50%)
publikační činnost	6 (23%)
stáž	5 (19%)
cizí jazyky	4 (15%)
zkoušky	1 (4%)
jiné	1 (4%)

Kde nyní pracujete?

ženy

na fakultě, kde studuji + další zaměstnání	7 (44%)	Na fakultě a na ZŠ. Na fakultě a na gymnáziu. Na fakultě a Literární akademii Škvoreckého. Na fakultě a v jazykové škole.
na fakultě, kde studuji	5 (31%)	Na fakultě.
ve výzkumu	3 (19%)	Vodohospodářský vývoj – jako projektant. Hematologický ústav.
pouze studium	1 (6%)	

muži

na fakultě, kde studuji	5 (50%)	Na fakultě.
-------------------------	---------	-------------

na fakultě, kde studuji + další zaměstnání	2 (20%)	Na fakultě a v jazykové škole.
ve výzkumu	2 (20%)	Na grantu týkajícím se zprostředkování praxí studentů. Akademie věd.
pouze studium	1 (10%)	

celkem

na fakultě, kde studuji	10 (38%)
na fakultě, kde studuji + další zaměstnání	9 (35%)
ve výzkumu	5 (19%)
pouze studium	2 (8%)

Kde chcete v budoucnosti pracovat?

ženy

na fakultě, kde studuji	6 (37,5%)	Na fakultě.
na fakultě, kde studuji + další zaměstnání	5 (31%)	Na fakultě a na ZŠ. Na fakultě a na gymnáziu. Na fakultě a ve školství.
ve výzkumu	3 (19%)	V ústavu. Zaměstnání v oboru. Ve výzkumu.
nevím	2 (12,5%)	

muži

ve výzkumu	6 (60%)	Na jiném vědeckém pracovišti / ve firmě na zpracování odpadních vod. U firmy v oboru. Ve vývoji. Průmysl.
na fakultě, kde studuji	3 (30%)	Na fakultě.

na fakultě, kde studuji + další zaměstnání	1 (10%)	Na fakultě a ve školství.
--	---------	---------------------------

celkem

na fakultě, kde studuji	9 (35%)
ve výzkumu	9 (35%)
na fakultě, kde studuji + další zaměstnání	6 (23%)
nevím	2 (8%)

Co je pro Vás na akademickém pracovišti obecně nejdůležitější? Dostává se Vám toho?

ženy

výzkumná práce (ano)	8 (50%)	věda, znalosti, výzkum, odbornost, intelektuální rozvoj, podněty pro další práci
prestiž (ano)	6 (37,5%)	známé pracoviště, prestiž
výuka / učitelství (ano)	6 (37,5%)	výuka VŠ studentů
cestování a konference (ano)	4 (25%)	cestování, konference, možnost cestování a získávání kontaktů v oboru
kolektiv (ano)	3 (19%)	komunikace s inteligentními lidmi, lidi, kontakt se vzdělanými lidmi, kteří mě inspirují
finance (ne)	2 (12,5%)	
finance (ano)	1 (6%)	finance z grantů
flexibilita	1 (6%)	flexibilní časový rozvrh

muži

výzkumná práce (ano)	5 (50%)	věda, odborné vedení, výzkum, osobní růst
cestování a konference (ano)	5 (50%)	možnost cestovat
prestiž (ano)	4 (40%)	prestiž, kariéra
výuka / učitelství (ano)	3 (30%)	výuka VŠ studentů, učitelství
kolektiv (ano)	1 (10%)	práce s lidmi
výzkum (ne)	1 (10%)	výzkum na nedostatečné úrovni

celkem

výzkumná práce (ano)	13 (50%)
výzkumná práce (ne)	1 (4%)
prestiž (ano)	10 (38%)
výuka / učitelství (ano)	9 (35%)
cestování a konference (ano)	9 (35%)
kolektiv (ano)	4 (15%)
finance (ne)	2 (8%)
finance (ano)	1 (4%)
Flexibilita (ano)	1 (4%)

Co by Vám na akademickém pracovišti nejvíce vadilo? Vyskytuje se tento nedostatek na Vašem pracovišti?**ženy**

špatné vztahy (ne)	8 (50%)	nepřátelská atmosféra, nespolupráce, šikana, napjaté vztahy, omezená svoboda projevu, nespravedlnost
nedostatek financí (ano)	3 (19%)	nedostatek financí na modernější zařízení
nedostatek podnětů (ne)	1 (6%)	nedostatek podnětů a podpory vedení a kolegů
nedostatečné ocenění práce (ano)	1 (6%)	nedostatečné ocenění práce se studenty
nejistá budoucnost (ano)	1 (6%)	nejistota ohledně další práce pro katedru
výzkum (ano)	1 (6%)	povinnost publikační činnosti a výzkumu
špatná spolupráce (ano)	1 (6%)	špatná spolupráce mezi katedrami
nefungující stroje (ano)	1 (6%)	

muži

špatné vztahy (ne)	5 (50%)	špatné mezilidské vztahy, konflikty na pracovišti, ostré lokty, napjaté vztahy, nevlídná atmosféra
nedostatek financí (ano)	1 (10%)	nízký plat, materiální bída
nemožnost rozvoje (ne)	1 (10%)	nemožnost uskutečnit z materiálních či organizačních důvodů záměry
špatné vztahy (ano)	1 (10%)	blbci v práci
špatná spolupráce (ano)	1 (10%)	nedůsledné vedení
špatná práce kolegů (ano)	1 (10%)	nicnedělání, falšování výsledků

celkem

špatné vztahy (ne)	13 (50%)
špatné vztahy (ano)	1 (4%)
nedostatek financí (ano)	4 (15%)
špatná spolupráce (ano)	2 (8%)
nedostatek podnětů (ne)	1 (4%)
nedostatečné ocenění práce (ano)	1 (4%)
nejistá budoucnost (ano)	1 (4%)
výzkum (ano)	1 (4%)
nefungující stroje (ano)	1 (4%)
nemožnost rozvoje (ne)	1 (4%)
špatná práce kolegů (ano)	1 (4%)

Jak na Vaši práci pohlíží vaše okolí, společnost? Hraje to pro Vás roli?**ženy**

podpora (ano)	6 (37,5%)	Mé okolí mě podporuje a lituje, protože práce ve vědě není vysoce hodnocená a společensky uznávaná. Rodina, známí a příbuzní mě podporují. Někteří mě povzbuzují a podporují, což je motivací.
respekt (ano)	5 (31%)	Je to prestižní. Závidí mi tituly. Věřím, že je učitelská profese nahlížena s respektem. Většina kamarádů a rodiny to bere za prestižní. Někdo se zájmem, nikdo negativně, když pozitivně, je to příjemné. Většinou s respektem, určitou roli to pro mě hraje. Většinou

		ji respektují a oceňují, roli to hraje.
nepochopení (ne)	4 (25%)	Skupina lidí si myslí, že jsem upadla na hlavičku, ale ti mě nezajímají. Někteří si myslí, že postgraduální studium je k ničemu a považují mě za sběrače titulů. Pro některé je další studium zbytečné – k čemu ti to bude? Jsem pro ně exot, že pořád studuji. Připadá jim, že mám spoustu času a nic nedělám, je to nespravedlivé.
respekt (ne)	3 (19%)	Moje práce je prestižní, ale neovlivňuje mě to. Lidé to většinou hodnotí pozitivně, Okolí si práce VŠ učitele cení, roli to pro mě nehraje.

muži

respekt (ano)	4 (40%)	Poměrně jsem si získal vážnost a úctu. Doufám, že pozitivně. S respektem ke vzdělání a vědecké práci, ano. Okolí si mé práce váží, což je pro mě důležité.
různé	4 (40%)	Jak kdo, velmi individuální, roli nehraje. Lidé neví, co si o tom mají myslet, roli nehraje. Různé.
podpora (ano)	2 (20%)	Rodina, přítelkyně i přátelé mě podporují, nikdy jsem se nesetkal s negativní reakcí. Rodina mě obdivuje, kolegové mě berou jako sobě rovného.
nepochopení (ano)	1 (10%)	Někteří si myslí, že jsem exot a loser, roli to pro mě hraje, už se těším, až budu dělat něco jiného.

celkem

respekt (ano)	9 (35%)
podpora (ano)	8 (31%)
nepochopení (ne)	4 (15%)
různé (ne)	4 (15%)
respekt (ne)	3 (11,5%)
nepochopení (ano)	1 (4%)

