

Podněty České asociace doktorandek a doktorandů

pro Sekci pro vědu, výzkum a inovace Úřadu vlády ČR

ve věci změn v postavení doktorandů v ČR

Struktura dokumentu:

- **Zdůvodnění**
- **Podněty**
 - Legislativní změna
 - Doktorand – vědecký pracovník (zaměstnanec)
 - Změny dotýkající se rozpočtu

Změny, které by bylo dobré zdůraznit v návrhu rozpočtu na vědu a výzkum na r. 2018:

 - Zvýšit doktorská stipendia
 - Zvýšit výdaje na zdravotní pojištění doktorandů nad 26 let v prezenční formě studia v řádné době studia
 - Zvýšit dotaci interním školním grantovým agenturám na doktorandské granty určené na realizaci dizertačního projektu
 - Zpřehlednit možnosti čerpání prostředků na doktorandský výzkum

Změny, s nimiž by bylo dobré počítat v dlouhodobějším výhledu:

 - Zvýšit dotaci interním školním grantovým agenturám na doktorandské granty určené na realizaci dizertačního projektu
 - Zrušit doktorská stipendia a finance na ně alokované využít na pokrytí platů navázaných na doktorandské pracovní pozice
 - Nelegislativní změny
 - Zakotvit hodnocení kvality doktorských programů do akreditačních pravidel pro doktorské studijní programy
 - Zakotvit hodnocení kvality doktorských programů do hodnocení vědy a výzkumu
 - Podpořit spolupráci školících institucí doktorandů s podniky
 - Realizovat analýzu podílu doktorandů na vědecké produkci ČR
- **přílohy**

Zdůvodnění - proč považujeme změny v postavení doktorandů a přístupu k nim za nezbytné

Česká asociace doktorandek a doktorandů, z. s. (ČAD) usiluje o zlepšení postavení doktorandek a doktorandů v ČR v rámci systému VaVal, které považuje za nedůstojné a škodlivé nejen pro studující samotné, nýbrž i pro českou vědeckou produkci a efektivitu vynakládaných peněz na doktorandy z rozpočtu ČR. Předkládané podněty byly konzultovány s národní reprezentací studentek a studentů, Studentskou komorou Rady vysokých škol (SK RVŠ), která je ještě projednána na nejbližším plénu.

1. Nejasný status doktorandů (ani studenti, ani zaměstnanci) a z něj plynoucí znevýhodnění oproti ostatním studentům a zaměstnancům

Zásadní problémy pramení z nejasného postavení doktorandů jakožto studentů i pracovníků zároveň. Doktorské studium, byť je vnímáno jako nejvyšší, třetí stupeň vysokoškolského vzdělání, má významná specifika oproti stupňům nižším. Zatímco nižší stupně lze vnímat jako čistě vzdělávací, podmínkou jejich absolvování je prokázat schopnost používat metody daných oborů, po doktorandech se již vyžaduje samostatná vědecká práce a produkce standardních vědeckých výstupů. Na skutečnost, že doktorské studium v sobě již obsahuje i vědeckou práci, nejen vzdělávání se, poukazuje i zákon o vysokých školách (§ 47, odst. 1): „Doktorský studijní program je zaměřen na vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu nebo vývoje nebo na samostatnou teoretickou a tvůrčí činnost v oblasti umění.“

Na druhou stranu je doktorand ze zákona studentem stejně jako studenti nižších vzdělávacích stupňů, avšak jen do 26 let čerpá studentské výhody. Většina doktorandů je však druhou polovinu řádné doby studia starší 26 let (tzn. musí si platit zdravotní a sociální pojištění; nemají již status nezaopatřeného dítěte, vůči němuž mají vyživovací povinnost rodiče). Jsou tedy studenty bez studentských benefitů.

Studentský status doktorandů dále umožňuje situaci, kdy na mnohých školách doktorandi vykonávají vědeckou a pedagogickou činnost jen za stipendium, tedy bez pracovní smlouvy a mzdy. A to i v případě, kdy je od nich vyžadována práce vyžadující si jejich přítomnost na pracovišti cca 40 hodin týdně (tedy práce časově odpovídající plnému úvazku; zejména v přírodovědných, experimentálních oborech; některé školy dokonce zakotvují tuto povinnost pro prezenční doktorské studenty ve studijním a zkušebním řádu). Tzn. doktorand se v takovém případě stává pracovníkem bez výhod zaměstnance.

Doktorandi pro školící instituce představují často nezbytnou složku jejich lidských zdrojů, bez níž by jen stěží mohly dostat všem svým povinností. Doktorandi produkují relevantní vědecké výstupy, za které instituce čerpají finanční prostředky v rámci systému hodnocení a na něj navázaného financování VaVal. Školící instituce a celý systém VaVal by proto existenci doktorandů měly "vzít na vědomí" a vztahovat se k nim jako k příslušně relevantní pracovní síle, nikoli neviditelné levné pracovní síle. Současná situace je nedůstojná!

2. Negativní dopady současného stavu na studijní úspěšnost, efektivitu nakládání s veřejnými finančními prostředky a lidskými zdroji a českou vědeckou produkci

V současné době se jen 10 % doktorandů podaří získat titul Ph.D. do 3-4 let od zápisu do studia, tedy v zákonem stanovené řádné době studia, a více než polovina doktorandů studium nedokončí (míra „úmrtí“ doktorandů se pohybuje na různých školách a oborech mezi 40 – 70 %). Standardní doba úspěšně ukončeného studia byla v roce 2015 v průměru 5,41 let (MŠMT. Monitorovací ukazatele 2016. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/monitorovaci-ukazatele>).

Nejčastější příčinou předčasného ukončení studia či jeho prodloužení nad řádnou dobu je nízká úroveň doktorských stipendií a nedostatek pracovních úvazků pro doktorandy a zahájení pracovní kariéry mimo univerzitu. Hledání pracovního poměru mimo univerzitu je pro většinu doktorandů existenční nutností, neboť i průměrná výše stipendia (7500,- Kč/měs.), na kterou však mnozí v prvním ročníku nedosáhnou, je pod hranicí příjmové chudoby v ČR. Doktorské stipendium se v ČR na různých školách a v různých ročnících studia pohybuje od 4500 Kč měsíčně po cca 13000 Kč měsíčně (vyšší částka se většinou týká až doktorandů po úspěšně složených státnicích, tzn. ve vyšších ročnících). Doktorandi, pokud nemají na školící instituci pracovní

úvazek (což se týká většiny doktorandů), se tak ocitají v existenčně neúnosné situaci, přestože jsou vysoce kvalifikovanou pracovní silou (zásadním způsobem se podílejí na vědecké produkci ČR) a jsou ve věku, kdy již nemohou spoléhat na finanční podporu rodičů, a sami zakládají rodiny.

Nutno přitom upozornit, že i v případě, kdy má doktorand pracovní úvazek na školící instituci, nemá nutně vyhráno. Doktorandi na AV ČR, jsou sice zařazeni v rámci kariérního řádu do kategorie „doktorand“, avšak nepracují vždy na projektech a tématech souvisejících s jejich dizertací, což má opět za následek prodloužení studia za jeho řádnou dobu a navíc velký psychický tlak na doktorandy (institute po nich chtějí v co nejkratší době titul Ph.D., ale nijak nepřispívají k tomu, aby jej mohli získat; tato praxe je častější ve společenských a humanitních vědách než v přírodních a technických). V kariérním řádu VŠ pracovní zařazení „doktorand“ neexistuje.

Skutečnost, že se doktorandi často nemohou plně věnovat vědecké práci na svých dizertačních projektech, dále samozřejmě negativně ovlivňuje kvalitu a vývoj těchto projektů a další vědecký rozvoj doktorandů. To české doktorandy a absolventy českých doktorských studijních programů hendikepuje v mezinárodním vědeckém prostředí, zejména v soutěžích o postdoktorské pracovní pozice, oproti absolventům ze zemí, kde je doktorské studium běžně navázáno na pracovní pozice na plný úvazek. Tento stav odporuje trendu, kdy je mezinárodní mobilita po českých začínajících výzkumnících čím dál tím více vyžadována (např. grantovými schémata) a vládní strategické dokumenty (viz níže) zdůrazňují potřebu mezinárodní konkurenceschopnosti české vědy a internacionalizace českého vědeckého prostředí.

Současná situace je neefektivní jak pro doktorandy, kteří nemají studijní/pracovní podmínky pro to, aby se mohli vědecky rozvíjet, tak pro stát, který vynakládá finanční prostředky na stipendia doktorandů, z nichž více jak polovina studium nikdy nedokončí. Školy získávají od MŠMT na každého doktoranda 90 tis. Kč na rok. Školy se přitom různí ve studijních pravidlech doktorských studijních programů a proto doktorandovi, který nechce nebo nemůže plnit studijní požadavky, ukončí studium někdy i později než po prvním ročníku studia. V extrémním případě se tak může stát, že je takový doktorand vyhozen až v posledním řádném ročníku, tzn. stát na něj neefektivně vynaložil 360 tis. Kč. A vzhledem k tomu, že prezenčních doktorandů je 13 tisíc, jedná se celkově o významnou částku ve státním rozpočtu. Z mezinárodního srovnání vyplývá, že ČR má v poměru ke studujícím nižších studijních stupňů v EU nadprůměrné množství doktorandů (Rada pro výzkum, vývoj a inovace 2013 cit. in MŠMT. RIS3 strategie. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/ris3-strategie-cr>), ale zároveň má podprůměrné množství absolventů doktorských studijních programů (OECD 2013 cit. in MŠMT. RIS3 strategie. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/ris3-strategie-cr>).

Dalším problémem je výrazný nepoměr mezi počty doktorandů a volnými pracovními místy ve vědě a výzkumu, zejména na vysokých školách a ve veřejném sektoru vzhledem k tomu, že kurikula českých doktorských studijních programů jsou zaměřena akademicky – podmínkou získání titulu Ph.D. je napsání vědecké monografie či souboru vědeckých článků opublikovaných v odborných oborových periodících. Počet výzkumníků v ČR kontinuálně narůstá (od r. 2001 o 76 %), avšak počet stabilních pracovních míst na plný úvazek klesá (OECD. *Careers of doctorate holders: employment and mobility patterns. Statistical Analysis of Science, Technology and Industry. STI working papers 2010/4.* Dostupné z: <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/44893058.pdf>). V roce 2014 dosáhl rozdíl mezi počty fyzických osob (32 000) a obsazených pozic přepočtených na plný úvazek (16 000) ve vysokoškolském sektoru (70 % všech akademických pracovníků v ČR) 50 % (Úřad vlády. *Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2014.* Dostupné z: <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=759405>).

Pro stát je tak současný stav neefektivní nejen z hlediska plýtvání finančními prostředky, ale i lidskými. Mnozí doktorandi, kteří se nemohou plně věnovat vědecké práci a musejí si hledat zaměstnání, která mnohdy s vědou nesoúvisí, ve vědě nakonec nezůstávají nehledě na jejich reálný vědecký potenciál. Současná situace tedy představuje plýtvání talentů. Bez kvalitních lidských zdrojů je však logicky ohrožena i kvalita budoucí vědecké produkce ČR.

Naše podněty jsou v souladu s těmito vládními dokumenty:

- Úřad vlády. *Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2016 – 2020.*
- VLÁDA ČR (vypracovalo MPO). *Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020.*

- MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020
- MŠMT. RIS3 strategie (Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci ČR)
- MŠMT. Bílá kniha terciárního vzdělávání.
- MŠMT. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) pro období 2014-2020.
- (dříve i MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2011 – 2015)

Výčet těchto dokumentů naznačuje, že o problémech spojených s nekonceptností doktorského vzdělávání v ČR vláda dlouhodobě ví. Proto na ni apelujeme, aby vzala svá vlastní prohlášení, návrhy a strategie na vědomí a konečně přistoupila k praktickým krokům směrem ke zlepšení situace.

Podněty - jaké změny navrhuje

Naším cílem je, aby doktorandi pracovali jako zaměstnanci na vysokých školách či ústavech AV ČR a to po celou dobu studia jako je tomu běžně v jiných evropských zemích (např. Francie, Švýcarsko, Německo). Takto se budou doktorandi moci plně věnovat vědecké činnosti, čímž se samozřejmě výrazně zvýší kvalita a efektivita jejich práce, budou schopni dokončit studium v řádné době studia a zvýší se jejich konkurenceschopnost na mezinárodním vědeckém poli.

Legislativní změna

- Doktorand – vědecký pracovník

Požadujeme definovat doktoranda v zákoně jako vědeckého pracovníka, tedy vědeckou kategorii nejnižšího stupně v rámci kariérního řádu vysokých škol a AV ČR spojenou s **pracovním úvazkem na vědecko-výzkumnou činnost**. Výše úvazku určeného na vědecko-výzkumnou činnost by přitom měla odpovídat specifickému profilu absolventa daného oboru (tzn. doktorandi pedagogických či lékařských fakult by měli úvazek na vědecko-výzkumnou činnost snížen v závislosti na nutnosti věnovat se i pedagogické činnosti a lékařské praxi). Změna statusu ze studenta na vědeckého pracovníka má význam nejen praktický (viz seznam výhod níže), nýbrž i symbolický - odkazuje k reálnému stavu, kdy se doktorandi podílejí na národní vědecké produkci a nevěnují se již jen sebevzdělávání jako studenti nižších studijních stupňů. Toto specifikum doktorského studia reflektuje i boloňský proces. Ve většině zemí, které se zapojili do Boloňského procesu, jsou doktorandi buď zaměstnanci, nebo mají dvojí status - jsou vedeni jako studenti i zaměstnanci. **Definováním doktorandů jako zaměstnanců bychom se tedy přiblížili evropským standardům.**

Navázání doktorského studia na pracovní úvazky na VŠ a AV ČR či ve výzkumných podnicích by situaci v mnohém zjednodušilo:

- **Nebylo by třeba řešit zákonem proplácení zdravotního pojištění doktorandům nad 26 let** (pojištění by bylo pokryto v rámci pracovní smlouvy). Pracovní úvazek by zlepšil i situaci doktorandů-cizinců studujících v českém jazyce. Na ty se totiž nevztahuje proplácení zdravotního pojištění ani do 26 let a nepočítá s nimi ani návrh zákona požadující proplácení pojištění doktorandům nad 26 let, což jde proti avizovaným snahám o větší internacionalizaci českého akademického prostředí, vědy a výzkumu (např. Národní politika VaVal, RIS3 strategie).
- Doktorandi a doktorandky by si mohli bez větších problémů žádat o **hypotéky**.
- **Doktorandky** by se nemusely obávat otěhotnět během studia či odkládat založení rodiny do vyššího věku, neboť **by splnily podmínku nároku na peněžitou pomoc v mateřství** (takové opatření by odpovídalo cílům programu Horizont 2020 a Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020, mezi něž patří zvýšení podílu žen ve výzkumu; takové opatření by zlepšovalo podmínky sladování soukromého a pracovního života, jejichž obtížná slučitelnost je jedním z hlavních důvodů nízkého podílu žen ve vědě).
- Doktorandi nepracující jen za stipendium by nebyli diskriminováni v rámci **důchodového systému**.
- Navázání doktorských pozic na pracovní úvazky by **školicí instituce více motivovalo, aby nabíraly doktorandy s větším rozmyslem** – aby zvažily, co přesně od doktorandů očekávají, svou kapacitu zajistit jim dostatečně vysoký příjem za tyto aktivity a samozřejmě poskytnout jim kvalitní vedení pro zdárné dokončení dizertačních prací a profesní rozvoj.
- **Zjednodušil by se boj s „mrtvými dušemi“ pobírajícími stipendium v doktorských programech**, resp. omezilo by se jak jejich účelové přijímání vysokými školami, které na ně dostávají dotaci, tak účelové zapisování se do doktorského studia těmi, kteří chtějí jen pobírat „kapesné“, dokud je oborová rada nevyhodí pro neplnění studijních povinností. Školy získávají od MŠMT finance tzv. „na hlavu“ doktoranda, ale již nejsou dále sledovány, jak jsou tyto „hlavy“ studijně úspěšné. Získávají tedy finance na další a další studující v DSP i v případě, že jejich míra úspěšnosti je menší než 50%. ČAD považuje tento stav za nekonceptní a nehospodárný vzhledem k nakládání s veřejnými finančními prostředky.
- Lze předpokládat, že by se **zvýšila studijní úspěšnost** v doktorských programech, neboť doktorandi by nebyli nuceni hledat si zaměstnání nesouvisející s jejich dizertací. Na efektivitu navázání doktorského studia na pracovní pozice poukazuje i fakt, že studijní úspěšnost doktorandů školených na AV ČR (tedy

s pracovním úvazkem) je vyšší než studijní úspěšnost doktorandů školených na vysokých školách (většina bez pracovního úvazku).

- V neposlední řadě by navázání doktorských pozic na pracovní úvazky **zlepšilo pohled na doktorandy v širší veřejnosti**. Pro širší veřejnost je složité pochopit, v čem se liší doktorand od bakaláře, což v jejich očích delegitimizuje jeho nárok na stipendium, natož na jeho navýšení. Veřejnost nechápe, že doktorand již vytváří reálné a relevantní vědecké výstupy a přispívá tak k národní vědecké produkci, a namísto toho jej vnímá jako „věčného studenta“, který se bojí práce a žije si a studuje za peníze daňových poplatníků.

Změna ve statusu doktorandů si vyžaduje změny ve financování doktorských pozic. K tomu viz níže Změny dotýkající se rozpočtu.

Změny dotýkající se rozpočtu

Změny, které navrhujeme, si vyžadují výraznou změnu financování doktorandů. Předpokládáme, že taková změna není realizovatelná v roce 2018. Proto navrhujeme řešení pro rok 2018 jako řešení pro přechodné období, než bude systém VaVal plně připraven na začlenění všech doktorandů jako vědeckých pracovníků. Naše návrhy se inspiroují zahraniční evropskou praxí.

Krok 1 - Změny, které by bylo dobré zdůraznit v návrhu rozpočtu na vědu a výzkum na r. 2018:

- **Zvýšit doktorská stipendia** (jak navrhuje ministryně školství Kateřina Valachová)
Legislativně ukotvit minimální výši doktorského stipendia, aby v rámci zásluhových systémů vyplácení stipendií jednotlivých škol nemohlo docházet k nynější situaci, kdy v prvním ročníku stipendium na některých školách činí 4500,- Kč.
- **Zvýšit výdaje na zdravotní pojištění doktorandů nad 26 let v prezenční formě studia v řádné době studia** (v rámci našeho návrhu by se týkalo jen doktorandů v prvních ročnících studia bez pracovního úvazku)
- **Zvýšit dotaci interním školním grantovým agenturám na doktorandské granty určené na realizaci dizertačního projektu**
- **Zpřehlednit možnosti čerpání prostředků na doktorandský výzkum**
Kromě schémat na dizertační projekty interních školních grantových agentur existují např. SVV granty a další. Aktuální situace je velmi nepřehledná a tím pádem nevede ke zcela efektivnímu využívání alokovaných prostředků. Považovali bychom za vhodné, aby každá škola měla jedno velké grantové schéma určené na vytváření pracovních pozic pro doktorandy.

Jak by podle nás financování doktorských pozic mohlo fungovat v roce 2018:

V prvním ročníku doktorského studia by doktorand pobíral doktorské stipendium ve výši 15 000,- Kč a v případě, že by byl starší 26 let, bylo by mu hrazeno zdravotní pojištění státem. Tento ročník by byl vyhrazen na studijní povinnosti (absolvování povinných kurzů) a vypracování kvalitního návrhu dizertačního projektu. Tento návrh by byl na konci prvního ročníku zapracován do grantové žádosti. Žádost by byla podána do schématu doktorských grantů interní školní grantové agentury (tento postup již na některých školách funguje). Tím se náš návrh liší od současné praxe některých interních studentských grantových schémat, která explicitně (a nepochopitelně) požadují, aby podávaný grantový projekt nebyl totožný s projektem dizertačním. Doktorské grantové projekty by měly umožnit doktorandovi dokončit studium úspěšně v rámci řádné doby studia. Proto by byly doktorské grantové projekty tříleté či dvouleté podle toho, zda je daný doktorský studijní program tří- nebo čtyřletý.

V případě, že by doktorand grant nezískal, mohl by si vybrat: 1) buď přejít do kombinované formy studia bez stipendia a zkusit projekt podat znovu na konci příštího školního roku, 2) nebo studium ukončit. Tento systém by přispíval k „ozdravnému“ procesu, v němž by ve studiu nemohly dlouho setrávat mrtvé duše.

V případě, že by doktorand grant získal, byl by na grantu zaměstnán, měl by tedy pracovní úvazek a plat. Tím se náš návrh liší od současné verze studentských grantů, které odměnu studentům vyplácejí formou stipendia. Současný systém totiž neplní cíl, aby se doktorand mohl plně soustředit na svůj dizertační výzkum a nemusel si

hledat jiné placené zaměstnání, neboť maximální možná částka na projekt bývá cca 150 tis. Kč (např. GA UK či VIGA projekt na VŠCHT) na rok a z toho maximálně 80 tis. Kč je určeno na stipendijní prostředky.

Dále je třeba přímo do zadávací dokumentace takových doktorských grantových schémat explicitně začlenit pravidlo, že žadatelem o grant smí být jen doktorand, nikoli jiní zaměstnanci škol. Současná praxe je totiž bohužel taková, že o projekty v interních grantových agenturách, které jsou určeny pro studující, žádají „za studenty“ i vyučující, docenti, profesori a z grantu je pak financován jejich vlastní výzkum.

Dalším problémem dnešního systému studentských grantů je nízká míra úspěšnosti a netransparentnost a diskutabilní kvalita hodnotícího procesu. Množství alokovaných peněz je v poměru k počtu zájemců velmi malé a spíše než kvalita často velmi podobně kvalitních žádostí studujících (zejména prvních ročníků) hraje roli štěstí, mainstreamovost tématu či příbuznost tématu s tématem hodnotitelů, kterých není dostatečné množství. Proto je třeba zásadně navýšit finanční prostředky alokované na doktorské granty, aby mohly vytvořit pracovní místa pro nadpoloviční podíl doktorandů přijatých do prvního ročníku studia. Toho by mohlo být dosaženo i příspěvky z finančních prostředků jednotlivých resortů (např. grantové schéma na lékařské fakultě by mohlo být spolufinancováno Ministerstvem zdravotnictví). Zároveň je třeba ztransparentnit a zkvalitnit proces posuzování grantových žádostí.

Doktorské grantové projekty by přitom v případě aplikovaných oborů mohly být spolufinancovány podniky zaměřenými na výzkum a vývoj. Doktorand by pak vykonával svůj dizertační projekt ve firmě, která by jeho pracovní pozici spolu/dotovala. Tento návrh je v souladu s:

- RIS3 strategií: „Klíčová oblast změn C - Zvýšení ekonomických přínosů veřejného výzkumu...„realizace podpůrných nástrojů a intervencí, které zajistí co nejvyšší míru interakce mezi výzkumnými organizacemi a aplikační sférou, včetně společné výchovy doktorandů“
- Národní politikou VaVal: Opatření 23: Podporovat uplatnění absolventů vysokých škol v inovačních podnicích v oblasti VaVal. Vytvořit nástroj na podporu horizontální mobility mezi veřejným a aplikačním sektorem, kde bude podporována spolupráce studentů závěrečných ročníků, čerstvých absolventů škol i studentů doktorského studia s inovačně zaměřenými podniky. Nové opatření. Termín: 2017+. Odpovědnost: MŠMT, spolugesce: ÚV ČR – Sekce VVI, spolupráce MPO.

Celkově jsou veškerá opatření na zvýšení příjmu doktorandů v souladu s RIS3 strategií:

- Akcentované problémy: „V materiální oblasti přetrvávají i nadále nedostatky v oblasti mzdového ohodnocení výzkumných pracovníků, a to především u mladších výzkumníků (kde je výše mezd ve vysokoškolském a vládním sektoru významně vázána na délku praxe) a u studentů doktorského studia, což v důsledku – v kombinaci s málo atraktivními kariérami a nedostatečným uplatněním principu zásluhovosti - demotivuje talentované studenty od vědecké kariéry, resp. jim brání se plně věnovat výzkumné práci.“
- Specifický cíl D.3.3: „Zvýšit atraktivitu výzkumné kariéry a kvalitu přípravy budoucích výzkumných pracovníků - Zvýšení kvality vědecké přípravy podporou aktivní účasti studentů doktorského studia na uznávaných mezinárodních konferencích“.

V případě absence vůle vysokých škol změnit fungování interních školních grantů, navrhuje zřídit speciální grantové schéma pro doktorské projekty spravované přímo MŠMT. Vzhledem ke specifickým jednotlivých oborů a jednotlivých doktorských studijních programů však považujeme tuto variantu za procesně náročnější a méně vhodnou.

Námi navrhovaná praxe navázání dizertačních projektů na interní grantové projekty a pracovní úvazky však samozřejmě neruší možnost doktoranda být zaměstnán na AV ČR a tam si vypracovávat dizertační projekt. Takový doktorand nebude nucen podávat po prvním ročníku grantovou žádost u interní grantové agentury. Nebylo by to ani vhodné, neboť by docházelo ke kumulaci veřejných prostředků na totožný dizertační výzkum. Náš návrh je určen pro doktorandy, kteří pracovní úvazek na AV ČR nemají, což se týká většiny doktorandů.

Krok 2 – Změny v dlouhodobějším výhledu (2019+):

- **Zvýšit dotaci interním školním grantovým agenturám na doktorské granty určené na realizaci dizertačního projektu**

- **Zrušit doktorská stipendia a finance na ně alokované využít na pokrytí platů navázaných na doktorandské pracovní pozice**

Doktorand by měl být zaměstnancem s jasně definovaným minimálním platem, jehož výše by měla odpovídat průměrné mzdě vysokoškolsky vzdělaného člověka v ČR. S touto částkou by automaticky počítala grantová schémata. Tzn. žadatel o grant (např. standardní nebo juniorský grant GA ČR) by věděl, jakou částku musí v grantovém rozpočtu alokovat na doktorandy v jeho řešitelském týmu. Takto je tomu např. v Německu, kde je minimální doktorandský měsíční plat stanoven na 1100 Eur/měs.

Je třeba cíleně posilovat začleňování doktorandů do řešitelských týmů, jako s tím počítá např. právě připravované schéma pětiletých projektů excellence GA ČR, v nichž bude vytvoření pracovních míst pro doktorandy jednou z podmínek získání projektu. Schéma excellence je však ze své podstaty silně výběrové, takže takových projektů bude jen malé množství. Je proto třeba myslet za začleňování doktorandů i ve standardních grantech GA ČR či schématech jiných agentur. Podíl doktorandů v řešitelském týmu by měl znamenat zvýhodňující kritérium pro žadatele a zároveň v oponentním řízení končícího grantu by měl být zohledňován podíl doktorandů na publikačních výstupech grantu, tzn. zda a jakým způsobem jsou zařazeni mezi autory daných publikací. Tato změna v případě GA ČR si nevyžaduje schválení RVVI, může být tedy začleněna do zadávací dokumentace již pro příští období, tzn. může platit od ledna 2018. Dále je ke zvážení, zda standardní granty GA ČR neprodloužit ze 3-letých na 4-leté, aby v jejich rámci mohl doktorand časově zvládnout připravit podklady nutné pro vypracování dizertační práce či souboru článků a mohl přistoupit k obhajobě a získat titul Ph.D.

Co se vnitřních školních grantových agentur týče, bylo by dobré, aby časem fungovaly dva možné modely.

- 1) Časem by mohl vzniknout systém podobný např. systému na švýcarské ETH Zurich, kde projekt podává zaměstnanec školy (potenciální školitel), ale není z něj placený, placen je z něj naopak doktorand. Doktorand je tedy přijímán do doktorského studia již na konkrétní pracovní pozici na grantu školitele. Na tuto pozici by bylo vypsáno standardní výběrové řízení. Mohl by se do něj přihlásit tedy i doktorand, který absolvoval nižší stupně studia na jiné škole.
- 1) Zároveň je však důležité, aby zůstal zachován (minimálně dočasně) výše navrhovaný systém, kdy si doktorandi, jakožto hlavní řešitelé, budou žádat o své vlastní doktorské projekty, které budou spojeny s pracovní pozicí na grantu. Zachovat tento model je nutné vzhledem k situaci ve společenských a humanitních vědách. Věkový průměr vyučujících a seniorních vědců (tedy potenciálních školitelů) je v některých oborech vysoký a tyto lidé se nevěnují nejaktuálnějším tématům a metodám. Doktorand, který chce sledovat tyto aktuální trendy na mezinárodním oborovém poli, by tak neměl možnost v ČR pracovat na oborově relevantním tématu, neboť potenciální školitelé by si na tato témata nepodávali projekty a tudíž by nevypisovali výběrová řízení na doktorandské pozice s nimi spojené. Zároveň by to znamenalo ztrátu pro tyto obory, neboť jsou to často právě doktorandi, kteří do nich vnášejí kontakt s nejaktuálnějšími trendy v oboru. Takto fungující grantové schéma by umožnilo daným oborům překlenout generační mezeru, která byla v minulosti vytvořena.

Nelegislativní změny

- **Zakotvit hodnocení kvality doktorských programů do akreditačních pravidel pro doktorské studijní programy** (za tímto účelem jsme spolu se SK RVŠ podali podněty Národnímu akreditačnímu úřadu; navrhujeme sledovat a vyhodnocovat studijní úspěšnost, zejména jak vysoká je „úmrtnost“ doktorandů daného doktorského studijního programu a jaký podíl studujících úspěšně absolvuje v řádné době studia; celý dokument je ke stažení na <http://doktorandivcr.cz/>)
- **Zakotvit hodnocení kvality doktorských programů do hodnocení vědy a výzkumu** (nová Metodika 2017+ již počítá s hodnocením personální struktury institucí a jejího rozvoje, včetně sledování začlenění doktorandů do této struktury a vědecké produkce; tento krok vnímáme velmi pozitivně a chtěli bychom jej tímto podpořit)
- **Podpořit spolupráci školících institucí doktorandů s podniky** zaměřenými na výzkum a vývoj v oborech, kde je to relevantní, s cílem saturovat potřeby soukromého sektoru a zároveň zajistit návaznost doktorského studia v těchto oborech

- **Realizovat Analýza podílu doktorandů na vědecké produkci ČR** (Vypracovat studii, jaký je objem vědeckých výstupů, vytvořených/spoluvytvořených doktorandy. Jedním z ukazatelů může být podíl RIV výstupů, jejichž autory jsou lidé, kteří byli v daném časovém období doktorandy (je však třeba nesledovat jen RIV vzhledem k odlišným standardům hodnocení ve společenských a humanitních vědách a AV ČR). Dále zjistit, jaký objem finančních prostředků byl institucím za výstupy doktorandů vyplacen. Zjistit, jaké mzdové prostředky doktorandi čerpali ze systému VaVal.
 - Tato analýza by mohla být součástí slibované a stále nevypracované analýzy MŠMT – viz. *Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020*. Shrnutí: „Klíčové strategické cíle ministerstva na období 2016 – 2020: provést situační analýzu doktorského studia a na jejím základě navrhnout kroky ke zvýšení jeho kvality, které mohou směřovat i k jeho re-designu s cílem zajištění konkurenceschopnosti ČR v této oblasti.“ Prioritní cíl 1: Zajišťování kvality: „Provést situační analýzu doktorského studia a přijmout kroky ke zvýšení jeho kvality: Provést retrospektivní analýzu doktorského studia, která by zhodnotila jak kvantitativní aspekt doktorského studia (počty přijatých studentů, počty absolventů, propustnost, délku studia, směřování absolventů, finanční výdaje směřované do doktorského studia), tak kvalitativní aspekt (úroveň absolventů, jejich faktické uplatnění ve výzkumu, na vysokých školách) i navazující programy pro post-doktorandy. Na jejím základě přijmout kroky ke zvýšení kvality doktorského studia, které mohou znamenat i radikální změny v současném systému podpory doktorských studijních programů“.
 - Na nutnost sledovat statistiky upozorňuje i *RIS 3 strategie*: Klíčová oblast změn D - Lepší dostupnost lidských zdrojů v počtu i kvalitě pro inovační podnikání, výzkum a vývoj. Indikátory strategických cílů/klíčové oblasti změn: Podíl studentů doktorského studia, kteří úspěšně ukončili studium + Podíl studentů doktorského studia, kteří studovali alespoň jeden semestr v zahraničí; Strategický cíl D.1: Zvýšit kvalitu absolventů škol.

Kontaktní osoba: předsedkyně ČAD Kateřina Cidlinská, info@doktorandivcr.cz, 728 026 891

PŘÍLOHA č. 1 – VLÁDNÍ DOKUMENTY, KTERÉ SE DOTÝKAJÍ DOKTORSKÉHO STUDIA

- **Úřad vlády. Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2016 – 2020. Opatření 14:** Zvýšit kvalitu magisterských a doktorských studijních programů: „Podporovat zvyšování kvality magisterských a doktorských studijních programů a jejich zaměření na aktuální a nastupující technologické a společenské trendy, stimulovat jejich ztraktivnění pro zahraniční studenty. Důraz bude položen zejména na zajištění dostatečného počtu absolventů s kvalitním vzděláním v přírodovědných a technických oborech i na zkvalitnění těchto programů v oblasti sociálních a humanitních věd.“ Nové opatření. Termín: 2017 a dále každoročně. Odpovědnost: MŠMT, spolupracují: MPO, ÚV ČR – Sekce VVI, RVVI a další správní úřady odpovědné za výzkum a vývoj v oblasti svých působností, **Směry pro NP VaVal 2016: „Zajistit kvalitní lidské zdroje pro výzkum.** S rostoucími požadavky na zajištění dostatečného počtu kvalitních výzkumných pracovníků nejen ve veřejném výzkumu, ale i v podnikovém sektoru, je zapotřebí **zvyšovat kvalitu magisterského a doktorského studia a jejich atraktivitu pro domácí i zahraniční studenty.** [...] V neposlední řadě je nezbytné klást **důraz na zvýšení podílu žen ve výzkumu** v návaznosti na cíle programu Horizont 2020 a na cíle Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, a v té souvislosti je nezbytné přijímat opatření na zajištění stejných podmínek pro ženy a muže pro práci v oblasti VaVal, **včetně podmínek na sladování jejich soukromého a pracovního života.**“
- **VLÁDA ČR (vypracovalo MPO). Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020. 9.39 Vytvoření prostředí pro excelentní VaV** (vi) zefektivnění systému doktorského studia
- **MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020**, v němž jsou plánována navržení „opatření vedoucí[ch] ke zvýšení [studijní] úspěšnosti [doktorandského studia] bez poklesu kvality“ (viz Prioritní cíl 2: Akreditace)
- **MŠMT. RIS3 strategie (Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci ČR).** „Míra úspěšného dokončení doktorských studií se pohybuje na úrovni **25–45 %**, přičemž **nejčastější příčinou předčasného ukončení studia je nízká úroveň doktorských stipendií a zahájení pracovní kariéry mimo univerzitu.**“ „(...) úspěšnost (doktorandů) dále ovlivňuje zejména kvalita práce jejich školitele, která se mezi jednotlivými školiteli velmi liší, a také ochota akceptovat nízký příjem během doby studia.“; **Klíčová oblast změn C - Zvýšení ekonomických přínosů veřejného výzkumu** „realizace podpůrných nástrojů a intervencí, které zajistí co nejvyšší míru interakce mezi výzkumnými organizacemi a aplikační sférou, včetně společné výchovy doktorandů“
- **MŠMT. Bílá kniha terciárního vzdělávání. „Vysoké školy proto připravují vzdělávání mladých akademických pracovníků, zejména v doktorských programech, s cílem snížit nepříznivou věkovou strukturu.** Přednostně a podle možností se budou snažit vytvářet lepší podmínky pro vědeckou práci mladých akademických pracovníků a usilovat o její podporu v rámci rozvojových programů. **Kardinálním problémem je v současnosti sociálně ekonomické postavení akademických pracovníků, zejména mladých.**“
- **MŠMT. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) pro období 2014-2020. Zmíněné problémy: 1) „Podíl absolventů doktorského studia, kteří jsou hlavním zdrojem odborníků pro výzkum a vývoj, je v mladé populaci ve srovnání členských států Evropské unie podprůměrný a míra jejich studijní neúspěšnosti velmi vysoká. 2) Nabídka absolventů doktorského studia výrazně zaostává za potřebou kvalifikovaných lidských zdrojů pro výzkum a vývoj.“**

Doktorské studium v ČR

Shrnutí statistik, analýz a strategických dokumentů, které zmiňují doktorské studium

Vypracovala a okomentovala Česká asociace doktorandek a doktorandů, z. s.

Obsah:

POPIS SITUACE

Základní statistiky

Současný stav

Vývojové trendy

Analýzy

ZÁKON O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

STRATEGICKÉ DOKUMENTY

SHRnutí ČAD

1. POPIS SITUACE

1.1. Základní statistiky

Hlavní zdroj:

MŠMT. Výroční zpráva vysokých škol za rok 2014 (zpráva za rok 2015 dosud nebyla zveřejněna). Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/vyrocní-zpravy-o-cinnosti-vysokych-skol>

Další zdroje:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/zdroje>

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/monitorovaci-ukazatele>

<http://krakatau.uiv.cz/statistikyvs/>

1.1.1. Současný stav

Počty programů:

- Akreditované doktorské studijní programy: 676
- Akreditované studijní programy v cizím jazyce: 363
- Joint/Double/Multiple Degree¹ studijní programy: 13

Míra úspěšnosti v přijímacím řízení do doktorského studijního programu:

- počet přihlášek: 6967
- počet přijatých: 5466 (míra úspěšnosti 78 %)
 - na některých školách úspěšnost přesahuje 90 %
 - pro srovnání: míra úspěšnosti uchazečů o bakalářské a magisterské studium je nižší než 50 %

Komentář ČAD: větší úspěšnost uchazečů o doktorské studium bude dána i celkově nižším podílem uchazečů z poolu absolventů Mgr. úrovně studia. Na druhou stranu to poukazuje také na skutečnost, že na některých školách je přijat do DSP téměř každý uchazeč.

Počty studujících:

- prezenční forma studia: 13052
- kombinovaná forma studia: 11366

Komentář ČAD: do kombinované formy studia jsou často přeřazeni všichni studující, kteří nastupovali do prezenční formy studia, ale překročili řádnou dobu studia, po kterou pobírali stipendium. Není tedy možné na základě zde uvedených čísel říci, že zájem o prezenční a kombinovanou formu studia je mezi uchazeči o doktorské studium téměř vyrovnaný.

- distanční forma studia: 9
- z toho nad 30 let
 - prezenční FS – 2457 (19%)

¹ Integrované společné studium se zahraničními partnery, na jehož konci student získá společný diplom, popřípadě dva nebo více diplomů partnerských univerzit.

- kombinovaná FS – 8440 (50%)
- distanční FS – 9 (100%)
- oborová struktura doktorandů: 48 % studuje přírodní a technické vědy

Komentář ČAD – citace z textu RIS3 strategie:

„Zatímco podíl studentů technických a přírodních věd dosahuje v případě bakalářských a magisterských studijních programů 26 %, studenti doktorských studijních programů se těmito vědami zabývají ve 48 % případů. To znamená, že téměř polovina všech studentů doktorských studijních programů se věnuje technickým nebo přírodním vědám, což je nejvyšší podíl technicky orientovaných doktorandů v EU (Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2013) a velmi vysoký podíl mezi zeměmi OECD (OECD, 2013b).“

- **cizinci** studující doktorské studium v ČR: 14,9% (z toho Slováci cca 50%)
- **mobilita studujících:** doktorandi/ky, kteří absolvovali předchozí stupeň vzdělání na jiné instituci: 29%.
- počet studentů na jednoho akademického pracovníka (přepočteného na plný úvazek): 19,45

Neúspěšnost studia:

- studující, kteří dokončili studium úspěšně:
 - prezenční FS: 802
 - kombinovaná FS: 1846

Komentář ČAD: vyšší počet absolventů DSP v kombinované formě studia poukazuje na jev popsany v komentáři výše.

- distanční FS: 2
- **průměrná doba řádně ukončeného studia:** 5,35 let

Komentář ČAD: bylo by dobré znát průměrnou či lépe mediánovou dobu studia v jednotlivých oborech.

- studující, kteří neúspěšně ukončili doktorské studium
 - prezenční FS: 1139

Komentář ČAD: pokud někdo ukončí studium v prezenční formě studia, lze předpokládat, že a) nesplnil studijní požadavky v prvních ročnících studia nebo b) odešel po té, co přestal pobírat stipendium, tedy s koncem řádné doby studia.

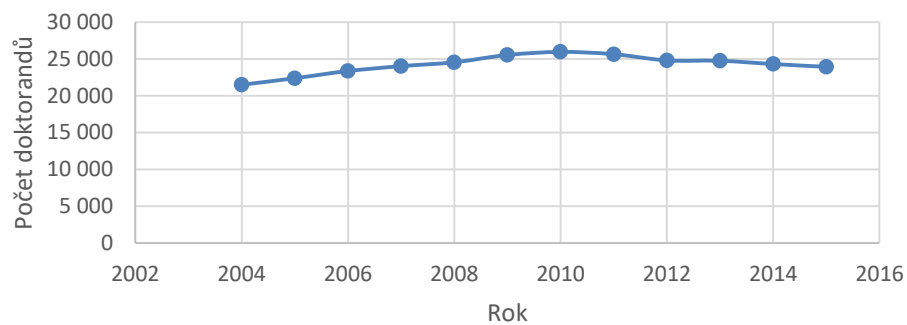
- kombinovaná FS: 1837

ČAD ve věci počtu doktorandů a jejich úspěšnosti poukazuje na citaci z textu RIS3 strategie:

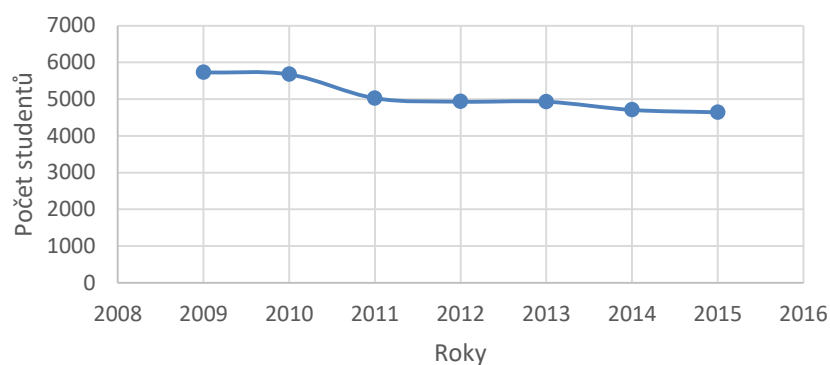
„Studenti doktorského studijního programu se na celkovém počtu studentů v roce 2011 podíleli 6,5 %. Tato hodnota staví Českou republiku v rámci zemí EU na přední místa (Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2013). Vezmeme-li však v úvahu nízkou míru úspěšnosti dokončení této úrovně vzdělání, počet absolventů doktorských studií je mírně pod průměrem zemí OECD (OECD, 2013b).“

1.1.2. Vývojové trendy

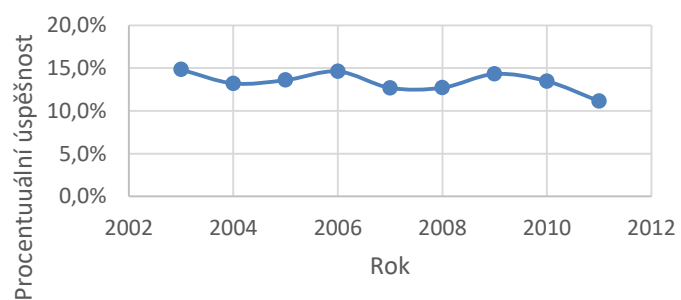
Celkové počty doktorandů

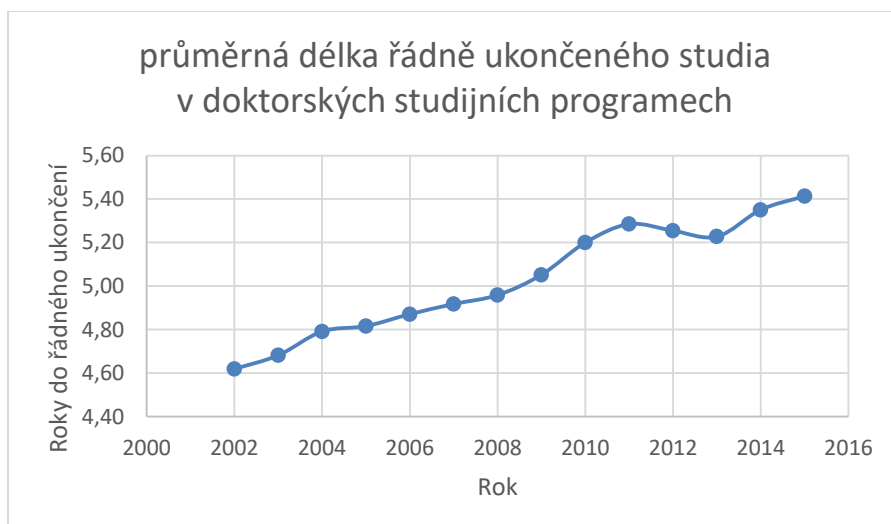


Počet poprvé zapsaných do doktorského studia



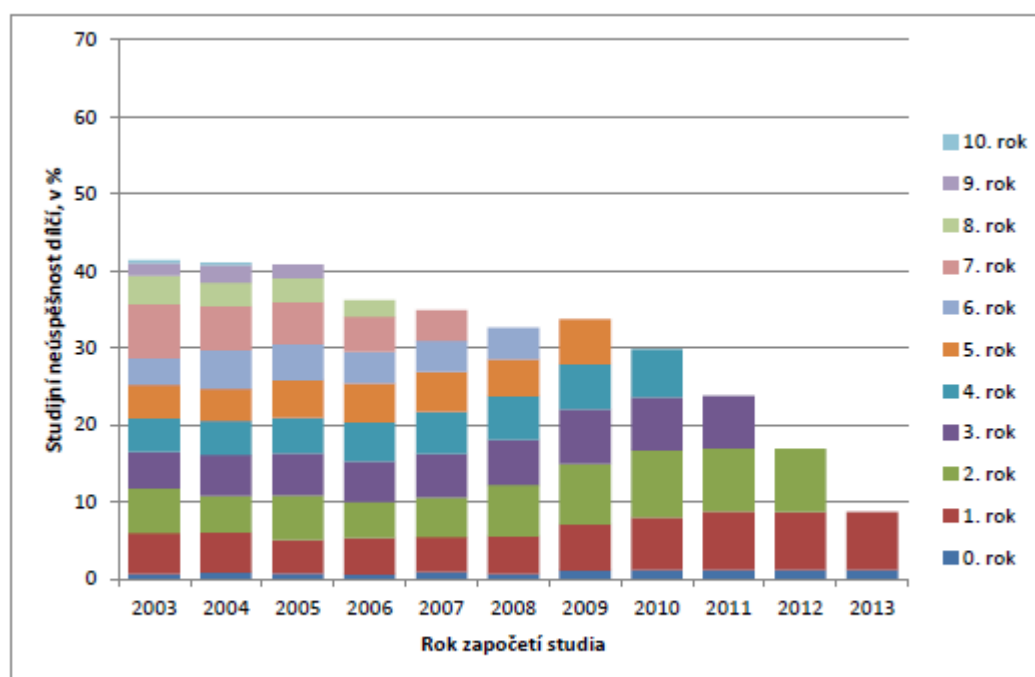
Úspěšnost dokončení doktorského studia v řádné době





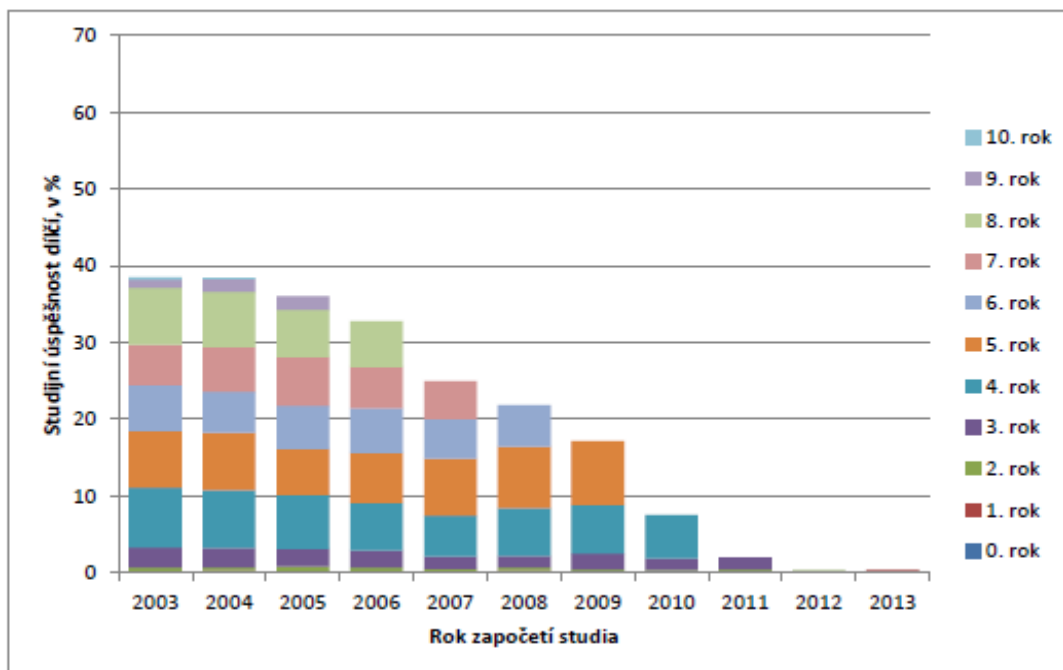
Komentář ČAD: tento graf naznačuje, že se studijní podmínky doktorandů ztěžují či zhoršují.

Veřejné vysoké školy 2003-2014: Studijní neúspěšnost – doktorská studia



V řádné době studia (do 3-4) let úspěšně dokončí studium jen cca 10 % studujících, resp. od r. 2006 ještě méně než 10 %:

Studijní úspěšnost – doktorská studia



Komentář ČAD:

Chybějící kvantitativní data:

- průměrná doba neúspěšného studia doktorandů
- průměr či medián doby úspěšného a neúspěšného studia doktorandů podle oborů
- celkový počet zapsaných ke studiu za daný rok, prezenční/kombinovaná FS – trendy
- jakým procentem se doktorandi podílí na vědecké produkci školících institucí?
- jakým procentem se doktorandi podílí na výstupech relevantních pro RIV?
- za jaký objem této vědecké práce jsou doktorandi školících institucí placeni nad rámec stipendia?
- zřejmě nebyla provedena analýza kvantitativních aspektů doktorského studia, která měla být realizována v r. 2016 – viz. <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/dlouhodoby-zamer>

Chybějící kvalitativní analýza:

MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020. Priority aktualizace pro rok 2017: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/dlouhodoby-zamer>

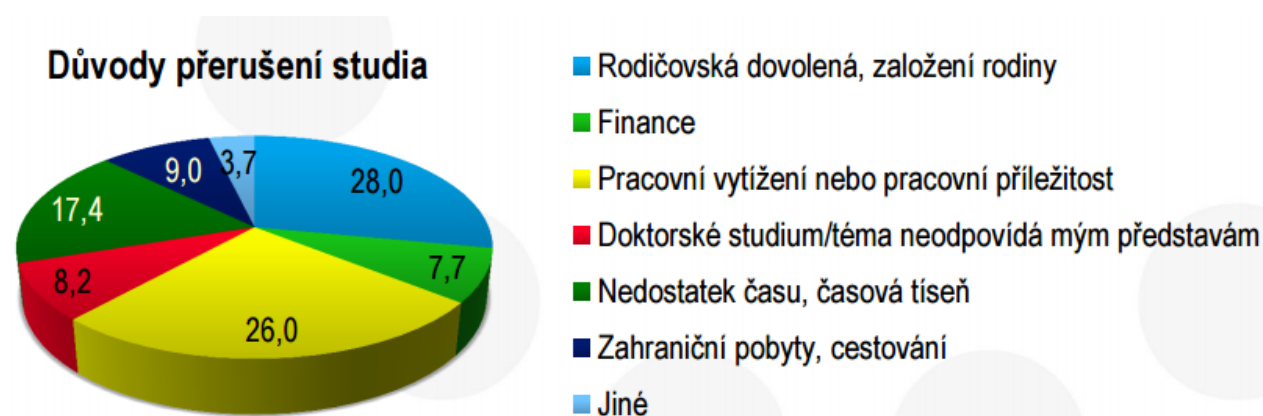
„Provést analýzu doktorského studia zaměřenou na jeho kvalitativní aspekty a na navazující programy pro post-doktorandy, které bude dále rozvíjet analýzu kvantitativních aspektů doktorského studia provedenou v r. 2016.“

1.2. Analýzy

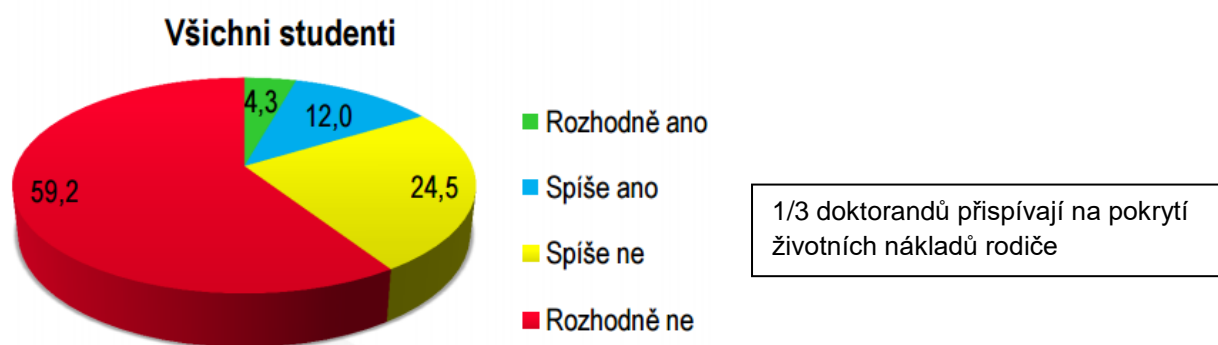
Šetření DOKTORANDI 2014 v rámci projektu KREDO

Dostupné z: <http://kredo.reformy-msmt.cz/setreni-doktorandi-2014>

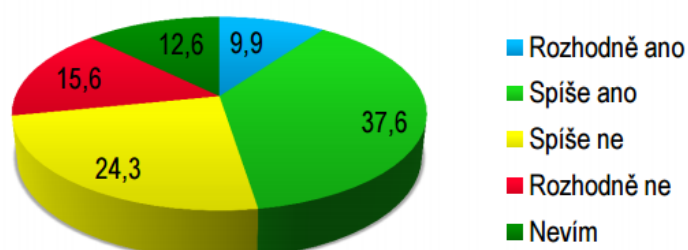
(info z ČAD: školy dostávají od MŠMT na jednoho doktoranda roční dotaci 90. tis. Kč, průměrné měsíční stipendium tedy činí 7500 Kč; ve skutečnosti však školy volí různé zásluhové systémy vyplácení studia – na některých školách, tak stipendium doktoranda v prvním ročníku činí 4500 Kč)



Dostatečnost vyplaceného stipendia k pokrytí životních nákladů

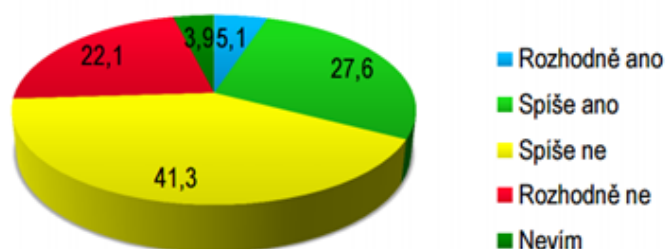


Dokončení studia v rámci standardní doby studia



Dostatek času na přípravu disertační práce (1)

Šetření KREDO 2014



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.

ÚŘAD VLÁDY ČR

Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2014.

Dostupné z: <http://vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=759405>

Oborové odlišnosti ve formách studia:

„Rozdíly jsou také v poměru prezenčních studentů vůči distančním (kombinované studium). **Převahu prezenční formy studia vykazují přírodní, technické a zemědělské vědy.** Při studiu těchto oborů je pravděpodobně nutné využívat investičně náročné přístrojové vybavení, což distanční forma umožňuje pouze v omezené míře. **Naopak ve společenských oborech převažuje kombinovaná forma.** Ještě výraznější je **převaha kombinovaných studií v lékařských vědách,** která je pravděpodobně způsobena vazbou na zdravotnická zařízení, kde doktorandi již působí jako zaměstnanci.“

Počty doktorandů v poměru k počtu zaměstnanců ve veřejné vědě (VŠ, AV ČR, rezortní výzkumné ústavy)

„Aktuální počet studentů doktorského studia dosahuje počtu zaměstnanců, v případě humanitních věd jej dokonce přesahuje.“

TECHNOPOLIS GROUP

International Audit of Research, Development & Innovation in the Czech Republic. Final Report. Synthesis Report. Brighton: Technopolis Limited, 2011.

Dostupné z: <http://audit-vav.reformy-msmt.cz/download-document/58-synteticka-zaverecna-zprava-aj>

Status doktorandů:

„**Současný model doktorského vzdělání v ČR se zrodil ze systému vědeckého vzdělání vybudovaného v 50. letech 20. století** podle sovětského modelu, ve kterém AV ČR hrála ústřední roli. **Výzkumné školení zahrnovalo jistý druh zaměstnání na výzkumném ústavu AV ČR.** Obsah této formy vědeckého školení byl prakticky totožný s doktorským vzděláním jinde, vč. obhajoby disertační práce. Absolventům tohoto systému byl Komisí pro vědecké hodnosti udělen titul „kandidát věd“ (CSc.).“

„Zahrnutí doktorského programu do Boloňského procesu vedlo k definici mladých výzkumníků jako studentů „třetího cyklu vyššího vzdělání“. **Ve většině zemí mají dvojí pozici: jsou definováni jako studenti a současně jako mladí výzkumníci, kteří přispívají k výzkumu.**

Nikde však nemají na počátku status plnohodnotného vědce. Průzkum EAU mezi členskými státy Boloňského procesu naznačuje, že z 37 účastnících se zemí je ve **22 zemích statut doktoranda smíšený, což znamená, že doktorandi jsou považováni jak za studenty, tak i za zaměstnance.**

V 10 zemích jsou doktorandi považováni jen za studenty (ČR je jednou z nich) a ve třech zemích jen za zaměstnance. Mezi posledně jmenovanými je Nizozemí, ale je třeba vzít v potaz, že holandský systém výzkumných nováčků má v podstatě komponentu studenta, i zaměstnance, což je vyjádřeno v platové stupnici zabudovaným snížením za obdržené vzdělání a školení.

EAU zdůrazňuje, že ať je statut doktoranda jakýkoli, klíčové je, že všechna jeho práva jsou srovnatelná, jelikož toto způsobuje problémy v oblasti financování a přenositelnosti sociálního zabezpečení. Celkově v Evropě:

- 20% všech doktorandů má pracovní smlouvy a plné zabezpečení mobility
- třetina mobilních výzkumníků získala plné pokrytí svých výdajů.“

Podoba doktorského studia:

Boloňský proces – třístupňové vysokoškolské studium, jehož prvním – pregraduálním – stupněm je studium bakalářské a na ně naváže stupeň postgraduální. Tento stupeň může být buď krátký, vedoucí k magisterskému titulu, nebo dlouhý, ukončený získáním doktorátu – Ph.D.

Vstup do doktorských studijních programů přímo po skončení Bc. není zákonem o VŠ umožněn (viz Bílá kniha).

„Ačkoli **doktorský program jako takový neexistuje, studenti mají v podstatě individuální studijní plán** (ISP) dohodnutý mezi individuálním studentem a jeho školitelem. Tyto ISP obsahují výzkumné téma, kurzy a další studijní povinnosti.

Současná legislativa nevyžaduje, ani jasně nepodporuje účast doktorandů na práci jejich domovské univerzity, ačkoli v mnoha případech studenti pracují v oblasti výuky a výzkumu (vč. laboratorní práce, provádění složitých kalkulací, experimentální práce, „pedagogické praxe“ zahrnující výuku několika předmětů za semestr). To je vnímáno jako důležitá součást jejich přípravy na akademickou kariéru a získávání pedagogických zkušeností v laboratořích a kurzech pro vysokoškolské studenty.

Vědecké školení spočívá v aktivní účasti na výzkumném projektu, státní doktorské zkoušce a napsání disertační práce. Doktorandi, kteří provádí výzkum na ústavech AV ČR, musí splňovat stejné požadavky jako ostatní studenti. Také musí absolvovat stejnou státní zkoušku, ačkoli mohou kvůli své experimentální práci strávit většinu studia na ústavu.

Doktorátu je obecně dosaženo individuálním studiem a výzkumem. **Monitorování doktorského procesu může být prováděno oborovými odbornými radami, ale je také běžnou praxí, že je to otázkou individuálního studenta a jeho školitele, často na bázi neformální dohody.**“

Boloňský proces: „Následující Prohlášení z Bergenu potvrdilo **ústřední roli doktorského vzdělání v propojování evropských vysokých škol a výzkumných oblastí. Základním komponentem doktorského vzdělání je rozšiřování znalostí skrze původní výzkum.** Uvádí, že:

„Uvědomujce si potřebu strukturovaných doktorských programů včetně transparentního vedení a hodnocení, uvádíme, že standardní studijní zátěž třetího cyklu by ve většině zemí měla odpovídat 3-4 rokům studia. Vyzýváme univerzitní vysoké školy, aby zajistily, že jejich doktorské studijní programy budou podporovat mezioborovou přípravu a rozvoj přenositelných dovedností, které splňují požadavky širšího trhu práce. Považujeme za potřebné, aby se v EHEA zvýšil počet doktorandů, kteří se budou věnovat vědecké práci. Považujeme účastníky třetího cyklu jak za studenty, tak za výzkumné pracovníky na začátku své profesní dráhy.““

„Tato doporučení obecně pomáhají tvorbě národních politik a jsou vítána Evropskou asociací univerzit (EAU). Pohled, že normální pracovní zatížení by mělo odpovídat 3-4 letům studia na plný úvazek a důležitosti výzkumného školení jako integrální součásti třetího cyklu, je široce přijímán.“

„Nicméně přetrvávají některé velké problémy doktorského vzdělání. Ty se týkají cílů a hodnoty doktorského vzdělání a školení a statutu doktorských kandidátů a jejich pozici v organizaci.“

„V Evropě roste důležitost kolaborativního doktorského vzdělání, což je dáno silicím zaměřením VaV na inovace, které má podpořit transformaci ve znalostní ekonomiku, a je to také dáno realitou, kdy se většina držitelů Ph.D. vydává na profesní dráhu mimo akademickou sféru jak na výzkumných, tak i na nevýzkumných pozicích. „Kolaborativní doktorské projekty“ nebo „programy“ zahrnují spolupráci mezi univerzitou, doktorandem a soukromou společností. Role průmyslového partnera spočívá ve školitelském dohledu, financování, umístění ve firmě, poskytnutí dat a umožnění vstupu do sítě.“

Kvalita doktorského studia - strukturovaný vs. učňovský typ studia:

„Posílit interní i externí hodnocení kvality doktorského vzdělávání. I když obecná kvalita doktorského vzdělávání je vysoká, liší se tato kvalita v rámci systému jako celku. Hodnocení kvality doktorských programů by mělo být více integrováno do koncepcí institucí a strategií lidských zdrojů.“

„Ačkoli je kvalita doktorských studií obecně vysoká, v systému jako celku se liší. **Byly vyjádřeny obavy o kvalitu kandidátů Ph.D. jak při přijímání, tak i v rámci doktorského procesu. Také učňovský model, ve kterém student a školitel úzce spolupracují na bázi individuálního studijního plánu, činí studenta závislejším na daném školiteli, jeho schopnostech a osobním (výzkumném) zájmu. Existují určité struktury jako rady studijních programů a vědecké rady, ale zůstává otázkou, zda garantují kvalitu doktorských studií. Mnozí studenti překračují standardní délku studia nebo studium nedokončí, čehož příčiny mohou být různé, včetně faktorů, které nejsou pod kontrolou studentů, jako je např. přemíra dalších aktivit. Proto by měla být kvalita**

doktorského studia více začleněna do institucionálních strategií a politik. Ty by měly obsahovat, že univerzity a další organizace, na kterých pracují doktorandi, budou odměňovat dobré školitele, a také by měly zajistit, že tyto principy budou tvořit součást strategií lidských zdrojů a procesů hodnocení zaměstnanců.“

„Na mezinárodní úrovni se setkáváme s trendem rozvíjení interního a externího hodnocení kvality doktorských programů a jeho začleňování do procesů hodnocení výzkumu.“

„**Vysoký podíl studentů studium nedokončí včas nebo vůbec. Jeden problém se týká závislosti studentů na dostupnosti dobrých školitelů.** To se výrazně liší mezi různými institucemi a obory.

Nejběžnější formou doktorského vzdělání v ČR je to, co je mezinárodně nazýváno „učňovský model“ studenta a školitele. Doktorští studenti se přihlašují k práci s profesorem jako školitelem na úzce zaměřeném výzkumném projektu, a to převážně na individuální bázi. **V průzkumu LZ více než 80% respondentů uvedlo, že doktorské studium je individuálně organizované. Strukturované programy se objevují v mnohem menší míře, více než 35% uvedlo, že takovéto strukturované programy jsou nabízeny jen velice zřídka.**

Toto má souvislost s **velkou decentralizací českého vyššího vzdělávání**, kdy všechna zásadní rozhodnutí týkající se přijímání, obsahu doktorského vzdělání a kvalifikačních kritérií jsou přijímána na úrovni fakult a častěji na úrovni oddělení.“

Financování doktorandů:

„**Za nejefektivnější je považována kombinace různých zdrojů**, jako je zacílení specifických prioritních oblastí, podpora kolaborativních forem doktorského vzdělání, kvalita programu nebo rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po absolventech Ph.D. na pracovním trhu.“

„[...] nadměrně vysoká míra doktorandů, kteří nedokončí studium, je vnímána jako opakující se **problém** stejně jako vysoká průměrná délka nedokončených studií. Respondenti uvedli, že míra úspěšnosti se pohybuje mezi 25% a 45% a podíl nad 50% je více výjimkou než pravidlem. Poměrně často byl zmíněn současný **systém blokových grantů** založených na výpočetní formuli, podle kterého univerzity dostávají finance na doktorské vzdělání a který je **motivuje ke zvyšování počtu studentů.**“

2. ZÁKON č. 111/1998 Sb., O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>

§ 47

Doktorský studijní program

(1) Doktorský studijní program je zaměřen na **vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost** v oblasti výzkumu nebo vývoje nebo na samostatnou teoretickou a tvůrčí činnost v oblasti umění.

(2) Standardní doba studia je nejméně **tři a nejvýše čtyři roky**.

(3) Studium v doktorském studijním programu probíhá **podle individuálního studijního plánu pod vedením školitele**.

(4) Studium se řádně ukončuje **státní doktorskou zkouškou a obhajobou disertační práce**, kterými se prokazuje schopnost a připravenost k samostatné činnosti v oblasti výzkumu nebo vývoje nebo k samostatné teoretické a tvůrčí umělecké činnosti. Disertační práce musí obsahovat původní a uveřejněné výsledky nebo výsledky přijaté k uveřejnění)

(5) Absolventům studia v doktorských studijních programech se uděluje akademický titul "doktor" (ve zkratce "Ph.D." uváděné za jménem), v oblasti teologie akademický titul "doktor teologie" (ve zkratce "Th.D." uváděné za jménem).

(6) Studium v doktorském studijním programu sleduje a hodnotí oborová rada ustavená podle vnitřního předpisu vysoké školy nebo její součásti, která má akreditovaný příslušný studijní program. Pro studijní programy ze stejné oblasti studia mohou vysoké školy nebo jejich součásti na základě dohody vytvořit společnou oborovou radu. Předsedu oborové rady volí ze svého středu její členové.

3. STRATEGICKÉ DOKUMENTY

MŠMT

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/dlouhodoby-zamer>

Shrnutí

Klíčové strategické cíle ministerstva na období 2016 – 2020: provést situační analýzu doktorského studia a na jejím základě navrhnout kroky ke zvýšení jeho kvality, které mohou směřovat i k jeho redesignu s cílem zajištění konkurenceschopnosti ČR v této oblasti.

Prioritní cíl 1: Zajišťování kvality

Provést situační analýzu doktorského studia a přijmout kroky ke zvýšení jeho kvality: Provést retrospektivní analýzu doktorského studia, která by zhodnotila **jak kvantitativní aspekt** doktorského studia (počty přijatých studentů, počty absolventů, propustnost, délku studia, směřování absolventů, finanční výdaje směřované do doktorského studia), **tak kvalitativní aspekt** (úroveň absolventů, jejich faktické uplatnění ve výzkumu, na vysokých školách) i **navazující programy pro post-doktorandy**. **Na jejím základě přijmout kroky ke zvýšení kvality doktorského studia, které mohou znamenat i radikální změny v současném systému podpory doktorských studijních programů.**

Komentář ČAD: kvantitativní studie (a tím pádem ani navazující kvalitativní studie) nebyla doposud provedena – její provedení je znovu zařazeno do aktualizovaných priorit na rok 2017. Viz komentář výše.

Prioritní cíl 4: Relevance - Doporučení pro vysoké školy

Kromě tradičních akademických dovedností klást důraz i na jazykové dovednosti a další přenositelné kompetence absolventů: Přenositelné kompetence, např. schopnost efektivně komunikovat, řešit problémy a být kreativní, samostatně se učit, pracovat v týmu, ovládat moderní technologie či komunikovat v cizím jazyce, jsou klíčové pro uplatnění absolventů a měly by proto být na vysokých školách rozvíjeny.

Nejméně 90 % absolventů doktorských studijních programů bude v rámci svého studia vysláno na akademický výjezd do zahraničí a alespoň u 50 % z nich přesáhne délka tohoto pobytu jeden měsíc.

Komentář ČAD:

Předchozí dlouhodobý záměr MŠMT (2011-2015) se zabýval také návazností doktorského studia, tedy postdoktorskou fází vědecké dráhy:

1.7 Lidské zdroje pro výzkum, vývoj a inovace

Cíl: Zajistit kvalitní lidské zdroje pro výzkum, vývoj a inovace v období 2011-2015

Ministerstvo: bude vyhlašovat **programy na podporu** výzkumných pracovníků (zejména **absolventů doktorských studijních programů** a mladých výzkumných pracovníků) k absolvování studijních pobytů v zahraničí a následnému návratu do ČR (s tzv. návratovým grantem); **vytvoří systém post-doktorských míst obsazovaných prostřednictvím veřejných soutěží.**

Doporučení pro vysoké školy:

vytvořit vnitřní motivační systém a **program podpory post-doktorandských míst** obsazovaných prostřednictvím veřejných soutěží.

MŠMT

RIS3 strategie (Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci ČR)

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/ris3-strategie-cr>

Akcentované problémy:

Příjem doktorandů

V materiální oblasti přetrvávají i nadále **nedostatky v oblasti mzdového ohodnocení výzkumných pracovníků, a to především u mladších výzkumníků** (kde je výše mezd ve vysokoškolském a vládním sektoru významně vázána na délku praxe) **a u studentů doktorského studia**, což v důsledku – v kombinaci s málo atraktivními kariérními vyhlídkami a nedostatečným uplatněním principu zásluhovosti - demotivuje talentované studenty od vědecké kariéry, resp. jim brání se plně věnovat výzkumné práci.

Měkké a jazykové kompetence

Vedlejším, ale nezanedbatelným efektem nízké míry spolupráce a relevance veřejného výzkumu a aplikační sféry je také **nespokojenost zaměstnavatelů s úrovní praktických znalostí absolventů vysokých škol (NVF, 2011b), včetně doktorského studia, které by mělo připravovat mladou generaci vědců i na řešení výzkumných problémů praxe.**

Nedostatečný rozvoj měkkých a podnikatelských dovedností bude neustále brzdit uplatnění absolventů doktorských studií v podnikovém výzkumu, stejně tak jako spolupráci výzkumných organizací a podnikové sféry. Tato situace negativně ovlivňuje využití potenciálu všech uvedených stran.

Opatření: podpora rozvoje relevantních měkkých kompetencí studentů doktorských studijních programů na nadprůměrnou úroveň, tj. úroveň 4 a 5 dle klasifikace měkkých kompetencí Národní soustavy povolání. Rozvoj relevantních jazykových kompetencí studentů doktorských studijních programů min. na úroveň C1.“

Horizontální mobilita

V ČR dosud zcela chybí nástroje podporující horizontální mobilitu, což má negativní dopady na připravenost absolventů doktorského studia pro řešení praktických problémů.

Obecně je možné v českém výzkumném prostředí až na výjimky vysledovat tendenci k setrvání na domovském pracovišti uvnitř téhož výzkumného týmu po celou vědeckou kariéru, který se obměňuje pouze díky generační obměně (tzv. in-breeding). **U 85 % výzkumných skupin v ČR se předpokládá, že její vlastní absolventi doktorského studia budou v budoucnu obsazovat pozice výzkumníků v mateřském týmu.** (...) Na druhé straně 75 % úspěšných absolventů (doktorského studia) preferuje setrvání v jejich instituci na pozici výzkumného pracovníka (Leisyte, L. et al., 2011).

Z pohledu výzkumu a vývoje jsou nejzajímavější skupinou studenti doktorských studijních oborů, neboť představují nejdůležitější zdroj nových výzkumných pracovníků. Mnoho univerzit má však značné problémy se získáním dostatečného počtu kvalifikovaných kandidátů, což řeší zejména rekrutováním 90–95 % doktorandů z řad vlastních absolventů magisterských studijních programů.

Nové lidské zdroje do výzkumu a vývoje, včetně nových studentů doktorských studijních programů, se rekrutují v rámci stabilní (a poměrně uzavřené) skupiny lidí, která se definuje svou příslušností k danému regionu nebo výzkumnému sektoru. Dochází tak k „recyklaci“ neustále stejných osob a absenci vtahování „nové krve“ do systému (např. zapojení odborníků z praxe je minimální). Najímání nových pracovníků do výzkumných organizací převážně z řad relativně uzavřené skupiny lidí (nejčastěji absolventi doktorských studií dané vysoké školy nebo výzkumní pracovníci jiných územně blízkých výzkumných organizací) často nepřináší dostatek podnětů pro další rozvoj výzkumu nebo výzkumné organizace.

Neúspěšnost doktorandů

Míra úspěšného dokončení doktorských studií se pohybuje na úrovni **25–45 %**, přičemž **nejčastější příčinou předčasného ukončení studia je nízká úroveň doktorských stipendií a zahájení pracovní kariéry mimo univerzitu.**

(...) úspěšnost (doktorandů) dále ovlivňuje zejména kvalita práce jejich školitele, která se mezi jednotlivými školiteli velmi liší, a také ochota akceptovat nízký příjem během doby studia.

Navrhovaná řešení explicitně zmiňující doktorandy:

Klíčová oblast změn C - Zvýšení ekonomických přínosů veřejného výzkumu

- realizace podpůrných nástrojů a intervencí, které zajistí co nejvyšší míru interakce mezi výzkumnými organizacemi a aplikační sférou, včetně společné výchovy doktorandů

Klíčová oblast změn D - Lepší dostupnost lidských zdrojů v počtu i kvalitě pro inovační podnikání, výzkum a vývoj.

- Indikátory strategických cílů/klíčové oblasti změn:
 - Podíl studentů doktorského studia, kteří úspěšně ukončili studium
 - Podíl studentů doktorského studia, kteří studovali alespoň jeden semestr v zahraničí
- Strategický cíl D.1: Zvýšit kvalitu absolventů škol

„V současné době sice Česká republika dosahuje nadprůměrných výsledků v přírodovědné gramotnosti žáků, numerické gramotnosti dospělé populace a ve vysokém zájmu o studium technických a přírodovědných oborů mezi studenty doktorských studií, ale dlouhodobý trend snižování kvality výstupů ve vzdělávání, nedostatečný rozvoj měkkých kompetencí a jazykových dovedností, **vysoký podíl neúspěšných studentů doktorských studijních programů** a nevyvážená struktura studijních oborů vzhledem k potřebám trhu práce nejen že neumožňuje uvedené přednosti využít, ale do budoucna představuje hrozbu české konkurenceschopnosti.“

- Specifický cíl D.3.3: Zvýšit atraktivitu výzkumné kariéry a kvalitu přípravy budoucích výzkumných pracovníků
 - Zvýšení kvality vědecké přípravy podporou aktivní účasti studentů doktorského studia na uznávaných mezinárodních konferencích
 - Rozvoj relevantních měkkých kompetencí studentů doktorských studijních programů na nadprůměrnou úroveň, tj. úroveň 4 a 5 dle klasifikace měkkých kompetencí Národní soustavy povolání

MŠMT

Bílá kniha terciárního vzdělávání

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/reforma-terciarniho-vzdelavani/bila-kniha>

Potřebu věnovat pozornost doktorandům zmiňovala již Bílá kniha:

„Vysoké školy proto připravují vzdělávání mladých akademických pracovníků, zejména v doktorských programech, s cílem snížit nepříznivou věkovou strukturu. Přednostně a podle možností se budou snažit vytvářet lepší podmínky pro vědeckou práci mladých akademických pracovníků a usilovat o její podporu v rámci rozvojových programů. **Kardinálním problémem je v současnosti sociálně ekonomické postavení akademických pracovníků, zejména mladých.**“

MŠMT

Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) pro období 2014-2020

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/reforma-terciarniho-vzdelavani/bila-kniha>

Zmíněné problémy:

- **Podíl absolventů doktorského studia**, kteří jsou hlavním zdrojem odborníků pro výzkum a vývoj, je v mladém věku **ve srovnání členských států Evropské unie podprůměrný** a **míra jejich studijní neúspěšnosti velmi vysoká**.
- **Nabídka absolventů doktorského studia výrazně zaostává za potřebou kvalifikovaných lidských zdrojů pro výzkum a vývoj**.

ÚŘAD VLÁDY

Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2016 – 2020

Dostupné z: <http://vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=682145>

Směry pro NP VaVal 2016:

Posílit internacionalizaci a otevřenost veřejného výzkumu. Výzkumné organizace je zapotřebí stimulovat k vyšší otevřenosti a k intenzivnějšímu zapojení do mezinárodní výzkumné spolupráce (například zohledněním mezinárodní spolupráce v hodnocení výzkumných organizací a v systému institucionálního financování). Zároveň je zapotřebí **otevřít a zatraktivnit výzkumné prostředí pro zahraniční studenty doktorských programů** a výzkumné pracovníky, včetně obsazování vedoucích pozic v otevřených výběrových řízeních a vysílání domácích výzkumných pracovníků na zahraniční stáže a vytvoření podmínek pro jejich návrat do České republiky.

Zajistit kvalitní lidské zdroje pro výzkum. S rostoucími požadavky na zajištění dostatečného počtu kvalitních výzkumných pracovníků nejen ve veřejném výzkumu, ale i v podnikovém sektoru, je zapotřebí **zvyšovat kvalitu magisterského a doktorského studia a jejich atraktivitu pro domácí i zahraniční studenty**. [...] V neposlední řadě je nezbytné klást **důraz na zvýšení podílu žen ve výzkumu** v návaznosti na cíle programu Horizont 2020 a na cíle Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, a v té souvislosti je nezbytné přijímat opatření na zajištění stejných podmínek pro ženy a muže pro práci v oblasti VaVal, **včetně podmínek na sladování jejich soukromého a pracovního života**.

Komentář ČAD:

Ačkoli podíl žen mezi studenty magisterského (60 %) i doktorského (44 %) studia kontinuálně narůstá, jejich podíl mezi vědeckými pracovníky (27 %) se v posledních 15 letech nemění. Rozdíl mezi podílem doktorandek a podílem výzkumnic se mezi lety 2001 a 2013 zvýšil z 8 % na 16 %. V sociálních a humanitních vědách „mizí“ ženy z vědy nejčastěji již během doktorského studia, v přírodních a technických vědách po absolvování doktorského studia v postdoktorátové fázi (viz Monitorovací zpráva o postavení žen v české vědě <http://www.genderaveda.cz/prectete-si/publikace/>).

Jednou z příčin tohoto negativního trendu je zostřování konkurence ve vědě v soutěži o pracovní místa a finance na výzkum. Tato situace dopadá nejtěživěji právě na začínající výzkumníky, na ženy přitom ještě hůře než na muže. Jedná se totiž o období, kdy lidé zakládají rodiny. Péče o malé děti v ČR přitom výrazně více negativně dopadá na pracovní dráhy žen než mužů. Jedním z hlavních důvodů je v zahraničním srovnání nestandardně dlouhá rodičovská „dovolená“ a nedostatek finančně dostupných zařízení hlídání dětí předškolního věku pro ženy, které by se chtěly vrátit do zaměstnání dříve. Příjmy doktorandů či postdoktorandů jsou často natolik nízké, že není v jejich finančních možnostech dovolit si soukromé hlídání, a státních jeslí a školek je nedostatek. Nutno přitom upozornit, že doktorandka, pokud nemá pracovní úvazek a věnuje se vědě jen za stipendium, nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, neboť nesplňuje podmínku nároku, tedy být v pracovním poměru, resp. aby za ni zaměstnavatel odváděl nemocenské pojištění a to alespoň dvě stě

sedmdesát dní během posledních dvou let. Zároveň doktorandka vzhledem k jejímu nízkému příjmu spadne automaticky do nejdělsí možné, tedy 4-leté varianty rodičovské „dovolené“. Tyto okolnosti ženám výrazně ztěžují možnost uspět v oné zostřující se soutěži. Výzkum K. Cidlinské o lidech opouštějících vědeckou dráhu hned na jejím začátku ukazuje, že doktorandky a postdoktorandky často mají pocit, že si musí vybrat mezi možnostmi mít rodinu a mít vědeckou kariéru, neboť obojí v současných podmínkách není možné. Jelikož většina rodinu chce, je výsledný podíl žen ve vědě nasnadě.

Současný stav znamená závažné plýtvání ženskými talenty. V rámci snah o excelenci ve VaVal je proto nutné zohledňovat nerovné podmínky žen a mužů pro uplatnění ve vědě na začátku vědecké kariéry a snažit se podmínky nastavovat tak, aby ženy nepřímo nediskriminovaly. Současné podmínky totiž nevedou nutně k odlivu slabých výzkumníků a výzkumnic, nýbrž k odlivu těch, kteří mají ztížené podmínky uspět, nikoli však z důvodu vědecké nekompetentnosti. Kromě úpravy kritérií hodnocení vědecké práce je proto nutné zvýšit příjem doktorandů a postdoktorandů a zajistit větší návaznost doktorského studia na další možné uplatnění ve vědě. Některé zahraniční výzkumy ukazují (např. Adamo 2013), že v oborech (např. v lékařských), kde je ostřejší soutěž přenesena již na úroveň přijímacího řízení do doktorského studia (tedy do doby, kdy většina žen ještě nemá děti) vede následný nižší počet absolventů doktorského studia k větší možnosti získat zaměstnání ve veřejné vědě, neboť jejich počet více odpovídá poptávce v akademické sféře. V takto nastaveném systému ženy ve vědě spíše zůstávají. Naopak v oborech (např. v biovědách), kde nejsou přijímací řízení tolik selektivní, a ostřejší soutěž je přenesena do období po absolutoriu, tedy do postdoktorské fáze, ženy z vědy spíše mizí. V tomto období, kdy vzhledem k věku většina žen má nebo plánuje v brzké době mít malé děti, jsou jejich výhledy na možnost uspět v takto ostré soutěži malé, neboť se jim obtížně konkuruje mužům, jejichž pracovní tempo vlivem zakládání rodiny není zpomalené. Jinými slovy tam, kde je počet doktorandů více navázán na nabídku pracovních míst v akademické sféře, je podíl žen mezi výzkumníky vyšší. Současné nastavení doktorského studia v ČR jde však onou druhou cestou.

Opatření 14: **Zvýšit kvalitu magisterských a doktorských studijních programů**

Podporovat zvyšování kvality magisterských a doktorských studijních programů a jejich zaměření na aktuální a nastupující technologické a společenské trendy, stimulovat jejich **zatraktivnění pro zahraniční studenty.** Důraz bude položen zejména na zajištění dostatečného počtu absolventů s kvalitním vzděláním v přírodovědných a technických oborech i na zkvalitnění těchto programů v oblasti sociálních a humanitních věd.

Nové opatření

Termín: 2017 a dále každoročně

Odpovědnost: MŠMT, spolupracují: MPO, ÚV ČR – Sekce VVI, RVVI a další správní úřady odpovědné za výzkum a vývoj v oblasti svých působností

Opatření 23: **Podporovat uplatnění absolventů vysokých škol v inovačních podnicích v oblasti VaVal**

Vytvořit nástroj na podporu horizontální mobility mezi veřejným a aplikačním sektorem, kde bude podporována spolupráce studentů závěrečných ročníků, čerstvých absolventů škol i **studentů doktorského studia** s inovačně zaměřenými podniky.

Nové opatření

Termín: 2017+

Odpovědnost: MŠMT, spolugesce: ÚV ČR – Sekce VVI, spolupráce MPO

4.4. Inovace v podnicích

Specifický cíl 4.3 Zajistit kvalitní lidské zdroje pro inovace

Cílem je zvyšovat počet a kvalitu absolventů škol tak, aby mohli nalézt uplatnění v podnikovém výzkumu a vývoji, a ve znalostně náročných pozicích v inovujících podnicích. Snahou je posílit praktické znalosti a schopnosti studentů vysokých škol v souladu s požadavky výzkumně a technologicky orientovaných podniků a dalších inovujících podniků. Podporováno je zavádění mechanismů dalšího vzdělávání a celoživotního učení.

Indikátory

- **Počet absolventů doktorského studia ve věku 25 - 34 let na milion obyvatel stejné věkové skupiny**
- Podíl zaměstnanosti v high- a medium high-tech zpracovatelském průmyslu (%)
- Podíl zaměstnanosti ve znalostně intenzivních službách (%)

Komentář ČAD:

V současné době je doktorské studium koncipováno jako příprava na vědeckou dráhu – úkolem doktorandů je provést vědecký výzkum a podmínkou získání titulu Ph.D. je odborná vědecká publikace (dizertace či soubor článků). Zvyšovat tedy počty doktorandů za současných podmínek podle nás nedává smysl, neboť v některých oborech jich naopak generujeme mnohem více, než se může ve vědě uchytit (což má mimo jiné negativní dopady na možnost žen věnovat se vědě, viz komentář výše).

Pokud bychom měli mít doktorandů více za účelem uplatnění mimo vědu, musela by se proměnit koncepce doktorského studia (obsah, nároky, podmínky absolutoria), aby efektivněji připravilo absolventy na uplatnění mimo akademickou sféru.

VLÁDA ČR (vypracovalo MPO)

Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020

Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>

9.39 Vytvoření prostředí pro excelentní VaV

(vi) zefektivnění systému doktorského studia

4. SHRUTÍ ČAD

Hlavní problémy a témata spojená s doktorským studiem v ČR

- 1) **Nejasný status doktorandů** – ze zákona je doktorand sice studentem, avšak jen do 26 let čerpá studentské výhody. Většina doktorandů je však druhou polovinu řádné doby studia starší 26 let (tzn. musí si platit zdravotní a sociální pojištění; nemají již status nezaopatřeného dítěte, vůči němuž mají vyživovací povinnost rodiče). Zároveň doktorandi na mnohých školách vykonávají vědeckou a pedagogickou činnost jen za stipendium, tedy bez pracovní smlouvy a mzdy. A to i v případě, kdy je od nich vyžadována práce vyžadující si jejich přítomnost na pracovišti cca 40 hodin týdně (tedy práce časově odpovídající plnému úvazku). Tzn. doktorand je v takovém případě pracovníkem bez výhod zaměstnance.
- 2) **Příjem doktorandů** – doktorské stipendium se v ČR na různých školách a v různých ročnících studia pohybuje od 4500 Kč měsíčně po cca 13000 Kč měsíčně (tato vyšší částka se většinou týká až doktorandů po úspěšně složených státnicích, tzn. ve vyšších ročnících). Doktorandi, pokud nemají na školící instituci pracovní úvazek (což se týká většiny doktorandů), se tak ocitají na hranici příjmové chudoby, přestože jsou vysoce kvalifikovanou pracovní silou (zásadním způsobem se podílející na vědecké produkci ČR) a jsou ve věku, kdy již nemohou spoléhat na finanční podporu rodičů, a sami zakládají rodiny. Za současných podmínek je pro mnohé doktorandky a doktorandy nemožné založit rodinu nebo si pořídit vlastní bydlení na hypotéku. Důstojné a finančně únosné podmínky doktorandů mohou tedy přispět i k neodkládání rodičovství do stále vyššího věku (nutno však navázat i na změny v hodnocení vědecké práce jednotlivců, aby ženy nebyly diskriminovány ve svém profesním rozvoji a kariérním postupu kvůli péči o děti). Zároveň nízká výše stipendií vede k tomu, že většina doktorandů musí hledat zaměstnání, přičemž toto většinou nesouvisí s dizertačním projektem, což vede k prodlužování studia či jeho nedokončení. Současná situace je tak neefektivní jak pro doktorandy, tak pro stát, který vynakládá finanční prostředky na stipendia.
- 3) **Délka studia** – v současné době se jen 10 % doktorandů podaří získat titul Ph.D. do 3-4 let od zápisu do studia, tedy v zákonem stanovené řádné době studia. Standardní doba úspěšně ukončeného studia je 5,41 let. Je třeba nastavit podmínky doktorského studia tak, aby bylo pro většinu studujících možné jej úspěšně absolvovat v řádné době. ČAD nevnímá jako vhodné řešení prodloužení řádné doby studia, neboť takový postup by podmínky doktorského studia v ČR dále oddaloval od podmínek v zahraničí a tím znevýhodňoval české doktorandy vůči zahraničním. Mít možnost dokončit studium dříve znamená mít možnost se dříve profesně posunout a soutěžit o postdoktorát pracovní místa v zahraničí s podobně starými absolventy zahraničních DSP.
- 4) **Financování doktorandů/doktorských pozic** (souvisí s body 1 a 2) - z jakých zdrojů by měli být doktorandi placeni tak, aby jejich sociální situace byla přijatelná: např. MŠMT - stipendia, VaVal - úvazky na výzkumnou činnost – doktoráty navázané na výzkumné projekty podporované systémem VaVal; možnost zvážit zřízení specifického grantového schématu v rámci MŠMT na doktorandské projekty – ne však ve smyslu interních grantových univerzitních schémat, které nejsou navázané na pracovní smlouvy, nýbrž na stipendia, a finanční ohodnocení z nich plynoucí nestačí na pokrytí životních nákladů)
 - a) Podmínkou řešení tohoto bodu je **vyjasnění vztahu doktorandů a systému VaVal** - doktorandi produkují relevantní vědecké výstupy, za které instituce čerpají finanční prostředky v rámci systému hodnocení a na něj navázaného financování VaVal. Tento systém by existenci doktorandů měl "vzít na vědomí" a vztahovat se k nim jako k relevantní pracovní síle.
 - b) Je třeba snažit se navázat dizertační projekty na pracovní úvazky. Současná praxe je opačná, a to i na AV ČR – doktorandi i v případě, že jsou zaměstnanci, jsou zařazeni v rámci kariérního řádu do kategorie „doktorand“, avšak nepracují často na projektech a tématech souvisejících s jejich dizertací, což má za následek prodlužování studia za jeho řádnou dobu a velký psychický tlak na doktorandy (instituce po nich chtějí v co nejkratší době titul Ph.D., ale nijak nepřispívají k tomu, aby jej mohli získat). Současný stav by mohlo zlepšit stanovení, kolik % práce mají doktorandi zaměstnaní na institucích VaV odvést mimo práce na své dizertaci.

- c) V tomto směru je také třeba zvážit vhodné počty **doktorandů** vzhledem k možnosti škol jim skutečně poskytnout potřebné vedení a rozvoj. Obzvláště problematická je v tomto směru praxe, kdy jsou doktorandi přijímáni jen proto, aby byl naplněn požadavek na počty doktorandů v nově založených výzkumných centrech. Zde je však **třeba citlivě ošetřit, aby snížením počtů přijímaných doktorandů v některých oborech nedocházelo k posílení v současné době již tak silného klientelismu**, který by vedl jen k tomu, aby úspěšné doktorské studium bylo umožněno stále stejným lidem (resp. stejnému typu lidí); proto navrhuje, aby bylo změněno přijímací řízení do DSP – posílat anonymní návrhy dizertačních projektů v angličtině, přičemž tyto by byly posuzovány nezávislou komisí složenou ze zahraničních odborníků v oboru (jinak je velmi těžké zaručit anonymitu a princip meritokracie v tak malém akademickém prostředí jako je to české)
- d) S financováním souvisí také **téma návratnosti** státních investic do DSP – problém v případě téměř 50-tiprocentní úmrtnosti doktorských studujících; je třeba zajistit, aby podmínky studia byly takové, aby se doktorandi mohli plně soustředit na dizertační/vědeckou práci na školící instituci; zároveň je třeba si vyjasnit, k čemu má být DSP vzhledem k dalšímu možnému pracovnímu uplatnění držitelů titulu Ph.D. – v současné době kurikulum nastaveno čistě/spíše akademickým směrem (v tomto případě je však doktorandů mnohem více, než kolik jich může najít uplatnění v akademické/veřejné vědě).

5) Odpovědnost instituce za vedení doktorandů – v současné době je za vedení doktoranda zodpovědný téměř výhradně školitel. Pokud školitel z jakýchkoli důvodů nevěnuje vedení doktoranda potřebnou pozornost (např. nemoc, vlastní pracovní vytížení), ocitá se doktorand v těžké situaci, která často končí neúspěšným ukončením studia, nehledě na jeho reálný vědecký potenciál. Tento stav vytváří významné nerovnosti mezi studijními podmínkami doktorandů v rámci jednoho DSP. Tento formát doktorského studia nazývaný „učňovský model“ je přitom zavrhován i v rámci boloňského procesu, který naopak apeluje na využívání tzv. „strukturovaného modelu“, který rozděluje odpovědnost za vedení a hodnocení doktoranda jednak mezi více fyzických aktérů (školitelů) a jednak přenáší odpovědnost na celou školící instituci (např. poskytovat doktorandům takové kurzy, které u nich budují kompetence důležité i pro uplatnění mimo danou vysokou školu a sledovat úspěšnost studia).

- a) Podmínkou systematického a kvalitního vedení doktorandů je opět nejspíš snížení počtu doktorandů tak, aby se jim školitelé (případně další k tomu určené osoby) skutečně mohli věnovat
- b) Je nutné zkvalitnit vedení doktorandů, aby mohli obstát v zahraniční konkurenci, když se hlásí na pracovní pozice do zahraničí (nyní hendikepováni oproti doktorandům ze zemí, kde je doktorské studium vnímáno jako full-time job)
- c) Školící instituce by také měla více sledovat úspěšnost svých doktorandů a v případě, že identifikují vysokou „úmrtnost“ či časté protahování studia nad jeho řádnou dobu, začít zjišťovat příčiny a snažit se je odstranit.

6) Standardizace pravidel doktorských studijních programů v jednotlivých oborech - podmínky získání doktorského titulu, studijní povinnosti, se liší i v případě stejných oborů škola od školy, což vytváří situaci, která je vůči studujícím nespravedlivá. Je potřeba jasně definovat nároky na doktorandy v jednotlivých oborech, aby na jednotlivých institucích existovaly srovnatelné podmínky získání titulu Ph.D. v daném oboru. Za vynaložené prostředky by mělo být jasně definováno, co se od doktorandů v jednotlivých oborech očekává. Více ke standardizaci v dokumentu podnětů ČAD a SK RVŠ pro Národní akreditační úřad – brzy bude dostupný na webových stránkách www.doktorandivcr.cz.