

Akademická kariéra výskumných a pedagogických pracovníkov na vysokých školách v SR a možnosti jej optimalizácie

Analytická štúdia



IBS SLOVAKIA, s.r.o.
Hurbanovo námestie 19/45
972 01 Bojnice

Tel: 046 543 17 95
Fax: 046 543 05 99
E-mail: info@fondyeu.info
Web: www.fondyeu.info

Autori správy:

Ing. Ján Helbich – vedúci tímu

doc. RNDr. Stanislav Palúch, CSc.

PaedDr. Milan Maroš, PhD.

Ing. Martin Huba

Ing. Martin Dobrotka

RNDr. Jozef Puskajler

Ing. Tatiana Hubová

Blanka Rusková

Obsah

1 Zhrnutie	5
2 Závery minulých prieskumov a analýz	8
2.1 Výsledky mimoriadneho štatistického zisťovania o kariére držiteľov doktorátov v SR (CDH 2006).....	8
2.2 Slovenský vysokoškolský systém a jeho výskumná kapacita – sektorová správa Európskej asociácie univerzít	10
3 Analýza existujúcich nástrojov podpory profesijného rastu.....	14
3.1 Finančné nástroje	14
3.2 Nefinančné nástroje.....	23
4 Sociologický prieskum	31
4.1 Metodika sociologického prieskumu	31
4.2 Online dotazník pre vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov	35
4.3 Online dotazník pre študentov denného doktorandského štúdia	53
4.4 Osobné rozhovory s predstaviteľmi manažmentu vysokých škôl	68
4.5 Osobné rozhovory s vysokoškolskými učiteľmi a výskumnými pracovníkmi	73
4.6 Osobné rozhovory so študentmi denného doktorandského štúdia	76
4.7 Telefonické rozhovory s bývalými vysokoškolskými učiteľmi	78
5 Analýza výberových konaní uskutočnených v roku 2008.....	79
6 Analýza štatistických údajov.....	84
6.1 Vývoj počtu vysokoškolských učiteľov a študentov	84
6.2 Vývoj miezd učiteľov a výskumných pracovníkov na verejných vysokých školách.....	87
6.3 Veková štruktúra vysokoškolských učiteľov	88
7 Európske trendy a prognóza dopytu po vysokoškolskom vzdelaní na Slovensku.....	90
7.1 Európske trendy vo vysokoškolskom vzdelávaní	90
7.2 Prognóza dopytu po vysokoškolskom vzdelaní na Slovensku.....	94
8 Benchmarking	103
8.1 Rakúsko.....	103
8.2 Fínsko.....	111
8.3 Veľká Británia (Anglicko)	119
9 Navrhované indikátory akademickej kariéry.....	126
10 Odporúčania	128
Zoznam použitých skratiek	136

1 Zhrnutie

Potreba vypracovania analytickej štúdie Akademická kariéra výskumných a pedagogických pracovníkov na vysokých školách v SR a možnosti jej optimalizácie vyplýva z materiálu Modernizačný program Slovensko 21 schváleného vládou SR uznesením č. 367 zo 4. júna 2008. Je zahrnutá do Akčného plánu pre prioritnú oblasť Vzdelávanie, opatrenie č. 9 – Podpora demografickej tranzície (generačnej výmeny) na vysokých školách. Na základe postupov verejného obstarávania bola vypracovaním štúdie poverená poradenská spoločnosť IBS SLOVAKIA, s.r.o.

Cieľom štúdie je poskytnúť exaktné poznatky o učiteľoch a vedecko-výskumných pracovníkoch na slovenských vysokých školách, načrtnúť možné tendencie ďalšieho vývoja a odhaliť bariéry, ktoré demotivujú mladých ľudí uchádzať sa o prácu vysokoškolského učiteľa a výskumného pracovníka. Štúdia tiež formuluje návrhy opatrení pre zlepšenie podmienok kariérneho rastu vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov a stimuláciu záujmu mladých ľudí o akademickú kariéru.

Štúdia obsahuje množstvo nových informácií a štatistík, ktoré boli zozbierané a spracované prvýkrát v histórii slovenského vysokého školstva. Patria medzi ne v prvom rade **výsledky rozsiahleho sociologického prieskumu**, v rámci ktorého odpovedalo na otázky v online dotazníku 1 115 učiteľov a výskumných pracovníkov a 696 študentov denného doktorandského štúdia. Zároveň boli vykonané aj osobné rozhovory s 21 učiteľmi, 6-timi výskumnými pracovníkmi, 13-timi doktorandmi a 11-timi manažermi vysokých škôl na celom území Slovenska. Súčasťou analytických prác bolo aj **pilotné zozbieranie štatistických údajov o výberových konaniach na obsadenie miest vysokoškolských učiteľov** uskutočnených na slovenských vysokých školách v roku 2008. Po prvýkrát bol systematicky spracovaný aj **vývoj vekovej štruktúry vysokoškolských učiteľov** za posledných 5 rokov. Zdrojom cenných informácií a odporúčaní sú tiež **benchmarkingové štúdie o akademickej kariére na vysokých školách v Rakúsku, Fínsku a Anglicku**, ktoré boli vypracované na základe osobných rozhovorov s predstaviteľmi ministerstiev a zástupcov manažmentu prestížnych univerzít v daných krajinách.

Hlavným zistením štúdie je poznatok, že **súčasný systém vysokého školstva je z hľadiska počtu osôb, kariérneho postupu aj ich vekovej štruktúry ako celok dlhodobo udržateľný**. Za roky 2004 – 2008 stúpol počet absolventov doktorandského štúdia na slovenských vysokých školách až o 85%, čo vytvára širokú základňu pre nové generácie vysokoškolských učiteľov a výskumníkov. Ako ukázali výsledky sociologického prieskumu, viac ako polovica študentov denného doktorandského štúdia plánuje pokračovať v akademickej kariére na súčasnej alebo inej vysokej škole. Vysoké školy ako zamestnávateľia tým majú možnosť vybrať si zo širokej ponuky kvalifikovaných záujemcov o miesta odborných asistentov. To však nevylučuje špecifickú situáciu v niektorých odboroch.

Z hľadiska vekovej štruktúry je možné konštatovať, že **za posledných 5 rokov sa priemerný vek vysokoškolských učiteľov skutočne zvýšil**. Zatiaľ čo počty učiteľov vo vekových skupinách do 35 rokov a 35 – 54 rokov boli v rokoch 2008 mierne nižšie ako v roku 2004, vo vekovej skupine 55 a viac rokov došlo k ich navýšeniu až o 23%. Na druhej strane však súčasne s vekom rástol aj ich celkový počet a objavujú sa aj pozitívne vývojové tendencie: stúpol celkový počet profesorov a rastú aj počty docentov, odborných asistentov a asistentov v mladom veku 30 – 39 rokov.

Podľa záverov prognózy dopytu po vysokoškolskom vzdelaní **bude počet vysokoškolských študentov na Slovensku v ďalších rokoch mierne klesať**. Celkový počet učiteľov a výskumných pracovníkov na slovenských vysokých školách preto nie je potrebné ďalej zvyšovať. V najbližších rokoch sa predpokladá skôr stagnácia alebo mierny pokles ich počtu. Bude pritom pokračovať trend pomalého znižovania personálnych kapacít na verejných vysokých školách

v prospech mierneho nárastu počtu učiteľov na súkromných vysokých školách. Zároveň je možné očakávať, že pokiaľ nedôjde k zmenám v spolplatnení vysokoškolského štúdia, bude pokračovať trend orientácie verejných vysokých škôl prevažne na dennú formu štúdia a súkromných vysokých škôl najmä na externú formu štúdia.

Hlavnou témou ďalšej dekády bude kvalita, motivácia a ďalšie vzdelávanie vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov. S tým súvisia navrhované odporúčania pre zlepšenie podmienok ich kariérneho rastu, ktoré vyžadujú aktívny prístup a súčinnosť vlády SR, Ministerstva školstva SR a jednotlivých vysokých škôl. Mnohé navrhované opatrenia sú realizovateľné aj za súčasných podmienok bez potreby legislatívnych zmien či mimoriadnych finančných zdrojov.

Na najvyššej úrovni riadenia je významným nedostatkom nejasné strategické smerovanie vysokého školstva na Slovensku. Je preto potrebné **vytvoriť strategický poradný orgán ministra školstva zložený zo slovenských aj zahraničných expertov** a vypracovať na vládnej úrovni pri spolupráci vysokých škôl, SAV a podnikov **stratégiu rozvoja vzdelávania a výskumu** vrátane 2-3 výskumných priorít, v ktorých má Slovensku šancu dostať sa na špičku svetového výskumu. Zároveň je potrebné **prehodnotiť postavenie výskumného pracovníka**, s cieľom zatriktívniť jeho pracovné podmienky a možnosti kariérneho rastu.

V oblasti mzdovej politiky je nevyhnutné **zvýšiť celkový objem finančných zdrojov zo štátneho rozpočtu určených na odmeňovanie vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov** tak, aby boli konkurencieschopné v porovnaní s krajinami V4. Odporúčaním tejto štúdie je zachovať princíp platových tabuliek, ale **zaviesť do nich motivačné prvky bez ohľadu na vek resp. počet odpracovaných rokov** a súčasne **väčšie skoky v základnom plate po získaní titulu docent a profesor**. Rovnako aj základný plat učiteľa s titulom PhD. by mal byť výrazne vyšší ako štipendium študenta doktorandského štúdia.

Na viacerých úrovniach sa objavili indície, že kritériá na získanie titulov docent a profesor sú príliš formálne a že v niektorých odboroch je prakticky nemožné získať na Slovensku titul profesor. Keďže ide o veľmi dôležité medzníky akademickej kariéry, je potrebné **vypracovať analýzu podmienok na získanie titulu docent a profesor podľa jednotlivých odborov** a prijať nápravné opatrenia. Zároveň odporúčame vysokým školám **pri obsadzovaní miest profesorov brať do úvahy aj výsledky dlhodobého hodnotenia daného učiteľa študentmi**.

Čiastkové úpravy sú navrhnuté na základe skúseností z praxe aj v systéme výberových konaní. Najdôležitejšou odporúčanou zmenou je **zákonom stanoviť minimálnu dĺžku pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré sú výsledkom výberových konaní, v trvaní 3 roky**. V súčasnosti sa bežne uzatvárajú aj na 1 rok, čo je veľmi krátka doba, ktorá vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov odrádza od práce na dlhodobých projektoch, kvalitnej prípravy na výučbu a prípadne aj od plnenia kritérií na docentúru. Vysoké školy by mali **vytvoriť systém zaškolenia nových zamestnancov**.

Veľmi výrazne zaostáva Slovensko v porovnaní s vyspelými krajinami v oblasti spolupráce vysokých škôl s praxou. Medzi akademickou kariérou a kariérou odborníka v praxi existuje v súčasnosti prakticky len jednosmerná mobilita (odchod z vysokej školy do praxe), ktorá vysoké školy ochudobňuje a posilňuje argumenty o nedostatočnej previazanosti teórie s praxou. Je preto potrebné **vytvoriť nástroj na obsadzovanie vyšších funkčných miest na vysokých školách skúsenými praktikmi bez akademických titulov**. Vysoké školy by tiež mali **na rektorátoch vytvoriť útvary, ktoré by mali za úlohu aktívne získavať zákazky od podnikateľského sektora a podporovať ich realizáciu na vysokej škole**. V súčasnosti väčšina vysokých škôl nielenže iniciatívne nevyhľadáva spoluprácu s podnikmi, ale dokonca ani nevytvára podmienky pre aktívnych učiteľov a výskumníkov, ktorí vedia získať zákazku z externého prostredia sami. Menšie výskumné úlohy sú preto spravidla riešené jednotlivcami na pôde vysokej školy, ale bez jej oficiálneho

zapojenia. Vysoké školy tým prichádzajú o finančné zdroje a dobré meno a navyše nútia svojich najlepších pracovníkov správať sa nekorektne.

Z hľadiska prezentácie vysokého školstva je potrebné **zlepšiť marketingovú komunikáciu Ministerstva školstva SR s verejnosťou, voči samotným učiteľom a výskumným pracovníkom** ako aj **vytvoriť systém cielenej prezentácie slovenského vysokého školstva v zahraničí**. Na Slovensku zatiaľ takmer neexistuje **marketing osobností vysokého školstva** a je žiaduce **zlepšiť aj marketing inštitúcií**. Zároveň odporúčame **pravidelne aktualizovať informačný servis pre súčasných aj budúcich študentov vysokých škôl**, kde by bol na jednom mieste dostupný úplný a aktuálny prehľad vysokých škôl, ponúkaných programov, študijných podmienok a pod.

V oblasti doktorandského štúdia smerujú odporúčania k **detailnejšej špecifikácii postavenia doktoranda ako študenta a zjednoteniu uplatnenia týchto pravidiel na vysokých školách**. Veľmi potrebné je tiež odstrániť pomerne vysokú neinformovanosť **vydaním informačnej brožúry pre študentov druhého stupňa a doktorandov o podmienkach doktorandského štúdia a ďalšej kariéry na vysokej škole**. Mnohí doktorandi aj učitelia navrhujú **sprísniť podmienky doktorandského štúdia, skvalitniť jeho náplň a zvýšiť jeho náročnosť**. Doktorandi by tiež mali mať možnosť **absolvovať kurz moderných spôsobov výučby v rámci doktorandského štúdia**. Odporúčame tiež **zriadiť nezávislý kontrolný útvar (doktorandský ombudsman), na ktorý sa môžu doktorandi obracať so sťažnosťami o porušení podmienok doktorandského štúdia vysokou školou** (napr. ak nie je dodržiavaný maximálny týždenný počet 4 hodiny, ktoré by mal doktorand učiť, alebo ak sú zneužívaní na rôzne administratívne práce a ďalšie činnosti, ktoré nesúvisia s ich štúdiom).

Odporúčania pre grantový systém Ministerstva školstva SR navrhujú nielen **zvýšiť celkový objem peňazí a rozšíriť možnosti umeleckých grantov**, ale aj **vybudovať a neustále aktualizovať online databázu všetkých dostupných grantov a štipendií** s možnosťou vyhľadávania podľa rôznych kritérií.

Veľkou témou na európskych vysokých školách je ďalšie vzdelávanie zamestnancov. Je potrebné aj na Slovensku **vytvoriť systém ďalšieho vzdelávania pedagogických a výskumných pracovníkov vysokých škôl**, pričom osobitný dôraz by mal byť venovaný moderným spôsobom výučby a cudzím jazykom. Dôležité je tiež **vytvoriť systém výchovy a vzdelávania vysokoškolských manažérov**, ktorí by sa pripravovali na pozície rektorov, prorektorov, dekanov, prodekanov a riaditeľov iných univerzitných pracovísk, a **zabezpečiť aj manažérske vzdelávacie programy pre súčasných rektorov, prorektorov a dekanov**. Ministerstvo školstva SR by malo ako pilotný projekt **vytvoriť finančné možnosti na prilákanie určitého počtu špičkových zahraničných profesorov na slovenské univerzity**. Skúsenosti z Fínska aj Anglicka ukazujú, že špičkoví profesori zo zahraničia prilákali a motivovali domáce talenty.

V neposlednom rade sú odporúčania zamerané aj na riadenie kvality. Navrhujú **vytvoriť sústavu merateľných indikátorov na sledovanie podmienok a kvality štúdia a podporovať spoločné projekty na testovanie kvality študentov**. Vysoké školy by mali **implementovať systémy riadenia kvality**, ktoré by prispeli k zefektívneniu ich fungovania.

2 Závěry minulých prieskumov a analýz

2.1 Výsledky mimoriadneho štatistického zisťovania o kariére držiteľov doktorátov v SR (CDH 2006)

Štatistický úrad SR sa v roku 2007 prvý krát zapojil do spoločného projektu OECD, Európskej komisie a UNESCO a uskutočnil prieskum o kariernom postupe osôb s ukončeným doktorandským vzdelaním, držiteľov akademických, vedecko-pedagogických titulov a vedeckých hodností. Tento medzinárodný projekt prebiehal v 40 krajinách sveta s cieľom získať údaje o základných štatistických charakteristikách najvyššie vzdelanej časti populácie a vytvoriť medzinárodne porovnateľné indikátory o kariernom raste ich nositeľov. Vzhľadom na vytýčený zámer sa postupovalo podľa metodologických dokumentov OECD a Eurostatu. Odporúčaný medzinárodný dotazník bol však prispôbený domácemu prostrediu. Rovnako pri tvorbe metodických pokynov pre vyplňovanie dotazníka boli zohľadnené národné zvyklosti, legislatíva, klasifikácie a podobne. Zisťovanie bolo koncipované ako dobrovoľné a uskutočnilo sa v celej populácii držiteľov uvedených titulov v SR. Dotýkalo sa nositeľov titulov PhD., ArtD., CSc., Dr., ThD., DrSc., docent a profesor, ktorí k 31. decembru 2006 pôsobili a žili na území SR. Výsledky pilotného prieskumu predstavujú prvé zhromaždené a štatisticky spracované informácie o najvzdelanejšej vrstve obyvateľstva v SR.

Keďže išlo o štatistické zisťovanie, záverečná správa obsahuje výhradne zozbierané a spracované štatistické údaje bez ich následnej interpretácie prípadne formulovania záverov a odporúčaní. Cieľové skupiny štatistického zisťovania odpovedali na otázky zamerané na demografické charakteristiky, profesijné charakteristiky, zamestnanecké charakteristiky, transfer znalostí, čerstvých absolventov, post-doc programy, charakteristiky mobility a výsledky vedecko-výskumnej činnosti.

Veľkosť cieľovej skupiny bola odhadnutá na základe dostupných rôznorodých informácií na 17 450 osôb, ktoré by mohli aktívne pôsobiť v pracovnom procese. Z tohto počtu sa podarilo identifikovať (adresa zamestnávateľa) celkovo 14 500 držiteľov doktorátov, ktorých Štatistický úrad oslovil a požiadal o kooperáciu. Distribúcia sa uskutočnila osobným listom predsedníčky ŠÚ SR rektorom vysokých škôl, riaditeľom vedeckých ústavov SAV, ministrom a predstaviteľom ústredných orgánov. Následne boli oslovení tiež riaditelia podnikov a ďalších inštitúcií, ktoré v štatistických výkazoch vyznačili, že majú zamestnancov s príslušnými titulmi.

Dotazník vyplnilo 2 660 nositeľov titulov, z toho 22 dotazníkov nebolo použiteľných pre neúplnosť a nekonzistentnosť odpovedí, neidentifikovateľnosť vedných odborov, zámerné znehodnotenie a podobne. Návratnosť z pohľadu zamestnávateľov, prostredníctvom ktorých boli dotazníky doručované, bola značne rozdielna. Najnižšia bola zo sektora vysokých škôl. Zo štvrtiny vysokoškolských inštitúcií sa nepodarilo získať informácie, zo šiestich bola návratnosť pod 10 %, z jedenástich vysokých škôl bola v rozpätí 10-20 % a len zo siedmich nad 20 % (z toho najviac 39,92 % dotazníkov sa vrátilo z Technickej univerzity vo Zvolene). Priemerná návratnosť dosiahla 18,3 %.

Medzi najzaujímavejšie zistenia z pohľadu akademickej kariéry výskumných a pedagogických pracovníkov patria:

- V štruktúre nositeľov titulov a hodností v SR prevládajú muži (64,7 %). Prieskum ukázal, že z hľadiska vekovej štruktúry 61 % nositeľov titulov je vo veku nad 45 rokov, tretina vo veku nad 55 rokov (z toho nad 65 rokov 7,4 %). Len mierne cez jednu pätinu (20,3 %) tvoria

nositelia titulov mladší ako 35 rokov a vo vekovej kategórii od 35 do 44 rokov je 18,8 %. Podiel žien - nositeľiek titulov predstavuje v priemere 35,3 %, avšak prieskum naznačuje, že smerom k mladším vekovým kategóriám podiel žien narastá.

- Vedecký titul získalo na Slovensku 93,2 % držiteľov doktorátov a 6,8 % získalo doktorát v zahraničí.
- Podľa vedeckého zamerania doktorátu prevažuje inžinierstvo a technológia, kde pracuje 27,6 % nositeľov doktorátov, nasledujú prírodné (23,8 %) a spoločenské vedy (20,1 %). Najmenej nositeľov doktorátov pracuje v lekárskejších (8,6 %) a v humanitných vedách (9,6 %).
- Z aktívnych držiteľov doktorátov malo 97,9 % status zamestnanca a 1,6 % boli živnostníci. Viac ako polovica držiteľov doktorátov pracovala v trvalom pracovnom pomere (na dobu určitú 46,7 %).
- Až 60,1 % držiteľov doktorátov uviedlo, že poberá hrubý mesačný plat do 25 tis. Sk, pričom prevažujúca väčšina z nich (skoro 57 %) je v pásme od 20 do 25 tis. Sk. V najnižších platových pásmach (do 20 tis.) sa nachádza viac ako pätina všetkých držiteľov doktorátov, v pásme nad 40 tis. mesačne je to takmer 12 % držiteľov titulov (v skupine výskumníkov len 9,4 % a nevýskumníkov 15,4 %).
- 32,1 % respondentov malo k referenčnému dátumu popri svojom hlavnom zamestnaní aj vedľajšie zamestnanie.
- Súbežne s vedecko-výskumnou činnosťou vykonáva 78,8 % nositeľov titulov aj pedagogickú činnosť. V priemere štvrtina z nich pedagogickým aktivitám venuje do 25 % pracovného času a 19,2 % od 25-50 % pracovného času. Až tretina nositeľov titulov venuje výučbe 50-75 % pracovného času a 22,2 % z nich viac ako 75 % pracovného času. V pedagogickom procese nepôsobí 21,2 % nositeľov vedeckých titulov.
- Zo získanej vzorky respondentov bolo 62,2 % pozývaných na odborné prednášky a 70,8 % sa zúčastňovalo na medzinárodných konferenciách. Priamo zapojených do práce v medzinárodnej výskumnej skupine bolo (alebo spolupracovalo) 46,2 % respondentov a inštruktážne alebo školiace programy vykonávalo 39,6 % respondentov. Diplomové práce viedlo 55 % držiteľov doktorátov a školiteľmi doktorandských prác bolo 31,5 % nositeľov titulov.
- Z prieskumu vyplynulo, že 61 % nositeľov titulov vykonáva prácu, ktorá úzko súvisí so zameraním doktorátu, pokračuje v rozvíjaní svojej vedecko-výskumnej kvalifikácie a venuje sa vybranej špecializácii.
- V oblasti spokojnosti držiteľov doktorátov s ich zamestnaním sú muži najspokojnejší s lokalitou pracoviska, intelektuálnymi výzvami a rastom, mierou zodpovednosti, stupňom nezávislosti a prínosom pre spoločnosť. Menej spokojní sú s istotou pracovného miesta a možnosťou kariérneho postupu. Najvýraznejšiu nespokojnosť prejavili s platmi a benefitmi. Ženy-držiteľky doktorátov sú veľmi spokojné s lokalitou pracoviska, prínosom pre spoločnosť, intelektuálnymi výzvami, mierou zodpovednosti a stupňom nezávislosti. Menej spokojné sú možnosťou kariérneho postupu. Veľmi nespokojné sú s benefitmi a platom.
- Prieskum ukázal, že takmer štvrtina (24,4 %) nositeľov doktorátov pracuje na pozíciách, kde je požadované nižšie vzdelanie, a teda ich kvalifikácia sa pravdepodobne dostatočne nevyužíva.
- Absolventi doktorandského štúdia mali pri získaní doktorátu v priemere 34 rokov (medián = 31 rokov).
- Viac ako pätina (22 %) čerstvých absolventov absolvovala časť doktorandského štúdia v zahraničí, pričom až 62 % z nich tvorili muži. Priemerná dĺžka štúdia v zahraničí bola 9,5 mesiaca (u mužov 10,6 mesiaca, u žien 7,6 mesiaca).

- Hlavným dôvodom, pre ktorý si vedecko-výskumní pracovníci (súčasní aj bývalí) zvolili kariéru výskumníka, bola kreativnosť a inovačnosť práce (28,5 %), všeobecne sa vyžaduje v odbore (17,4 %), stupeň nezávislosti (16,1 %) a prínos pre spoločnosť (14,7 %). Až potom nasleduje možnosť kariérneho rastu (9,2 %) a pracovné podmienky (6,1 %).
- Z celkovej skúmanej vzorky populácie nositeľov vedeckých titulov až 44,8 % malo počas svojej kariéry len jedného (súčasného) zamestnávateľa. Na súčasnej pozícii pracujú v priemere 12,81 roka (medián = 10 rokov).

2.2 Slovenský vysokoškolský systém a jeho výskumná kapacita – sektorová správa Európskej asociácie univerzít

Táto hodnotiacia správa bola vypracovaná v januári 2008 expertmi Európskej asociácie univerzít na základe poverenia Ministerstva školstva SR a Slovenskej rektorskej konferencie. Komplexne hodnotí celý systém vysokoškolského vzdelávania ako aj výskumné kapacity SR a na základe zistených faktov pomenúva 27 strategických výziev, ktorým bude musieť Slovensko v najbližších rokoch čeliť. Správa je členená podľa základných problémových oblastí, ktorými sú: financovanie, kvalita vzdelávania, inštitucionálna diverzita a autonómia, výskum, akademická kariéra, spolupráca vysokých škôl s podnikateľskou praxou a inovácie.

Hlavným problémom slovenského vysokého školstva a výskumu, na ktorý správa opakovane poukazuje a ktorý priamo súvisí s mnohými ostatnými nedostatkami, je finančná poddimenzovanosť. Z hľadiska pracovných podmienok výskumných a pedagogických pracovníkov znamená **nedostatok financií**:

- Obmedzené zdroje na začatie nových výskumných aktivít;
- Obmedzené zdroje na investície do nových zariadení a zlepšovanie vybavenia;
- Nedostatok peňazí na podporu mobility študentov a zamestnancov. Pri medzinárodnej mobilite, dokonca pri účasti na konferenciách, ktoré sú základom profesionálneho života každého výskumníka, musia výskumníci žiadať príspevky zo špeciálnych grantov;
- Nízke investície do nových kníh, medzinárodných časopisov a iných zdrojov v knižniciach, t.j. znížený prístup k potrebným informáciám;
- Nízke príjmy akademických a výskumných pracovníkov, čoho dôsledkom je ich pomerne nízke spoločenské uznanie.

Druhou prekážkou, ktorá bráni zapojeniu sa do výskumných aktivít, je **nedostatok času**, ktorý majú vysokoškolskí výskumníci k dispozícii. Pedagogickí a výskumní pracovníci na slovenských vysokých školách sú mimoriadne zaťažení výučbou, ktorá v mnohých prípadoch zaberá až 90 % pracovného času, čo spôsobuje posun výskumných činností do pozície koníčka, ktorému sa venujú vo zvyšnom pracovnom čase ako aj v rámci voľného času. Problematickým z hľadiska výskumu sa javí aj systém financovania vysokých škôl, kde rozhodujúcim kritériom pre získanie financií je počet študentov. Vyšší počet študentov však implikuje menej času na výskum, takže je možné konštatovať, že súčasný vzorec financovania vysokých škôl má na výskum skôr utlmujúci než rozvíjajúci vplyv.

Ďalšou významnou nevýhodou, ktorej musia slovenskí výskumní pracovníci čeliť, sú **nedostatočne rozvinuté podporné služby pre výskum** na jednotlivých vysokých školách. Na špičkových univerzitách vo Veľkej Británii, Holandsku, Fínsku a Nemecku sú výskumníkom k dispozícii vyškolení administrátori, ktorí identifikujú možnosti financovania, pomáhajú s prípravou žiadostí o grant a zúčtovaním grantových zdrojov, poskytujú právne poradenstvo a podporu pri zdieľaní know how a kontaktov.

Správa si všima aj všeobecnú **potrebu zvýšenia úrovne ovládania anglického jazyka** v akademickej obci. Angličtina sa stala nevyhnutnou podmienkou účasti v medzinárodných výskumných aktivitách a obzvlášť v ďalšej generácii výskumných pracovníkov musí byť kladený dôraz na čo najskoršie zapojenie do medzinárodnej výskumnej komunity. S tým súvisí aj nevyhnutnosť **uvoľnenia dostatočných finančných zdrojov na cestovanie**, ktoré by mali byť k dispozícii nielen výskumným pracovníkom ale aj študentom doktorandského štúdia.

Popri ostatných problémoch nesmie byť zabúdané ani **zastaralé výskumné vybavenie a infraštruktúra**, ktoré prinajmenšom v experimentálnych vedách prakticky znemožňujú slovenským vedcom konkurovať západoeurópskym partnerom. Napriek tomu, že v minulých rokoch došlo vďaka grantovým schémam k určitému zlepšeniu, slovenské vysoké školy majú pred sebou ešte dlhú cestu ku konkurencieschopnosti.

Osobitnú pozornosť venuje správa aj **kariére akademických a výskumných pracovníkov a potrebe ich generačnej výmeny**:

Počas nasledujúcej dekády budú musieť prejsť mnohé slovenské vysoké školy obdobím obmeny ľudských zdrojov, keďže mnohí profesori v krátkej dobe dosiahnu dôchodkový vek. Popri akademickej generačnej výmene vyvstanú v súvislosti s vekovou štruktúrou ďalšie dva problémy. Na základe medzinárodných skúseností sú výskumníci najproduktívnejší a najinovatívnejší ako tridsiatnici a štyridsiatnici, takže starnúci profesori predstavujú pre vysoké školy problém z hľadiska **produktivity výskumu**. Po druhé, **zavádzanie inovatívnych prístupov vo výučbe** je spomaľované prirodzenou rezistenciou starších profesorov, ktorí sú zmenám menej otvorení. Na základe toho nie je prekvapením, že mnohí študenti a mladí výskumní pracovníci boli pomerne kritickí voči didaktickým zručnostiam väčšiny profesorov.

Veková štruktúra akademických zamestnancov je negatívne ovplyvňovaná faktom, že je ťažké prilákať mladých výskumných pracovníkov do školstva. Uprednostňujú atraktívnejšie možnosti v zahraničí alebo v priemysle, kde môžu byť nástupné platy až trojnásobne vyššie. **Vláda SR a lídri vysokých škôl budú preto musieť investovať významné zdroje a úsilie do zatriaktívnenia vysokých škôl pre šikovných mladých ľudí, a to v zmysle zlepšenia ako platových tak aj pracovných podmienok**. Bude to zahŕňať dostatok výskumných projektových grantov a prístup k modernej vedeckej infraštruktúre. Je tiež veľmi dôležité, aby mali mladí výskumní pracovníci možnosť vyniknúť a ukázať svoj potenciál. Na národnej úrovni by mal byť zavedený program pre mladých výskumníkov, ktorý by distribuoval určité percento rozpočtu na základe voľnej súťaže (analogicky podľa vzoru SAV, ktorá rozdeľuje 2 % rozpočtu na výskumné projekty pre post-doc výskumníkov). Doteraz sú podobné iniciatívy limitované a zahŕňajú iba malé sumy peňazí. Všetky vysoké školy a fakulty kladúce dôraz na výskum by mali vypracovať strategické plány a získať prostriedky na vytvorenie vhodných podmienok pre mladých výskumníkov, aby mohli robiť medzinárodne uznávanú výskumnícku kariéru na Slovensku.

Aby sa zamedzilo odchodu najlepších výskumných pracovníkov do zahraničia, budú potrebné silnejšie post-doktorské programy. Tiež je veľmi potrebné uskutočnenie často diskutovaných zmien v oblasti **nezávislosti mladých výskumníkov**; napríklad v podobe pozícií a financií pre nezávislých asistujúcich profesorov, ktorí sa nemusia pri získavaní grantov a peňazí na cestovanie spoliehať na etablovaných profesorov. Pri získavaní grantových zdrojov sú totiž mladí výskumní pracovníci nútení spolupracovať so staršími kolegami, držiteľmi titulov docent resp. profesor, čo výrazne obmedzuje ich nezávislosť. Podľa interviewovaných mladých výskumníkov je tiež problémom príliš veľký počet starších učiteľov, ktorí nepodporujú mladú generáciu.

Okrem miezd a technického vybavenia sú na mnohých vysokých školách vzácnym statkom aj **dostatočné a flexibilné laboratórne a kancelárske priestory**. Keďže počet učiteľov, ktorí môžu byť prijatí, závisí od počtu študentov, jednotlivé fakulty majú rozdielne pracovné podmienky, čo vedie k tomu, že nie je možné prijať nových učiteľov kvôli fyzickému nedostatku miesta. Toto je jeden

z prípadov, keď nezávislosť fakúlt pôsobí kontraproduktívne na inštitucionálnu efektívnosť. Vedenie VŠ by preto malo mať väčšie právomoci na prerozdelenie dostupných kapacít podľa aktuálnej potreby.

V oblasti prijímania nových pedagogických zamestnancov existuje na Slovensku tlak akademickej obce na uprednostňovanie interných kandidátov pochádzajúcich zvnútra inštitúcie, čo výrazne znižuje konkurenciu a dostupnosť talentov. **Nedostatočná kariérna mobilita medzi vysokými školami** je pravdepodobne spôsobená dvomi faktormi. Prvým dôvodom je protekcionistický koncept uprednostňovania mladých výskumníkov, ktorí vyrástli na domácej pôde, druhým faktorom sú ťažkosti spojené s odchodom do zahraničia a predovšetkým s návratom na slovenskú akademickej scénu. Obyčajne musia výskumníci ukončiť svoju 5-ročnú pracovnú zmluvu na Slovensku, ktorá nemôže byť prerušená zahraničnou stážou. Tiež chýbajú programy alebo opatrenia na prilákanie odborníkov späť na Slovensko po roku strávenom v zahraničí.

Ako reakciu na sektorovú správu Európskej asociácie univerzít vypracovala Slovenská rektorská konferencia v apríli 2008 **Aplikačný dokument Sektorovej správy Európskej asociácie univerzít „Slovenský vysokoškolský systém a jeho výskumná kapacita“**. Tento dokument v súlade s členením sektorovej správy EUA stanovuje 6 hlavných tematických okruhov, ktoré ďalej špecifikuje do navrhovaných opatrení.

Tematický okruh 5 – Doktorandské štúdium a kvalifikačný rast, ktorý pokrýva oblasť akademickej kariéry výskumných a pedagogických pracovníkov na VŠ, stanovuje pre odporúčaných realizátorov nasledovné návrhy opatrení:

	Návrh	Odporúčaný realizátor
5.A	Výrazne zvýšiť investície s cieľom vytvárať konkurencieschopné podmienky pre povolanie vysokoškolského učiteľa a výskumníka	
5.A.1	Vytvoriť adekvátne podmienky na reprodukciu kvalifikovanej sily pre akademickej povolanie na vysokých školách. Identifikovať potrebné finančné zdroje na zvýšenie atraktívnosti vysokoškolského prostredia, najmä pre schopných mladých ľudí, zvlášť finančného ohodnotenia, ako aj adekvátnych pracovných podmienok. Zvýšiť atraktívnosť doktorandského vzdelávania, najmä s ohľadom na medzinárodnú dimenziu.	Vláda SR a vedenie vysokých škôl
5.A.2	Vytvárať národné inštitucionálne programy ako aj ďalšie stimuly na podporu nielen finančnej nezávislosti mladých vedecko-výskumných pracovníkov.	MŠ SR, VŠ
5.A.3	Systematicky podporovať medzinárodnú, ale aj národnú mobilitu vedecko-výskumných pracovníkov.	MŠ SR, VŠ
5.A.4	Vytvárať vhodné programy podpory motivujúce mladých výskumníkov k návratu zo zahraničných pobytov.	MŠ SR, VŠ
5.A.5	Vytvoriť atraktívne podmienky pre doktorandov, ako hlavného predpokladu úspechu slovenského výskumného systému.	VŠ
5.A.6	Zlepšovať postavenie doktorandov. Nielen v rámci finančných podmienok (napr. väčším počtom doktorandských grantov, znížením úväzkov, alebo tiež stimulmi na zlepšenie mobility a odmeňovania výkonu mladého výskumníka).	MŠ SR, VŠ a agentúry financujúce výskum
5.A.7	Finančne ohodnotiť mladých výskumníkov, najmä doktorandov, aby sa vracali zo zahraničia.	VŠ a grantové agentúry
5.A.8	Venovať pozornosť profesionálnej kariére doktorandov tak v akademickej oblasti ako aj v priemyselnej a spoločenskej praxi formou podpory celoživotného vzdelávania.	VŠ

5.A.9	Vytvoriť systém motivačných nástrojov pre zvýšenie atraktívnosti a spoločenského uznania povolania vysokoškolského učiteľa ako pedagóga a hlavne ako vedca a ktoré mu vytvoria vhodné pracovné podmienky (vybavenie a infraštruktúra).	VŠ
-------	--	----

Zdroj: Aplikačný dokument Sektorovej správy Európskej asociácie univerzít „Slovenský vysokoškolský systém a jeho výskumná kapacita“ vypracovaný Slovenskou rektorskou konferenciou, apríl 2008

Uvedené návrhy sú formulované pomerne všeobecne, takže z dokumentu nie je jasné, akým spôsobom a kedy budú realizované. Predpokladajú výraznú mieru angažovanosti zo strany vlády SR resp. Ministerstva školstva SR, ktoré k nim však zatiaľ nezaujalo konkrétne stanovisko. Uskutočniteľnosť navrhovaných opatrení preto ostáva otázna.

3 Analýza existujúcich nástrojov podpory profesijného rastu

Kariérny rast a motiváciu vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov ovplyvňuje široká škála finančných aj nefinančných nástrojov. Ich systémové nastavenie a strategické smerovanie by malo byť kľúčovou prioritou vlády SR v oblasti vysokého školstva. **V súčasnosti na Slovensku chýba aktuálna koncepcia rozvoja vysokoškolského vzdelávania a výskumu, čoho dôsledkom je aj nejasné riadenie vysokého školstva na najvyššej úrovni.** Slovensko nemá stanovené výskumné a vzdelávacie priority, kvantitatívne ciele týkajúce sa počtu absolventov ani ciele týkajúce sa kvality vzdelávania. Rovnako nie sú jasné ciele v oblasti inštitucionálnej štruktúry vysokých škôl ani internacionalizácie vysokého školstva ako celku.

Poslednými strategickými vládными dokumentmi pre oblasť vysokého školstva sú Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 až 20 rokov – „Milénium“ a Koncepcia ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie. Oba dokumenty boli schválené v roku 2000. Zatiaľ čo Milénium pokrýva všetky úrovne od materských škôl až po vysoké školy a vníma vzdelávanie najmä z filozofického a vizionárskeho pohľadu, Koncepcia ďalšieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie je konkrétnejšia. Stanovila 12 cieľov, ktoré sa čiastočne podarilo dosiahnuť prostredníctvom prijatia nového zákona o vysokých školách z roku 2002. Viaceré identifikované nedostatky však pretrvávajú dodnes.

Vysokým školstvom sa zaoberá aj Programové vyhlásenie vlády z roku 2006 a následne aj Modernizačný program Slovensko 21 schválený v roku 2008, z ktorého vyplynula potreba vypracovania tejto analytickej štúdie. Tieto dokumenty ale nemajú ambíciu byť strategickými rozvojovými dokumentmi a vysokému školstvu sa venujú len ako jednej z mnohých oblastí.

K strategickým otázkam vysokého školstva sa vyjadruje aj Rada pre školský systém, celoživotné vzdelávanie a vedu, ktorá je poradným orgánom ministra školstva SR. Je zložená z 31 slovenských expertov. Bolo by však vhodné zapojiť do rozhodovacích procesov aj renomovaných expertov zo zahraničia, ktorí by dali impulzy na rozvoj slovenského školstva na základe skúseností z iných krajín.

3.1 Finančné nástroje

Financovanie verejných a súkromných vysokých škôl

Zákon o vysokých školách č. 131/2002 Z.z. definuje **verejnú vysokú školu** ako verejnoprávnu a samosprávnu inštitúciu, ktorá sa zriaďuje a zrušuje zákonom. Zákon tiež ustanoví jej názov, začlenenie (teda či ide o univerzitnú alebo odbornú vysokú školu) a sídlo. Verejná vysoká škola (na rozdiel od súkromnej) sa môže zlúčiť alebo splynúť len s inou verejnou vysokou školou. Ako **súkromná vysoká škola** je oprávnená pôsobiť každá právnická osoba so sídlom v Slovenskej republike alebo so sídlom na území členského štátu EU, ktorá bola zriadená alebo založená na vzdelávanie a výskum, ak jej vláda Slovenskej republiky na to udelila štátny súhlas. Návrh na udelenie štátneho súhlasu predkladá vláde Ministerstvo školstva SR.

Financovanie verejných vysokých škôl

Hlavným zdrojom financovania verejnej vysokej školy sú dotácie zo štátneho rozpočtu. Na pokrytie výdavkov potrebných na svoju činnosť verejná vysoká škola využíva aj ďalšie zdroje, ktoré vymedzuje §16 Zákona o vysokých školách. Ide predovšetkým o školné, poplatky spojené so štúdiom, výnosy z ďalšieho vzdelávania, výnosy z majetku, výnosy z duševného vlastníctva, z vlastných finančných fondov a pod.

Ministerstvo školstva SR poskytuje verejnej vysokej škole dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov, na výskumnú, vývojovú alebo umeleckú činnosť, na rozvoj vysokej školy a na sociálnu podporu študentov. Pri určovaní dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov je rozhodujúci počet študentov, počet absolventov, ekonomická náročnosť uskutočňovaných študijných programov, začlenenie vysokej školy (odborná alebo univerzitná vysoká škola), kvalita, uplatnenie absolventov v praxi a ďalšie hľadiská súvisiace so zabezpečením výučby. Dotácia sa poskytuje v rozsahu ustanovenom zákonom o štátnom rozpočte na príslušný rozpočtový rok. V počte študentov a absolventov sa nezohľadňujú študenti uhrádzajúci školné. Do výšky ročného školného sa započítava aj výška peňažných darov prijatých vysokou školou od študentov alebo tretích osôb.

Dotácia na výskumnú, vývojovú alebo umeleckú činnosť sa realizuje formou nenávratnej podpory a pozostáva z inštitucionálnej formy podpory výskumu a vývoja (poskytovanie finančných prostriedkov verejným vysokým školám a štátnym vysokým školám na podporu výskumu a vývoja ako nevyhnutného predpokladu vysokoškolského vzdelávania) a účelovej formy podpory výskumu a vývoja poskytnutej na základe súťaže. Pri poskytovaní inštitucionálnej formy podpory výskumu a vývoja sa zohľadňuje výskumná, vývojová alebo umelecká kapacita verejnej vysokej školy, dosiahnuté výsledky v oblasti vedy, techniky alebo umenia, hodnotenie výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti verejnej vysokej školy, riešenie výskumných a umeleckých projektov, ktoré boli vybrané na financovanie v rámci vnútorného grantového systému ministerstva, a začlenenie verejnej vysokej školy. Určenie dotácií jednotlivým verejným vysokým školám sa uskutočňuje na základe metodiky, ktorú vypracúva a každoročne aktualizuje po predchádzajúcom vyjadrení reprezentácie vysokých škôl Ministerstvo školstva SR.

Financovanie súkromných vysokých škôl

Súkromná vysoká škola si zabezpečuje finančné prostriedky na svoju vzdelávaciu, výskumnú, vývojovú alebo umeleckú a ďalšiu tvorivú činnosť prevažne sama bez pomoci štátu. Hlavnú časť príjmov súkromných vysokých škôl tvorí školné a poplatky spojené s výučbou. Ďalším zdrojom príjmov sú sponzorské príspevky od partnerov školy, dary, granty a prostriedky z vlastnej činnosti. Avšak Ministerstvo školstva SR môže po vyjadrení orgánov reprezentácie vysokých škôl a so súhlasom vlády poskytnúť súkromnej vysokej škole na základe jej žiadosti dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov, na výskumnú, vývojovú alebo umeleckú činnosť a na rozvoj vysokej školy, alebo na sociálnu podporu študentov. Súkromná vysoká škola môže dostať účelové prostriedky na riešenie projektov výskumu a vývoja. Na poskytovanie dotácií sa potom vzťahujú rovnaké pravidlá ako platia pre verejné vysoké školy. Súkromné vysoké školy sa snažia rôznym spôsobom zmierňovať negatívne dopady vyberania poplatkov pre študentov zo sociálne slabších rodín. Výber školného by sa na prvý pohľad mohol javiť negatívne, z reakcií študentov súkromných vysokých škôl v diskusných fórach na školských webových stránkach však cítiť pomerne veľkú spokojnosť, pretože majú pocit, že prístup učiteľov a podmienky na štúdium sú lepšie ako na verejných vysokých školách. Na základe takýchto informácií však nemožno robiť relevantné zovšeobecňujúce závery.

System odmeňovania

Finančné prostriedky na mzdy **verejná vysoká škola** nezískava podľa počtu zamestnancov, ale odvíjajú sa prevažne od počtu študentov (aj od študentov doktorandského štúdia) a od výsledkov vedecko-výskumnej činnosti (projekty, publikačná činnosť, atď.), pričom dôležité je kvantitatívne (počet projektov a publikácií) aj kvalitatívne hľadisko (je rozdiel, či je v publikačnej činnosti uvedený článok v recenzovanom zborníku, v karentovanom časopise alebo či ide napríklad o monografiu).

Podľa Metodiky rozpisu dotácií verejným vysokým školám na rok 2009 sa pri určovaní výšky dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov na jednotlivé verejné vysoké školy na úrovni ministerstva školstva predpokladá nasledovná vnútorná štruktúra: dotácia na mzdy a poistné, dotácia na tovary a služby, dotácia na informačné systémy, dotácia na štipendiá doktorandov v dennej forme štúdia, dotácia na špecifiká a dotácia na kapitálové výdavky. Výsledná výška dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov sa vypočíta ako súčet uvedených dotácií. Z finančných prostriedkov vyčlenených na mzdy sa rozpíše 35 % podľa pomerov výkonov vysokých škôl vo vede a 65 % podľa pomerov výkonov vysokých škôl vo vzdelávaní k 30. októbru 2008.. Na základe získaných finančných prostriedkov a na základe reálnych potrieb súvisiacich so zabezpečením činnosti vysoká škola sama rozhodne o tom, koľko zamestnancov potrebuje, resp. koľko si ich môže dovoliť. Od toho sa odvíja aj výška miezd.

Celkový plat učiteľov a výskumných a vývojových zamestnancov verejných vysokých škôl môže byť tvorený niekoľkými položkami. Dominantnou položkou (môže byť aj jedinou) je tarifný plat, ktorý sa vypočítava na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

Tabuľka 1: Stupnica platových taríf vysokoškolských učiteľov, výskumných a vývojových zamestnancov

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov													
		Platová trieda													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2	204,0	211,5	222,0	289,0	311,5	337,0	365,0	423,5	490,0	574,0	616,5	660,5	710,0	768,0
2	do 4	211,0	219,0	229,5	300,0	323,5	350,5	380,0	440,5	509,5	597,0	641,5	687,5	739,5	799,0
3	do 6	218,0	227,0	238,0	311,5	336,0	364,0	395,5	458,0	530,5	621,0	667,0	714,0	768,5	830,5
4	do 9	225,5	235,0	246,5	322,5	348,5	377,5	410,5	475,0	550,0	644,5	691,5	741,0	797,5	861,0
5	do 12	232,0	242,5	255,0	333,5	361,0	391,0	425,0	492,0	570,0	668,0	717,0	769,0	826,0	892,0
6	do 15	239,0	249,5	263,5	344,5	373,0	405,0	439,5	509,5	590,0	691,5	742,0	795,5	855,0	923,5
7	do 18	246,5	256,5	271,5	356,0	385,0	418,0	455,0	527,0	610,5	715,0	768,0	822,5	884,0	955,5
8	do 21	253,5	264,5	280,0	367,0	397,5	432,0	469,5	544,0	629,5	738,5	792,0	849,5	913,5	987,0
9	do 24	260,5	272,0	288,5	379,0	410,5	445,5	484,5	561,5	650,0	761,5	817,5	876,5	942,0	1018,0
10	do 28	268,0	280,0	296,5	389,5	422,5	458,5	499,5	579,0	670,0	785,5	842,5	904,0	971,5	1049,5
11	do 32	274,5	288,0	304,5	401,0	435,0	472,0	514,5	596,0	690,0	808,0	868,0	930,5	1000,5	1081,0
12	nad 32	281,5	295,5	312,5	412,0	447,0	486,0	529,0	613,5	710,0	832,5	892,5	958,0	1029,0	1112,0

Zdroj: Zákon č. 474/2008 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Výška tarifného platu je determinovaná dvomi faktormi, a to dĺžkou praxe a platovou triedou. Na zaradovanie zamestnancov do jednotlivých platových tried treba vychádzať predovšetkým zo č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zaradenie do jednotlivých platových tried je nasledovné:

10 trieda – asistenti

11 trieda – vedecko-výskumní pracovníci, odborní asistenti bez akademického titulu PhD.

12 trieda – učitelia s akademickým titulom PhD.

13 trieda – vysokoškolský učiteľ vo funkcii docenta
14 trieda – vysokoškolský učiteľ vo funkcii profesora

Odmeňovanie podľa tabuľkových tarifných platov je najvýraznejším a v podstate jediným citeľným vplyvom zákonov č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na pracovné podmienky vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov. Väčšinu ostatných aspektov podrobne upravuje zákon o vysokých školách. Okrem tabuľkových platov ešte výkon práce vo verejnom záujme stanovuje povinnosť výberových konaní na miesta vedúcich zamestnancov a obmedzuje možnosti podnikania a inej zárobkovej činnosti vedúcich zamestnancov. Ktoré pozície majú status vedúceho zamestnanca si však (s výnimkou rektora, dekanov a vedúcich iných pracovísk) určuje sama vysoká škola v pracovnom poriadku, takže má možnosť sa týmto povinnostiam čiastočne vyhnúť.

Nevýhodou používania tabuľkových platov v aktuálnej podobe je vytvorenie bariér pre platovú diferenciaciu zamestnancov podľa ich výkonu. V súčasnosti mzdy učiteľov a výskumných pracovníkov takmer nezohľadňujú skutočný pedagogický a vedecký výkon konkrétneho človeka, iba dĺžku jeho praxe, ktorá nemusí korešpondovať s výkonom. Z pohľadu finančného riadenia vysokých škôl je problematické, že nemajú garanciu prísunu finančných zdrojov určených na odmeňovanie, ale napriek tomu sú nútené dodržiavať zákonom stanovené tabuľky. Na druhej strane je pre zamestnancov výhodou garancia minimálnej mzdy, ktorú musia dostať. Odmeňovanie je predvídateľné a každý si dokáže spočítať, čo ho čaká v najbližších rokoch a čo by sa zmenilo v prípade získania vyššieho titulu alebo funkčného miesta. Z osobných pohovorov uskutočnených v rámci sociologického prieskumu vyplynulo, že vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci sú v oblasti odmeňovania pomerne konzervatívni a oceňujú istotu v podobe garantovanej tabuľkovej mzdy. Zároveň sú však nespokojní s jej výškou.

Osobitnou kategóriou sú interní doktorandi, ktorí majú v súčasnosti štatút študenta. Nemajú teda so školou uzatvorenú pracovnú zmluvu, ale dostávajú štipendium, ktoré je vo výške platu v 9. triede pred dizertačnou skúškou a vo výške platu v 10. triede po dizertačnej skúške (táto skúška sa vykonáva spravidla do jedného roka od začatia doktorandského štúdia). Keďže doktorandi nie sú zamestnancami školy, majú aj iný systém odvodov.

Platiteľom poistného na verejné zdravotné poistenie za študenta doktorandského študijného programu v dennej forme štúdia, ak celková dĺžka jeho doktorandského štúdia neprekročila štandardnú dĺžku a nezískal už iné vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa alebo nedovršil vek 30 rokov, je štát. Ak jednu z uvedených podmienok nespĺňa, je povinný si platiť poistné sám ako samoplatiteľ alebo samostatne zárobkovo činná osoba, prípadne zaňho platí poistné iný zamestnávateľ alebo štát (z iného dôvodu).

Podľa metodiky rozpisu dotácií verejným vysokým školám na rok 2009 boli finančné prostriedky určené na štipendia doktorandov zvýšené o 10% s tým, že za doktorandov už nie je odvádzané poistné do Sociálnej poisťovne, ale sú im tieto financie vyplácané v rámci štipendia. Doktorandi sa teda sami môžu rozhodnúť, či ich použijú na zaplatenie poistného alebo ich spotrebujú. Uvedená úprava bola urobená s podporou Asociácie doktorandov Slovenska s cieľom vyjasniť status doktoranda – podľa zákona bol síce aj predtým študentom, ale odvody zaňho odvádzal zamestnávateľ ako za zamestnanca.

Prípadné neplatenie odvodov do Sociálnej poisťovne však so sebou prináša aj isté riziká, ktoré vyplývajú priamo z definícií jednotlivých typov poistení¹:

Nemocenské poistenie je poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva. V prípade, že je doktorand pre chorobu alebo úraz dočasne práceneschopný, nestráca nárok

¹ Zdroj: Sociálna poisťovňa

na štipendium, ale nárok na nemocenskú dávku má iba v prípade splnenia zákonných podmienok (napr. ak bol dobrovoľne poistený najmenej 270 dní za posledné 2 roky).

Dôchodkové poistenie zahŕňa starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia (poskytuje sa z neho starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotský dôchodok) a invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia (poskytuje sa z neho invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotský dôchodok).

Poistenie v nezamestnanosti je poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti. Nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných občanov a zaniká uplynutím šiestich mesiacov, resp. štyroch mesiacov. Opäť je však nutné splniť zákonné podmienky, teda napríklad potrebnú minimálnu dĺžku dobrovoľného poistenia 1095 dní za posledné 4 roky.

Ako vidno z tabuľky rozdelenia platových tried, zvyšovanie kvalifikácie splnením podmienok pre udelenie titulov PhD. (philosophiae doctor), docent alebo profesor (a následné zaradenie pracovníka na funkčné miesto docenta alebo profesora), nie je finančne veľmi motivujúce. Získaním niektorej z uvedených hodností sa tarifný plat zamestnanca zvýši podľa uvedenej tabuľky najčastejšie vo výške 50-70 Eur (v závislosti od dĺžky praxe), pričom proces splnenia podmienok pre udelenie spomínaných titulov trvá spravidla niekoľko rokov. Z hľadiska vynaloženej námahy potrebnej na splnenie uvedených cieľov je zrejme pre väčšinu učiteľov zvýšenie príjmu o vyššie uvedenú čiastku neuspokojivé. Pre mnohých môžu byť motiváciou v prevažnej miere iné (nefinančné) výhody, ktoré z toho vyplývajú, ako je napríklad sociálna istota (pracovný pomer učiteľa, ktorý nemá titul docent alebo profesor, možno uzavrieť najdlhšie na dobu 5 rokov) a ďalšie výhody (podrobnejšie sú analyzované v časti 3.2 Nefinančné nástroje).

Z uvedeného by sa mohlo zdať, že platy učiteľov sú na každej verejnej vysokej škole rovnaké (pre rovnaké skupiny učiteľov), ale nie je to tak. Vo Výročnej správe o stave vysokého školstva za rok 2008 je uvedené, že priemerné platy učiteľov verejných vysokých škôl v roku 2008 boli v rozpätí od 26 546 Sk na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne do 37 159 Sk na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave.

V oblasti tarifných platov je predpoklad, že sa na väčšine škôl tvoria rovnakým spôsobom (podľa tabuľky 1), ale ani to nemusí striktnie platiť. Akademický senát na základe návrhu rektora vysokej školy môže schváliť iné tarifné tabuľky, ktoré však nesmú byť nižšie ako tabuľky uvedené v zákone č. 474/2008 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 553/2003 Z.z. Keďže celková mzda môže byť zložená z viacerých častí (tarifný plat, príplatok za riadenie, osobný príplatok, platová kompenzácia za sťažený výkon práce, príplatok za zmennosť, príplatok za zastupovanie, atď.), môžu byť rozdielne platy na jednotlivých vysokých školách spôsobené aj týmito faktormi. Riadiace funkcie (vedúci katedry, dekan, rektor, atď.) môžu byť na každej škole odmeňované podľa iných kritérií. Jednou z možností je napríklad príplatok za riadenie. Rôzne kritériá môžu platiť nielen na jednotlivých vysokých školách, ale aj na rôznych postoch v rámci tej istej školy. Ďalšie možnosti navýšenia platu sú vo forme odmien (pokiaľ má škola na to dostatok finančných prostriedkov) a realizáciou rôznych projektov a grantov.

Súkromné vysoké školy nie sú povinné riadiť sa pri tvorbe platov rovnakými tabuľkami a zákonmi ako verejné vysoké školy. Keďže sa na zamestnancov súkromných vysokých škôl nevzťahuje zákon o verejnej službe, pracovnoprávne vzťahy na súkromných vysokých školách sa riadia predovšetkým Zákonníkom práce a internými dokumentmi, ako je napríklad štatút vysokej školy. Výška miezd a ich tvorba na súkromných vysokých školách je preto podobne ako akomkoľvek inom súkromnom podniku závislá od hospodárskych výsledkov a internej mzdovej politiky.

Grantový systém

Možnosť sebarealizácie vysokoškolských učiteľov v oblasti grantov je pomerne veľká. Projekty sa na vysokých školách skutočne realizujú, o čom svedčí aj Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2008. Verejné vysoké školy sa v roku 2008 podieľali na riešení projektov v dvoch z piatich štátnych programoch výskumu a vývoja. Celková hodnota finančnej podpory, ktorú vysoké školy získali na tieto úlohy, bola 39 225 tis. Sk, čo je o 80 185 tis. Sk menej ako v roku 2007. Príčina zníženia objemu účelových dotácií poskytnutých verejným vysokým školám na riešenie úloh štátnych programov v porovnaní s rokom 2007 spočíva v tom, že pokračujúce štátne programy výskumu a vývoja, ktoré boli schválené ešte v roku 2002, už končia. Zo zahraničia získali verejné vysoké školy na výskumné projekty finančné prostriedky v objeme 153 621 tis. Sk. V porovnaní s rokom 2007 síce poklesol počet podporených výskumných projektov zo zahraničia o 16 (9,1 %), avšak objem získaných zahraničných výskumných grantov v prepočítaní na koruny stúpol o 13 591 tis. Sk (9,7 %).

Najjednoduchšou formou získania grantu sú interné projekty v rámci materskej vysokej školy, ktoré bývajú určené zvyčajne na podporu mladých zamestnancov (napríklad do 35 rokov), ale sú aj projekty určené pre zamestnancov bez obmedzenia veku. Situácia v oblasti univerzitných grantov je na každej vysokej škole iná. Vysoká škola vyčleňuje v rozpočte financie na vedu a výskum, pričom z tejto položky sa financujú aj spomínané projekty. V rámci týchto typov grantov je možné získať len malé množstvo finančných prostriedkov, pričom ich nie je možné použiť na mzdové účely. Využívajú sa najčastejšie na kancelárske potreby, vložné a cestové na konferencie a pod.

Vyšším stupňom sú granty, ktoré nie sú poskytované iba lokálne na jednotlivých školách, ale môžu sa o ne uchádzať učitelia zo všetkých vysokých škôl. Z národných zdrojov sú to predovšetkým projekty APVV (Agentúra na podporu výskumu a vývoja), KEGA (Kultúrna a edukačná grantová agentúra) a VEGA (Vedecká grantová agentúra).

V rámci programu 077 sa podpora vysokoškolskej vedy a techniky uskutočňovala prevažne v rámci podprogramu 077 12 – Vysokoškolská veda a technika. Niektoré podporné a rozvojové aktivity súvisiace s výskumom a vývojom však boli podporované aj z iných podprogramov programu 077, najmä z podprogramu 077 13 – Rozvoj vysokého školstva.

V roku 2008 bolo na podprogram 077 12 – Vysokoškolská veda a technika vyčlenených 1 092 468 tis. Sk. Oproti roku 2007, v ktorom vyčlenená suma predstavovala 1 216 657 tis. Sk, prišlo k zníženiu o 124 189 tis. Sk.. V rámci podprogramu 077 12 – Vysokoškolská veda a technika boli v rokoch 2008 ministerstvom podporované výskumné aktivity v piatich oblastiach, a to: prevádzka a rozvoj infraštruktúry vysokoškolskej vedy a techniky, základný výskum prostredníctvom vnútornej grantovej agentúry VEGA, výskum pre rezort školstva prostredníctvom vnútornej grantovej agentúry KEGA, aplikovaný výskum a medzinárodná vedecko-technická spolupráca.

Finančné prostriedky z projektov KEGA a VEGA sa môžu za určitých okolností použiť aj na mzdy, odmeny a odvody, je to však iba v obmedzenej miere (10 – 20 %). Preto sa financie využívajú zvyčajne na nákup techniky, spotrebného materiálu, výdavky spojené s účasťou na konferenciách, výdavky na publikačnú činnosť a pod. Finančné prostriedky na realizáciu projektov KEGA a VEGA sa poskytujú iba verejným vysokým školám. V prípade, že má o realizáciu týchto projektov záujem súkromná vysoká škola, musí zabezpečiť aj financie na ich realizáciu. Motívom pre učiteľov súkromných škôl môže byť splnenie predpokladov pre udelenie docentúry, kde sa zvyčajne vyžaduje aj riešenie niektorého z uvedených projektov.

APVV

Agentúra na podporu výskumu a vývoja je rozpočtová organizácia so sídlom v Bratislave napojená na štátny rozpočet SR prostredníctvom kapitoly MŠ SR. Agentúra je zriadená na účel podpory výskumu a vývoja poskytovaním finančných prostriedkov na riešenie projektov výskumu a

vývoja a projektov rozvoja infraštruktúry výskumu a vývoja. Výzvy agentúry sú rozdelené do niekoľkých typov:

Všeobecné výzvy – Napríklad Verejná výzva na predkladanie projektov výskumu a vývoja v roku 2007 (Táto verejná výzva nemá žiadne obmedzenia týkajúce sa vecného zamerania projektov. Ich zameranie, ciele a vecnú náplň výskumu a vývoja určuje žiadateľ. Základnou snahou agentúry je zvýšiť kvalitu výskumu prostredníctvom súťaže všetkých žiadateľov v konkurenčnom prostredí. Žiadateľ/zodpovedný riešiteľ v predloženom projekte sám indikuje vednú oblasť, a tím aj rozhodne, ktorá rada agentúry bude hodnotiť kvalitu projektu. Žiadosti môžu predkladať právnické osoby so sídlom v SR a fyzické osoby s miestom podnikania na území SR bez obmedzenia príslušnosti k sektoru výskumu a vývoja.)

Bilaterálne výzvy – V roku 2009 sú to tieto výzvy: Slovensko – Francúzsko, Slovensko – Česko a Slovensko – Poľsko. Projekty bilaterálnej spolupráce majú byť zamerané najmä na prípravu spoločných medzinárodných projektov, prípravu spoločných publikácií a iných výstupov, spoločnú aktívnu účasť na konferenciách ako výstup zo spoločných vedeckých a výskumných aktivít, vzájomné využívanie prístrojovej a laboratórnej techniky a zbieranie výskumných materiálov.

Multilaterálne výzvy – výzvy v rámci schémy Eurostars alebo Euroceres.

Výzvy rámcových programov EÚ – Napríklad Výzva APVV na podávanie žiadostí o registráciu a refundáciu nákladov na prípravu projektov 7. rámcového programu Európskej únie - PP7RP 2009. Hlavným cieľom programu APVV je zvýšiť účasť slovenských subjektov v 7RP predovšetkým prostredníctvom podpory prípravy projektov výskumu a vývoja aktívnou účasťou slovenských pracovníkov výskumu a vývoja na koordinácii a riešení výskumných projektov.

Výzvy programov - spomedzi najnovších výziev sú to predovšetkým:

- Verejná výzva na predkladanie žiadostí v rámci programu "Podpora spolupráce univerzít a SAV s podnikateľským prostredím" – **SUSPP 2009**. Cieľom programu je stimulovať výskumnú spoluprácu univerzitných pracovísk a ústavov SAV s praxou a podporovať investície zo súkromnej sféry do výskumu a vzdelávania.
- Verejná výzva na predkladanie žiadostí v rámci programu "Podpora výskumu a vývoja v malých a stredných podnikoch" – **VMSP 2009**.

Z hľadiska vysokých škôl sú však najzaujímavejšie tzv. projekty LPP, kde najnovšia je Verejná výzva na predkladanie žiadostí v rámci programu "Podpora ľudského potenciálu v oblasti výskumu a vývoja a popularizácia vedy" – **LPP 2009**. Tento program si kladie za cieľ položiť základy systémovej starostlivosti o zlepšovanie vzťahu mládeže k vede a zvyšovanie atraktívnosti výskumnej kariéry. Vo výzve v roku 2009 agentúra otvára možnosť predkladať návrhy projektov v tematických prioritách Ľudský potenciál a Popularizácia vedy.

Zo zásad hospodárenia agentúry vyplýva, že finančné prostriedky v projektoch APVV je možné použiť aj na mzdy, pričom agentúra stanovuje maximálnu hranicu hodinovej mzdy vrátane odmien a ostatných osobných nákladov na 210.-Sk, čo pri 100% pracovnej kapacite (2 000 hodín ročne) venovanej na riešenie projektu je 420 tis. Sk/rok. Ak je mzda vyplatená na základe dohody o vykonaní práce pracovníkovi, ktorý nie je členom riešiteľského kolektívu, tak agentúra výšku hodinovej mzdy nepredpisuje. V prípade, že na riešení projektu sa podieľajú aj doktorandi študijného programu v dennej forme, možnosť a spôsob odmeňovania sa musí riadiť všeobecne platnými nariadeniami a internými predpismi organizácie, ktorá znáša plnú zodpovednosť za ich porušenie.

V roku 2008 bolo v APVV podporených spolu 536 začínajúcich projektov v celkovej sume 430 miliónov Sk. Pre sektor vysokých škôl bolo v rámci toho v roku 2008 poskytnutých 364 miliónov Sk.

KEGA

Kultúrna a edukačná grantová agentúra Ministerstva školstva Slovenskej republiky (KEGA) je vnútornou grantovou agentúrou Ministerstva školstva Slovenskej republiky zameranou na finančnú podporu projektov aplikovaného výskumu v oblasti školstva a tvorivého umenia, iniciovaných riešiteľmi z verejných vysokých škôl alebo Ministerstva školstva Slovenskej republiky v stanovených tematických oblastiach.

Žiadosť o dotáciu môže podávať vedúci projektu. Vedúcim projektu môže byť len vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, ktorý vykonáva prácu na ustanovený týždenný pracovný čas a je schopný preukázateľne podať informácie o kvalite svojej vedeckovýskumnej, umeleckej alebo ďalšej tvorivej činnosti a má vysokoškolské vzdelanie 3. stupňa alebo vedecko-pedagogický titul (umelecko-pedagogický titul) docent alebo profesor. Vedúcim projektu alebo zástupcom spolupracujúceho pracoviska na riešení projektu KEGA nemôže byť zamestnanec, ktorý má so svojím zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, alebo ak je rektorom. Tvoriví členovia riešiteľského kolektívu musia mať minimálne vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa. Členmi riešiteľského kolektívu môžu byť aj doktorandi.

Minimálny ročný objem celkových bežných výdavkov, ktoré si žiadateľ plánuje v nákladoch na riešenie projektu, je 3 320 €. Maximálny ročný objem celkových bežných výdavkov, ktoré si žiadateľ plánuje v nákladoch na riešenie projektu, je 26 556 €. Minimálny ročný objem kapitálových výdavkov, ktoré si žiadateľ môže plánovať v nákladoch na riešenie projektu, je 1 030 €. Maximálny objem kapitálových výdavkov plánovaných na celú dobu riešenia projektu, je 26 566 € za predpokladu, že je riadne vedúcim projektu zdôvodnený.

VEGA

Vedecká grantová agentúra Ministerstva školstva Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA) je vnútornou vedeckou agentúrou pre rezort školstva a SAV, ktorá zabezpečuje vzájomne koordinovaný postup pri výbere a hodnotení projektov základného výskumu riešených na pracoviskách vysokých škôl a vedeckých ústavov SAV. Navrhuje ministrovi školstva a predsedovi SAV výšku dotácie MŠ SR (grantu SAV), ktorá sa má poskytnúť na riešenie vybraných nových a pokračujúcich vedeckých projektov z inštitucionálnych finančných prostriedkov verejných vysokých škôl (z inštitucionálnych finančných prostriedkov SAV).

Projekt, ktorý je predkladaný do VEGA, musí predstavovať návrh na riešenie uceleného monotematického vedeckého problému v určitom časovom intervale. Maximálny počet riešiteľov je 20 fyzických osôb. Doba riešenia projektu môže byť dva až štyri roky. Minimálna výška ročných plánovaných bežných výdavkov na nový projekt VEGA, ktorého vedúcim je pracovník verejnej vysokej školy, je 3 320 €/rok a minimálna výška ročných plánovaných kapitálových výdavkov je 1 030 €/rok, ak projekt je zameraný na problematiku z prírodných vied, technických vied, pôdohospodárskych vied a lekárskeho vied. Minimálna výška ročných plánovaných bežných výdavkov na nový projekt, ktorý je zameraný na oblasť spoločenských a humanitných vied je 1 660 €/rok a minimálna výška ročných plánovaných kapitálových výdavkov je 1 030 €/rok. Maximálna výška ročných plánovaných bežných výdavkov na nový projekt VEGA, ktorého vedúcim je pracovník verejnej vysokej školy je 29 875 €/rok a maximálna výška ročných plánovaných kapitálových výdavkov je 16 597 €.

Ďalšie možnosti priamej a nepriamej finančnej podpory

Medzi ďalšie možnosti grantov a projektov patria napríklad Comenius (grantová schéma pre kultúrno-edukačné projekty), Národný štipendijný program (určený prevažne pre študentov a doktorandov) a mobilitné projekty, ako napríklad Erasmus.

Mobility sa síce nepoužívajú na mzdy a odmeny, je tu však možnosť finančnej podpory cestovania do zahraničia. Všetky verejné vysoké školy boli v akademickom roku 2007/2008 zapojené do vzdelávacieho programu Socrates, podprogram Erasmus (v období 2007-2013 sa Erasmus realizuje v rámci Programu celoživotného vzdelávania). Mobility sa vyhodnocujú podľa akademických rokov, pričom v akademickom roku 2007/2008 možnosť vycestovať využilo 1 452 študentov v priemernej dĺžke 5,0 mesiacov a 245 študentov absolvovalo pracovnú stáž v podnikoch v priemernej dĺžke 3,3 mesiaca. Spolu vycestovalo 1 697 študentov, čo predstavuje medziročný nárast o 26,0 % študentov. V akademickom roku 2007/2008 vycestovalo prostredníctvom podprogramu Erasmus 495 vysokoškolských učiteľov (o 7 viac ako v predchádzajúcom akademickom roku).

Štrukturálne fondy

Veľmi zaujímavou možnosťou sú Štrukturálne fondy, pri ktorých je možnosť využívať finančné prostriedky aj na mzdové účely. Problémom je, že sa vyžaduje finančná spoluúčasť konečného prijímateľa, ktorá u vysokých škôl predstavuje spravidla 5 % oprávnených nákladov projektu. Pri vysokých rozpočtoch môže byť pre školu výška spolufinancovania príliš vysoká.

V skrátenom programovom období 2004-2006 nebolo čerpanie financií zo štrukturálnych fondov vysokými školami výrazné, pretože žiadny operačný program nebol osobitne orientovaný na vysoké školy. Väčšina nenávratných finančných príspevkov, ktoré vysoké školy získali, boli spolufinancované Európskym sociálnym fondom v rámci sektorového operačného programu Ľudské zdroje a JPD NUTS II Bratislava Cieľ 3. Oba programy boli riadené Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, pričom Ministerstvo školstva sa na ich implementácii podieľalo z pozície Sprostredkovateľského orgánu pod Riadiacim orgánom.

V novom programovom období 2007 - 2013 vznikli dva nové operačné programy Vzdelávanie a Výskum a vývoj, ktorých Riadiacim orgánom je MŠ SR. Tieto dva operačné programy počítajú s vysokými školami ako s významnými prijímateľmi finančných zdrojov. Keďže ide o programy s výrazne vyššou alokáciou ako v období 2004 - 2006, je možné v najbližších rokoch očakávať značný nárast príjmu vysokých škôl zo Štrukturálnych fondov, ktorý je však spojený aj s nárastom výdavkov na spolufinancovanie projektov. Úspešnosť jednotlivých vysokých škôl pri čerpaní Štrukturálnych fondov výrazne ovplyvní úroveň ich vybavenia, technologickej infraštruktúry a kvality ľudských zdrojov. Možnosť získať investičný kapitál v takom veľkom objeme sa pravdepodobne v dohľadnej dobe už nebude opakovať.

Rozvojové projekty MŠ SR

MŠ SR každoročne poskytuje finančné prostriedky na podporu rozvoja verejných vysokých škôl podľa jednotlivých tematických oblastí. Konkrétne podmienky podpory sú určené každoročne vydávaným usmernením k podávaniu rozvojových projektov. Projekty sú určené najmä na investičné výdavky a predkladá ich rektor vysokej školy, prípadne rektori všetkých verejných vysokých škôl spoločne (tzv. centrálné projekty). Podmienkou pridelenia finančných prostriedkov na projekt je spoluúčasť vysokej školy na jeho financovaní. Ak nie je usmernením určené inak, musí dosahovať aspoň 20 % finančných prostriedkov poskytnutých ministerstvom na nákup zariadení a materiálu. Ministerstvo neposkytuje v rámci podpory riešenia projektu finančné prostriedky na odpisy existujúcich zariadení vysokej školy. Rovnako ani spoluúčasť vysokej školy nemôžu tvoriť náklady na odpisy existujúcich zariadení. Na rok 2008 boli vypísané nasledovné oblasti s celkovou podporou 50 mil. Sk:

- a) Zlepšenie podmienok pre používanie informačných a komunikačných technológií na verejných vysokých školách
- b) Podpora plnenia cieľov podprogramu 077 13 – Rozvoj vysokého školstva.

3.2 Nefinančné nástroje

Systém akademických a vedecko-pedagogických titulov

Tituly profesor, docent a PhD. (philosophiae doctor) sú úzko spojené s právami, kompetenciami a možnosťami ich nositeľov presadzovať vlastné stanoviská vo vzdelávacom procese i vo vedeckom výskume. Niektoré z týchto kompetencií sú určené zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, iné sú zakotvené v pravidlách alebo konvenciách jednotlivých vysokých škôl a môžu sa medzi nimi líšiť.

Vysokoškolský učiteľ bez akademického titulu PhD. (a bez titulu doc. alebo prof.) plní vo výučbovom procese spravidla pomocné funkcie – býva zaradovaný ako lektor, vedie cvičenia, spravidla nemá povinnosti zúčastňovať sa na výskume, zato však počet jeho odučených hodín býva vysoký. Lektor neprednáša ani neskúša. Spravidla nevedie diplomové práce, môže však viesť bakalárske práce. Sociálna istota vysokoškolského učiteľa bez akademického titulu PhD. je obmedzená – podľa paragrafu 77, odsek (2) zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách „*Pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul profesor alebo docent, možno uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov.*“ Keďže do hodnotiacich kritérií pre vysoké školy sa počíta kritérium „počet študentov na jedného učiteľa, ktorý má aspoň titul PhD.“, je tu veľká pravdepodobnosť, že pri opakovanom konkurze si vysoká škola vyberie uchádzača s titulom PhD. Konkurzná komisia sa skladá spravidla zo zástupcu vedenia fakulty (dekan alebo prodekan), vedúceho príslušnej katedry, zástupcu odborov a niekoľkých ďalších členov vymenovaných dekanom. Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov sú súčasťou vnútorných predpisov príslušnej vysokej školy (paragraf 15, odsek c zákona o vysokých školách). Keďže rekonkurzy v posledných rokoch nie sú len formálne, sú veľkým stresom pre uchádzačov a je veľa prípadov, keď uchádzač nebol znovu prijatý pre nesplnenie kvalifikačného predpokladu PhD. Z hľadiska sebarealizácie, pocitu voľnosti i sociálnej istoty je tu silná motivácia pre profesijný rast.

Vysokoškolský učiteľ s akademickým titulom PhD. ale bez titulu doc. alebo prof. býva zaradovaný ako odborný asistent. Vedie cvičenia, bakalárske a diplomové práce a môže ich oponovať. Má povinnosť zúčastňovať sa výskumu a publikovať. Pedagogický úväzok máva menší ako lektor, pretože časť úväzku mu zaberá výskumná činnosť. S participáciou na riešení výskumných projektov je spojená možnosť zúčastniť sa domácich a vedeckých konferencií a seminárov. Titul PhD. dáva vysokoškolskému učiteľovi väčší pocit slobody – hlavne v oblasti výberu výskumnej problematiky a problematiky zadávaných bakalárskych a diplomových úloh, ktoré často súvisia s jeho vlastnou výskumnou problematikou. Odsek (2) paragrafu 77 zákona o vysokých školách platí aj pre učiteľa s titulom PhD., avšak nebezpečenstvo prehry v rekonkurze je značne redukované, pretože jeho doterajšia prax na fakulte, znalosť pomerov, zapojenie do výučbového a výskumného procesu i vybudované sociálne vzťahy mu dávajú značnú výhodu oproti novým uchádzačom. Pre mladých pracovníkov má odsek (2) paragrafu 77 zákona o vysokých školách okrem motivačného účinku aj jeden negatívny vplyv. Mladí pracovníci potrebujú na zabezpečenie základných potrieb svojich rodín rôzne pôžičky či hypotéky. Banky však skutočnosť, že uchádzač nemá pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, berú za negatívum, a tak prístup mladých vysokoškolských pracovníkov k týmto bankovým produktom je sťažená.

Vysokoškolský učiteľ vo funkcii docenta garantuje predmety a vedie prednášky bakalárskeho, magisterského (inžinierskeho) a doktorandského štúdia. Medzi jeho povinnosti patrí tvorba či modifikácia osnov garantovaných predmetov, tvorba študijných materiálov, skúšanie, vedenie diplomových a bakalárskych prác. Môže byť schválený vedeckou radou fakulty za školiteľa doktorandského štúdia – garantuje jeho vedeckú časť. Zákon o vysokých školách síce explicitne nešpecifikuje podmienky pre schvaľovanie školiteľov doktorandov, tie sú však súčasťou podkladov

predkladaných Akreditačnej komisii (odsek (4) paragrafu 54 zákona o vysokých školách). Titul docent zvyhodňuje jeho nositeľa ako vedúceho projektu pri žiadostiach o projekty VEGA, KEGA a APVV. Získanie takýchto projektov súvisí so získaním finančných prostriedkov na nákup literatúry, prístrojovej techniky, publikačnú činnosť, účasť na domácich i zahraničných konferenciách. Býva členom alebo dokonca predsedom štátnej záverečnej komisie, členom vedeckých rád, redakčných rád. Oponuje dizertačné a diplomové práce, redakčné rady vedeckých časopisoch sa obracajú na neho so žiadosťami o recenzie vedeckých a odborných článkov. Vedecko-pedagogický titul docenta spravidla uprednostňuje jeho nositeľa v prístupe k akademickým funkciám ako je vedúci katedry, prodekan, dekan, prorektor a rektor. Titul docenta predpokladá jeho značné zapojenie sa do výskumnej činnosti, čo síce zvyšuje časové i kvalitatívne nároky na jeho prácu, avšak značne prispieva k jeho osobnej slobode pri výbere predmetu výskumu a vedie tiež k zmene pomeru rutinnej a tvorivej činnosti v prospech tej druhej. Titul docenta vo veľkej miere zvyšuje osobnú slobodu a priestor pre sebarealizáciu jej nositeľa, čo je však spravidla sprevádzané so zvýšenou mierou zodpovednosti a pracovného zaťaženia.

Vysokoškolský učiteľ vo funkcii profesora má všetky práva a kompetencie ako docent; navyše na rozdiel od docenta formuje trendy a koncepcie v príslušnej oblasti vedy alebo umenia a prispieva k rozvoju poznania v tejto oblasti. Významnou kompetenciou titulu profesora je pravidlo, že jedine vysokoškolský učiteľ s titulom profesor môže byť garantom študijného programu druhého a vyššieho stupňa. Táto kompetencia vedie v niektorých prípadoch k neprimerane silnému postaveniu niektorých osôb na fakultách. Boli aj prípady tzv. „lietajúcich profesorov“ garantujúcich študijné programy a predmety na viacerých fakultách, avšak Akreditačná komisia vlády takéto garantovanie v súčasnosti neakceptuje.

Snaha skvalitniť nových docentov a profesorov, obmedziť možnosť vplyvu osobných vzťahov a zaviesť istú štandardizáciu **habilitačných a inauguračných konaní** viedla k formulácii minimálnych kvantitatívnych kritérií, ktoré adept musí spĺňať. Čoskoro sa ukázalo, že tieto kvantitatívne kritériá možno formálne plniť bez adekvátnej odbornej podstaty (napríklad toľko diskutované citačné klany), preto došlo k ich postupnému zvyšovaniu. Formálna zložitosť kritérií, nezameniteľnosť jedného kritéria druhým a časové obmedzenia sú často faktorom, ktorý demotivuje mladých i dlhoročných nositeľov titulu PhD. k podaniu materiálov na habilitačné konanie². Preto možno na fakultách stretnúť odborníkov bez titulu profesor prevyšujúcich svojimi odbornými kvalitami niektorých profesorov. Je tiež veľký rozdiel medzi nárokmi na profesorov medzi jednotlivými vednými disciplínami – napríklad počet všetkých profesorov matematiky (do 65 rokov) na celom Slovensku je porovnateľný s počtom profesorov jednej technickej či ekonomickej fakulty.

Na plnenie úloh vo vede, technike alebo umení zamestnávajú vysoké školy **výskumných a umeleckých pracovníkov**. Obsadzovanie týchto miest nepodlieha zákonnej povinnosti výberových konaní. Sú však zaradení do nižšej platovej triedy ako učitelia s titulom PhD. a majú menej dovolenky. K spornému postaveniu výskumných a umeleckých pracovníkov prispieva iný zdroj financovania ich miezd, ktorým je dotácia na výskumnú, vývojovú alebo umeleckú činnosť. Bežnou praxou je, že pri nedostatku zdrojov z dotácie na uskutočňovanie akreditovaných študijných programov, z ktorých sú platené mzdy učiteľov, sú učitelia preradení na pozíciu výskumného resp. umeleckého pracovníka alebo sú prijímaní noví výskumní resp. umeleckí pracovníci, pričom primárne plnia pedagogické úlohy. Tým pádom sa skutočná náplň práce niektorých výskumných resp. umeleckých pracovníkov nelíši od práce odborného asistenta. Ide to však na úkor výskumu / umeleckej činnosti a je to významný faktor ich demotivácie.

² Ako príklad možno uviesť podmienku c kritéria KHKV-A3 (Kritériá používané pri posudzovaní spôsobilosti vysokej školy uskutočňovať habilitačné konanie a konanie na vymenúvanie profesorov vydané MŠ SR 5.6.2008, platné od 15.6.2008), ktoré stanovuje povinnosť vyškoliť aspoň jedného doktoranda. Keďže nie je možné ho nahradiť splnením inej podmienky, diskvalifikuje napr. matematikov pôsobiacich na iných ako matematicko-fyzikálnych fakultách, ktorí nemajú právo školiť doktorandov. Problémy v praxi spôsobuje aj podmienka, že skriptá nemožno nahradiť učebnicou. To je výslovne uvedené napr. v kritériách pre Fakultu manažmentu Prešovskej univerzity.)

Zhrnutie:

So získaním titulov sú spojené tieto nefinančné výhody, ktoré môžu byť využité ako motivačné nástroje:

- Zvýšenie sociálnej istoty (pracovný pomer na dobu neurčitú, stabilita postavenia na fakulte);
- Zvýšenie stupňa osobnej slobody (najmä v oblasti predmetu výskumu);
- Zmena pomeru rutínnej a tvorivej práce smerom k tvorivej činnosti;
- Väčšie možnosti sebarealizácie;
- Uznanie vedeckou a akademickou komunitou;
- Zlepšenie prístupu k vedúcim funkciám;
- Zvýšenie osobného vplyvu na vedecký i pedagogický vývoj fakulty.

Spoločenské postavenie vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka

Súčasnú spoločenskú a sociálnu postavenie vysokoškolských učiteľov nie je uspokojivé a nie je primerané náročnosti a dôležitosti ich poslania. Vyjadruje to najmä porovnanie priemerných plátov vysokoškolských učiteľov s priemernými plátmi v iných odvetviach. Nedostatočné finančné ohodnotenie núti najmä mladých učiteľov vysokých škôl získavať finančné prostriedky vykonávaním ďalších prác mimo vlastných pracovísk, čo sa negatívne prejavuje na ich výkonnosti na materskom pracovisku i na ich odbornom raste. Veľa mladých nádejných doktorandov po založení rodiny a narodení potomka nezvláda živiť rodinu z učiteľského platu a odchádza pracovať do súkromného sektora alebo si zakladá vlastné firmy. Postupné zvyšovanie kritérií na habilitácie (predpísané počty publikácií, citácií či roky pedagogickej praxe) znižuje šance na ich skoré plnenie, a tak sa mladý odborný asistent s titulom PhD. venuje riešeniu akútnych finančných problémov.

V posledných rokoch sme svedkami nárastu počtu absolventov doktorandského štúdia. Zatiaľ čo v roku 2004 úspešne skončilo doktorandské štúdium 836 študentov, v roku 2008 to bolo až 1 548 študentov. Najmä v jeho počiatkoch nebol o toto štúdium príliš veľký záujem, a tak sa medzi študentov tretieho stupňa dostávali paradoxne aj tí horší, ktorí si takto odkladali problém so získaním zamestnania. Hoci presná štatistika neexistuje, za indikátor tejto skutočnosti je možné pokladať vysoké percento neúspešnosti študentov doktorandského štúdia v jeho počiatkoch. Následný tlak na vysoké školy viedol k istej inflácii titulov PhD. a k zníženiu ich spoločenskej vážnosti. Tituly docent a profesor na rozdiel od PhD. však istú spoločenskú úctu stále požívajú. Vyplýva to zo skutočnosti, že profesori a docenti sú zriedkavejší ako nositelia titulu PhD., a tiež možno zo spoločenských konvencií, keďže sa bežne používa oslovenie „pán docent“ resp. „pán profesor“, zatiaľ čo pre nositeľa PhD. adekvátne oslovenie nie je zaužívané.

Na spoločenskú postavenie učiteľov a výskumných pracovníkov má vplyv aj prezentácia vysokého školstva a vedy na verejnosti. V roku 2007 schválila vláda SR Stratégiu popularizácie vedy a techniky v spoločnosti a v súlade s touto stratégiou zriadilo Ministerstvo školstva SR v rámci Centra vedecko-technických informácií SR Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti ako podporný nástroj v oblasti popularizácie vedy a techniky na celoslovenskej úrovni a voči zahraničiu. Jeho pôsobenie je však zatiaľ príliš krátke na to, aby bolo možné hodnotiť dopady jeho aktivít na odbornú a laickú verejnosť.

Respondenti v sociologickom prieskume stále pociťujú nedostatok morálnych ocenení a vyznamenaní. Nedostatočne sú prezentované významné osobnosti z radov vedcov a učiteľov a málo výrazná je aj marketingová prezentácia jednotlivých vysokých škôl. V porovnaní s Fínskom, Rakúskom a Anglickom zaostáva Slovensko aj v kvalite grafického spracovania výstupov (napr. výročných správ). Napriek určitým snahám zatiaľ nie je možné pokladať public relations za silnú stránku Ministerstva školstva SR ani slovenských vysokých škôl.

V súčasnej materiálne založenej spoločnosti je spoločenské postavenie vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka neuspokojivé a nemožno ho chápať ako účinný nástroj podpory profesijného rastu.

Študijné stáže, konferencie, publikácie

Vstupom do EÚ získali slovenské vysoké školy prístup k mnohým výmenným programom pre doktorandov, mladých vysokoškolských učiteľov i ostatných učiteľov a výskumných pracovníkov. Voľných miest na stáži je toľko, že mnohokrát je problémom pokryť ich dostatočným počtom záujemcov. Dá sa tvrdiť, že ak má doktorand, mladý odborný asistent či ktorýkoľvek vysokoškolský učiteľ vážny záujem o zahraničnú stáž, tak sa na ňu s podporou vlastnej fakulty dostane. Treba však povedať, že v niektorých prípadoch je štipendium takejto stáže relatívne nízke a nepokryje všetky náklady spojené so stážou v zahraničí. Okrem financií sú podľa výsledkov sociologického prieskumu bariérami medzinárodnej mobility aj ťažkosti pri uvoľňovaní sa z práce na materskej vysokej škole, nedostatok informácií o zahraničných stážach a rodinné záležitosti. Starší učelia a výskumní pracovníci poukázali na to, že ponuka zahraničných stáží pre vekovú skupinu nad 50 rokov je veľmi obmedzená. Len 17% respondentov uviedlo, že o zahraničnú stáž nemá záujem.

Rozpočty fakúlt neumožňujú vo väčšine prípadov financovať účasť na konferenciách. Preto sa náklady na konferencie hradia z grantov VEGA, APVV, MVTS a pod. Ako už bolo uvedené, získanie takýchto grantov je silne korelované s kvalifikáciu vedúceho projektu a riešiteľov projektu, čo do určitej miery znevýhodňuje mladých učiteľov a výskumných pracovníkov.

Publikačná činnosť môže byť podporovaná viacerými nástrojmi. Bežnou praxou je požiadavka a tlak vedenia fakulty na aspoň jednu publikáciu ročne. Pre mladých pracovníkov fakulty sú na niektorých školách z rozpočtu fakulty vypisované tzv. publikačné granty, ktoré umožnia pracovníkom prezentovať svoj príspevok účasťou na domácej alebo finančne nenáročnej zahraničnej konferencii. Úspešná publikačná činnosť môže byť aj finančne ohodnotená.

Tvorba knižných publikácií je silne závislá na finančnom krytí nákladu. To vo väčšine prípadov nie je v možnostiach fakúlt, preto sa pre vydanie monografií, učebníc a skript hľadajú sponzori. Súčasná prax ukazuje, že mnohokrát je väčším umením nájsť sponzora ako knihu napísať. Grantová podpora pre vydávanie kníh síce existuje (KEGA), nie je však dostačujúca – nie všetci oprávnení uchádzači grant dostanú.

Možnosť publikovať, zúčastňovať sa stáží a konferencií je zaujímavým motivačným faktorom pre rast kvalifikácie vysokoškolských pracovníkov. Jeho potenciál však v súčasnosti pravdepodobne nie je dostatočne využitý kvôli obmedzeniam a komplikáciám pri získavaní finančných zdrojov.

Výskum a ďalšie vzdelávanie

Každý pedagogický pracovník s výnimkou lektora má za povinnosť aj účasť na výskume. Táto účasť môže byť inštitucionalizovaná – t.j. v rámci niektorej grantovej úlohy, alebo individuálna – bez oficiálnej grantovej podpory. Výstupom a zároveň dôkazom výskumnej činnosti pracovníka je publikácia alebo príspevok na vedeckej konferencii. Počet a typ publikácií je základným kvantitatívnym kritériom profesijného rastu na slovenských vysokých školách.

Riešenie (aj neúspešné) nejakého problému je veľmi prínosné pre každého vysokoškolského učiteľa a výskumného pracovníka, pretože ho núti orientovať sa v najnovšej literatúre, študovať, formulovať hypotézy, dokazovať alebo vyvracať ich a o svojich výsledkoch oboznamovať vedeckú obec. Pri takomto riešení učiteľ vidí, ktoré časti z jeho predmetu sú viac a ktoré menej dôležité, možno zistí, že by bolo dobre zaviesť do výučby nový predmet či novú disciplínu, vymyslí zadania zmysluplných diplomových či bakalárskych prác. Pri skúmaní nového problému sa riešiteľ stretáva aj

s neúspechom, čo vedie k istej profesionálnej pokore a bráni tak vytvoreniu mýtu o vlastnej výnimočnosti.

Sú však aj učitelia (pracujúci predovšetkým v pozícii lektorov a asistentov), ktorí síce nie sú tvoriví, ale veľmi dobre ovládajú svoj predmet a sú dobrými pedagógmi. Pre takýchto ľudí je profesionálny rast založený na počte publikácií nemožný a prakticky neexistuje iný spôsob ich odborného rastu. V súčasnej dobe, keď sa znižuje vedomostná úroveň maturantov, sú veľmi potrební aj takíto učitelia, ktorí nepíšu vedecké state a neprinášajú zásadné výskumné objavy, ale dokážu pracovať aj s horšími a slabo motivovanými študentmi. Je preto potrebné aj pre túto skupinu učiteľov vytvoriť podmienky pre odborný rast, založený predovšetkým na hlbšom vniknutí do príslušnej odbornej problematiky.

S výskumom súvisí aj téma ďalšieho vzdelávania vysokoškolských učiteľov. Napriek rastúcim nárokom na vysokoškolského učiteľa spojeným s významným nárastom počtu študentov a zníženiu úrovne vedomostí a schopností, s ktorými priemerný študent nastupuje na vysokú školu, nie sú doktorandi a mladí učitelia na pedagogickú činnosť takmer vôbec pripravovaní.

Viacere zahraničné výskumy³ poukazujú na to, že rozhodujúci vplyv na kvalitu vyučovania majú dlhodobé programy vysokoškolskej pedagogiky. Z niekoľkodňových školení účastníci často odchádzajú zmätení z množstva nových poznatkov, protirečiacich ich dovtedajšej filozofii vyučovania. Výskumy tiež potvrdili, že pozitívny vplyv majú nielen školenia pedagogických zručností (napr. ako efektívne prednášať, či prezentovať, ako realizovať vzdelávacie aktivity, ako napríklad prácu v skupinách), ale programy zamerané na prístupy a pochopenie pedagógov, čo obnáša vyučovanie na vysokej škole a akým spôsobom prebieha učenie sa. Vzhľadom na bohaté skúsenosti inštitúcií vysokoškolského vzdelávania najmä v anglosaských krajinách by bolo žiaduce, aby Slovensko nadviazalo na tieto skúsenosti pri vypracovaní školiaceho programu pre začínajúcich vysokoškolských učiteľov. Pri uvedení takéhoto programu do praxe však bude potrebné prekonať problém nízkej kapacity vysokých škôl, prípadne ústavov SAV, realizovať školiaci program. Na Slovensku v súčasnosti pôsobí len malý počet odborníkov, ktorí už realizovali podobné školenia a publikovali v tejto oblasti v renomovaných časopisoch. Hoci v SR existujú pedagogické fakulty, zameriavajú sa hlavne na pedagogiku základných a stredných škôl, prípadne len na pedagogické zručnosti v oblasti vysokoškolského vzdelávania.

Okrem moderných spôsobov výučby by mal byť v oblasti ďalšieho vzdelávania kladený dôraz aj na cudzie jazyky, bez ktorých je takmer nemožné vykonávať kvalitný výskum. Dôležité je tiež zabezpečiť manažérske vzdelávacie programy pre rektorov, prorektorov a dekanov. Keďže riadia financie, ich prvoradou oblasťou ďalšieho vzdelávania by mala byť ekonomika, tak ako sa to už realizuje napr. na Trnavskej univerzite v Trnave.

Výskum a ďalšie vzdelávanie možno považovať za významný motivujúci faktor pre zvyšovanie kvalifikácie. Je zdrojom získavania nových vedomostí, kontaktov, odbornej prestíže a potenciálne aj dodatočného finančného ohodnotenia.

Vzťah učiteľ – študent

Vo vzťahu učiteľov a študentov nastalo od roku 1989 značné uvoľnenie formálnosti a zdá sa, že aj isté zníženie vážnosti postavenia pedagóga. Súvisí to aj s nárastom počtu vysokých škôl a fakúlt a nepriaznivým demografickým vývojom. V dôsledku spomenutých dvoch faktorov rastie percento absolventov stredných škôl pokračujúcich ďalej v bakalárskom a magisterskom (inžinierskom) štúdiu a tým klesá priemerná úroveň uchádzačov o toto štúdium. Medzi vysokými školami nastáva boj o študenta a tak bývajú prijímaní do prvého ročníka i študenti s menšími znalosťami, predpokladmi a menšou motiváciou a osobnou študijnou disciplínou. To vedie pedagógov k zvýšeniu kontroly

³ Donnelly 2006, Postareff et al 2007, Gibbs and Coffey 2004, MacDonald 2001, Shannon et al 1998

sústavnosti štúdia a niekedy aj k použitiu stredoškolských donucovacích metód. Kreditový systém a určitá voľnosť študentov pri voľbe predmetov vedie k súťaži o študentov aj medzi učiteľmi.

Z neformálnych rozhovorov so študentmi a z anonymných hodnotení učiteľov študentmi na internete (napr. na Fakulte riadenia a informatiky Žilinskej univerzity) vyplýva, že väčšina z nich neprikladá veľký význam titulom a funkciám vysokoškolských pracovníkov, vedľa však oceniť odbornú a pedagogickú zdatnosť učiteľa, ktorá nie vždy úplne koreluje s jeho titulom. Študenti kladne hodnotia učiteľov, ktorí vedľa zaujímavu prednášať a ktorí sa na cvičeniach vedľa priblížiť k ich úrovni. Prísni ale spravodliví učitelia s jasnými a čitateľnými kritériami sú hodnotení kladne – často lepšie ako tí benevolentnejší bez jasných kritérií hodnotenia.

Istým motivačným faktorom pre odborný rast pedagóga je spolupráca so študentmi pri riešení projektov, diplomových a dizertačných prác, pokiaľ sa v týchto prácach rieši skutočný doteraz nevyriešený problém. K odbornému rastu vedľa i snaha zaviesť do študijného plánu nový moderný (najčastejšie voliteľný) predmet.

Podľa skúseností spoluautorov tejto štúdie, ktorí sú zároveň vysokoškolskými učiteľmi, vnútrofakultná kultúra medziľudskej komunikácie od roku 1989 značne poklesla. Študenti osloviajú pedagógov priezviskom (napr. pán Novák) namiesto pán dekan, pán profesor, pán inžinier, čo by bolo kedysi nemyšliteľné. Učitelia zo skromnosti proti takejto praxi neprotestuujú a dekanáty resp. rektoráty zásady vnútrofakultnej kultúry nevyžadujú.

Vzťah učiteľ – študent nemožno považovať za významný motivačný faktor pre profesijný rast.

Prístup k odborným informáciám

Zavedením internetu sa veľmi zlepšil prístup členov akademickej obce fakúlt k odborným informáciám. Tento prístup však nie je absolútny – články mnohých najreprezentatívnejších časopisov sú dostupné len za poplatok. Vysokoškolské knižnice boli do roku 1989 relatívne dobre zásobované domácou a ruskou odbornou literatúrou (ktorá bola obsahovo a odborne hodnotná, aktuálna a veľmi lacná), avšak ostatná svetová literatúra sa v nich objavovala len zriedka. Po rozpade Sovietskeho zväzu ustal aj prílev lacnej ruskej literatúry a fondy knižníc vysokých škôl sa doplňovali len úsporne. Je to spôsobené jednak tým, že so zrušením výučby ruského jazyka sa znížil záujem o ruskú odbornú literatúru, a tiež tým, že so začatím rešpektovania autorských práv prestalo vydávanie ruských prekladov najnovších a najcennejších svetových titulov za mimoriadne nízku cenu. To je príčinou situácie, že hlavne mimobratislavské vysoké školy majú knižnice len ťažko porovnateľné s knižnicou priemernej univerzity v západnej Európe, a preto medziknižničná služba bežne dodáva žiadané tituly z knižníc zo zahraničia.

Vedecký výsledok často vzniká tak, že jeho autora zaujme problém niektorého článku, tento problém rozšíri, dorieši jeho časť a svoje výsledky publikuje. Ťažko však možno žiadať od učiteľov a výskumných pracovníkov publikácie v karentovaných časopisoch, keď k nim často nemajú ani dostatočný prístup. Situáciu v poslednom období značne zlepšujú centrálné zabezpečované prístupy do databáz, avšak dostupnosť stále nie je absolútna. V apríli 2009 spustila Slovenská národná knižnica bezplatný vzdialený prístup do elektronických informačných databáz, ktoré boli zakúpené s podporou Štrukturálnych fondov. Ide o široké spektrum aktuálnych informácií z mnohých odborov, avšak povedomie akademickej obce o tejto možnosti zatiaľ nie je vzhľadom na krátkosť času dostatočné.

Umožnenie prístupu k odborným informáciám či už obstaraním multilicencií k internetovým časopiseckým zdrojom alebo rozširovaním knižničného a časopiseckého fondu univerzitných knižníc je významným faktorom podporujúcim odborný rast pracovníkov.

Technologické vybavenie

Technologické vybavenie vysokých škôl sa v posledných desiatich rokoch značne zlepšilo najmä v oblasti informačných technológií. Každý vysokoškolský učiteľ a výskumný pracovník má prístup k PC s pripojením na internet, o čom svedčí aj skutočnosť, že každý vysokoškolský učiteľ resp. výskumný pracovník má svoju e-mailovú adresu. Postupne sa zlepšuje aj vybavenosť vysokoškolských pracovísk modernými prezentačnými a komunikačnými zariadeniami.

Výrazne horšia je situácia v oblasti prístrojového a laboratórneho vybavenia. Podľa hodnotiacej správy Európskej asociácie univerzít je výskumné vybavenie a infraštruktúra zastaralé, takže prinajmenšom v experimentálnych vedách prakticky znemožňuje slovenským vedcom konkurovať západoeurópskym partnerom. Napriek tomu, že v minulých rokoch došlo vďaka grantovým schémam k určitému zlepšeniu, slovenské vysoké školy majú pred sebou ešte dlhú cestu ku konkurencieschopnosti.

Prístup vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov k technologickému vybaveniu vo väčšine prípadov nie je podmienený titulom ani funkciou. V súčasnosti však slovenské vysoké školy vo väčšine prípadov nemôžu kvalitou a modernosťou technologického vybavenia konkurovať súkromnému sektoru ani zahraničným univerzitám, takže technologické vybavenie je možné považovať za motivujúce pre profesijný rast vysokoškolských pracovníkov len v obmedzenej miere.

Spolupráca s podnikmi

Vysoká škola môže súkromným podnikom a iným organizáciám ponúknuť najmä služby ďalšieho vzdelávania pracovníkov, jednorazové školenia o najnovších vedeckých, technických a technologických trendoch, ekonomických a právnych zmenách alebo riešenie konkrétnych technických, technologických alebo organizačných problémov.

Riešenie konkrétnych praktických problémov prináša pre vysokoškolských učiteľov alebo výskumníkov množstvo nových impulzov a námetov nielen pre aplikovaný, ale často aj pre základný výskum, a dáva tak reálnu motiváciu pre profesijný rast. Súčasne umožňuje zlepšiť si finančnú situáciu zaangažovaným pracovníkom, zlepšiť technologické vybavenie fakúlt, získať reálne vstupné údaje pre aplikovaný výskum. Úspešné vyriešenie praktického problému zároveň zvyšuje spoločenskú prestíž vysokej školy. Preto spoluprácu s podnikmi treba považovať za nanajvýš žiaduci jav.

Podniky sa na vysoké školy obracajú s problémami, s ktorými si samé nevedia rady. Vysokým školám však v mnohých prípadoch chýba proaktívne podnikateľské myslenie a nedokážu dostatočne pružne reagovať na rýchlosť a požiadavky súkromného sektora. K nedostatočnému vybaveniu modernými technológiami sa pri väčších výskumných projektoch pridružuje aj problém zostaviť interdisciplinárne tímy, ktorý súvisí s vysokou mierou decentralizácie fakúlt. Podnikatelia za prekážku považujú tiež nedostatok mladých ľudí na vysokých školách.

Spoluprácu s podnikateľským sektorom alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi je možné považovať za účinný nástroj podpory profesijného rastu vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov. Jeho využitie na Slovensku je však v súčasnosti nedostatočné, čo ukazujú aj informácie uvedené vo Výročnej správe o stave vysokého školstva za rok 2008:

Názov vysokej školy	Prijem vysokej školy z podnikateľskej činnosti za rok 2008
Akadémia umení v Banskej Bystrici	51 871 €
Ekonomická univerzita v Bratislave	806 543 €
Katolícka univerzita v Ružomberku	87 399 €
Prešovská univerzita v Prešove	487 140 €
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	620 082 €
Slovenská technická univerzita v Bratislave	8 374 895 €
Technická univerzita v Košiciach	3 740 742 €
Technická univerzita vo Zvolene	3 516 377 €
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne	115 766 €
Trnavská univerzita v Trnave	136 834 €
Univerzita J. Selyeho v Komárne	89 763 €
Univerzita Komenského v Bratislave	3 717 104 €
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	351 509 €
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	887 600 €
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach	1 345 384 €
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave	52 326 €
Univerzita veterinárskeho lekárstva v Košiciach	628 631 €
Vysoká škola múzických umení v Bratislave	138 349 €
Vysoká škola výtvarných umení v Bratislave	133 177 €
Žilinská univerzita v Žiline	5 740 342 €
Spolu	31 021 830 €

Akademická sloboda a flexibilný pracovný čas

Podľa skúsenosti spoluautorov tejto štúdie, ktorí sú vysokoškolskými učiteľmi, si vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci veľmi cenia možnosť flexibilného pracovného času a možnosť pracovať aj doma. Veľká časť náplne ich práce má individuálny charakter a nie je viazaná na pracovisko. Medzi bádateľsky založenými pracovníkmi je veľa takých, ktorým sa najlepšie pracuje v noci. To ako je flexibilita pracovného času využívaná alebo zneužívaná, závisí od konkrétneho pracovníka. Prejaví sa to však hlavne na publikačnej činnosti, ktorá je základom plnenia kritérií kvalifikačného rastu. Vo väčšine prípadov však pravdepodobne zneužívaná nie je.

Vedľajšie zárobkové činnosti vysokoškolských pracovníkov majú tiež individuálny charakter a pracovníci ich môžu vykonávať aj na pracovisku, takže takí pracovníci paradoxne travia na fakulte viac času ako ostatní. Podľa výsledkov sociologického prieskumu malo popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole iný zdroj príjmu až 55% respondentov z radov učiteľov a výskumných pracovníkov a 40% študentov denného doktorandského štúdia. Možnosti vedľajších príjmov vysokoškolských učiteľov a výskumníkov sú v jednotlivých odboroch značne rozdielne. Najvyšší podiel respondentov, ktorí mali popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole iný zdroj príjmu, je v odbore lekárskeho vied (70,69%), spoločenských vied (62,77%) a humanitných vied (60,19%). Na opačnom konci rebríčka sa nachádzajú prírodné vedy (42,08%), pôdohospodárske vedy (43,94%) a technické vedy (56,80%).

Akademická sloboda a flexibilný pracovný čas je dvojsečným nástrojom, ktorý môže pôsobiť na rast kvalifikácie vysokoškolských pracovníkov pozitívne aj negatívne. Je to však jeden z najdôležitejších nefinančných benefitov práce vysokoškolského učiteľa a výskumného pracovníka.

4 Sociologický prieskum

4.1 Metodika sociologického prieskumu

Sociologický prieskum bol zrealizovaný v období máj – júl 2009. Pozostával zo šiestich komponentov:

1. Online dotazník pre vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov
2. Online dotazník pre študentov denného doktorandského štúdia
3. Osobné rozhovory s manažérmi vysokých škôl
4. Osobné rozhovory s vysokoškolskými učiteľmi a výskumnými pracovníkmi
5. Osobné rozhovory so študentmi denného doktorandského štúdia
6. Telefonické rozhovory s bývalými vysokoškolskými učiteľmi

Komponent 1 - Online dotazník pre vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov

Dotazník bol vytvorený členmi tímu IBS SLOVAKIA, s.r.o. a pripomienkovaný pracovníkmi Ministerstva školstva SR a Ústavu informácií a prognóz školstva. Konečná verzia dotazníka pozostávala z odpovedí zameraných na základné údaje o respondentovi a z 15-tich otázok, z ktorých 3 boli otvorené. Dotazník bol v elektronickej podobe umiestnený na internetovej stránke www.fondyeu.info. Respondenti mali možnosť ho vyplniť od 1.6. do 10.7.2009. Dotazník bol anonymný.

Respondenti boli oslovení prostredníctvom e-mailov, ktoré obsahovali link na elektronický dotazník. E-mailové adresy vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov vyžiadalo Ministerstvo školstva SR listom od rektorov všetkých verejných a súkromných vysokých škôl. V stanovenom termíne poskytli požadované e-mailové adresy všetky vysoké školy okrem Univerzity Komenského v Bratislave, Katolíckej univerzity v Ružomberku, Vysokej školy v Sládkovičove, Dubnického technologického inštitútu v Dubnici nad Váhom, Vysokej školy manažmentu v Trenčíne a Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave. Univerzita J. Selyeho v Komárne sama rozoslala e-maily svojim pracovníkom.

Okrem e-mailových adries získaných od samotných vysokých škôl boli oslovení učitelia a výskumní pracovníci z Farmaceutickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave a viacerých fakúlt Katolíckej univerzity v Ružomberku, ktoré mali e-mailové kontakty zamestnancov uverejnené na svojich webových stránkach.

Pri rozosielaní e-mailov sa vyskytli problémy s ich doručením. Servery na niektorých vysokých školách ich vyhodnotili ako spam, takže museli byť opätovne rozosielané učiteľom a výskumným pracovníkom jednotlivo. Napriek tomu sa pravdepodobne nepodarilo doručiť e-maily všetkým potenciálnym respondentom, čo naznačuje mimoriadne nízka odozva pracovníkov Technickej univerzity vo Zvolene.

Celkovo bolo prostredníctvom e-mailov oslovených 8465 vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov, čo predstavuje približne 74% ich celkového počtu. Dotazník vyplnilo 1115 respondentov, takže priemerná návratnosť dosiahla 13,17%.

Relevantnosť vzorky respondentov z verejných vysokých škôl je pomerne vysoká, čo je možné demonštrovať aj porovnaním štruktúry respondentov podľa funkcie s celkovým súborom vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov pôsobiacich na verejných vysokých školách:

Funkcia	Počet respondentov dotazníka	Percentuálne zastúpenie respondentov dotazníka	Celkový počet učiteľov a výskumných pracovníkov ⁴	Percentuálne zastúpenie v celkovom počte učiteľov a výskumných pracovníkov
Profesor	126	11,41%	1 412	12,53%
Docent	211	19,11%	1 962	17,41%
Odborný asistent	575	52,08%	5 624	49,89%
Asistent	59	5,34%	487	4,32%
Lektor	17	1,54%	129	1,14%
Výskumný pracovník	116	10,51%	1 658	14,71%
Spolu	1 104	100,00%	11 272	100,00%

Relevantnosť vzorky zo súkromných vysokých škôl (11 respondentov) je nízka. Z tohto dôvodu nie sú pri vyhodnocovaní odpovedí na jednotlivé otázky analyzované rozdiely medzi odpoveďami respondentov pôsobiacich na verejných a súkromných vysokých školách.

Komponent 2 - Online dotazník pre študentov denného doktorandského štúdia

Dotazník bol vytvorený členmi tímu IBS SLOVAKIA, s.r.o. a pripomienkovaný pracovníkmi Ministerstva školstva SR a Ústavu informácií a prognóz školstva. Konečná verzia dotazníka pozostávala z odpovedí zameraných na základné údaje o respondentovi a zo 14-tich otázok, z ktorých 2 boli otvorené. Dotazník bol v elektronickej podobe umiestnený na internetovej stránke www.fondyeu.info. Respondenti mali možnosť ho vyplniť od 1.6. do 10.7.2009. Dotazník bol anonymný.

Respondenti boli oslovení prostredníctvom e-mailov, ktoré obsahovali link na elektronický dotazník. E-mailové adresy denných doktorandov vyžiadalo Ministerstvo školstva SR listom od rektorov všetkých verejných a súkromných vysokých škôl. V stanovenom termíne poskytli požadované e-mailové adresy všetky vysoké školy okrem Univerzity Komenského v Bratislave, Katolíckej univerzity v Ružomberku, Vysokej školy v Sládkovičove, Dubnického technologického inštitútu v Dubnici nad Váhom, Vysokej školy manažmentu v Trenčíne a Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave. Univerzita J. Selyeho v Komárne sama rozoslala e-maily svojim študentom.

Okrem e-mailových adries získaných od samotných vysokých škôl boli oslovení študenti denného doktorandského štúdia z Farmaceutickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave, ktorá mala e-mailové kontakty uverejnené na svojej webovej stránke.

Pri rozosielaní e-mailov sa vyskytli problémy s ich doručením. Servery na niektorých vysokých školách ich vyhodnotili ako spam, takže museli byť opätovne rozosielené študentom jednotlivo. Napriek tomu sa pravdepodobne nepodarilo doručiť e-maily všetkým potenciálnym respondentom, čo naznačuje nulová odozva doktorandov z Technickej univerzity vo Zvolene.

⁴ Zdroj: Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2008

Celkovo bolo prostredníctvom e-mailov oslovených 3565 študentov denného doktorandského štúdia, čo predstavuje približne 84% ich celkového počtu. Dotazník vyplnilo 696 respondentov, takže priemerná návratnosť dosiahla 19,52%.

Relevantnosť vzorky respondentov z verejných vysokých škôl je pomerne vysoká, čo je možné demonštrovať aj porovnaním štruktúry respondentov podľa odboru štúdia s celkovým súborom študentov denného doktorandského štúdia na verejných vysokých školách:

Odbor štúdia	Počet respondentov dotazníka	Percentuálne zastúpenie respondentov dotazníka	Celkový počet študentov denného doktorandského štúdia ⁵	Percentuálne zastúpenie v celkovom počte študentov denného doktorandského štúdia
Prírodné vedy	142	20,52%	897	21,47%
Technické vedy	259	37,43%	1 317	31,53%
Lekárske vedy	18	2,60%	267	6,39%
Pôdohospodárske vedy	50	7,23%	258	6,18%
Spoločenské vedy	150	21,68%	1 219	29,18%
Humanitné vedy	73	10,55%	219	5,24%
Spolu	692	100,00%	4 177	100,00%

Poznámka: Štatistická ročenka vysokých škôl za akademický rok 2008/2009 vypracovaná UIPŠ používa iné rozdelenie študijných odborov v oblasti spoločenských a humanitných vied ako bolo použité v dotazníkovom prieskume (Frascati manuál podľa OECD). Porovnanie preto nie je v týchto dvoch odboroch presné.

Relevantnosť vzorky zo súkromných vysokých škôl (4 respondenti) je nízka. Z tohto dôvodu nie sú pri vyhodnocovaní odpovedí na jednotlivé otázky analyzované rozdiely medzi odpoveďami respondentov študujúcich na verejných a súkromných vysokých školách.

Komponent 3 – Osobné rozhovory s manažermi vysokých škôl

Otázky pre štruktúrovaný rozhovor boli zostavené členmi tímu IBS SLOVAKIA, s.r.o. a pripomienkované pracovníkmi Ministerstva školstva SR a Ústavu informácií a prognóz školstva. Konečná verzia pozostávala z 12-tich otvorených otázok.

Pre účely tejto štúdie sa za manažerov vysokých škôl pokladajú rektori, prorektori, dekan, prodekan a kvestori. Oslovení manažeri v niektorých prípadoch poverili absolvovaním osobného rozhovoru svojho podriadeného alebo prizvali k rozhovoru pracovníka z oblasti riadenia ľudských zdrojov. Celkovo boli uskutočnené osobné rozhovory s 11-timi osobami z 8-mich vysokých škôl, pričom v jednom prípade odpovedal respondent na otázky písomne. Na otázky odpovedali štyria rektori, dvaja prorektori, jeden dekan, dvaja prodekan, jedna vedúca oddelenia riadenia ľudských zdrojov a jedna referentka miezd a ľudských zdrojov. Každý rozhovor trval približne 90 minút. Boli uskutočnené rozhovory so zástupcami týchto vysokých škôl:

- Vysoká škola múzických umení v Bratislave
- Univerzita Jánoša Selyeho v Komárne
- Trnavská univerzita v Trnave
- Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
- Technická univerzita vo Zvolene
- Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
- Vysoká škola v Sládkovičove
- Bratislavská vysoká škola práva

⁵ Zdroj: UIPŠ: Štatistická ročenka vysokých škôl za akademický rok 2008/2009 (Údaje sú k 31.10.2008)

Komponent 4 – Osobné rozhovory s vysokoškolskými učiteľmi a výskumnými pracovníkmi

Respondenti pri rozhovore odpovedali na rovnaké otázky ako boli uvedené v elektronickom dotazníku. Pridanou hodnotou osobných rozhovorov bolo zaznamenávanie komentárov respondentov k jednotlivým odpovediam. So žiadosťou o osobný rozhovor boli však oslovení iba takí respondenti, ktorým nebol poslaný e-mail na vyplnenie elektronického dotazníka, takže nedošlo k duplicitným odpovediam. Každý rozhovor trval približne 40 minút. Respondenti odpovedali na základe zaručenia anonymity. Celkovo boli vykonané osobné rozhovory s 21 učiteľmi a 6 výskumnými pracovníkmi z týchto vysokých škôl:

- Univerzita Komenského v Bratislave
- Slovenská technická univerzita v Bratislave
- Univerzita Konštantína filozofa v Nitre
- Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
- Žilinská univerzita v Žiline
- Katolícka univerzita v Ružomberku
- Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
- Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
- Prešovská univerzita v Prešove
- Ekonomická univerzita v Bratislave
- Akadémia umení v Banskej Bystrici
- Vysoká škola manažmentu v Trenčíne

Komponent 5 – Osobné rozhovory so študentmi denného doktorandského štúdia

Respondenti pri rozhovore odpovedali na rovnaké otázky ako boli uvedené v elektronickom dotazníku. Pridanou hodnotou osobných rozhovorov bolo zaznamenávanie komentárov doktorandov k jednotlivým odpovediam. So žiadosťou o osobný rozhovor boli však oslovení iba takí respondenti, ktorým nebol poslaný e-mail na vyplnenie elektronického dotazníka, takže nedošlo k duplicitným odpovediam. Každý rozhovor trval približne 40 minút. Respondenti odpovedali na základe zaručenia anonymity. Celkovo boli vykonané osobné rozhovory s 13-timi doktorandmi z týchto vysokých škôl:

- Univerzita Komenského v Bratislave
- Univerzita Konštantína filozofa v Nitre
- Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
- Žilinská univerzita v Žiline
- Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
- Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
- Prešovská univerzita v Prešove
- Ekonomická univerzita v Bratislave

Komponent 6 – Telefonické rozhovory s bývalými vysokoškolskými učiteľmi

Zámerom týchto rozhovorov bolo zistiť dôvody, prečo bývalí učitelia odišli z vysokej školy pracovať do iného sektora. Nakoľko nie je možné objektívne získať mená a kontaktné údaje bývalých pedagógov, boli respondenti oslovení najmä na základe osobných kontaktov členov tímu IBS SLOVAKIA, s.r.o. Šiesti respondenti odpovedali na otázku o príčinách odchodu z vysokej školy, traja odmietli odpovedať.

4.2 Online dotazník pre vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov

Základné charakteristiky vzorky respondentov

Zloženie respondentov podľa vysokej školy:

Vysoká škola	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Akadémia umení v Banskej Bystrici	13	1,17%
Ekonomická univerzita v Bratislave	29	2,60%
Katolícka univerzita v Ružomberku	9	0,81%
Prešovská univerzita v Prešove	74	6,64%
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	73	6,55%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	165	14,80%
Technická univerzita v Košiciach	140	12,56%
Technická univerzita vo Zvolene	3	0,27%
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne	30	2,69%
Trnavská univerzita v Trnave	36	3,23%
Univerzita J. Selyeho v Komárne	16	1,43%
Univerzita Komenského v Bratislave	14	1,26%
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	112	10,04%
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	105	9,42%
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach	114	10,22%
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave	8	0,72%
Univerzita veterinárskeho lekárstva v Košiciach	27	2,42%
Vysoká škola múzických umení v Bratislave	10	0,90%
Vysoká škola výtvarných umení v Bratislave	9	0,81%
Žilinská univerzita v Žiline	117	10,49%
Verejné vysoké školy spolu	1104	99,01%
Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	0	0,00%
Bratislavská vysoká škola práva	1	0,09%
Dubnický technologický inštitút v Dubnici nad Váhom	0	0,00%
Stredoeurópska vysoká škola v Skalici	1	0,09%
Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach	5	0,45%
Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave	2	0,18%
Vysoká škola manažmentu v Trenčíne	0	0,00%
Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia v Prešove	2	0,18%
Vysoká škola v Sládkovičove	0	0,00%
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave	0	0,00%
Súkromné vysoké školy spolu	11	0,99%
Všetky vysoké školy spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa veku:

Vek	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Menej ako 25	3	0,27%
25 - 29	156	13,99%
30 - 34	236	21,17%
35 - 39	144	12,91%
40 - 44	93	8,34%
45 - 49	106	9,51%
50 - 54	109	9,78%
55 - 59	138	12,38%
60 - 64	83	7,44%
65 a viac	47	4,22%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa odboru:

Odbor	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Prírodné vedy	260	23,32%
Technické vedy	294	26,37%
Lekárske vedy	58	5,20%
Pôdohospodárske vedy	66	5,92%
Spoločenské vedy	231	20,72%
Humanitné vedy	206	18,48%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa pohlavia:

Pohlavie	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Muži	617	55,34%
Ženy	498	44,66%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa funkcie:

Funkcia	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Profesor	125	11,21%
Hostujúci profesor	6	0,54%
Docent	214	19,19%
Odborný asistent	578	51,84%
Asistent	59	5,29%
Lektor	17	1,52%
Výskumný pracovník	116	10,40%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa počtu vyživovaných detí:

Počet vyživovaných detí	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
0	598	53,63%
1	204	18,30%
2	235	21,08%
3	49	4,39%
4 a viac	29	2,60%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa rodinného stavu:

Rodinný stav	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Slobodný / Slobodná	308	27,62%
Ženatý / Vydatá	710	63,68%
Rozvedený / Rozvedená	76	6,82%
Vdovec / Vdova	21	1,88%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa titulu:

Titul	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Profesor	118	10,58%
Docent	252	22,60%
Akademický titul tretieho stupňa VŠ (PhD. alebo ekvivalent)	527	47,26%
Akademický titul druhého stupňa VŠ	214	19,19%
Akademický titul prvého stupňa VŠ	4	0,36%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa minulých pracovných skúseností:

Pracovné skúsenosti	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Pracovali viac ako 1 rok mimo sektora vysokých škôl	598	53,63%
Nepracovali viac ako 1 rok mimo sektora vysokých škôl	517	46,37%
Spolu	1115	100,00%

Zloženie respondentov podľa skúseností s prácou na vedúcej funkcii vysokej školy alebo fakulty (rektor, kvestor, dekan, tajomník fakulty alebo vedúci pracoviska):

Riadiace skúsenosti	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Majú skúsenosti s prácou na vedúcej funkcii	336	30,13%
Nemajú skúsenosti s prácou na vedúcej funkcii	779	69,87%
Spolu	1115	100,00%

Využitie pracovného času

Priemerné využitie pracovného času podľa odpovedí všetkých 1115 respondentov uvádza nasledujúca tabuľka:

Činnosť	Podiel na celkovom pracovnom čase
Pedagogická činnosť vrátane prípravy na výučbu	36,98%
Výskum resp. umelecká činnosť	20,53%
Práca na projektoch	13,04%
Administratívne a organizačné činnosti	11,80%
Vlastné vzdelávanie	11,48%
Riadiace činnosti	3,80%
Iné činnosti	2,37%

Najväčšiu časť pracovného času venujú učitelia a výskumní pracovníci príprave na výučbu a samotnej výučbe. Spolu s výskumom (umeleckou činnosťou) a prácou na projektoch im tieto tri hlavné činnosti zaberú viac ako 70% pracovného času. Administratívne a organizačným činnostiam a ďalšiemu vlastnému vzdelávaniu venujú spolu viac ako 23% pracovného času. Riadiace činnosti v priemere trvajú 3,8% pracovného času. Medzi inými činnosťami, ktorým venujú respondenti priemerne 2,37% svojho pracovného času, najčastejšie uvádzajú prácu v redakčných radách časopisov, vedeckých radách a akademickom senáte, diagnostickú a liečebnú činnosť (lekárske vedy), získavanie finančných prostriedkov a zákaziek z podnikateľského sektora.

Na základe výsledkov viacrozmernej analýzy rozptylu bolo zistené, že existujú štatisticky významné rozdiely vo využívaní pracovného času v závislosti od odboru a funkcie respondenta.

Rozdiely vo využití pracovného času podľa odboru

Odbor / Využitie pracovného času	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Pedagogická činnosť vrátane prípravy na výučbu	34,12%	35,41%	36,03%	38,03%	37,79%	41,84%
Výskum resp. umelecká činnosť	13,88%	13,19%	14,11%	12,89%	11,47%	12,92%
Vlastné vzdelávanie	10,58%	11,26%	13,45%	9,70%	12,68%	11,60%
Práca na projektoch	14,73%	15,34%	9,48%	13,03%	12,42%	9,32%
Riadiace činnosti	2,54%	4,22%	6,03%	4,70%	3,46%	4,27%
Administratívne a organizačné činnosti	11,23%	11,77%	11,03%	9,09%	13,25%	12,04%
Iné činnosti	1,88%	1,87%	6,03%	1,36%	2,99%	2,28%

Z viacnásobného porovnávania (Tukey Unequal N HSD test) boli identifikované zložky pracovného času, medzi ktorými sú štatisticky významné rozdiely: Najviac pracovného času venujú pedagogickej činnosti vrátane prípravy na výučbu učitelia a výskumní pracovníci v odbore humanitných vied (41,84%), najmenej v odbore prírodných vied (34,12%) a technických vied (35,41%). Najviac pracovného času venujú výskumu resp. umeleckej činnosti učitelia a výskumní pracovníci v odbore prírodných vied (24,92%), najmenej v odbore spoločenských vied (17,40%). Najviac pracovného času venujú práci na projektoch učitelia a výskumní pracovníci v odbore lekárskeho vied (15,34%), najmenej v odbore humanitných vied (9,32%) a pôdohospodárskych vied (9,48%). Iným činnostiam venujú najviac pracovného času učitelia a výskumní pracovníci v odbore

lekárskych vied (6,03%), najmenej v odbore pôdohospodárskych vied (1,36%). Z hľadiska času venovaného administratívnym a organizačným činnostiam, vlastnému vzdelávaniu a riadiacim činnostiam neexistujú medzi odbormi štatisticky významné rozdiely.

Rozdiely vo využití pracovného času podľa funkcie respondentov

Funkcia* / Využitie pracovného času	Profesor	Docent	Odborný asistent	Asistent	Lektor	Výskumný pracovník
Pedagogická činnosť vrátane prípravy na výučbu	30,56%	33,74%	41,90%	41,36%	52,35%	20,69%
Výskum resp. umelecká činnosť	25,04%	20,70%	17,37%	18,64%	16,47%	32,50%
Vlastné vzdelávanie	9,04%	10,79%	12,18%	12,37%	14,11%	11,21%
Práca na projektoch	13,76%	13,32%	11,30%	12,71%	4,71%	22,16%
Riadiace činnosti	8,00%	6,87%	2,39%	1,53%	0,00%	2,33%
Administratívne a organizačné činnosti	10,88%	11,96%	12,54%	10,17%	9,41%	10,17%
Iné činnosti	2,72%	2,62%	2,32%	3,22%	2,94%	0,95%

* Početnosť respondentov vo funkcii hosťujúceho profesora je veľmi nízka, údaje preto nie sú štatisticky relevantné

Z viacnásobného porovnávania (Tukey Unequal N HSD test) boli identifikované zložky pracovného času, medzi ktorými sú štatisticky významné rozdiely: Najviac pracovného času venujú pedagogickej činnosti vrátane prípravy na výučbu lektori (52,35%), odborní asistenti (41,90%) a asistenti (41,36%), najmenej výskumní pracovníci (20,69%) a profesori (30,56%). Najviac pracovného času venujú výskumu resp. umeleckej činnosti výskumní pracovníci (32,50%) a profesori (25,04%), najmenej lektori (16,47%). Najviac pracovného času venujú práci na projektoch výskumní pracovníci (22,15%) a profesori (13,76%), najmenej lektori (4,71%). Najviac pracovného času venujú vlastnému vzdelávaniu lektori (14,12%), najmenej profesori (9,04%). Riadiacim činnostiam venujú najviac pracovného času profesori (8,00%) a docenti (6,87%), najmenej lektori (0,00%) a asistenti (1,52%). Z hľadiska času venovaného administratívnym a organizačným činnostiam a iným činnostiam neexistujú medzi funkciami respondentov štatisticky významné rozdiely.

Práca v projektoch

Za posledné 3 roky pracovala v projektoch KEGA, VEGA, APVV, ESF, 7. RP a pod. výrazná väčšina učiteľov a výskumných pracovníkov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Pracovali v projektoch	90,40%
Nepracovali v projektoch	9,60%

Najviac respondentov pracovalo za posledné 3 roky v dvoch alebo v troch projektoch. Až 15,97% respondentov uviedlo, že pracovali v piatich alebo viacerých projektoch.

Z celkového počtu 107 respondentov, ktorí za posledné 3 roky nepracovali v žiadnom projekte, 34,58% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že sa im nepodarilo získať grant. 9,35% respondentov neumožnili prácu v projekte nadriadení alebo vedúci projektu a 4,67% respondentov nemá záujem o prácu v projektoch. 51,20% respondentov uviedlo iné dôvody, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali nedostatok času resp. pracovné vyťaženie, krátke pôsobenie na vysokej škole a materská dovolenka.

Účasť na vedeckých konferenciách

Za posledné 3 roky sa vedeckých konferencií zúčastnila výrazná väčšina učiteľov a výskumných pracovníkov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Zúčastnili sa vedeckých konferencií	94,53%
Nezúčastnili sa vedeckých konferencií	5,47%

Až 59,68% respondentov uviedlo, že sa zúčastnili piatich alebo viacerých vedeckých konferencií za posledné 3 roky.

Z celkového počtu 61 respondentov, ktorí sa za posledné 3 roky nezúčastnili žiadnej vedeckej konferencie, 14,75% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že sa im nepodarilo získať potrebné finančné zdroje. 14,75% respondentov nemá záujem o účasť na vedeckých konferenciách. 70,50% respondentov uviedlo iné dôvody neúčasti na konferenciách, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali nedostatok času resp. pracovné vyťaženie, krátke pôsobenie na vysokej škole, materská dovolenka a neexistencia vedeckých konferencií v danom odbore.

Stáže v zahraničí

Za posledné 3 roky absolvovala stáž v zahraničí v trvaní minimálne jeden mesiac výrazná menšina učiteľov a výskumných pracovníkov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Absolvovali stáž v zahraničí	18,04%
Neabsolvovali stáž v zahraničí	81,96%

Priemerná uvádzaná dĺžka absolvovanej stáže v zahraničí dosiahla 4,86 mesiaca. Variabilita dĺžky stáže v zahraničí bola veľká – pohybovala sa v rozpätí 1 – 60 mesiacov.

Z celkového počtu 913 respondentov, ktorí sa za posledné 3 roky nezúčastnili žiadnej stáže v zahraničí v trvaní minimálnej jeden mesiac, 7,12% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že napriek ich snahe im v rámci vysokej školy nebolo umožnené absolvovanie stáže v zahraničí. 14,57% respondentov uviedlo, že nemá informácie o možnostiach absolvovať stáže v zahraničí. 17,31% respondentov nemá záujem o stáže v zahraničí. Väčšina respondentov uviedla iné dôvody, prečo neabsolvovali za posledné tri roky stáž v zahraničí, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali nedostatok času resp. pracovné vyťaženie (približne 20% odpovedí), rodina a deti (približne 10% odpovedí), vysoký vek (približne 6% odpovedí), materská dovolenka (približne 2% odpovedí), nedostatok financií (približne 2% odpovedí) a neznalosť cudzích jazykov (približne 2% odpovedí). Medzi ostatnými odpoveďami sa najčastejšie opakovalo absolvovanie stáže v zahraničí v trvaní menej ako jeden mesiac, absolvovanie stáže v zahraničí pred viac ako tromi rokmi a zdravotné dôvody.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistujú štatisticky významné rozdiely v absolvovaní zahraničných stáží v závislosti od odboru a funkcie respondenta. Bola však zistená štatisticky významná malá závislosť medzi odpoveďou na otázku o absolvovaní zahraničnej stáže a vekom respondenta:

Rozdiely v absolvovaní zahraničných stáží za posledné 3 roky podľa veku respondenta

Veková skupina (roky)	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 a viac
Podiel respondentov, ktorí absolvovali stáž v zahraničí	34,62%	19,49%	20,14%	17,20%	15,09%	16,51%	9,42%	7,32%	6,38%

Z uvedených údajov vidieť nepriamu úmeru medzi vekom vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka a absolvovaním stáží v zahraničí. Najväčší podiel respondentov (viac ako tretina) absolvuje stáž v zahraničí vo veku 25 – 29 rokov. Vo vekovej skupine 30 – 39 rokov zahraničné stáže približne 20% učiteľov a výskumných pracovníkov. Vo vekovej skupine 40 – 54 rokov sa na zahraničnú stáž za posledné tri roky dostalo 15 – 17% respondentov. Starší učitelia a výskumní pracovníci absolvovali zahraničnú stáž iba v rozmedzí 6 – 10% respondentov.

Hodnotenie kritérií na získanie titulu docent a profesor

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázku ako hodnotia súčasné kritériá na získavanie titulu docent a profesor vo svojom odbore na svojej vysokej škole:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Kritériá na získanie titulu docent	2,42
Kritériá na získanie titulu profesor	2,26

Škála:

- 1 – náročné
- 2 – skôr náročné
- 3 – primerané
- 4 – skôr nenáročné
- 5 – nenáročné

Z odpovedí respondentov vyplýva, že kritériá na získanie titulov docent aj profesor vnímajú ako skôr náročné, pričom kritériá na získanie titulu profesor hodnotia ako mierne náročnejšie než kritériá na získanie titulu docent.

Na základe výsledkov viacrozmernej analýzy rozptylu bolo zistené, že existujú štatisticky významné rozdiely v hodnotení kritérií na získanie titulu docent a profesor v závislosti od funkcie respondenta.

Rozdiely v hodnotení kritérií na získanie titulu docent a profesor podľa funkcie respondenta

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí Profesori	Priemerná hodnota odpovedí Docenti	Priemerná hodnota odpovedí Ostatné funkcie
Kritériá na získanie titulu docent	2,90	2,49	2,30
Kritériá na získanie titulu profesor	2,78	2,18	2,20

Z odpovedí respondentov vyplýva, že po získaní daného titulu sa vnímanie náročnosti znižuje. Profesori považujú existujúce kritériá za primerané, docenti a ostatné funkcie za skôr náročné.

Hodnotenie pracovných podmienok a vybavenia

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázku, či súhlasia s tvrdením, že majú k dispozícii primerané kancelárske priestory, informačné technológie, technologické vybavenie (prístroje, laboratórne vybavenie) a organizačnú a administratívnu podporu zo strany vysokej školy:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Kancelárske priestory	2,01
Informačné technológie	2,02
Technologické vybavenie	2,63
Organizačná a administratívna podpora	2,59

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Z odpovedí respondentov vyplýva, že skôr pozitívne hodnotia kancelárske priestory a informačné technológie, ktoré majú k dispozícii. Neutrálne až mierne negatívne hodnotia technologické vybavenie (prístroje, laboratórne vybavenie) a organizačnú a administratívnu podporu zo strany vysokej školy.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistujú štatisticky významné rozdiely v hodnotení pracovných podmienok a vybavenia v závislosti od toho, či respondent absolvoval za posledné tri roky stáž v zahraničí. Bola však zistená štatisticky významná závislosť medzi hodnotením pracovných podmienok a vybavenia a vysokou školou, na ktorej respondent pôsobí:

Rozdiely v hodnotení pracovných podmienok a vybavenia podľa vysokej školy respondenta

Odpovede respondentov podľa jednotlivých vysokých škôl uvádza nasledovná tabuľka (v tabuľke sú uvedené iba školy s 50 a viac respondentmi):

Názov vysokej školy	Kancelárske priestory	Informačné technológie	Technologické vybavenie	Organizačná a administratívna podpora
Slovenská technická univerzita v Bratislave	1,93	2,05	2,95	2,83
Technická univerzita v Košiciach	2,08	2,01	2,71	2,35
Žilinská univerzita v Žiline	1,79	1,86	2,51	2,55
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	1,74	1,79	2,62	2,45
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	1,76	2,10	2,50	2,75
Prešovská univerzita v Prešove	2,31	2,11	2,58	2,80
Univerzita Konštantína filozofa v Nitre	2,19	2,02	2,28	2,51
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	2,26	2,11	2,72	2,73

Z uvedených ôsmich univerzít boli najkritickejší pracovníci Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a Prešovskej univerzity v Prešove. Najpozitívnejšie vnímajú pracovné podmienky učiteľia a výskumní pracovníci Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre a Žilinskej univerzity v Žiline.

Medziľudské vzťahy na vysokých školách

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázky, či súhlasia s tvrdením, že vedenie vysokej školy resp. fakulty podporuje individuálnu iniciatívu a kreativitu a či súhlasia s tvrdením, že starší kolegovia na pracovisku podporujú a motivujú mladších učiteľov a výskumných pracovníkov:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Vedenie fakulty	2,17
Starší kolegovia	2,28

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Z odpovedí respondentov vyplýva, že vzťahy s vedením ako aj vzťahy medzi mladšími a staršími kolegami na pracovisku hodnotia skôr pozitívne.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že existujú štatisticky významné rozdiely vo vnímaní medziľudských vzťahov na vysokých školách v závislosti od odboru respondenta.

Rozdiely vo vnímaní medziľudských vzťahov na vysokých školách podľa veku respondenta

Veková skupina (roky) / Medziľudské vzťahy	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 a viac
Vedenie fakulty	2,22	2,36	2,28	2,34	1,97	1,97	2,08	1,93	2,17
Starší kolegovia	2,42	2,47	2,52	2,47	2,15	2,16	2,01	1,82	1,77

Pri porovnaní odpovedí podľa veku respondentov je možné konštatovať, že mladší učiteľia a výskumní pracovníci hodnotia podporu vedenia fakulty a podporu starších kolegov horšie ako starší učiteľia a výskumní pracovníci.

Spolupráca s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi

Za posledné 3 roky spolupracovala pri výučbe alebo výskume s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi väčšina učiteľov a výskumných pracovníkov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Spolupracovali s praxou	55,75%
Nespolupracovali s praxou	44,25%

Ako hlavného iniciátora tejto spolupráce v rámci vysokej školy uvádza 72,93% respondentov jednotlivých zainteresovaných učiteľov a výskumných pracovníkov. 18,96% respondentov uviedlo ako iniciátora spolupráce vedenie pracoviska a 6,00% vedenie fakulty. Iba 2,11% respondentov označilo za iniciátora spolupráce s praxou rektorát vysokej školy.

Z celkového počtu 493 respondentov, ktorí za posledné 3 roky nespolupracovali s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi, 23,42% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že vysoká škola resp. fakulta resp. pracovisko nemá vytvorené mechanizmy na získavanie zákaziek z podnikateľského sektora. Podľa 21,18% respondentov podnikateľský sektor nemá záujem o spoluprácu z finančných dôvodov a 12,02% respondentov nemá záujem o spoluprácu z časových dôvodov. 8,55% respondentov uvádza ako hlavnú príčinu, že podnikateľský sektor nemá záujem o spoluprácu kvôli nedostatočnej pružnosti vysokej školy. 28,92% respondentov uviedlo iné dôvody, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali študijný odbor nevyužitelný v podnikateľskej praxi (najmä humanitné vedy) a práca v základnom výskume.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistuje štatisticky významná závislosť medzi odpoveďou na otázku o spolupráci s praxou a odpoveďou na otázku, či respondent pracoval v minulosti viac ako 1 rok mimo sektora vysokých škôl. Bola však zistená štatisticky významná stredne veľká závislosť medzi odpoveďou na otázku o spolupráci s praxou a odborom respondenta:

Rozdiely v spolupráci s praxou za posledné 3 roky podľa odboru respondenta

Odbor	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Podiel respondentov, ktorí spolupracovali s praxou	42,86%	79,25%	41,38%	69,70%	56,28%	37,38%

Z uvedených údajov vidieť pomerne veľké rozdiely v spolupráci s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi medzi jednotlivými odbormi, v ktorých vysokoškolskí učitelia resp. výskumní pracovníci pôsobia. Najväčší podiel respondentov spolupracuje s praxou v odboroch technických vied (takmer 80%). Najmenší podiel respondentov spolupracujúcich s praxou je v odboroch humanitných vied (37%).

Rozdiely v spolupráci s praxou za posledné 3 roky podľa vysokej školy respondenta

Odpovede respondentov podľa jednotlivých vysokých škôl uvádza nasledovná tabuľka (v tabuľke sú uvedené iba školy s 50 a viac respondentmi):

Názov vysokej školy	Podiel respondentov, ktorí spolupracovali s praxou
Slovenská technická univerzita v Bratislave	73,94%
Technická univerzita v Košiciach	67,14%
Žilinská univerzita v Žiline	66,67%
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	64,38%
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	50,48%
Prešovská univerzita v Prešove	43,24%
Univerzita Konštantína filozofa v Nitre	42,86%
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	28,32%

Pôsobenie existujúceho finančného systému odmeňovania na pracovnú motiváciu

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázku, či súhlasia s tvrdením, že súčasný systém finančného odmeňovania na vysokej škole ich motivuje k výskumu resp. umeleckej činnosti, vlastnému vzdelávaniu, publikovaniu, práci na projektoch, vedeniu

doktorandov, spolupráci s podnikateľským sektorom a získavaní vedecko-pedagogických resp. umelecko-pedagogických titulov:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Výskum resp. umelecká činnosť	3,09
Vlastné vzdelávanie	3,10
Publikovanie	3,00
Práca na projektoch	2,83
Vedenie doktorandov	3,09
Spolupráca s podnikateľským sektorom	3,03
Získavanie titulov	2,77

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Z viacnásobného porovnávania (Tukey Unequal N HSD test) boli identifikované dve homogénne skupiny, v zmysle priemerného hodnotenia vplyvu systému odmeňovania na jednotlivé oblasti pracovnej motivácie. Prvou homogénnou skupinou je získavanie titulov a práca na projektoch, kde respondenti hodnotia vplyv odmeňovania na pracovnú motiváciu neutrálne až mierne negatívne. Vo všetkých ostatných skúmaných oblastiach (druhá homogénna skupina) pôsobí súčasný systém odmeňovania na vysokých školách skôr negatívne až negatívne.

Príjmy popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole

V roku 2008 mala popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole iný zdroj príjmov väčšina učiteľov a výskumných pracovníkov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Mali iný zdroj príjmov	55,21%
Nemali iný zdroj príjmov	44,79%

71,64% respondentov, ktorí v roku 2008 mali iný zdroj príjmov, pracovali v pracovnom pomere podľa Zákonníka práce (pracovná zmluva, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o vykonaní práce). 13,61% respondentov malo príjmy z podnikateľskej činnosti a 14,75% malo iný zdroj príjmu.

17,67% respondentov, ktorí v roku 2008 mali iný zdroj príjmov, mali pravidelný príjem za pedagogickú alebo výskumnú činnosť na iných vysokých školách. 82,33% respondentov nemalo pravidelný príjem z iných vysokých škôl.

Pre 32,73% respondentov, ktorí mali v roku 2008 iný zdroj príjmov, predstavoval príjem z hlavného zamestnania na vysokej škole 81 – 100% ich celkových príjmov. Pre 29,28% respondentov znamenal príjem z hlavného zamestnania na vysokej škole 61 – 80% ich celkových príjmov a pre 18,75% respondentov 41 – 60% ich celkových príjmov. Do skupín s vyššími vedľajšími príjmami patrí 9,05% učiteľov a výskumných pracovníkov, pre ktorých predstavoval príjem z hlavného zamestnania na vysokej škole 21 – 40% ich celkových príjmov, a 10,19% respondentov, pre ktorých predstavoval príjem z hlavného zamestnania na vysokej škole 0 – 20% ich celkových príjmov.

Z celkového počtu 615 respondentov, ktorí mali popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole iný zdroj príjmov, 66,18% uviedlo ako najdôležitejší dôvod nedostatočné finančné ohodnotenie v hlavnom pracovnom pomere na vysokej škole. Pre 8,29% respondentov bola hlavným dôvodom nedostatočná možnosť sebarealizácie v hlavnom pracovnom pomere na vysokej škole a pre 2,28% dostatok voľného času popri hlavnom pracovnom pomere na vysokej škole. 22,64% respondentov uviedlo iné dôvody, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali možnosť uplatniť teoretické poznatky v praxi, zaujímavá ponuka alebo hobby.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistujú štatisticky významné rozdiely v odpovedi na otázku, či mal respondent v roku 2008 popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole iný zdroj príjmov v závislosti od veku, rodinnému stavu a počtu vyživovaných detí respondenta. Boli však zistené štatisticky významné malé závislosti medzi odpoveďou na uvedenú otázku o príjmoch v roku 2008 a funkciou a odborom respondenta:

Rozdiely v iných príjmoch popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole podľa funkcie respondenta

Funkcia*	Profesor	Docent	Odborný asistent	Asistent	Výskumný pracovník
Podiel respondentov, ktorí mali iný zdroj príjmov	49,60%	57,94%	58,30%	61,02%	40,00%

* Početnosť respondentov vo funkcii host'ujúceho profesora a lektora je veľmi nízka, údaje preto nie sú štatisticky relevantné

Z uvedených údajov za pedagogických pracovníkov je vidieť nepriamu úmeru medzi funkciou respondenta a iným zdrojom príjmov, t.j. čím vyššia akademická funkcia, tým nižší podiel respondentov, ktorí mali v roku 2008 iný zdroj príjmov popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole. Najvyšší podiel osôb s inými príjmami je vo funkcii výskumný pracovník.

Rozdiely v iných príjmoch popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole podľa funkcie respondenta

Odbor	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Podiel respondentov, ktorí mali iný zdroj príjmov	42,08%	56,80%	70,69%	43,94%	62,77%	60,19%

Najvyšší podiel respondentov, ktorí mali popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole iný zdroj príjmu, je v odbore lekárske vedy (70,69%). Na opačnom konci rebríčka sa nachádzajú prírodné vedy (42,08%) a pôdohospodárske vedy (43,94%).

Dôležitosť jednotlivých zložiek pracovných podmienok

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázky, nakoľko dôležité sú pre nich jednotlivé zložky pracovných podmienok na vysokej škole:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Medziľudské vzťahy na pracovisku	1,31
Informačné technológie a prístup k informáciám	1,41
Technologické vybavenie	1,48
Finančné ohodnotenie	1,55
Možnosť pracovať v projektoch	1,64

Možnosť zúčastniť sa vedeckých konferencií	1,73
Možnosť absolvovať zahraničnú stáž	2,15

Škála:

- 1 – dôležité
- 2 – skôr dôležité
- 3 – skôr nie je dôležité
- 4 – nie je dôležité

Z odpovedí respondentov vyplýva, že za dôležité považujú medziľudské vzťahy na pracovisku, informačné technológie a prístup k informáciám a technologické vybavenie. Za skôr dôležité pokladajú finančné ohodnotenie, možnosť pracovať v projektoch, možnosť zúčastniť sa vedeckých konferencií a možnosť absolvovať zahraničnú stáž.

Kariérne plány v horizonte troch rokov

Nasledovná tabuľka uvádza kariérne plány respondentov v horizonte najbližších troch rokov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	75,76%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	3,41%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	4,31%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	5,12%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	1,26%
Odchod do dôchodku	5,92%
Iné	4,22%

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistujú štatisticky významné rozdiely v kariérnych plánoch v horizonte troch rokov v závislosti od odboru respondenta. Boli však zistené štatisticky významné malé závislosti medzi odpoveďou na uvedenú otázku o kariérnych plánoch a funkciou a pohlavím respondenta. Zároveň bola zistená veľká závislosť od veku respondenta:

Rozdiely v kariérnych plánoch podľa veku respondenta

Veková skupina (roky) / Plán na najbližšie 3 roky	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 a viac
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	75,00%	79,66%	80,56%	86,02%	85,71%	82,57%	73,91%	49,40%	40,43%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	1,92%	2,54%	3,47%	6,45%	4,76%	2,75%	4,35%	3,61%	0,00%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	6,41%	3,39%	4,17%	4,30%	3,81%	3,67%	4,35%	4,82%	4,26%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	8,97%	8,47%	4,86%	1,08%	2,86%	4,59%	3,62%	1,20%	2,13%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	1,92%	0,85%	2,78%	1,08%	0,95%	0,92%	1,45%	0,00%	0,00%
Odchod do dôchodku	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,92%	7,97%	38,55%	46,81%
Iné	5,77%	5,08%	4,17%	1,08%	1,90%	4,59%	4,35%	2,41%	6,38%

Najvyššiu lojalnosť voči súčasnému zamestnávateľovi deklarujú respondenti vo veku 40 – 49 rokov. Rovnaká veková skupina respondentov však najviac uvažuje aj nad odchodom na inú vysokú školu na Slovensku. Odchod na inú vysokú školu do zahraničia najviac zvažujú respondenti vo veku 25 – 29 rokov, ale zároveň s touto možnosťou počítajú aj učitelia a výskumní pracovníci vo veku 55 rokov a viac. Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku najviac plánujú mladší respondenti vo veku 25 – 34 rokov. Prácu mimo sektora vysokých škôl v zahraničí najviac zvažuje veková skupina 35 – 39 rokov. Odchod do dôchodku plánujú najmä respondenti najvyššieho veku, t.j. nad 60 rokov.

Rozdiely v kariérnych plánoch podľa pohlavia respondenta

Pohlavie / Plán na najbližšie 3 roky	Muži	Ženy
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	74,55%	77,26%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	3,24%	3,62%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	5,35%	3,02%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	6,48%	3,42%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	1,46%	1,01%
Odchod do dôchodku	5,83%	6,04%
Iné	3,08%	5,63%

Na základe uvedených údajov možno konštatovať, že muži viac uvažujú o odchode do zahraničia alebo o odchode zo sektora vysokých škôl ako ženy. Na druhej strane však ženy vykazujú mierne vyššiu mobilitu v rámci vysokých škôl na Slovensku.

Rozdiely v kariérnych plánoch podľa funkcie respondenta

Funkcia* / Plán na najbližšie 3 roky	Profesor	Docent	Odborný asistent	Asistent	Výskumný pracovník
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	77,60%	72,43%	78,55%	77,97%	66,96%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	0,80%	4,21%	3,63%	1,69%	4,35%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	3,20%	3,27%	3,81%	3,39%	7,83%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	4,00%	3,27%	5,19%	5,08%	10,43%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	2,40%	0,47%	1,21%	0,00%	2,61%
Odchod do dôchodku	9,60%	13,08%	3,11%	3,39%	3,48%
Iné	2,40%	3,27%	4,50%	8,47%	4,35%

* Početnosť respondentov vo funkcii hosťujúceho profesora a lektora je veľmi nízka, údaje preto nie sú štatisticky relevantné

Uvedené údaje ukazujú pomerne veľké rozdiely medzi kariérnymi plánmi učiteľov a výskumných pracovníkov. Výskumní pracovníci vo vyššej miere uvažujú nad odchodom do zahraničia alebo nad pôsobením mimo sektora vysokých škôl ako učitelia, čo signalizuje ich vyššiu nespokojnosť so súčasnými pracovnými podmienkami.

Navrhované zmeny, ktoré by zatriaktívili akademickú kariéru pre mladých učiteľov a výskumných pracovníkov

Celkový počet respondentov: 1115

Neodpovedalo na otázku: 143

Každý respondent mal možnosť uviesť viac odporúčaní.

Jednoznačne najväčšia skupina respondentov vyjadrila nespokojnosť s finančným ohodnotením. K tejto problematike zaujalo svoj postoj až 648 respondentov (čo predstavuje 66,67% tých, ktorí odpovedali na otázku). Hlavný problém je predovšetkým všeobecne v nízkej mzde, keď v iných odvetviach ľudia aj bez vysokoškolského vzdelania zarobia často krát viac, ako vysokoškolskí učitelia alebo výskumní pracovníci, čo spôsobuje odchod talentovaných ľudí zo školstva. Respondenti poukázali okrem potreby zvýšenia mzdy napríklad aj na nespokojnosť so systémom odmeňovania, ktorý nerozlišuje (alebo rozlišuje iba v minimálnej miere) skutočne odvedenú prácu. Ako riešenie je ponúkané upraviť platové tabuľky (alebo aspoň systém odmien – bonusov) podľa merateľných kritérií odvedenej práce, napríklad odmeny za získanie a úspešné realizovanie projektu, za publikáciu v karentovanom časopise a podobne. Na pracoviskách, kde aj sú odmeny, často chýbajú jednoznačné kritériá, ktoré by definovali, za aké činnosti je možné tieto odmeny získať, čím sa odmeňovanie stáva netransparentným. Okrem diferenciacie odmien na základe výsledkov a odvedenej práce vyplýva z odpovedí aj potreba výraznejšie diferencovať základné platy medzi zamestnancami s rôznymi titulmi. Súčasné zvýšenie platu po získaní titulu PhD., docent alebo profesor je veľmi malé, slabo motivujúce a neodráža námahu potrebnú na získanie uvedených titulov. Okrem adekvátneho finančného ohodnotenia by viacerí uvítali aj iné formy zvýhodnenia, napríklad podporu bývania a podobne.

Lepšie materiálne, technické alebo laboratórne vybavenie pracoviska by chcelo mať 116 respondentov (11,93%). Okrem informačných technológií, prístrojov a kancelárskych potrieb ide napríklad aj o literatúru, ktorú si často učitelia musia kupovať na vlastné náklady. Podľa niektorých respondentov nie je správne, keď si musia techniku a kancelárske potreby zaobstarávať vďaka projektom, podľa nich by sa o to mala postarať škola.

100 respondentov (10,29%) pracovníkov vidí problém v príliš veľkej administratíve. Závaž na vypracovanie podkladov pre akreditáciu, evaluáciu, výročné správy, výučbu, atď. zaberá veľmi veľa času na úkor výskumu a vlastného vzdelávania, pričom z niektorých odpovedí vyplýva, že časť týchto činností by mohla byť realizovaná prostredníctvom administratívnych pracovníkov katedier. S administratívnymi problémami úzko súvisí aj skupina 86 odpovedí (8,85%), ktorá sa týkala projektov na vysokých školách. Aj tu vidia mnohí problém v zložitej administratíve, ktorú by bolo dobré zjednodušiť, alebo by ju mali vykonávať špeciálne vyškolení pracovníci a učitelia by mali realizovať iba odbornú stránku projektu. Okrem jednoduchšej administratívy a väčšej možnosti získania grantov by bolo vhodné sprístupniť granty aj pre mladých pracovníkov. V praxi sa totiž projekty zastrešujú zvyčajne učiteľmi s titulmi docent alebo profesor, reálne však často na projektoch tieto ľudia nepracujú. Vo viacerých odpovediach bolo uvedené podozrenie, že granty sa neprideliujú objektívne.

K získavaniu titulov na vysokej škole sa vyjadrilo 80 opýtaných (8,23%), pričom odporúčania sa týkali zjednodušenia kritérií pre habilitácie a inaugurácie. Za náročné boli označované predovšetkým publikácie v karentovaných časopisoch, keďže niektoré odbory nemajú na Slovensku takýto časopis. Kritériá napríklad ohľadom počtu publikácií a citácií mnohí nepovažujú za vhodné, pretože sú kvantitatívne a dajú sa dosiahnuť „umelo“. Potom to vedie k tomu, že mnohí publikujú len preto, aby boli publikácie, a vytvárajú sa tzv. citačné klany. Vhodnejšie kritériá by boli kvalitatívne. Ďalšie odporúčania si týkali napríklad skutočnosti, že za získanie titulu DrSc. nie je explicitne vyhradené finančné zvýhodnenie. Z odpovedí ďalej vyplynulo, že získanie titulu na vlastnej škole je jednoduchšie ako na inej škole. Pôsobiť vo funkcii docenta 5 rokov ako nutné kritérium pre inauguráciu bolo kritizované. Boli spomenuté prípady, keď človek vysoko prekročoval všetky podmienky na inauguráciu, ale musel čakať 5 rokov na udelenie titulu. V jednotlivých odboroch by

mali byť na rôznych školách rovnaké kritériá na získavanie titulov, aby sa nestávalo, že na jednej škole sa získa titul ľahšie a na inej ťažšie.

74 učiteľov (7,61%) by privítali viac možností cestovať. Týka sa to predovšetkým možností zahraničných stáží. Upozornenia sa však často týkali aj konferencií (či už domácich alebo zahraničných), keď si učitelia často musia tieto cesty hradiť sami.

K systému financovania vysokých škôl sa vyjadrilo 58 respondentov (5,97%). Nespokojnosť bola predovšetkým vo financovaní v závislosti od počtu študentov, čo vedie k prijímaniu veľkého množstva študentov s výrazným znížením ich kvality. Ďalšie odporúčanie sa týkalo percentuálneho zvýšenia dotácií pre vysoké školy vzhľadom na HDP a znižovanie počtu vysokých škôl, keďže kvalitných študentov je nedostatok, čím by bolo možné zvýšiť financie pre najlepšie školy. So znižovaním kvality študentov súvisí aj 33 odpovedí (3,40%), ktoré odporúčali zaviesť prísnejší systém prijímacích pohovorov, aby sa zvýšila úroveň vysokoškolských študentov.

Pohyblivú pracovnú dobu by chcelo mať 58 zamestnancov (5,97%), ktorí by uvítali aj to, keby mohli pracovať doma, pokiaľ nemajú výučbu. Chceli by byť hodnotení podľa výkonov a nie podľa počtu hodín strávených v kancelárii školy. Viacerí upozorňujú aj na to, že vďaka veľkému úväzku a počtu diplomantov im ostáva menej času na výskum, prípadne ho musia vykonávať nad rámec pracovnej doby.

K pracovným zmluvám sa vyjadrilo 57 respondentov (5,86%), keď demotivujúco podľa nich pôsobí predovšetkým dĺžka zmluvy, ktorá je pre ľudí bez docentúry alebo profesúry na dobu určitú. Zamestnanci sa tak dostávajú do zložitej situácie spôsobenej neistotou, problémami pri vybavovaní a splácaní úveru, rozpracovaním dlhodobějších projektov, atď. Niekoľko návrhov smerovalo aj k tomu, aby bola vytvorená legislatíva pre miesta post-doc a aby učitelia neboli nútení vykonávať aj výskumnú a publikačnú činnosť, ale aby mali možnosť nahradiť to výučbou. Medzi odporúčania zaradili aj transparentné výberové konania, pretože na vysokých školách podľa nich prevláda klientelizmus.

Prepojenia s praxou sa týkalo 43 odpovedí (4,42%). V mnohých odboroch by bolo vhodné, keby vysokoškolskí učitelia absolvovali istý čas aj súvislú prax. Školy by sa mali orientovať aj na spoluprácu s ľuďmi z praxe, aby sa na vysokých školách nepísali teoretické práce, ktoré nie sú vhodné pre skutočnú realitu. Zlepšiť by sa mala aj spolupráca s podnikateľským sektorom.

Podľa názoru 27 respondentov (2,78%) je na vysokých školách nedostatočný počet pracovných miest pre mladých učiteľov. Ako hlavný dôvod uvádzajú skutočnosť, že vysoké školy zamestnávajú aj ľudí v dôchodkovom veku.

Vnímanie spoločenského postavenia vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka

Celkový počet respondentov: 1115

Neodpovedalo na otázku: 148

Veľmi kladne vníma spoločenské postavenie 22 respondentov (2,28% z tých, ktorí odpovedali na otázku). Kladne vníma 63 respondentov (6,51%), neutrálne, dostatočne alebo priemerne 81 respondentov (8,38%), záporne 425 (43,95%) a veľmi záporne 215 respondentov (22,23%). Spolu sa teda až 640 respondentov vyjadrilo, že postavenie vnímajú záporne alebo veľmi záporne. Jednoznačne najčastejší dôvod negatívneho vnímania bolo uvedené nízke finančné ohodnotenie, ktoré podľa nich dnešná spoločnosť považuje za hlavné kritérium spoločenskej prestíže. Medzi ďalšími dôvodmi bolo uvedené, že príčinou je aj pokles úrovne vysokoškolského vzdelania a pokles kvality vysokoškolských učiteľov. Časť opýtaných si myslí, že verejnosť vníma ľudí na vysokej škole ako takých, ktorí sa nevedia uplatniť v iných oblastiach, a preto boli ochotní ostať na vysokej škole aj napriek nízkej mzde.

Ďalšia skupina respondentov je toho názoru, že verejnosť má o práci na vysokej škole nesprávne a skreslené predstavy, čo spôsobuje negatívne vnímanie postavenia učiteľov.

13 respondentov (1,34%) nevedelo posúdiť spoločenské postavenie a 46 respondentov (4,76%) si myslí, že je to individuálne. Spoločenské postavenie môže byť podľa nich rôzne na každej škole. Ďalšia skupina si myslí, že to záleží predovšetkým od toho v akej spoločnosti sa práve vysokoškolský učiteľ nachádza a môže byť vnímané od veľmi kladného až po veľmi záporné.

Ostatní respondenti sa vyjadrili nejasne, nezrozumiteľne, alebo ich odpoveď nesúvisela s otázkou.

Návrhy na zlepšenie spoločenského postavenia vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka

Celkový počet respondentov: 1115

Neodpovedalo na otázku: 214

Každý respondent mal možnosť uviesť viac odporúčaní.

Najviac odpovedí sa týkalo zlepšenia finančného zabezpečenia a materiálneho vybavenia. K tomuto problému sa vyjadrilo 391 respondentov (43,40% z tých, ktorí odpovedali na otázku). Okrem finančného zlepšenia sa viacero odporúčaní týkalo aj iných bonusov, ako napríklad podpora bývania, či rôzne zľavy alebo zamestnanecké výhody podobne, ako je tomu v iných rezortoch (železničari, vojaci, atď.). Podľa názoru ľudí v tejto skupine odpovedí má v dnešnej spoločnosti vplyv na spoločenské postavenie predovšetkým finančné ohodnotenie.

103 odpovedí (11,43%) sa týkalo zlepšenia medializácie práce na vysokých školách. V odporúčaníach prevláda predovšetkým potreba popularizácie vedy v očiach verejnosti, ktorej mienka je často skreslená. Vhodné by boli rôzne vedecko-populárne relácie, prezentácia vedeckých výsledkov, verejné oceňovanie špičkových slovenských vedcov, atď.

88 respondentov (9,77%) sa vyjadrilo, že by bolo potrebné zmeniť financovanie vysokých škôl tak, aby nebolo závislé (alebo bolo len v malej miere) od počtu študentov. Školy sa totiž v súčasnosti snažia dosiahnuť čo najväčší počet študentov, čo výrazne znižuje ich kvalitu. Príčinu vidia najčastejšie vo veľkom počte vysokých škôl na Slovensku a navrhujú ich redukciu, čím by sa zachovali len kvalitné vysoké školy, na ktoré by sa dostala iba užšia skupina kvalitnejších študentov a učiteľov, ktorým by sa potom mohlo zvýšiť mzdové ohodnotenie. S touto témou úzko súvisí aj ďalšia skupina 31 odpovedí (3,44%), ktoré odporúčajú sprísniť prijímacie konanie, aby sa zvýšila kvalita študentov, následne by sa časom zvýšila aj kvalita absolventov, doktorandov a neskôr aj učiteľov. Práve vo zvýšení kvality vysokoškolského vzdelávania vidia títo respondenti možnosť zvýšenia spoločenského postavenia. Do tejto skupiny by sme mohli zaradiť ešte aj skupinu 27 respondentov (3,00%), ktorí poukazujú na výrazné rozdiely v kvalite pedagógov, ktoré však nie sú nijako (alebo len minimálne) postihované.

53 odpovedí (5,88%) súviselo s odporúčaním, aby boli vysoké školy viac prepojené na prax. Keďže sa podľa názoru respondentov často produkujú práce, ktoré nemajú žiadny praktický prínos pre spoločnosť, verejnosť vníma vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov ako teoretikov, ktorých práca nemá praktický význam.

43 opýtaných (4,77%) uviedlo, že na danú otázku nevedia odpovedať.

37 respondentov (4,11%) odporúča zmeniť kritériá hodnotenia publikačnej činnosti, keďže v súčasnosti sa podľa nich kladie dôraz na kvantitu a nie na kvalitu. Článok, na ktorého publikovanie bol potrebný rok práce a výskumu, má rovnakú váhu ako článok zostavený z rešeršovaných cudzích výskumov. Podľa názoru niektorých prevládajú kvantitatívne kritériá nielen v publikačnej činnosti, ale

v celkovom hodnotení vedeckej a pedagogickej činnosti, čo nie je správne. S tým súvisí aj ďalšia skupina 20 (2,22%) odpovedí, ktoré odporúčajú zjednotiť kritériá (podľa odborov) na získanie titulov na vysokých školách, pričom by sa podľa nich mal klásť dôraz na kvalitatívne kritériá.

Z odporúčaní s menším počtom odpovedí je potrebné uviesť ešte nevyhnutnosť znížiť korupciu na vysokých školách, k čomu sa vyjadrilo 16 respondentov (1,76%). K diferenciacii vysokých škôl sa vyjadrilo 12 respondentov (1,33%), ktorí považujú za potrebné rozlišovať vysoké školy podľa ich kvality, ale aj podľa zamerania a inak hodnotiť humanitné a inak technické smery. 11 respondentov (1,22%) si myslí, že na zlepšenie spoločenského postavenia nie sú potrebné žiadne zmeny.

Ostatní respondenti sa vyjadrili nejasne, nezrozumiteľne, alebo ich odpoveď nesúvisela s otázkou, prípadne ich odpoveď nebolo možné zaradiť do žiadnej väčšej skupiny odporúčaní.

4.3 Online dotazník pre študentov denného doktorandského štúdia

Základné charakteristiky vzorky respondentov

Zloženie respondentov podľa vysokej školy:

Vysoká škola	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Akadémia umení v Banskej Bystrici	4	0,57%
Ekonomická univerzita v Bratislave	44	6,32%
Katolícka univerzita v Ružomberku	0	0,00%
Prešovská univerzita v Prešove	28	4,02%
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	81	11,64%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	156	22,41%
Technická univerzita v Košiciach	111	15,95%
Technická univerzita vo Zvolene	0	0,00%
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne	7	1,01%
Trnavská univerzita v Trnave	36	5,17%
Univerzita J. Selyeho v Komárne	0	0,00%
Univerzita Komenského v Bratislave	3	0,43%
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	41	5,89%
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	42	6,03%
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach	31	4,45%
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave	10	1,44%
Univerzita veterinárskeho lekárstva v Košiciach	20	2,87%
Vysoká škola múzických umení v Bratislave	1	0,14%
Vysoká škola výtvarných umení v Bratislave	15	2,16%
Žilinská univerzita v Žiline	62	8,91%
Verejné vysoké školy spolu	692	99,43%
Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	0	0,00%
Bratislavská vysoká škola práva	4	0,57%
Dubnický technologický inštitút v Dubnici nad Váhom	0	0,00%
Stredoeurópska vysoká škola v Skalici	0	0,00%
Vysoká škola bezpečnostného manažerstva v Košiciach	0	0,00%
Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave	0	0,00%
Vysoká škola manažmentu v Trenčíne	0	0,00%
Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia v Prešove	0	0,00%
Vysoká škola v Sládkovičove	0	0,00%
Vysoká škola zdravotnícka a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave	0	0,00%
Súkromné vysoké školy spolu	4	0,57%
Všetky vysoké školy spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa veku:

Vek	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Menej ako 25	69	9,91%
25 - 29	571	82,04%
30 - 34	46	6,61%
35 - 39	7	1,01%
40 - 44	1	0,14%
45 - 49	2	0,29%
50 - 54	0	0,00%
55 - 59	0	0,00%
60 - 64	0	0,00%
65 a viac	0	0,00%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa odboru:

Odbor	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Prírodné vedy	142	20,40%
Technické vedy	259	37,21%
Lekárske vedy	18	2,59%
Pôdohospodárske vedy	50	7,18%
Spoločenské vedy	154	22,13%
Humanitné vedy	73	10,49%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa pohlavia:

Pohlavie	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Muži	325	46,70%
Ženy	371	53,30%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa rodinného stavu:

Rodinný stav	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Slobodný / Slobodná	574	82,47%
Ženatý / Vydatá	117	16,81%
Rozvedený / Rozvedená	5	0,72%
Vdovec / Vdova	0	0,00%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa počtu vyživovaných detí:

Počet vyživovaných detí	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
0	635	91,24%
1	35	5,03%
2	18	2,59%
3	5	0,72%
4 a viac	3	0,43%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa roku začatia doktorandského štúdia:

Začiatok doktorandského štúdia - akademický rok	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
2008/2009	255	36,64%
2007/2008	217	31,18%
2006/2007	185	26,58%
2005/2006	34	4,89%
2004/2005 alebo skôr	5	0,72%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa roku nadväznosti začatia doktorandského štúdia na ukončenie 2. stupňa vysokoškolského štúdia:

Nadväznosť doktorandského štúdia na 2. stupeň VŠ štúdia	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Hneď po ukončení 2. stupňa VŠ štúdia	576	82,76%
Nie hneď po ukončení 2. stupňa VŠ štúdia	120	17,24%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa toho, či už absolvovali dizertačnú skúšku:

Dizertačná skúška	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Absolvovali dizertačnú skúšku	337	48,42%
Neabsolvovali dizertačnú skúšku	359	51,58%
Spolu	696	100,00%

Zloženie respondentov podľa toho, či dostali počas doktorandského štúdia mimoriadne štipendium:

Mimoriadne štipendium	Počet respondentov	Percentuálne zastúpenie respondentov
Dostali mimoriadne štipendium	143	20,55%
Nedostali mimoriadne štipendium	553	79,45%
Spolu	696	100,00%

Najdôležitejšie dôvody pre začatie doktorandského štúdia

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázky, aké boli najdôležitejšie dôvody pre začatie doktorandského štúdia:

Dôvod	Priemerná hodnota odpovedí
Získať titul PhD.	2,89
Začať si budovať akademickú kariéru so zámerom pôsobiť v sektore vysokých škôl	2,95
Pozitívna motivácia zo strany diplomového vedúceho alebo iných pedagógov počas štúdia druhého stupňa VŠ	2,98
Lepšie budúce uplatnenie mimo sektora vysokých škôl	3,03
Získať stály zdroj príjmu	3,37
Predĺžiť si študentský život	3,56
Osobné a rodinné dôvody	3,59
Iné	3,59

Škála: Každý respondent označil jeden dôvod hodnotou 1 – najdôležitejší, jeden dôvod hodnotou 2 – menej dôležitý, jeden dôvod hodnotou 3 – najmenej dôležitý. Všetky ostatné dôvody mali hodnotu 4 – nie je dôležitý.

Z odpovedí respondentov vyplýva, že neexistuje jeden univerzálny dominantný dôvod pre začatie doktorandského štúdia. Prvé štyri dôvody (získať titul PhD., začať si budovať akademickú kariéru so zámerom pôsobiť v sektore vysokých škôl, pozitívna motivácia zo strany diplomového vedúceho alebo iných pedagógov počas štúdia druhého stupňa vysokej školy, lepšie budúce uplatnenie mimo sektora vysokých škôl) sú z pohľadu motivácie začať študovať v doktorandskom štúdiu takmer rovnocenné.

Medzi inými dôvodmi uvádzali respondenti najčastejšie zvyšovanie kvalifikácie v odbore, možnosť vycestovať na zahraničnú stáž a neúspech pri hľadaní zamestnania v iných sektoroch.

Časová náročnosť doktorandského štúdia

V nasledovnej tabuľke sú uvedené odpovede respondentov na otázku, koľko hodín venujú priemerne za jeden týždeň všetkým činnostiam spojeným s doktorandským štúdiom (vlastné vzdelávanie, pedagogická činnosť, výskum, práca na projektoch, administratívne a organizačné činnosti a pod.):

Odpoveď	Podiel respondentov
Menej ako 10 hodín za týždeň	2,44%
10 – 19 hodín za týždeň	8,48%
20 – 29 hodín za týždeň	22,56%
30 – 39 hodín za týždeň	27,59%
40 – 49 hodín za týždeň	23,28%
50 a viac hodín za týždeň	15,66%

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že existuje štatisticky významná malá závislosť medzi časovou náročnosťou štúdia a skutočnosťou, či respondent absolvoval dizertačnú skúšku. Zároveň bola zistená stredná závislosť od odboru respondenta:

Rozdiely v časovej náročnosti štúdia podľa odboru

Odbor / Časová náročnosť	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Menej ako 10 hodín za týždeň	2,11%	1,16%	0,00%	0,00%	6,49%	1,37%
10 – 19 hodín za týždeň	6,34%	4,63%	11,11%	8,00%	15,58%	10,96%
20 – 29 hodín za týždeň	14,79%	23,55%	11,11%	10,00%	27,92%	34,25%
30 – 39 hodín za týždeň	24,65%	33,20%	11,11%	26,00%	22,08%	30,14%
40 – 49 hodín za týždeň	27,46%	23,94%	38,89%	42,00%	13,64%	16,44%
50 a viac hodín za týždeň	24,65%	13,51%	27,78%	14,00%	14,29%	6,85%

Na základe uvedenej distribúcie odpovedí respondentov z jednotlivých odborov je možné konštatovať, že najviac času venujú doktorandskému štúdiu študenti v odboroch prírodných, lekárskejších a pôdohospodárskych vied. Menej časovo náročné je doktorandské štúdium v odbore technických vied. Najmenej časovo náročné je doktorandské štúdium v odbore spoločenských a humanitných vied.

Rozdiely v časovej náročnosti štúdia podľa absolvovania dizertačnej skúšky

Fáza štúdia / Časová náročnosť	Pred dizertačnou skúškou	Po dizertačnej skúške
Menej ako 10 hodín za týždeň	2,51%	2,37%
10 – 19 hodín za týždeň	9,47%	7,42%
20 – 29 hodín za týždeň	26,18%	18,69%
30 – 39 hodín za týždeň	27,02%	28,19%
40 – 49 hodín za týždeň	22,84%	23,74%
50 a viac hodín za týždeň	11,98%	19,58%

Z uvedených údajov je jednoznačne viditeľné, že po absolvovaní dizertačnej skúšky venujú doktorandi štúdiu viac času ako pred dizertačnou skúškou.

Využitie pracovného času v rámci doktorandského štúdia

Priemerné využitie pracovného času v rámci denného doktorandského štúdia podľa odpovedí všetkých 696 respondentov uvádza nasledujúca tabuľka:

Činnosť	Podiel na celkovom pracovnom čase
Vlastné vzdelávanie	25,83%
Pedagogická činnosť vrátane prípravy na výučbu	23,41%
Výskum resp. umelecká činnosť	22,20%
Pomocné administratívne a organizačné činnosti	14,57%
Práca na projektoch	11,88%
Iné činnosti	2,11%

Najväčšiu časť pracovného času venujú doktorandi vlastnému vzdelávaniu, príprave na výučbu a samotnej výučbe a výskumu (umeleckej činnosti). Spolu tieto tri hlavné činnosti zaberú viac

ako 71% pracovného času. Pomocným administratívnym a organizačným činnostiam a práci na projektoch venujú spolu viac ako 26% pracovného času. Medzi inými činnosťami, ktorým venujú respondenti priemerne 2,11% svojho pracovného času, najčastejšie uvádzajú pomocné práce pre pracovníkov katedry, ktoré nesúvisia so štúdiom, dozor na skúškach, oprava písomných prác a konzultácie so študentmi.

Na základe výsledkov viacrozmernej analýzy rozptylu bolo zistené, že existujú štatisticky významné rozdiely vo využívaní pracovného času v závislosti od odboru a skutočnosťou, či respondent absolvoval dizertačnú skúšku.

Rozdiely vo využití pracovného času podľa odboru štúdia

Odbor / Využitie pracovného času	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Vlastné vzdelávanie	23,94%	26,45%	17,78%	26,60%	25,78%	28,90%
Pedagogická činnosť vrátane prípravy na výučbu	19,93%	23,78%	25,00%	18,00%	28,18%	22,05%
Výskum resp. umelecká činnosť	31,62%	20,42%	27,22%	27,00%	14,68%	21,51%
Pomocné administratívne a organizačné činnosti	10,21%	13,78%	13,33%	11,80%	19,94%	16,71%
Práca na projektoch	11,69%	13,71%	16,11%	12,40%	9,48%	9,45%
Iné činnosti	2,61%	1,85%	0,56%	4,20%	1,95%	1,37%

Študenti v odbore prírodných vied venujú nadpriemerne veľa času výskumu, ostatným činnostiam venujú menej času ako je priemerná hodnota. Doktorandi v odbore technických vied nadpriemerne veľa času venujú vlastnému vzdelávaniu a práci na projektoch. V odbore lekárskeho štúdia venujú doktorandi veľký podiel svojho času výskumu a práci na projektoch, zatiaľ čo pomerne malú časť pracovného času venujú vlastnému vzdelávaniu. Pre doktorandské štúdium v odbore pôdohospodárskych vied je typické málo času venovaného pedagogickej činnosti a veľa času vlastnému vzdelávaniu a výskumu. Študenti v odbore spoločenských vied venujú nadpriemerne veľa času pedagogickej činnosti a administratívne na úkor práce na projektoch. Doktorandi v odbore humanitných vied veľkú časť svojho pracovného času venujú vlastnému vzdelávaniu a administratívnym činnostiam, ale podpriemerne málo času práci na projektoch.

Rozdiely vo využití pracovného času podľa absolvovania dizertačnej skúšky

Fáza štúdia / Využitie pracovného času	Pred dizertačnou skúškou	Po dizertačnej skúške
Vlastné vzdelávanie	27,86%	23,68%
Pedagogická činnosť vrátane prípravy na výučbu	15,11%	14,07%
Výskum resp. umelecká činnosť	18,89%	25,73%
Pomocné administratívne a organizačné činnosti	15,10%	14,01%
Práca na projektoch	12,37%	11,36%
Iné činnosti	7,35%	10,21%

Rozdiely vo využití času pred dizertačnou skúškou a po jej absolvovaní sú pomerne malé. Najdôležitejšou zmenou po absolvovaní dizertačnej skúšky je viac času venovaného výskumu resp. umeleckej činnosti na úkor času venovaného vlastnému vzdelávaniu.

Spolupráca a prístup školiteľa a ďalších pedagógov

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázky, či súhlasia s tvrdením, že ich školiteľ počas doktorandského štúdia vedie a podporuje a či súhlasia s tvrdením, že ich ostatní pedagógovia na pracovisku podporujú a motivujú:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Školiteľ	1,73
Ostatní pedagógovia	2,10

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Z odpovedí respondentov vyplýva, že vzťahy so školiteľom ako aj vzťahy s ostatnými kolegami na pracovisku hodnotia skôr pozitívne.

Práca v projektoch

Počas doktorandského štúdia pracovala v projektoch KEGA, VEGA, APVV, ESF, 7. RP a pod. výrazná väčšina študentov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Pracovali v projektoch	77,59%
Nepracovali v projektoch	22,41%

Najviac respondentov pracovalo v jednom alebo v dvoch projektoch. Až 4,85% respondentov uviedlo, že pracovali v piatich alebo viacerých projektoch.

Z celkového počtu 156 respondentov, ktorí počas doktorandského štúdia zatiaľ nepracovali v žiadnom projekte, 50,00% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že nemajú informácie o realizovaných projektoch. 17,31% respondentom neumožnili prácu v projekte napriek ich snahe a 5,13% respondentov nemá záujem o prácu v projektoch. 27,56% respondentov uviedlo iné dôvody, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali krátke pôsobenie na vysokej škole, čakanie na schválenie projektovej žiadosti a nedostatok času. Viacerí tiež uviedli, že sú formálne zapísaní v nejakom projekte, ale v skutočnosti žiadnu činnosť nevykonávajú.

Účasť na vedeckých konferenciách

Počas doktorandského štúdia sa vedeckých konferencií zúčastnila výrazná väčšina študentov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Zúčastnili sa vedeckých konferencií	89,66%
Nezúčastnili sa vedeckých konferencií	10,34%

Až 37,50% respondentov uviedlo, že sa počas doktorandského štúdia zúčastnili piatich alebo viacerých vedeckých konferencií. Ostatní respondenti sa zúčastnili jednej, dvoch, troch alebo štyroch vedeckých konferencií približne v rovnakej početnosti (13 - 19% respondentov).

Z celkového počtu 72 respondentov, ktorí sa počas doktorandského štúdia zatiaľ nezúčastnili žiadnej vedeckej konferencie, 19,44% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že sa nemajú informácie o možnosti zúčastniť sa vedeckých konferencií. 16,67% respondentov nemá záujem o účasť na vedeckých konferenciách a 8,33% respondentom nebola umožnená účasť na vedeckej konferencii napriek ich snahe. 55,56% respondentov uviedlo iné dôvody neúčasti na konferenciách, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali nedostatok času resp. nedostatok financií, krátke pôsobenie na vysokej škole a neexistencia vedeckých konferencií v danom odbore.

Stáže v zahraničí

Počas doktorandského štúdia absolvovala stáž v zahraničí v trvaní minimálne jeden mesiac výrazná menšina študentov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Absolvovali stáž v zahraničí	20,26%
Neabsolvovali stáž v zahraničí	79,74%

Priemerná uvádzaná dĺžka absolvovanej stáže v zahraničí dosiahla 4,09 mesiaca. Variabilita dĺžky stáže v zahraničí bola pomerne veľká – pohybovala sa v rozpätí 1 – 20 mesiacov.

Z celkového počtu 555 respondentov, ktorí sa počas doktorandského štúdia zatiaľ nezúčastnili žiadnej stáže v zahraničí v trvaní minimálnej jeden mesiac, 27,45% uviedlo ako najdôležitejší dôvod, že nemá záujem o stáže v zahraničí. 12,55% respondentov uviedlo, že nemá informácie o možnostiach absolvovať stáže v zahraničí. 6,12% respondentom nebolo umožnené absolvovať stáž v zahraničí napriek ich snahe. 53,88% respondentov uviedlo iné dôvody, prečo neabsolvovali stáž v zahraničí, medzi ktorými sa najčastejšie vyskytovali prvý ročník doktorandského štúdia, nedostatok financií, nedostatok času a rodinné záležitosti. Viacerí však uviedli, že sa na zahraničnú stáž chystajú v blízkej budúcnosti.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že existujú malé štatisticky významné rozdiely v absolvovaní zahraničných stáží v závislosti od odboru štúdia respondenta a od skutočnosti, či už absolvoval dizertačnú skúšku:

Rozdiely v absolvovaní zahraničných stáží podľa odboru štúdia

Odbor	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Podiel respondentov, ktorí absolvovali stáž v zahraničí	27,46%	22,01%	27,78%	24,00%	9,74%	17,81%

Najvyšší podiel študentov doktorandského štúdia, ktorí absolvovali stáž v zahraničí, je v odbore lekárskeho štúdia a prírodných vied. Najnižší podiel študentov doktorandského štúdia, ktorí absolvovali stáž v zahraničí, je v odbore spoločenských vied.

Rozdiely v absolvovaní zahraničných stáží podľa absolvovania dizertačnej skúšky

Fáza štúdia	Pred dizertačnou skúškou	Po dizertačnej skúške
Podiel respondentov, ktorí absolvovali stáž v zahraničí	12,81%	28,19%

Väčšina študentov doktorandského štúdia vycestuje na zahraničnú stáž až po absolvovaní dizertačnej skúšky.

Hodnotenie pracovných podmienok a vybavenia

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázku, či súhlasia s tvrdením, že majú k dispozícii primerané kancelárske priestory, informačné technológie, technologické vybavenie (prístroje, laboratórne vybavenie) a organizačnú a administratívnu podporu zo strany vysokej školy:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Kancelárske priestory	1,98
Informačné technológie	2,07
Technologické vybavenie	2,44
Organizačná a administratívna podpora	2,33

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Z odpovedí respondentov vyplýva, že skôr pozitívne hodnotia kancelárske priestory a informačné technológie, ktoré majú k dispozícii. Skôr pozitívne až neutrálne hodnotia technologické vybavenie (prístroje, laboratórne vybavenie) a organizačnú a administratívnu podporu zo strany vysokej školy.

Výška štipendia

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázky, či súhlasia s tvrdením, že výška štipendia zodpovedá náročnosti štúdia ich pracovnému vyťaženiu:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Výška štipendia	2,36

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Z odpovedí respondentov vyplýva, že výšku štipendia hodnotia neutrálne až mierne pozitívne.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistujú štatisticky významné rozdiely vo vnímaní výšky štipendia v závislosti od skutočnosti, či už respondent absolvoval dizertačnú skúšku. Naopak, existujú štatisticky významné rozdiely vo vnímaní výšky štipendia v závislosti od odboru štúdia respondenta:

Rozdiely vo vnímaní výšky štipendia podľa odboru

Odbor	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Priemerná hodnota vnímania výšky štipendia	2,45	2,38	2,83	2,20	2,36	2,08

Škála:

- 1 – súhlasím
- 2 – skôr súhlasím
- 3 – skôr nesúhlasím
- 4 – nesúhlasím

Najkritickejší sú voči výške štipendia doktorandi v odbore lekárske vedy. Najpozitívnejšie vnímajú výšku štipendia doktorandi v odbore humanitné vedy.

Príjmy popri doktorandskom štúdiu na vysokej škole

V akademickom roku 2008/2009 mala popri doktorandskom štúdiu na vysokej škole iný zdroj príjmov menšina doktorandov:

Odpoveď	Podiel respondentov
Mali iný zdroj príjmov	39,51%
Nemali iný zdroj príjmov	60,49%

74,91% respondentov, ktorí mali v akademickom roku 2008/2009 iný zdroj príjmov, pracovali v pracovnom pomere podľa Zákonníka práce (pracovná zmluva, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci). 10,55% respondentov malo príjmy z podnikateľskej činnosti a 14,54% malo iný zdroj príjmu.

U 63,64% respondentov, ktorí mali v akademickom roku 2008/2009 iný zdroj príjmov, súvisela vykonávaná práca s predmetom štúdia. 36,36% respondentov vykonávalo prácu, ktorá nesúvisela s predmetom štúdia.

36,41% respondentov, ktorí mali v akademickom roku 2008/2009 iný zdroj príjmov z pracovného pomeru podľa Zákonníka práce (pracovná zmluva, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci), mali v tomto zamestnaní pracovný úväzok v rozpätí 0 – 20%. 21,36% respondentov malo vedľajší úväzok 21 – 40% a 29,13% respondentov malo vedľajší úväzok 41 – 60%. Do skupín najviac vyťažených doktorandov vo vedľajšom pracovnom pomere patrilo 3,88% respondentov s úväzkom 61 – 80% a 9,22% doktorandov s úväzkom 81 – 100%.

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že neexistujú štatisticky významné rozdiely v odpovedi na otázku, či mal respondent v akademickom roku 2008/2009 popri doktorandskom štúdiu iný zdroj príjmov v závislosti od počtu vyživovaných detí a od toho, či už absolvoval dizertačnú skúšku. Boli však zistené štatisticky významné malé závislosti medzi odpoveďou na uvedenú otázku o príjmoch v akademickom roku 2008/2009 a odborom štúdia respondenta ako aj jeho rodinným stavom:

Rozdiely v iných príjmoch popri doktorandskom štúdiu podľa odboru respondenta

Odbor	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Podiel respondentov, ktorí mali iný zdroj príjmov	25,35%	39,77%	61,11%	24,00%	50,65%	47,95%

Najvyšší podiel doktorandov, ktorí mali okrem štipendia iný zdroj príjmov, je v odbore lekárskeho vied. Najmenej študentov denného doktorandského štúdia s ďalšími príjmami je v odbore prírodných vied a pôdohospodárskych vied.

Rozdiely v iných príjmoch popri doktorandskom štúdiu podľa rodinného stavu respondenta

Rodinný stav	Slobodný / Slobodná	Ženatý / Vydatá
Podiel respondentov, ktorí mali iný zdroj príjmov	37,11%	52,14%

* Početnosť rozvedených a ovdovelých respondentov je veľmi nízka, údaje preto nie sú štatisticky relevantné

Z uvedených údajov vyplýva, že po založení rodiny si väčší podiel doktorandov nájde iný zdroj príjmov popri štipendiu ako za slobodna.

Dôležitosť jednotlivých zložiek pracovných podmienok

Nasledovná tabuľka uvádza priemernú hodnotu odpovedí respondentov na otázky, nakoľko dôležité sú pre nich jednotlivé zložky pracovných podmienok na vysokej škole:

Skúmaný aspekt	Priemerná hodnota odpovedí
Prístup školiteľa a ďalších pedagógov a výskumných pracovníkov	1,18
Informačné technológie a prístup k informáciám	1,29
Technologické vybavenie	1,41
Finančné ohodnotenie	1,52
Možnosť zúčastniť sa vedeckých konferencií	1,66
Možnosť pracovať v projektoch	1,70
Možnosť absolvovať zahraničnú stáž	2,03

Škála:

- 1 – dôležité
- 2 – skôr dôležité
- 3 – skôr nie je dôležité
- 4 – nie je dôležité

Z odpovedí respondentov vyplýva, že za dôležité považujú prístup školiteľa a ďalších pedagógov a výskumných pracovníkov, informačné technológie a prístup k informáciám a technologické vybavenie. Za skôr dôležité pokladajú finančné ohodnotenie, možnosť zúčastniť sa vedeckých konferencií, možnosť pracovať v projektoch a možnosť absolvovať zahraničnú stáž.

Kariérne plány po skončení doktorandského štúdia

Nasledovná tabuľka uvádza kariérne plány respondentov po skončení doktorandského štúdia:

Odpoveď	Podiel respondentov
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	44,83%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	5,03%

Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	5,17%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	27,30%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	7,04%
Iné (najčastejšie uvádzaná odpoveď bola „ešte neviem“)	10,63%

Na základe výsledkov analýzy miery závislosti (kontingenčný koeficient) bolo zistené, že existujú malé štatisticky významné rozdiely v kariérnych plánoch po skončení doktorandského štúdia v závislosti od odboru respondenta a od pohlavia respondenta:

Rozdiely v kariérnych plánoch podľa pohlavia respondenta

Pohlavie / Plány po skončení doktorandského štúdia	Muži	Ženy
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	47,71%	41,54%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	7,28%	2,46%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	4,31%	6,15%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	26,68%	28,00%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	4,85%	9,54%
Iné (najčastejšie uvádzaná odpoveď bola „ešte neviem“)	9,16%	12,31%

Na základe uvedených údajov možno konštatovať, že muži viac uvažujú o odchode do zahraničia alebo o odchode zo sektora vysokých škôl ako ženy. Na druhej strane však ženy vykazujú vyššiu mobilitu v rámci vysokých škôl na Slovensku.

Rozdiely v kariérnych plánoch podľa odboru štúdia respondenta

Odbor / Plán po skončení doktorandského štúdia	Prírodné vedy	Technické vedy	Lekárske vedy	Pôdohosp. vedy	Spoločenské vedy	Humanitné vedy
Pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole	38,73%	40,54%	50,00%	54,00%	48,05%	57,53%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole na Slovensku	6,34%	2,32%	5,56%	2,00%	5,19%	13,70%
Pokračovať v akademickej kariére na inej vysokej škole v zahraničí	8,45%	3,47%	5,56%	4,00%	5,19%	5,48%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl na Slovensku	27,46%	32,82%	33,33%	20,00%	27,27%	10,96%
Pracovať mimo sektora vysokých škôl v zahraničí	7,75%	8,49%	0,00%	14,00%	3,25%	5,48%
Iné (najčastejšie uvádzaná odpoveď bola „ešte neviem“)	11,27%	12,36%	5,56%	6,00%	11,04%	6,85%

Uvedené údaje ukazujú pomerne veľké rozdiely medzi kariérnymi plánmi študentov po skončení doktorandského štúdia. Pokračovať v akademickej kariére na vysokej škole v SR alebo v zahraničí plánuje až 76,71% študentov v odbore humanitných vied, ale iba 46,33% študentov v odbore technických vied. Tieto dva odbory sú zároveň najvýraznejšími protikladmi z hľadiska plánov odísť do praxe v SR alebo v zahraničí: študenti technických vied 41,31%, študenti humanitných vied 16,44%.

Navrhované zmeny v systéme vysokého školstva, ktoré by zlepšili podmienky doktorandského štúdia

Celkový počet respondentov: 696

Neodpovedalo na otázku: 151

Každý doktorand mal možnosť uviesť viac odporúčaní.

Najväčšia časť doktorandov sa zhodla v odpovedi, v ktorej vyjadrili nespokojnosť s ich finančným zabezpečením. Celkove sa k tomuto problému vyjadrilo 115 opýtaných (21,10% z celkového počtu tých, ktorí odpovedali na otázku). Mnohí argumentujú tým, že doktorand je už zvyčajne vo veku, kedy začína plánovať založenie rodiny, čo je podľa ich názoru pri súčasnej výške štipendia takmer nemožné. Niektorí navrhujú ako riešenie mimoriadne odmeny za vynikajúce výsledky (napríklad projekty, publikácie, atď.), iní by zasa privítali nepriamu finančnú pomoc štátu vo forme podpory bývania (pri kúpe nehnuteľnosti) a pod.

Druhou najväčšou skupinou odpovedí boli tie, ktoré sa týkali štatútu doktoranda. Celkove sa k tomuto problému vyjadrilo 91 respondentov (16,70%). Mnohí doktorandi by privítali, keby mali štatút zamestnancov a boli za nich platené všetky odvody. Napriek tomu, že od 1.1.2008 bola vyriešená nejasnosť o postavení doktoranda, keď zákon ustanovil štatút študenta, respondenti poukazujú na to, že v praxi sa tým zďaleka nevyriešili všetky problémy. Často sa stáva, že doktorandi majú ustanovenú pracovnú dobu ako zamestnanci, ale nemajú nárok napríklad na dovolenku, keďže sú študenti. Podobne nemôžu využívať ani iné zamestnanecké výhody, ako napríklad obedy za zamestnanecké ceny, či možnosť vycestovať na služobnú cestu (tým sa im komplikuje preplácanie nákladov napríklad pri cestovaní na konferencie, atď.). Niektorí poukazujú aj na problémy pri vybavovaní hypotekárneho úveru. Na druhej strane im nie je umožnené využívať ani výhody statusu študenta, keď nemajú zľavy napríklad na MHD, či možnosť mať „prázdniny“. Ak by sa nemenil status doktoranda, tak by privítali aspoň jasné vymedzenie práv a povinností, ktoré by bolo zároveň potrebné kontrolovať, či sa v praxi dodržiavajú.

S predošlou odpoveďou úzko súvisia aj odpovede, ktoré poukazujú na pracovný čas a náplň práce doktoranda, k čomu sa vyjadrilo 68 opýtaných (12,48%). Poukazujú tu predovšetkým na to, že často je od nich vyžadovaná dochádzka na pracovisko ako pre zamestnancov (aj v čase letných prázdnin), pričom táto dochádzka je na rôznych katedrách značne nejednotná. Respondenti tu poukazujú aj na skutočnosť, že doktorandi sú často využívaní na rôzne administratívne práce a ďalšie činnosti, ktoré nesúvisia s ich štúdiom, zaberajú im však pomerne veľa času. Na viacerých pracoviskách nie je dodržiavaný ani maximálny týždenný počet hodín (4), ktoré by mal doktorand učiť.

80 respondentov (14,68%) uviedlo, že im chýba dostatočné technické alebo laboratórne vybavenie. Viacerí upozorňujú na to, že v škole nemajú k dispozícii ani vlastný počítač a boli nútení si zakúpiť notebook.

41 odpovedí (7,52%) sa týkalo cestovania do zahraničia a s tým spojenými nákladmi. Okrem väčších možností absolvovania zahraničných stáží by uvítali aj jednoduchšiu administratívu pri vybavovaní samotnej cesty.

Rovnaký počet odpovedí (41) poukazoval na slabú koreláciu školy s reálnym životom. Doktorandi by privítali väčší súvis realizovaných projektov a tém dizertačných prác s praxou, prípadne lepšiu spoluprácu s podnikateľským sektorom, aby problémy, ktoré sa riešia na vysokej škole, neostávali iba v teoretickej rovine, ale aby boli užitočné pre spoločnosť.

Čiastočne s tým súvisia aj odpovede ďalších 30 respondentov (5,50%), ktorí navrhujú zaradiť pre doktorandov povinnú výučbu cudzích jazykov a štatistiky, teda predmetov, ktoré bezprostredne potrebujú a využijú pri svojej práci.

23 doktorandov (4,22%) navrhuje predĺženie trvania doktorandského štúdia o 1 rok s odôvodnením, že niektoré projekty a výskumné úlohy potrebné pre dizertačnú prácu trvajú dlhšie obdobie a je problematické ich stihnúť včas.

Do ďalších kategórií je zahrnutých už len pomerne málo odpovedí: 20 doktorandov (3,67%) je spokojných a podľa nich nie je potrebné nič vylepšovať, 11 doktorandov (2,02%) by privítalo, keby mali väčšiu istotu, že budú mať možnosť ostať pracovať na katedre. S tým súvisí aj ďalších 18 odpovedí (3,30%), kde sa uvádza, že by sa mali sprísniť prijímacie konania na doktorandské štúdium, aby prešli iba tí najlepší a aby školy nebrali zbytočne veľa doktorandov, keď im potom nemôžu ponúknuť zamestnanie po skončení doktorandského štúdia. 12 odpovedí (2,20%) sa týkalo lepšieho prístupu k literatúre, či už v tlačenej alebo elektronickej podobe.

Navrhované zmeny v systéme vysokého školstva, ktoré by zatriktívili možnosť pokračovať v akademickej kariére na vysokej škole

Celkový počet respondentov: 696

Neodpovedalo na otázku: 154

Každý doktorand mal možnosť uviesť viac odporúčaní.

Najväčšia skupina odpovedí (296, čo je 54,61% z tých, ktorí odpovedali na otázku) sa opäť týkala financií. Nemuselo by pritom ísť len o zvýšenie tabuľkových plátov, ale vítaná by bola napríklad možnosť získať okrem základného platu zaujímavé finančné bonusy za vedecko-výskumné výsledky a podobne. Niektorí by privítali aj iné formy zvýhodnenia, napríklad pri kúpe nehnuteľnosti pre začínajúcich vysokoškolských učiteľov.

Ďalšia skupina v počte 78 respondentov (14,39%) uvádza, že by mali záujem o pokračovanie v akademickej kariére, pravdepodobne však pre nich nebude miesto. Ako najčastejší dôvod uvádzajú, že na školách pracujú ľudia v dôchodkovom veku a riešenie by videli v omladení vysokoškolského kolektívu. S týmto úzko súvisia aj odpovede ďalších 8 respondentov (1,48%), ktorí poukazujú na fakt, že na univerzitách sa nachádzajú aj učitelia, ktorí „nič nerobia“, a vedenie napriek tomu, že o tom určite vie, zvyčajne tento stav nerieši. V uvedených učiteľoch vidia doktorandi tiež prekážku toho, prečo nie je k dispozícii dostatočný počet pracovných miest.

51 doktorandov (9,41%) vidí značné rezervy v technickom, technologickom a laboratórnom vybavení univerzít. Želali by si preto lepšie podmienky pre výučbu a výskum.

40 doktorandov (7,38%) si myslí, že učitelia by mali byť administratívne menej zaťažovaní. Podľa ich názoru, zbytočne veľa administratívy zaberá predovšetkým riešenie projektov, pričom viacerí navrhujú, aby na administratívnu prácu na projektoch univerzita zamestnávala ďalšiu pracovnú silu tak, aby sa učitelia mohli venovať iba odbornej stránke.

36 respondentov (6,64%) nie je spokojných so systémom financovania vysokých škôl, ktorý závisí (do istej miery) aj od počtu študentov. Podľa nich to školy núti k tomu, aby pozerali na kvantitu a nie na kvalitu, čo je pre pedagógov demotivujúce. Ani pre spoločnosť nie je podľa nich žiaduce, aby vysokú školu skončili absolventi, ktorí na to nemajú. S touto témou veľmi úzko súvisia odpovede ďalších 25 doktorandov (4,61%), ktorí navrhujú, aby boli sprísnené prijímacie konania na vysokú školu práve z toho dôvodu, že kvalita vysokoškolsky vzdelaných ľudí značne klesá.

34 respondentov (6,27%) vidí problém v slabom napojení na prax. Podľa ich názoru sa na vysokých školách často krát riešia problémy, ktoré nemajú žiadny prínos pre spoločnosť. Učitelia sú niekedy len teoreticky zdatní vo svojom odbore, ale majú len slabú predstavu o reálnom fungovaní v praxi. Demotivujúco potom pôsobí skutočnosť, že sa majú podieľať na práci, ktorá je len v teoretickej rovine a „skončí v šuflíku“.

Z ostatných návrhov sa dali zoradiť kategórie len s malým počtom podobných odpovedí: 16 respondentov (2,95%) by malo záujem o väčšie možnosti cestovania, 10 (1,85%) by nič nemenilo a akademická kariéra je pre nich dostatočne atraktívna. 9 (1,66%) by malo záujem o flexibilnú pracovnú dobu, 8 (1,48%) vidí problém v korupcii na vysokých školách, 6 (1,11%) nie je spokojných s tým, že sa často píše publikácie iba preto, aby sa vykázala nejaká činnosť a štyria (0,74%) by chceli pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

4.4 Osobné rozhovory s predstaviteľmi manažmentu vysokých škôl

Strategické plánovanie rozvoja ľudských zdrojov

Štyri z ôsmich navštívených vysokých škôl (Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Technická univerzita vo Zvolene) majú vypracovanú stratégiu rozvoja ľudských zdrojov, ktorá spravidla nadväzuje na dlhodobý zámer školy. Ostatné štyri školy sa riadia všeobecnými princípmi a ad hoc usmerneniami, ktoré kladú dôraz predovšetkým na výchovu vlastných doktorandov a pokračovanie ich kariéry vo forme vysokoškolských učiteľov.

Pri získavaní učiteľov a výskumných pracovníkov čelia školy rôznym špecifickým problémom. Na umeleckých vysokých školách musia byť učitelia zároveň výkonnými umelcami, pričom výskum (umelecká činnosť) sa realizuje v iných inštitúciách (napr. divadlo), kde umelci poberajú osobitnú mzdu. Pedagogická práca je preto pre nich druhým zamestnaním, často horšie odmeňovaným. Obmedzeniam pri získavaní učiteľov a výskumných pracovníkov čelí aj Univerzita Jánoša Selyeho v Komárne, kde významná časť výučby prebieha v maďarskom jazyku, čím automaticky diskvalifikuje väčšinu potenciálnych uchádzačov o funkciu vysokoškolského učiteľa zo Slovenska. Zároveň škola zaznamenáva kvôli nízkym mzdám neustály pokles záujmu učiteľov z Maďarska. Vysoké školy, ktoré sídlia v menších mestách, majú ťažkosti udržať mladých učiteľov v regióne. Najčastejšie zostávajú pôsobiť na škole mladí ľudia z osobných alebo rodinných dôvodov, prípadne deti z učiteľských rodín kráčajúce v stopách svojich rodičov. Paradoxne však vysokým školám pomáha globálna kríza, ktorá zvýšila neistotu v súkromnom sektore a tým nepriamo zvýšila záujem ľudí z praxe o prácu vysokoškolského učiteľa ako aj o doktorandské štúdium.

Príkladom dobrej manažérskej praxe v oblasti strategického riadenia ľudských zdrojov je Trnavská univerzita v Trnave. Jej Stratégia rozvoja ľudských zdrojov definuje tri kategórie zamestnancov, z ktorých vyplýva aj odmeňovanie podľa platového poriadku:

1. Tvoriví zamestnanci (učitelia a výskumní pracovníci)
2. Odborní a administratívni zamestnanci
3. Manažéri (dekani a vedúci celouniverzitných pracovísk)

Každý zamestnanec ma vypracovaný individuálny kariérny plán, ktorý je určitou formou dohody medzi zamestnancom a manažérom o jeho ďalšom kariérnom raste. Z jednotlivých kariérnych plánov získala škola celkový prehľad o potrebách ďalšieho vzdelávania zamestnancov, ktoré premietla do ponuky kurzov v školskom Centre ďalšieho vzdelávania. Kurzy sú pre zamestnancov bezplatné, ale nezapočítavajú sa do pracovného času, t.j. vklad zamestnanca do ďalšieho vzdelávania je v podobe jeho voľného času. Individuálne kariérne plány sú v pravidelných intervaloch vyhodnocované. Pri ich neplnení zo strany zamestnanca sú možné postihy až do úrovne ukončenia pracovného pomeru. Osobitnú pozornosť venuje rektor dekanom, ktorí sú vnímaní predovšetkým ako manažéri, nie ako učitelia. Keďže riadia financie, ich prvoradou oblasťou ďalšieho vzdelávania je ekonomika a manažment.

Úspešnou v oblasti získavania pedagógov zo zahraničia je Bratislavská vysoká škola práva, ktorá má až 40% všetkých pedagógov vrátane garantov zo zahraničia, predovšetkým z ČR, Rakúska a Nemecka. Motiváciou pre zahraničných pedagógov je vydavateľská činnosť školy – vydávanie dvojjazyčných učebníc (napr. slovensko-české, slovensko-nemecké) a iných lukratívnych odborných kníh, ktoré sa bežne nevydávajú. Bratislavská vysoká škola práva sa svojou víziou hlási k jazykovým a kultúrnym tradíciám Rakúsko-Uhorska, pričom školu poníma ako prostredie, kde sa veda spája s umením (napr. umelecké výstavy na chodbách školy). Tým vytvára atmosféru, ktorá priťahuje pedagógov a študentov zo SR aj zo zahraničia.

Sledovanie a vyhodnocovanie vekovej štruktúry a výkonnosti

Väčšina navštívených vysokých škôl sleduje výkony učiteľov a výskumných pracovníkov v podobe počtu odučených hodín, výstupov výskumnej činnosti, zapojenia do projektov a pod. Každá škola má vytvorený vlastný systém bodovania výkonov, ktoré centrálnie sleduje a vyhodnocuje poverený pracovník na fakulte resp. na rektoráte. Niektoré školy majú na to vytvorený informačný systém (napr. SPU v Nitre). Vo všeobecnosti uplatňujú školy pravidlo, že učiteľ, ktorý málo robí výskum a publikuje, viac učí a naopak. Kvalitu výučby sleduje manažment najmä prostredníctvom dotazníkov pre študentov, avšak voči výsledkom týchto prieskumov prevláda nedôvera a pravdepodobne sa len v obmedzenej miere premietajú do hodnotenia učiteľov. Jedinou z navštívených škôl, ktorá dôsledne (aj keď subjektívne) sleduje kvalitu výučby, je Bratislavská vysoká škola práva. V prednáškových miestnostiach sú kamery, ktoré naživo prenášajú priebeh výučby na obrazovku v pracovni rektora. V prípade záujmu si zapne zvuk, takže môže v priamom prenose sledovať každého učiteľa na škole. Tento systém sa využíva najmä pri nových učiteľoch v skúšobnej lehote.

Vekovú štruktúru zamestnancov sledujú vysoké školy najmä pri garantoch. 2-3 roky pred dosiahnutím veku 65 rokov začína hľadanie jeho budúceho nástupcu, ktorým môže byť iný učiteľ pôsobiaci na škole alebo niekto z vonkajšieho prostredia. Od garantov smerom nadol následne hľadajú nástupcov docentov a profesorov, ktorí sa stali garantmi, až po úroveň asistentov a doktorandov.

Obsadzovanie nových pracovných miest

Všetky vysoké školy zvereňujú oznámenia o výberových konaniach na internetovej stránke Ministerstva školstva SR a v tlači tak, ako im to prikazuje zákon o vysokých školách. Zatiaľ čo verejné vysoké školy deklarujú problémy s obsadzovaním niektorých funkčných miest, obe súkromné vysoké školy (Bratislavská vysoká škola práva a VŠ v Sládkovičove), ktorých rektori poskytli interview, zhodne tvrdia, že učitelia sa k nim hlásia sami, takže si vyberajú zo záujemcov.

Všetci oslovení manažéri vysokých škôl sa jednoznačne zhodujú v tom, že výberové konania na obsadzovanie funkčných miest už nie sú formálne. Súvisí to najmä s tým, že od kvality vybraného pedagóga (tituly, publikácie, projekty) závisí množstvo peňazí, ktoré škola resp. fakulta získava. Na druhej strane sú údajne mnohí učitelia, ktorí už majú na škole určité postavenie, prekvapení, že výberové konanie berie vedenie školy vážne. Na mnohé pozície sa hlásia aj uchádzači z externého prostredia a vážnymi konkurentmi sú neraz aj čerství absolventi doktorandského štúdia, ktorí nezriedka lepšie ovládajú cudzie jazyky a IT ako starší zamestnanci. Pravdepodobne existuje medzi vysokými školami v obmedzenej miere aj cielený head hunting, najmä pri garantoch, avšak oslovení manažéri sa na túto tému nechceli konkrétne vyjadrovať.

Motivačné benefity verejné vysoké školy až na výnimky neponúkajú. Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že do diskusie o motivačných benefitoch sa dostanú iba garanti alebo iní, pre školu mimoriadne dôležití pedagógovia. Niektoré školy (napr. UJS v Komárne s podporou mesta Komárno) vedia ponúknuť zvýhodnené ubytovanie, iné školy ponúkajú „len“ atmosféru na pracovisku. Možnosť zamestnania partnera oficiálne neponúka žiadna škola. Na súkromných vysokých školách je hlavným motivačným benefitom vyššia mzda.

Hodnotenie systému opakujúcich sa výberových konaní na funkčné miesta

Vo všeobecnosti hodnotia oslovení manažéri systém opakujúcich sa výberových konaní pozitívne. Manažment fakulty resp. vysokej školy má v rukách účinný nástroj na vyvíjanie tlaku na kvalitu zamestnancov. Pri novo obsadzovaných funkčných miestach školy všade vyžadujú znalosť cudzieho jazyka a ovládanie PC. Zároveň je to dobrý nástroj pre školy, ktoré sa chcú zbaviť zamestnancov zanedbávajúcich svoje pracovné povinnosti (napr. sú príliš vyťažení vo vedľajšom

pracovnom pomere). Dĺžka zmluvy uzatvorenej na základe výberového konania (1-5 rokov) môže byť nástrojom na stabilizáciu mladých učiteľov.

Jediným námetom na zlepšenie systému výberových konaní je návrh umožniť uzavrieť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s nositeľmi titulu profesor už po prvom výberovom konaní (zákon o vysokých školách §77 odsek 4 to umožňuje až po troch výberových konaniach a pôsobení v danej funkcii minimálne 9 rokov). Súčasný systém opakovaných výberových konaní je pre starších etablovaných profesorov údajne dehonestujúci. Na druhej strane však majú vysoké školy problémy s učiteľmi, ktorí majú uzavreté zmluvy na dobu neurčitú spreď roku 2002, kedy bol zavedený systém opakovaných výberových konaní. Niektorí takíto učitelia odmietajú účasť na výberových konaniach, takže napr. nositelia titulu docent pôsobia doživotne vo funkcii odborný asistent a neexistuje reálna možnosť ich prepustiť. Bolo by vhodné, aby Ministerstvo školstva SR pomohlo pri hľadaní legislatívnych nástrojov na vyriešenie tohto nežiaduceho javu.

Výberové konania čiastočne prispievajú k zvýšeniu mobility pedagógov, ale keďže sa všetky verejné vysoké školy riadia pri určovaní plátov tabuľkami, nie je motivácia na prechod na inú verejnú vysokú školu dostatočná. V súčasnosti je možné pozorovať skôr migráciu pedagógov z verejných vysokých škôl na súkromné alebo do praxe. Najčastejšími príčinami mobility medzi verejnými vysokými školami sú medziľudské vzťahy, obsadenie vyššieho funkčného miesta alebo podmienky habilitácie resp. inaugurácie.

Hodnotenie súčasného systému kariérneho postupu a získavania titulu docent a profesor

Medzi oslovenými manažermi vysokých škôl neexistuje jednotný názor na súčasný systém habilitácie a inaugurácie. Na jednej strane sú zástancovia názoru, že je potrebné súčasný systém zrýchliť a zjednodušiť, aby schopní učitelia a výskumní pracovníci mali šancu dosiahnuť najvyššie tituly už okolo tridsiatky. Možnosťou by bolo úplne odstránenie časových limitov na získanie titulov a ponechanie minimálnych požiadaviek bez časového obmedzenia. Na druhej strane upozorňujú niektorí manažéri na potrebu ľudskej zrelosti a životných skúseností, ktoré musia mať nositelia titulov. Na vysokých školách sú náznaky zhoršenia medziľudských vzťahov zapríčinené docentmi vo veku 30-35 rokov, ktorí podceňujú starších kolegov a dávajú im to najavo.

Systém odmeňovania

Všetci oslovení manažéri vysokých škôl sa jednoznačne zhodujú v tom, že mzdy na verejných vysokých školách sú mimoriadne nízke, aj v porovnaní s ostatnými krajinami V4, o krajinách EU-15 ani nehovoriac. Je nevyhnutné ich zvýšiť. Rovnako sú oproti iným krajinám pomerne nízke navýšenia tabuľkových miezd medzi jednotlivými funkciami, čo pôsobí demotivujúco. Na mnohých verejných vysokých školách prakticky neexistujú osobné ohodnotenia. Funkčné príplatky sú spravidla 10-25%. Nízke platy spôsobujú fluktuáciu, pričom asistenti a odborní asistenti odchádzajú spravidla do praxe a docenti a profesori na iné vysoké školy, najmä súkromné. Na súkromných vysokých školách sú základné platy približne na úrovni tabuľkových plátov, ale existuje výrazne väčšia možnosť osobného ohodnotenia na základe individuálnych aktivít.

Odporúčania pre MŠ SR na prilákanie mladých učiteľov a výskumných pracovníkov

Základným systémovým krokom, ktoré musí Ministerstvo školstva SR urobiť, je zvýšenie objemu peňazí na odmeňovanie. Zároveň viacerí manažéri poukazujú na fakt, že väčšinu problémov vysokých škôl je potrebné riešiť spolu so systémovými problémami na stredných a základných školách, keďže celé školstvo je výrazne prepojené. Okrem toho navrhli oslovení manažéri vysokých škôl nasledovné opatrenia:

- a) Zvýšiť objem peňazí v grantových systémoch Ministerstva školstva SR (VEGA, KEGA, APVV), odstrániť deformácie v systéme prideľovania grantov, zjednodušiť prístup mladých učiteľov ku grantom a rozšíriť možnosti umeleckých grantov;
- b) Iný návrh odporúča zrušiť existujúci systém dopytovo orientovaných grantov a rozdeliť peniaze alikvotne na všetky vysoké školy, aby si sami rozhodovali o prioritách výskumu;
- c) Zvýšiť objem peňazí na miesta doktorandov – záujem je veľký, ale niektoré katedry nemajú ani jedno doktorandské miesto;
- d) Zmeniť systém garantovania študijných programov – po splnení podmienok by mohol byť garantom aj odborný asistent; Akreditačná komisia by mala uznávať aj garantovanie zahraničnými pedagógmi, čo v súčasnosti spravidla nepovoľuje;
- e) Obnoviť funkciu hosťujúceho docenta;
- f) Zamerať rozvojové projekty Ministerstva školstva SR na rýchlu habilitáciu;
- g) Súkromné vysoké školy žiadajú odstrániť diskrimináciu voči verejným v oblasti prístupu ku grantom a pri dotáciách na miesta doktorandov (v súčasnosti súkromné vysoké školy paradoxne platia štipendium študentom doktorandského štúdia z vlastných zdrojov bez nároku na refundáciu od štátu).

Spoločenské postavenie vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka

Väčšina oslovených manažérov vníma spoločenské postavenie vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka ako nízke. Oproti obdobiu pred rokom 1989, kedy bolo prestížou byť učiteľom, došlo k poklesu vážnosti profesie učiteľa. Súvisí to najmä s odmeňovaním – v minulosti boli platy učiteľov nad priemerom platu v hospodárstve, teraz sú pod priemerom, t.j. nižšie ako stredná spoločenská trieda. V mnohých odboroch dostane čerstvý absolvent vysokej školy v súkromnej sfére vyšší nástupný plat ako majú na škole jeho pedagógovia s dlhoročnou praxou. Indikátorom nedostatočného uznania je aj nedostatočné ocenenie titulov PhD. hospodárskou praxou. Zatiaľ čo názory na ekonomické postavenie vysokoškolského učiteľa sa zhodujú, morálne uznanie spoločnosťou vnímajú oslovení manažéri rozdielne. Niektorí ho pokladajú za primerané, prípadne závislé od osobnej autority, iní za nedostatočné.

Odporúčania pre MŠ SR na zlepšenie spoločenského postavenia vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka

Prvoradé je vyriešenie finančného odmeňovania, ktoré zvýši ekonomické sebedomie, imidž aj postavenie vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka. Ďalšími možnými opatreniami je PR v médiách na úrovni ministra školstva – chýbajú pozitívne správy zo školstva, profily osobností a pod. Treťou skupinou navrhovaných opatrení je PR ministra školstva a iných predstaviteľov vlády voči samotným učiteľom – morálne ocenenia, vyznamenania, osobné návštevy politikov na školách a pod. Ako dehonestujúci prístup vnímajú vysokoškolskí učitelia napríklad aj dlhé čakacie lehoty na vymenovanie profesorov prezidentom SR, ktoré trvajú 6-9 mesiacov od splnenia všetkých podmienok. Uvedené opatrenia (s výnimkou zvýšenia miezd) sa dajú zrealizovať bez veľkých finančných nákladov, pričom ich morálny efekt by mohol byť pomerne veľký.

Zabezpečenie prípravy, realizácie a spolufinancovania projektov zo Štrukturálnych fondov a 7. rámcového programu

Na väčšine navštívených vysokých škôl pripravuje projekty pre Štrukturálne fondy projektový manažér alebo špecializovaný projektový tím ľudí v zamestnaneckom pomere. Projektoví manažéri pracujú na jednotlivých fakultách ale aj centrálné na rektoráte. Na menších školách pripravujú a implementujú projekty samotní učitelia (napr. VŠMU v Bratislave) alebo externé poradenské firmy (napr. UJS v Komárne).

Väčšina oslovených vysokých škôl už získala najmenej jeden nenávratný finančný príspevok zo Štrukturálnych fondov na väčšie investičné projekty, ako aj na menšie, tzv. „mäkké“ projekty (najmä z ESF). Spolufinancovanie vo výške 5% je problematické, ale v podstate zvládnuteľné. Niektoré školy získali zdroje na spolufinancovanie veľkých projektov aj odpredajom nadbytočného majetku. Vyskytol sa však už aj prípad, keď Riadiaci orgán schválil projekt so spolufinancovaním žiadateľa vyšším ako 5% a daná vysoká škola nemohla z finančných dôvodov uzavrieť zmluvu o poskytnutí nenávratného finančného príspevku.

Spolupráca s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi

Spolupráca s podnikateľským sektorom a inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi funguje na navštevovaných vysokých školách len vo veľmi obmedzenej miere. Prakticky jediným zdrojom príjmu sú vzdelávacie kurzy pre verejnosť, v ojedinelých prípadoch kurzy na mieru šité pre jednu externú inštitúciu. Príjem sa delí väčšinou medzi rektorát, fakultu a lektorov kurzov, s ktorými na tento účel uzatvára vysoká škola dohodu o vykonaní práce. V umeleckých smeroch existuje spolupráca s priemyslom iba vo výtvarných umeniach (napr. VŠVU spolupracuje s automobilkou Volkswagen). Bratislavská vysoká škola práva sa zameriava na vydavateľskú činnosť, ktorá prináša zisk. Žiadna oslovená vysoká škola však nemá pracovisko alebo povereného pracovníka, ktorý by aktívne získaval zákazky z externého prostredia.

Očakávané trendy v dopyte po vysokoškolskom vzdelaní v horizonte 10 – 15 rokov

Z hľadiska počtu záujemcov o vysokoškolské vzdelávanie sú názory oslovených manažérov rôzne. Niektorí očakávajú mierny nárast dopytu, niektorí udržanie dopytu, niektorí mierny pokles. Viaceré školy deklarujú, že do budúcnosti nemajú záujem zvyšovať počet študentov, ale budú sa sústrediť na kvalitu vzdelávania.

Čo sa týka veku študentov, budú podľa vyjadrených názorov rovnako ako dnes výrazne dominovať v dennej forme štúdia čerství absolventi stredných škôl. Pri externých formách štúdia, najmä pri prvom a druhom stupni vysokoškolského vzdelania, bude podobne ako dnes pomerne veľký vekový rozptyl. Bude tiež pokračovať jav, ktorý sa vyskytuje v posledných rokoch, a to že do externého štúdia sa hlásia aj čerství absolventi stredných škôl vo veku 19-20 rokov, ktorí hneď po maturite začali pracovať. Niektoré vysoké školy sa pripravujú na nárast celoživotného vzdelávania, čo je už najmenej 10 rokov celosvetovým trendom, ale na Slovensku sa zatiaľ takmer nevyskytuje. Očakávajú, že podstatná časť vzdelávania sa presunie na absolventov vysokých škôl, ktorí sa budú ďalej vzdelávať po približne piatich rokoch praxe.

Predpokladaným trendom v oblasti vzdelávania budú multidisciplinárne odbory (napr. ekonómia + technológie + dizajn, regionálny rozvoj a pod.). Rovnako sa očakáva rastúci dopyt po niektorých odboroch, ktoré síce už existujú, ale majú stúpajúcu tendenciu v praktickom uplatnení (napr. obnoviteľné prírodné zdroje, požiarna ochrana, priemyselný dizajn).

4.5 Osobné rozhovory s vysokoškolskými učiteľmi a výskumnými pracovníkmi

Osobné rozhovory s 21 učiteľmi a 6 výskumnými pracovníkmi vo veľkej miere potvrdili výsledky získané prostredníctvom online dotazníka. Nakoľko ide o malú skupinu respondentov, ktorej odpovede nie sú štatisticky významné, zmyslom osobných rozhovorov bolo získanie doplňujúcich komentárov a spätnej väzby nad rámec exaktných odpovedí v dotazníku. Najzaujímavejšie komentáre interviewovaných respondentov sú tieto:

Využitie pracovného času – Viacerí respondenti upozornili, že prácu na projektoch je ťažké exaktne oddeliť od výskumnej činnosti. Vlastné vzdelávanie v niektorých prípadoch prebieha vo voľnom čase. Niekoľkí respondenti sa sťažovali na nadmernú byrokráciu v administratívnych činnostiach, najmä v súvislosti s grantmi.

Práca v projektoch – Respondenti zdôraznili, že výskumná činnosť sa realizuje najmä prostredníctvom projektov. Domáce projekty sú v porovnaní so zahraničnými podfinancované, neumožňujú napr. účasť na drahších zahraničných konferenciách. Súkromné vysoké školy nemajú možnosť sa podieľať na každom z uvedených typov projektov.

Účasť na vedeckých konferenciách – Všetci respondenti sa za posledné 3 roky zúčastnili najmenej dvoch vedeckých konferencií, niektorí uvádzajú až 20 – 30 konferencií. Bežná je aj účasť na konferenciách v zahraničí. Výdavky spojené s účasťou na vedeckých konferenciách sú najčastejšie hradené z grantových prostriedkov.

Stáže v zahraničí – Starší pedagógovia sa sťažujú na obmedzenú ponuku zahraničných stáží pre vekovú skupinu nad 50 rokov.

Hodnotenie kritérií na získanie titulu docent a profesor – Kritériá sú podľa názoru respondentov príliš kvantitatívne a nesústredia sa na kvalitu. Tituly nie je ťažké dosiahnuť, ale človek je nútený iba naháňať sa za čiarkami, pričom musí mať splnené všetky kritériá. Prítom keď je niekto v niečom špičkový, ale chýba mu jedna čiarka, nemôže byť docentom. Väčšina zahraničných učiteľov by u nás kvôli tomu nespĺňala kritériá. Príkladom možnej variability by mohli byť určité kompenzácie (napr. manažérska prax sčasti nahradí publikačnú činnosť a pod.). Paradoxná je napríklad nemožnosť nahradiť skriptá učebnicou. Chybou je tiež, že sa neprihliada k celkovej vedeckej osobnosti uchádzača, namiesto toho sa sčítavajú počty publikácií, citácií, bodov atď. Jednou z podmienok je vedenie doktorandov, čo je na niektorých vysokých školách problematické. Mala by sa zvýšiť požiadavka na publikácie v karentovaných časopisoch. Na niektorých vysokých školách nemožno habilitovať ani inaugurovať v určitom odbore. Iné vysoké školy však z dôvodu rivality nechcú habilitovať a inaugurovať pracovníkov cudzích vysokých škôl. V kritériách chýba jednoznačné určenie minimálnych požiadaviek na publikáciu v časopise alebo zborníku konferencie, ktoré by publikáciu zaradili do kategórie splnených kritérií.

Hodnotenie pracovných podmienok a vybavenia – Mnohí podotýkajú, že počítače a prístroje boli financované najmä z projektov, nie zo zdrojov školy. Najviac kritickí boli respondenti voči administratívnej a organizačnej podpore zo strany vysokej školy, kde ako negatívne príklady uvádzali dlhé administratívne vybavovanie zahraničných ciest, vypisovanie žiadostí na ekonomickom oddelení a pod.

Medzil'udské vzťahy na vysokých školách - Niektorí respondenti podotýkajú, že podpora fakulty je viac v deklaratívnej rovine. Keď ide o podporu spojenú s finančnými výdavkami, záujem vedenia klesá. Čo sa týka vzťahu starších a mladších učiteľov, niektorí respondenti pripomínajú, že nie všetci mladší kolegovia podporu starších akceptujú.

Spolupráca s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi – Polovica opýtaných za posledné 3 roky spolupracovala s podnikateľským sektorom a/alebo inými inštitúciami využívajúcimi vedecké poznatky v praxi. Vo väčšine prípadov boli hlavnými iniciátormi tejto spolupráce jednotliví zainteresovaní učitelia a výskumní pracovníci. Mechanizmy na získavanie zákaziek z externého prostredia vnímajú respondenti ako nesystémové – ide skôr o dobré vzťahy medzi jednotlivcami z vysokých škôl a jednotlivcami z podnikateľského prostredia. Navrhujú, aby vysoké školy mali špecialistov na získavanie spolupráce s praxou, keďže vysokoškolskí zamestnanci sú často v marketingovej a manažérskej činnosti neskúsení.

Pôsobenie existujúceho finančného systému odmeňovania na pracovnú motiváciu – Najvýznamnejším faktorom demotivácie, ktorý vyplynul z rozhovorov, je mimoriadne nízka pohyblivá zložka mzdy. Tým pádom nie je možná diferenciácia pracovníkov podľa ich kvality a výkonu. Prípadná práca na projektoch je financovaná zo samotného grantu, takže o odmene nerozhoduje vedenie fakulty, ale vedúci projektu.

Príjmy popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole – 14 z 27 interviewovaných učiteľov a výskumných pracovníkov malo v roku 2008 príjmy popri hlavnom zamestnaní na vysokej škole. Jeden z nich vykonával podnikateľskú činnosť, ostatní pracovali v pracovnom pomere. Dvaja respondenti mali v roku 2008 pravidelný príjem za pedagogickú alebo výskumnú resp. umeleckú činnosť na inej vysokej škole. Vo väčšine prípadov predstavoval hlavný zdroj príjmu (81 – 100%) príjem zo zamestnania na vysokej škole. Najčastejšie uvádzaným dôvodom nájdenia iného príjmu bolo nedostatočné finančné ohodnotenie v hlavnom pracovnom pomere na vysokej škole. Medzi inými dôvodmi uvádzali respondenti výpomoc bývalému zamestnávateľovi, výučbu na základnej škole a zvyšovanie odborných kompetencií. Objavili sa aj pripomienky, že ak učiteľ, ktorý má dve alebo tri zamestnania, trávi na fakulte dva dni v týždni a poberá rovnaký plat ako iní kolegovia, ktorí sa naplno venujú zamestnaniu na vysokej škole, pôsobí to demotivujúco.

Dôležitosť jednotlivých zložiek pracovných podmienok – Relatívne najdôležitejšie boli pre danú skupinu respondentov medziľudské vzťahy na pracovisku a informačné technológie a prístup k informáciám. Relatívne najmenej dôležitá je možnosť absolvovať zahraničnú stáž. V komentároch uviedli niektorí respondenti, že za dôležitú tiež považujú slobodu vedeckého bádania a voľnú pracovnú dobu.

Kariérne plány v horizonte troch rokov – Odpovede respondentov potvrdzujú nízku mobilitu slovenských učiteľov a výskumných pracovníkov. Ani jeden respondent neuvažuje o odchode z vysokoškolského sektora.

Navrhované zmeny, ktoré by zatriktívili akademickú kariéru pre mladých učiteľov a výskumných pracovníkov – Jednoznačne najčastejšie opakovanou požiadavkou je výrazné zvýšenie plátov. Ďalšími návrhmi sú (zoraďené podľa početnosti významovo rovnakých odpovedí):

- Odstrániť byrokraciu a formalizmus pri habilitáciách a inauguračných - zjednodušiť habilitačné a inauguračné konania obmedzením formálnych kritérií a radšej ich podmieniť skutočnou vedeckou kvalitou uchádzačov. Tá sa neurčuje kvantitou nevýznamných publikácií, ale stačí na jej dôkaz niekoľko málo početných ale kvalitných výsledkov.
- Zabezpečiť stabilitu a dlhodobú nemennosť kritérií na docentúru a profesúru.
- Zlepšiť technické vybavenie vrátane špecifických technológií pre jednotlivé odbory, aby bolo možné robiť výskum.
- Umožňovať pracovníkom voľnú pracovnú dobu a prácu doma (na niektorých školách sa naopak zavádzajú dochádzkové systémy).
- Možnosť užšej spolupráce s renomovanými zahraničnými univerzitami a praxou.
- Zrušiť silné právomoci akademických senátov. Strategické rozhodovanie by sa malo diať na úrovni rektorov vysokých škôl. V danej chvíli je rozhodovacia právomoc v rukách senátov, ale zodpovednosť na rektoroch.

- Zaviesť nezávislosť platu a kariérneho postupu od počtu odpracovaných rokov.
- Zabezpečiť dlhodobu stabilnú pravidlá pre akreditáciu.
- Zabezpečiť dlhodobu stabilnú pravidlá pre pridelovanie financií vysokým školám zo strany Ministerstva školstva.
- Stanoviť minimálne kvalitatívne limity pre doktorandské štúdium (napr. priemerný prospech na druhom stupni vysokoškolského štúdia); pravidelné štvrtročné hodnotenie činnosti doktorandov; motivácia doktorandov s dobrými výsledkami výskumu.
- Výrazne finančne podporiť jazykovo zdatných študentov doktorandského štúdia, aj zaradením do výskumných tímov.

Vnímanie spoločenského postavenia vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka – Väčšina respondentov vnímajú spoločenské postavenie vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka ako neprímerané jeho kvalifikácii a dávajú to do súvislosti najmä so spoločenskou klímou a finančným ohodnotením. Podľa niektorých odpovedí je povolanie učiteľa skôr vnímané ako neschopnosť uplatniť sa v podmienkach trhového mechanizmu. Povolanie učiteľa na Slovensku je tiež vnímané aj ako semiprofesia, t.j. neprofesionálne povolanie. Učitelia vnímajú aj diferenciaciu spoločenského postavenia podľa titulu: postavenie profesorov a docentov je na vysokej úrovni, pričom sú vnímaní ako vzdelanostná elita spoločnosti. Na druhej strane ostatní vysokoškolskí pracovníci sú vnímaní skôr ako učitelia a spoločnosť kariéru na vysokej škole (podobne ako pri iných učiteľoch) vníma viac ako poslanie a nie ako zárobkovú činnosť.

Návrhy na zlepšenie spoločenského postavenia vysokoškolského učiteľa resp. výskumného pracovníka – Opäť najčastejšie opakovanou požiadavkou je výrazné zvýšenie plátov resp. zvýšenie podielu HDP určeného na financovanie vysokého školstva. Ďalšími návrhmi sú (zradené podľa početnosti významovo rovnakých odpovedí):

- Lepšia prezentácia úspechov slovenskej vedy a školstva na verejnosti – keďže mediálne celebrity často hovoria, že nemali radi konkrétne predmety v škole, prezentovať aj osobnosti, ktoré naopak pozitívne propagujú vzdelanie. Viac hovoriť o úspechoch slovenskej vedy (napr. relácia Pod lampou, keď tam boli matematici a fyzici). Propagácia a popularizácia práce učiteľa a jej obsahu je tiež dôležitá. Pokúsiť sa vyvrátiť domnienku, že učiteľ iba učí a inak má prázdniny. Vyjadrenia vyššie postavených ľudí na túto tému by pomohli. Viac ukazovať ľuďom, že veda a výskum sú tu pre nás, a tí, ktorí ju robia, odvádzajú množstvo práce preto, aby sa spoločnosť mala lepšie. Prizývať vysokoškolských učiteľov do odborných televíznych diskusií. Prezentovať jednotlivé vysoké školy v médiách.
- Zvýšiť previazanosť teórie s praxou (napr. zaviesť povinnosť praxovať aspoň pol roka v priebehu 3-4 rokov v odbore pôsobnosti). Vytvorenie útvarov na rektorátoch vysokých škôl, ktoré by mali za úlohu získavať zákazky od podnikateľského sektora. Zvážiť daňové opatrenia na podporu spolupráce vysokých škôl s praxou. Obmedziť teoretické mentorovanie a skôr spájať viac praxe s teóriou, aby zo školy odchádzali študenti, ktorí si dokážu nájsť uplatnenie na trhu.
- Poskytnutie stavovských výhod.
- Zvýšenie autonómie vysokých škôl v oblasti riadenia a financovania.

4.6 Osobné rozhovory so študentmi denného doktorandského štúdia

Osobné rozhovory s 13-timi študentmi denného doktorandského štúdia vo veľkej miere potvrdili výsledky získané prostredníctvom online dotazníka. Nakoľko ide o malú skupinu respondentov, ktorej odpovede nie sú štatisticky významné, zmyslom osobných rozhovorov bolo získanie doplňujúcich komentárov a spätnej väzby nad rámec exaktných odpovedí v dotazníku. Najzaujímavejšie komentáre interviewovaných respondentov sú tieto:

Najdôležitejšie dôvody pre začatie doktorandského štúdia - Interviewovaní doktorandi uvádzali ako najdôležitejší dôvod pre začatie doktorandského štúdia pozitívnu motiváciu zo strany diplomového vedúceho alebo iných pedagógov počas štúdia druhého stupňa VŠ. Druhým najvýznamnejším dôvodom je začať si budovať akademickú kariéru so zámerom pôsobiť v sektore vysokých škôl. Tretím hlavným dôvodom je získanie titulu PhD. Ostatné dôvody boli uvádzané výrazne zriedkavejšie.

Čas venovaný priemerne za jeden týždeň všetkým činnostiam spojeným s doktorandským štúdiom – Niektorí respondenti uviedli, že vyučujú viac ako predpísané 4 hodiny týždenne. Čas venovaný doktorandskému štúdiu počas akademického roka výrazne kolíše.

Využitie pracovného času v rámci doktorandského štúdia – Z hľadiska využitia svojho pracovného času uviedli respondenti ako prevažujúcu aktivitu vlastné vzdelávanie a pedagogickú činnosť vrátane prípravy na výučbu.

Spolupráca a prístup školiteľa a ďalších pedagógov – Spoluprácu a prístup školiteľa a ďalších pedagógov vnímajú oslovení študenti denného doktorandského štúdia prevažne pozitívne. Dobrou praxou sú pravidelné semináre na katedre, kde majú doktorandi možnosť referovať o svojich výsledkoch, ku ktorým často majú ostatní členovia katedry podnetné pripomienky. Zároveň na niektorých školách doktorandov zapájajú do projektov, každého podľa jeho zamerania a schopností (jazykových, odborných). Medzi respondentmi sa však vyskytol aj prípad, keď bol pridelený školiteľ z iného odboru, takže jeho pomoc bola minimálna.

Práca v projektoch – S výnimkou jedného respondenta pracoval každý z oslovených doktorandov najmenej v jednom projekte, niektorí dokonca až v piatich projektoch. Jediný respondent, ktorý v projekte nepracoval, deklaruje záujem, ale údajne mu nikto z kolegov nevie poradiť, akým spôsobom by sa do práce v projektoch mohol zapojiť.

Účasť na vedeckých konferenciách – S výnimkou jedného respondenta sa zúčastnil každý z oslovených doktorandov najmenej dvoch vedeckých konferencií, niektorí dokonca až desiatich. Viacerí sa konferencií zúčastnili aj aktívne – vystúpili s príspevkom. Bežnou praxou je aj účasť na vedeckých konferenciách v zahraničí. Jediný respondent, ktorý sa vedeckej konferencie nezúčastnil, uviedol ako dôvod nedostatok informácií o vedeckých konferenciách.

Stáže v zahraničí – Iba dvaja z 13-tich oslovených doktorandov absolvovali v rámci doktorandského štúdia zahraničnú stáž v trvaní viac ako jeden mesiac. Uvádzaná dĺžka stáže je 3 a 5 mesiacov. Dôvody neúčasti na zahraničných stážach sú rôzne, prevláda však nezáujem o stáž, najmä kvôli nízkym štipendiám a pracovnej vyťaženosťi. Niektorí respondenti však uviedli, že boli na kratších stážach a pobytoch v rámci projektov, ktoré trvali menej ako mesiac.

Hodnotenie pracovných podmienok a vybavenia – Časť respondentov uvádza, že kancelárske priestory a vybavenie kancelárskym nábytkom sú nedostatočné (v jednom prípade až 8 ľudí v kancelárii). Problémy s informačnými technológiami sú najmä na začiatku doktorandského štúdia. Mnohí sú nútení používať vlastné notebooky, pričom škola poskytuje pripojenie na internet, a čiastočne tlačiareň a odborný software. Čo sa týka technologického vybavenia v jednom prípade

škola neposkytuje ochranné plášte a rukavice do laboratórií. Administratívnu a organizačnú podporu poskytovanú vysokou školou pre štúdium a odborný rast pokladá väčšina opýtaných doktorandov za dobrú.

Výška štipendia – Vnímanie výšky štipendia je u jednotlivých respondentov veľmi rozdielne. 7 z 13-tich opýtaných súhlasí alebo skôr súhlasí s tvrdením, že výška štipendia zodpovedá náročnosti štúdia a ich pracovnému vyťaženiu. Zvyšných 6 doktorandov z uvedeným tvrdením nesúhlasí alebo skôr nesúhlasí. Rozdielne sú aj postoje k odvodom sociálneho poistenia. Niektorí si odvody dobrovoľne platia, niektorí nie, väčšine však súčasný systém dobrovoľnosti vyhovuje.

Príjmy popri doktorandskom štúdiu na vysokej škole – 8 z 13 interviewovaných študentov denného doktorandského štúdia malo v akademickom roku 2008/2009 príjmy popri doktorandskom štúdiu na vysokej škole. Jeden z nich vykonával podnikateľskú činnosť, šiesti pracovali v pracovnom pomere, jeden vykonával umeleckú činnosť. 7 z 8 respondentov uviedlo, že ich vedľajšia práca súvisí s predmetom štúdia. Pracovný úväzok v druhom zamestnaní sa pohyboval v rozpätí 0 – 40%. Medzi uvedenými pracovnými činnosťami boli napríklad výučba na strednej škole, poslanec obecného zastupiteľstva, programovanie a výučba pre materskú fakultu nad rámec doktorandského, maľovanie obrazov.

Dôležitosť jednotlivých zložiek pracovných podmienok – Relatívne najdôležitejší bol pre danú skupinu respondentov prístup školiteľa a ďalších pedagógov a výskumných pracovníkov a informačné technológie a prístup k informáciám. Relatívne najmenej dôležitá je možnosť absolvovať zahraničnú stáž.

Plány po skončení doktorandského štúdia – Väčšina respondentov by chcela po skončení doktorandského štúdia pokračovať v akademickej kariére na súčasnej vysokej škole. Viacerí sa však obávajú, že to nebude možné, nakoľko nie je dostatok financií na vytváranie nových pracovných miest na škole aj napriek tomu, že katedra resp. fakulta by mala o danú osobu záujem.

Navrhované zmeny, ktoré by zlepšili podmienky doktorandského štúdia – Návrhy sú zoradené podľa početnosti významovo rovnakých odpovedí:

- Viac do detailov vyjasniť postavenie doktoranda: buď ponechať status študenta, ale dôsledne zaviesť využívanie všetkých výhod študenta (napr. študentské konto v banke, zrušiť na niektorých pracoviskách povinnú prítomnosť od 9 do 15 hod.), alebo zaviesť status zamestnanca.
- Lepšie zadefinovať povinnosti doktoranda (napr. úväzok), aby postavenie doktoranda nemohlo byť zneužívané ani vysokou školou ani doktorandmi.
- Zaviesť povinnosť pre vysoké školy zabezpečiť pre doktorandov štúdium cudzích jazykov.
- Zaviesť povinnosť pre vysoké školy zabezpečiť pre doktorandov prax – spoluprácu so súkromným sektorom.
- Umožniť diferencovať doktorandov podľa výkonu.

Navrhované zmeny, ktoré by zatriktívili možnosť pokračovať v akademickej kariére na vysokej škole – Jednoznačne najčastejšie opakovanou požiadavkou je výrazné zvýšenie plátov. Ďalšími návrhmi sú (zoradené podľa početnosti významovo rovnakých odpovedí):

- Garancia získania miesta na odborného asistenta po ukončení doktorandského štúdia po splnení určitých podmienok.
- Lepšie finančné zabezpečenie výskumu a posilnenie spolupráce s podnikateľským sektorom.
- Zmluvy na dobu určitú ohraničiť minimálne na 3 roky. Mladí učitelia bežne dostávajú zmluvu na 1 rok, čo ich úplne demotivuje od práce na projektoch a kvalitnej prípravy na výučbu.
- Voľná pracovná doba a možnosť pracovať doma.

4.7 Telefonické rozhovory s bývalými vysokoškolskými učiteľmi

Boli vykonané telefonické rozhovory so šiestimi bývalými vysokoškolskými učiteľmi, ktorí už nepracujú na vysokých školách. Ako dôvody svojho odchodu uviedli nasledovné skutočnosti:

Respondentka 1 (v súčasnosti pracuje ako riaditeľka odboru na úrade samosprávneho kraja): Pedagogická činnosť na vysokej škole ju dostatočne nenapĺňala, nakoľko podľa jej skúseností neustále klesala úroveň študentov. Bolo potrebné venovať stále viac úsilia výučbe základných poznatkov a opakovane vysvetľovať prednášané témy, čo ju demotivovalo.

Respondent 2 (v súčasnosti pracuje ako obchodný riaditeľ súkromnej firmy): Kariérny postup na vysokej škole je vzhľadom na jeho ambície príliš pomalý. V súkromnom sektore dosiahol za niekoľko rokov pozíciu, o ktorú by sa musel na vysokej škole snažiť desiatky rokov.

Respondentka 3 (v súčasnosti pracuje v neziskovom sektore): Z vysokej školy odišla po prehre vo výberovom konaní na dané funkčné miesto. Podľa jej názoru bolo výberové konanie zmanipulované, pretože predtým upozorňovala na tunelovanie finančných prostriedkov zo Štrukturálnych fondov na fakulte. Podala tiež trestné oznámenie na dekana fakulty.

Respondentka 4 (v súčasnosti pracuje ako sprievodkyňa v cestovnej kancelárii): Najdôležitejším dôvodom odchodu do súkromného sektora bolo nízke finančné ohodnotenie. Zároveň práca vysokoškolského učiteľa nespĺňala jej očakávania v oblasti pracovnej náplne – príliš veľa času musela venovať administratíve. Ďalším dôvodom tiež boli zlé vzťahy s vedením katedry.

Respondentka 5 (v súčasnosti pracuje vo finančnom sektore): Hlavným dôvodom odchodu bolo nízke finančné ohodnotenie a zlé medziľudské vzťahy na pracovisku. Za problém tiež považuje vysokú mieru neistoty zamestnania na vysokej škole kvôli opakovaným výberovým konaniam.

Respondent 6 (v súčasnosti pracuje ako riaditeľ divízie v poisťovni): Uvádza ako hlavnú príčinu odchodu z vysokej školy zlé podmienky na výskum a zlé medziľudské vzťahy na pracovisku. Mzda bola tiež významným faktorom pri rozhodovaní o zmene práce.

5 Analýza výberových konaní uskutočnených v roku 2008

Na základe žiadosti Ministerstva školstva SR poskytli všetky verejné a súkromné vysoké školy okrem Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach, Univerzity J. Selyeho v Komárne a Vysokej školy v Sládkovičove údaje o výberových konaniach, ktoré uskutočnili v priebehu roka 2008.

Podľa doručených údajov v roku 2008 vyhlásilo 18 verejných a 9 súkromných vysokých škôl výberové konania na obsadenie celkového počtu 3981 funkčných miest. Do výberových konaní sa prihlásilo 4599 uchádzačov, čo v priemere predstavuje 1,16 uchádzača na jedno funkčné miesto.

Na základe uvedených výberových konaní bolo obsadených 3746 funkčných miest, pričom priemerné obdobie, na ktoré boli s úspešnými uchádzačmi uzatvorené pracovné zmluvy, bolo 3,80 roka. V 2656-tich výberových konaniach (70,90%) uspel uchádzač, ktorý pracoval pred výberovým konaním na danom funkčnom mieste na danej vysokej škole. 459 výberových konaní (12,25%) skončilo víťazstvom uchádzača, ktorý pracoval na inom funkčnom mieste na danej vysokej škole. V 631 výberových konaniach (16,85%) zvíťazil uchádzač, ktorý predtým nepracoval na danej vysokej škole.

V 235-tich výberových konaniach (t.j. 5,90% všetkých výberových konaní) nedošlo k uzavretiu pracovnej zmluvy. Z toho v 117-tich prípadoch sa do výberového konania neprihlásil žiadny uchádzač a v 118-tich prípadoch nebol žiadny uchádzač úspešný.

Výsledky výberových konaní podľa obsadzovaných funkčných miest a podľa jednotlivých vysokých škôl sú uvedené v nasledovných tabuľkách:

Funkcia	Počet vyhlásených výberových konaní	Priemerný počet uchádzačov	Priemerná dĺžka uzatvorených pracovných zmlúv (roky)	Počet výberových konaní, kde zvíťazili osoby, ktoré predtým pracovali na danom funkčnom mieste na danej VŠ	Počet výberových konaní, kde zvíťazili osoby, ktoré predtým pracovali na inom funkčnom mieste na danej VŠ	Počet výberových konaní, kde zvíťazili osoby, ktoré predtým nepracovali na danej VŠ	Počet výberových konaní, kde nedošlo k uzavretiu pracovnej zmluvy	Podiel funkčných miest obsadených osobami, ktoré predtým pracovali na danom funkčnom mieste na danej VŠ	Podiel funkčných miest obsadených osobami, ktoré predtým pracovali na inom funkčnom mieste na danej VŠ	Podiel funkčných miest obsadených osobami, ktoré predtým nepracovali na danej VŠ
Profesor	841	0,99	3,82	570	141	73	57	72,70%	17,98%	9,31%
Docent	1147	0,96	4,13	805	174	94	74	75,02%	16,22%	8,76%
Odborný asistent	1820	1,33	3,62	1208	127	394	91	69,87%	7,35%	22,79%
Asistent	139	1,34	3,53	57	14	59	9	43,85%	10,77%	45,38%
Lektor	28	1,54	3,71	11	3	10	4	45,83%	12,50%	41,67%
Výskumný pracovník	6	1,33	2,00	5	0	1	0	83,33%	0,00%	16,67%
Spolu	3981			2656	459	631	235			

Poznámka: Výsledky výberových konaní na funkciu výskumný pracovník nie sú štatisticky relevantné, nakoľko zákon o vysokých školách č. 131/2002 Z.z. neukladá povinnosť obsadzovať miesta výskumných pracovníkov formou výberových konaní.

Ukazovateľ priemerného počtu uchádzačov poukazuje na skutočnosť, že je podstatne náročnejšie obsadiť funkčné miesta profesorov a docentov než odborných asistentov, asistentov a lektorov. Najviac uchádzačov na jedno funkčné miesto bolo vo výberových konaniach na lektorov, ktoré spravidla vyžadujú najnižšiu kvalifikačnú úroveň uchádzača.

Najdlhšiu priemernú dĺžku pracovných zmlúv uzatvorených s víťazmi výberových konaní vykazujú funkčné miesta docent (4,13 roka). U profesorov je priemerná dĺžka pracovnej zmluvy nižšia (3,82 roka), nakoľko sa viacročná zmluva uzatvára spravidla len do dosiahnutia veku 65 rokov. Po tejto vekovej hranici sa pracovné zmluvy s profesormi často uzatvárajú len na jeden rok. Dĺžka uzatváraných pracovných zmlúv s víťazmi výberových konaní na obsadenie funkčných miest odborný asistent, asistent a lektor sa odlišuje len minimálne.

K najväčšej obmene osôb dochádza na funkčných miestach lektor a asistent, kde boli víťazom výberového konania rovnaké osoby pracujúce na danom funkčnom mieste v menej ako polovici prípadov. Zároveň na tieto funkčné miesta prichádza najväčší podiel osôb z externého prostredia (41 – 45%). Pri obsadzovaní funkčných miest odborných asistentov je väčšia kontinuita osôb, ktoré predtým pracovali na danom funkčnom mieste (takmer 70%), ale zároveň v takmer štvrtine výberových konaní zvíťazili uchádzači, ktorí predtým pracovali mimo danej vysokej školy. K najmenším zmenám dochádza na funkčných miestach docent a profesor, kde v približne troch štvrtinách výberových konaní zvíťazil pôvodný učiteľ.

Vysoká škola	Počet vyhlásených výberových konaní	Priemerný počet uchádzačov	Priemerná dĺžka uzatvorených pracovných zmlúv (roky)	Počet výberových konaní, kde zvíťazili osoby, ktoré predtým pracovali na danom funkčnom mieste na danej VŠ	Počet výberových konaní, kde zvíťazili osoby, ktoré predtým pracovali na inom funkčnom mieste na danej VŠ	Počet výberových konaní, kde zvíťazili osoby, ktoré predtým nepracovali na danej VŠ	Počet výberových konaní, kde nedošlo k uzavretiu pracovnej zmluvy	Podiel funkčných miest obsadených osobami, ktoré predtým pracovali na danom funkčnom mieste na danej VŠ	Podiel funkčných miest obsadených osobami, ktoré predtým pracovali na inom funkčnom mieste na danej VŠ	Podiel funkčných miest obsadených osobami, ktoré predtým nepracovali na danej VŠ
Akadémia umení v Banskej Bystrici	52	0,96	3,61	30	7	9	6	65,22%	15,22%	19,57%
Ekonomická univerzita v Bratislave	299	1,05	3,65	212	31	31	25	77,37%	11,31%	11,31%
Katolícka univerzita v Ružomberku	256	1,47	4,03	95	62	75	24	40,95%	26,72%	32,33%
Prešovská univerzita v Prešove	232	1,34	3,52	175	17	36	4	76,75%	7,46%	15,79%
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	183	1,17	3,69	143	23	9	8	81,71%	13,14%	5,14%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	447	1,04	4,24	328	53	36	30	78,66%	12,71%	8,63%
Technická univerzita v Košiciach	345	1,11	3,91	284	48	12	1	82,56%	13,95%	3,49%
Technická univerzita vo Zvolene	126	1,22	4,14	106	10	9	1	84,80%	8,00%	7,20%
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne	74	1,01	4,14	56	4	10	4	80,00%	5,71%	14,29%
Trnavská univerzita v Trnave	123	1,19	3,63	85	7	29	2	70,25%	5,79%	23,97%
Univerzita J.Selyeho v Komárne	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Univerzita Komenského v Bratislave	578	1,07	4,27	422	89	60	7	73,91%	15,59%	10,51%
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	272	1,01	3,86	195	20	33	24	78,63%	8,06%	13,31%
Univerzita Mateja Bela v B. Bystrici	188	1,51	3,30	128	16	40	4	69,57%	8,70%	21,74%
Univerzita P.J.Šafárika v Košiciach	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave	139	1,27	2,24	101	0	29	9	77,69%	0,00%	22,31%

Univerzita veterinárskeho lekárstva v Košiciach	22	2,86	4,95	4	7	9	2	20,00%	35,00%	45,00%
Vysoká škola múzických umení v Bratislave	54	1,07	3,36	40	7	3	4	80,00%	14,00%	6,00%
Vysoká škola výtvarných umení v Bratislave	49	1,29	4,15	32	9	7	1	66,67%	18,75%	14,58%
Žilinská univerzita v Žiline	329	1,02	4,11	198	39	25	67	75,57%	14,89%	9,54%
Verejné VŠ spolu	3768			2634	449	462	223			
Bratislavská medzinárodná škola liberálnych štúdií	3	1,00	1,00	0	0	3	0	0,00%	0,00%	100,00%
Bratislavská vysoká škola práva	18	1,11	4,50	2	1	13	2	12,50%	6,25%	81,25%
Dubnický technologický inštitút v Dubnici nad Váhom	9	1,11	3,00	9	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%
Stredoeurópska vysoká škola v Skalici	8	1,38	4,75	0	0	6	2	0,00%	0,00%	100,00%
Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach	12	1,83	4,33	0	0	12	0	0,00%	0,00%	100,00%
Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave	12	1,08	3,50	0	0	12	0	0,00%	0,00%	100,00%
Vysoká škola manažmentu v Trenčíne	2	1,00	doba neurčitá	0	0	2	0	0,00%	0,00%	100,00%
Vysoká škola medzinárodného podnikania ISM Slovakia v Prešove	20	1,20	4,67	2	1	9	8	16,67%	8,33%	75,00%
Vysoká škola v Sládkovičove	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave	129	1,00	1,71	9	8	112	0	6,98%	6,20%	86,82%
Súkromné VŠ spolu	213			22	10	169	12			
Všetky VŠ spolu	3981			2656	459	631	235			

Porovnanie jednotlivých vysokých škôl z hľadiska priemerného počtu uchádzačov o jedno funkčné miesto ukazuje, že na mimobratislavských školách je záujem o prácu vysokoškolského učiteľa vyšší ako na bratislavských. Jednoznačne najväčší záujem uchádzačov eviduje Univerzita veterinárneho lekárstva v Košiciach (2,86 uchádzača na jedno funkčné miesto). Pomerne veľký výber uchádzačov mali pri obsadzovaní funkčných miest aj Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach (1,83), Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (1,51) a Katolícka univerzita v Ružomberku (1,47). Na druhej strane najmenší počet uchádzačov na jedno funkčné miesto zaznamenala Akadémia umení v Banskej Bystrici (0,96). Relatívne nízky priemerný záujem uchádzačov v rozmedzí 1,02 – 1,07 bol o výberové konania, ktoré vyhlásili najväčšie slovenské vysoké školy Slovenská technická univerzita v Bratislave, Univerzita Komenského v Bratislave, Ekonomická univerzita v Bratislave a Žilinská univerzita v Žiline.

Najdlhšie pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvárala s úspešnými uchádzačmi Univerzita veterinárneho lekárstva v Košiciach (priemerne 4,95 roka). Pomerne dlhú pracovnú istotu dávali svojim novovybratým zamestnancom Slovenská technická univerzita v Bratislave (4,24 roka) a Univerzita Komenského v Bratislave (4,27 roka). Opačný prístup zvolila Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, ktorá so 129 úspešnými uchádzačmi uzavrela zmluvy na priemerné obdobie 1,71 roka. Z verejných vysokých škôl najkratšie pracovné zmluvy uzatvárala Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave (2,24 roka).

Veľké rozdiely medzi verejnými a súkromnými školami sú viditeľné pri porovnaní víťazov výberových konaní. Zatiaľ čo súkromné vysoké školy prijímali najmä uchádzačov, ktorí predtým na danej škole nepracovali (84% vybratých uchádzačov), verejné vysoké školy obsadili ľuďmi z externého prostredia iba 13% funkčných miest. Výnimkami medzi verejnými vysokými školami sú najmä Univerzita veterinárneho lekárstva v Košiciach (45% úspešných uchádzačov predtým nepracovalo na škole), Katolícka univerzita v Ružomberku (32%), Trnavská univerzita v Trnave (24%) a Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (22%).

V rámci verejných vysokých škôl sú viditeľné rozdiely v obsadzovaní pracovných miest medzi školami technických smerov a školami spoločenskovedných smerov. Vysoké školy technických smerov sa viac spoliehajú na osoby, ktoré pred výberovým konaním pracovali na danom alebo inom funkčnom mieste na danej univerzite - Technická univerzita v Košiciach 97% úspešných uchádzačov, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre 95%, Technická univerzita vo Zvolene 93%, Slovenská technická univerzita v Bratislave 91%. Na vysokých školách spoločenskovedných smerov zvíťazili vo výberových konaniach osoby, ktoré predtým pracovali na danom alebo inom funkčnom mieste na danej univerzite, zriedkavejšie – Univerzita Komenského v Bratislave 89% úspešných uchádzačov, Ekonomická univerzita v Bratislave 89%, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre 87%, Prešovská univerzita v Prešove 84%.

6 Analýza štatistických údajov

6.1 Vývoj počtu vysokoškolských učiteľov a študentov

Vývoj počtu vysokoškolských učiteľov za roky 1989 – 2008 je uvedený v nasledujúcej tabuľke:

Rok	VŠ	Pedagógovia interní ⁶					Pedagógovia externí
		spolu	v tom				
			profesori	docenti	odborní asistenti	ostatní	
1989		8059	583	2389	4734	353	1736
1990		7818	477	2311	4671	359	1770
1991		7873	509	2218	4817	329	1076
1992		8103	583	2250	4908	362	1248
1993		7769	552	2222	4592	403	623
1994		7781	539	2230	4615	397	979
1995		8014	557	2300	4728	429	1141
1996		8455	629	2370	4881	575	1105
1997		8783	701	2416	4988	678	1407
1998		8948	837	2356	5023	732	1974
1999		9049	906	2381	5044	718	2085
2000	štátne ⁷	9407	932	2428	5353	694	2460
	neštátne	128	6	13	59	50	81
	spolu	9535	938	2441	5412	744	2541
2001	štátne ⁸	9767	1011	2482	5606	668	2768
	neštátne	143	6	18	48	71	91
	spolu	9910	1017	2500	5654	739	2859
2002	verejné	9707	1064	2365	5521	757	1845
	súkromné	24	2	4	0	18	14
	štátne ⁹	447	22	87	302	36	15
	spolu	10178	1088	2456	5823	811	1874
2003	verejné	9902	1196	2163	5751	792	1955
	súkromné	33	2	4	27	0	55
	štátne ¹⁰	430	30	82	246	72	26
	spolu	10365	1228	2249	6024	864	2036
2004	verejné	10004	1324	2159	5732	789	1608
	súkromné	65	9	12	42	2	176
	štátne	535	65	72	218	179	181
	spolu	10604	1398	2243	5992	970	1965
2005	verejné	10075	1369	2085	5878	743	1696
	súkromné	145	51	28	42	24	193

⁶ Od roku 2007 interní učiteľia = učiteľia na ustanovený pracovný čas (plný úväzok), externí učiteľia = učiteľia na kratší pracovný čas

⁷ Údaje vrátane VŠ Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR

⁸ Údaje vrátane VŠ Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR

⁹ Údaje za VŠ Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR

¹⁰ Od roku 2003 údaje za VŠ Ministerstva vnútra SR, Ministerstva obrany SR a Ministerstva zdravotníctva SR

	štátne	575	77	68	256	174	277
	spolu	10795	1497	2181	6176	941	2166
2006	verejné	10240	1433	2125	5919	763	1691
	súkromné	228	72	52	66	38	484
	štátne	502	63	72	238	129	370
	spolu	10970	1568	2249	6223	930	2545
2007	verejné	9219	1313	1917	5423	566	1670
	súkromné	291	87	60	103	41	441
	štátne	382	52	68	134	128	191
	spolu	9892	1452	2045	5660	735	2302
2008	verejné	9195	1379	1889	5410	517	1616
	súkromné	627	104	87	349	87	430
	štátne	365	55	69	131	110	214
	spolu	10187	1538	2045	5890	714	2260

Zdroj: www.uips.sk – Časové rady

Z uvedených údajov vyplýva, že od roku 1989 do roku 2008 sa celkový počet učiteľov zvýšil takmer o 30%. V prvej polovici 90-tych rokov došlo k dočasnemu poklesu ich počtu, ale od roku počet pedagógov stúpал až do roku 2006, kedy dosiahol zatiaľ najvyššiu hodnotu.

Z celkového počtu 12 447 interných aj externých učiteľov v roku 2008 pôsobilo 87% na verejných vysokých školách, 8% na súkromných vysokých školách a 5% na štátnych vysokých školách.

Porovnanie rokov 1989 a 2008 ukazuje, že zatiaľ čo došlo k strojnásobeniu počtu nositeľov titulu profesor, mierne klesol počet docentov. Zároveň sa o štvrtinu zvýšil počet odborných asistentov a zdvojnásobil sa počet ostatných pedagógov.

Pomer interných a externých učiteľov ostal za sledované obdobie takmer nemenný, pričom interní pedagógovia tvoria 85-90% celkového počtu vysokoškolských pedagógov.

Vývoj počtu študentov za roky 1989 – 2008 je uvedený v nasledujúcej tabuľke:

Rok	VŠ	1. a 2. stupeň denná forma	1. a 2. stupeň externá forma	1. a 2. stupeň cudzinci (denná forma)	Doktorandské štúdium (denná + externá forma)	Spolu
1989		49 154	9 708	1 705	3 875	64 442
1990		52 669	9 434	1 681	974	64 758
1991		52 430	7 307	1 535	831	62 103
1992		55 564	7 281	1 466	1 570	65 881
1993		58 843	8 351	2 414	2 406	72 014
1994		66 900	8 279	2 142	3 200	80 521
1995		72 525	10 457	1 797	3 960	88 739
1996		78 045	13 323	1 725	4 507	97 600
1997		82 432	18 040	1 510	5 367	107 349
1998		85 742	23 590	1 375	6 452	117 159
1999		88 192	29 240	1 416	6 925	125 773
2000	štátne ¹¹	92 770	34 969	1 548	7 779	137 066

¹¹ Údaje vrátane VŠ Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR

	neštátne	817	13	12	0	842
	spolu	93 587	34 982	1 560	7 779	137 908
2001	štátne ¹²	94 411	40 841	1 509	8 245	145 006
	neštátne	1 019	32	16	0	1 067
	spolu	95 430	40 873	1 525	8 245	146 073
2002	verejné	97 932	38 990	1 514	8 530	146 966
	súkromné	529	52	19	0	600
	štátne ¹³	1 523	1 246	0	236	3 005
	spolu	99 984	40 288	1 533	8 766	150 571
2003	verejné	97 759	44 494	1 499	9 217	152 969
	súkromné	650	698	21	0	1 369
	štátne ¹⁴	1 500	1 641	0	154	3 295
	spolu	99 909	46 833	1 520	9 371	157 633
2004	verejné	106 194	50 367	1 563	9 971	168 095
	súkromné	828	2 651	23	54	3 556
	štátne	1 280	1 755	1	265	3 301
	spolu	108 302	54 773	1 587	10 290	174 952
2005	verejné	113 197	56 309	1 604	10 398	181 508
	súkromné	1 357	6 851	37	87	8 332
	štátne	1 244	2 093	0	254	3 591
	spolu	115 798	65 253	1 641	10 739	193 431
2006	verejné	121 058	60 576	1 877	10 541	194 052
	súkromné	2 251	12 981	27	206	15 465
	štátne	1 188	2 563	0	319	4 070
	spolu	124 497	76 120	1 904	11 066	213 587
2007	verejné	126 325	56 944	2 659	10 143	196 071
	súkromné	3 479	20 251	36	222	23 988
	štátne	1 389	3 182	4	309	4 884
	spolu	131 193	80 377	2 699	10 674	224 943
2008	verejné	131 048	51 307	2 848	9 789	194 992
	súkromné	4 909	25 442	62	361	30 774
	štátne	1 390	3 091	5	267	4 753
	spolu	137 347	79 840	2 915	10 417	230 519

Zdroj: www.uips.sk – Časové rady

S výnimkou medziročného poklesu 1990/1991 zaznamenáva Slovensko neustály rast celkového počtu študentov. Zatiaľ čo počet učiteľov sa od roku 1989 do roku 2008 zvýšil približne o 30%, celkový počet študentov vo všetkých formách štúdia je 3,5-násobný.

Počet občanov SR študujúcich v 1. a 2. stupni vysokoškolského štúdia rástol od roku 1989 takmer nepretržite. Počet cudzincov dosiahol svoj prvý vrchol v rokoch 1993 a 1994. Ďalších viac ako 10 rokov ostával prakticky nemenný a až od roku 2006 došlo k jeho opätovnému rastu, ktorý pokračuje až doposiaľ. Napriek tomu je počet cudzincov študujúcich na slovenských vysokých školách veľmi nízky – tvorí iba 1,3% všetkých študentov v 1. a 2. stupni.

Od roku 1991 neustále rástol aj počet doktorandov, ktorý dosiahol zatiaľ najvyššiu hodnotu v roku 2006.

¹² Údaje vrátane VŠ Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR

¹³ Údaje za VŠ Ministerstva vnútra SR a Ministerstva obrany SR

¹⁴ Od roku 2003 údaje za VŠ Ministerstva vnútra SR, Ministerstva obrany SR a Ministerstva zdravotníctva SR

6.2 Vývoj miezd učiteľov a výskumných pracovníkov na verejných vysokých školách

Odmeňovanie pedagógov je v kompetencii jednotlivých vysokých škôl, ktoré používajú tabuľkový platový systém. Na diferencované odmeňovanie majú vplyv najmä príplatky (za riadenie, osobné ohodnotenie), nadčasy a odmeny. Údaje o výške miezd na súkromných a štátnych vysokých školách Ministerstvo školstva SR nesleduje.

Vývoj priemerných plátov vysokoškolských učiteľov v Sk podľa funkcie zobrazuje nasledujúca tabuľka (údaje sú za 4. kvartál daného roku):

Funkcia	2004	2005	2006	2007	2008	index
Profesori	31 685	34 118	37 022	39 302	42 430	33,9%
Docenti	27 239	28 776	30 942	32 604	34 941	28,3%
Odborní asistenti	20 128	21 382	22 650	24 182	26 162	30,0%
Asistenti	15 336	16 430	17 865	19 022	20 041	30,7%
Lektori	17 648	17 838	19 493	20 965	22 003	24,7%
VŠ učitelia spolu	22 869	24 396	26 122	27 765	29 969	31,0%
Výskumní pracovníci	20 054	21 491	24 029	24 464	26 034	29,8%

Zdroj: UIPŠ – štvrťročné výkazy o práci vysokých škôl a ostatných organizácií priamo riadených MŠ SR

V tabuľke vidieť postupný nárast miezd vo všetkých funkciách vysokoškolských zamestnancov. Index odráža dynamiku rastu priemerných plátov vo 4. kvartáli roku 2008 oproti roku 2004. Z údajov vyplýva, že najväčšia dynamika rastu miezd sa prejavila u profesorov (33,9%), naopak najmenšia u lektorov (24,7%).

Vývoj priemerných plátov vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov v porovnaní s priemernou mzdou v školstve a hospodárstve SR zobrazuje nasledujúca tabuľka (údaje sú za 4. kvartál daného roku):

	2004	2005	2006	2007	2008	index
VŠ učitelia spolu	22 869	24 396	26 122	27 765	29 969	31,0%
Výskumní pracovníci	20 054	21 491	24 029	24 464	26 034	29,8%
Priemerná mzda v hospodárstve SR	17 955	19 466	21 131	22 925	23 991	33,6%
Priemerná mzda v školstve	15 302	16 468	17 454	19 198	20 371	33,1%

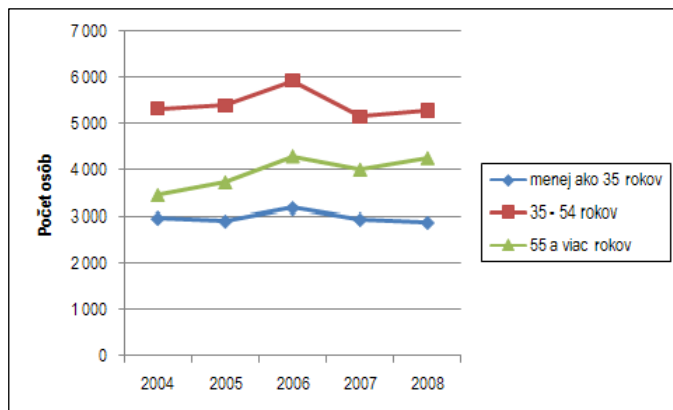
Zdroj: UIPŠ – štvrťročné výkazy o práci vysokých škôl a ostatných organizácií priamo riadených MŠ SR; Štatistický úrad SR – Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR podľa odvetví

Z uvedených údajov je zrejmé, že ohodnotenie vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov je nad priemerom miezd v hospodárstve SR ako aj nad priemerom miezd v rezorte školstva. Dynamika ich rastu je však v porovnaní s celým hospodárstvom SR ako aj priemernou mzdou v školstve mierne nižšia.

6.3 Veková štruktúra vysokoškolských učiteľov

Postupné zvyšovanie priemerného veku vysokoškolských učiteľov, na ktorý poukazuje aj Modernizačný program Slovensko 21, sa potvrdilo aj pri analýze štatistických údajov poskytnutých ÚIPŠ. Vývoj celkového počtu vysokoškolských učiteľov podľa vekových skupín v rokoch 2004 – 2008 ukazujú nasledujúca tabuľka a graf:

Rok	menej ako 35 rokov	35 - 54 rokov	55 a viac rokov
2004	2 968	5 320	3 451
2005	2 909	5 385	3 728
2006	3 179	5 921	4 295
2007	2 944	5 153	4 003
2008	2 882	5 283	4 254

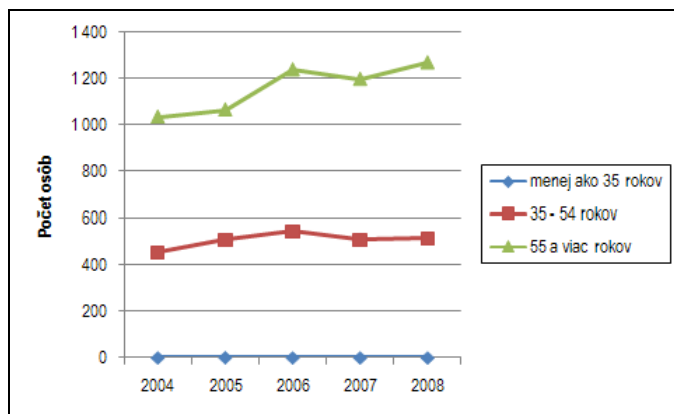


V rokoch 2004 – 2008 došlo k zvýšeniu celkového počtu vysokoškolských učiteľov. Najvyšší počet bol dosiahnutý v roku 2006 a následne došlo opäť k miernemu poklesu. Na základe uvedených údajov je možné konštatovať, že za posledných 5 rokov sa priemerný vek učiteľov skutočne zvýšil. Zatiaľ čo počty učiteľov vo vekových skupinách do 35 rokov a 35 – 54 rokov boli v rokoch 2008 mierne nižšie ako v roku 2004, vo vekovej skupine 55 a viac rokov došlo k zvýšeniu počtu učiteľov až o 23%.

Ako vidieť z nižšie uvedených tabuliek a grafov, k štatisticky významným zmenám došlo aj v rámci jednotlivých funkcií. Celkový počet profesorov za roky 2004 – 2008 narástol, pričom najviac sa zvýšil počet profesorov vo vekovej kategórii 55 a viac rokov. Počet docentov v sledovanom období mierne klesol. Pribudli najmä mladí docenti do 35 rokov, ale mierne sa zvýšil aj počet docentov nad 55 rokov. Významne však klesol počet docentov v strednom veku. Počet odborných asistentov mierne vzrástol, a to najmä vo vekovej kategórii nad 55 rokov. Mladšia a stredná kategória ostali takmer v nezmenenom počte. Celkový počet asistentov výrazne klesol, predovšetkým v najmladšej vekovej kategórii do 35 rokov. Počty lektorov a hosťujúcich profesorov sú veľmi nízke, preto neboli štatisticky vyhodnotené.

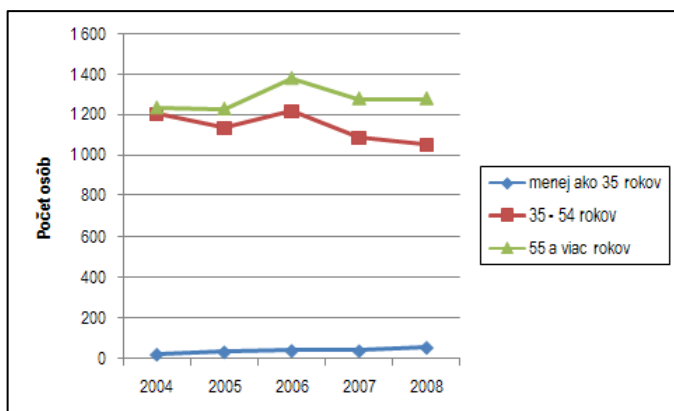
Profesori:

Rok	menej ako 35 rokov	35 - 54 rokov	55 a viac rokov
2004	0	455	1 033
2005	1	510	1 064
2006	0	546	1 237
2007	0	512	1 196
2008	0	518	1 267



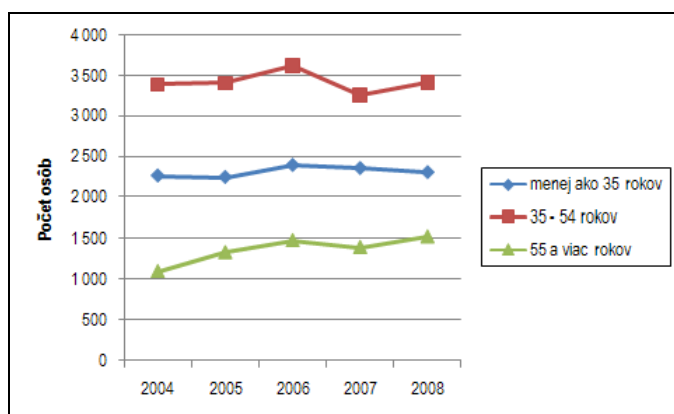
Docenti:

Rok	menej ako 35 rokov	35 - 54 rokov	55 a viac rokov
2004	21	1 205	1 236
2005	33	1 138	1 230
2006	40	1 219	1 383
2007	39	1 085	1 282
2008	56	1 052	1 282



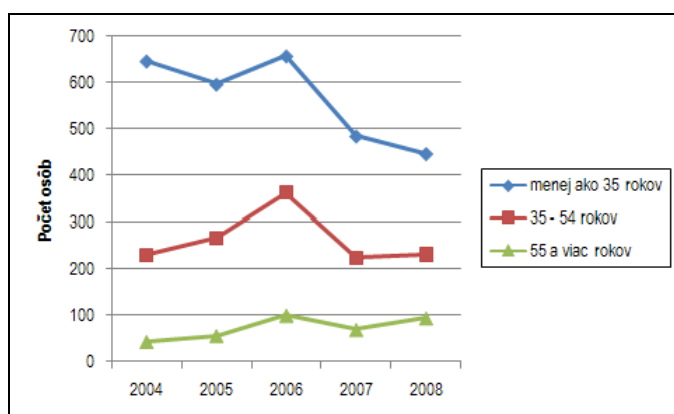
Odborní asistenti:

Rok	menej ako 35 rokov	35 - 54 rokov	55 a viac rokov
2004	2 263	3 390	1 105
2005	2 245	3 409	1 338
2006	2 392	3 623	1 487
2007	2 354	3 260	1 403
2008	2 304	3 412	1 532



Asistenti:

Rok	menej ako 35 rokov	35 - 54 rokov	55 a viac rokov
2004	646	230	43
2005	596	266	56
2006	657	363	100
2007	484	224	69
2008	446	231	94



7 Európske trendy a prognóza dopytu po vysokoškolskom vzdelaní na Slovensku

7.1 Európske trendy vo vysokoškolskom vzdelávaní

Táto kapitola je spracovaná najmä podľa materiálov OECD a Inštitútu pre výskum vysokých škôl na Univerzite Martina Luthera v Halle-Wittenbergu v Nemecku (*Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*). Uvedené zdroje identifikovali v európskom vysokoškolskom priestore sedem základných vývojových trendov:

1) Zvyšovanie podielu vysokoškolských študentov

Celosvetovým trendom, ktorý sa neohraničuje len na ekonomicky vyspelé krajiny, je zvyšovanie podielu vysokokvalifikovaných obyvateľov. Zmeny v štruktúre zamestnanosti, rastúce očakávania ľudí a zvyšujúce sa požiadavky trhu práce na kvalifikáciu podporujú rast počtu vysokoškolských študentov. Štandardom sa stáva viac ako 50%-ný podiel obyvateľov narodených v rovnakom roku, ktorí začnú štúdium na vysokej škole. V roku 2006 dosiahla priemerná hodnota tohto ukazovateľa v krajinách OECD 56%:

Krajina	Podiel študentov v 1. semestri VŠ na celkovej populácii v typickom veku (v %)		Podiel absolventov vysokých škôl na celkovej populácii v typickom veku (v %)	
	2000	2006	2000	2006
Austrália	59	84	36	59
Island	55	78	33	63
Poľsko	65	78	37	43
Fínsko	71	76	41	48
Švédsko	67	76	28	41
Nový Zéland	95	72	50	52
Slovenská republika	37	68	x	35
Nórsko	67	67	37	43
Maďarsko	54	66	x	30
USA	43	64	34	36
Dánsko	52	59	37	45
Južná Kórea	45	59	x	x
Holandsko	53	58	35	43
Veľká Británia	47	57	37	39
OECD priemer	47	56	28	37
Taliansko	32	55	19	39
Portugalsko	x	53	23	33

Česká republika	25	50	14	29
Grécko	30	49	15	20
Japonsko	40	45	25	39
Španielsko	47	43	30	33
Rakúsko	34	40	15	21
Írsko	32	40	30	39
Švajčiarsko	29	38	12	30
Belgicko	x	35	x	x
Nemecko	30	35	18	21
Mexiko	27	31	x	x
Turecko	21	31	9	15

Zdroj: Education at a Glance 2008, OECD

Poznámka: Ukazovateľ podielu študentov v I. semestri VŠ na celkovej populácii v typickom veku môže pri veľkom počte študentov zo zahraničia alebo z vyšších vekových skupín prekročiť hodnotu 100%. Stalo sa to napr. v minulých rokoch na Novom Zélande.

Všetky ekonomické prognózy sa zhodujú v tom, že dopyt po vysokoškolsky vzdelaných zamestnancoch bude naďalej stúpať. Z toho vyplývajú dva vývojové smery, ktorými sa vysokoškolské vzdelávanie bude uberať:

- udržanie vysokého počtu študentov prípadne jeho ďalší rast;
- celoživotné učenie ako dôsledok uvoľnenia tradičného rámca vzdelávania, ktorý striktné oddeľoval obdobie štúdia od obdobia práce.

Z demografického hľadiska je možné očakávať, že pokles dopytu obyvateľov krajín EU-15 po vysokoškolskom vzdelaní začne okolo roku 2015. Experti sa však domnievajú, že demografické medzery budú kompenzované prostredníctvom:

- nárastu počtu osôb, ktoré sa budú uchádzať o vysokoškolské vzdelanie po dosiahnutí veku 25 rokov;
- ďalšieho nárastu dopytu po akademickom vzdelaní zo strany žien;
- prílevu študentov z krajín mimo EU.

S klesajúcou demografickou krivkou súvisí aj ďalší očakávaný trend, a to výrazná diferenciácia študentov z hľadiska ich socio-ekonomického postavenia, veku a predchádzajúceho vzdelania. Tento vývoj bude vyžadovať prispôsobovanie štruktúr aj obsahu vysokoškolského vzdelávania v rozsahu, na ktorý v súčasnosti vysoké školy ešte nie sú pripravené.

2) Celoživotné vzdelávanie

Celoživotné vzdelávanie zahŕňa všetky formálne a neformálne formy vzdelávania na rôznych inštitúciách od detstva až do dôchodkového veku. Je odpoveďou na zrýchlené požiadavky trhu práce dopĺňať a meniť kvalifikáciu. Budúcou úlohou vysokých škôl bude umožňovať individuálne dopytovo orientované vzdelávanie (*individual learning pathways*), ktoré bude pozostávať z nových, menej jednotných režimov výučby.

Celoživotné vzdelávanie je komplexnou spoločenskou témou, ktorá zahŕňa nielen rozšírenie prístupu ku vzdelaniu, ale aj diverzifikáciu ponuky vzdelávania s cieľom zlepšiť uplatnenie študentov na trhu práce. V akademických kruhoch sa však začína debatovať aj o vzťahu diverzifikácie a kvality, pričom mnohí sa obávajú, že prílišná diverzifikácia bude znamenať pokles kvality.

Napriek tomu, že celoživotné vzdelávanie je už pevnou súčasťou politických programov, na úrovni vysokých škôl bol v tomto smere dosiahnutý len malý pokrok. Stoja pred nimi viaceré výzvy:

- a) zvýšiť priepustnosť vzdelávacieho systému tak, aby bol možný prístup k vysokoškolskému vzdelaniu v ktorejkoľvek fáze života v závislosti od individuálnej pracovnej a rodinnej situácie;
- b) vytvoriť systém akceptácie resp. započítavania kompetencií, ktoré boli získané v iných formách vzdelávania, vrátane neformálnych foriem;
- c) posilňovať schopnosti študentov na všetkých stupňoch vzdelávania samostatne sa učiť a riadiť svoju akademickú kariéru.

3) Téma trvalej udržateľnosti

Absolventi vysokých škôl sú hlavnými budúcimi nositeľmi rozhodnutí, ktoré budú vyžadovať zohľadnenie princípov trvalej udržateľnosti. Pred vysokými školami preto stojí úloha, primeraným spôsobom zakomponovať aspekty trvalej udržateľnosti do vzdelávacích a výchovných procesov. Popri odborných znalostiach je to súčasť sociálneho a kultúrneho kapitálu, ktorý školy odovzdávajú svojim študentom. Konkrétnymi krokmi, ktoré by mali vysoké školy vykonať, môže byť:

- a) cielená integrácia princípov trvalej udržateľnosti do študijných programov iniciovaná vedením vysokej školy;
- b) tematické prednášky ako povinná súčasť študijných programov;
- c) ponuka ďalšieho vzdelávania na témy trvalej udržateľnosti;
- d) dopracovanie centrálnych dokumentov o aspekt trvalej udržateľnosti;
- e) vytvorenie platformy na spoluprácu s praxou.

4) Zvyšovanie zamestnateľnosti absolventov

Na absolventov vysokých škôl sú v praxi kladené čoraz vyššie nároky z hľadiska regionálnej mobility, flexibility a ochoty pracovať v krátkodobých projektoch. S tým súvisí dôležitosť tzv. kľúčových kompetencií, ktoré študenti získavajú a rozvíjajú aj počas vysokoškolského štúdia. Patria sem napríklad komunikačné schopnosti, analytické myslenie, interkultúrne zručnosti, získavanie a spracovanie informácií a pod.

V súčasnosti sa zdá, že podniky preferujú vzdelávanie svojich zamestnancov popri zamestnaní. Vysoké školy by mali na základe toho orientovať svoje ponuky vzdelávania aj na zamestnaných absolventov. Neznamená to len umožňovanie rôznych foriem prerušenia a obnovenia štúdia ako predpokladá systém celoživotného vzdelávania, ale najmä zvyšovanie variability a možností kombinácií pri zostavovaní individuálneho študijného plánu. Inými slovami by sa mali vysoké školy pripraviť na postupný prechod od ponukovo orientovaných študijných programov k dopytovo orientovaným.

5) Internacionalizácia

V európskom kontexte znamená internacionalizácia posilňovanie významu európskeho vysokoškolského priestoru. Z hľadiska obsahu vzdelávania je potrebné rozvíjať jeho interkultúrne prvky, a to pre tri konkrétne cieľové skupiny študentov:

- a) domáci študenti, ktorí plánujú absolvovať časť štúdia v zahraničí, musia byť pripravení na úspešné zvládnutie svojho zámeru;
- b) domáci študenti bez zámeru študovať v zahraničí musia nadobudnúť interkultúrne zručnosti pre potreby trhu práce;
- c) zahraniční študenti potrebujú podporu pri príprave a adaptácii na podmienky danej krajiny.

Aktuálne štúdie mapujú niekoľko vývojových tendencií:

- a) rastúca mobilita študentov – prichádzajúcich zo zahraničia aj odchádzajúcich za hranice;
- b) počet zahraničných študentov rastie v krajinách EU-15 výraznejšie ako v nových členských krajinách, súvisí to aj s rastúcou štátnou podporou študentskej mobility;
- c) v nových členských krajinách je počet študentov odchádzajúcich študovať do zahraničia vyšší ako počet zahraničných študentov prichádzajúcich študovať do danej krajiny;
- d) najvyšším importom študentov zo zahraničia sa v rámci Európy vyznačujú Francúzsko, Holandsko, Dánsko, Švédsko a najmä Írsko a Veľká Británia.

Významnou výzvou, ktorej budú musieť čeliť vysoké školy na celom svete, bude záujem uchádzačov o vzdelávanie z najľudnatejších krajín Ázie. Napríklad Čína, India a Indonézia sú populačne veľmi mladé krajiny s vysokým dopytom po kvalitnom vzdelaní. Nakoľko tieto krajiny nedokážu plne uspokojiť vzdelávacie potreby svojich obyvateľov, veľká časť mladých ľudí sa bude uchádzať o vysokoškolské vzdelanie v zahraničí, predovšetkým v anglofónnych krajinách. Najžiadanejšia krajina USA však po 11. septembri uplatňuje reštriktívnu prísťahovaleckú politiku a kapacity krajín ako Veľká Británia a Austrália sa rýchlo naplnia. Tým vzniká priestor pre ďalšie krajiny, ktoré nemajú úradný jazyk angličtinu. Pred európskymi vysokými školami sa s podporou jednotlivých vlád otvára príležitosť na vytvorenie študijných programov pre ázijských študentov spojených s cieľovým marketingom v daných krajinách.

6) Orientácia na kvalitu

Zabezpečenie kvality na vysokých školách sa realizuje dvomi spôsobmi: upevniť existujúce štandardy a umožniť prekročenie stanovených noriem. Základnými nástrojmi na zvyšovanie kvality vysokých škôl sú evaluácie, akreditácie a ranking. Okrem týchto nástrojov, ktoré sa už bežne vo vysokom školstve uplatňujú, existuje niekoľko nových prístupov v rámci New Public Management¹⁵:

- Stanovovanie a odsúhlasovanie individuálnych cieľov (Management-by-Objectives);
- Výkonnostná motivácia;
- Procesy kontinuálneho zlepšovania (Continual Improvement);
- Benchmarking;
- Balanced Scorecard;
- Systémy pravidelného a štandardizovaného výkazníctva;
- Vedomostná bilancia (Wissensbilanz).

Hlavnou výzvou do budúcnosti je systematické budovanie konkurencieschopnosti prostredníctvom kvality pri súčasnom cieľnom obmedzovaní rastúcej byrokracie spojenej so zavádzaním procesov kvality.

7) Nové formy výučby

Postupný rozvoj informačných technológií a ich použitie v procese výučby umožňuje vizualizovať preberané súvislosti, realizovať videokonferencie, budovať digitálne knižnice, počítačovo simulovať experimenty, organizovať výučbu online na rôznych miestach, a pod. Napriek tomu sa však predpokladá, že koncept tzv. virtuálnej univerzity sa ani v nasledujúcich rokoch v praxi nepresadí. Hlavným dôvodom je absencia sociálnych komponentov učenia, ktoré nie sú technicky nahraditeľné ani simulovateľné.

Početné úspešné projekty však ukazujú, že prezenčné štúdium môže byť vhodne doplnené prípadne čiastočne nahradené internetovými učebnými modulmi. Očakáva sa preto ďalší rozvoj

¹⁵ Bližšie informácie o New Public Management je možné nájsť v štúdiu Die Trends der Hochschulbildung und Ihre Konsequenzen vypracovanej na Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

zmiešaných foriem učenia (Blended Learning) na báze kombinácie osobnej prítomnosti a virtuálnych komponentov výučby. Doposiaľ sa etablovali tieto zmiešané formy:

- Samoštúdium prostredníctvom Web Based Training;
- Teletutoring;
- Teleteaching;
- Kooperatívne počítačovo podporované učenie;
- Virtuálne laboratóriá.

7.2 Prognóza dopytu po vysokoškolskom vzdelaní na Slovensku

V posledných desaťročiach prešlo školstvo v SR viacerými zásadnými zmenami, ktoré výrazne ovplyvnili počet novoprijatých študentov ako aj počet absolventov vysokých škôl. Kým pred rokom 1990 sa v bývalom Československu poskytovalo jednotné jednotupňové úplné univerzitné vzdelanie, tak od roku 1990 už bolo možné absolvovať obsahovo ucelenú časť vysokoškolského štúdia a získať titul bakalár. Neskôr (od polovice 90-tych rokov) bolo možné po skončení bakalárskeho štúdia pokračovať vo vysokoškolskom vzdelávaní na magisterskom alebo inžinierskom štúdiu. Zákon o vysokých školách (131/2002 Z. z.) spresnil túto skutočnosť tak, že po úspešnom absolvovaní prvého stupňa a získania titulu bakalár odchádza študent buď do praxe alebo sa uchádza o možnosť pokračovať v druhom stupni štúdia, pričom len vo výnimočných prípadoch môže Ministerstvo školstva SR (v špecifických odboroch) povoliť spojenie prvého a druhého stupňa štúdia.

Prognóza možného budúceho vývoja je založená najmä na očakávanom demografickom vývoji. Spoľahlivosť prognózy preto vo výraznej miere závisí od množstva ďalších subjektívnych a objektívnych faktorov, ktorými sú najmä:

- Zmena postojov obyvateľstva voči vysokoškolskému vzdelaniu;
- Hospodársky vývoj a situácia na trhu práce;
- Zavedenie a spoločenská akceptácia nových modelov financovania vysokoškolského štúdia;
- Miera záujmu o vysokoškolské vzdelanie u starších generácií;
- Náročnosť prijímacích pohovorov na vysoké školy, prípadne existencia iných bariér vstupu na vysoké školy;
- Finančné výhody a nevýhody (ne)absolvovania vysokej školy;
- Medzinárodná konkurencia na trhu vysokoškolského vzdelávania;
- Možné zavedenie poplatkov za štúdium;
- Ad hoc zásahy do systému vysokoškolského vzdelávania na politickej úrovni.

Výpočty možného ďalšieho vývoja boli prevzaté z analytických prác pracovníkov Ústavu informácií a prognóz školstva Ivana Raisa a Júlie Hrušovskej.

Verejné vysoké školy

Vývoj počtu novoprijatých študentov na verejných vysokých školách voči referenčnej vekovej skupine 19-ročného obyvateľstva zobrazuje nasledujúca tabuľka:

Tabuľka 1: Úhrnný počet novoprijatých do prvého ročníka (verejné vysoké školy) a referenčná veková skupina – retrospektíva. Zdroj: ŠRŠ SR a ŠÚ SR

Rok	N ₁ – počet novoprijatých do prvého ročníka (denná forma)	Podiel novoprijatých (denná) k počtu obyvateľov (18 resp. 19) v %	N ₂ – počet novoprijatých do prvého ročníka (externá forma)	N – počet novoprijatých do prvého ročníka SPOLU	Podiel novoprijatých (spolu) k počtu obyvateľov (18 resp. 19) v %	O – 18 ročné, resp. 19 ročné obyvateľstvo SR
1990	13 404	15,93	1 868	15 272	18,15	84 162
1991	13 178	14,87	738	13 916	15,71	88 596
1992	16 008	17,19	1 629	17 637	18,94	93 099
1993	18 093	19,32	2 685	20 778	22,19	93 654
1994	20 027	21,03	3 117	23 144	24,30	95 232
1995	20 809	21,79	3 881	24 690	25,86	95 482
1996	22 293	23,26	4 995	27 288	28,47	95 853
1997	23 120	24,05	7 113	30 233	31,45	96 138
1998	23 212	25,39	8 839	32 051	35,06	91 409
1999	22 866	25,45	9 353	32 219	35,86	89 852
2000	24 279	27,16	9 665	33 944	37,97	89 406
2001	24 270	27,19	12 763	37 033	41,49	89 251
2002	26 974	30,40	8 057	35 031	39,48	88 726
2003	24 150	27,26	15 057	39 207	44,25	88 596
2004	32 488	36,68	15 718	48 206	54,42	88 575
2005	35 542	41,34	17 254	52 796	61,41	85 976
2006	36 248	44,00	17 838	54 086	65,65	82 386
2007	35 533	43,30	12 623	48 156	58,68	82 064
2008	32 437	40,93	10 969	43 406	54,77	79 246

V poslednom stĺpci tabuľky 1 sú uvedené počty 18 ročného (do roku 2003), resp. 19 ročného obyvateľstva SR. Tento vekový posun je spôsobený skutočnosťou, že bol znovu zavedený deviaty ročník na základné školy. Z tabuľky 1 je zrejmé, že počet novoprijatých študentov sa od roku 1990 takmer v každom roku zvyšoval napriek tomu, že demografický vývoj významný nárast nezaznamenal. Práve naopak, v posledných rokoch má klesajúcu tendenciu. Priamym dôsledkom uvedených skutočností je (až na malé výnimky v niektorých rokoch) zvyšujúci sa podiel novoprijatých študentov k počtu 18 resp. 19 ročného obyvateľstva. V tabuľke uvádzame aj percentuálny podiel všetkých študentov (denné aj externé štúdium) vzhľadom k populácii. Tento ukazovateľ však nemá až takú veľkú výpovednú hodnotu ako pri percentuálnom vyjadrení denného štúdia, lebo študenti na externom štúdiu majú iné vekové zloženie.

V roku 2006 bola vypracovaná analyticko-prognostická štúdia (autor Ivan Rais), kde bola vypočítaná prognóza vývoja počtu novoprijatých študentov denného štúdia na verejných vysokých školách do roku 2020 (tabuľka 2):

Tabuľka 2: Úhrnný počet novoprijatých do prvého ročníka (denné štúdium, verejné vysoké školy) a referenčná veková skupina – prognóza. Zdroj: ŠÚ SR a Rais Ivan: Vývoj ukazovateľov slovenského vysokého školstva v rokoch 1990-2005 a výhľad do roku 2020, analyticko-prognostická štúdia, Bratislava 2006

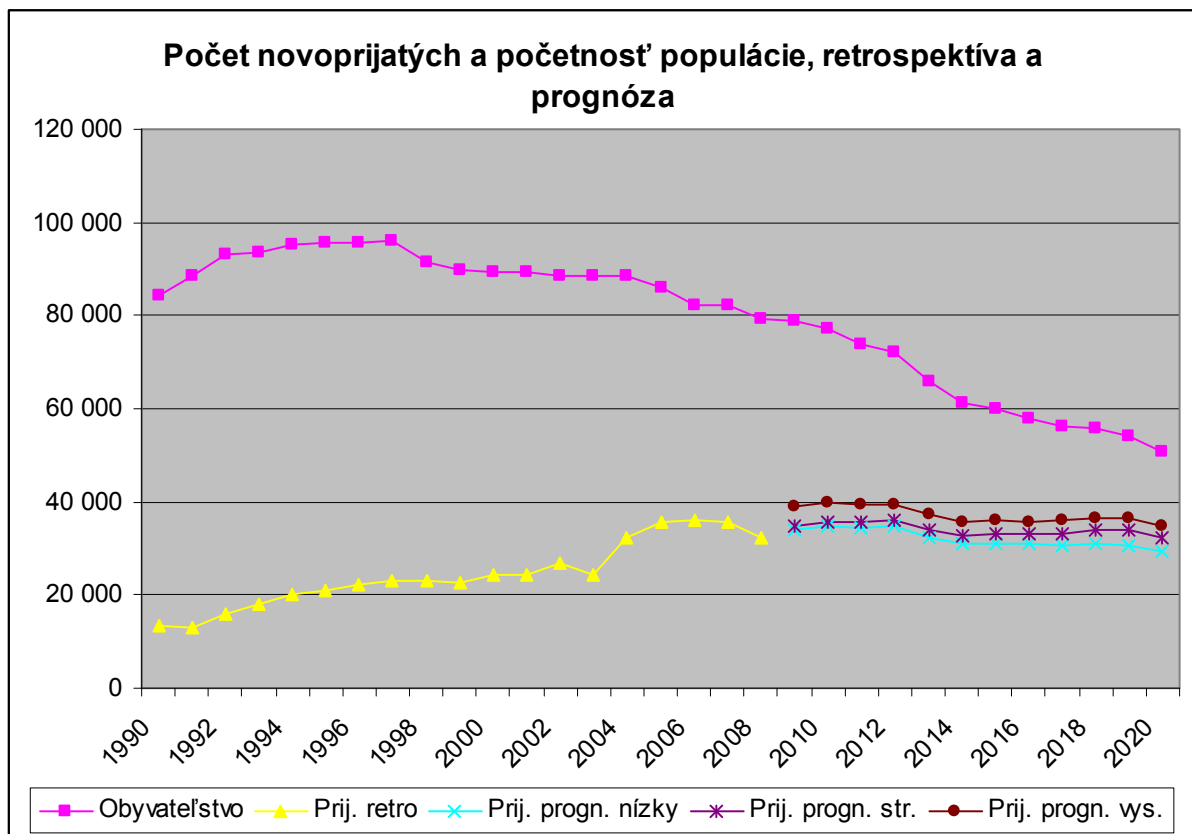
Rok	O – 19 ročné obyvateľstvo v SR	NNíz – Nízky variant	Podiel NNíz k počtu obyvateľov O v %	NStr – Stredný variant	Podiel NStr k počtu obyvateľov O v %	NVys – Vysoký variant	Podiel NVys k počtu obyvateľov O v %
2009	78 861	34 155	43,31	34 898	44,25	39 162	49,66
2010	77 330	34 772	44,97	35 752	46,23	39 789	51,45

2011	73 820	34 329	46,50	35 532	48,13	39 253	53,17
2012	72 255	34 657	47,96	36 122	49,99	39 646	54,87
2013	65 835	32 445	49,28	34 062	51,74	37 177	56,47
2014	61 061	30 917	50,63	32 699	53,55	35 526	58,18
2015	59 974	31 174	51,98	33 221	55,39	35 961	59,96
2016	57 916	30 865	53,29	33 145	57,23	35 782	61,78
2017	56 418	30 806	54,60	33 338	59,09	35 928	63,68
2018	55 636	31 065	55,84	33 878	60,89	36 480	65,57
2019	53 950	30 741	56,98	33 782	62,62	36 381	67,43
2020	50 845	29 343	57,71	32 491	63,90	35 025	68,89

Prognóza je rozdelená na 3 varianty (nízky, stredný a vysoký). Napriek výraznému očakávanému poklesu 19-ročného obyvateľstva (z počtu 78 861 v roku 2009 až na 50 845 v roku 2020) v uvedenej štúdii autor neočakáva výrazný pokles počtu novoprijatých študentov. Podiel novoprijatých študentov denného štúdia vzhľadom k populácii 19-ročných obyvateľov by mal byť na verejných vysokých školách v roku 2020 až 57,71% (nízky variant), 63,90% (stredný variant), či dokonca až 68,89% (vysoký variant). Uvedené čísla sú pomerne vysoké, pretože v počte novoprijatých študentov nie sú započítaní študenti denného štúdia súkromných vysokých škôl, ani študenti externého štúdia verejných aj súkromných vysokých škôl. V tom prípade by bol podiel novoprijatých študentov vzhľadom k populácii ešte oveľa vyšší.

Grafické znázornenie vývoja počtu novoprijatých študentov dennej formy na verejných vysokých školách a početnosti populácie je zobrazuje graf 1.

Graf 1: Vývoj počtu novoprijatých študentov (denná forma, verejné vysoké školy) a početnosť populácie 18 resp. 19 ročných, retrospektíva prognóza



Obyvateľstvo – vývoj početnosti populácie 18 resp. 19-ročného obyvateľstva (retrospektíva a prognóza)

Prij. retro – vývoj počtu novoprijatých študentov (denná forma, verejné VŠ, retrospektíva)

Prij. progn. nízky – vývoj počtu novoprijatých študentov (denná forma, verejné VŠ, nízky variant, prognóza)

Prij. progn. str. – vývoj počtu novoprijatých študentov (denná forma, verejné VŠ, stredný variant, prognóza)

Prij. progn. vys. – vývoj počtu novoprijatých študentov (denná forma, verejné VŠ, vysoký variant, prognóza)

Vývoj počtu novoprijatých študentov na externom štúdiu (verejné vysoké školy) mal od roku 1990 tiež prevažne stúpajúcu tendenciu (tabuľka 1). V rokoch 2007 a 2008 začal ich počet síce klesať, je však veľmi pravdepodobné, že to bolo spôsobené nárastom novoprijatých študentov v externej forme na súkromných vysokých školách.

Aj pre externé štúdium na verejných vysokých školách bola v roku 2006 vypracovaná analyticko – prognostická štúdia (autorka Júlia Hrušovská), v ktorej je uvedená prognóza vývoja počtu novoprijatých študentov do roku 2020. Znázorňuje ju tabuľka č. 3. Keďže štúdia bola vypracovaná už v roku 2006, mohli sme prognózu na roky 2007 a 2008 už porovnať so skutočnosťou. Je síce pravda, že skutočný počet novoprijatých v týchto rokoch bol nižší ako predpovedané počty v nízkom variante, ale podľa nášho názoru to bolo spôsobené predovšetkým vysokým nárastom novoprijatých študentov v externej forme na súkromné vysoké školy. V tomto kontexte treba chápať aj prognózované počty študentov na roky 2009 až 2020, ktoré budú pravdepodobne tiež ovplyvnené narastajúcim záujmom o súkromné školy.

Tabuľka 3: Úhrnný počet novoprijatých do prvého ročníka (externé štúdium, verejné vysoké školy) – prognóza. Zdroj: Hrušovská Júlia: Vývoj ukazovateľov externého štúdia na slovenských vysokých školách v rokoch 1990-2020 a kvantitatívna prognóza externého štúdia verejných vysokých škôl do roku 2020, analyticko-prognostická štúdia, Bratislava 2006

Rok	NNíz – Nízky variant	NStr – Stredný variant	NVys – Vysoký variant
2009	13 965	17 904	21 842
2010	14 469	18 406	22 343
2011	14 987	18 939	22 891
2012	15 469	19 438	23 408
2013	15 866	19 840	23 814
2014	16 059	19 997	23 935
2015	15 988	19 836	23 684
2016	15 858	19 613	23 368
2017	15 731	19 403	23 075
2018	15 551	19 134	22 718
2019	15 621	19 181	22 740
2020	15 826	19 397	22 968

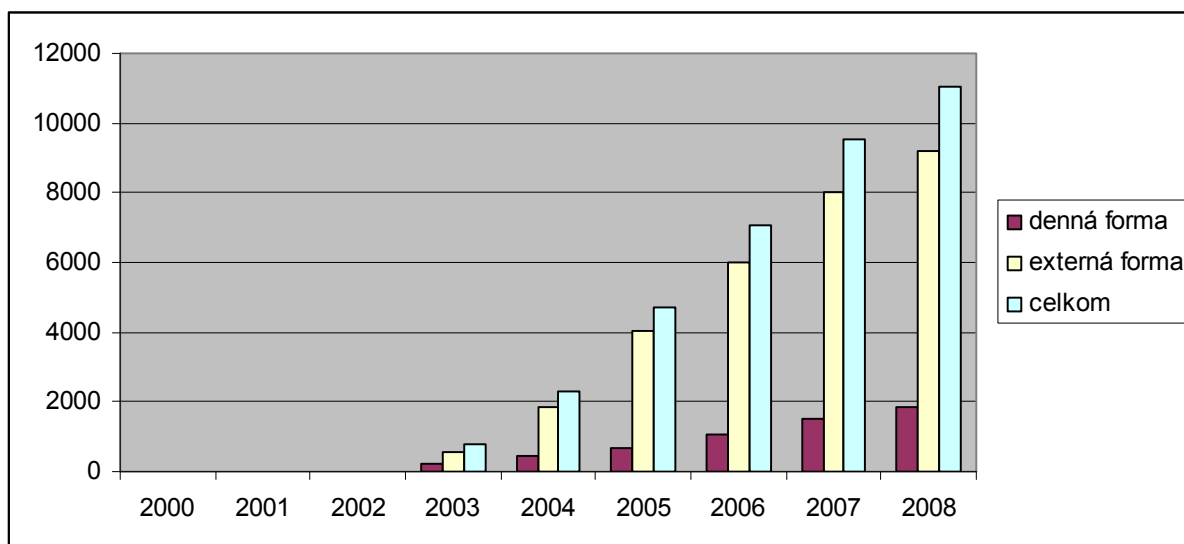
Súkromné vysoké školy

Počet novoprijatých študentov na súkromných vysokých školách bol do roku 2002 zanedbateľný. Od roku 2003 sme však zaznamenali prudký nárast počtu novoprijatých študentov na dennej, ale predovšetkým na externej forme štúdia.

Tabuľka 4: Úhrnný počet novoprijatých do prvého ročníka (súkromné vysoké školy) a referenčná veková skupina – retrospektíva. Zdroj: ŠRŠ SR a ŠÚ SR

Rok	N ₁ – počet novoprijatých do prvého ročníka (denná forma)	N ₂ – počet novoprijatých do prvého ročníka (externá forma)	N – počet novoprijatých do prvého ročníka SPOLU	O – 18 ročné, resp. 19 ročné obyvatel'stvo SR
2000	-	13	13	89 406
2001	-	19	19	89 251
2002	-	16	16	88 726
2003	221	577	798	88 596
2004	446	1 856	2 302	88 575
2005	654	4 041	4 695	85 976
2006	1 065	6 001	7 066	82 386
2007	1 533	8 006	9 539	82 064
2008	1 847	9 211	11 058	79 246

Graf 2: Vývoj počtu novoprijatých študentov (denná aj externá forma, súkromné vysoké školy), retrospektíva



Verejné aj súkromné vysoké školy spolu

Po spočítaní počtov študentov verejných aj súkromných vysokých škôl na Slovensku vznikla nasledovná tabuľka:

Tabuľka 5: Úhrnný počet novoprijatých do prvého ročníka (verejné aj súkromné vysoké školy) a referenčná veková skupina – retrospektíva. Zdroj: ŠRŠ SR a ŠÚ SR

Rok	N ₁ – počet novoprijatých do prvého ročníka (denná forma)	Podiel novoprijatých (denná) k počtu obyvateľov (18 resp. 19) v %	N ₂ – počet novoprijatých do prvého ročníka (externá forma)	N – počet novoprijatých do prvého ročníka SPOLU	Podiel novoprijatých (spolu) k počtu obyvateľov (18 resp. 19) v %	O – 18 ročné, resp. 19 ročné obyvateľstvo SR
1990	13 404	15,93	1 868	15 272	18,15	84 162
1991	13 178	14,87	738	13 916	15,71	88 596
1992	16 008	17,19	1 629	17 637	18,94	93 099
1993	18 093	19,32	2 685	20 778	22,19	93 654
1994	20 027	21,03	3 117	23 144	24,30	95 232
1995	20 809	21,79	3 881	24 690	25,86	95 482
1996	22 293	23,26	4 995	27 288	28,47	95 853
1997	23 120	24,05	7 113	30 233	31,45	96 138
1998	23 212	25,39	8 839	32 051	35,06	91 409
1999	22 866	25,45	9 353	32 219	35,86	89 852
2000	24 279	27,16	9 678	33 957	37,98	89 406
2001	24 270	27,19	12 782	37 052	41,51	89 251
2002	26 974	30,40	8 073	35 047	39,50	88 726
2003	24 371	27,51	15 634	40 005	45,15	88 596
2004	32 934	37,18	17 574	50 508	57,02	88 575
2005	36 196	42,10	21 295	57 491	66,87	85 976
2006	37 313	45,29	23 839	61 152	74,23	82 386
2007	37 066	45,17	20 629	57 695	70,30	82 064
2008	34 284	43,26	20 180	54 464	68,73	79 246

Údaje v tejto tabuľke korešpondujú s údajmi OECD a potvrdzujú, že Slovensko patrí v súčasnosti ku krajinám s najvyšším podielom novoprijatých vysokoškolských študentov vzhľadom na referenčnú skupinu 19-ročného obyvateľstva.

Udržateľnosť vysokoškolského vzdelávania z pohľadu ľudských zdrojov

Kľúčovou úlohou systému vysokého školstva na Slovensku je generovať dostatočný počet vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov v primeranej kvalifikačnej a vekovej štruktúre, aby bola zabezpečená dlhodobá kontinuita výučby a výskumu na vysokých školách. Systém musí v prvom rade vytvárať širokú základňu mladých učiteľov a výskumných pracovníkov. Títo musia byť následne schopní a motivovaní kariérne rásť – získať vyššie akademické tituly a plniť úlohy spojené s obsadením vyšších funkčných miest. Najlepší z nich musia mať reálnu možnosť získať titul profesor a z pozície garantov študijných programov ovplyvňovať ďalšie smerovanie výučby a výskumu na Slovensku.

Analýza dostupných údajov za roky 2004 – 2008 ukazuje, že **súčasný systém je ako celok z hľadiska počtu osôb, kariérneho postupu aj ich vekovej štruktúry udržateľný**. Tento záver vychádza z nasledovných skutočností:

- 1) Za posledných 5 rokov stúpol počet absolventov doktorandského štúdia na slovenských vysokých školách o 85% z 836 v roku 2004 na 1548 v roku 2008:

Rok	VŠ	Denné štúdium	Externé štúdium	Spolu
2004	verejné	252	584	836
	súkromné	0	0	0
	spolu	252	584	836
2005	verejné	343	582	925
	súkromné	0	0	0
	spolu	343	582	925
2006	verejné	380	628	1 008
	súkromné	0	17	17
	spolu	380	645	1 025
2007	verejné	566	628	1 194
	súkromné	3	21	24
	spolu	569	649	1 218
2008	verejné	839	671	1 510
	súkromné	1	37	38
	spolu	840	708	1 548

Zdroj: Výročné správy o stave vysokého školstva za roky 2004 – 2008

Zatiaľ čo počet absolventov doktorandského štúdia v externej forme stúpol o 21%, počet absolventov v dennej forme sa viac ako strojnásobil. Ako ukázali výsledky sociologického prieskumu, viac ako polovica študentov denného doktorandského štúdia plánuje pokračovať v akademickej kariére na súčasnej alebo inej vysokej škole. Vysoké školy ako zamestnávateľia sa tým dostali výhodnej situácie – majú možnosť si vybrať zo širokej ponuky kvalifikovaných záujemcov o miesta asistentov a odborných asistentov. Vysoké počty študentov prijatých na doktorandské štúdium v posledných rokoch sú predpokladom ďalšieho pokračovania tohto trendu.

2) Podrobná analýza dát o vekovej štruktúre vysokoškolských učiteľov (výsledky sú v zjednodušenej forme prezentované v kapitole 6.3) ukázala dobré predpoklady pre dlhodobú udržateľnosť súčasného systému. Stúpol celkový počet profesorov a rastú aj počty docentov, odborných asistentov a asistentov v mladom veku 30 – 39 rokov:

- Učiteľia vo funkcii profesor – ich počet sa za obdobie 2004 – 2008 zvýšil z 1488 na 1785, teda o 20%. Počet profesorov najvýraznejšie stúpol vo vekovej skupine 55 – 59 rokov (o 63%), ale stúpajú aj vo vekových skupinách 40 – 44 rokov, 50 – 54 rokov a 60 – 64 rokov. Pozitívne je, že počet profesorov vo veku 65 a viac rokov klesol z 368 na 330, t.j. o 12%.
- Učiteľia vo funkcii docent – ich počet sa za obdobie 2004 – 2008 znížil z 2462 na 2390, teda o 3%. Zatiaľ čo počty osôb vo vekových skupinách medzi 40 a 59 rokov stagnujú alebo mierne klesajú, zvýšil sa počet mladých docentov vo veku 30 – 39 rokov až o 60%. Čo sa týka najvyšších vekových skupín, pribudli docenti vo veku 60 – 64 rokov a ubudli docenti vo veku 65 a viac rokov.
- Učiteľia vo funkcii odborný asistent – ich počet sa za obdobie 2004 – 2008 zvýšil zo 6758 na 7248, teda o 7%. Ich počty sa zvýšili v najstarších vekových skupinách 55 a viac rokov ako aj v mladších ročníkoch 30 – 39 rokov. V stredných vekových skupinách 40 – 54 rokov počet odborných asistentov stagnoval alebo klesal. V najmladšej vekovej kategórii 25 – 29 rokov však klesol počet odborných asistentov až o 22% z 1032 na 809.

- Ostatné funkcie – počet asistentov sa znížil o 16% z 919 na 771, pričom podobne ako u odborných asistentov klesal počet osôb vo veku 25 – 29 rokov a stúpala počet osôb vo veku 30 – 39 rokov. Na rozdiel od asistentov stúpol počet lektorov o 91% a hostujúcich profesorov až o 135%. Ide však o početne najmenšie skupiny pedagógov.

Napriek celkovému relatívne pozitívnemu vývoju boli identifikované tieto riziká:

- Rýchly nárast počtu doktorandov pri stagnujúcom počte učiteľov. Na jednej strane síce doktorandi čiastočne odbremeňujú učiteľov od výučby, na druhej strane však nie je jasné, nakoľko sa učitelia venujú výchove a vzdelávaniu rastúceho počtu doktorandov, čo môže mať negatívny vplyv na kvalitu absolventov doktorandského štúdia.
- Frustrácia absolventov doktorandského štúdia, ktorí majú záujem pokračovať v akademickej kariére na vysokej škole, ale nie je pre nich voľné pracovné miesto. Tento problém signalizovali aj respondenti v zrealizovanom sociologickom prieskume (pozri kapitola 4.3).
- Nedostatočná motivácia časti odborných asistentov uchádzať sa o titul docenta. Príčiny je možné hľadať vo formálnosti kritérií na získanie titulu, v krátkych lehotách zmlúv na dobu určitú ako aj v malých platových skokoch medzi funkciami.
- Izolácia akademických zamestnancov od praxe. Súčasný systém reálne neumožňuje obsadzovanie vyšších funkčných miest skúsenými praktikmi bez akademických titulov.
- Problematické alebo takmer nemožné získanie titulu profesor v niektorých odboroch. Po odchode niekoľkých jednotlivcov do dôchodku nebude mať Slovensko v určitých odboroch žiadneho profesora (ako príklad možno uviesť geometriu). Tento stav môže negatívne pôsobiť aj na garantovanie študijných programov.
- Nie sú sledované údaje o príchode a odchode učiteľov a výskumných pracovníkov do sektora vysokých škôl. Nie je preto napríklad jasné, v akej miere osoby na jednotlivých funkčných miestach postupujú vyššie po kariérom rebríčku a v akej miere odchádzajú z vysokého školstva a sú nahrádzaní uchádzačmi z nižších funkčných miest.

Záver

Na základe súčasného vývoja v analyzovaných krajinách Rakúsko, Fínsko a Veľká Británia (pozri kapitola Benchmarking) ako aj v súlade s európskymi trendmi popísanými v úvode tejto kapitoly neočakávame, že sa na Slovensku v najbližších desiatich rokoch výraznejšie presadí model systematického celoživotného vzdelávania, ktorý by podstatne zvýšil dopyt vyšších vekových skupín po vysokoškolskom vzdelaní. Rovnako nepredpokladáme výrazný nárast zahraničných študentov na slovenských vysokých školách.

Z pohľadu verejných vysokých škôl zatiaľ čísla z rokov 2007 a 2008 ukazujú, že vývoj počtu študentov v dennej aj externej forme štúdia je nižší ako v nízkom variante prognóz z roku 2006. Počet novoprijatých študentov do dennej formy štúdia bol v roku 2008 v porovnaní s rokom 2006 nižší približne o 10%. Počet novoprijatých študentov do externej formy štúdia však bol v roku 2008 nižší až o 40% ako v roku 2006, zatiaľ čo na súkromných školách stále rastie.

Z uvedených údajov je možné predpokladať, že pokiaľ nedôjde k zmenám v spoplatnení vysokoškolského štúdia, v najbližších rokoch bude pokračovať trend orientácie verejných vysokých škôl prevažne na dennú formu štúdia a súkromných vysokých škôl najmä na externú formu štúdia. Počet študentov na verejných vysokých školách bude mierne klesať a počet študentov na súkromných vysokých školách bude mierne rásť. Celkový počet vysokoškolských študentov na Slovensku bude mierne klesať. Keďže bude klesať aj počet 19-ročných obyvateľov referenčnej vekovej skupiny, je

možne očakávať, že sa Slovensko bude v štatistikách OECD naďalej pohybovať v hodnotách okolo 65 - 75% podielu študentov v prvom semestri vysokej školy na celkovej populácii v typickom veku.

Celkový počet vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov na Slovensku nie je potrebné zvyšovať. Súčasný systém je z hľadiska počtu osôb, kariérneho postupu aj ich vekovej štruktúry ako celok udržateľný. Je možné vychádzať aj zo situácie v Rakúsku a vo Fínsku, kde pripadá na jedného učiteľa podobne ako na Slovensku približne 22 študentov. Celkový počet učiteľov a výskumníkov na slovenských vysokých školách bude v najbližších rokoch stagnovať alebo mierne klesať. Bude pritom pokračovať trend pomalého znižovania personálnych kapacít na verejných vysokých školách v prospech mierneho nárastu počtu učiteľov na súkromných vysokých školách. **Hlavnou témou najbližšej dekády však bezpochyby bude kvalita, motivácia a ďalšie vzdelávanie vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov.**

8 Benchmarking

Táto kapitola bola spracovaná na základe osobných návštev autorov správy na ministerstvách a univerzitách v Rakúsku, Fínsku a Anglicku vykonaných v októbri 2009. Prvky vysokoškolských systémov navrhované na aplikáciu na Slovensku sú bližšie rozpracované v kapitole 10 Odporúčania. Viaceré z nich sú realizovateľné aj za súčasných podmienok bez potreby legislatívnych zmien alebo mimoriadnych finančných zdrojov.

8.1 Rakúsko

Rakúske vysoké školstvo prešlo na základe univerzitného zákona (*Universitätsgesetz*) z roku 2002, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004, výraznými reformami pokladanými za najrozsiahlejšie reformy vysokého školstva v Európe. Spolu s posilnením autonómie vysokých škôl zákon priniesol množstvo ďalších zmien, ktoré sa postupne začínajú realizovať v praxi. Hlavné črty reformy sú nasledovné:

- Vysoké školy získali plnú právnu subjektivitu. Môžu samostatne vstupovať do právnych vzťahov s tretími osobami a získavať ďalšie zdroje financovania.
- Úplná decentralizácia finančného a personálneho riadenia na vysoké školy.
- Vysoké školy autonómne rozhodujú o svojej internej organizácii.
- Bol vytvorený inštitút správnej rady vysokej školy (*Universitätsrat*).
- Bola posilnená pozícia rektorov vysokých škôl. Sú volení správnu radou a menej závislí od ostatných akademických orgánov.
- Zamestnanci vysokých škôl prijatí do pracovného pomeru po 1. januári 2004 už nie sú vo verejnej službe, vzťahuje sa na nich iba zákonník práce.

Vzhľadom na stále prebiehajúcu reformu systému nie je ešte možné objektívne posúdiť jej úspešnosť. Interviewovaní zástupcovia Ministerstva pre vedu a výskum a Viedenskej univerzity však zmeny hodnotia vysoko pozitívne.

Stručný prehľad vysokého školstva v Rakúsku

Z inštitucionálneho hľadiska pozostáva rakúske vysoké školstvo z univerzít (*Universität*) a odborných vysokých škôl (*Fachhochschule*), ktoré sa tiež označujú ako univerzity aplikovaných vied.

V súčasnosti pôsobí v Rakúsku 21 verejných a 11 súkromných univerzít. Verejné univerzity sú financované najmä zo štátneho rozpočtu, pričom dostávajú celkový balík peňazí (*Global Budget*), ktorý môžu míňať podľa vlastného uváženia. Rozpočtové obmedzenia boli zrušené a univerzity prešli na podvojnú účtovnosť. Financovanie prebieha na základe dohôd o výkonoch (*Leistungsvereinbarung*) uzatváraných na trojročné obdobie medzi Ministerstvom pre vedu a výskum (*Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung*) a jednotlivými vysokými školami. Dohoda pokrýva najmä personálny rozvoj, výskum a umelecké činnosti, štúdium a ďalšie vzdelávanie, spoločenské ciele univerzity, zvyšovanie internacionality a mobility, medziuniverzitnú spoluprácu, špecifické oblasti (šport, klinická prax, knižnice a pod.), investičné zámery. Novela univerzitného

zákona v roku 2008 zaviedla merateľné indikátory stanovených cieľov a sankcie v podobe krátenia finančných zdrojov pri ich neplnení. Počas trvania trojročnej dohody o výkonoch sú univerzity povinné každoročne predložiť ministerstvu priebežné správy o pokroku (*Wissensbilanz*). V roku 2007 bolo na univerzity vynaložených 2,877 mld. EUR zo štátneho rozpočtu, čo predstavuje 1,06% HDP.

Zriaďovateľom odborných vysokých škôl môžu byť verejné aj súkromné inštitúcie. Ich financovanie je zabezpečené zo štátneho rozpočtu až do výšky 95% nákladov a je poskytované na základe počtu študijných miest. Aby sa mohli odborné vysoké školy uchádzať o verejné zdroje, musia plniť rôzne podmienky, medzi ktoré patrí napr. zvyšovanie počtu študentov ženského pohlavia, orientácia na prírodné vedy, prispôsobovanie študijných programov potrebám lokálneho trhu práce a pod.

Verejné univerzity aj odborné vysoké školy vyberajú poplatky za štúdium vo výške 363,36 EUR za semester od študentov z krajín EU resp. Európskeho hospodárskeho priestoru a 726,72 EUR za semester od študentov z ostatných krajín. Študenti sa môžu na základe študijných výsledkov alebo sociálneho postavenia uchádzať o množstvo štipendií. Osobitné postavenie má Donau Universität Krems, ktorá je určená výhradne na postgraduálne vzdelávanie. Je čiastočne financovaná regionálnou vládou spolkovej krajiny Niederösterreich a ako jediná z verejných univerzít má právo vyberať plnohodnotné poplatky za štúdium, ktoré pokrývajú až 75% jej nákladov.

Úlohy Ministerstva pre vedu a výskum boli v univerzitnom sektore reformou zredukované na uzatváranie trojročných dohôd o výkonoch, prijímanie priebežných správ o pokroku, právny dohľad, controlling a monitorovanie. Ďalšími významnými inštitúciami v oblasti vysokého školstva sú:

- Rakúska vedecká rada (*Wissenschaftsrat*) – strategický poradný orgán ministra, ktorý analyzuje univerzitný systém a dáva odporúčania na jeho ďalší rozvoj. Skladá sa z 12-tich uznávaných expertov z rôznych odvetví, pričom môžu medzi nimi byť aj cudzinci.
- Rakúska akreditačná rada (*Österreichischer Akkreditierungsrat*) – nezávislý štátny orgán, ktorý akredituje študijné programy a odbory na súkromných vysokých školách.
- Universities Austria – bývalá Rakúska rektorská konferencia. Navonok zastupuje verejné univerzity a pomáha im plniť ich úlohy.
- Združenie univerzít (*Dachverband der Universitäten*) – organizácia združujúca univerzity ako zamestnávateľov a zastupuje ich pri kolektívnom vyjednávaní.

Štúdium na rakúskych univerzitách postupne prechádza na bolognský trojstupňový systém (bakalársky stupeň, magisterský resp. inžiniersky stupeň, doktorandské štúdium). V akademickom roku 2007/2008 začalo študovať na rakúskych univerzitách 42 394 nových študentov, z toho až 38% tvorili cudzinci. Celkový počet študentov na univerzitách dosiahol v akademickom roku 2007/2008 233 046 osôb, pričom 49 799 z nich boli cudzinci. Jednoznačne najväčšou univerzitou je Viedenská univerzita (*Universität Wien*), na ktorej v zimnom semestri 2007/2008 študovalo 72 723 študentov. Priemerná dĺžka bakalárskeho štúdia je 7,6 semestra, magisterský stupeň trvá v priemere ďalšie 4 semestre a doktorandské štúdium 6,5 semestra.

Ministerstvo pre vedu a výskum sa výrazne angažuje v propagácii vysokoškolského štúdia. Zriadilo študentský informačný servis a vydáva rôzne informačné brožúry pre potenciálnych aj súčasných študentov. Niektoré aktivity realizuje v spolupráci s úradmi práce – napríklad každoročne aktualizovaná brožúra „Vysoké školy, štúdium a povolanie“, ktorú distribuuje študentom predposledných ročníkov stredných škôl. Pre záujemcov o vysokoškolské štúdium zriadilo stránku www.studienwahl.at, ktorá pomáha pri orientácii v ponuke vysokých škôl podľa miesta a odboru štúdia. Systematickú prácu ministerstva v oblasti marketingu dokumentuje aj slogan ministerstva („Das Zukunftsministerium“ – Ministerstvo budúcnosti) a kvalitne graficky spracované výstupy (napr. výročná správa). Rovnako aj vysoké školy prikladajú propagácii veľký význam. Ako príklad možno uviesť výročnú správu Viedenskej univerzity za rok 2008, ktorá okrem štandardných informácií

predstavuje verejnosti svojich úspešných učiteľov a výskumníkov vrátane ich fotiek, stručných životopisov a citátov.

Celkové výdavky Rakúska na výskum a vývoj dosiahli v roku 2007 sumu 6,834 mld. EUR, čo predstavuje 2,54% HDP. Vysoké školy majú vo výskume pomerne silné postavenie aj napriek tomu, že približne dve tretiny celkových výdavkov na výskum je vynaložených v súkromnom sektore. Univerzity sú pokladané za inštitúcie základného výskumu, v posledných rokoch však vďaka právnej subjektivite a finančnej slobode rastie podiel zmluvného aplikovaného výskumu realizovaného na objednávku súkromného sektora. Pri vzdelávaní a výchove nových generácií mladých vedcov a výskumníkov však zohrávajú univerzity rozhodujúcu úlohu.

Univerzitný zákon z roku 2002 stanovil univerzitám povinnosť zaviesť systém riadenia kvality. Na základe toho jednotlivé univerzity implementujú vlastné systémy riadenia kvality, napr. podľa ISO. Tým sa docielilo zefektívnenie fungovania univerzít a dôraz na analýzu a riadenie vnútorných procesov.

Právny rámec ľudských zdrojov

V oblasti ľudských zdrojov získali rakúske univerzity od 1. januára 2004 úplnú nezávislosť. Ako autonómne inštitúcie vstupujú do pracovnoprávných vzťahov podľa zákonníka práce vo vlastnom mene a na vlastný účet. Nový univerzitný zákon z roku 2002 určil, že na zamestnancov univerzít, s ktorými bol uzavretý pracovný pomer pred 1. januárom 2004, sa naďalej bude vzťahovať zákon o verejnej službe z roku 1979. Tým zákon vytvoril prechodné obdobie v trvaní niekoľkých desiatok rokov, počas ktorého budú na univerzitách paralelne existovať dva modely pracovnoprávných vzťahov a akademických funkcií.

Prechodom na zákonník práce sa na univerzity automaticky začali vzťahovať aj pravidlá kolektívneho vyjednávania. Po piatich rokoch rokovaní dospeli zástupcovia odborov univerzitných zamestnancov a zástupcovia univerzít združení v *Dachverband der Universitäten* ku konečnému textu kolektívnej zmluvy, ktorá vstúpila do platnosti 1. októbra 2009. Kolektívna zmluva sa týka všetkých zamestnancov 21 verejných univerzít, s ktorými bol uzavretý pracovný pomer 1. januára 2004 alebo neskôr.

Organizačná štruktúra a funkčné zaradenie

Pred rokom 2004 bola organizačná štruktúra fakúlt a akademické funkcie učiteľov podobné ako v súčasnosti na Slovensku. Fakulty sa členili na katedry a pedagogickí zamestnanci pôsobili vo verejnej službe vo funkciách univerzitných profesorov, docentov, asistentov a lektorov. Po reforme sa fakulty členili na inštitúty a každý inštitút pozostáva z profesúr (*Professur*). Profesúra je organizačná jednotka, ktorú tvorí jeden vymenovaný univerzitný profesor, niekoľko asistentov a prípadne doktorandi. Profesúra má pridelený počet pracovných miest asistentov a hospodári s vlastným rozpočtom na výskum, medzinárodnú mobilitu a pod. Univerzitní pedagógovia pôsobia v nasledovných funkciách:

- a) Univerzitný profesor (*Universitätsprofessor*) – sú vymenovaní podľa postupov stanovených v Univerzitnom zákone. Ich hlavnými povinnosťami sú výskum a vývoj v danom odbore, samostatné vedenie výučby, vedenie diplomantov, doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, organizačné, správne a evaluačné činnosti a vedenie a ďalšie vzdelávanie podriadených pracovníkov. Pracovná zmluva sa s profesormi uzatvára na dobu neurčitú.
- b) Univerzitný asistent (*Universitätsassistent*) – vedecký resp. umelecký pracovník, ktorý sa ďalej odborne vzdeláva a pripravuje na budúci post profesora. Podieľa sa na výskume, výučbe, skúšaní a vedení študentov ako aj na organizačných činnostiach. Je prijatý spravidla na dobu určitú a po splnení osobných kvalifikačných cieľov je zmluva predĺžená na dobu neurčitú.

- c) Senior Scientist / Senior Artist / Senior Lecturer – Kvalifikovaní vedeckí alebo umeleckí pracovníci, u ktorých sa nepredpokladá ďalší kariérny postup. Môžu pracovať na konkrétnych projektoch a často je ich mzda hradená treťou stranou. Pracovná zmluva býva na dobu určitú aj neurčitú.
- d) Pomocný profesor (*Assistenzprofessor*) / Asociovaný profesor (*Assoziierter Professor*) – Pomocným profesorom sa stáva vedecký alebo umelecký pracovník, s ktorým je uzavretá dohoda o osobných kvalifikačných cieľoch (*Qualifizierungsvereinbarung*). Po splnení osobných kvalifikačných cieľov získava titul asociovaný profesor a pracovná zmluva je predĺžená na dobu neurčitú. Asociovaní profesori realizujú samostatný výskum, výučbu, vedú diplomantov, doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov a vykonávajú organizačné, správne a evaluačné činnosti.
- e) Lektor (*Lektor*) – Lektori sú zamestnaní na čiastočný úväzok výhradne za účelom výučby. Ide spravidla o ľudí z praxe, ktorí prednášajú na univerzite. Môžu mať zmluvu na dobu určitú aj neurčitú.
- f) Doktorandi – v Rakúsku sú zamestnancami univerzity, s ktorými sa uzatvára pracovná zmluva na dobu určitú. Ich pracovný čas je 30 hodín týždenne, z toho 10 hodín venujú dizertácii a 20 hodín pomocným prácam pri výskume a organizácii výučby. V rámci stanoveného pracovného času je každý doktorand povinný odučiť 1,5 hodiny týždenne.

V akademickom roku 2007/2008 mali rakúske verejné univerzity spolu 45 725 zamestnancov, z toho 32 165 tvorili vedeckí a umeleckí zamestnanci a 14 335 ostatní zamestnanci. Medzi vedeckými a umeleckými zamestnancami bolo 2 210 profesorov a 7 906 vedeckých zamestnancov financovaných treťou stranou prostredníctvom vedecko-výskumných projektov.

Na rakúskych vysokých školách sa v praxi výrazne presadzuje gender mainstreaming. Realizuje sa prostredníctvom rôznorodých aktivít vrátane pozitívnej diskriminácie žien (napr. niektoré výberové konania sú vypisované len pre ženy). Väčšina univerzít má špecializovaný útvar pre otázky rovnosti príležitostí. Rovnako aj ministerstvo je iniciátorom aktivít a projektov v tejto oblasti – napríklad iniciatíva FIT – Frauen in die Technik (Ženy do techniky).

Bežný študent v Rakúsku skončí druhý stupeň vysokoškolského štúdia vo veku 26 rokov. Ďalšie štyri roky pracuje na univerzite ako doktorand. Po ukončení doktorandského štúdia sú budúci univerzitní asistenti povinní absolvovať minimálne 1 rok na univerzite v zahraničí. Po návrate pracujú vo funkcii asistenta 4 – 6 rokov, potom sa môžu stať asociovaným profesorom. Najúspešnejší učitelia sú do funkcie univerzitného profesora vymenovaní vo veku 36 – 38 rokov. Docentúra už v novom systéme neexistuje.

Obsadzovanie miest pedagógov a mzdová politika

Všetky voľné pracovné miesta sú obsadzované formou výberových konaní, ktoré sú zverejnené na internetových stránkach univerzít. Osobitné postupy zákon určuje iba na obsadzovanie miest profesorov: na výberové konanie je vymenovaná komisia, ktorá vyhodnotí doručené žiadosti, vyberie troch najvhodnejších kandidátov a ich zoznam odovzdá rektorovi. Rektor podľa vlastného uváženia začne rokovať s ktorýmkoľvek z trojice navrhnutých kandidátov. Podkladom pre rokovanie o výške mzdy je potvrdenie bývalého zamestnávateľa o výške príjmu. Keďže výrazná časť profesorov na rakúskych univerzitách pochádza zo zahraničia (najmä Nemecko a Švajčiarsko), ich mzdy sa líšia. Najvyššie mzdy vďaka najvyšším predchádzajúcim platom majú profesori z USA. Priemerný mesačný plat profesora na Viedenskej univerzite sa pohybuje v rozmedzí 6000 – 7000 EUR. Významným benefitom, o ktorom uchádzači o post profesora rokujú s rektorom, je veľkosť profesúry z hľadiska počtu pridelených asistentkých miest a rozpočtu na výskum. Výška mzdy závisí aj od odboru. V zásade platí, že v prírodných vedách sú v Rakúsku vyššie mzdy ako v spoločenských vedách.

Do roku 2004 boli vysokoškolskí pedagógovia odmeňovaní podľa tabuľkových platov. Reforma tabuľkové platy zrušila, takže cena práce sa určuje na základe dohody medzi univerzitou a zamestnancom. Od 1. októbra 2009 je v platnosti kolektívna zmluva, ktorá stanovila minimálnu výšku platu (hrubá mesačná mzda) pre jednotlivé funkcie nasledovne:

Platová trieda A1 – univerzitní profesori: Minimálna mzda: 4 360,40 EUR

Po absolvovaní minimálne jednej pozitívnej evaluácie sa minimálna mzda zvyšuje:

Po 6-tich rokoch na 4 796,40 EUR

Po 12-tich rokoch na 5 232,40 EUR

Po 18-tich rokoch na 5 668,50 EUR

Po 24-och rokoch na 6 104,50 EUR

Platová trieda A2 – vedeckí alebo umeleckí pracovníci, s ktorými je uzavretá dohoda o osobných kvalifikačných cieľoch (Qualifizierungsvereinbarung): Minimálna mzda: 3 270,30 EUR bez titulu PhD. alebo 3 815,30 EUR nositeľa titulu PhD.

Po splnení dohody o osobných kvalifikačných cieľoch sa minimálna mzda zvyšuje na 4 142,30 EUR.

Po absolvovaní minimálne jednej pozitívnej evaluácie sa minimálna mzda zvyšuje:

Po 6-tich rokoch vo funkcii asociovaný profesor na 4 578,40 EUR

Po 12-tich rokoch na 5 014,40 EUR

Po 18-tich rokoch na 5 450,40 EUR

Po 24-och rokoch na 5 886,50 EUR

Platová trieda B1 – univerzitní asistenti, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturers: Minimálna mzda: 2 398,20 EUR. Minimálna mzda sa zvyšuje:

Po troch rokoch na 2 861,50 EUR

Po ôsmich rokoch na 3 215,80 – 3 760,90 (podľa individuálnej kvalifikácie)

Platová trieda B2 – lektori: Minimálna mzda sa stanovuje vo výške 7,7% platovej triedy B1 za každú semestrohodinu výučby.

Platová trieda C – doktorandi: Minimálna mzda sa stanovuje ako polovica mesačnej mzdy nepedagogického personálu triedy IIIa, ktorá sa pohybuje v rozpätí 1 689,70 – 2 670,80 EUR. Minimálna mesačná mzda doktoranda teda môže byť cca. 840 – 1 330 EUR.

Nepedagogickí zamestnanci: Minimálna mzda sa podľa rôznych kritérií pohybuje v rozpätí 1 367,20 EUR – 4 033,30 EUR.

Keďže ide o minimálnu mzdu, v jednotlivých prípadoch môže dostať zamestnanec aj vyššiu mzdu. Po nadobudnutí platnosti kolektívnej zmluvy však zatiaľ napr. Viedenská univerzita uzatvára nové pracovné zmluvy presne vo výške minimálnej mzdy. Kolektívna zmluva tiež určuje pravidlá preplácania nadčasov, cestovného a ďalších príplatkov. V zmysle kolektívnej zmluvy sú tiež zamestnávateľia povinní platiť zamestnancom doplnkové dôchodkové poistenie.

Vedľajší pracovný pomer univerzitných pedagógov je pomerne bežným javom, na rozdiel od Slovenska však podlieha u pracovníkov na plný úväzok niekoľkostupňovému schváleniu (priamy nadriadený, dekan, vedúci personálneho oddelenia resp. rektor).

Dôchodkový vek je v Rakúsku 65 rokov. Po jeho dosiahnutí majú univerzity právo ukončiť pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. V praxi sa to tak deje takmer vždy, najmä na vyšších funkciách, aby dochádzalo k obmene a omladeniu pracovníkov.

Rozvoj ľudských zdrojov

Kariérenemu rastu svojich zamestnancov prikladajú rakúske univerzity mimoriadny význam. Vytvorili veľa praktických nástrojov na motivovanie a zlepšovanie akademických pracovníkov ako aj pre výchovu mladých vedcov, umelcov a vysokoškolských manažérov.

Starostlivosť o zamestnanca začína už prvým dňom na novom pracovisku. Väčšina univerzít ponúka novým zamestnancom uvítací deň alebo iné informačné podujatie, ktoré slúži na vzájomné spoznanie sa a odovzdanie špecifických informácií o danej univerzite. Každý nový zamestnanec tiež dostane tzv. uvítaciu mapu (v tlačenej podobe alebo online), ktorá obsahuje základné fakty o univerzite, užitočné linky a ďalšie potrebné informácie.

Zaškolenie nových zamestnancov je na väčšine univerzít štandardizované vo forme série prednášok alebo modulovo postavených kurzov. Napríklad na Univerzite v Innsbrucku zahŕňajú úvodné školenia projektový manažment, komunikačné a prezentačné zručnosti, vedenie pracovníkov, seminár o univerzitnom zákone, univerzitné aplikácie SAP, základy pracovného práva a školenie v oblasti informačných zdrojov a rešeršovania literatúry. Ekonomická univerzita vo Viedni má pre všetkých nových vedeckých pracovníkov tzv. Trainee program, ktorý obsahuje prípravu na výučbu a výskum. Na Univerzite v Linzi musia všetci noví pedagógovia, ktorí majú pracovnú zmluvu minimálne na 2 roky, absolvovať kurz vysokoškolskej didaktiky, pričom jeho úspešné absolvovanie je predpokladom predĺženia pracovnej zmluvy. Na univerzite v Grazi dostane nový zamestnanec prideleného mentora, ktorý mu uľahčí začlenenie sa do organizácie a zapracovanie sa.

Univerzitný zákon z roku 2002 stanovil univerzitám povinnosť podporovať ďalšie vzdelávanie zamestnancov. Univerzity si svojich zamestnancov cenia ako najdôležitejší kapitál a snažia sa pre nich vytvoriť vhodné pracovné prostredie s primeranými perspektívami rastu a ponúknuť im možnosti ďalšieho vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie. Vytvárajú na to celé spektrum vzdelávacích aktivít pokrývajúce rozvoj osobnosti, informačné technológie, jazykové kurzy, projektový manažment, public relations a pod. Tieto kurzy ďalšieho vzdelávania sú zámerne koncipované tak, aby zvyšovali kvalifikáciu a hodnotu vedeckých pracovníkov nielen v rámci univerzity, ale aj na trhu práce v prípade, že opustia akademickú dráhu. Niektoré kurzy sú orientované výhradne na ženy – napríklad tréning ženských manažérok, kariérne programy pre mladé vedkyne a pod. Osobitný druh vzdelávania poskytujú vysoké školy mladým umelcom. Dôraz je kladený na praktické aspekty prechodu do praxe, napr. projektové a kariérne poradenstvo, autorské práva, predaj umeleckých diel a pod.

Veľký dôraz je v rámci ďalšieho vzdelávania vysokoškolských pedagógov kladený na didaktiku („učiť sa učiť“). Dôležitou témou, ktorá je aj súčasťou dohôd o výkonoch medzi univerzitami a ministerstvom, je výchova mladých manažérov a ďalšie vzdelávanie vedúcich pracovníkov. Realizujú sa vo forme vzdelávania, couchingu alebo workshopov a pokrývajú najmä oblasti ako motivácia a komunikácia s podriadenými, orientácia na kvalitu, interkulturálny manažment.

Jeden zo spôsobov zvyšovania atraktivity akademickej kariéry je jej systematické riadenie prostredníctvom kariérnych modelov. Hlavným nástrojom je uzatvorenie dohody o osobných kvalifikačných cieľoch (*Qualifizierungsvereinbarung*), ktorá je predpokladom pre získanie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Cieľovo orientované personálne riadenie sa plošne realizuje vo forme ročných pohovorov s podriadenými. Na jednej strane sú pohovory vhodné na osobné prezentovanie a ozrejmienie stanovených cieľov danej organizačnej jednotky každému zamestnancovi a na druhej strane slúžia pre vedúceho ako možnosť prediskutovať so zamestnancom jeho individuálne ciele, očakávania a úlohy a zároveň získať spätnú väzbu.

Významnou súčasťou dohôd o výkonoch jednotlivých univerzít je podpora mladých vedcov a umelcov. V rámci reformných krokov bol v posledných rokoch zjednodušený aj systém štipendií. Menšie programy boli zrušené alebo pospájané do väčších a bola vytvorená databáza všetkých

dostupných finančných programov na www.grants.at. Rôzne štipendiá a granty poskytuje Ministerstvo pre vedu a výskum, Rakúska akadémia vied a vedecké nadácie. Takmer všetky univerzity tiež poskytujú najlepším mladým vedcom ceny a prémie za výskum. Väčšina univerzít má tiež zriadené poradenské a servisné centrá, ktoré (nielen) mladým vedcom pomáhajú pri získavaní štipendií, projektov, poskytujú právne a podnikateľské poradenstvo a pod.

Zmenami prešlo aj doktorandské štúdium. Je vnímané ako prierezová plocha medzi európskym vysokoškolským priestorom a európskym výskumným priestorom a doktorandi sú považovaní za študentov a súčasne aj za mladých výskumníkov („*early stage researcher*“). V Rakúsku vzniklo v roku 2004 z iniciatívy Ministerstva pre vedu a výskum široké grémium všetkých zainteresovaných inštitúcií, ktoré vypracovalo reformy v systéme doktorandského vzdelávania (*Doktoratsstudium neu*). Jeho podstatou sú:

- Organizačné zmeny doktorandského štúdia – vytváranie tzv. *Doctoral Schools* pre medzifakultné a medziuniverzitné vzdelávacie programy. Napr. Viedenská univerzita zaviedla doktorandské kolégiá (*Initiativkollegs*) – skupiny 10-12 mladých vedcov pracujúce v rovnakom odbore pod vedením minimálne štyroch habilitovaných pedagógov.
- Jeden školiteľ bol nahradený školiteľským tímom pod vedením hlavného školiteľa. Na niektorých univerzitách uzatvárajú doktorandi s hlavným školiteľom písomnú zmluvu.
- Zamestnanecký pomer s doktorandom, ktorý mu dáva sociálnu a finančnú istotu na dobu štúdia. Zároveň však obsahuje zmluvný záväzok doktoranda vypracovať dizertačnú prácu.
- Prísnejšia štruktúra štúdia – väčší dôraz na predmet výskumu, presnejšie definovanie povinného odborného aj všeobecného vzdelávania, podpora spolupráce s inými odborními, praxou a/alebo zahraničím.
- Vyššie požiadavky na kvalitu dizertácie – priebežné sledovanie pokroku v dizertácii a prísnenie kritérií na titul PhD.

Možné využitie prvkov rakúskeho systému na Slovensku:

- 1) Vytvorenie strategického poradného orgánu ministra školstva zloženého zo slovenských aj zahraničných expertov. Ich úlohou by bolo analyzovať vysokoškolský systém a navrhovať strategické systémové zlepšenia.
- 2) Marketingová komunikácia Ministerstva školstva a vysokých škôl so študentmi, učiteľmi a verejnosťou:
 - Zriadiť informačný servis pre súčasných aj budúcich študentov vysokých škôl;
 - Spolupráca s úradmi práce a strednými školami pri oslovovaní potenciálnych študentov;
 - Marketing osobností – prezentácia nielen top manažérov, ale aj úspešných vedcov a učiteľov;
 - Marketing inštitúcií – stanovenie a komunikovanie vízií, sloganov a pod.
- 3) Zmeniť postavenie lektora z pohľadu pravidiel financovania tak, aby boli vysoké školy motivované prijímať na čiastočný úväzok prednášajúcich z praxe.
- 4) Zvýhodniť pri výberových konaniach na funkciu odborných asistentov uchádzačov, ktorí absolvovali stáž v zahraničí v trvaní minimálne 6 mesiacov.
- 5) Vytvoriť systém zaškolenia nových zamestnancov – úvodné informačné podujatie, príručka pre nového zamestnanca, povinné absolvovanie vybraných kurzov vrátane vysokoškolskej didaktiky.

- 6) Vytvoriť systém ďalšieho vzdelávania zamestnancov vysokých škôl. Osobitný dôraz venovať vysokoškolskej didaktike a cudzím jazykom.
- 7) Vytvoriť systém výchovy a vzdelávania vysokoškolských manažérov, ktorí by sa pripravovali na pozície rektorov, prorektorov, dekanov, prodekanov a riaditeľov iných univerzitných pracovísk. Obsadenie manažérskych funkcií podmieniť manažérskymi zručnosťami a/alebo príslušným vzdelaním.
- 8) Zaviesť cieľovo orientované personálne riadenie na vysokých školách – napr. vo forme osobných pohovorov s nadriadenými a dohôd o osobných kvalifikačných cieľoch. Ich plnenie by malo mať vplyv na dĺžku pracovnej zmluvy (1 – 5 rokov).
- 9) Vybudovať a neustále aktualizovať online databázu všetkých dostupných grantov a štipendií s možnosťou vyhľadávania podľa rôznych kritérií.
- 10) U doktorandov nahradiť školiteľa školiteľským tímom pod vedením hlavného školiteľa. Tým sa vyrieši nedostatočná podpora, ktorú poskytujú niektorí jednotliví školitelia doktorandom.
- 11) Zaviesť legislatívnu povinnosť vysokých škôl implementovať systém riadenia kvality do určitého termínu (napr. do roku 2015).
- 12) Uviesť do praktického života na akademickej pôde princípy rovnosti príležitostí.

8.2 Fínsko

Podľa fínskej vlády je „blahobyt fínskej spoločnosti založený na vzdelaní, kultúre a znalostiach“. Tejto filozofii zodpovedá aj mimoriadna pozornosť a vysoký objem peňazí, ktoré smerujú z verejných zdrojov do oblasti vzdelávania a výskumu. V súčasnosti je výskum dotovaný 3,5% HDP (približne 6 mld. EUR) a vláda sa zaviazala zvýšiť tento podiel do roku 2011 na 4% HDP.

Podľa zaužívaných zvyklostí prijíma fínska vláda každé štyri roky (spravidla po voľbách) strategický rozvojový dokument pre oblasť vzdelávania a výskumu. Aktuálny rozvojový plán (*Education and Research Development Plan 2007 – 2012*) určuje päť priorít:

- Rovnosť príležitostí vo vzdelávaní
- Kvalita vzdelávania
- Zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily
- Rozvoj a reforma vysokého školstva
- Podpora učiteľov

Rozvojový plán je schvaľovaný aj Radou vlády pre vedeckú a technologickú politiku (*The Science and Technology Policy Council*) pod vedením premiéra, ktorá zvyšuje jeho vážnosť a zlepšuje implementáciu prijatých cieľov v rôznych zainteresovaných rezortoch. Obsahuje základné štatistické údaje, objektívne hodnotí súčasný stav a formuluje ciele pre jednotlivé oblasti. Dôležité tiež je jeho atraktívne grafické spracovanie.

Na základe priorít zadefinovaných v rozvojovom pláne prebieha vo Fínsku v roku 2009 významná reforma vysokého školstva. V lete 2009 bol prijatý nový zákon o univerzitách č. 558/2009, ktorého hlavné ustanovenia nadobudnú účinnosť 1. januára 2010. Mnohé nové ustanovenia zákona majú podobné zameranie ako reforma v Rakúsku. Najvýznamnejšími zmenami sú:

- Univerzity budú odlúčené od štátu a získajú plnú právnu subjektivitu. Môžu si vybrať z dvoch právnych foriem: inštitúcia podľa verejného práva alebo nadácia podľa súkromného práva.
- Bude posilnená nezávislosť univerzít od štátu v podobe posilnenia pozície rektora a zavedenia podmienky minimálne 40% členov správnej rady univerzity pochádzajúcich z externého prostredia. Zároveň však kandidát na rektora musí preukázať predchádzajúce manažérske skúsenosti.
- Zamestnanci univerzít prestanú byť od 1. januára 2010 vo verejnej službe, vzťahuje sa na nich iba zákonník práce. Naďalej však budú mať trestnoprávnu zodpovednosť ako verejní činitelia (napríklad pri prijímaní úplatku).
- Univerzity získajú právo vlastníť a spravovať nehnuteľnosti. Až doposiaľ mali takmer všetky svoje priestory prenajaté od štátu.
- Zákon podporuje zlučovanie univerzít a vytváranie rôznych foriem ich spolupráce s cieľom znížiť počet univerzít a zvýšiť ich efektívnosť. Prvé fúzie univerzít nastávajú hneď pri prijatí nového zákona: univerzity Kuopio a Joensuu sa zlúčia do Eastern Finland University, univerzita Turku sa spojí s Turku School of Economics a Helsinki School of Economics, University of Art and Design a Helsinki University of Technology sa zlúčia do Aalto University, ktorá bude mať právnu formu nadácie. Do Aalto University vloží štát základné imanie 500 mil. EUR a súkromné zdroje ďalších 200 mil. EUR.

Stručný prehľad vysokého školstva vo Fínsku

Systém vysokého školstva pozostáva vo Fínsku z univerzít (*universities*) a odborných vysokých škôl (*polytechnics*). Univerzity, ktoré sú vedeckými alebo umeleckými inštitúciami, sú zamerané na výskum a vzdelávanie založené na výskume. Odborné vysoké školy sa orientujú najmä na praktické vzdelávania podľa požiadaviek trhu práce, predovšetkým podľa regionálnych potrieb a špecifik. Pred fúziami univerzít na prelome rokov 2009 a 2010 pôsobilo vo Fínsku spolu 20 univerzít, z toho bolo 10 zameraných multiodborovo, 3 na ekonomiku a obchod, 3 na technológie a 4 na umenie. Univerzitné vzdelávanie poskytuje podľa osobitných predpisov aj Vojenská akadémia Ministerstva obrany. V roku 2009 existovalo vo Fínsku 29 odborných vysokých škôl a jedna Policajná akadémia v pôsobnosti Ministerstva vnútra. Vízia Ministerstva školstva hovorí, že v roku 2020 by nemalo byť vo Fínsku viac ako 15 univerzít a viac ako 18 vysokých škôl, čím jasne deklaruje ďalšiu podporu zlučovania vysokoškolských inštitúcií. Vo Fínsku tiež existuje Fínska virtuálna univerzita združujúca všetky univerzity a Fínska virtuálna odborná vysoká škola združujúca všetky odborné vysoké školy. Virtuálne inštitúcie ponúkajú kombinované študijné moduly z jednotlivých škôl, najmä vo forme e-learningu.

Zriaďovateľom všetkých univerzít je štát. Ich financovanie prebieha na základe trojročných dohôd o výkonnosti (*performance agreement*) uzavretých medzi jednotlivými univerzitami a Ministerstvom školstva. Financie z verejných zdrojov pokrývajú približne 60 - 70% celkových nákladov univerzít, zvyšné príjmy pochádzajú z projektov, súkromných zdrojov a podnikateľskej činnosti. Základný balík peňazí od Ministerstva školstva dostávajú univerzity podľa vzorca, ktorý zohľadňuje rozsah poskytovaných služieb v oblasti výskumu a výučby a ďalšie spoločenské prínosy školy. Tým sa podporujú regionálne dopady vysokých škôl.

Zriaďovateľom odborných vysokých škôl je samospráva alebo súkromný sektor. Vyžadujú však akreditáciu Ministerstva školstva, ktorá určuje ich vzdelávaciu misiu, odbory vzdelávania, počet študentov aj lokalitu. Z pohľadu financovania zohráva rozhodujúcu úlohu štát, ktorý poskytuje odborným vysokým školám financie na základe počtu študentov, dosiahnutých výkonov a na špecifické projekty. Významným zdrojom financií sú pre odborné vysoké školy prostriedky od miestnej samosprávy, zo Štrukturálnych fondov EÚ a ďalšie príjmy súvisiace najmä s podnikateľskou činnosťou v oblasti aplikovaného výskumu.

Vysokoškolské vzdelanie je vo Fínsku bezplatné. Vyučovacím jazykom je najčastejšie fínčina, ale školy väčšinou ponúkajú vyučovanie aj v druhom úradnom jazyku – švédčine. Takmer každá univerzita ponúka aj vyučovanie v angličtine a mnohé pracoviská prešli na písomnú aj ústnu internú komunikáciu v angličtine. V súčasnosti študuje na univerzitách 170 000 študentov a na odborných vysokých školách 110 000 študentov. Študenti sú prijímaní na vysoké školy prostredníctvom prijímacích skúšok, ktoré doposiaľ realizovala každá vysoká škola samostatne. Pripravuje sa však spoločný systém prijímacích skúšok, ktorý zjednoduší, zjednotí a zobektívni prijímacie pohovory na všetkých školách. Keďže je po vysokoškolskom vzdelaní veľký dopyt, každý rok sa na vysoké školy dostane iba polovica uchádzačov. Uchádzači sa na štúdium opakovane hlásia aj v ďalších rokoch, pričom každý sa dostane na vysokú školu v priebehu troch rokov.

Štúdium na fínskych univerzitách prešlo na bolognský trojstupňový systém (bakalársky stupeň, magisterský resp. inžiniersky stupeň, doktorandské štúdium). Bakalárske štúdium trvá priemerne tri roky, magisterský resp. inžiniersky stupeň ďalšie dva roky a doktorandské štúdium ďalšie štyri roky. Na odborných vysokých školách sa udeľujú osobitné tituly, ktorých získanie trvá spravidla 3,5 – 4,5 roka. Následne je možné pokračovať v magisterskom alebo inžinierskom štúdiu, vyžadujú sa však minimálne 3 roky praxe v danej oblasti.

Vo Fínsku existuje prepracovaný systém štipendií a pôžičiek pre študentov vysokých škôl. Maximálne mesačné štipendium pre študenta vysokej školy môže dosiahnuť (údaje z roku 2008):

- Ženatý/vydatá študent/ka alebo s vyživovacou povinnosťou 298 EUR
- Býva sám, vek 18 alebo viac rokov 298 EUR
- Býva sám, vek menej ako 18 rokov 145 EUR
- Býva s rodičmi, vek 20 alebo viac rokov 122 EUR
- Býva s rodičmi, vek menej ako 20 rokov 55 EUR

Ak štipendium dosiahne 170 EUR alebo viac, podlieha zrážke dane z príjmu vo výške 10%. K štipendiu môže študent dostať príspevok na bývanie vo výške 80% nájmu, maximálne do sumy 201,60 EUR mesačne. Okrem toho štát poskytuje záruky za bankové úvery do výšky 300 EUR mesačne. Uvedené podpory sa poskytujú iba v dĺžke bežného trvania daného typu štúdia. Cudzinci majú k študijnej podpore prístup iba za podmienky, že sa vo Fínsku zdržiavajú aj za iným účelom ako je štúdium – preukazuje sa to trvalým pobytom vo Fínsku.

Okrem Ministerstva školstva a Rady vlády pre vedeckú a technologickú politiku zohráva dôležitú úlohu Fínska rada pre evaluáciu vysokého školstva (*The Finnish Higher Education Evaluation Council*), ktorá je nezávislým expertným orgánom zameraným na politiku kvality, evaluácie a akreditácie. Ministerstvo školstva tiež spravuje štatistickú databázu KOTA, ktorá obsahuje časové rady údajov z oblasti školstva od roku 1981. Je prístupná online na internetovej stránke ministerstva. Je možné v nej vyhľadávať údaje podľa rôznych kritérií a vytvárať zostavy vo formáte Microsoft Excel.

Špecifikom fínskeho univerzitného systému je funkcia kancelára (*Chancellor*). Je to najvyšší predstaviteľ univerzity nadriadený rektorovi, ktorý zastupuje univerzitu najmä navonok pri rokovaniach s vládou. Úlohy rektora spočívajú najmä v riadení interných procesov univerzity. Kancelár menuje tiež profesorov danej vysokej školy. Je volený na 5-ročné funkčné obdobie zborom voliteľov zloženým z 50-tich profesorov, 40-tich učiteľov, výskumníkov a ďalších zamestnancov a 40-tich študentov. Zbor voliteľov navrhne zoznam troch kandidátov, z ktorých podľa svojho rozhodnutia vymenuje kancelára fínsky prezident.

Právny rámec ľudských zdrojov

V oblasti ľudských zdrojov získajú fínske univerzity od 1. januára 2010 úplnú nezávislosť. Ako autonómne inštitúcie budú vstupovať do pracovnoprávných vzťahov podľa zákonníka práce vo vlastnom mene a na vlastný účet. Nový zákon určil, že na rozdiel od Rakúska zamestnanci univerzít prestanú byť od 1. januára 2010 vo verejnej službe, vzťahuje sa na nich iba zákonník práce. Strata štatútu verejnej služby bola najťažším bodom schvaľovania novej legislatívy aj napriek tomu, že všetky zainteresované strany priznávajú, že medzi výhodami verejnej služby a súčasným zákonníkom práce existujú už len minimálne rozdiely.

Vo Fínsku už dlho existuje kolektívne vyjednávanie aj na akademickej pôde. Na jeseň 2009 bude prerokovaná nová kolektívna zmluva, ktorej prijatie by malo byť bezproblémové. Na základe vynegociovaných podmienok novej kolektívnej zmluvy následne budú k 1. januáru 2010 pripravené nové pracovné zmluvy pre všetkých zamestnancov univerzít.

Organizačná štruktúra a funkčné zaradenie

Podobne ako v Rakúsku je nosným prvkom fínskych vysokých škôl profesúra (*professorship*). Je to organizačná jednotka, ktorú tvorí jeden vymenovaný univerzitný profesor, niekoľko asistentov a prípadne doktorandi. Podlieha obyčajne vedeniu fakulty. Profesúra má pridelený počet pracovných miest asistentov a hospodári s vlastným rozpočtom na výskum, medzinárodnú mobilitu a pod.

V roku 2004 vymenovala fínska vláda komisiu (*Committee on the development of research career*), ktorej úlohou bolo zanalyzovať kariéru výskumníka na vysokých školách a navrhnúť opatrenia na zatriktívnenie výskumu aj pre ženy. Komisia identifikovala ako najväčšie nedostatky kariéry výskumníka pracovné zmluvy na dobu určitú, prekážky v medzisektorovej mobilite, problematické získavanie externých zdrojov na výskum pri súčasnom rozvoji akademickej kariéry, nízka medzinárodná mobilita, nízky počet zahraničných výskumníkov vo Fínsku, nízka atraktivita kariéry výskumníka, ekonomické postavenie výskumníkov a nedostatočný rozsah ďalšieho vzdelávania výskumníkov. Na základe týchto zistení bol vytvorený systém štyroch kariérnych stupňov výskumných pracovníkov, ktorý sa uplatňuje na vysokých školách. Jeho zmyslom je zvýšiť transparentnosť a predvídateľnosť kariéry výskumného pracovníka. Univerzitní pedagógovia a výskumníci pôsobia v nasledovných funkciách:

Úroveň 1

- Pomocný výskumník a pomocný učiteľ (*Research assistant and Teaching assistant*) – študenti pred ukončením 2. stupňa štúdia, často v rámci diplomovej práce, vykonávajúci pomocné práce pri výskume a výučbe. Zamestnaní sú na pracovnú zmluvu na dobu určitú. Stupeň náročnosti práce: 1-2.
- Doktorand (*Doctoral student*) – študent s ukončeným 2. stupňom vysokoškolského vzdelania. V rámci dizertácie vykonáva pomocné práce pri výskume a výučbe. Zamestnanie na pracovnú zmluvu na dobu určitú. Stupeň náročnosti práce: 1-4.
- Projektový výskumník (*Project researcher*) – pracovník s ukončeným 2. stupňom vysokoškolského vzdelania. Pracuje najmä vo výskumných projektoch financovaných z externých zdrojov. Pracovná zmluva na dobu určitú, väčšinou na dobu trvania projektu. Stupeň náročnosti práce: 2-4.
- Špecialista lekár/zubár/veterinár (*Specialising physician/dentist/veterinarian*) - pracovník s ukončeným 2. stupňom vysokoškolského vzdelania. Časť pracovného času venuje ďalšiemu štúdiu. Pracovná zmluva na dobu určitú. Stupeň náročnosti práce: 4-5.

Úroveň 2

- Výskumník (*Postdoctoral researcher*) – výskumný pracovník s doktorským titulom, podieľa sa aj na výučbe. Pracovná zmluva na dobu určitú, väčšinou na 3-5 rokov. Stupeň náročnosti práce: 5.
- Univerzitný inštruktor (*University instructor*) – pracovník s ukončeným 2. stupňom vysokoškolského vzdelania. Jeho hlavnou činnosťou je výučba, v obmedzenej miere sa môže podieľať aj na výskume. Obyčajne neusiluje o doktorský titul. Pracovná zmluva na dobu určitú, väčšinou na 3-5 rokov. Stupeň náročnosti práce: 4-5.

Úroveň 3

- Univerzitný výskumník (*University researcher*) resp. Senior výskumník (*Senior researcher*) – výskumný pracovník s doktorským titulom, podieľa sa aj na výučbe a vedení diplomových prác. Tento pracovný pomer nadväzuje na výskumníka z úrovne 2. Pracovná zmluva na dobu určitú, väčšinou na 3-5 rokov. Stupeň náročnosti práce: 6-7.
- Univerzitný lektor (*University lecturer*) – pedagóg s doktorským titulom, podieľa sa aj na výskume. Tento pracovný pomer nadväzuje na inštruktora z úrovne 2. Pracovná zmluva na dobu určitú, väčšinou na 3-5 rokov. Stupeň náročnosti práce: 5-7.
- Klinický inštruktor (*Clinical instructor*) – pedagóg a výskumník v oblasti (veterinárnej) medicíny s doktorským titulom. Pracovná zmluva na dobu určitú, väčšinou na 5 rokov. Stupeň náročnosti práce: 5-7.

- Výskumný koordinátor (*Research coordinator*) - výskumný pracovník s doktorským titulom, okrem vlastného výskumu koordinuje náročný výskumný program alebo EU projekt. Pracovná zmluva na dobu určitú. Stupeň náročnosti práce: 5-7.

Úroveň 4

- Profesor (*Professor*) – vymenovaný na základe osobitných postupov. Kvalifikácia a pracovná náplň sú určené dekrétom. Pracovná zmluva na dobu neurčitú. Stupeň náročnosti práce: 8-11.
- Riaditeľ výskumu (*Research director*) – ekvivalent profesora, ktorý sa používa najmä vo výskumných ústavoch. Stupeň náročnosti práce: 8-11.

Cieľom štvorstupňovej kariéry je aj zvýšenie mobility výskumných pracovníkov medzi univerzitami a inými výskumnými inštitúciami (štátne výskumné ústavy, súkromné podniky), najmä prostredníctvom zmien v systéme započítavania kvalifikácie získanej mimo akademického sektora.

Obsadzovanie miest pedagógov a mzdová politika

Voľné pracovné miesta sú obsadzované formou výberových konaní, ktoré sú zverejnené na internetových stránkach univerzít. Osobitné postupy zákon určuje iba na obsadzovanie miest profesorov. Na University of Helsinki to prebieha nasledovne: na výberové konanie dekan vymenuje 5-člennú komisiu, v ktorej sú minimálne dvaja zahraniční experti. Pozvaní kandidáti okrem štandardných pohovorov spravia aj vzorovú prednášku pre študentov, pričom ich hodnotenie má pomerne veľkú váhu vo výbere. Medzinárodné skúsenosti profesora sú podmienkou. Komisia nakoniec navrhne dekanovi jedného kandidáta, s ktorým rokuje o konkrétnych podmienkach pracovnej zmluvy. V prípade úspechu menuje profesora do funkcie kancelár univerzity (*Chancellor*).

Odmeňovanie pedagógov a výskumných pracovníkov prebieha na základe tabuľkových platov, ktoré sú výsledkom kolektívneho vyjednávania. Pred niekoľkými rokmi prešlo Fínsko od tabuliek zohľadňujúcich roky praxe (podobne ako je to v súčasnosti na Slovensku) k tabuľkám zohľadňujúcim osobný pracovný výkon. Ich výhodou je, že umožňujú nadriadenému lepšie ohodnotiť svojich najúspešnejších podriadených bez ohľadu na vek. Sumy uvedené v tabuľke sú minimálne, takže teoreticky môže niekto dostať aj vyššiu mesačnú mzdu ako určuje tabuľka. Aktuálna platová tabuľka z októbra 2009 vyzerá nasledovne (sumy sú uvedené v EUR):

Stupeň náročnosti práce	Osobný pracovný výkon								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1 643,42	1 709,16	1 809,41	1 908,01	2 006,62	2 106,86	2 205,47	2 305,72	2 404,32
2	1 754,73	1 824,92	1 931,96	2 037,24	2 142,53	2 249,56	2 354,85	2 461,89	2 567,17
3	1 932,25	2 009,54	2 127,41	2 243,34	2 359,28	2 477,14	2 593,08	2 710,95	2 826,88
4	2 241,68	2 331,35	2 468,09	2 602,59	2 737,09	2 873,83	3 008,33	3 145,08	3 279,58
5	2 578,53	2 681,67	2 838,96	2 993,67	3 148,39	3 305,68	3 460,39	3 617,68	3 772,39
6	3 063,55	3 186,09	3 372,97	3 556,78	3 740,59	3 927,47	4 111,28	4 298,16	4 481,97
7	3 510,13	3 650,54	3 864,65	4 075,26	4 285,87	4 499,99	4 710,59	4 924,71	5 135,32
8	4 268,33	4 439,06	4 699,43	4 955,53	5 211,63	5 472,00	5 728,10	5 988,47	6 244,57
9	4 765,38	4 956,00	5 246,68	5 532,61	5 818,53	6 109,22	6 395,14	6 685,83	6 971,75
10	5 436,90	5 654,38	5 986,03	6 312,24	6 638,45	6 970,11	7 296,32	7 627,97	7 954,18
11	6 225,82	6 474,85	6 854,63	7 228,18	7 601,73	7 981,50	8 355,05	8 734,83	9 108,37

Stupeň náročnosti práce je orientačne určený v systéme štyroch kariérnych stupňov. Pri vzniku novej pracovnej pozície alebo pri prijatí nového zamestnanca na danú pozíciu je vytvorená komisia, ktorá konkrétnej pracovnej pozícii priradí zodpovedajúci stupeň.

Osobný pracovný výkon je určovaný vo forme osobných pohovorov s priamym nadriadeným, ktoré sa konajú pravidelne dvakrát do roka. Na jesennom pohovore (*Review meeting*) je odsúhlasený osobný rozvojový plán pre nasledujúci rok. V rámci toho sú prediskutované osobné ciele, ďalšie vzdelávanie zamestnanca, konkrétne pracovné činnosti a pod. Slúži aj ako spätná väzba pre nadriadeného. Pre výšku platu je dôležitejší jarný pohovor (*Assessment meeting*), ktorý hodnotí plnenie osobných cieľov a úloh v predchádzajúcom roku. Na základe hodnotenia určí nadriadený stupeň osobného pracovného výkonu, podľa ktorého je zamestnanec odmeňovaný počas ďalšieho roka. Jarný pohovor je najmä spätnou väzbou pre podriadeného.

Hodnotenie osobného pracovného výkonu je štandardizované a pomerne objektívne. Hodnotí sa predovšetkým výkon zamestnanca v oblasti výučby, výskumu a činností pre spoločnosť. Nadriadený prideluje body podľa danej škály a z výsledkov sa získa celkový stupeň osobného pracovného výkonu. Správy z hodnotiaceho pohovoru sú zadávané do univerzitného informačného systému, takže sú okamžite k dispozícii personálnemu oddeleniu, prípadne pre tvorbu štatistiky a analýz. Pokiaľ zamestnanec nesúhlasí s hodnotením, môže podať sťažnosť vyššiemu nadriadenému, ktorý prijme konečné rozhodnutie.

Po zohľadnení osobných zodpovedností a úloh zakotvených v pracovnej zmluve a cieľov stanovených v osobnom pohovore s nadriadeným môže vyzeráť záverečná hodnotiacia tabuľka nasledovne (príklad poskytl University of Helsinki):

Úloha	Podiel úlohy na pracovnom čase	Hodnotenie nadriadeného (škála 1 – 9)	Vážený výsledok
Výučba	60%	6	$0.6 \times 6 = 3.6$
Výskum	30%	5	$0.3 \times 5 = 1.5$
Služby pre spoločnosť	10%	6	$0.1 \times 6 = 0.6$
Celkový výsledok hodnotenia			5.7

Osobný pracovný výkon daného učiteľa bol po zaokrúhlení ohodnotený stupňom 6. Keďže išlo o univerzitného lektora so stupňom náročnosti práce 5, jeho hrubá mesačná mzda v ďalšom roku bola minimálne 3 305,68 EUR.

Rozvoj ľudských zdrojov

Východisková situácia Fínska je do určitej miery podobná Slovensku: Fínsko má 5,3 milióna obyvateľov a jeho jazyk neovláda prakticky žiadny cudzinec. Paralela je viditeľná aj v príbuznom jazykovom vzťahu Fínsko – Švédsko a Slovensko – Česko.

Rozhodujúcu väčšinu učiteľov a výskumníkov na fínskych univerzitách podobne ako na Slovensku tvoria domáci odborníci. Vychádzajúc z predpokladu, že tento stav najmä kvôli jazykovej bariére nie je možné výrazne zmeniť, stojí fínska personálna politika na troch pilieroch:

- Dôraz na kvalitnú prípravu mladých fínskych učiteľov a vedcov, najmä doktorandov, a ich ďalšie vzdelávanie počas celej akademickej kariéry;
- Maximálna podpora medzinárodnej mobility fínskych študentov, učiteľov a výskumníkov, ktorí sa po získaní cenných skúseností a kontaktov vracajú domov;
- Investovať do svetovo uznávaných profesorov zo zahraničia, ktorých prítomnosť na univerzite vo Fínsku pritiahne najväčšie domáce talenty.

Celkový počet odborných zamestnancov na fínskych univerzitách je pomerne stály. Za posledných desať rokov rástol iba vďaka nárastu zmluvnej práce a externým zdrojom. V roku 2008 bolo vo Fínsku približne 8400 univerzitných učiteľov, z čoho približne 530 osôb bolo financovaných

externými zdrojmi. Úplne iná situácia je medzi univerzitnými výskumnými pracovníkmi – 1200 osôb je financovaných z verejných zdrojov a až 5100 výskumníkov je platených z externých peňazí, predovšetkým zo súkromnej sféry a z rôznych grantov. Na jedného učiteľa pripadá vo Fínsku 22 študentov.

Doktorský titul (PhD.) získa každoročne okolo 1600 osôb. Časť doktorandov pracuje na univerzitách v tzv. Graduate Schools. Sú to silné výskumné tímy, ktoré sa popri výskume venujú aj vedeniu doktorandov a zapájajú ich do reálnych výskumných úloh. V súčasnosti prebieha vo Fínsku diskusia o znížení počtu doktorandov, ktorých univerzity produkujú. Dôvodom je, že asi len polovica z nich pokračuje v akademickej kariére, pre ostatných nie je na univerzitách dostatok pracovných miest. Mnohí z nich potom akceptujú aj pozície vyžadujúce nižšiu kvalifikáciu.

Samozrejmosťou je ďalšie vzdelávanie učiteľov a výskumníkov, ktoré bezplatne poskytujú univerzity svojim zamestnancom. Lektori môžu byť interní alebo externí, pričom aj vlastní zamestnanci dostanú za vedenie kurzov finančnú odmenu. Na University of Helsinki má každá fakulta vlastného špecialistu na didaktiku, ktorý sleduje a vyvíja moderné postupy výučby a vedie pravidelné kurzy pre kolegov. Špeciálny dlhodobý vzdelávací program absolvuje na náklady univerzity rektor a všetci dekáni. Program bol prevzatý z armády a je zameraný na rozvoj manažérskych a vodcovských zručností. Univerzita síce nemôže nikoho donútiť sa vzdelávať, ale tréningy pre rektora a dekanov sú natoľko prestížne, že pokladajú za česť a povinnosť ich absolvovať.

Internacionalizácii venuje fínske vysoké školstvo veľkú pozornosť. V roku 2007 vypracovalo Ministerstvo školstva Stratégiu internacionalizácie fínskych vysokých škôl 2009 – 2015 (*Strategy for the Internationalisation of Higher Education Institutions in Finland 2009 – 2015*), ktorá stanovila päť priorít:

- Vytvorenie skutočne medzinárodnej akademickej komunity vo Fínsku;
- Zvýšenie kvality a atraktívnosti fínskych vysokých škôl;
- Podpora exportu fínskeho know-how;
- Podpora multikulturálnej spoločnosti;
- Podpora globálnej zodpovednosti fínskych vysokých škôl.

Rôzne verejné inštitúcie ako napr. Akadémia vied (*Academy of Finland*), TEKES (*Technology Development Centre – Centrum pre rozvoj technológií*) a VTT (*Technical Research Centre of Finland – Fínske centrum technického výskumu*) poskytujú študentom, učiteľom aj výskumným pracovníkom množstvo rôznych mobilityných grantov. V podstate platí, že každý, kto má záujem ísť na stáž do zahraničia, nemá problém získať grant alebo štipendium.

Na druhej strane venujú fínske univerzity veľa pozornosti zahraničným učiteľom a výskumníkom, ktorí sa rozhodli prísť pracovať do Fínska. Dobrým príkladom je University of Helsinki, ktorá zriadila Oddelenie pre zahraničných pracovníkov (*International Staff Services*), ktoré im poskytuje komplexnú podporu pri príchode do krajiny. Traja zamestnanci tohto oddelenia pomáhajú cudzincom pri vybavovaní pracovného povolenia a prechodného pobytu, hľadani ubytovania, integrácii do univerzitného života, nájdení školy pre deti a pod. Cieľom ich snaženia je, aby sa mohol zahraničný vedec od prvého dňa plne venovať svojej práci.

V oblasti rovnosti príležitostí sú hlavnými témami na fínskych univerzitách náboženstvo a obmedzená pohybová schopnosť. Rodová rovnosť sa pokladá za uspokojivo vyriešenú.

Možné využitie prvkov fínskeho systému na Slovensku:

- 1) Vypracovať na vládnej úrovni stratégiu rozvoja vzdelávania a výskumu. Mala by obsahovať konkrétne a kvantifikované ciele a záväzné finančné rámce. Jej súčasťou by mala byť aj stratégia internacionalizácie slovenského vysokého školstva.
- 2) Zaviesť do tabuľkových platov motivačné prvky bez ohľadu na vek. Fínsky systém osobných cieľov a hodnotení nadriadeným môže byť dobrou inšpiráciou pre Slovensko.
- 3) Zmenšiť neistotu mladých vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov v podobe zmlúv na dobu určitú. V súčasnosti sa bežne uzatvárajú aj na 1 rok, čo je veľmi krátka doba, ktorá ich odrádza od práce na dlhodobých projektoch, kvalitnej prípravy na výučbu a prípadne aj od plnenia kritérií na docentúru. Vo Fínsku sa takmer žiadna bežná pracovná zmluva na univerzite neuzatvára na menej ako 3 roky.
- 4) Vytvoriť dlhodobú stratégiu pre znižovanie počtu vysokých škôl na Slovensku. Podporovať rôzne formy ich spolupráce od partnerstva až po fúziu.
- 5) Vytvoriť finančné možnosti na prilákanie určitého počtu špičkových zahraničných profesorov na slovenské univerzity. Toto opatrenie sa môže realizovať napríklad cez projekty Štrukturálnych fondov alebo rozvojové projekty Ministerstva školstva SR.
- 6) Podporovať ďalšie vzdelávanie vysokoškolských učiteľov a výskumníkov, najmä v didaktike.
- 7) Vytvoriť manažérske vzdelávacie programy pre rektorov, prorektorov a dekanov.
- 8) Sprísniť podmienky doktorandského štúdia a zvýšiť jeho náročnosť. Zvýšiť medzinárodnú mobilitu doktorandov a ich zapojenie do projektov.
- 9) Zapojiť do procesu obsadzovania miest profesorov aj študentov. Študenti sú hlavnými klientmi vysokých škôl a vedia pomerne objektívne zhodnotiť kvalitu a pracovné nasadenie kandidáta na titul profesora.

8.3 Veľká Británia (Anglicko)

Anglicko je jednou z kolísk univerzitného vzdelávania vo svete. Univerzita v Oxforde vznikla v 12. storočí a po niekoľkých desiatkach rokov jej fungovania z nej odišla skupina nespokojných profesorov, ktorí v roku 1209 založili druhú univerzitu v meste Cambridge. Tá dnes oslavuje 800 rokov od svojho vzniku. Ďalšie univerzity na území dnešnej Veľkej Británie vznikli v 15. storočí v Škótsku – v mestách St Andrews, Glasgow a Aberdeen.

Vysokoškolské vzdelávanie v Anglicku sa tradične zameriava nielen a vedu a výskum, ale kladie dôraz aj na rozvoj osobnosti študenta. Dôležitým prvkom štúdia je partnerská komunikácia medzi učiteľmi a študentmi, podpora ich individuality, kreativity a samostatnej práce. Ideálnym absolventom anglickej univerzity preto nie je špičkový vedec (ako napr. v nemeckom systéme), ale všestranne rozvinutá osobnosť s dobrými komunikačnými a interkulturálnymi zručnosťami.

Jednotlivé územné celky tvoriace Spojené kráľovstvo (*United Kingdom*) majú vlastné vládne štruktúry pre oblasť školstva. V zásade je možné zovšeobecniť, že systém vysokého školstva v Walese a Severnom Írsku je podobný ako v Anglicku. Ich protipólom je vysoké školstvo v Škótsku, ktoré sa vyznačuje pomerne veľkým množstvom regionálnych odlišností. Informácie uvedené v ďalšom texte sa týkajú najmä Anglicka.

Stručný prehľad vysokého školstva v Anglicku

Vysokoškolské vzdelávanie v Anglicku sa vyznačuje veľmi výraznou mierou decentralizácie. Univerzity sú autonómne inštitúcie, ktoré samostatne rozhodujú nielen o nakladaní s finančnými prostriedkami, ale sami si určujú aj štruktúru akademických titulov a funkcií svojich výskumných a pedagogických pracovníkov ako aj štruktúru štúdia podľa rôznych titulov udeľovaných absolventom.

Z inštitucionálneho hľadiska tvoria anglický systém vysokoškolského vzdelávania univerzity (*universities*) a vysoké školy (*colleges*), ktoré sú spravidla menšie ako univerzity. Niektoré z nich udeľujú vlastné tituly, na iných absolventi získavajú titul potvrdený partnerskou univerzitou alebo národným akreditačným orgánom. Zatiaľ čo univerzity majú väčšinou multidisciplinárny charakter, vysoké školy sa v mnohých prípadoch zameriavajú na vybrané odvetvia ako napr. umenie a dizajn, pôdohospodárstvo alebo ošetrovatelstvo. V roku 2009 pôsobilo v Anglicku 72 univerzít. Ďalších 13 univerzít funguje v Škótsku, 2 vo Walese a 2 v Severnom Írsku. Osobitné postavenie má virtuálna univerzita The Open University, na ktorej diaľkovo študuje až 175 000 študentov. Všetky univerzity s výnimkou jednej sú štátne. Jedinou súkromnou univerzitou je University of Buckingham, na ktorej študuje okolo 900 študentov.

Na rozdiel od Slovenska udeľujú vysoké školy v Anglicku celú škálu vysokoškolských diplomov a titulov. Najnižšou úrovňou sú certifikáty (*Certificates of Higher Education*), ktoré získavajú študenti po absolvovaní vybraných predmetov pri určitom počte dosiahnutých kreditov. Národný diplom (*Higher National Diploma*) je udeľovaný obyčajne po dvoch rokoch štúdia tým študentom, ktorí nemajú záujem ďalej študovať na bakalársky stupeň. Podobne náročný je vysokoškolský diplom (*Diploma of Higher Education*), ktorý je však na rozdiel od národného diplomu štandardizovaný a akreditovaný profesijným združením alebo komorou. Udeľuje sa napríklad v oblasti ošetrovatelstva a sociálnej práce. Od roku 2000 existujú *Foundation Degree*, ktoré slúžia najmä na doplnenie špecifickej kvalifikácie popri zamestnaní. Bežne sa používajú v oblasti IT a cestovnom ruchu. Štúdium tiež trvá približne dva roky. Najbežnejšie udeľovanými titulmi sú však bakalárske tituly (*Bachelor of Science, Bachelor of Arts*), ktoré sa tiež označujú ako *First Degrees*. Ako postgraduálne tituly sú označované *Master's Degree* a *Doctoral Degree*. Získanie magisterského resp. inžinierskeho titulu trvá v Anglicku 1 alebo 2 roky štúdia po ukončení bakalárskeho stupňa. V závislosti od odboru štúdia môže študent získať titul *Master of Arts (MA)*, *Master of Science (MSc)*,

Master of Business Administration (MBA), Master of Education (MEd), Master of Social Work (MSW), Master of Musical Arts (AMusM), Master of Medical Sciences (MMedSci) alebo *Master of Philosophy (MPhil)*. Doktorský postgraduálny titul je zvyčajne PhD. Štúdium trvá na väčšine univerzít 3 roky.

Prijímacie pohovory na vysoké školy v Anglicku nie sú samozrejmosťou. Používajú sa na niektorých školách pri väčšom záujme študentov, ktorí spĺňajú minimálne požiadavky na prijatie na štúdium, ale v niektorých prípadoch bývajú nahradené výberom na základe referencií od bývalých učiteľov či dokonca osobných pohovorov s uchádzačmi. Mnohé školy tiež pri nedostatočnej formálnej kvalifikácii uchádzača zohľadňujú jeho doterajšiu prax.

Vysokoškolské štúdium v Anglicku je spoplatnené. Výšku školného si každá univerzita určuje individuálne, pričom školné nesmie prekročiť zákonom stanovený limit 3 225 £ za akademický rok. Na druhej strane sa však študenti môžu uchádzať o množstvo štátnych aj súkromných grantov, stipendií a pôžičiek, ktoré im pomáhajú prefinancovať štúdium na vysokej škole.

Najvyššou štátnou inštitúciou pre oblasť vysokého školstva v Anglicku je Odbor obchodu, vzdelávania a zručností (*Department for Business Education and Skills*). Na jeho čele stojí štátny tajomník (*Secretary of State*), ktorý je členom kabinetu vlády jej veličenstva. Odbor obchodu, vzdelávania a zručností sa člení na 10 ministerstiev pod vedením ministrov, pričom jedným z nich je minister pre vysoké školstvo a intelektuálne vlastníctvo (*Minister of State for Higher Education and Intellectual Property*). Táto inštitúcia určuje základné priority a finančné rámce v oblasti univerzitného vzdelávania.

Podrobné rozpracovanie a implementácia štátnych politík v oblasti vysokého školstva však spadá do kompetencie Anglickej rady pre financovanie vysokého školstva (*Higher Education Funding Council for England – HEFCE*), ktorá plní tri základné okruhy úloh:

- Služi ako poradný orgán vlády pre sektor vysokého školstva;
- Prideluje finančné zdroje vysokoškolským inštitúciám vo svojej pôsobnosti (v akademickom roku 2007/2008 to bolo 275 inštitúcií zahŕňajúcich univerzity, vysoké školy a ďalšie vzdelávacie inštitúcie poskytujúce vysokoškolské kurzy);
- Vykonáva dohľad nad finančným zdravím a adekvátnosťou akademického programu vysokoškolských inštitúcií vo svojej pôsobnosti.

HEFCE nie je súčasťou vládnych štruktúr a nepodlieha priamej politickej kontrole. Je v pozícii relatívne nezávislého sprostredkovateľského orgánu medzi vládou a vysokými školami, ktorý zainteresovaným inštitúciám garantuje dostatočnú akademickú slobodu. V akademickom roku 2008/2009 rozdelila HEFCE celkový balík 7,476 mld. £. Z toho 62% finančných zdrojov bolo určených na výučbu, 20% na výskum, 12% na kapitálové investície a 6% na iné účely, najčastejšie financovanie vládnych priorít vo výskume alebo personálnej politike.

Napriek približnej alokácii finančných zdrojov na výskum a výučbu nie sú univerzity povinné dodržiavať žiadne finančné rámce stanovené HEFCE. Univerzita môže na základe vlastného uváženia použiť časť finančných prostriedkov od štátu určených na financovanie výskumu napríklad na výstavbu novej budovy. V kompetencii HEFCE nie je hodnotiť použitie finančných zdrojov, má však právo hodnotiť kvalitu výskumu, čo sa pravidelne robí v 7-ročných cykloch (*Research Assessment Exercise*). Jedine v prípade zistenia poklesu kvality výskumu môže HEFCE pristúpiť ku kráteniu rozpočtu na výskum v ďalších rokoch.

Prostredníctvom financií rozdeľovaných cez HEFCE implementuje anglická vláda svoje priority pre oblasť vysokého školstva. Príkladom môže byť iniciatíva rozširovanie participácie (*widening participation*), ktorá bola zameraná na zvýšenie podielu študentov z nižších sociálnych vrstiev a etnických minorít na vysokých školách. Úspešnou bola aj schéma „Golden Hello“, ktorá

pomohla univerzitám pri obsadzovaní niektorých učiteľských miest kvalifikovanými pedagógmi. Za určitých podmienok sa univerzity mohli uchádzať o dodatočné finančné zdroje na mzdy pre nových učiteľov v odboroch, kde bežné vysokoškolské platy nie sú konkurencieschopné voči súkromnému sektoru (napr. zubní lekári). Napriek tomu, že išlo o pomerne malý balík peňazí (v rádoch desiatok tisíc libier na jednu školu), HEFCE tým pomohlo univerzitám získať niekoľkých kľúčových učiteľov a vyriešiť tým personálne problémy.

Univerzity v Anglicku však zďaleka nie sú odkázané len na finančné zdroje od štátu a výber školného od študentov. Napríklad University of Cambridge, ktorá v akademickom roku 2007/2008 hospodárila s viac ako 1 mld. £, získala tretinu svojich príjmov z výskumných činností a spolupráce s priemyslom. Iným príkladom je University of Hertfordshire, ktorá je anglickým lídrom v spolupráci s biznisom. Každý študijný program je vyvinutý v spolupráci so zamestnávateľmi, väčšina učiteľov pracuje na čiastočný úväzok v praxi, škola je skutočným partnerom priemyslu a poskytovateľom celej škály podporných služieb pri výskume, študenti absolvujú počas štúdia stáže v praxi atď. Tomu potom zodpovedá aj diverzifikácia zdrojov príjmov univerzít a ich silnejšia vyjednávacía pozícia voči štátu.

V akademickom roku 2008/2009 študovalo na vysokých školách vo Veľkej Británii približne 2,5 milióna študentov. Okolo 15% z nich boli cudzinci.

Právny rámec ľudských zdrojov

V oblasti ľudských zdrojov sú anglické univerzity úplne nezávislé. Ako autonómne inštitúcie vstupujú do pracovnoprávných vzťahov podľa zákonníka práce vo vlastnom mene a na vlastný účet. Zamestnanci univerzít nie sú vo verejnej službe, vzťahuje sa na nich zákonník práce. Významnú úlohu pri tvorbe politiky ľudských zdrojov však zohrávajú odbory.

V Anglicku má kolektívne vyjednávanie na akademickej pôde dlhú tradíciu. Na národnej úrovni prebieha rokovanie o platovej škále (*pay spine*) medzi *New Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff*, ktorá zastupuje zamestnancov univerzít, a zamestnávateľmi združenými v *Universities and Colleges Employers Association*. Výsledkom ich každoročného rokovania je percento, o ktoré sa zdvihnú platy na všetkých stupňoch platovej škály. Keďže štát univerzitám poskytuje celkový balík peňazí bez ovplyvňovania ich personálnej či mzdovej politiky, do kolektívneho vyjednávanía medzi zástupcami univerzít a ich zamestnancov nevstupuje. Okrem rokovania na národnej úrovni rokuje každá univerzita s odbormi na danej inštitúcii. Tieto vyjednávanía sa však spravidla netýkajú miezd, ale iných pracovných podmienok ako je pracovný čas, dovolenka a pod.

O vážnosti kolektívneho vyjednávanía svedčí aj situácia na jeseň roku 2009: rokovania o plošnom zvyšovaní miezd na národnej úrovni sa dostali do slepej uličky. Zamestnávateľia ponúkli zvýšenie platov iba o 0,5%, čo zástupcovia zamestnancov odmietajú a hrozia vstúpiť do štrajku. Proti tomu na druhej strane protestujú únie študentov, ktoré pokladajú obmedzenie výučby za porušenie svojich práv.

Organizačná štruktúra a funkčné zaradenie

V akademickom roku 2007/2008 pracovalo na univerzitách v Anglicku 306 390 zamestnancov. Z toho 140 165 (46%) tvorili pedagogickí a výskumní pracovníci, 157 685 (51%) administratívni a podporní pracovníci a 8 535 (3%) pracovníci s kombinovanými úlohami vo výučbe aj v administratíve. Na jedného akademického pracovníka pripadalo 16,83 študenta.

Rozsiahla novela univerzitého zákona v roku 2003 priniesla ďalšiu dereguláciu a posilnenie autonómnosti univerzít. Jednou z vecí, ktorá sa uvoľnila, je funkčné zaradenie výskumných a pedagogických pracovníkov. V súčasnosti už v Anglicku neexistuje jednotný systém označovania

akademických funkcií. Prakticky jedinou univerzálne používanou funkciou je profesor. Napríklad University of Cambridge používa tieto funkcie:

- Profesor (*Professor*)
- Docent (*Reader*)
- Senior lektor (*Senior Lecturer*)
- Lektor (*Lecturer*)
- Výskumný asistent (*Research Assistant*)

Iné školy prešli na americký systém založený na funkcii asociovaného profesora (*Associate Professor*). Napriek tomu, že nejednotnosť funkcií sťažuje tvorbu štatistík, HEFCE podporuje ďalšiu diferenciáciu vysokých škôl.

Anglické univerzity kladú veľmi veľký dôraz na výskum. Výchova mladých výskumných pracovníkov je považovaná za kľúčový celospoločenský prínos univerzít. Okrem toho si tým budujú personálnu základňu pre obsadzovanie vyšších funkčných miest a generujú ďalšie príjmy plynúce z výskumných zákaziek. Kvalitná a systematická príprava a motivácia výskumných pracovníkov je dlhodobým riešením akýchkoľvek personálnych problémov na vysokých školách. Výskumná kariéra na anglických univerzitách je predmetom analýz a neustáleho zlepšovania. Podľa štúdie prof. Nigela Thrifta z roku 2008 má nasledovný priebeh a kľúčové momenty:

Štádium výskumnej kariéry	Kľúčové úlohy štátu a univerzít
Žiaci na základných a stredných školách	Zvyšovať povedomie o kariére výskumného pracovníka – vzdelávanie učiteľov ako kľúčových motivátorov Identifikovať a podporovať mladé talenty z celého sveta
Študenti na 1. a 2. stupni VŠ	Zvyšovať povedomie o kariére výskumného pracovníka – vytváranie zážitkových programov a zapájanie do výskumných projektov
Doktorandi	Zvyšovanie participácie v postgraduálnom výskume Zvyšovanie objemu financií pre doktorandov zo zahraničia
Post doc výskumní pracovníci	Komplexný prístup k rozvoju výskumníckej kariéry – financie, vzdelávanie, infraštruktúra Šírenie dobrej praxe zavedenej na univerzitách
Výskumní pracovníci v strednom štádiu výskumnej kariéry	Zabezpečiť dlhodobé výskumné granty (5 rokov a viac) Podporovať mobilitu výskumníkov medzi vysokými školami a priemyslom
Etablovaní výskumní pracovníci	-

V Anglicku dobre funguje spolupráca univerzít a biznisu. Na University of Cambridge, ktorá má historicky veľmi dobrú spoluprácu s praxou, pracuje až 15% akademického personálu pochádzajúceho z priemyslu. Bežne sa využívajú 2-ročné alebo 3-ročné stáže akademikov v priemysle a výskumníkov z priemyslu na univerzite. Často sú osoby na stáži platené spoločne oboma inštitúciami (*joint payment*). Napriek tomu, že v priemysle sú mzdy vyššie, mnohí výskumníci obetujú časť svojho platu a odídu na univerzitu. Hlavnými dôvodmi sú dobré meno univerzity, nižší tlak na výsledky výskumu, sloboda bádania (na univerzite spravidla nemajú výskumníci presne stanovené zadanie) a menšia kontrola zo strany nadriadených.

Obsadzovanie miest pedagógov a mzdová politika

Voľné pracovné miesta sú obsadzované formou výberových konaní, ktoré sú zverejnené na internetových stránkach univerzít. Keďže sú univerzity úplne autonómne, neexistujú žiadne pevne stanovené pravidlá na obsadzovanie funkčných miest, dokonca ani profesorov. V zásade však platí, že univerzity sa snažia brať do úvahy predovšetkým dosiahnuté výsledky jednotlivých uchádzačov. Vek resp. dĺžka praxe zohráva minimálnu úlohu („*What you do counts. Not how long you did it.*“ – Indi Seehra, personálny riaditeľ University of Cambridge).

Je tiež viditeľná snaha o búranie zaužívaných stereotypov – profesorom nemusí byť len starší muž, ale ktokoľvek kto splní stanovené odborné kritériá. Spomedzi tých, ktorí minimálne kritériá splnili, sú do vyššej funkcie menovaní tí najlepší – tí, ktorí dosiahli najvyššie bodové hodnotenie svojej práce. Ich počet spravidla závisí od disponibilných finančných zdrojov.

Školy sa snažia získať určité percento zamestnancov zo zahraničia, niektoré si stanovujú aj cieľové percentá zamestnancov pochádzajúcich z etnických minorít. Personalisti venujú zvýšenú pozornosť aj ženám. Aby nestrácali kvalifikované výskumníčky, tí najlepšie z nich dostanú pred odchodom na materskú prísľub pridelenia výskumného grantu po návrate do práce.

Dĺžka pracovných zmlúv je takisto plne v kompetencii univerzít. Bežne sa využívajú zmluvy na dobu určitú aj neurčitú, pričom zmluvy na dobu určitú sú spravidla na skúšobné obdobie 3 – 5 rokov, v závislosti od typu a náročnosti výskumu. Ako ukazuje štatistika HEFCE, čím vyššia akademická funkcia, tým väčší podiel zamestnancov má zmluvu na dobu neurčitú (údaje sú z akademického roku 2007/2008):

Funkcia	Podiel zamestnancov so zmluvou na dobu neurčitú (v %)
Profesori	94
Senior lektori / Senior výskumníci	90
Lektori	83
Výskumní pracovníci	22
Spolu	71

Odmeňovanie vychádza z platovej škály (*pay spine*) odsúhlasenej zástupcami *New Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff*, ktorá zastupuje zamestnancov univerzít, a zamestnávateľmi združenými v *Universities and Colleges Employers Association*. Aktuálna platová škála platná od októbra 2008 má 51 stupňov a vyzerá nasledovne:

Stupeň	1	2	3	...	25	26	27	...	49	50	51
Minimálna ročná mzda v £	13 085	13 431	13 787		25 623	26 391	27 183		52 086	53 650	55 259

Každá univerzita si určí pre jednotlivé akademické funkcie zodpovedajúce rozpätie na platovej škále. Napríklad lektori na jednej univerzite sa pohybujú v rozmedzí platových stupňov 22 – 27, na inej to môže byť 26 – 32. Konkrétny platový stupeň daného zamestnanca je určený na základe hodnotenia jeho individuálnych výsledkov a v rámci rozpätia platových stupňov pre danú funkciu sa môže pravidelne meniť. Po každoročnom kolektívnom vyjednávaní na národnej úrovni sa zvýšia všetky mzdy v platovej škále o dojednané percento a tým sa automaticky zvýšia mzdy všetkých akademických zamestnancov. Okrem toho ešte vysoké školy individuálne podľa svojich finančných možností zvyšujú platy učiteľov a výskumníkov. Bežné ročné zvýšenie na lepších školách predstavuje 2 – 4 %.

Priemerné ročné mzdy pedagógov na University of Cambridge boli v roku 2009 takéto:

- Profesor (*Professor*) 65 000 £ - 150 000 £
- Docent (*Reader*) 55 000 £
- Senior lektor (*Senior Lecturer*) 50 000 £
- Lektor (*Lecturer*) 44 000 £

Platy najlepších profesorov môžu v niektorých prípadoch dosahovať mimoriadne vysoké čiastky. University of Manchester vymenovala známeho amerického spisovateľa za profesora kreatívneho písania na čiastočný úväzok. Jeho ročný plat prekročil 200 000 £, pričom väčšina týchto peňazí je platená z verejných zdrojov. Napriek tomu to HEFCE ani daňoví poplatníci nepokladajú za problém. Prítomnosť známej osobnosti pritiahne ďalšie talenty a s tým súvisiaca medializácia podľa ich názoru zabezpečí návratnosť vynaložených peňazí.

Rozvoj ľudských zdrojov

Rast kvality ľudských zdrojov je v Anglicku výsostnou záležitosťou samotných univerzít. Dlhá história anglického vysokého školstva ukazuje, že autonómne postavenie univerzít pri dostatočnej finančnej podpore zo strany štátu vytvorili dobrý systém získavania kvalifikovaného personálu.

V posledných rokoch je veľkou témou v anglickom univerzitnom sektore výchova nových lídrov. V roku 2004 bola z iniciatívy britskej asociácie univerzít založená nadácia *The Leadership Foundation for Higher Education*, ktorá poskytuje služby v oblasti správy, manažmentu a vedenia vysokých škôl pre súčasných aj budúcich lídrov. Podporuje individuálny rozvoj jednotlivcov, vytvára manažérske siete, šíri výsledky dobrej praxe a realizuje výskumy a analýzy budúcich potrieb. Používa pritom rôzne metódy a nástroje ako coaching, mentoring, výskum, partnerstvo, vzorové porady ako aj klasické školenia. Aktívne sa zapája aj Rada univerzitných rektorov (*Committee of University Chairmen*), ktorá okrem iných materiálov vydala aj Príručku pre členov správnych orgánov britských univerzít.

Druhou veľkou témou v Anglicku je kvalita výučby, do ktorej vstupujú viaceré vládne aj nevládne inštitúcie. Akadémia vysokoškolského vzdelávania (*Higher Education Academy*) vydala profesionálne štandardy pre univerzitný personál zapojený do výučby študentov. Zohľadňujú pritom široké spektrum misií, cieľov a hodnôt, ktoré jednotlivé vysoké školy reprezentujú. HEFCE financuje 74 Centier excelentnosti pre výučbu a učenie (*Centre for Excellence in Teaching and Learning*). Každé centrum je zamerané na konkrétny predmet výučby alebo na didaktiku ako takú.

Jednotlivé univerzity majú spracované stratégie pre oblasť ľudských zdrojov. Spolupracujú tiež navzájom pod hlavičkou *Universities Personnel Association*. Stále väčší počet univerzít má svoju personálnu politiku akreditovanú externými inštitúciami alebo dodržiavajú štandardy Európskej nadácie pre manažment kvality (*European Foundation for Quality Management*).

Možné využitie prvkov anglického systému na Slovensku:

- 1) Stanoviť pri spolupráci vlády, vysokých škôl, SAV a priemyslu výskumné priority Slovenska. Vybrané priority by mali byť primerane financované a propagované. Koncentrácia na určité oblasti výskumu je jedinou cestou ako Slovensko môže konkurovať vyspelým krajinám. Priority stanovené Dlhodobým zámerom štátnej vednej a technickej politiky do roku 2015 sú príliš široko definované a nedostatočne propagované.

- 2) Slovenské vysoké školy by sa mali učiť od anglických univerzít spolupracovať s praxou, získavať externé výskumné zákazky a dodatočné finančné zdroje.
- 3) Vypracovať koncepciu kariérneho rastu výskumného pracovníka. Jej cieľom by malo byť predstavenie kariéry výskumníka ako zaujímavej alternatívy. Dôležitou súčasťou je vytvorenie mechanizmov na mobilitu výskumných pracovníkov medzi vysokými školami a priemyslom.

9 Navrhované indikátory akademickej kariéry

Počas spracovania tejto analytickej štúdie autori zistili, že viaceré dôležité indikátory podmienok profesijného rozvoja a kariérnej dráhy vysokoškolského učiteľa a výskumného pracovníka sa nesledujú alebo nie sú k dispozícii v dostatočnej kvalite vo forme elektronických databáz. Na základe toho odporúčame rozšíriť sústavu pravidelne sledovaných indikátorov o tieto ukazovatele:

- 1) **Názov indikátora:** **Počet vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov podľa odborov**
- Periodicita sledovania:** 1 x ročne
- Zdroj údajov:** Personálne oddelenia vysokých škôl resp. fakúlt
- Metodika sledovania:** Fyzické počty osôb v členení odborov podľa Frascati manuálu OECD (Prírodné vedy, Technické vedy, Lekárske vedy, Pôdohospodárske vedy, Spoločenské vedy, Humanitné vedy). Profesori a docenti sú vo funkcii sporej s odborom. U ostatných učiteľov a výskumných pracovníkov uvádzať prevládajúci odbor, v ktorom vykonáva pedagogickú resp. výskumnú činnosť.
- 2) **Názov indikátora:** **Výsledky výberových konaní na vysokých školách**
- Periodicita sledovania:** 1 x ročne
- Zdroj údajov:** Personálne oddelenia vysokých škôl resp. fakúlt
- Metodika sledovania:** Informácie o všetkých uskutočnených výberových konaniach za kalendárny rok v nasledovnej štruktúre za každé obsadzované funkčné miesto:

Funkcia, na ktorú bolo vypísané výberové konanie	Ide o existujúce alebo novovytvorené funkčné miesto?	Počet prihlásených uchádzačov	Funkčné miesto bolo v danom výberovom konaní obsadené	Víťaz výberového konania	Obdobie, na ktoré bola uzatvorená pracovná zmluva s víťazom výberového konania
profesor, docent, odborný asistent, asistent, lektor	existujúce, novovytvorené	počet	áno, nie	Označiť jednu možnosť: <ul style="list-style-type: none"> • Pred výberovým konaním pracoval na danom funkčnom mieste na danej VŠ • Pred výberovým konaním pracoval na inom funkčnom mieste v rámci danej VŠ • Pred výberovým konaním pracoval na inej VŠ • Čerstvý absolvent denného doktorandského štúdia na danej VŠ • Čerstvý absolvent denného doktorandského štúdia na inej VŠ • Pred výberovým konaním pracoval mimo sektora vysokých škôl • Iné 	počet rokov resp. doba neurčitá

3) Názov indikátora: **Odchod učiteľov a výskumných pracovníkov z vysokých škôl**

Periodicita sledovania: 1 x ročne

Zdroj údajov: Personálne oddelenia vysokých škôl resp. fakúlt

Metodika sledovania: Informácie o všetkých učiteľoch a výskumných pracovníkoch, ktorí odišli z vysokej školy v priebehu kalendárneho roka. Údaje sledovať za každú osobu v nasledovnej štruktúre:

Funkčné miesto, na ktorom osoba pracovala pred odchodom z vysokej školy	Vedecko-pedagog. resp. umelecko-pedagog. titul	Vek	Celkový počet rokov, ktoré daná osoba odpracovala na danej VŠ	Dôvod odchodu z vysokej školy	Ďalšie kariérne plány odchádzajúceho učiteľa / výskumného pracovníka
profesor, hosťujúci profesor, docent, odborný asistent, asistent, lektor	profesor, docent, žiadny	počet rokov	počet rokov	Označiť jednu možnosť: <ul style="list-style-type: none"> • Neúspech vo výberovom konaní po ukončení zmluvy na dobu určitú • Nezáujem o nové/iné výberové konania po ukončení zmluvy na dobu určitú • Zrušenie daného funkčného miesta po ukončení zmluvy na dobu určitú • Výpoveď zamestnanca • Výpoveď zamestnávateľa • Odchod do dôchodku • Iné 	Označiť jednu možnosť: <ul style="list-style-type: none"> • Práca na inej VŠ • Práca mimo sektora vysokých škôl • Podnikateľská činnosť • Odchod do zahraničia • Dôchodok • Iné • Nie je známe

10 Odporúčania

Na základe zistení a záverov predchádzajúcich kapitol bolo navrhnutých 32 odporúčaní pre zlepšenie podmienok kariérneho rastu vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov. Realizátormi navrhovaných opatrení by malo byť Ministerstvo školstva SR ako aj jednotlivé vysoké školy. Odporúčania sú podľa svojho zamerania rozdelené do desiatich tematických celkov: Strategické smerovanie vysokého školstva, Mzdová politika, Habilitácia a inaugurácia, Výberové konania, Spolupráca vysokých škôl s praxou, Prezentácia vysokého školstva, Doktorandské štúdium, Grantový systém, Vzdelávanie a personálne riadenie a Riadenie kvality.

Strategické smerovanie vysokého školstva

1) Vypracovať na vládnej úrovni pri spolupráci vysokých škôl, SAV a podnikov stratégiu rozvoja vzdelávania a výskumu. Mala by obsahovať najmä:

- 2-3 výskumné priority, v ktorých má Slovensku šancu dostať sa na špičku svetového výskumu. Tieto priority musia byť nadštandardne financované a propagované aj v zahraničí, aby sa dostali do povedomia svetovej vedeckej komunity.
- Konkrétne, kvantifikované a merateľné ciele;
- Záväzný finančný rámec;
- Stratégiu internacionalizácie slovenského vysokého školstva;
- Dlhodobú stratégiu pre znižovanie počtu vysokých škôl na Slovensku v podobe podpory rôznych foriem ich spolupráce od partnerstva až po fúziu.

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

2) Prehodnotiť postavenie výskumného pracovníka. Cieľom by malo byť zatriktívnenie pracovných podmienok a možností kariérneho rastu. Zároveň by mala byť jasnejšie vymedzená pracovná náplň výskumného pracovníka voči práci učiteľa tak, aby sa kariéra výskumníka stala zaujímavou alternatívou k práci vysokoškolského učiteľa. Dôležitou súčasťou je vytvorenie mechanizmov na mobilitu výskumných pracovníkov medzi vysokými školami a praxou.

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

3) Vytvoriť strategický poradný orgán ministra školstva zložený zo slovenských aj zahraničných expertov. Ich úlohou by bolo posudzovať vysokoškolský systém a navrhovať strategické systémové zlepšenia.

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

Mzdová politika

- 4) **Zvýšiť celkový objem finančných zdrojov zo štátneho rozpočtu určených na odmeňovanie vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov tak, aby boli konkurencieschopné v porovnaní s krajinami V4.**

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2012

- 5) **Zaviest' do tabuľkových platov motivačné prvky bez ohľadu na vek resp. počet odpracovaných rokov.** Fínsky systém osobných cieľov a hodnotení nadriadeným môže byť dobrou inšpiráciou pre Slovensko (podrobné informácie sú uvedené v kapitole 8 Benchmarking).

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

- 6) **Zaviest' do tabuľkových platov väčšie skoky v základnom plate po získaní funkcie docent a profesor.** Rovnako aj základný plat učiteľa s titulom PhD. by mal byť výrazne vyšší ako štipendium študenta doktorandského štúdia.

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2012

Habilitácia a inaugurácia

- 7) **Vypracovať analýzu podmienok na získanie titulu docent a profesor podľa jednotlivých odborov.** Analýza by mala posúdiť formálnosť kritérií na získanie akademických titulov (napr. publikovanie, citačné klany, vedenie doktorandov) a možné kompenzácie jednotlivých kritérií (napr. manažérska prax sčasti nahradí publikačnú činnosť, nahraditeľnosť monografií učebnicami). V prípade, ak sa potvrdí, že v niektorých odboroch je prakticky nemožné získať na Slovensku titul profesor (prípadne aj docent), prijať nápravné opatrenia.

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

- 8) **Pri obsadzovaní miest profesorov brať do úvahy výsledky dlhodobého hodnotenia daného učiteľa študentmi.** Študenti sú hlavnými klientmi vysokých škôl a vedia pomerne objektívne zhodnotiť kvalitu a pracovné nasadenie kandidáta na funkciu profesora.

Realizátor:	Vysoké školy
Termín:	2010

Výberové konania

- 9) **Zákonom stanoviť minimálnu dĺžku pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré sú výsledkom výberových konaní, v trvaní 3 roky.** V súčasnosti sa bežne uzatvárajú aj na 1 rok, čo je veľmi krátka doba, ktorá vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov odrádza od práce na dlhodobých projektoch, kvalitnej prípravy na výučbu a prípadne aj od plnenia kritérií na docentúru.

Realizátor:	MŠ SR
Termín:	2010

- 10) **Vytvoriť systém zaškolenia nových zamestnancov** – úvodné informačné podujatie, príručka pre nového zamestnanca, absolvovanie vybraných kurzov vrátane kurzu moderných spôsobov výučby.

Realizátor:	Vysoké školy
Termín:	2010

Spolupráca vysokých škôl s praxou

- 11) **Vytvoriť nástroj na obsadzovanie vyšších funkčných miest na vysokých školách skúsenými praktikmi bez akademických titulov.** Medzi akademickou kariérou a kariérou odborníka v praxi existuje v súčasnosti prakticky len jednosmerná mobilita (odchod z vysokej školy do praxe), ktorá vysoké školy ochudobňuje a posilňuje argumenty o nedostatočnej previazanosti teórie s praxou. Súčasná pravidlá neumožňujú odborníkom z praxe prejsť na akademickú pôdu so zachovaním primeraného postavenia. Keďže spravidla nemajú titul PhD., museli by začať ako študenti doktorandského štúdia a následne pokračovať ako odborní asistenti, čo ich pochopiteľne odrádza.

Možným riešením by bolo napríklad umožniť obsadzovať funkčné miesta docentov významnými odborníkmi z praxe, ktorí preukážu minimálne 10 rokov skúseností v danom odbore vrátane významných dosiahnutých výsledkov, preukážu odborné vedomosti a absolvujú špecializovanú pedagogickú prípravu pre výučbu na vysokej škole.

Realizátor:	MŠ SR
Termín:	2010

- 12) Vytvoriť útvary na rektorátoch vysokých škôl, ktoré by mali za úlohu aktívne získavať zákazky od podnikateľského sektora a podporovať ich realizáciu na vysokej škole.** V súčasnosti väčšina vysokých škôl nielenže iniciatívne nevyhľadáva spoluprácu s podnikmi, ale dokonca ani nevytvára podmienky pre aktívnych učiteľov a výskumníkov, ktorí vedú získať zákazku z externého prostredia sami. Menšie výskumné úlohy sú preto spravidla riešené jednotlivcami – sice na pôde vysokej školy, ale bez jej oficiálneho zapojenia. Vysoké školy tým prichádzajú o finančné zdroje a dobré meno a navyše nútia svojich najlepších pracovníkov správať sa nekorektne.

Realizátor:	Vysoké školy
Termín:	2010

Prezentácia vysokoškolského školstva

- 13) Zlepšiť marketingovú komunikáciu Ministerstva školstva SR s verejnosťou** – Prezentácia úspechov slovenskej vedy a školstva na verejnosti. Propagácia a popularizácia práce učiteľa a jej obsahu. Pokúsiť sa vyvrátiť stereotypy o profesii učiteľa. Vyjadrenia osobností na túto tému. Viac ukazovať ľuďom, že veda a výskum sú tu pre všetkých, a tí, ktorí ju robia, odvádzajú množstvo práce preto, aby sa spoločnosť mala lepšie.

Realizátor:	MŠ SR
Termín:	2010

- 14) Zintenzívniť marketingovú komunikáciu Ministerstva školstva SR voči vysokoškolským učiteľom a výskumným pracovníkom** – morálne ocenenia, vyznamenania, osobné návštevy politikov na vysokých školách a pod.

Realizátor:	MŠ SR
Termín:	2010

- 15) Vytvoriť marketing osobností vysokoškolského školstva** – prezentácia nielen top manažérov vysokých škôl, ale aj úspešných vedcov a učiteľov. Prizývať vysokoškolských učiteľov do odborných televíznych a rozhlasových diskusií. Námetom na projekt zo Štrukturálnych fondov môže byť vytvorenie prestížnej publikácie Top 100 slovenských vedcov – profily osobností.

Realizátor:	MŠ SR + Vysoké školy
Termín:	2010

- 16) Zlepšiť marketing inštitúcií** – komunikovanie vízií a sloganov. Spolupráca vysokých škôl s úradmi práce a strednými školami pri oslovení potenciálnych študentov.

Realizátor:	Vysoké školy
Termín:	2010

- 17) **Neustále aktualizovať informačný servis pre súčasných aj budúcich študentov vysokých škôl.** Na jednom mieste by mal byť dostupný úplný a aktuálny prehľad vysokých škôl, ponúkaných programov, študijných podmienok a pod.

Realizátor:	MŠ SR + Vysoké školy
Termín:	2010

- 18) **Vytvoriť systém cielenej prezentácie slovenského vysokého školstva v zahraničí,** napr. v ázijských krajinách, ktoré sú potenciálnym zdrojom zahraničných študentov pre Slovensko.

Realizátor:	MŠ SR + Vysoké školy
Termín:	2010

Doktorandské štúdium

- 19) **Viac do detailov špecifikovať postavenie doktoranda ako študenta a zjednotiť uplatnenie týchto pravidiel na vysokých školách.** Doktorandi majú väčšinou stanovenú pracovnú dobu ako zamestnanci, ale nemajú nárok na dovolenku, keďže sú študenti. Nemôžu využívať zamestnanecké výhody ako obedy za zamestnanecké ceny, či možnosť vycestovať na služobnú cestu, čím sa im komplikuje preplácanie nákladov napr. pri cestovaní na konferencie. Na druhej strane im nie je umožnené využívať ani výhody študenta, keď nemajú zľavy na MHD, či možnosť mať prázdniny.

Realizátor:	MŠ SR + Vysoké školy
Termín:	2010

- 20) **Sprísniť podmienky doktorandského štúdia, skvalitniť jeho náplň a zvýšiť jeho náročnosť.** Možnými opatreniami sú stanovenie minimálnych kvalitatívnych limitov pre doktorandské štúdium (napr. priemerný prospech na druhom stupni vysokoškolského štúdia), sprísnenie podmienok prijímacích pohovorov a zavedenie pravidelného štvrtročného hodnotenia činnosti doktorandov vedením katedry.

Realizátor:	Vysoké školy
Termín:	2010

- 21) **Zaviest' možnosť absolvovať kurz moderných spôsobov výučby v rámci doktorandského štúdia.** Doktorandi sú povinní vyučovať, ale nemajú možnosť sa to systematicky naučiť.

Realizátor: Vysoké školy
Termín: 2010

- 22) **Vydať informačnú brožúru pre študentov druhého stupňa a doktorandov o podmienkach doktorandského štúdia a ďalšej kariéry na vysokej škole – konkrétne informácie o právach a povinnostiach, štipendiách, mzdách, odvodoch, grantoch, možnostiach stáže v zahraničí a pod. Tým sa prispeje k zlepšeniu nedostatočnej informovanosti študentov.**

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

- 23) **Zriadiť nezávislý kontrolný útvar (doktorandský ombudsman), na ktorý sa môžu doktorandi obracať so sťažnosťami o porušení podmienok doktorandského štúdia vysokou školou (napr. ak nie je dodržiavaný ani maximálny týždenný počet 4 hodiny, ktoré by mal doktorand učiť, alebo ak sú zneužívaní na rôzne administratívne práce a ďalšie činnosti, ktoré nesúvisia s ich štúdiom).**

Realizátor: MŠ SR + Vysoké školy
Termín: 2010

Grantový systém

- 24) **Zvýšiť celkový objem peňazí v grantových systémoch Ministerstva školstva SR (VEGA, KEGA, APVV).**

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2012

- 25) **Rozšíriť možnosti umeleckých grantov v grantových systémoch Ministerstva školstva SR.**

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2012

- 26) **Vybudovať a neustále aktualizovať online databázu všetkých dostupných grantov a štipendií s možnosťou vyhľadávania podľa rôznych kritérií.**

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

Vzdelávanie a personálne riadenie

- 27) **Vytvoriť systém ďalšieho vzdelávania pedagogických a výskumných pracovníkov vysokých škôl.** Osobitný dôraz venovať moderným spôsobom výučby a cudzím jazykom.

Realizátor: MŠ SR + Vysoké školy
Termín: 2010

- 28) **Vytvoriť systém výchovy a vzdelávania vysokoškolských manažérov,** ktorí by sa pripravovali na pozície rektorov, prorektorov, dekanov, prodekanov a riaditeľov iných univerzitných pracovísk. Obsadenie manažérskych funkcií podmieniť manažérskymi zručnosťami a/alebo príslušným vzdelaním.

Realizátor: MŠ SR + Vysoké školy
Termín: 2010

- 29) **Zabezpečiť manažérske vzdelávacie programy pre súčasných rektorov, prorektorov a dekanov.** Sú to v prvom rade riadiace pozície, takže predchádzajúce dobré výsledky vo výučbe a výskume nemusia automaticky garantovať dobré manažérske zručnosti daných osôb.

Realizátor: Vysoké školy
Termín: 2010

- 30) **Vytvoriť finančné možnosti na prilákanie určitého počtu špičkových zahraničných profesorov na slovenské univerzity.** Skúsenosti z Fínska aj Anglicka ukazujú, že špičkoví profesori zo zahraničia prilákali a motivovali domáce talenty. Toto opatrenie sa môže realizovať napríklad cez projekty Štrukturálnych fondov alebo rozvojové projekty Ministerstva školstva SR.

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

Riadenie kvality

31) Vytvoriť sústavu merateľných indikátorov na sledovanie podmienok a kvality štúdia a podporovať spoločné projekty na testovanie kvality študentov. Ukazovatele by mali pokrývať **infraštruktúru** vysokej školy (napr. kapacita učební na jedného študenta, počet internátnych lôžok na jedného študenta, počet dostupných PC s pripojením na internet na jedného študenta, počet dostupných publikácií v knižnici a pod.), **výukový proces** (napr. kvalita rozvrhu, % zrušených resp. presunutých prednášok a cvičení, % prednášok a cvičení vedených zastupujúcim učiteľom, počet skúšobných termínov na jednu skúšku, počty konzultačných hodín a pod.) aj **kvalitu absolventov** (nezávislé hodnotenie kvality vzorky bakalárskych a diplomových prác, nezávislé hodnotenie úrovne vzorky štátnych záverečných skúšok, % nezamestnaných absolventov 6 mesiacov od skončenia štúdia a pod.).

Realizátor: MŠ SR
Termín: 2010

32) Implementovať systém riadenia kvality na vysokých školách (napr. podľa ISO).

Realizátor: MŠ SR + Vysoké školy
Termín: 2015

Zoznam použitých skratiek

VŠ	Vysoká škola
MŠ SR	Ministerstvo školstva Slovenskej republiky
SAV	Slovenská akadémia vied
EUA	European University Association (Európska asociácia univerzít)
ARRA	Akademická rankingová a ratingová agentúra
VEGA	Vedecká grantová agentúra MŠ SR
KEGA	Kultúrna a edukačná grantová agentúra MŠ SR
APVT	Agentúra na podporu vedy a techniky
MVTS	Medzinárodná vedecká a vedecko-technická spolupráca
ÚIPŠ	Ústav informácií a prognóz školstva
MHD	Mestská hromadná doprava
Z.z.	Zbierka zákonov