

Podpora postdoktorandů ze strukturálních fondů Evropské unie

Jan Sedláček, Martina Vichrová, František Ježek

AULA, 2015, Vol. 23, No. 1: 57-71

Postdoctoral support from the Structural Funds of the European Union

Abstract:

The article focuses on the possibilities, importance and benefits of postdoctoral support through selected projects financed from the EU structural funds. The purpose of the text is the dissemination of the results of supported postdocs' work, sharing of experience, which are generally applicable in recruiting postdocs and their involvement in research teams, and recommendations for creating programs and calls. Authors partially reveal the know-how gained in administration of projects at the University of West Bohemia in Pilsen with assumption that they can provide valuable information to other administrators and an immediate feedback to the managing authority. The article may also serve as a contribution to a discussion on the postdocs recruitment, internationalization of universities in the Czech Republic through postdoctoral positions and improvement of internal processes at the universities.

Úvod, metody a cíle

Autoři článku předkládají text, který dokumentuje potenciál projektů *Excellence lidských zdrojů jako zdroj konkurenceschopnosti* registrační číslo CZ.1.07/2. 3. 00/30.0013 (dále jen „EXLIZ“) a *Nová excellence lidských zdrojů* registrační číslo CZ.1.07/2. 3. 00/30.0038 (dále jen „NEXLIZ“) z operačního programu *Vzdělávání pro konkurenceschopnost* pro podporu postdoktorandů na Západočeské univerzitě v Plzni (dále jen „ZČU“). Cílem článku je zhodnocení přínosu uvedených projektů, šíření jejich výsledků a sdílení praktických zkušeností řešitelského týmu s administrací projektů, na jejichž základě jsou identifikována rizika řešení obdobných projektů na institucionální úrovni a formulována doporučení pro grantová schémata, případně jinou formu podpory na celostátní úrovni. V článku jsou použity

dvě základní metody: analýza výstupů projektů a dotazníkové šetření zacílené na postdoktorandy, jejich mentory, členy řešitelského týmu a vedoucí součásti.

Konkrétní zkušenosti a informace získané na základě metodických postupů nestojí ojedinele, jsou zasazeny do dvojího kontextu. Především jde o kontext problematiky rozvoje akademické a vědecké kariéry v akademickém prostředí po získání titulu Ph.D. nebo jeho uznatelného ekvivalentu. Hlavním zdrojem informací je studie *Podpora postdoktorských míst – analýza současného stavu a doporučení* (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání 2012), její informace jsou však aktualizovány vzhledem k vývoji struktury governance v České republice a modifikaci nástrojů podpory od doby, kdy byla studie zveřejněna, a vybrané části studie Jiřího Mareše *Neviditelná skupina aneb Co s postdoktorandy*. (Mareš 2013) Vedle tematického kontextu, si autoři všímají také souvislostí výzkumné a vzdělávací politiky, konkrétně možností, které přináší Evropská unie (dále jen „EU“). Zasazují tak konkrétní podporu postdoktorandů do politiky hospodářské, sociální a územní soudržnosti EU, která prostřednictvím svých nástrojů – strukturálních fondů EU – významně podporuje aktivity a rozvoj vysokých škol v České republice.

Postdoktorandské pozice a příklady jejich podpory z veřejných zdrojů

Pojem postdoktorand je obecně definován americkou organizací *National Postdoctoral Association* jako osoba, která získala doktorský titul a dále se vzdělává po časově omezené období ve výzkumné a/nebo akademické činnosti pod dohledem mentora s cílem získat profesionální dovednosti potřebné pro budoucí kariéru (NPA 2015). Definice postdoktoranda se zpřesňuje a modifikuje (např. počet let od dokončení doktorského studia, věkové omezení) zejména pro potřeby poskytovatelů podpory nebo z organizačních důvodů ve výzkumných a vzdělávacích organizacích (Mareš 2013).

Cílená finanční podpora postdoktorandských pozic na veřejných vysokých školách v České republice má z časového pohledu v systému veřejného financování poměrně malou historii ve srovnání se západoevropskými zeměmi a USA. (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání 2012) Podle úrovně ve struktuře governance lze rozdělit nástroje finanční podpory postdoktorandů na nadnárodní, celostátní a institucionální.

Mezi nadnárodními nástroji v evropském prostoru se řadí komunitární programy (určené pro oblasti přímo související s politikami EU, financované přímo z rozpočtu EU) a strukturální fondy EU (nástroj kohezní politiky zaměřený na snižování ekonomických a sociálních rozdílů členských

států a jejich regionů). Příkladem komunitárních programů je *Program Marie Curie*, který v období 2007-2013 podporoval rozvoj lidských zdrojů v Evropském výzkumném prostoru v různých fázích jejich vědecké kariéry. Strukturální fondy v České republice v programovacím období 2007-2013 poskytly příležitost podpory postdoktorandů jako součást infrastrukturních projektů z operačního programu *Výzkum a vývoj pro inovace* (MŠMT OP VaVpI 2015) a v podobě speciálních výzev v operačním programu *Vzdělávání pro konkurenceschopnost*. (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání 2012) O příkladech jejich využití podrobněji pojednávají stěžejní části textu.

Celostátní podpora je představována především postdoktorandskými granty *Grantové agentury České republiky*, které byly udělovány na základě schválené projektové žádosti na dva až tři roky v období 1997-2014. Modifikovaná podpora byla zahájena soutěží v roce 2014 v kategorii juniorských projektů. (GA ČR 2015) Jako zdroj financování podpory postdoktorandských pozic veřejné vysoké školy využívají jednoleté dotace tzv. centralizovaných rozvojových projektů a příspěvku institucionálního plánu (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání 2012)

Veřejné vysoké školy si vytvářejí také své institucionální nástroje (do značné míry autonomní vnitřní grantová schémata nebo jednorázová motivační ocenění) pro systematickou podporu nadaných postdoktorandů na centrální institucionální úrovni nebo úrovni součástí, případně jednotlivých kateder. Příklady jsou motivační systémy pro mladé vědecké a akademické pracovníky, které nejsou závislé na úspěšnosti podaných projektů do grantových schémat na celostátní nebo nadnárodní úrovni.

Podpora postdoktorandů z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program *Vzdělávání pro konkurenceschopnost* v programovém období 2007-2013 financovaný z Evropského sociálního fondu v rámci kohezní politiky EU a státního rozpočtu České republiky nabídl v programovém období příležitost podpory postdoktorandů ve výzvách 20 a 30 prioritní osy 2 Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj; oblast podpory: 2.3 Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji.

Výzva 20 byla určena pro projekty, které „přispívají ke vzniku a rozvoji výzkumných a vývojových týmů s důrazem na internacionalizaci, multidisciplinaritu a spolupráci s privátní sférou.“ Podpora postdoktorandů byla spíše možností v rámci povinné klíčové aktivity, jejímž cílem byla „podpora reintegrace českých vědců působících v zahraničí, umožnění dlouhodobějšího působení zahraničních expertů, tvorby týmu pod vedením

ZPRÁVY Z VÝZKUMU

reintegrujícího se českého vědeckého pracovníka nebo zahraničního experta.“ (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2012)

Výzva 30 obsahovala pro žadatele povinnost vytvořit „startovací“ pracovní pozice pro postdoktorandy. První povinná klíčová aktivita se zaměřovala na „podporu vytváření kvalitních týmů výzkumu a vývoje“, což znamenalo „posilování a rozvoj stávajících kvalitních výzkumných týmů díky působení postdoka/ů a vznik nových výzkumných týmů s účastí postdoka“ (Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání 2012).

Tabulka 1: Přehled úspěšných žadatelů (VVŠ) o dotaci z výzvy 30 (MŠMT OP VK 2015).

Název veřejné vysoké školy (VVŠ)	Získaná dotace v tis. Kč	Částka v % z celkové dotace pro VVŠ
Česká zemědělská univerzita v Praze	48 096,20	1,86
České vysoké učení technické v Praze	198 644,80	7,67
Janáčkova akademie múzických umění v Brně	4 663,82	0,18
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	133 016,84	5,14
Masarykova univerzita	362 096,78	13,99
Mendelova univerzita v Brně	88 503,15	3,42
Ostravská univerzita v Ostravě	19 658,80	0,76
Slezská univerzita v Opavě	9 693,24	0,37
Technická univerzita v Liberci	79 935,80	3,09
Univerzita Hradec Králové	9 881,58	0,38
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem	9 999,20	0,39
Univerzita Karlova v Praze	268 447,07	10,37
Univerzita Palackého v Olomouci	380 572,22	14,70
Univerzita Pardubice	137 239,59	5,30
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	9 397,64	0,36
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	19 565,62	0,76
Vysoká škola báňská- Tehnická univerzita Ostrava	190 718,25	7,37
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	82 075,15	3,17
Vysoké učení technické v Brně	384 581,43	14,86
Západočeská univerzita v Plzni	151 533,20	5,85
Celkem	2 588 320,40	100

Základní charakteristiky podpory postdoktorandů v rámci výzvy 30 byly:

- › postdoktorandi získali po úspěšném výběrovém řízení celý pracovní úvazek na dobu určitou (maximálně 33 měsíců) s měsíčním platem 40 až 60 tis. Kč a nezbytné materiální vybavení,
- › ve své vědecké činnosti byli postdoktorandi vedeni zkušenými mentory,
- › postdoktorandi měli povinnost vykonávat také vzdělávací činnosti, účastnit se zahraniční a intersektorální mobility o délce 3 až 6 měsíců, účastnit se konferencí, případně organizovat konference,
- › příjemce dotace musel zaměstnat minimálně 50% postdoktorandů, kteří absolvovali doktorské studium na jiné instituci. (MŠMT 2011)

Mezi úspěšnými žadateli o dotaci (výzva měla dvě kola – květen a listopad 2012) bylo v České republice 20 veřejných vysokých škol, kterým byla alokována částka 2 588 320 tis. Kč na 34 projektů.

Projekty Excellence lidských zdrojů jako zdroj konkurenceschopnosti a Nová excellence lidských zdrojů

Projekt *Excellence lidských zdrojů jako zdroj konkurenceschopnosti* předpokládal vytvoření minimálně 20 postdok pozic, projekt *Nová excellence lidských zdrojů* pak 18 postdok pozic. Nástupu postdoktorandů na pracovní pozice předcházela řada dílčích kroků tak, aby byla splněna pravidla daná projektem a zároveň aby byla dodržena platná vnitrouniverzitní legislativa.

Proces výběru postdoktorandů

Proces výběru postdoktorandů lze rozdělit do osmi níže uvedených dílčích kroků:

- 1. Shromáždění podkladů pro vyhlášení výběrového řízení** (seznam členů výběrové komise pro její jmenování, název a popis výzkumného zaměření postdok pozice, popis pracovní pozice, mentor, kvalifikační požadavky, termín zveřejnění výzvy, termín pro podávání přihlášek, předpokládaný datum nástupu, seznam požadovaných příloh, kontaktní údaje).
- 2. Jmenování výběrových komisí** (MŠMT 2011) Každá hodnotící komise byla složená z pěti členů, z nichž minimálně jeden nebyl v zaměstnaneckém poměru k Západočeské univerzitě v Plzni. Všichni členové komisí museli splňovat následující předpoklady:
 - a) ukončené doktorské studium na univerzitě či vysoké škole v ČR nebo v zahraničí,
 - b) alespoň 5 let praxe v oboru (vědní disciplině), do kterého se hlásil posuzovaný uchazeč,

ZPRÁVY Z VÝZKUMU

- c) nenulový H index podle Web of Science velikost tohoto indexu byla adekvátní vědní disciplíně či skupině vědních disciplín, do které se uchazeč hlásil.

3. Zveřejnění výzev po dobu minimálně 30 dnů

V souladu s pravidly projektu i s řádem výběrového řízení ZČU ze dne 22. 7. 2011 byly výzvy zveřejněny po dobu 30 dnů na čtyřech místech:

- a) webové stránky Západočeské univerzity v Plzni,
- b) webové stránky projektu (<https://exliz.zcu.cz/K02> nebo <https://nexpliz.zcu.cz/node/9>),
- c) webové stránky EURAXESS, <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index>),
- d) minimálně jeden odborný časopis nebo významné webové stránky daného oboru podle doporučení mentora.

4. Zpracování zaslaných přihlášek odeslání podkladů členům výběrových komisí.

5. Hodnocení uchazečů výběrovou komisí dle předem stanovených hodnotících kritérií (stanovena pravidly projektu).

6. Zpracování výsledků hodnotících komisí (vyhotovení rozhodnutí o přijetí, zveřejnění výsledků výběrového řízení, vyrozumění uchazečů).

7. Komunikace s vybranými uchazeči, potvrzení zájmu postdoktoranda o pozici.

8. Uzavření pracovní smlouvy.

Celý proces vedoucí k přijetí vybraného uchazeče na postdok pozici trval minimálně 3 měsíce a dva týdny (u uchazečů z řad absolventů ZČU nebo jiných vysokých škol v ČR). V případě vybraných uchazečů ze zemí EU nebo mimo EU byla tato doba vzhledem k administrativní náročnosti zpravidla delší.

Celkem bylo vyhlášeno **93 výběrových řízení** na postdok pozice, do kterých se přihlásilo celkem **300 uchazečů**. Výběrové komise doporučily k přijetí 67 uchazečů, z nichž 15 uchazečů nabízenou postdok pozici odmítlo. Na pozice nastoupilo celkem 52 osob. V průběhu trvání projektů ukončilo po dohodě spolupráci celkem 6 postdoktorandů. Důvodem k ukončení spolupráce bylo získání významných grantů, osobní a rodinné důvody, nabídka jiné lukrativní pracovní pozice v oboru.

Jak v projektu EXLIZ, tak v projektu NEXLIZ bylo více než 50% přijatých uchazečů absolventy univerzit a veřejných vysokých škol mimo ZČU. V rámci projektu EXLIZ bylo přijato 6 absolventů doktorského studijního programu na ZČU, 12 absolventů z ČR mimo ZČU, 5 absolventů ze zemí EU mimo ČR a 7 absolventů ze zemí mimo EU, v rámci projektu NEXLIZ bylo přijato

7 absolventů doktorského studijního programu na ZČU, 7 absolventů z ČR mimo ZČU, 5 absolventů ze zemí EU mimo ČR a 3 absolventi ze zemí mimo EU. Do projektů byli zapojeni postdoktorandi z České republiky, z Belgie, Číny, Indie, Iránu, Nigérie, Slovenska, Slovinska, Srbska, Španělska a Turecka.

Aktivity postdoktorandů

V souladu s pravidly výzvy 30 se postdoktorandi pod vedením mentora aktivně zapojili do vědeckého života na pracovištích. Byli vysláni na stáže do významných vědeckých institucí v ČR a především v zahraničí. Celkem se uskutečnilo více než 120 mobilit v celkové době trvání více než 5000 dní. Postdoktorandi byli vysíláni na stáže do vědeckých institucí v Belgii, Bulharsku, Číně, České republice, Dánsku, Francii, Holandsku, Indii, Iránu, Itálii, Japonsku, Kanadě, Německu, Nigérii, Nizozemí, Norsku, Polsku, Rakousku, Slovensku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, Taiwanu, USA a Velké Británii.

Postdoktorandi byli též vysíláni na významné mezinárodní konference. Celkem se aktivně účastnili více než 150 konferencí, které se konaly v Argentině, Belgii, Brazílii, Bulharsku, Číně, České republice, Dánsku, Finsku, Francii, Chorvatsku, Indii, Itálii, Izraeli, Japonsku, JAR, Kanadě, Lotyšsku, Maďarsku, Maroku, Mexiku, Německu, Nizozemí, Polsku, Portugalsku, Rakousku, Řecku, Singapuru, Slovensku, Slovinsku, Srbsku, Španělsku, Švýcarsku, Taiwanu, Thajsku, Turecku, USA, Vatikánu a Velké Británii.

V průběhu obou projektů byly podrobně sledovány a analyzovány výsledky výzkumu a vývoje, kterých postdoktorandi spolu s mentory dosáhli. Využit byl informační systém OBD3 a výstupy byly sledovány ve struktuře odpovídající databázi RIV. Celkem jsme do března 2015 zaznamenali více než 300 záznamů s autorským podílem postdoktorandů. Nejde v žádném případě o konečné číslo, protože u dalších článků a publikačních výstupů probíhá ještě recenzní řízení. Kromě klasických publikačních výstupů se v řadě případů postdoktorandi podíleli na vytvoření výsledků aplikovaného výzkumu (průmyslové vzory, software, příprava patentové přihlášky apod.). Otevřeně přiznáváme, že jsme očekávali hlubší a rozsáhlejší spolupráci s aplikační sférou (smluvní výzkum). Proto jsme měli jako partnery projektu i dvě technologické platformy. Cíle partnerství byly sice naplněny, ale jsme přesvědčeni, že efekt mohl být silnější. Jednou z příčin je jistě časové omezení doby kontraktu s postdoktorandem a obava aplikační sféry, že v případě potřeb dalších konzultací a spolupráce může být postdoktorand nedostupný. Projevil se zde ale i obecný problém výzkumu a vývoje v České republice spočívající v malém rozsahu intersektorální spolupráce. Významněji nepomohla (ale existují

ZPRÁVY Z VÝZKUMU

výjimky) ani možnost absolvování několikaměsíční stáže postdoktoranda ve firmě s tím, že firmě nevzniknou žádné přímé náklady.

Práce, na kterých se podíleli postdoktorandi, se dočkaly některých významných ocenění vědeckou komunitou na mezinárodní a národní úrovni. Takovým oceněním bylo i vítězství v prestižních konkurzech na vědecké pozice v zahraničí (6 případů). Tyto úspěchy byly ale pro administrativní tým projektů „strašákem“, neboť často znamenaly předčasné ukončení kontraktu v pozici postdoktoranda. Ve všech případech se ale jednalo o kooperativní rozchod s příslibem další spolupráce. Z toho mimo jiné plyne i velice pozitivní efekt pro kmenové akademické a vědecké pracovníky a pro zejména pro studenty doktorských studijních programů. (OBD3 2015; BENEFIT7 2015)

Dotazníkové šetření

V závěrečné fázi řešených projektů vznikla potřeba získat zpětnou vazbu zejména od podpořených postdoktorandů, mentorů, členů řešitelského týmu a případně vedoucích součástí. Cílem bylo vyhodnotit způsob podpory postdoktorandů a získat cenné informace pro systematickou podporu postdoktorandů v následujícím období. Za tímto účelem byla zvolena metoda dotazníkového šetření, která byla zacílena na poměrně malé skupiny respondentů, její výhodou však byl předpoklad vysoké návratnosti dotazníků kvůli vytvořeným pracovním vazbám a možnosti přímé komunikace s respondenty. Následující text prezentuje výsledky dotazníkového šetření.

Postdoktorandi

Postdoktorandi byli první skupinou respondentů. Celkem byl dotazník zaslán 52 podpořeným osobám, z nichž 13 získalo titul Ph.D. na ZČU, 19 na jiné vysoké škole v České republice, 10 v ostatních zemích EU a 10 v zemích mimo Evropskou unii (ve třetích zemích). Návratnost byla 49 dotazníků, tj. 94%. (Pokud některé otázky nebyly zodpovězeny, upozorňujeme na to v textu). Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na efektivitu propagace postdoktorandských pozic, motivaci pro výběr ZČU jako pracoviště, adaptaci na vnitřní prostředí univerzity a vnější prostředí v případě zahraničních postdoktorandů a potenciální budoucí spolupráci po ukončení projektu.

Odpovědi na otázku *Jak jste se dozvěděl o postdoktorandské pozici?* byly strukturovány do několika variant. Respondenti mohli volit jednu i více možností. Jednoznačně nejčastější odpovědí bylo, že na nabídku pracovní pozice upozornil postdoktoranda mentor. Formální propagace byla ve většině

případů nevýznamná, nejdůležitější se ukázala neformální komunikace ve vědecké a akademické komunitě, jak dokládá následující přehled.

Tabulka 2: Efektivita propagace postdoktorandských pozic (Dotazníkové šetření 2015).

Jak jste se dozvěděl o postdoktorandské pozici?	počet odpovědí
Na nabídku mě upozornil budoucí mentor,	33
od kolegů,	12
na www stránkách EURAXESS,	1
na stránkách PhDs.org,	2
na www stránkách ZČU v Plzni,	2
na www stránkách projektů EXLIZ a NEXLIZ,	2
jiná možnost.	3

Pro zkoumání **motivace postdoktorandů** pro výběr pracovní pozice na ZČU bylo zvoleno 6 možných motivačních faktorů, ke kterým respondenti přiřazovali stupeň významu ($1 = \text{nejméně významná}$; $5 = \text{nejvíce významná možnost}$). Ukazatelem významu jednotlivých faktorů je aritmetický průměr. (Stejným způsobem byly vypočteny hodnoty ostatních ukazatelů). Významnými faktory byly odborné zaměření pozice, osoba mentora a platové podmínky. Relativně nejméně významná se ukázala geografická pozice sídla univerzity.

Tabulka 3: Motivace postdoktorandů pro výběr pracoviště na ZČU (Dotazníkové šetření 2015).

Motivace pro výběr pracovní pozice	stupeň významu
nabízené odborné zaměření postdoktorandské pozice	4,49
osoba mentora	4,42
vybavení pracoviště	3,06
platové podmínky	4,02
možnost uskutečnění zahraniční stáže	3,70
geografická pozice sídla univerzity	3,00
jiná možnost	-

ZPRÁVY Z VÝZKUMU

Adaptace na nové prostředí byla zkoumána především u postdoktorandů ze zahraničí. Jednalo se o identifikaci překážek při vyřizování pracovního pobytu na úřadech jejich domovské země, české a univerzitní administrativy, kde bylo možné předpokládat problémy, které by mohly negativně ovlivňovat adaptaci postdoktoranda. Hodnoty ukazatele významu se pohybovaly okolo 2,5. (Jeden ze zahraničních postdoktorandů na otázku neodpověděl). Administrativním překážkám přikládali zahraniční postdoktorandi průměrný význam. Zahraniční postdoktorandi také odpovídali na otázku *Jak vnímáte adaptaci na sociální prostředí v České republice?* Naprostá většina (65%) odpověděla, že neměla žádné problémy, 35% respondentů identifikovalo menší problémy v sociální a kulturní oblasti (omezená komunikace v anglickém jazyce), jako závažný problém byla v jednom případě uvedena složitá administrace získání víz pro děti ze zemí mimo EU. Adaptaci na vnitřní prostředí univerzity vnímali postdoktorandi, kteří nezískali titul Ph.D. na ZČU, v 80% případů bezproblémově, 20% mělo menší problémy (jazykové znalosti některých administrativních pracovníků nebo neznalost vnitrouniverzitní administrativy), jeden postdoktorand na otázku neodpověděl.

Pracovní podmínky byly zkoumány u všech postdoktorandů. Bylo stanoveno pět faktorů, které postdoktorandi hodnotili pěti stupni (*1 = nejméně pozitivní; 5 = nejvíce pozitivní*). Dva respondenti na otázku neodpověděli. Pracovní podmínky z pohledu postdoktorandů byly nadprůměrně dobré. Nejlépe hodnotili přístup mentora, odbornost členů výzkumného týmu a pracovní vztahy členů výzkumného týmu.

Tabulka 4: Hodnocení pracovních podmínek (Dotazníkové šetření 2015).

Pracovní podmínky	stupeň hodnocení
odbornost členů výzkumného týmu	4,49
pracovní vztahy členů výzkumného týmu	4,44
přístup mentora	4,73
spolupráce s ostatními členy pracoviště	4,11
administrativní zátěž	3,35

Z pohledu řešení projektů byla významná **zpětná vazba ke komunikaci se členy realizačních týmů**, která by mohla identifikovat případné nevhodně nastavené řešení obdobných projektů na celouniverzitní úrovni. Postdoktorandi hodnotili stejným způsobem jako v předchozí otázce komunikaci s finančními manažery, věcnými manažery, kontaktními osobami

na pracovištích (administrativní pracovníci, kteří byli k dispozici pro postdoktorandy) a pracovníky odboru zahraničních vztahů. Tři respondenti neodpověděli vůbec, nebo se nevyjádřili ke všem členům realizačního týmu. Průměrné hodnoty, se pohybovaly mezi 4,25 a 4,6. Nejlépe byly hodnoceny kontaktní osoby.

Posledním bodem dotazníkového šetření bylo zjistit potenciál **budoucí spolupráce podpořených postdoktorandů se ZČU** po ukončení podpory z projektů. 70% respondentů dopovědělo, že bude dále pracovat na ZČU nebo předpokládá, že bude pracovat na ZČU. Zbývající respondenti odpověděli, že budou i nadále spolupracovat se ZČU, přičemž jako formu spolupráce nejčastěji uvedli získávání společných grantů a psaní společných článků. V jednom případě respondent uvedl, že nepředpokládá vůbec žádnou další spolupráci. Jeden respondent neodpověděl a jeden neuvedl další možnosti spolupráce.

Mentori

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 30 mentorů, 28 odpovědělo na otázky v dotazníku (93% návratnost). Mentori byli dotazováni na spokojenost s prací přijatých postdoktorandů, názor na význam projektu, podmínky řešení projektu, překážky pro nově nastupující postdoktorandy a pravděpodobnost spolupráce s postdoktorandy i po ukončení projektu.

Průměrná **spokojenost s prací postdoktoranda** byla cca 4,5 na stupnici 1 až 5 (*1 = nejméně pozitivní; 5 = nejvíce pozitivní*). Rozdíly mezi podskupinami postdoktorandů podle toho, kde absolvovali doktorské studium, byly nevýznamné. (Jeden z mentorů postdoktoranda neohodnotil.)

Význam projektu vnímali mentori jako nadprůměrný. Nejvyšší význam přikládali rozvoji kariéry postdoktoranda 4,68 (*1 = nejméně významná; 5 = nejvíce významná možnost*), což odpovídá odpovědím postdoktorandů na stejnou otázku. Vysokých hodnot nabyly kategorie rozvoj pracoviště a vlastní výzkum mentora.

Tabulka 5: Význam projektů EXLIZ a NEXLIZ (Dotazníkové šetření 2015).

Význam pro:	stupeň významu
rozvoj pracoviště	4,36
Váš výzkum	4,29
Mgr. a Ph.D. studenty	3,54
kariéru postdoktoranda	4,68

ZPRÁVY Z VÝZKUMU

Co se týče **překážek pro nově nastupující externí postdoktorandy**, mentoři nevnímali uvedené možnosti jako výrazně významné. (Jeden z mentorů na otázku neodpověděl). Pozitivní je neproblematické vnímání vztahů na pracovišti pro postdoktorandy ze zahraničí, jak je patrné z následujícího přehledu:

Tabulka 6: Vnímání překážek pro nově nastupující postdoktorandy (Dotazníkové šetření 2015).

Překážky pro externí postdoktorandy z ČR	stupeň významu
náročnost vnitrouniverzitní administrativy	2,73
vztahy na pracovišti	2,13
nedostatečné mzdové ocenění	2,07
Překážky pro externí postdoktorandy ze zahraničí	stupeň významu
náročnost vnitrostátní administrativy (vízum...)	2,60
náročnost vnitrouniverzitní administrativy	2,56
vztahy na pracovišti	1,90
nedostatečné mzdové ocenění	2,40

Podobně jako postdoktorandi i mentoři očekávají další spolupráci po ukončení projektů, zejména při psaní společných článků a získávání společných grantů.

Členové řešitelského týmu a vedoucí součástí

Byli osloveni vybraní členové řešitelského týmu (finanční a věcní manažeři a gestor projektů, tj. celkem pět pracovníků), kteří se vyjádřili ve strukturovaném dotazníku k podmínkám řešení projektů vytvořeným řídicím orgánem; identifikovali jejich negativa a pozitiva; stručně popsali doporučení pro přípravu obdobné podpory a zhodnotili komunikaci s řídicím orgánem. Následující část textu uvádí vybraná vyjádření k hodnocení podmínek řešení projektů z pohledu realizačního týmu:

„Největší komplikace při řešení projektu způsobovala častá změna osob kontrolujících projekt a jejich nejednotný výklad pravidel.“

„Přílišná svázanost složitými pravidly ve finanční části, které znemožňují pružně reagovat na změny a plně využít přidělenou dotaci.“

„Program a výzvy byly nastaveny v zásadě dobře. Významnější problémy vznikaly ve finanční oblasti. Nebylo dlouho jasné, jak se např. počítají mzdy

(práce s průměrem nebo s maximem). Srovnání projektu EXLIZ a NEXLIZ ukazuje, že na stejnou otázku přicházejí rozdílné odpovědi.“

Členové realizačního týmu pozitivně hodnotili přístup a komunikaci s úředníky z MŠMT.

Příležitost vyjádřit se k významu a způsobu řízení projektů podporující postdoktorandy měli také vedoucí součástí (celkem odpovědělo 9 z 11 oslovených). Vedoucí součástí uvedli, že by v následujícím období měly být obdobné projekty součástí strategického řízení ZČU. Až na jednu výjimku preferují centrálně řízené projekty pro podporu postdoktorandů.

Závěry a doporučení

Na základě 93 vyhlášených výběrových řízení postupně nastoupilo na postdok pozice projektů EXLIZ a NEXLIZ 52 vybraných uchazečů, kteří se pod odborným vedením mentorů aktivně zapojili do vědeckého života pracovišť, absolvovali zahraniční stáže, aktivně se účastnili mezinárodních konferencí, seminářů a workshopů, podíleli se na získávání vědeckých grantů, na pořádání konferencí a jiných odborných akcí. Výsledky výzkumu publikovali v prestižních vědeckých časopisech a sbornících významných mezinárodních konferencí evidovaných například ve Web of Science nebo Scopus.

Vzávěru působení postdoktorandů v projektech bylo provedeno dotazníkové šetření, ze kterého vyplývá pozitivní vnímání podpory postdoktorandů v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. U všech skupin respondentů převládá přesvědčení, že projekty byly smysluplné a že představují výrazný vklad do další vědecké spolupráce. Postdoktorandi nejvíce ocenili přínos podpory pro rozvoj své kariéry. Mentoři byli nadprůměrně spokojeni s jejich prací. Pro ZČU je zajímavým závěrem, že nově nastupující postdoktorandi vnímali adaptaci na pracovní prostředí a pracovní podmínky převážně pozitivně. Možnost pro zlepšení je ve zvýšení jazykových kompetencí u administrativních pracovníků ZČU. Centrálně řízená podpora nepředstavovala problémy v komunikaci. Způsob řízení projektů a jejich význam byl hodnocen kladně na úrovni vedoucích součástí. Podmínky pro projekty, které stanovil řídicí orgán byly v principu dobře nastaveny, problémem byla příliš velká svázanost pravidel ve finančním řízení projektů. Negativem byla nestabilita personálního obsazení na MŠMT a nejednotnost výkladu pravidel. Kladně byl hodnocen způsob komunikace úředníků řídicího orgánu.

Prameny a literatura:

Grantová agentura České republiky. *Typy projektů* [online]. GAČR, c2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.gacr.cz/typy-projektu/>

MAREŠ, J. Neviditelná skupina, aneb, Co s postdoktorandy? *Pedagogická orientace*, 2013, 23, 1, s. 5-26.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Operační program Výzkum a vývoj pro inovace. Projekty* [online]. MŠMT OP VaVpI, c2000-2015. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.opvavpi.cz/cs/siroka-verejnost/projekty.html>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Indikativní tabulka se seznamem příjemců v rámci OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) k 1. 7. 2015* [online]. MŠMT OP VK, c2015. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/filemanager/files/file.php?file=52597>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Vyhlášení průběžné výzvy Individuálních projektů ostatních – Oblast podpory 2.3 Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji* [online]. MŠMT OP VK, c2011. Poslední změna 2011-11-30. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/zadatel/vyzvy-op-vk/vyzvy-op-vk/ukoncene-vyzvy/vyzvy-ipo/vyhlaseni-prubezne-vyzvy-individualnich-projektu-ostatnich-oblast-podpory-2-3-lidske-zdroje-ve-vyzkumu-a-vyvoji.html>

BENEFIT7. *Monitorovací zprávy projektů Excellence lidských zdrojů jako zdroj konkurenceschopnosti a Nová excellence lidských zdrojů* [databáze online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. [cit. 2015-04-30]. Po získání přístupu dostupné z: <https://www.eu-zadost.cz/uvod.aspx>

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání. Národní vzdělávací fond. *Podpora postdoktorských míst: analýza současného stavu a doporučení* [online zpráva]. Technologické centrum AVČR, 2012. 67 s. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: http://www.vyzkum.cz/storage/att/938D9D938283754A3C2DAD6BC208290C/A%206-1_Podpora%20postdok%20m%C3%ADst.pdf

National Postdoctoral Association. *What is a postdoc?* [online]. NPA, c2009-2015. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.nationalpostdoc.org/policy-22/what-is-a-postdoc>

OBD 3. *Záznamy publikační činnosti Západočeské univerzity v Plzni* [databáze online]. Plzeň: ZČU. [cit. 2015-04-30]. Po získání přístupu dostupné z: <https://obd.zcu.cz/>

Západočeská univerzita v Plzni. *Excellence lidských zdrojů jako zdroj konkurenceschopnosti*, 2015. Plzeň. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://exliz.zcu.cz/>

Západočeská univerzita v Plzni. *Nová excelence lidských zdrojů*. 2015. Plzeň. [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://nexliz.zcu.cz/>

Mgr. Jan Sedláček
jan_sedlacek@seznam.cz

Vysoká škola ekonomická v Praze
nám. W. Churchilla 4
130 67 Praha 3

Ing. Martina Vichrová, Ph.D.
vichrova@kma.zcu.cz

doc. RNDr. František Ježek, CSc.
jezek@kma.zcu.cz

Západočeská univerzita v Plzni
Univerzitní ul. 8/2732
306 14 Plzeň
Česká republika

Autoři článku děkují Mgr. Radku Výrutovi za kompletaci dat z dotazníkového šetření.

Autoři příspěvku byli podpořeni:
projektem VŠE – IGA F2/ 7/2014 Nové směry governance ve světle finanční a dluhové krize, projektem EXLIZ – CZ.1. 07. /2. 3. 00/30.0013, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky, projektem NEXLIZ – CZ.1. 07. /2. 3. 00/30.0038, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.