

Doktorské vzdělávání v kontextu proměn pracovních podmínek ve VaV v ČR

SOÚ

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



gender a věda

CAD
ČESKÁ
ASOCIACE
DOKTORANDEK
A DOKTORANDŮ

Doktorandská populace v ČR

Počet absolventů doktorského studia narůstá (2004 – 2013 o 36 %) (MŠMT 2014)

2015 – prezenční DS (12 713 osob), kombinované DS (11 215 osob) (MŠMT 2016)

Příčiny:

- masifikace nižších stupňů VŠ studia
- Potřeba doktorandů pro pokrytí výuky bakalářských a magisterských studentů + vedení B/DP
- Experimentální obory – potřeba doktorandů pro provádění výzkumu
- pravidla kariérního růstu a systém hodnocení (vedení doktorandů jako kritérium získání profesury)
- systém financování VŠ (peníze za doktorandy „na hlavu“)

→ na některých školách až 100%-ní úspěšnost uchazečů

Doktorské vzdělávání v ČR – rysy a nedostatky

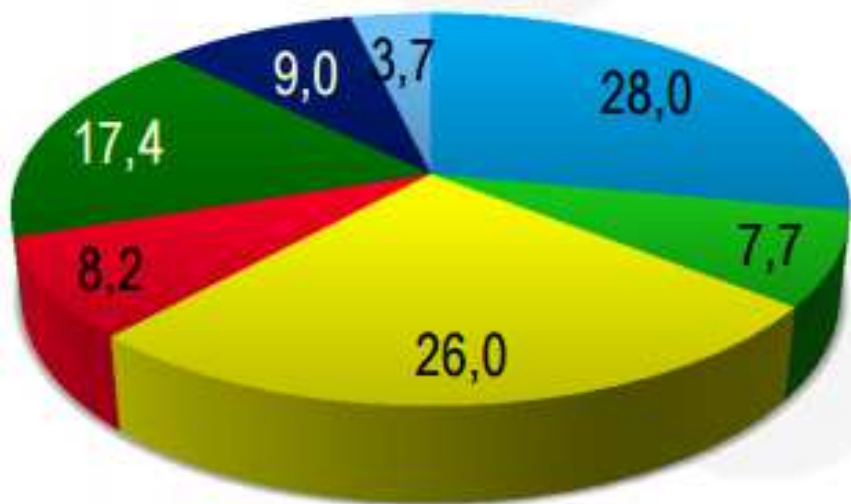
Hlavní rys DS v ČR = obrovská heterogenita (rozdíly i na úrovni kateder a v rámci jednoho DSP)

Běžné **prodlužování studia nad řádnou dobu** (průměr 5,65 let), **vysoká „úmrtnost“ studujících** (více než 50 %)

Hlavní příčiny:

- **Nedostatečné vedení doktorandů**
- **Velká závislost úspěchu studia doktorandů na školiteli**
- **Nízký příjem doktorandů spojený s dizertačním projektem** → nedostatek času na dizertaci (**předpokládaný vliv na kvalitu**) (Cidlinská, Vohlídalová 2015, KREDO 2014, Technopolis 2011)

Důvody přerušení studia

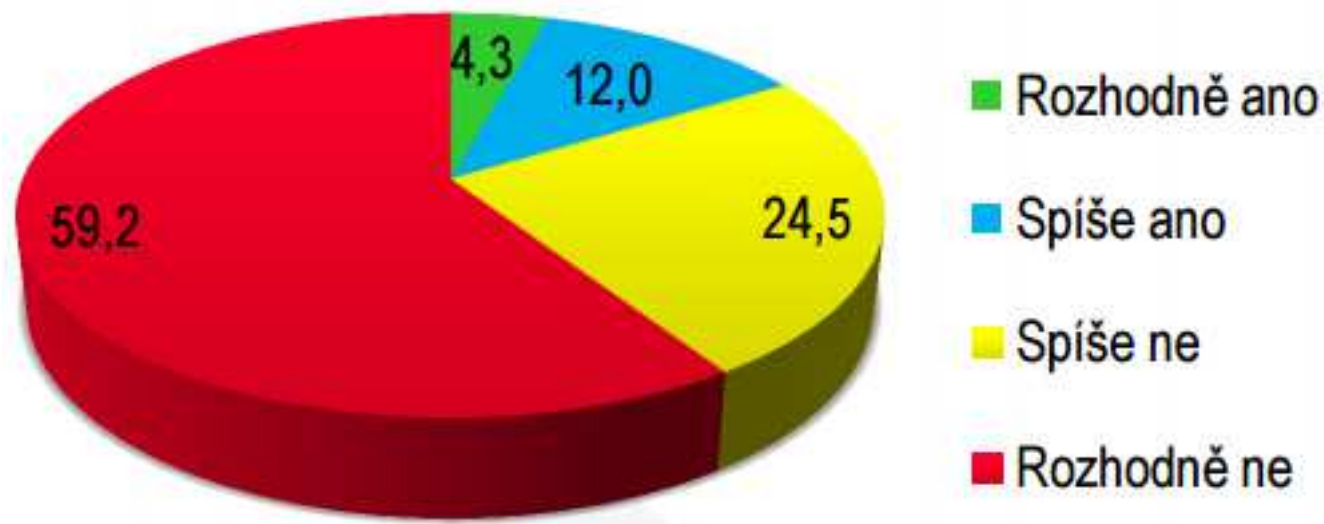


- Rodičovská dovolená, založení rodiny
- Finance
- Pracovní vytížení nebo pracovní příležitost
- Doktorské studium/téma neodpovídá mým představám
- Nedostatek času, časová tíseň
- Zahraniční pobyty, cestování
- Jiné

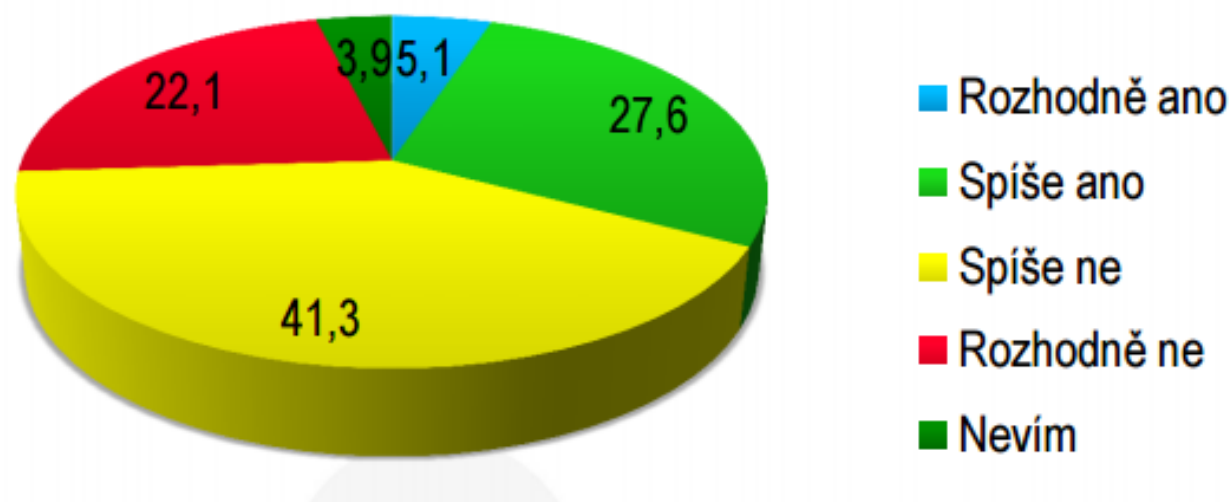
Šetření KREDO 2014

Dostatečnost vyplaceného stipendia k pokrytí životních nákladů

Všichni studenti



Dostatek času na přípravu disertační práce (1)



2/3 doktorandů se zabývají i výzkumnou činností, která přímo nesouvisí s předmětem jejich disertační práce.

44 % studentů učí nad rámec svých povinností, v takovém případě je pedagogická aktivita honorována u 62 % studentů.

Status doktoranda

Chybí výhody studenta: nad 26 let si doktorand/ka platí sociální pojištění, plné jízdné atp.

Chybí výhody zaměstnance: stipendium se nezapočítává do důchodu, mateřské, není vnímáno jako příjem bankami

- Doktorandi produkují výzkumné výstupy, které si instituce vykazují a získávají na jejich základě finanční prostředky
- Někteří doktorandi učí a vedou BP/DP
- Někteří tyto činnosti vykonávají jen za stipendium
- Někteří doktorandi mají povinné kurzy, někteří „jen“ píšou dizertaci



Nejasnosti plynoucí z nejasného statusu doktoranda

- **V čem se liší doktorské studium od bakalářského a magisterského a jak by se to mělo projevat na postavení doktorandů v institucích?**
- **Je tvorba disertační práce studium nebo (i) práce?**
 - 40+h/týden práce v laboratoři / v terénu / v knihovně / v kanceláři
 - Publikační výstupy
- **Lze bez smluvního vztahu požadovat „přítomnost na pracovišti“?**
- **Lze bez smluvního vztahu požadovat pedagogickou aj. pracovní činnost?**
- **Jaké povinnosti doktorandů jsou vlastně legitimní a jaké nikoli?**
- **Komu bez uzavření smluvního vztahu patří výsledky práce?**

Vědecká populace a proměny pracovních podmínek v ČR

Počet výzkumníků v ČR kontinuálně narůstá (od r. 2001 o 76 %), počet stabilních pracovních míst na plný úvazek klesá (OECD 2010).

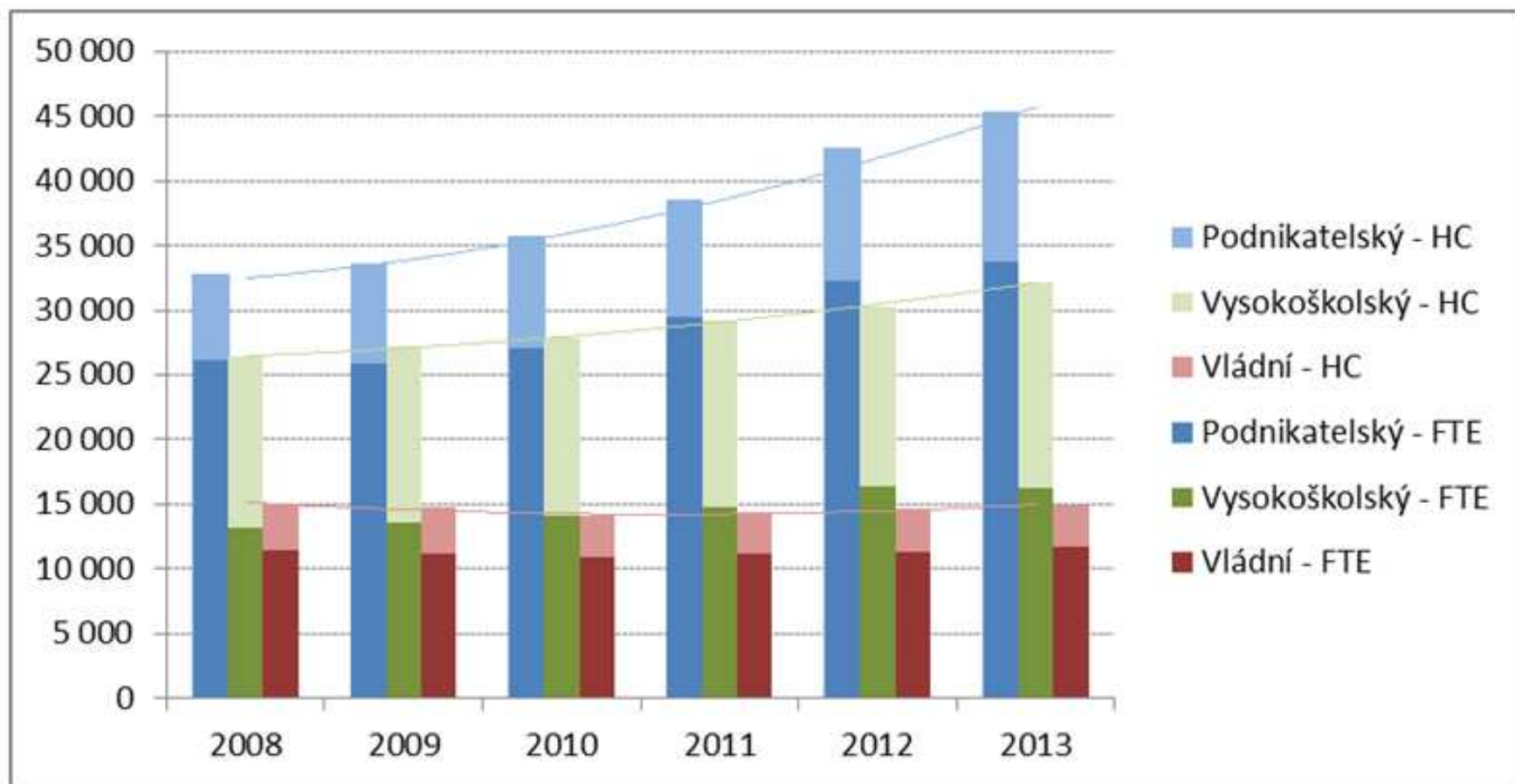
Příčiny: reformy vědy a výzkumu započaté v r. 2004

Silný nárůst účelového financování na úkor institucionálního – pod úroveň 50 % - ohrožující vývoj jednotlivých disciplín (Technopolis Group 2011)



- granty jako zásadní či jediný zdroj příjmu - i v případě seniorních výzkumníků (školitelů) X zahraničí - granty využívány hl. na platy doktorandů a postdoků
- proměna pracovních příležitostí ve vědě

Obr. 4.2: Počet zaměstnanců ve výzkumu a vývoji v ČR podle sektorů v letech 2008 – 2013



Zdroj dat: ČSÚ (Úřad vlády 2014: 44)

Je uveden evidenční počet zaměstnanců (HC) i přepočítaný na plný pracovní úvazek (FTE).

Kariérní výhledy doktorandů

Minimum doktorandů a absolventů DSP zůstane v akademické vědě

Nejvýznamnější zaměstnavatel ve VaV = podnikatelský sektor

- Při přepočtu na plný pracovní úvazek: PS - 55 %, VŠS - 26 %, VS 19 % (Úřad vlády 2014)
- **Výstupy dotazníkového šetření osob, které opustily akademickou dráhu** (Cidlinská, Vohlídalová 2015): **71 % dnes pracuje v soukromém sektoru**
 - 35,4 % na současné pracovní pozici působilo již v době odchodu z vědy
 - 46,8 % se věnuje výzkumné činnosti
 - **72,7 % využívá znalostí a dovedností získaných na akademické pozici**
 - Ph.D. podmínkou získání pozice - 10 %
 - Ph.D. jako výhoda - 30 %
 - Ph.D. jako nevýhoda - 9 %

Pracovní / studijní podmínky začínajících výzkumníků

Dopady proměn - nejtěživější pro začínající výzkumníky:

- Zvyšování konkurence - nároků (publikace, mobilita, sebe-financování a dovednosti s ním spojené) v situaci zhoršování pracovních podmínek



- **Neatraktivita vědecké kariéry pro talentované studenty a začínající výzkumníky (zejména ženy - V ČR narůstá rozdíl mezi podílem doktorandek a podílem výzkumnic X předpoklad přirozeného vývoje)**
- Obtížné začleňování do vědecké komunity a rozvoj vědecké identity
- **Vyhoření a negativní vliv na duševní zdraví (zejména ti nejmladší a ženy)**
(např. Cidlinská a Fucimanová 2017, Cidlinská a Vohlídalová 2015, Cidlinská 2015, Leiden CWTS Policy Report 2017, Castelló et al. 2017)

Potřeba nové vize a koncepce DSP

Potřeba na popsané jevy reagovat: vyjasnit cíle doktorského vzdělávání v nových podmínkách a od nich odvíjet nároky na doktorandy, strukturu DSP, financování a počty nabíraných doktorandů

Je třeba diskutovat:

- **náplň a kritéria kvality DS** (Pracovní skupina I.)
- **využití DS a konkurenceschopnost doktorandů** (Pracovní skupina III.)
- **status a způsoby financování doktorandů** (Pracovní skupina II.)

Děkuji za pozornost!

Kateřina Cidlinská

SOÚ AV ČR, v.v.i.

katerina.cidlinska@soc.cas.cz

www.genderaveda.cz

ČAD, z.s.

info@doktorandivcr.cz

www.doktorandivcr.cz



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



gender a věda

