

**AKČNÍ PLÁN
ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO VÝZKUM, VÝVOJ A INOVACE
A GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VÝZKUMU, VÝVOJI A INOVACÍCH V ČR
NA LÉTA 2018 AŽ 2020**

Obsah

1. Popularizace výzkumu, vývoje a inovací a zatraktivnění vědecké kariéry	6
 Iniciace a stimulace kreativity a kritického myšlení dětí a mládeže a zatraktivnění vědecké kariéry	7
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>8</i>
<i>Doporučení pro výzkumné organizace:.....</i>	<i>8</i>
 Motivace vědecké komunity ke komunikaci VaVal a jejich výsledků široké veřejnosti	8
 Zvýšení prestiže VaVal ve společnosti a úrovně znalostí o VaVal v populaci	9
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>10</i>
<i>Doporučení pro výzkumné organizace:.....</i>	<i>11</i>
2. Genderová segregace vzdělávacích drah	11
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>13</i>
<i>Doporučení pro výzkumné organizace:.....</i>	<i>14</i>
3. Prostředí výzkumných organizací	14
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>16</i>
<i>Doporučení pro výzkumné organizace:.....</i>	<i>17</i>
4. Profesionální dráhy doktorandů/doktorandek a systém doktorského studia	17
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>20</i>
<i>Doporučení pro vysoké školy:.....</i>	<i>20</i>
5. Mobilita	21
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>24</i>
<i>Doporučení pro výzkumné organizace:.....</i>	<i>24</i>
6. Lidské zdroje jako součást systému hodnocení výzkumných organizací	24
<i>Opatření na úrovni orgánů státní správy:.....</i>	<i>25</i>
<i>Doporučení pro výzkumné organizace:.....</i>	<i>26</i>
Seznam zkratk	27
Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020.....	28

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) zpracovalo předkládaný Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020 (dále jen „Akční plán“) jako jedno z dílčích opatření Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR na léta 2016-2020, která byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 17. února 2016 č. 135. S ohledem na nezpochybnitelnou roli lidských zdrojů pro sektory výzkumu, vývoje a inovací je stěžejním účelem Akčního plánu dále rozvinout strategický rámec rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace, určený do roku 2020 Národní politikou výzkumu, vývoje a inovací ČR, a implementovat do systému řízení výzkumného a inovačního prostředí v ČR opatření, jež zásadním způsobem přispějí ke zvýšení kvalitativní úrovně rozvoje lidských zdrojů pro věcně příslušné sektory v souladu s vysokými mezinárodními standardy a principy zahraniční dobré praxe. Opatření předkládaného Akčního plánu budou současně napomáhat k dalšímu rozvoji genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR tak, aby byl potenciál, který ženy-vědkyně pro výzkumný a inovační systém ČR skýtají, co nejefektivněji využíván. V konečném důsledku by realizace níže uvedených opatření Akčního plánu měla podstatným způsobem napomoci k rozvoji mezinárodně konkurenceschopného prostředí ve výzkumných organizacích ČR, vytvářejícího podmínky pro rozvoj špičkových vědeckých kariér.

Jedním ze základních předpokladů progresivního rozvoje výzkumného a inovačního prostředí je rozvoj vysoce kvalitních lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace (dále jen „VaVal“) na všech úrovních, komplementárně doplňující investice do infrastrukturních kapacit. Stěžejní roli v tomto procesu hrají již systémy **primárního a sekundárního vzdělávání**, jejichž podstatná úloha spočívá nejen ve zprostředkování širokého spektra faktických znalostí žákům/žákyním a studentům/studentkám, ale rovněž v osvojení si dovedností tolik nezbytných pro adaptaci při práci s moderními a s nově vznikajícími technologiemi 21. století. Důležitou úlohou systémů primárního a sekundárního vzdělávání je dále i motivovat žáky/žákyně a studenty/studentky k přemýšlení a kreativitě a talentované z nich k volbě vědecké kariéry jakožto jejich profesního uplatnění, a to jak v oblasti přírodních a technických oborů, tak v oblasti humanitních a společenských věd. Kromě samotných vědeckých pracovníků/pracovnic je poté důležitou součástí výzkumného a inovačního prostředí rovněž dostatečné množství administrativních, technických a manažerských pracovníků/pracovnic, prokazujících obdobnou úroveň vysoce specializovaných znalostí a dovedností v jejich oborech, která se očekává od vědeckých pracovníků/pracovnic s ohledem na jejich expertizu a očekávanou invenci. Rozvoj lidských zdrojů pro VaVal je tak komplexním procesem zahrnujícím velké množství různorodých profesí a profesních požadavků. S ohledem na stěžejní úlohu vědeckých pracovníků/pracovnic ve výzkumném a inovačním prostředí se nicméně předkládaný Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro VaVal a genderové rovnosti ve VaVal v ČR zaměřuje primárně na profesi výzkumných pracovníků/pracovnic a na podmínky jejich profesního rozvoje.

Vědění a poznání představují ve všeobecném pohledu klíčové pilíře znalostní (a informované) společnosti (potažmo ekonomiky). Jejich rozvoj, resp. stimulace k jejich dalšímu prohlubování na všech stupních vzdělávání, je tedy předpokladem pro získávání kritického množství vysoce kvalifikovaných lidských zdrojů pro sektory VaVal tak, aby tyto mohly efektivně naplňovat svoji socioekonomickou roli a reagovat na socioekonomickou poptávku. K naplnění těchto premis dochází ve vůbec nejintenzivnější míře během **terciárního vzdělávání**, v případě vědeckých pracovníků/pracovnic během absolvování vysokoškolského studia, přičemž jeho kvalitativní úroveň (a to zejména v doktorských studijních programech) je jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících kvalitativní úroveň výzkumného a inovačního prostředí.

Dalším z klíčových faktorů ovlivňujících kvalitativní úroveň výzkumného a inovačního prostředí je jeho **otevřenost**, která může v mnohém determinovat potenciál jeho dynamického rozvoje. Otevřenost umožňuje v rámci výzkumného a inovačního prostředí výměnu znalostí, potažmo lidských zdrojů, které jsou jejich nositeli, a to napříč veřejným výzkumným sektorem, i v rámci mezi-sektorových (veřejně-soukromých) partnerství. Kromě horizontální mobility je otevřenost

podmínkou rovněž pro vertikální mobilitu lidských zdrojů (tzn. kariérní růst) a v neposlední řadě i pro mobilitu na mezinárodní úrovni. V souhrnném pohledu otevřenost podstatným způsobem přispívá k transparentnosti výzkumného a inovačního prostředí, vnímané z perspektivy široké odborné a laické veřejnosti, a zásadní měrou tak ovlivňuje i jeho atraktivitu, včetně atraktivity na mezinárodní úrovni.

Existence plně internacionalizovaného výzkumného a inovačního prostředí je dalším důležitým předpokladem pro rozvoj vysoce kvalifikovaných lidských zdrojů pro VaVal. Vedle koncentrace kritického množství lidských kapacit disponujících potřebnou expertízou či přenosu zahraniční dobré praxe do národního prostředí přispívá **internacionalizace** také ke schopnosti mnohem rychleji se adaptovat na neustále se měnící výzvy, potřeby anebo trendy. Tímto způsobem tak otevřenost na mezinárodní úrovni napomáhá rozvíjet, resp. posilovat schopnost výzkumného a inovačního prostředí adaptovat se na měnící se vnější podmínky, v konečném důsledku k posilování mezinárodní konkurenceschopnosti výzkumného a inovačního prostředí.

K podstatným aspektům rozvoje lidských zdrojů pro VaVal patří v neposlední řadě **genderová rovnost a genderová diverzita**. Využívání úplného potenciálu lidských zdrojů v sektoru VaVal je v ČR i nadále úzce spojeno s potřebou odstraňování genderových stereotypů ve společnosti a vytvářením spravedlivých a rovnocenných podmínek pro rozvoj vědeckých kariér v souladu s principem tzv. genderového mainstreamingu. Nedílnou podmínkou plnohodnotného využívání potenciálu žen-vědkyň jakož i mužů-vědců pro rozvoj excelentního VaVal je poté i vytváření příznivých podmínek napomáhajících efektivnímu **sladování pracovního a soukromého života**.

Hlavní cíl Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů pro VaVal a genderové rovnosti ve VaVal v ČR na léta 2018 až 2020 spočívá v zabezpečení rozvoje vysoce kvalitních lidských zdrojů pro sektory VaVal na všech stupních vzdělávání a zajištění rozvoje mezinárodně vysoce konkurenceschopného prostředí ve výzkumných organizacích ČR, vytvářejícího podmínky pro rozvoj špičkových vědeckých kariér.

V souhrnném pohledu by měla ČR usilovat o to, aby její systém primárního a sekundárního vzdělávání dostatečně stimuloval rozvoj schopností a dovedností žáků/žákyň a studentů/studentek pro práci s technologiemi 21. století, a aby žáci/žákyně a studenti/studentky byli dostatečným způsobem stimulováni k rozvoji kreativity, kritického myšlení a motivováni k volbě vědecké kariéry jako jejich profesního uplatnění, resp. k uplatnění v ostatních vysoce kvalifikovaných profesích potřebných pro sektory VaVal. ČR by proto měla usilovat o zvyšování atraktivity výzkumného a inovačního prostředí na všech jeho úrovních, a to zejména posilováním jeho otevřenosti a transparentnosti vůči široké odborné a laické veřejnosti a vytvářením zcela spravedlivých a rovnocenných podmínek pro uplatnění talentů. Vysoké školy ČR by měly i nadále posilovat svou ambici být atraktivním místem pro absolvování vysoce kvalitního vysokoškolského vzdělání. Výzkumné organizace ČR (jako celek) by poté měly dále posilovat své předpoklady být institucemi nabízejícími mezinárodně vysoce konkurenceschopné podmínky pro provádění excelentního VaVal a rozvoj špičkových vědeckých kariér. Důležitým aspektem provázejícím potřebné strukturální reformy institucionálního prostředí výzkumných organizací v ČR je poté mj. i genderový mainstreaming přispívající k plnohodnotnému využití potenciálu žen-vědkyň při rozvoji znalostní společnosti a ekonomiky ČR.

Předkládaný Akční plán byl vypracován zejména na základě a v návaznosti na následující strategické a koncepční dokumenty přijaté na evropské a národní úrovni ČR:

- 1) Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020**, schválená usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931;

- 2) **Cestovní mapa Evropského výzkumného prostoru pro léta 2015-2020**, přijatá Radou pro konkurenceschopnost zasedající v konfiguraci ministrů odpovědných za výzkum dne 29. května 2015;
- 3) **Národní ERA Roadmap ČR pro léta 2016-2020**, schválená na 194. zasedání Výboru pro EU zasedajícím na úrovni vlády ČR dne 11. května 2016;
- 4) **Národní politika výzkumu, vývoje a inovací ČR na léta 2016-2020**, přijatá usnesením vlády ČR ze dne 17. února 2016 č. 135;
- 5) **Akční plán mezinárodní spolupráce ČR ve výzkumu a vývoji a internacionalizace prostředí výzkumu a vývoje v ČR na léta 2017-2020**, schválený usnesením vlády ČR ze dne 19. prosince 2016 č. 1179;
- 6) **Národní výzkumná a inovační strategie pro inteligentní specializaci České republiky**, schválena usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 634;
- 7) **Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období let 2016-2020**, schválený MŠMT v roce 2015;
- 8) **Salzburg II Recommendations**, European University Association, 2010;
- 9) **Principles for Innovative Doctoral Training**, European Commission, 2011;
- 10) **Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area, Bucharest Communiqué**, 2012;
- 11) **Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období let 2012 až 2020**, schválené usnesením vlády ČR ze dne 27. září 2011 č. 713.

Akční plán dále vychází také z **Doporučení o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky¹ a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků²** (2005/251/ES), které bylo přijato Evropskou komisí dne 11. března 2005, a navazuje rovněž na **Strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky** (*Human Resources Strategy for Researchers*).³

¹ **Evropská charta pro výzkumné pracovníky** (dále jen „Charta“) je souborem všeobecných zásad a požadavků, které upřesňují úlohu, odpovědnosti a práva výzkumných pracovníků/pracovnic, jakož i jejich zaměstnavatelů. Cílem je zabezpečit, aby vztahy mezi výzkumnými pracovníky/pracovnicemi a zaměstnavateli přispívaly k úspěchu při rozvoji, přenosu a sdílení znalostí a k rozvoji kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic. Charta vyzdvihuje přidanou hodnotu všech forem mobility, která přispívá ke zlepšení kariérního rozvoje výzkumných pracovníků/pracovnic, a vyzývá výzkumné pracovníky/pracovnice a zaměstnavatele k plně odpovědnému a profesionálnímu výkonu profese. Charta je pak určena všem výzkumným pracovníkům/ pracovnicím v EU nezávisle na stádiu rozvoje jejich profesní kariéry a charakteru výzkumné organizace, na níž působí (veřejná/soukromá).

² **Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků** (dále jen „Kodex“) je sestaven ze souboru všeobecných zásad a požadavků, které mají být dodržovány zaměstnavateli při přijímání výzkumných pracovníků/pracovnic do zaměstnání. Záměrem Kodexu je zaručit dodržování konkrétních hodnot, jakými jsou transparentnost přijímacího procesu a rovné zacházení se všemi kandidáty/kandidátkami a uchazeči/uchazečkami, a to zejména s ohledem na potřebu rozvoje atraktivního a plně otevřeného evropského pracovního trhu pro výzkumné pracovníky/pracovnice, a doplňovat tak zásady a požadavky stanovené Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky/pracovnice. Prostřednictvím aplikace Kodexu výzkumné organizace zřetelně prokáží své odhodlání zodpovědně a seriózně vystupovat vůči výzkumným pracovníkům/pracovnicím a poskytovat jim transparentní, rovnocenné a spravedlivé pracovní podmínky.

³ **Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky** je nástrojem Evropské komise (dále jen „EK“) navazujícím na Doporučení o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání

Předkládaný Akční plán adresuje široké spektrum témat souvisejících s problematikou rozvoje lidských zdrojů pro VaVal, včetně genderové rovnosti a diverzity v těchto sektorech. Zahrnuje otázky **popularizace a medializace VaVal**, které mají podstatný vliv na zvyšování atraktivity vědecké kariéry u laické veřejnosti a přispívají ke zdůvodnění potřeby vynakládat veřejné prostředky do sektorů VaVal. V kontextu genderové perspektivy se Akční plán věnuje otázce **genderové segregace vzdělávacích drah** a dále i otázce **genderového mainstreamingu**, jehož implementace náleží k hlavním předpokladům plnohodnotného využití potenciálu žen-vědkyň ve výzkumném a inovačním prostředí. V další části se Akční plán zaměřuje na různé aspekty progresivního rozvoje **institucionálního prostředí výzkumných organizací**, jejichž interní kultura je jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících jejich atraktivitu, resp. jejich potenciál být vyhledávaným místem k rozvoji špičkových vědeckých kariér. Zvláštní pozornost je věnována problematice doktorského studia a **postavení studentů/studentek doktorských studijních programů a „začínajících“ vědeckých pracovníků/pracovnic** ve výzkumném a inovačním prostředí v ČR. Akční plán se zaměřuje rovněž na mezi-sektorovou a mezinárodní **mobilitu** vědeckých pracovníků/pracovnic jakožto na jeden z faktorů, které ovlivňují cirkulaci znalostí a idejí na národní a mezinárodní úrovni. V neposlední řadě se Akční plán zaměřuje na **zohlednění problematiky rozvoje lidských zdrojů jakožto jednoho z kritérií hodnocení výzkumných organizací ČR** a institucionálního financování jejich dlouhodobého koncepčního rozvoje.

1. Popularizace výzkumu, vývoje a inovací a zatraktivnění vědecké kariéry

Popularizace (a medializace) VaVal zastřešuje veškeré aktivity, jež napomáhají k rozšiřování všeobecného povědomí o nich, jejich metodách, výsledcích i dosažených úspěších. Stěžejním cílem popularizace VaVal je zejména **poskytování informací o aktivitách VaVal odborné a laické veřejnosti** a pokusit se vzbudit u společnosti zvýšený zájem o VaVal a získat pro tyto sektory další finanční prostředky, ať už z veřejných a/nebo soukromých zdrojů, a i potenciální lidské zdroje, tzn. výzkumné, technické, manažerské a administrativní pracovníky/pracovnice. Zjednodušeně řečeno popularizace VaVal vytváří most mezi výzkumnou komunitou a širokou odbornou i laickou veřejností.

Záběr popularizace a cílových skupin popularizačních aktivit je velmi široký a je proto důležité, aby se popularizační aktivity staly **nedílnou součástí rozvoje výzkumného a vzdělávacího systému** v ČR. Koncept popularizace lze strukturovat do následujících třech základních cílů:

- Iniclace a stimulace kreativity a kritického myšlení dětí a mládeže a zatraktivnění vědecké kariéry;
- Motivace vědecké komunity ke komunikaci VaVal a jejich výsledků široké veřejnosti;
- Zvýšení prestiže VaVal ve společnosti a úrovně znalostí o VaVal v populaci.

Výše uvedené cíle jsou do značné míry vzájemně provázané a i opatření, jež přispívají k jejich naplnění, se komplementárně doplňují. Je zřejmé, že některá opatření mohou naplňovat více anebo dokonce i všechny uvedené cíle. Z hlediska rozvoje lidských zdrojů pro VaVal jsou poté

výzkumných pracovníků z roku 2005. Strategie byla vypracována a přijata v přímé návaznosti na Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu: „*Lepší kariéra a větší mobilita: evropské partnerství pro výzkumné pracovníky*“ z roku 2008. Strategie napomáhá výzkumným organizacím provádět zásady obsažené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Evropská komise přitom ke dni 1. ledna 2017 revidovala podmínky implementace strategie, jejíž zdárné naplnění oceňuje propůjčením loga „**Human Resources Excellence in Research**“ („**HR Award**“) stvrzujícího pokrok v rozvoji personální politiky výzkumné instituce plně v souladu s principy obsaženými v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Ocenění umožňuje výzkumným organizacím, které jsou jeho držitelem, prezentovat se jakožto instituce nabízející příznivé pracovní prostředí postavené plně na principu spravedlivé a transparentní personální politiky.

klíčové především první dva cíle, nicméně třetí cíl podmiňuje celospolečenský konsensus na významu VaVal, a tím i na potřebě veřejných investic do VaVal.

Iniciace a stimulace kreativity a kritického myšlení dětí a mládeže a zatraktivnění vědecké kariéry

Motivace a **vedení dětí k samostatnému a kritickému přemýšlení, kreativě a poznání** hraje významnou roli nejen při rozhodování o zaměření jejich vzdělávání na dalších stupních škol, ale rovněž v rozvoji jejich osobnosti a utváření jejich názoru na svět. Je proto nezbytné tyto schopnosti rozvíjet od raného školního věku. Prvotní impulzy k **rozšiřování schopností dětí samostatně logicky a kriticky přemýšlet** a hledat nové kombinace musí být poskytovány ve výchově, ve které tu nejvýznamnější roli hrají přirozeně rodiče. Nejedná se přitom pouze o předávání konkrétních exaktních znalostí. Naopak se jakožto nesmírně důležité ukazuje vytvoření určitého osobního prostoru dětí pro jejich vlastní fantazii a kreativitu a jejich rozvoj prostřednictvím dalších aktivit.

Zkušenosti z ČR bohužel ukazují, že rodiče náleží k těm vůbec nejvíce opomíjeným cílovým skupinám, na které se popularizační aktivity VaVal zaměřují, a kterou není možné podchytit klasickými postupy typu přednášek nebo seminářů. Hodnotová orientace rodičů, včetně jejich vnímání vědy jakožto „užitečné“ nebo naopak marginální aktivity, se přitom přenáší i na jejich děti. **Rozvoj popularizačních aktivit VaVal směřovaných na rodiče spolu s jejich dětmi** je tak zcela nezbytným doplňkem pro budování hlubšího zájmu o VaVal u dětské populace.

Společně s klíčovou úlohou rodičů ve výchově k samostatnému myšlení a kreativě dětí má zásadní význam rovněž kvalita školního a předškolního vzdělávání. To hraje klíčovou roli při identifikaci, motivaci a v počáteční přípravě dětí a žáků/žákyň pro rozvoj jejich kritického myšlení, kreativity a zájmu osvojovat si nová poznání. Předškolní a školní vzdělávání vede rovněž k porozumění významu vědeckého poznání pro společnost a kvalitu života. Pochopení významu vědeckého poznání tak děti a žáky/žákyň učí participovat ve veřejných debatách o zásadních etických, morálních, společenských a dalších dopadech výsledků VaVal a nových technologií. Komunikace vědeckého poznání tak v konečném důsledku podstatnou měrou zvyšuje **odolnost společnosti vůči iracionální manipulaci** jakéhokoli povahy. V neposlední řadě spočívá úloha vzdělávacího systému také v posilování schopností populace **adaptovat se na moderní a na nově vznikající technologie 21. století**.

Jedním z předpokladů zatraktivnění vědecké kariéry u dětí a dospívající mládeže je vyšší míra **změn formálních vzdělávacích struktur**, tj. modifikace způsobu, obsahu a organizace výuky tak, aby se nesoustředila pouze na osvojování si znalostí, které jsou ve své podstatě statické, ale aby stimulovala děti a žáky/žákyň ke kreativě, schopnosti kriticky přemýšlet a rozvíjela jejich dovednosti při práci s moderními technologiemi. Podstatným prvkem výuky by proto měla být ilustrace využití nabytých teoretických poznatků k řešení problémů reálného života. Pozitivní přínosy lze očekávat i od zvýšení **motivace učitelů/učitelek učit děti a žáky/žákyň zábavnější a tedy i pro ně zajímavější formou**.

Kromě přizpůsobování učebních plánů formálního vzdělávání je účelným také **další rozvíjení existujících školních aktivit, a to včetně zájmových, zaměřených na stimulaci zájmu dětí o vědu a technologie**, k nimž náleží např. tradiční olympiády, nepovinné předměty či zájmové kroužky, středoškolské odborné činnosti anebo jiné týmové aktivity žáků/žákyň základních a středních škol. Z mimoškolních aktivit lze navázat na již existující projekty vysokých škol, Akademie věd ČR a dalších subjektů, kterými jsou např. **Otevřená věda, Kids and Science, Nebojte se vědy, Festival vědy, Noc vědců, Veletřh vědy či MayDay Career Day**. Relativně novou příležitostí pro zvýšení atraktivity vědy a technologií u dětské populace a mládeže nabízí **science-learning centra** a jejich vzdělávací programy. Nelze nicméně opomíjet ani další organizace, které se mohou podílet na rozvíjení vztahu dětí a mládeže k vědě a technologiím,

jakými jsou např. **domy dětí a mládeže** a různé **kluby a střediska**, jejichž výhoda spočívá primárně v tom, že mohou působit také na rodiče dětí.

Iniciace dlouhodobé strukturální změny ve vztahu k popularitě a atraktivitě studia technických a přírodovědných oborů byla v uplynulém období předmětem realizace Individuálního projektu národního „Podpora technických a přírodovědných oborů“ (IPN PTPO) ze strany MŠMT.

Cíl 1.1: *Zvýšení míry iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií.*

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

1.1.1 *Zahrnutí aktivního přístupu v oblasti iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro hodnocení mateřských, základních a středních škol.*

Gestor: MŠMT

1.1.2 *Zohlednění aktivit iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií a aktivit spočívajících v zatraktivnění vědecké kariéry jakožto hodnotícího kritéria v rámci Kariérního řádu učitele.*

Gestor: MŠMT

1.1.3 *Ustavení aktivity spočívající v podpoře zapojení do iniciativy Noc vědců a vědkyň.*

Gestor: MŠMT

Doporučení pro výzkumné organizace:

1.1.4 *Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.*

1.1.5 *Posílení spolupráce výzkumných organizací s mateřskými, základními a středními školami a dále i zařízeními zabývajícími se mimoškolními aktivitami dětí a mládeže na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií.*

Motivace vědecké komunity ke komunikaci VaVal a jejich výsledků široké veřejnosti

Prvořadou funkcí výzkumného pracovníka/pracovnice je generování znalostí. Úspěch je přitom hodnocený především na základě uznání jinými vědci/vědkyněmi a/nebo prostřednictvím jejich schopnosti komercializovat výsledky výzkumu. Proces **sdílení informací o výsledcích VaVal** ve výzkumné komunitě je standardní součástí vědecké práce. Výzkumná komunita má však reálnou zodpovědnost rovněž vůči široké veřejnosti, a to zejména těm, kteří podporují vědecké vzdělání a VaVal prostřednictvím daní. Podpora **veřejného porozumění vědě** tak představuje velice podstatnou součást profesní odpovědnosti výzkumných pracovníků/pracovnic. Důvody k popularizaci vědy a komunikaci výsledků VaVal veřejnosti souvisí také s inherentní potřebou

sektoru VaVal spočívající ve zvýšení zájmu mladé generace o vědu a **zvýšení zájmu a ochoty společnosti financovat rozvoj vědy z veřejných rozpočtů.**

V ČR je motivace k významnější popularizaci VaVal a jejich výsledků výzkumnou komunitou omezována několika faktory. Asi nejvýznamnějším je nastavení systému hodnocení výsledků VaVal a souvisejícího systému institucionálního financování výzkumných organizací ČR, který v hodnocení VaVal popularizační aktivity v zásadě nijak nezohledňuje. Další překážku v širším zapojení do popularizace VaVal představují také subjektivní faktory, mezi které patří občasný despekt kolegů/kolegyň k těm, kteří se rozhodnou věnovat popularizačním aktivitám, ale také omezené kompetence výzkumných pracovníků/pracovnic v oblasti komunikace s veřejností. **Rozvoj schopností komunikace vědeckého poznání** a možností dalšího vzdělávání v této oblasti je jedním z klíčových předpokladů posílení ochoty vědců/vědkyň popularizovat výsledky svých činností a vytváření dlouhodobých **kooperačních vztahů mezi výzkumnou komunitou a médií.**

Dosavadní aktivity zaměřené na komunikaci vědy jsou v ČR poměrně omezené. V uplynulých letech sehrálo pozitivní roli pořádání soutěžní přehlídky popularizace vědy **SCIAP** pod záštitou Střediska společných činností AV ČR, v.v.i. Účelem SCIAP bylo vyhodnotit nejúspěšnější popularizační aktivity vědy v ČR. Z existujících projektů, na něž lze v této oblasti v ČR navázat, lze zmínit soutěž pro mladé vědce a vědkyně **FameLab** organizovanou British Council anebo **vzdělávací modul Akademie věd ČR** (dále jen „AVČR“) zaměřený na komunikaci vědy. AVČR poté každoročně pořádá také populárně naučnou akci **Veletrh vědy**, jež nabízí možnost prezentovat srozumitelnou formou vědecké výsledky pracovišť AVČR, vysokých škol a dalších výzkumných institucí vůči široké laické veřejnosti.

Cíl 1.2: *Posílení odpovědného a pro-aktivního přístupu výzkumné komunity a veřejnoprávních médií ke komunikaci výsledků a přínosů VaVal široké veřejnosti.*

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

1.2.1 *Zohlednění popularizačních aktivit jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.*

Gestor: ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj

Doporučení pro výzkumné organizace:

1.2.2 *Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/pracovnic na popularizačních aktivitách jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.*

1.2.3 *Zintenzivnění spolupráce s veřejnoprávními médii na tvorbě obsahu vzdělávacích a popularizačních programů souvisejících s vědou a cílených na děti, mládež a rodiče.*

Zvýšení prestiže VaVal ve společnosti a úrovně znalostí o VaVal v populaci

Veřejné mínění je zpravidla hlavním nástrojem pro ovlivňování rozhodovacích procesů ve všech společenských sférách. Je proto důležité, aby jednotliví občané, stejně jako ti, kteří rozhodnutí činí, byli dostatečně informovaní a porozuměli příležitostem a rovněž potenciálním hrozbám, jež věda pro společnost přináší. Širší porozumění relevantním vědeckým aspektům sice samo o sobě automaticky nepovede k dosažení konsensu, ale přispívá k **informovanému a tedy kvalitnějšímu rozhodovacímu procesu.** Neinformovaná veřejnost je naopak mnohem více otevřená přijímání neověřených, „zavádějících“ či nepravdivých informací.

Česká veřejnost připisuje přínosům vědy pro život v současné společnosti vysokou důležitost. Zájem o konkrétní výsledky vědeckého bádání má nicméně pouze její menší část. Dané může souviset i s tím, že čeští občané považují prezentaci současné české vědy a jejích výsledků směrem k široké laické veřejnosti za spíše nesrozumitelnou.

Na postoje české veřejnosti k vědě a technologiím má velmi významný vliv také způsob, jakým je tato problematika prezentována v médiích. Ta fungují jako prostředník a často i interpretátor vysoce odborných a znalostně náročných témat do uchopitelné podoby, resp. poutavé formy. Zájem médií (zejména masmédií) o výsledky vědy však v ČR pod silícím ekonomickým tlakem postupně spíše upadá. Slabinou medializace vědeckých výsledků je odklon od prezentace podrobnějších vysvětlení a souvislostí a od širší interpretace popisovaných jevů k pouhému konstatování faktů. Obsah médií všeobecně (a masmédií zvláště) se poté pod vlivem nových socioekonomických trendů vyvíjí rovněž mnohem více ke zjednodušování až ke zkratkovitosti. Forma zpracování témat je dále navíc často poplatná spíše grafické atraktivitě výsledného materiálu, než objektivní důležitosti a přesnosti sdělení.

Velmi důležitým trendem, který ve vyspělých zemích zesílil mj. v souvislosti s rozvojem nových technologií, je rostoucí zájem o komunikaci společenských dopadů vědy. Ze strany veřejnosti se tak začal objevovat požadavek, aby věda nejen zkoumala, ale i prezentovala a vysvětlovala to, co je předmětem jejího zájmu. V této souvislosti je významnou aktivitou tzv. **technology assessment**, který má potenciál pro formování veřejného a politického mínění v oblastech souvisejících s vědou a s technologiemi. Jedná se o vědecky založený a interaktivní proces, který se snaží rozšířit **znalostní bázi pro přijímání politických rozhodnutí prostřednictvím analýz předpokladů a dopadů implementace nových technologií**. Z hlediska popularizace má významnou roli v tom, že otevírá veřejnou debatu nad dopady některých výsledků VaVal na fungování společnosti a formování jejich hodnot. V ČR je technology assessment prozatím jen slabě rozvinutý a přispívá k malému zájmu společnosti o výsledky VaVal a jejich dopady.

O zvýšení prestiže vědy ve společnosti usilují v ČR především různé festivaly a přehlídky vědy a techniky. K nejnámějším aktivitám patří projekt **Česká hlava**, který usiluje o zvýšení prestiže tuzemských technických a vědeckých pracovníků/pracovnic. Svým rozsahem je významným **Týden vědy a techniky** zahrnující stovky akcí pořádaných v několika městech ČR, v jejichž rámci má veřejnost možnost navštěvovat přednášky, výstavy, exkurze, vědecké kavárny nebo promítání dokumentárních filmů a také nahlédnout přímo do vědeckých pracovišť, laboratoří a knihoven. Úspěšnou aktivitou je dále i koncept **Science Café** představující cyklus diskusních setkání vědců/vědkyň a zájemců o vědu z řad široké veřejnosti.

Zvyšování prestiže vědy ve společnosti napomáhá poté **oceňování** výzkumných pracovníků/pracovnic dosahujících mimořádných výsledků ve VaVal ze strany poskytovatelů podpory na jimi rozvíjené vědecké činnosti nebo předávání specificky zaměřených ocenění za celoživotní přínos vědeckých pracovníků/pracovnic k rozvoji vědy.

Cíl 1.3: *Zvýšení společenské prestiže vědy a úrovně znalostí o vědě v populaci zintenzivněním komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVal.*

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

- 1.3.1 *Zohlednění komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVal jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.*

Gestor: ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj

- 1.3.2 *Zvýšená míra medializace oceněných výzkumných pracovníků/pracovnic dosahujících mimořádných výsledků ve VaVal za účelem zvyšování prestiže vědecké profese.*

Gestor: poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR

- 1.3.3 *Zintenzivnění komunikace vědecké obce a zákonodárců/politiků socioekonomických dopadů VaVal např. prostřednictvím rozvoje procesu tzv. technology assessment jakožto znalostní báze pro přijímání politických rozhodnutí za využití analýz předpokladů a dopadů implementace nových technologií.*

Gestor: ÚVČR – RVVI, MŠMT

Doporučení pro výzkumné organizace:

- 1.3.4 *Zohlednění participace výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách spočívajících v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVal jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.*
- 1.3.5 *Posílení spolupráce výzkumných organizací s veřejnoprávními médii na komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVal.*

2. Genderová segregace vzdělávacích drah

ČR zajišťuje **formálně rovný přístup dívek a chlapců ke vzdělání**, jelikož neexistují žádné podmínky, které by bránily přihlášení a přijetí ke studiu. Přes tuto toliko formální rovnost jsou nicméně vzdělávací dráhy v ČR genderově segregovány a genderová segregace se posiluje i s rostoucím stupněm studia. Zatímco zastoupení dívek a chlapců v předškolním a základním stupni je vyrovnané, na školách s rozšířenou výukou vybraných předmětů se již ukazují disproporce v zastoupení dívek a chlapců. Chlapci směřují na školy s rozšířenou výukou sportů, matematiky a přírodních věd, zatímco dívky převládají na školách s výukou jazyků a hudební a výtvarnou výchovou.

Genderová segregace vzdělávacích drah se jednoznačně projevuje v sekundárním a terciárním stupni vzdělávání. Tato **vzdělávací segregace je posléze reprodukována na trhu práce**, včetně zastoupení žen a mužů v jednotlivých oborech výzkumu a sektorech jejich provádění. Studie ukazují, že volby dětí jsou do značné míry ovlivněny odlišnými představami, které mají vyučující ve vztahu k chlapcům a dívkám (Smetáčková et al. 2006, Jarkovská 2012).

Tabulka: Studující středních škol podle skupin oborů ve školním roce 2015/2016

Skupina oborů	Obory bez maturitní zkoušky			Obory s maturitní zkouškou		
	Studující celkem	ženy (%)	muži (%)	Studující celkem	ženy (%)	muži (%)
Přírodní vědy a nauky	-	-	-	15 409	11,7 %	88,3 %
Techn. vědy a nauky ¹⁴	35 883	17,5 %	82,5 %	34 857	8,1 %	91,9 %
Techn. vědy a nauky ²⁵	13 867	8,3 %	91,7 %	20 110	29,9 %	70,1 %

⁴ Hornictví a hor. geolog, strojírenství, elektrotechnika, technická chemie, potravinářství.

⁵ Textil a oděvnictví, zpracování kůže, plastů, pryže, zpracování dřeva, polygrafie, stavebnictví, doprava, telekomunikace, speciální interdisciplinární obory.

Zemědělství – lesnictví, veterinární vědy	9 421	24,0 %	76,0 %	8 865	58,2 %	41,8 %
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy	1 209	88,1 %	11,9 %	11 884	88,7 %	11,3 %
Společenské vědy a nauky, služby 1 ⁶	29 739	67,0 %	33,0 %	75 133	65,4 %	34,6 %
Společenské vědy a nauky, služby 2 ⁷	3 053	57,2 %	42,8 %	28 758	78,0 %	22,0 %
Vědy a nauky o kultuře, umění	870	40,0 %	66,0 %	10 044	71,2 %	28,8 %

Pramen: Zaostřeno na muže a ženy 2016 – Žáci odborných středních škol v oborech s maturitní zkouškou a bez maturitní zkoušky podle skupin oborů ve školním roce 2015/2016, CZSO.

Celkově platí, že na úrovni středních škol dívky mírně převažují na všeobecně-vzdělávacích oborech – v oborech gymnázií tvořily ve školním roce 2015/2016 dívky 57,1 % (přičemž tento podíl se dlouhodobě nemění). V oborech odborného vzdělávání naopak mírně převažují chlapci – představují 53,9 % populace. Uvnitř odborného vzdělávání je však rozdíl v oborech s maturitou, kde dívky činí 51,2 % a oborech s výučním listem, kde chlapci tvoří 65,1 %. Dívky výrazně převažují na školách zdravotních, sociálních a ve službách, jakými jsou kadeřnictví či kosmetika, chlapci dominují na technických oborech. Nejen výše dosaženého vzdělání, ale také volba studijního oboru má své důsledky pro možnosti uplatnění na pracovním trhu. Obory tradičně považované za ženské nabízí svým absolventkám zpravidla horší uplatnění.

Vysoké školy v roce 2016 absolvovalo celkem 77 328 studujících, z toho bylo 39,8 % mužů a 60,2 % žen. Nejvýraznější nepoměr v zastoupení pohlaví je v technických vědách (33,8 % žen) a v přírodních vědách (45,3 % žen) na straně jedné a v pedagogice, učitelství a sociální péči (84,9 % žen) na straně druhé. V zemědělsko-lesnických a veterinárních vědách studium absolvovalo 38,3 % mužů a 61,7 % žen, ve zdravotnictví, lékařských a farmaceutických vědách to bylo 22,3 % mužů a 77,7 % žen, v humanitních a společenských vědách 30,9 % mužů a 69,1 % žen, v ekonomických vědách 35,2 % mužů a 64,8 % žen, v právních vědách 41,8 % mužů a 58,2 % žen a ve vědách o kultuře a umění 35,9 % mužů a 64,1 % žen.

Statistická data ukazují, že vyšší vzdělání přináší statisticky i vyšší šanci na vyšší výdělek. **V každé vzdělanostní kategorii vydělávají ženy méně než muži a platový rozdíl se zvětšuje se zvyšujícím se vzděláním.** V případě středního vzdělání s maturitou činila v roce 2015 průměrná mzda žen 79,14 % průměrné mzdy mužů, v případě dosažení vysokoškolského vzdělání to bylo 70,66 %. **Zároveň ženy s vyšším dosaženým vzděláním vydělávají v průměru méně než muži, kteří dosáhli o stupeň nižšího vzdělání** (výjimkou je stupeň středního vzdělání s maturitou).

Stav genderové rovnosti ve vzdělávání se vyznačuje mj. tím, že chlapci/muži a dívky/ženy mají svobodnou volbu své další vzdělávací a pracovní dráhy. Svobodná volba musí být zajištěna nejen legislativně (tj. formálně), ale také neformálně tím, že žáci a žákyně jsou vedeni k tomu, aby při **rozhodování o budoucí dráze nebyli omezováni vlivem genderových stereotypů**, ale řídili se primárně svými schopnostmi a zájmy. Výsledkem podpory individuálně svobodné volby v systému oborů je **snížení genderových rozdílů ve vzdělávacích trajektorích**, tedy větší zájem mužů o obory dříve preferované spíše ženami a opačně. Dlouhodobým cílem by

⁶ Ekonomika a administrativa, podnikání v oborech, odvětvích (pouze s maturitní zkouškou), gastronomie, hotelnictví, turismus, obchod, právní vědy (pouze s maturitní zkouškou), osobní a provozní služby.

⁷ Publicistika a knihov. (pouze s maturitní zkouškou), pedagogické vědy, obecně odborná příprava.

tak mělo být rostoucí zastoupení žen a mužů v oborech, které v současnosti vykazují výrazný nepoměr, a tím rovnoměrnější poměr mužů a žen ve studentské populaci různých oborů.

V ČR existuje několik iniciativ, jejichž cílem je zvýšení podílu dívek, resp. žen v oblastech, které jsou v současnosti považovány za maskulinní, a ve kterých převládají chlapci a muži. Typicky jde o programy a aktivity, jejichž cílem je zvýšit zastoupení dívek a žen v technických vědách. Provozují je vysoké školy, kraje či neziskové a výzkumné organizace. České vysoké učení technické v Praze provozuje informační portál **Holky pozor** (<http://www.holkypozor.cz/>), který informuje dívky o možnostech studia a o oborech, představuje studentky a absolventky školy a zprostředkovává odkazy na zajímavé akce. Liberecký kraj v rámci kampaně **TechYes** (<http://www.techyes.cz/cs/zeny-a-technika/>) zacílil také na dívky a ženy ve snaze přilákat je ke studiu technických oborů. Nezisková organizace Gender Studies, o.p.s. organizuje **Girl's Day** (<http://girlsday.cz/>), v jehož rámci technické vysoké školy, podniky a výzkumná centra pořádají interaktivní den otevřených dveří pro dívky. **Národní kontaktní centrum – Gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.** poté od roku 2009 implementuje mentoringový program (<http://www.genderaveda.cz/mentoring>) určený pro studentky třetích ročníků středních škol, které mají zájem o studium na vysoké škole technického zaměření, rády by zjistily, „jak to na takové škole chodí“, a udělaly si jasnější představu, co jednotlivé obory nabízí. Tyto informace získávají středoškolačky za pomoci svých mentorek, studentek vysokých škol, které jim během 2. pol. školního roku představují život na vysoké škole a svůj studijní obor. Zatraktivnění oblasti informačních technologií pro ženy a dívky se pak věnuje server **ZkusIT** (<http://www.zkusit.cz/>), jehož cílem je především osvěta veřejnosti (dívek, žen, rodičů a učitelek a učitelů). Stránky popisují v čem je práce v IT zajímavá, přínosná a kreativní, seznamují s oblastmi, kterým se v rámci IT lze studijně a profesně věnovat, upozorňují na příklady současných úspěšných žen i historických osobností, jež se IT věnovaly. Fakulta informačních technologií Vysokého učení technického v Brně každoročně pořádá **letní školu pro žáčky a středoškolačky se zájmem o IT** (www.fit.vutbr.cz/holky).

V zahraničí existuje celá řada iniciativ a kampaní, jež se zabývají odstraňováním stereotypních představ o různých oborech a kariéřních drahách dívek i chlapců. Ve srovnání s ČR se do nich zapojují širší spektrum aktérů, např. i média.

Cíl 2: *Genderová destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah za účelem docílení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých studijních oborech a profesích.*

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

2.1 *Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu⁸ do systému řízení oblastí vzdělávání na všech jeho úrovních a reflexe principů tzv. genderového mainstreamingu v rámci přípravy učebních materiálů.*

Gestor: MŠMT

⁸ „**Gender mainstreaming** neznamená, že by se snahy na podporu rovnosti měly omezovat jen na zavádění zvláštních opatření na pomoc ženám, ale představuje mobilizaci všech všeobecných politik a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti, a to tak, že se již ve fázi plánování berou aktivně a otevřeně v úvahu jejich možné účinky na příslušnou situaci mužů a žen (genderová perspektiva). To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a brát v úvahu tyto možné účinky při jejich definování a realizaci.“ Evropská komise: Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008.

Doporučení pro výzkumné organizace:

- 2.2 *Začlenění problematiky genderové destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah do systému vzdělávání pedagogických pracovníků/pracovnic všech vzdělávacích stupňů a do systému vzdělávání pracovníků/pracovnic výzkumných organizací.*
- 2.3 *Rozvoj aktivit cílených na posílení atraktivity vědecké profese pro dívky.*
- 2.4 *Posílení spolupráce s mateřskými, základními a středními školami.*

3. Prostředí výzkumných organizací

Základ rozvoje prostředí výzkumných organizací představuje jejich strategické řízení a rozvoj lidských zdrojů. Ukazuje se, že v českém akademickém prostředí není na úrovni výzkumných organizací standardně systematicky řešeno řízení a rozvoj lidských zdrojů, jehož součástí je také podpora genderové rovnosti a diverzity. Jedním z nástrojů, jakým motivovat výzkumné organizace, je proces získání (a také udržení) „HR Award“. Dosud se k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, což je vůbec první krok pro získání „HR Award“, přihlásily v ČR 3 instituce.⁹ Aktuálně lze očekávat zvýšení zájmu v této oblasti, a to zejména v souvislosti se zapojením institucí do výzvy „Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj“ vyhlášené v Operačním programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen „OP VVV“) nebo v souvislosti s programy Technologické agentury ČR, která bude v rámci hodnotícího procesu bonifikovat žadatele, kteří jsou držiteli „HR Award“.¹⁰ Procedura získání „HR Award“ znamená nastavit vnitřní procesy a mechanismy výzkumné organizace tak, aby její prostředí fungovalo plně v souladu s principy Charty a Kodexu. Tyto principy se přitom týkají např. etických otázek, přijímání výzkumných pracovníků/pracovnic, flexibility pracovních podmínek nebo systému kariérního rozvoje a dalšího vzdělávání výzkumníků/výzkumnic.

Motivačním nástrojem pro zahájení systematické podpory genderové rovnosti v institucích je **účast v evropských projektech strukturální změny** financovaných ze zdrojů 7. rámcového programu EU pro výzkum, technologický rozvoj a demonstrace (2007-2013) nebo rámcového programu EU pro výzkum a inovace Horizontu 2020 (2014-2020). Aktuálně tento typ projektů řeší v ČR 4 subjekty (Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, Ústav výzkumu globální změny AV ČR, v.v.i., Středoevropský technologický institut v Brně a Technologická agentura ČR). S cílem systematicky rozvíjet agendu lidských zdrojů pro VaVal vznikla poté i neformální HR platforma. Její vznik iniciovalo vedení Středoevropského technologického institutu v Brně.¹¹

Systematické řešení podpory genderové rovnosti a kariérního rozvoje žen a mužů vyžaduje v první řadě začlenění této problematiky mezi priority institucionální politiky formulované ve strategických dokumentech (např. Dlouhodobé záměry apod.), dále pak přijetí specifického plánu genderové rovnosti (v současné době instituce v ČR takové plány nepřijímají, vyjma institucí zapojených do evropských strukturálních projektů). Ve výzkumných organizacích ČR nejsou zřizovány struktury (orgány), které by měly v agendě řízení lidských zdrojů s ohledem na podporu profesního rozvoje žen a mužů a genderové rovnosti (např. pozice „gender equality officer“, komise, oddělení).¹² Problematika genderu není dostatečně zohledněna ani v činnosti

⁹ https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/declaration-endorsement#show_CzechRepublic

¹⁰ <https://www.tacr.cz/index.php/cz/novinky/916-ta-cr-planuje-bonifikovat-drzitele-hr-award-ve-svych-programech.html>

¹¹ Cílem vzniku HR platformy je otevření a propagace tématu rozvoje lidských zdrojů v akademickém prostředí. Cílovou skupinou je zejména vrcholový a střední management výzkumných organizací. Více viz <https://www.ceitec.cz/hrplatforma/>.

¹² Výjimkou je Masarykova univerzita, která jako svůj poradní orgán ustavila Panel pro rovné příležitosti: <https://www.muni.cz/o-univerzite/fakulty-a-pracoviste/rady-a-komise/panel-pro-rovne-prilezitosti>.

personálních oddělení. Aktivita orgánů zabývajících se kariérem rozvojem (např. poskytování kariéreního poradenství, další vzdělávání v „soft skills“ apod.) jsou poté mnohdy cíleny výlučně na studující.

V praxi nejsou příliš využívány **nástroje řízení lidských zdrojů a kariéreního růstu a rozvoje nad rámec systému hodnocení**, zaměřujícího se primárně na výkonové ukazatele. Takovými nástroji mohou být např. vytváření individuálních kariéreních plánů,¹³ poskytování pravidelné zpětné vazby, motivace a podpora ze strany vedoucích pracovníků/pracovnic, další vzdělávání v manažerských, profesních a osobnostně rozvojových dovednostech apod.

Z hlediska nábora nových výzkumných pracovníků/pracovnic, zjištění z Mezinárodního auditu VaVal v ČR provedeného společností Technopolis Group naznačují, že „český akademický pracovní trh je do značné míry orientován dovnitř, k vlastním studentům a zaměstnancům, a zeměpisně je orientován především regionálně“¹⁴ Jedním z nástrojů řízení procesů výběru a kariéreního postupu s ohledem na zlepšení postavení žen je zajistit **vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a hodnotících orgánech a komisích**. Z dostupných zdrojů je patrné, že vnitřní předpisy a směrnice institucí toto opatření nezahrnují.

Dostatečně není zajištěna ani **formalizace a institucionalizace opatření, která by zlepšila pracovní podmínky pro další profesní rozvoj žen a mužů**. S tím velmi úzce souvisí podpora kombinace pracovního a osobního života, resp. rodičovství. Konkrétními nástroji mohou být institucionalizace využívání flexibilních forem práce (zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba, práce z domova apod.) či management odchodu a návratu výzkumných pracovníků/pracovnic z mateřské a rodičovské dovolené/mateřské a rodičovské dovolené, případně z dlouhodobého ošetřování člena rodiny.¹⁵ Tyto situace jsou tak řešeny spíše v rovině individuální dohody s vedoucími pracovníky/pracovnicemi. Přesto, pokud již výzkumné instituce realizují aktivity nebo projekty cílené na podporu rovných příležitostí žen a mužů, zaměřují se právě na **podporu kombinace výzkumné práce a rodičovství** (např. služby péče o děti studujících a zaměstnaných, podpora flexibilních forem práce apod.). Problematickou nicméně zůstává udržitelnost a institucionalizace nastavených opatření a aktivit po ukončení těchto projektů.

Jen výjimečně jsou přijímány **Etické kodexy** zahrnující problematiku rovných příležitostí žen a mužů anebo specifické dokumenty, které by řešily **sexuální obtěžování** (např. Masarykova univerzita¹⁶). Rovněž v oblasti vnitřních systémů hodnocení a kariéreního postupu pracovníků/pracovnic záleží hlavně na iniciativě výzkumné instituce, zda bude např. zohledňovat kariérení přestávku z důvodu dlouhodobé nemoci, rodičovství anebo zkrácené pracovní úvazky, a toto opatření začlenit do relevantních vnitřních dokumentů a směrnic.

Z hlediska řízení lidských zdrojů není dále uspokojivě ošetřena **otázka odchodu seniorních pracovníků/pracovnic do důchodu** anebo otázka jejich zaměstnávání na zkrácené úvazky. Závěrečná zpráva z Mezinárodního auditu VaVal v ČR uvádí, že: „*Strnulá struktura kariéreního postupu asociovaná se stárnutím akademické obce může vést k blokování dalšího kariéreního postupu u mladých akademiků a brání nahrazení stávající generace starších akademiků dobře kvalifikovanými a motivovanými mladšími kolegy. Objevují se iniciativy, které se snaží řešit problém stárnoucích zaměstnanců, například vytvářením flexibilních pracovních podmínek,*

¹³ Závěrečná zpráva z Mezinárodního auditu VaVal v ČR v části „Lidské zdroje“ odkazuje na výsledky výzkumu, kdy „...jen malá část respondentů ve všech kategoriích udává, že organizace má k dispozici plány kariéreního rozvoje (profesní růst, zařízení) pro různé kategorie zaměstnanců. Podíl těch, kteří tyto plány považují za nedostačující nebo neexistující, se blíží 50 %; u mladých učitelů a výzkumných pracovníků to je až 56 %.“ (Leisyte a kol. 2011: 26).

¹⁴ (Leisyte a kol. 2011: 14).

¹⁵ V této souvislosti se ukazuje jako zásadní problém odchodů žen z výzkumné pozice po mateřské, resp. rodičovské dovolené v situaci zaměstnaneckého poměru na dobu určitou, který vyprší v průběhu trvání této dovolené.

¹⁶ <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/sexualni-obtezovani>.

personálních politik pro starší zaměstnance a atraktivních pracovních podmínek a vyhlídek na kariérní růst pro mladší výzkumné pracovníky.” (Leisyte a kol. 2011: 21-22).

Cíl 3: *Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizacích ČR v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění excelentního VaVal a rozvoj špičkových vědeckých kariér na nich.*

Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVal ČR na všech jeho úrovních za účelem vytvoření rovnocenných podmínek pro ženy a muže pro rozvoj jejich vědeckých kariér, potažmo maximalizaci využití potenciálu žen-vědkyň v sektorech VaVal.

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

3.1 *Podpora výzkumných organizací v provádění institucionálních reforem v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.*

Gestor: poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR

3.2 *Podpora výzkumných organizací v získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.*

Gestor: poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR

3.3 *Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVal na všech jeho úrovních (zejména):*

- *Zohlednění genderově vyrovnaného přístupu při podávání nominací tak, aby byl na obsazovanou pozici, pokud možno, vždy nominován muž i žena;*
- *Reflexe principů genderového mainstreamingu v rámci přípravy, implementace a hodnocení programů účelové podpory VaVal – pokud možno, stanovení cíle pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci odborných poradních orgánů a mezi hodnotiteli návrhů projektů;*

Gestor: poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR

3.4 *Zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.*

Gestor: ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj

3.5 *Začlenění problematiky implementace tzv. genderového mainstreamingu ve VaVal do systému vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů podpory na VaVal. Začlenit v gesci MŠMT v souladu s aktualizací studijních materiálů problematiku v oblasti genderového mainstreamingu do úřednické zkoušky v oboru VaVal.*

Gestor: poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR a MŠMT

Doporučení pro výzkumné organizace:

- 3.6 *Přijetí konkrétních opatření na podporu sladování pracovního a soukromého života výzkumných pracovníků/pracovnic.*
- 3.7 *Implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v rámci institucionálního prostředí výzkumných organizací mj. za účelem získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.*
- 3.8 *Posílení transparentnosti nábory výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím publikování volných pracovních pozic na národní i mezinárodní úrovni v médiích a na EURAXESS a dalších mezinárodních portálech pracovních příležitostí.*
- 3.9 *Implementace flexibilních nástrojů pro řízení kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím vytváření kariérních plánů, které prolomí stávající hierarchický kariérní systém a umožní kariérní růst mladším generacím výzkumných pracovníků/pracovnic.*
- 3.10 *Vytváření příznivých podmínek ve výzkumných organizacích, které umožní začínajícím výzkumným pracovníkům/pracovnicím osamostatnit se od svých školitelů/školitelek po absolvování doktorských studijních programů a založit si vlastní výzkumnou skupinu.*
- 3.11 *Použití různorodějších evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovníků/pracovnic.*
- 3.12 *Vytvoření interních strategií a systémů podpory pro kulturní a institucionální změnu pro genderovou rovnost ve výzkumných organizacích.*

4. Profesionální dráhy doktorandů/doktorandek a systém doktorského studia

Studium v doktorských studijních programech (dále jen „DSP“) je přípravou vysokoškolských studentů/studentek na vědeckou kariéru a samostatnou tvůrčí činnost ve VaVal, a to ať již v akademické sféře, tak i mimo ni (ve vládních i neziskových organizacích, v soukromém sektoru, včetně vlastních start-upů nebo spin-off firem)¹⁷. Jelikož jsou excelentní VaVal jednou z oblastí, ve kterých může ČR konkurovat vyspělým zemím, studenti/studentky DSP jsou investicí do budoucnosti, investicí do socioekonomického pokroku a klíčovým faktorem, jenž může ČR dále posunout směrem ke znalostní společnosti a ekonomice.

V posledních 15 letech počty absolventů/absolventek DSP v ČR vzrostly až dvaapůlkrát z 1 000 v roce 2001 na necelých 2 500 v roce 2016. Tento nárůst se přitom zastavil v roce 2012, kdy své studium absolvovalo vůbec nejvíce doktorandů/doktorandek (celkem 2 663). V posledních 4 letech počty absolventů/absolventek DSP oscilují mezi 2 300 až 2 500 ročně. Expanze doktorského studia však byla pomalejší než v případě studia pregraduálního. **Podíl studentů/studentek DSP na celkovém počtu studentů/studentek terciárního vzdělávání v rámci srovnání zemí Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání (EHEA) výrazně variiuje (0 až 7 %). ČR náleží mezi země s vůbec nejvyšším podílem studentů/studentek DSP (6 %), vyšší podíl má již pouze Německo (7 %), Rakousko (7 %), Finsko (6,5 %) a Lucembursko (6,4 %).**¹⁸ **Podíl absolventů/absolventek DSP vůči populaci ve věku 25-34**

¹⁷ Podle statistik ČSÚ bylo v roce 2015 ze zaměstnanců ve výzkumu a vývoji (FTE) zaměstnáno 54,7 % v podnikatelském sektoru, 25,4 % ve vysokoškolském sektoru, 19,5 % ve vládním sektoru a 0,4 % v neziskovém sektoru (ČSÚ. 2017. *Ukazatele výzkumu a vývoje za rok 2015*. Praha: ČSÚ.).

¹⁸ Bologna Process Implementation Report 2015, s. 63.

let v ČR však mírně zaostává za průměrem EU¹⁹, přitom podíl absolventů/absolventek magisterských studijních programů vůči populaci je v ČR jeden z nejvyšších v Evropě.²⁰

Oborové zaměření DSP v ČR rámcově odpovídá průměru EU, přičemž je mírně vychýlené ve prospěch přírodních, technických a zemědělsko-lesnických a veterinárních věd, zejména na úkor zdravotnických, lékařských a farmaceutických věd, humanitních a společenských věd a právních věd. Téměř polovina (47 %) absolventů/absolventek DSP vystudovala obory, které spadají do oblasti přírodních věd, matematiky, informačních technologií, inženýrství, výroby a stavebnictví²¹, což je více než v Německu (43 %) anebo v Rakousku (45 %).

Studijní úspěšnost (podíl úspěšně dokončených studií) je u DSP dlouhodobě velmi nízká a pohybuje se pod 40 %. Hned v 1. roce studia je neúspěšně ukončena téměř desetina studií (a podíl v čase stoupá), do 4 let od začátku studia je neúspěšně ukončeno celkem 30 % studií. Z doktorských studií zahájených v roce 2009 bylo po 5 letech (do konce roku 2015) úspěšně ukončeno pouze 23 % studií. Velká část studií je úspěšně ukončována až v 8. roce studia.²² Pro ČR je dále charakteristické **prodlužování úspěšného studia nad jeho zákonem stanovenou standardní dobu studia** (3 nebo 4 roky). Méně než desetina studií v DSP je úspěšně ukončena do 4 let od zápisu. V roce 2015 byla průměrná doba úspěšně dokončeného doktorského studia 5,72 let; u studijních programů se standardní dobou studia (dále jen „SDS“) 3 roky byla 5,52 let a u studijních programů se SDS 4 roky byla 5,82 let. Průměrné prodloužení nad SDS tak bylo více než 2 roky a od roku 2002 vzrostlo o 0,4 roku.

Úspěšné absolvování DSP bez neúměrného prodlužování doby studia je jedním z hlavních ukazatelů efektivity prostředků vynakládaných na vzdělávání. Již výše uvedené mezinárodní srovnání počtu studentů/studentek a absolventů/absolventek DSP značí, že pro ČR je charakteristický **poměrně vysoký počet studentů/studentek DSP, kterému však již neodpovídají počty absolventů/absolventek**. Dvě třetiny studentů/studentek DSP uvádějí, že nemají dostatek času na psaní disertační práce.²³ Mezi nejčastěji pociťované překážky pro včasné dokončení studia patří i finance (19 % případů), zaměstnání (15 %) a časové vytížení (13 %). Skutečnost, že se studenti/studentky DSP často nemohou plně věnovat vědecké práci související s jejich dizertačními projekty, negativně ovlivňuje jak kvalitu a vývoj těchto projektů, tak profesní rozvoj studentů/studentek.

Podmínky studia v DSP jsou legislativními předpisy ošetřeny pouze velmi rámcově. Kvalita studia v DSP je tak závislá na úrovni organizace doktorského studia na jednotlivých vysokých školách, fakultách a dokonce i samotných katedrách. Zástupci studentů/studentek DSP proto mnohdy poukazují mj. na nedostatečné vedení ze strany školitelů/školitelek, velkou závislost na školitelích, velké vytížení povinnostmi nesouvisejícími s dizertací, např. výukou, dozorem při testech, pomocnými pracemi v laboratořích apod.²⁴ Empirické podklady pro tato tvrzení jsou jen omezené, **šetření „Doktorandi 2014“** však konstatuje např. stále převládající situaci, kdy není nikterak definována minimální doba nutné přítomnosti doktoranda/doktorandky na pracovišti²⁵, chybějící systém kontroly školitelů/školitelek²⁶ nebo velmi častou nemožnost konzultovat odborné otázky studia s jinou osobou, než se školitelem/školitelkou.²⁷

¹⁹ Eurostat, tabulka „educ_uae_grad06“.

²⁰ Eurostat, tabulka „educ_uae_grad05“.

²¹ Obory „science, math, computing, engineering, manufacturing, construction“, Eurostat, tab. „educ_uae_grad07“ a „educ_uae_grad06“.

²² Vývoj studijní úspěšnosti na českých VVŠ mezi lety 2003-2015, MŠMT, dostupné online: http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/TF/Analyticke_materialy/Vyvoj_studijni_uspesnosti_na_ceskych_VVS_mezi_lety_2003_2015.pdf

²³ Doktorandi 2014, s. 38.

²⁴ Česká asociace doktorandů.

²⁵ s. 113.

²⁶ s. 65.

²⁷ s. 66.

Hodnocení kvality DSP ze strany Akreditační komise z let 2010–2013²⁸ popsalo několik základních nedostatků DSP. Vysokoškolská pracoviště jen výjimečně formují výzkumné týmy pracující na společných výzkumných projektech s jasnou profilací, což poté komplikuje mj. plnohodnotné zapojení doktorandů/doktorandek do výzkumné činnosti daného pracoviště. Hodnocení dále ukázalo, že veliké množství pracovišť a školitelů/školitelek je zatíženo velkým počtem jimi vedených prací, značným počtem externistů/externistek nacházejících se v pozici školitelů/školitelek a rovněž významným množstvím nehabilitovaných školitelů/školitelek. Problematická bývá také úroveň kvality výzkumné činnosti školitele/školitelky a její souvislost s doktorským oborem a tématy disertačních prací studentů/studentek. Ukázalo se, že některé DSP nemají dostatečné předměty v oblasti metodologie výzkumu a dostatečným způsobem nepodporují rozvoj individuální práce školitele/školitelky s doktorandem/doktorandkou a jeho/její zapojování do vědecké a tvůrčí činnosti. U většiny vysokých škol byla identifikována nízká zahraniční mobilita studentů/studentek DSP, a to především ve vztahu k využívání možností dlouhodobějších pobytů v zahraničí. Bylo dále zjištěno, že požadavky na studenty/studentky v průběhu doktorského studia jsou často velmi rozdílné, a to nejen mezi různými studijními programy a obory na jedné vysoké škole, ale i v rámci jedné fakulty. Konkrétně se jedná o požadavky na výkon studenta/studentky, počet a kvalitu publikačních výstupů, plnění dalších povinností v průběhu studia nebo dokonce na rozsah a formální úpravu disertační práce.

Uplatnitelnost absolventů/absolventek DSP je také otázkou efektivního využívání prostředků vynaložených na vzdělávání. O neúčelně vynaložených prostředcích se dá hovořit v případě, kdy je absolvent/absolventka zaměstnaný/á na pozici, pro kterou je vyžadovaná nižší úroveň vzdělání. Takto definovaná uplatnitelnost je v ČR u čerstvých absolventů/absolventek DSP na vysoké úrovni – **přes 80 % z nich je zaměstnaných na vysoce kvalifikovaných pozicích ISCO 1-2** (International Standard Classification of Occupations).²⁹ Podle subjektivního hodnocení absolventů/absolventek DSP poté u 70 % z nich vyžaduje jejich aktuální pracovní pozice doktorské vzdělání.³⁰ Stejně tomu je i v oborovém zaměření zaměstnání, kdy je podle svých slov **přes 90 % absolventů/absolventek DSP zaměstnáno v oboru, jež vystudovali nebo v oboru příbuzném**.³¹ Pokud je hodnocena odpovídající úroveň vzdělání a odpovídající obor vzdělání současně, ukazuje se, že 68 % absolventů/absolventek DSP pracuje na pozici, pro kterou je požadována jak odpovídající úroveň vzdělání, tak obor vzdělání. U dalších 28 % odpovídá buďto úroveň vzdělání nebo obor vzdělání.³² Mezi lety 2010 a 2013, kdy proběhly dva poslední výzkumy absolventů DSP, došlo k mírnému zhoršení těchto charakteristik, přesto lze současný stav považovat za uspokojivý. S ohledem na množství vynaložených veřejných prostředků je však nutné uvedené oblasti stále monitorovat.

Za jedny z hlavních problémů současného doktorského studia v ČR lze tedy považovat nízkou studijní úspěšnost a dlouhou průměrnou dobu studia v DSP, jež jsou projevem neuspokojivých podmínek v DSP spojených zejména s financováním a finančním ohodnocením doktorandů/doktorandek a kolísající kvalitativní úrovní DSP.

V roce 2017 již bylo prosazeno opatření na zlepšení finančních podmínek studentů/studentek DSP spočívající v hrazení zdravotního pojištění státem studentům/studentkám DSP starším 26 let a studujícím poprvé v DSP uskutečňovaném vysokou školou v ČR ve standardní době v prezenční formě studia. Tato změna zákona o veřejném zdravotním pojištění byla schválena

²⁸ Dvořáková, V., J. Smrčka. 2013. „Hodnocení kvality doktorských studijních programů na vysokých školách v ČR.“ *Pedagogika: časopis pro pedagogickou teorii a praxi*. 63 (3): 393–403.

²⁹ Koucký, J., R. Ryška, M. Zelenka. 2014. *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol. Výsledky šetření REFLEX 2013*. Praha: Středisko vzdělávací politiky. S. 120. Jedná se o situaci 4–5 let po absolvování.

³⁰ REFLEX 2013. s. 126. Jedná se o situaci 4–5 let po absolvování.

³¹ REFLEX 2013. s. 129. Jedná se o situaci 4–5 let po absolvování.

³² REFLEX 2013. s. 132. Jedná se o situaci 4–5 let po absolvování.

Senátem Parlamentu ČR dne 8. června 2017. Účinnost tohoto opatření je předpokládána ode dne 1. ledna 2018.

Cíl 4: *Zvýšení studijní úspěšnosti studentů/studentek DSP a zvýšení podílu těch, kteří/které úspěšně ukončí studium ve standardní době studia zvýšené o jeden rok.*

Zvýšení finančního ohodnocení studentů/studentek DSP tak, aby toto ohodnocení umožňovalo plnohodnotně se věnovat studiu v DSP.

Zajištění minimální kvalitativní úrovně studia v DSP a transparentních a srovnatelných podmínek studia a požadavků kladených na studenty/studentky, včetně podpory jejich intenzivního zapojování do tvůrčí činnosti.

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

4.1 *Zvýšení finančního příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP.*

Gestor: MŠMT, MF

4.2 *Úprava pravidel rozdělování příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP mezi vysoké školy tak, aby nebyl jediným hlediskem počet studentů/studentek DSP. Doplnění pravidel o ukazatele kvality doktorských studijních programů.*

Gestor: MŠMT

4.3 *Určení kvalitativních kritérií pro akreditaci DSP a vnější hodnocení činnosti vysokých škol Národním akreditačním úřadem pro vysoké školství (dále jen „NAÚ“).*

Gestor: NAÚ, MŠMT

4.4 *Stanovení očekávaných výsledků studia v rámci DSP prostřednictvím Rámce kvalifikací vysokoškolského vzdělávání; vytvoření obecného rámce doktorského vzdělávání.*

Gestor: MŠMT

4.5 *Zahájení dialogu o současné podobě DSP a potřebě jeho reformy v rámci jednotlivých oborových skupin.*

Gestor: MŠMT

Doporučení pro vysoké školy:

4.6 *Zvýšení stipendií studentů/studentek DSP.*

4.7 *Zapojování studentů/studentek do řešení výzkumných projektů v rámci jejich studijních povinností.*

4.8 *Omezení nároků na studenty/studentky DSP kladených vysokou školou, pokud tyto nesouvisejí se studiem a tvůrčí činností anebo výukou.*

4.9 *Doplnění vztahu studentů/studentek DSP a vysokých škol, respektive dalších subjektů podílejících se na realizaci DSP (studium podle zákona o vysokých školách) o vztah kombinující studium a pracovní-právní vztah.*

4.10 *Začlenění kvality DSP do institucionálních strategií a politik a rozvíjení interních systémů organizace DSP a zajišťování kvality DSP. Sledování kvality jednotlivých školitelů/školitelek a jejich studentů/studentek (počet a typ publikací, mobilita, konference, zapojení do projektů, studijní úspěšnost atd.).*

5. Mobilita

V posledních letech se pohyb vědců/vědkyň stal jedním z hlavních témat evropských (vědních) politik. Mobilita je chápána jako jeden z předpokladů pro budování konkurenceschopné vědy, potažmo ekonomiky, která stojí na tvorbě a využívání nových znalostí, technologií a inovací. O mobilitě se často uvažuje jako o **tzv. páté svobodě EU** (spolu s pohybem osob, kapitálu, zboží a služeb). V rovině individuální je mobilita spojována s růstem kvalifikace, zvyšováním kompetencí, „rozšiřováním obzorů“ a budováním osobních sítí. V řadě oborů se stává nutným předpokladem pro úspěšné nastartování akademické dráhy a pro kariérní růst.

Mezinárodní mobilitu lze rozdělit do různorodých kategorií, mezi které náleží networkingové aktivity (např. účast, organizace anebo příspěvek na mezinárodních konferencích), krátkodobá mobilita, již se rozumí stáž nebo časově omezený pobyt (od několika týdnů po několik měsíců) a dlouhodobá mobilita, která je realizována v období jednoho a více let.

Horizontální mobilita je ve svém nejužším smyslu definována jako fyzická mobilita vědeckých pracovníků/pracovnic mezi výzkumnými organizacemi a průmyslovým sektorem, popř. dalšími sektory. Výzkumní pracovníci/pracovnice jsou v daném kontextu zprostředkovateli přenosu informací a horizontální mobilita je jedním z nástrojů, jak zajistit výměnu znalostí a dovedností souvisejících s výzkumem, a jak lépe reagovat na měnící se potřeby společnosti.³³

Mobilita tak představuje neodmyslitelnou součást kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic, umožňující cirkulaci idejí a znalostí, výměnu zkušeností a příkladů dobré praxe, osvojení si nových metodických a technologických postupů, využití (zahraniční) výzkumné infrastruktury či formování společných týmů realizujících společné projekty VaVal. Vzhledem ke stále se zvyšující znalostní náročnosti adresování socioekonomických výzev a potřeb a tímto vyvolané nezbytnosti přesouvat jejich řešení na mezinárodní úroveň, mezinárodní mobilita napomáhá mj. ke koncentraci kritického množství kapacit (resp. lidského kapitálu) nezbytných k dosažení potřebných znalostních řešení.

Akademická mobilita bývá často spojována s vědeckou excelencí a stává se i jedním z kritérií posuzování vědecké kvality. Příkladem je mj. i grantové schéma Juniorských grantů Grantové agentury ČR, které zahrnuje podmínku pro žadatele týkající se jejich zkušeností na zahraniční postgraduální stáži v celkové délce minimálně 6 měsíců. Z přírodních a technických věd se tento trend rozšiřuje rovněž do věd sociálních a humanitních. **Ze svobody pohybu se pomalu stává povinnost být mobilní.** Míra internacionalizace se nicméně liší podle oborů, i mezi jednotlivými sektory.

Ackers, Gill a Guth (2007) však upozorňují, že současná tendence k automatickému spojování akademické mobility s kvalitou a excelencí ve vědě může být problematická. Opomíjí totiž skutečnost, že každý člověk nemusí splňovat vysoké nároky na mobilitu, ale to nutně nemusí souviset s jeho vědeckými kvalitami. Důraz na mobilitu jakožto předpoklad kariérního růstu tak a priori vylučuje ty, kteří být mobilní z nejrůznějších důvodů nemohou. Dostupné statistiky přitom ukazují, kdo je a kdo naopak není schopen tyto rostoucí požadavky na mobilitu splnit.

Šetření provedené Mezinárodním auditem VaVal v ČR poukazuje na **relativně vysokou míru mezinárodní mobility českých vědců/vědkyň.** Zkušenosti s pobytem v zahraničí mělo 83 %

³³ https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/report-intersectoral-mobility.pdf.

dotázaných českých výzkumných pracovníků/pracovnic, 39 % poté uvedlo, že byli zaměstnání zahraniční vědeckou institucí a relativně vysoká míra mobility byla zjištěna i mezi vedoucími zaměstnanci (58 %). Oproti tomu však **zastoupení zahraničních zaměstnanců na českých výzkumných organizacích je velice nízké** a ve většině případů dosahuje méně než 10 %, v případě ústavů AVČR je o něco vyšší. Hlavní administrativní a legislativní bariéry, jakož i překážky spojené s integrací zahraničních vědců a jejich rodin a další praktické aspekty související s jejich pobytem v ČR, jsou řešeny a postupně také odbourávány prostřednictvím projektu – a v jeho rámci provozované sítě center – **EURAXESS ČR**, koordinované Střediskem společných činností AV ČR, v.v.i. Hlavními problémy, které brání zvyšování počtu zahraničních zaměstnanců na českých institucích, zůstávají přitom zejména omezené zdroje financování.

Napomáhat řešit tento problém se snaží program **SoMoPro**³⁴ (*South Moravian Programme for Distinguished Researchers*) realizovaný v Jihomoravském kraji či program AVČR **Purkyněho fellowshipů**,³⁵ které jsou určeny pro zahraniční badatele nebo pro české badatele vracející se do ČR po dlouhodobém pobytu v zahraničí. Jedná se nicméně o vysoce elitní programy pro relativně úzký okruh špičkových vědců/vědkyň. Obdobně je ze strany MŠMT realizována výzva OP VVV „**Podpora excelentních výzkumných týmů**“, umožňující zahraničním výzkumným pracovníkům/pracovnicím (a rovněž českým výzkumným pracovníkům/pracovnicím působícím dlouhodobě na výzkumné instituci v zahraničí) etablovat se na výzkumné organizaci v ČR a vybudovat na ní vlastní výzkumný tým, včetně pořízení přístrojového vybavení potřebného pro činnost této výzkumné skupiny.

Mezinárodní srovnávací studie MORE (EC 2010) poté ukázala, že **genderový aspekt zůstává jednou z hlavních proměnných, jež vysvětlují, zda jedinec je, nebo není mobilní**, přičemž tuto skutečnost potvrdila také řada dalších studií (např. Stalford 2005; Ackers, Gill, Guth 2007; Leemann 2010; Ackers 2004). Zatímco v rámci tehdejší EU-27 mělo zkušenost se zahraniční mobilitou v délce alespoň 3 měsíců 59 % mužů a 56 % žen v rámci vysokoškolského sektoru, v ČR to bylo kolem 45 % mužů, ale pouze 33 % žen. Pokud se zaměříme na veřejný výzkumný sektor, genderový rozdíl je ještě výraznější. V případě tehdejší EU-27 dosahuje 7 procentních bodů (68 % mužů a 61 % žen mělo zkušenost s mezinárodní mobilitou v délce min. 3 měsíců), v ČR poté dosahuje dokonce 17 procentních bodů (zkušenost se zahraniční mobilitou mělo 70 % mužů a 53 % žen). ČR má přitom jeden z vůbec nejvyšších genderových rozdílů v rámci sledovaných evropských zemí (EC 2010).

Studie provedená na reprezentativním vzorku akademických a vědeckých pracovníků jedné české vysokoškolské instituce přírodovědného zaměření poté potvrdila, že **ženy a muži mají odlišnou míru mobility** (zkušenost s mobilitou zde mělo 49 % žen a 60 % mužů). Poukázala však také na to, že muži a ženy mají odlišné vzorce mobility. Ženy vyjíždějí častěji na kratší pobyty a častěji než muži realizují svou hlavní zahraniční stáž během doktorského studia. Muži naopak častěji vyjíždějí na delší čas a častěji vyjíždějí na pobyty, jako je postdoktorská stáž, pobyt v roli hostujícího přednášejícího, popř. měli tito muži v zahraničí standardní zaměstnání (Vohlídalová; veřejně nepublikováno³⁶). Před ukončením doktorského studia uskutečnilo svou hlavní zahraniční stáž 63,5 % žen, ale pouze 36,2 % mužů, po ukončení doktorského studia to bylo 36,5 % žen, ale již 63,8 % mužů. Pouze 20 % dotázaných žen, ale až 41 % dotázaných mužů na této instituci uvedlo, že má zkušenosti se zahraniční stáží delší než 6 měsíců. Muži tedy zmiňovali mezi svými mobilními zkušenostmi častěji než ženy takové formy, které jsou v současnosti uznávány a hodnoceny.³⁷

³⁴ <http://www.icmm.cz/cz/somopro/>

³⁵ <http://www.avcr.cz/cs/pro-akademickou-sferu/podpora-vyzkumu/fellowshipy/fellowship-j.-e.-purkyne/>

³⁶ Data pocházejí ze zprávy z dotazníkového šetření, již zpracovala pro nejmenovanou vysokoškolskou instituci M. Vohlídalová v roce 2014 a která není veřejná. Identita instituce musela být z důvodu smlouvy o zachování mlčenlivosti anonymizována.

³⁷ Viz např. Juniorské granty Grantové agentury ČR, které mají jako podmínku pro žadatele absolvování minimálně 6 měsíční stáže v zahraničí po ukončení doktorského studia. Tato podmínka byla následně upravena tak, že stáž může být rozdělena na dvě části.

Z hlediska věku se mobilita odehrává zejména v postdoktorálním stádiu kariéry. Úroveň mobility kulminuje mezi 25. – 40. rokem věku a po 41. roku věku rychle klesá (EC 2008: 30). Na mobilitu (zejména poté v případě žen) má dopad také rodinný stav a rodičovství. Zatímco svobodní muži a ženy vykazují zhruba stejnou míru mobility, vdané ženy jsou méně mobilní než ženatí muži (Moguérou, 2004). I v případě rodičovství se ukazuje, že brání v geografické mobilitě zejména ženám-akademičkám (Shauman & Xie 1996; Stalford 2005).

Stávající studie provedené v rámci ČR přitom ukazují, že ženy a muži se obvykle výrazně liší v podmínkách pro akademickou mobilitu (Vohlídalová 2014; Červinková 2010). Poněkud vyšší geografická mobilita mužů je podmíněna zejména ochotou jejich partnerek přizpůsobit se potřebám jejich kariér. Analogicky, nižší geografická mobilita žen-vědkyň patrně nesouvisí „pouze“ s jejich případným mateřstvím, ale také s tím, jakým způsobem se vybalancovávají mužské a ženské pracovní dráhy v rodinách, a jaké ústupky muži a ženy očekávají od svých partnerů. Zatímco muži (a zvláště pak ti žijící v partnerství s tradičně rozdělenými genderovými rolami) často vyjíždějí do zahraničí v doprovodu svých partnerek, které jim během zahraniční stáže vytvářejí potřebné rodinné a emocionální zázemí, popř. se starají o děti, ženy naopak častěji vyjíždějí bez svých partnerů, a pokud mají děti, častěji si je berou na takové pobyty s sebou (Vohlídalová 2014; Červinková 2010). Jak se přitom ukázalo, vědkyně, které směřují na stáž, často vůbec nepřipouštějí, že by jejich partner mohl jet s nimi a samy tuto možnost a priority vylučují. Naopak muži tento ústupek ze strany svých partnerek berou většinou jakožto něco neproblematického a samozřejmého (Vohlídalová 2014). V podmínkách mobility, a tedy i v možnostech být mobilní, tak existují výrazné genderové rozdíly.

V návaznosti na uvedené by **programy podporující mezinárodní mobilitu neměly pracovat s představou vědce/vědkyně jako nezávislého individua**, nicméně měly by brát v úvahu skutečnost, že tito lidé mají rodiny a partnery, a je tak potřeba jim poskytnout potřebnou pomoc a podporu např. při hledání zaměstnání pro partnera/partnerku, řešení problémů s hledáním školy nebo hlídání pro děti anebo pro řešení dalších problémů spojených se stěhováním rodin a partnerů do zahraničí. Zejména v případě dlouhodobějších pobytů by na asistenci měly být alokovány náležitě finanční i lidské zdroje a s náklady na kombinaci rodinného či partnerského života s akademickou mobilitou by mělo být počítáno také v rozpočtech programů na podporu mezinárodní mobility. V úvahu je poté potřeba vzít i zvláštní potřeby lidí s různými zdravotními hendikepy.

Programy podpory a kariérní řády výzkumných organizací beroucí v úvahu kritérium zahraniční akademické mobility, by měly vždy analyzovat, zda nastavení kritérií délky a povahy požadovaného zahraničního pobytu nejsou a priori diskriminující vůči ženám a obecně osobám s pečovatelskými povinnostmi. Vhodné je umožnit rozložit zkušenost se zahraničními pobyty do několika kratších stáží, vzít v úvahu také jiné formy internacionalizace, než jsou zahraniční stáže (např. napojení na zahraniční pracoviště, publikace se zahraničními autory, zvané přednášky v zahraničí, účast v mezinárodních výzkumných projektech apod.). Je tak vhodné podporovat mobilitu během doktorského studia, která většinou není tak výrazně omezena strukturálními bariérami jako mobilita v postdoktorálním stádiu kariéry a uznat danou formu mobility jako jednu z relevantních forem mobility, již vezmou v potaz programy podpory a kariérní řády, které zkušenost s mobilitou berou jako jeden ze znaků vědecké excelence.

Na výzkumných organizacích v ČR je potřeba **budovat infrastrukturní služby, jejichž cílem bude vyhledávat příležitosti k akademické mobilitě a finanční zdroje k jejímu pokrytí.** Obzvláště je potřeba podpořit rozvíjení těchto služeb v oblasti společenských a humanitních věd, v nichž zprostředkování přístupu k zahraničním stážím obvykle neprobíhá skrze profesní síť vedoucího týmu, jako je tomu v případě přírodních věd, ale vychází spíše z individuální iniciativy jednotlivých akademiků/akademiček.

Na úrovni orgánů státní správy i samotných výzkumných organizací je třeba rozvíjet **programy na podporu zahraniční mobility do ČR, včetně podpory navracejících se vědců/vědkyň se zkušeností s pobytem v zahraničí zpět do ČR**, a zajistit udržitelné financování takových programů. Tyto programy by přitom měly cílit na podporu významnějšího počtu vědců a vědkyň a nesoustředit se pouze na podporu několika málo elitních vědců/vědkyň.

V neposlední řadě je potřeba **systematicky podporovat i krátkodobou mobilitu** (výjezdy na konference, workshopy, účast v zahraničních redakčních radách) a další formy mezinárodního síťování.

Cíl 5: *Posílení mezinárodní a mezisektorové mobility pracovníků/pracovnic výzkumných organizací ČR jakožto jednoho ze stěžejních předpokladů pro cirkulaci idejí a znalostí na mezinárodní, resp. mezisektorové úrovni.*

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

5.1 *Implementace programů účelové podpory VaVal zaměřených na podporu mezinárodní mobility výzkumných pracovníků/pracovnic.*

Gestor: MŠMT a poskytovatelé podpory dle schválených výzkumných programů

5.2 *Podpora infrastrukturních služeb poskytujících výzkumným pracovníkům/pracovnicím komplexní pomoc při řešení otázek souvisejících s jejich mezinárodní mobilitou.*

Gestor: MŠMT

Doporučení pro výzkumné organizace:

5.3 *Zohlednění mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací s přihlédnutím k individuálním možnostem.*

5.4 *Implementace interních grantových schémat na podporu mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic, včetně reintegračních schémat pro české výzkumné pracovníky/pracovnice působící v zahraničí a reintegračních schémat pro výzkumné pracovníky/pracovnice nacházející se na mateřské/rodičovské dovolené.*

6. Lidské zdroje jako součást systému hodnocení výzkumných organizací

Významným deficitem ČR v oblasti institucionálního hodnocení výzkumných organizací v posledních letech bylo, že metodiky žádným způsobem neumožňovaly posuzovat mj. politiku řízení lidských zdrojů ve výzkumné organizaci. Předmětem evaluace tak nebyla ani zjištění obecných dat o pracovnících v organizaci, jejich kvalifikační a genderové struktury apod. Údaje o lidských zdrojích v organizaci a politikách řízení lidských zdrojů jsou přitom zcela standardní součástí řady metodik hodnocení výzkumných organizací v různých státech, např. ve Velké Británii, Francii nebo Portugalsku.

V souladu s podmínkami Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků musí být **kvalitní řízení lidských zdrojů nedílnou součástí dlouhodobého strategického řízení výzkumných organizací ČR.** Hodnocení výzkumných organizací na národní úrovni anebo na úrovni jednotlivých poskytovatelů proto musí stimulovat výzkumné instituce k přijetí a k implementaci zásad Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a k nastavení vnitřních mechanismů pro pravidelné vyhodnocování naplňování těchto zásad.

Východiskem pro promítnutí politik rozvoje lidských zdrojů do systému hodnocení výzkumných organizací jsou i zkušenosti, závěry a doporučení Individuálního projektu národního „*Efektivní systém hodnocení a financování výzkumu, vývoje a inovací*“ (IPN Metodika) realizovaného MŠMT v letech 2012-2015. Z něj vyplývá, že **popis politik řízení lidských zdrojů a k němu příslušející údaje by měly být jednou z významných součástí sebe-evaluační zprávy, již zpracovává každá hodnocená jednotka pro účely jejího hodnocení ze strany externích hodnotících panelů.**

Kromě údajů o počtu a struktuře (kariérní, věkové, genderové apod.) výzkumných pracovníků/pracovnic je potřebné klást důraz rovněž na popis strategií, resp. politik rozvoje lidských zdrojů uplatňovaných na úrovni hodnocené jednotky a výzkumné organizace jakožto celku. Systém hodnocení výzkumných organizací by měl v této souvislosti sledovat a vyhodnocovat kvalitu hodnotícího a monitorovacího systému, dále nastavení kvalifikačního rámce pro různé stupně výzkumných a dalších pracovníků/pracovnic, charakter a intenzitu realizace tohoto hodnocení, způsob a intenzitu poskytování zpětné vazby ze strany výzkumných pracovníků/pracovnic vůči managementu výzkumné organizace, kritéria pro kariérní postup, jakož i podmínky pro profesní rozvoj výzkumných pracovníků/pracovnic či nastavení stimulačních mechanismů pro realizaci kvalitního výzkumu.

Dále je rovněž nezbytné **hodnotit nastavení politik rozvoje lidských zdrojů pro studenty/studentky DSP a pro „začínající“ výzkumné pracovníky/pracovnice.** V této oblasti by měl být kladen důraz na hodnocení cílů a výsledků DSP a existence a účinnosti interních opatření na podporu začínajících vědcům/vědkyním, na hodnocení podmínek pro školitele/školitelky, resp. doktorandy/doktorandky, a nastavení vzdělávacích modulů pro doktorandy/doktorandky.

V českých podmínkách je důležitým parametrem hodnocení výzkumných organizací i intenzita **tzv. inbreedingu**, kdy je nezbytné posuzovat principy otevřenosti hodnocené jednotky anebo výzkumné organizace vědcům/vědkyním z jiných organizací. V této souvislosti je tak potřebné sledovat a hodnotit, do jaké míry se hodnocená jednotka skládá z výzkumných pracovníků/pracovnic, kteří/ktelé absolvovali DSP ve stejné výzkumné organizaci.

Všechny tyto parametry by měly být součástí periodického hodnocení výzkumných organizací a jejich součástí a vytvářet tak stimulační prostředí pro toliko efektivní a strategicky orientované řízení lidských zdrojů ve výzkumných organizacích ČR.

Prostor pro zahrnutí všech výše uvedených aspektů do hodnocení výzkumných organizací ČR přináší „**Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací**“, schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107. V rámci jejího detailního rozpracování pro segment vysokých škol je zapotřebí v rámci modulů 3 až 5 zohlednit mj. problematiku rozvoje lidských zdrojů jakožto podstatného kritéria jejich hodnocení. Obdobné principy by poté ve svých metodických přístupech k hodnocení jimi financovaných výzkumných organizací měli uplatňovat i ostatní poskytovatelé podpory.

Cíl 6: *Hodnocení výzkumných organizací ČR pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj mj. na základě jejich institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal.*

Opatření na úrovni orgánů státní správy:

6.1 *Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) jakožto jednoho ze stěžejních kritérií jejich hodnocení pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.*

Gestor: ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj

Doporučení pro výzkumné organizace:

- 6.2 *Příprava a implementace institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, příklady mezinárodní dobré praxe a doporučeními uvedenými v Akčním plánu.*

Seznam zkratek

AVČR – Akademie věd ČR

DSP – Doktorský studijní program

EHEA – Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání (European Higher Education Area)

ERA – Evropský výzkumný prostor (European Research Area)

IPN PTPO – Individuální projekt národní „Podpora technických a přírodovědných oborů“

IPN METODIKA – Individuální projekt národní „Efektivní systém hodnocení a financování výzkumu, vývoje a inovací“

ISCO – International Standard Classification of Occupations

MF – Ministerstvo financí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NAÚ – Národní akreditační úřad pro vysoké školství

OP VVV – Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

RVVI – Rada pro výzkum, vývoj a inovace

SDS – Standardní doba studia

ÚVČR – Úřad vlády ČR

VaVal – Výzkum, vývoj a inovace

Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020

Cíl	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
(1.1) Zvýšení míry iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií.	<i>(1.1.1) Zahrnutí aktivního přístupu v oblasti iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro hodnocení mateřských, základních a středních škol.</i>	MŠMT
	<i>(1.1.2) Zohlednění aktivit iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií a aktivit spočívajících v zatraktivnění vědecké kariéry jakožto hodnotícího kritéria v rámci Kariérního řádu učitele.</i>	MŠMT
	<i>(1.1.3) Ustavení aktivity spočívající v podpoře zapojení do iniciativy Noc vědců a vědkyň.</i>	MŠMT
	Doporučení pro výzkumné organizace	Gestor
	<i>(1.1.4) Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.</i>	výzkumné organizace
	<i>(1.1.5) Posílení spolupráce výzkumných organizací s mateřskými, základními a středními školami a dále i zařízeními zabývajícími se mimoškolními aktivitami dětí a mládeže na aktivitách vedoucích k iniciaci a stimulaci dětí a mládeže ke kreativě, kritickému myšlení a schopnostem,</i>	

	<i>resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních a nově vznikajících technologií.</i>	
(1.2) Posílení odpovědného a proaktivního přístupu výzkumné komunity a veřejnoprávních médií ke komunikaci výsledků a přínosů VaVal široké veřejnosti.	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<i>(1.2.1) Zohlednění popularizačních aktivit jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.</i>	ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj
	Doporučení pro výzkumné organizace	Gestor
	<i>(1.2.2) Zohlednění účasti výzkumných pracovníků/pracovnic na popularizačních aktivitách jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.</i> <i>(1.2.3) Zintenzivnění spolupráce s veřejnoprávními médii na tvorbě obsahu vzdělávacích a popularizačních programů souvisejících s vědou a cílených na děti, mládež a rodiče.</i>	výzkumné organizace
(1.3) Zvýšení společenské prestiže vědy a úrovně znalostí o vědě v populaci zintenzivněním komunikace výsledků socioekonomických dopadů VaVal.	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<i>(1.3.1) Zohlednění komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVal jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.</i>	ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj

	<i>(1.3.2) Zvýšená míra medializace oceněných výzkumných pracovníků/ pracovníc dosahujících mimořádných výsledků ve VaVal za účelem zvyšování prestiže vědecké profese.</i>	Poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR
	<i>(1.3.3) Zintenzivnění komunikace vědecké obce a zákonodárců/politiků socioekonomických dopadů VaVal např. prostřednictvím rozvoje procesu tzv. technology assessment jakožto znalostní báze pro přijímání politických rozhodnutí za využití analýz předpokladů a dopadů implementace nových technologií.</i>	ÚVČR – RVVI, MŠMT
	Doporučení pro výzkumné infrastruktury	Gestor
	<i>(1.3.4) Zohlednění participace výzkumných pracovníků/pracovnic na aktivitách spočívajících v komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVal jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací.</i>	výzkumné organizace
	<i>(1.3.5) Posílení spolupráce výzkumných organizací s veřejnoprávními médii na komunikaci výsledků a socioekonomických dopadů VaVal.</i>	
(2) Genderová destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah za účelem docílení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých studijních oborech a profesích.	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<i>(2.1) Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení oblasti vzdělávání na všech jeho úrovních a reflexe principů tzv. genderového mainstreamingu v rámci přípravy učebních materiálů.</i>	MŠMT
	Doporučení pro výzkumné organizace	Gestor
	<i>(2.2) Začlenění problematiky genderové destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah do systému vzdělávání pedagogických pracovníků/ pracovníc všech vzdělávacích stupňů a do systému vzdělávání pracovníků/pracovnic výzkumných organizací.</i>	výzkumné organizace

	<i>(2.3) Rozvoj aktivit cílených na posílení atraktivitu vědecké profese pro dívky.</i>	
	<i>(2.4) Posílení spolupráce s mateřskými, základními a středními školami.</i>	
<p>(3) Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizacích ČR v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků a vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění excelentního VaVal a rozvoj špičkových vědeckých kariér na nich.</p> <p>Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVal ČR na všech jeho úrovních za účelem vytvoření rovnocenných podmínek pro ženy a muže pro rozvoj jejich vědeckých kariér, potažmo maximalizaci využití potenciálu žen vědkyň v sektorech VaVal.</p>	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<i>(3.1) Podpora výzkumných organizací v provádění institucionálních reforem v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</i>	Poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR
	<i>(3.2) Podpora výzkumných organizací v získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.</i>	
	<p><i>(3.3) Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVal na všech jeho úrovních (zejména):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Zohlednění genderově vyrovnaného přístupu při podávání nominací tak, aby byl na obsazované pozici, pokud možno, vždy nominován muž i žena;</i> ○ <i>Reflexe principů genderového mainstreamingu v rámci přípravy, implementace a hodnocení programů účelové podpory VaVal – pokud možno, stanovení cíle pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci odborných poradních orgánů a mezi hodnotiteli návrhů projektů;</i> 	
<i>(3.4) Zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.</i>	ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj	

	<p><i>(3.5) Začlenění problematiky implementace tzv. genderového mainstreamingu ve VaVal do systému vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů podpory na VaVal. Začlenit v gesci MŠMT v souladu s aktualizací studijních materiálů problematiku v oblasti genderového mainstreamingu do úřednické zkoušky v oboru VaVal.</i></p>	<p>Poskytovatelé podpory na výzkum, vývoj a inovace z veřejných prostředků ČR; MŠMT</p>
	<p>Doporučení pro výzkumné organizace</p>	<p>Gestor</p>
	<p><i>(3.6) Přijetí konkrétních opatření na podporu sladování pracovního a soukromého života výzkumných pracovníků/pracovnic.</i></p>	<p>výzkumné organizace</p>
	<p><i>(3.7) Implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v rámci institucionálního prostředí výzkumných organizací mj. za účelem získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.</i></p>	
	<p><i>(3.8) Posílení transparentnosti náboru výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím publikování volných pracovních pozic na národní i mezinárodní úrovni v médiích a na EURAXESS a dalších mezinárodních portálech pracovních příležitostí.</i></p>	
	<p><i>(3.9) Implementace flexibilních nástrojů pro řízení kariéry výzkumných pracovníků/pracovnic prostřednictvím vytváření kariérních plánů, které prolomí stávající hierarchický kariérní systém a umožní kariérní růst mladším generacím výzkumných pracovníků/pracovnic.</i></p>	
	<p><i>(3.10) Vytváření příznivých podmínek ve výzkumných organizacích, které umožní začínajícím výzkumným pracovníkům/pracovnicím osamostatnit se od svých školitelů/školitelek po absolvování doktorských studijních programů a založit si vlastní výzkumnou skupinu.</i></p>	
	<p><i>(3.11) Použití různorodějších evaluačních kritérií v procesu interního (kariérního) hodnocení a odměňování výkonnosti výzkumných pracovníků/pracovnic.</i></p>	

	<i>(3.12) Vytvoření interních strategií a systémů podpory pro kulturní a institucionální změnu pro genderovou rovnost ve výzkumných organizacích.</i>	
<p>(4) Zvýšení studijní úspěšnosti studentů/studentek DSP a zvýšení podílu těch, kteří/ktelé úspěšně ukončí studium ve standardní době studia zvýšené o jeden rok.</p> <p>Zvýšení finančního ohodnocení studentů/studentek DSP tak, aby toto ohodnocení umožňovalo plnohodnotně se věnovat studiu v DSP.</p> <p>Zajištění minimální kvalitativní úrovně studia v DSP a transparentních a srovnatelných podmínek studia a požadavků kladených na studenty/studentky, včetně podpory jejich intenzivního zapojování do tvůrčí činnosti.</p>	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<i>(4.1) Zvýšení finančního příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP.</i>	MŠMT, MF
	<i>(4.2) Úprava pravidel rozdělování příspěvku na stipendia pro studenty/studentky DSP mezi vysoké školy tak, aby nebyl jediným hlediskem počet studentů/studentek DSP. Doplnění pravidel o ukazatele kvality doktorských studijních programů.</i>	MŠMT
	<i>(4.3) Určení kvalitativních kritérií pro akreditaci DSP a vnější hodnocení činnosti vysokých škol Národním akreditačním úřadem pro vysoké školství.</i>	NAÚ, MŠMT
	<i>(4.4) Stanovení očekávaných výsledků studia v rámci DSP prostřednictvím Rámce kvalifikací vysokoškolského vzdělávání; vytvoření obecného rámce doktorského vzdělávání.</i>	MŠMT
	<i>(4.5) Zahájení dialogu o současné podobě DSP a potřebě jeho reformy v rámci jednotlivých oborových skupin.</i>	MŠMT
	Doporučení pro vysoké školy	Gestor
	<i>(4.6) Zvýšení stipendií studentů/studentek DSP.</i>	vysoké školy
	<i>(4.7) Zapojování studentů/studentek do řešení výzkumných projektů v rámci jejich studijních povinností.</i>	
	<i>(4.8) Omezení nároků na studenty/studentky DSP kladených vysokou školou, pokud tyto nesouvisejí se studiem a tvůrčí činností anebo výukou.</i>	

	<i>(4.9) Doplnění vztahu studentů/studentek DSP a vysokých škol, respektive dalších subjektů podílejících se na realizaci DSP (studium podle zákona o vysokých školách) o vztah kombinující studium a pracovní-právní vztah.</i>	
	<i>(4.10) Začlenění kvality DSP do institucionálních strategií a politik a rozvíjení interních systémů organizace DSP a zajišťování kvality DSP. Sledování kvality jednotlivých školitelů/školitelek a jejich studentů/studentek (počet a typ publikací, mobilita, konference, zapojení do projektů, studijní úspěšnost atd.).</i>	
(5) Posílení mezinárodní a mezisektorové mobility pracovníků/pracovnic výzkumných organizací ČR jakožto jednoho ze stěžejních předpokladů pro cirkulaci idejí a znalostí na mezinárodní, resp. mezisektorové úrovni.	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<i>(5.1) Implementace programu účelové podpory VaVal zaměřeného na podporu mezinárodní mobility výzkumných pracovníků/pracovnic.</i>	MŠMT, poskytovatelé podpory dle schválených výzkumných programů
	<i>(5.2) Podpora infrastrukturních služeb poskytujících výzkumným pracovníkům/pracovnicím komplexní pomoc při řešení otázek souvisejících s jejich mezinárodní mobilitou.</i>	MŠMT
	Doporučení pro výzkumné instituce	Gestor
	<i>(5.3) Zohlednění mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic jakožto kritéria pro jejich interní (kariérní) hodnocení v rámci výzkumných organizací s přihlédnutím k individuálním možnostem.</i>	výzkumné organizace
	<i>(5.4) Implementace interních grantových schémat na podporu mezinárodní a mezisektorové mobility výzkumných pracovníků/pracovnic, včetně reintegračních schémat pro české výzkumné pracovníky/pracovnice působící v zahraničí a reintegračních schémat pro výzkumné pracovníky/pracovnice nacházející se na mateřské/rodičovské dovolené.</i>	

<p>(6) Hodnocení výzkumných organizací ČR pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj mj. na základě jejich institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal.</p>	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor
	<p><i>(6.1) Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) jakožto jednoho ze stěžejních kritérií jejich hodnocení pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.</i></p>	<p>ÚVČR – RVVI a poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj</p>
	Doporučení pro výzkumné instituce	Gestor
	<p><i>(6.2) Příprava a implementace institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků, příklady mezinárodní dobré praxe a doporučeními uvedenými v Akčním plánu.</i></p>	<p>výzkumné organizace</p>