

ZAHRANIČNÍ MOBILITA VYSOKOŠKOLSKÝCH PRACOVNÍKŮ: REZERVY Z POHLEDU ÚČASTNÍKŮ A ORGANIZÁTORŮ*

Lenka Minksová, Karla Provázková

ÚVOD

V tomto článku se budeme věnovat zpracování první části výzkumu, který byl proveden v rámci projektu Zahraniční mobilita vysokoškolských pracovníků (ZMOVYS); jednalo se o dotazníkové šetření. Zabýváme se zde bariérami zahraniční mobility vysokoškolských pracovníků, resp. tím, kde jsou největší rezervy pro zlepšování mobility. Zpracování dat proběhlo se zřetelem na porovnání názorů dvou skupin respondentů. Tyto skupiny tvořili na jedné straně experti, resp. organizátoři¹ a na straně druhé uživatelé mobility, tj. pedagogičtí, administrativní a techničtí pracovníci vysokých škol (dále jen ostatní vysokoškolské pracovníci). Do výzkumu byli zahrnuti všichni vysokoškolské pracovníci vybraných škol. Základní údaje o metodice postupu najde čtenář v předchozím článku nebo závěrečné zprávě z projektu [Zahraniční mobilita 2009].

DOTAZNÍK

Cílem dotazníkového šetření² bylo identifikovat, v jakých oblastech jsou největší rezervy pro zlepšování mobility vysokoškolských pracovníků. Dotazník vyplňovali pouze ti vysokoškolské pracovníci, kteří se účastní zahraniční mobility, a také experti na vybraných vysokých školách.

Rezervy zahraniční mobility lze hledat v zásadě ve třech rovinách. První zahrnuje podmínky pro zahraniční mobilitu vytvářené v rámci vysoké školy. Konkrétně sem patří spolupráce jednotlivých součástí školy, spolupráce s ostatními zahraničními univerzitami či výzkumnými pracovišti, podpora zahraniční mobility ze strany školy či informace o mobi-

litě, které vysoká škola svým zaměstnancům zprostředkovává. Druhá rovina pokrývá podmínky pro zahraniční mobilitu, které jsou (mohou být) vytvářeny vně vysoké školy. Jedná se o podmínky vytvořené ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), podmínky, které stanovují zahraniční partneři českých vysokých škol, dále o případnou aktivitu ze strany kraje, města či organizací působících v regionu příslušné vysoké školy. Třetí rovina se týká přímo vysokoškolských pracovníků. Zahrnuje jejich zájem o zahraniční mobilitu, osobní vybavení, kterým míníme především jazykovou vybavenost, ale také ne/zkušenost a případný nízký počet doposud navázaných kontaktů se zahraničními kolegy. Do poslední roviny patří také vyčerpání pracovními povinnostmi ve škole a oceňování výsledků zahraniční mobility, včetně jejího vlivu na profesní kariéru.

Dotazník byl zkonstruován pomocí techniky bodového škálového hodnocení. Obsahuje 17 položek (viz příloha), přičemž každá z nich představuje jednu oblast, která ovlivňuje organizaci a realizaci zahraniční mobility. Účelem bylo zjistit, ve které z těchto oblastí jsou největší rezervy pro rozvoj či zlepšování zahraniční mobility. Respondenti měli k dispozici sto bodů a jejich úkolem bylo rozdělit je mezi jednotlivé oblasti. Celkový součet bodů ale nemusel být přesně sto, rozhodující bylo posouzení závažnosti jednotlivých oblastí. Respondent posuzoval oblasti podle jejich významu jakožto rezervy pro rozvoj mobility. To znamená, že přiřazoval vysoký počet bodů těm oblastem, v nichž shledal velké rezervy pro rozvoj mobility.

ZJIŠTĚNÍ

Po očištění dat jsme získali 97 vyplněných dotazníků. Z nich 11 tvoří odpovědi expertů a zbylých 86 tvoří odpovědi ostatních vysokoškolských pracovníků. Podle instrukcí pro vyplnění dotazníku nebylo nezbytně nutné, aby celkový součet bodů byl přesně sto. Následně však byla data přepočítána tak, aby součet bodů u všech dotazníků byl roven stu (se zaokrouhlením na jedno desetinné číslo).

* Děkujeme za cenné rady a pomoc při zpracování výsledků výzkumu Jitce Svatošové, Liboru Prudkému a Petru Pabianovi.

¹ Experti v našem výzkumu rozumíme prorektory pro vědu nebo pro zahraniční vztahy a vedoucí referenty univerzitních, případně i fakultních zahraničních oddělení.

² Dotazník je příložen na konci článku.

Rozložení dat vzhledem k příslušnosti k jednotlivým vysokým školám je následující:

- z Masarykovy univerzity odpověděli 3 experti a 2 ostatní pracovníci (celkem 5);
- z Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích odpověděli 3 experti a 32 ostatních pracovníků (celkem 35);

- z Ostravské univerzity v Ostravě odpovědělo 5 expertů a 51 ostatních pracovníků (celkem 56).

Jeden respondent neuvedl příslušnost k vysoké škole.

Tabulka č. 1 uvádí počty bodů, jak je respondenti přiřadili jednotlivým oblastem³.

Tabulka č. 1: Frekvenční analýza jednotlivých oblastí*

Oblasti	Experti		Ostatní vysokoškolští pracovníci		Celkem	
	suma	průměr	suma	průměr	suma	průměr
a – zájem pracovníků	106	9,7	732	8,1	838	8,6
b – podmínky MŠMT	42	3,9	514	6	556	5,7
c – podmínky město, kraj, organizace	60	5,4	408	4,7	468	4,8
d – podmínky zahraniční partneři	56	5,1	537	6,3	594	6,1
e – podmínky mezinárodní spolupráce	52	4,8	280	3,3	332	3,4
f – podmínky hmotné	93	8,5	832	9,7	925	9,5
g – nedostatečná vybavenost	63	5,7	959	11,2	1022	10,5
h – informace ze školy	50	4,6	432	5	482	5
i – vytíženost pracovníků	166	15,1	1433	16,7	1599	16,5
j – spolupráce se zahraničními školami	30	2,7	270	3,1	300	3,1
k – neužitečnost	36	3,3	311	3,6	347	3,6
l – vybavení pracovišť	54	5	224	2,6	279	2,9
m – absence agentury	8	0,7	221	2,6	229	2,4
n – podpora školy	54	4,9	210	2,4	264	2,7
o – podmínky legislativní	35	3,2	171	2	206	2,1
p – spolupráce jednotlivých součástí školy	64	5,8	229	2,7	292	3
q – oceňování mobility	131	11,2	742	8,6	873	9

* Pozn.: Tučně jsou označeny tři nejvyšší a kurzivou tři nejnižší hodnoty pro danou skupinu respondentů.

Porovnáním součtů bodů u jednotlivých oblastí se ukazuje, že největší rezervy jsou vnímány v oblastech I, G, F. To znamená, že největší rezervy pro rozvoj mobility spočívají v příliš velké vytíženosti pracovníků jejich povinnostmi ve škole, v nedostatečné osobní vybavenosti potenciálních účastníků mobility, tedy zejména v nedostatečné znalosti cizích jazyků. Bariérou může být rovněž nedostatečný počet kontaktů se zahraničními kolegy podobného odborného zaměření. Tyto kontakty mohou významně usnadnit zahraniční mobilitu. Třetí oblastí, které respondenti přiřadili nejvíce bodů, byly hmotné podmínky. Můžeme tedy konstatovat, že vysokoškolští pracovníci vnímají jako bariéru v účasti na mobilitě také finanční podmínky zahraničních pracovních cest.

Nejnižší počet bodů získaly oblasti O, M, N. Tento výsledek říká, že podle respondentů jsou oblastmi s nejmenšími rezervami pro rozvoj mobility legislativní podmínky, které upravují

zahraniční mobilitu, dále absence agentury, která by pro školu zabezpečovala většinu externích činností nutných pro zajištění mobility⁴, a rovněž podpora vedení školy v rozvoji mobility. To znamená, že tyto oblasti v zajišťování mobility perfektně fungují, anebo že pro realizaci mobility nejsou tak zásadní jako oblasti jiné.

Rozlišíme-li respondenty na dvě skupiny, experty a ostatní vysokoškolské pracovníky, pak se vnímání rezerv mírně liší. Největší rezervy se ukazují u obou skupin v oblasti I, tedy ve vytíženosti pracovními povinnostmi. Experti považují za další oblasti největších rezerv Q, A, tedy oceňování mobility a její

³ Plné znění jednotlivých oblastí viz Příloha – dotazník.

⁴ Inspirací pro zařazení této oblasti do dotazníku bylo Německo, kde na poli zahraniční mobility působí agentura DAAD (Německá akademická výměnná služba).

vliv na kariérní růst a zájem pracovníků o zahraniční mobilitu. Ostatní pracovníci dali více bodů oblastem G, F, což znamená, že jsou z jejich pohledu na druhém a třetím místě nedostatečná osobní vybavenost pracovníků (cizí jazyk, zkušenost s mobilitou, kontakty v zahraničí) a hmotné podmínky mobility.

Obdobně se tyto skupiny od sebe liší, podíváme-li se na výsledky, které ukazují oblasti s nejmenšími rezervami. U expertů je tvoří oblasti M, J, O (absence agentury, spolupráce se zahraničními školami, legislativní podmínky). Zatímco u ostatních vysokoškolských pracovníků se jedná o oblasti O, N, M (legislativní podmínky, podpora školy, absence agentury), tedy o stejné oblasti, které dostaly nejméně bodů i v celkovém součtu bodů obou skupin respondentů.

Tabulka č. 2: Frekvenční analýza jednotlivých rovin

rovina	Experti		Ostatní vysokoškolští pracovníci	
	suma	průměr	suma	průměr
I. podmínky v rámci vysokých škol	287	26,1	1536	17,9
II. podmínky vně vysokých škol	218	19,8	1960	22,8
III. podmínky spjaté s pracovníky	559	50,8	4698	54,6

OBLASTI REZERV PODLE POŘADÍ

Podle pokynů k vyplnění dotazníku rozdělovali respondenti sto bodů mezi jednotlivé oblasti. Toto zadání umožnilo různý přístup: někteří respondenti rozložili sto bodů mezi všechny oblasti, zatímco jiní rozložili sto bodů jen mezi některé vybrané oblasti (ve dvou případech přiřadili respondenti všech sto bodů pouze jediné oblasti). Toto svým způsobem nerovnoměrné

Tabulka č. 3: Frekvence oblastí podle prvního místa v pořadí

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q
15	7	9	7	4	15	17	5	47	4	4	4	4	7	1	6	15

Nejčastěji byla zařazena na prvním místě oblast I – přílišná vytíženost vysokoškolských pracovníků pracovními povinnostmi ve škole. Tuto oblast zařadila na první pozici polovina všech respondentů. Další z tohoto pohledu významnou skupinu tvoří čtyři oblasti A, F, G, Q, které byly na prvním místě 15–17krát. Šlo o oblasti zájem pracovníků o zahraniční mobilitu, hmotné podmínky pro mobilitu, nedostatečná osobní vybavenost případných uživatelů mobility a oceňo-

Výše jsme se zmínili, že na rezervy či bariéry v mobilitě lze nahlížet také souhrnně jako na tři roviny, které mohou ovlivňovat rozvoj mobility. Těmito rovinami jsou podmínky pro mobilitu v rámci jednotlivých vysokých škol (rovina I), podmínky pro mobilitu vně vysokých škol (rovina II) a podmínky spjaté přímo s vysokoškolskými pracovníky (rovina III). Jednotlivé oblasti jsme sloučili do těchto tří tematických rovin⁵. Tabulka č. 2 zobrazuje průměrné hodnoty v jednotlivých rovinách podle odpovědí expertů a ostatních vysokoškolských pracovníků. Porovnání průměrů jednotlivých rovin ukazuje, že výrazně větší rezervy jsou podle obou skupin respondentů v rovině III., tedy v podmínkách týkajících se přímo vysokoškolských pracovníků. Tento výsledek odpovídá i frekvenční analýze jednotlivých oblastí (viz tabulka č. 1), která odhaluje největší rezervy ve vytíženosti pracovníků a také v jejich nedostatečném osobním vybavení.

bodové ohodnocování jednotlivých oblastí nás vedlo ještě k jednomu pohledu na data. Porovnali jsme četnost, s jakou byly jednotlivé oblasti řazeny na první místo (respondent jim přiřadil nejvyšší počet bodů). V případě stejného bodového ohodnocení více oblastí jsme všem těmto oblastem přiřadili shodné místo. Tabulka č. 3 ukazuje, kolikrát byl daným oblastem přiřazen nejvyšší počet bodů (tedy kolikrát byly na prvním místě). Pracujeme s odpověďmi všech 97 respondentů.

vání výsledků zahraniční mobility, včetně vlivu na profesní kariéru.

⁵ Rovina I obsahuje oblasti H, J, L, N, O, P. Rovina II obsahuje oblasti B, C, D, E, M. Rovina III obsahuje oblasti A, F, G, I, Q. Oblast K (přesvědčení aktérů – účastníků, organizátorů, institucí, sponzorů apod. o tom, že zahraniční mobilita není příliš užitečná), jsme nezařadili k žádné z těchto rovin vzhledem k tomu, že svým obsahem zasahuje do všech tří.

ROZDÍLY V HODNOCENÍ REZERV Z POHLEDU DVOU SKUPIN RESPONDENTŮ

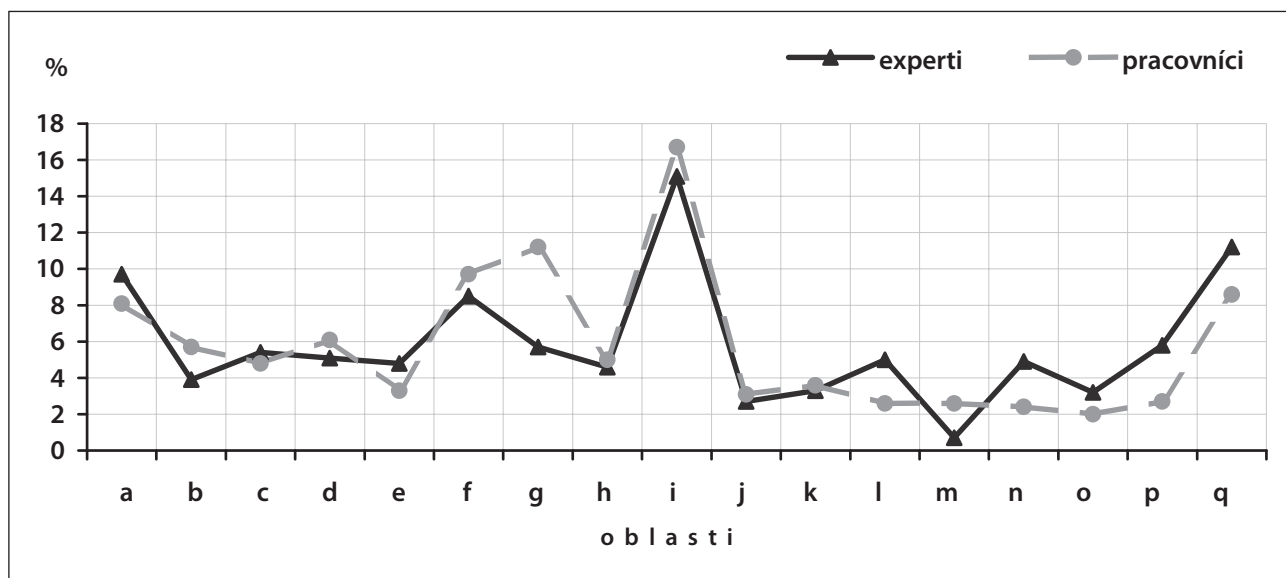
Nyní se zaměříme na rozdíly v hodnocení rezerv ze strany expertů a ostatních pracovníků zvláště. Hlavní otázkou bylo, zda se v posuzování rezerv pro mobilitu tyto dvě skupiny respon-

dentů shodují, a pokud ne, v jakých oblastech se liší. V tabulce č. 4 jsou zachyceny rozdíly průměrných hodnot jednotlivých oblastí, jak je ohodnotili experti a ostatní pracovníci. Graf č. 1 znázorňuje průměrné bodové hodnoty jednotlivých oblastí jak z pohledu expertů, tak ostatních pracovníků.

Tabulka č. 4: Rozdíly v odpovědích expertů a ostatních pracovníků pro jednotlivé oblasti rezerv

Oblasti rezerv	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q
Rozdíly průměrů	1,6	2,1	0,7	1,2	1,5	1,2	5,5	0,4	1,6	0,4	0,3	2,4	1,9	2,5	1,2	3,1	2,6

Graf č. 1: Průměrné bodové hodnoty jednotlivých oblastí rezerv z pohledu expertů a ostatních pracovníků



Výrazně největší rozdíl mezi pohledem expertů a ostatních pracovníků na rezervy mobility se objevil v oblasti G (5,5). Další poměrně velké názorové odlišnosti jsme zaznamenali v oblastech P (3,1), Q (2,6), N (2,5), L (2,4).

Nedostatečná osobní vybavenost (oblast G) je vnímána jako větší rezerva ze strany pracovníků, než ze strany expertů. Jedná se především o jazykovou nevybavenost, nezkušenost, malou orientaci v předpisech, nedostatek kontaktů na potenciálních zahraničních partnerských pracovištích apod. Na základě výsledků šetření tedy můžeme říct, že experti doposud do jisté míry podceňovali tuto oblast jakožto překážku v efektivnějším provozování zahraniční mobility.

Druhý největší rozdíl v hodnocení se vyskytl v případě oblasti P, spolupráce jednotlivých součástí školy. Tuto oblast naopak za větší rezervu označují experti. Tento výsledek se

do jisté míry dal očekávat: experti, kteří pro svou práci bezprostředně potřebují součinnost všech součástí školy, bezpochyby mohou shledávat v této komunikaci nebo pracovní efektivitě určité rezervy. Na druhé straně ostatní pracovníci při připravování svých zahraničních cest pravděpodobně nemusejí komunikovat se všemi součástmi školy, a tudíž ani nemusejí poznat všechny návaznosti nutné pro uskutečnění zahraničních cest. Z tohoto důvodu, zdá se, rovněž v dané oblasti nemusejí shledávat tak velké rezervy jako experti.

Třetí největší rozdíl jsme zaznamenali v oblasti Q, oceňování výsledků mobility. Zde mohou být zjištění naopak trochu překvapivá, protože v oblasti oceňování výsledků mobility shledávají větší rezervy experti než ostatní pracovníci. Ti příslušné oblasti sice nedali zcela zanedbatelné procento bodů, ale větší rezervy podle nich spočívají v jiných oblastech.

Dalšími, z pohledu dvou skupin respondentů odlišnými oblastmi jsou N, podpora mobility ze strany vedení školy, a L, personální a technické vybavení pracoviště, která ve škole zabezpečují zahraniční mobilitu. Také těmto dvěma oblastem dávali více bodů experti. Tento výsledek, podobně jako v případě oblasti P, odpovídá pracovní náplni (a z ní vyplývajících zkušeností) na jedné straně expertů a na straně druhé ostatních pracovníků; např. pro pracovníky a jejich mobilitu bude zřejmě rozhodující podpora ze strany katedry či fakulty, ale podporu z úrovně školy již nemusí vždy pocítit.

Naopak pouze minimálně se odpovědi obou sledovaných skupin respondentů lišily v hodnocení spolupráce se zahraničními školami a partnery a také v tom, jak školy svým pracovníkům poskytují a zprostředkovávají informace o možnostech a postupech při přípravě mobility. Nejmenší rozdíl byl v tom, jak obě skupiny v dotazníku hodnotily oblast přesvědčení aktérů (účastníků, organizátorů, institucí, sponzorů apod.) o tom, že zahraniční mobilita není příliš užitečná (oblasti H, J, K).

Provedli jsme rovněž analýzu rozptylu, testovali jsme všechny oblasti. Výsledek ukázal, že statisticky významný rozdíl v odpovědích obou skupin respondentů se vyskytuje pouze v případě oblasti P – spolupráce rektorátu, fakult, ústavů a kateder v podpoře zahraniční mobility (Sig. = 0,044). Ale protože provedené dotazníkové šetření je sonda, interpretace se neomezuje pouze na toto zjištění, ale za významné se považují i další difference v odpovědích expertů a ostatních pracovníků (viz výše).

SHRNUTÍ

Cílem dotazníku bylo identifikovat, v jakých oblastech jsou největší rezervy pro zlepšování mobility vysokoškolských pracovníků. Metoda výzkumu omezila způsoby zpracování získaných dat – nebylo možné využít složitějších statistických metod pro zpracování. Omezili jsme se proto na jednoduchou deskriptivní analýzu a pokusili jsme se na data nahlédnout z věcného hlediska. V průběhu výzkumu se navíc nepodařilo naplnit typologickou metodu, kterou byl výzkum původně koncipován⁶, proto se jedná pouze o sondu do dané problematiky.

Ze všech provedených náhledů na data je zřejmé, že největší rezervy pro rozvoj mobility leží v podmínkách a záleži-

tostech spjatých se samotnými vysokoškolskými pracovníky. Konkrétně, jak již bylo výše mnohokrát zmíněno, respondenti zdůrazňovali jako největší rezervu pro rozvoj mobility především oblast přílišné vytíženosti pracovními povinnostmi ve škole. Vysvětlení by bylo možné hledat v probíhající masifikaci [Pabian 2008] vysokého školství, i když pro potvrzení této hypotézy nám chybí stejné údaje z minulých let. Jedná se o proces, který zasáhl všechny české vysoké školy a při němž prudce roste počet studujících, aniž by se stejně rychle zvyšoval počet vyučujících [Prudký, Pabian, Šima 2010]. Jedním z důsledků je, že pracovníci vysokých škol mají větší objem pedagogických povinností než dříve. Je otázkou, jak na masifikaci budou vysoké školy reagovat – snižování počtu zahraničních mobilit by jistě nebylo optimálním řešením.

Dalšími významnými rezervami jsou podle výsledků výzkumu nedostatečné osobní vybavení vysokoškolských pracovníků pro mobilitu (jazyková nevybavenost, nezkušenost, malá orientace v oboru, vztazích a předpisech apod.); hmotné podmínky pro mobilitu (finanční náročnost či nevhodnost pro vysokoškolské pracovníky); oceňování výsledků zahraniční mobility v činnosti vysokoškolských pracovníků, včetně vlivu na profesní kariéru a zájem vysokoškolských pracovníků o zahraniční cesty a spolupráce.

Zásadním zjištěním je rovněž jistá nevyváženost v hodnocení z pohledu expertů a pracovníků několika oblastí, zejména osobního vybavení pracovníků. Jeho nedostatečnost vnímají jako překážku mnohem více uživatelé (ostatní pracovníci), než experti. V ostatních oblastech, ve kterých se ukazují větší difference, pocítují rezervy pro mobilitu více experti, než uživatelé. Jedná se o spolupráci jednotlivých součástí školy a o oceňování výsledků mobility včetně jejího vlivu na profesní kariéru. Dále jde o podporu mobility pracovníků ze strany vedení školy a také o personální a technické vybavení školy. Považujeme za nezbytné v tomto případě zohlednit názor pracovníků vysokých škol, protože právě oni jsou uživateli zahraniční mobility, zatímco experti jsou mimo jiné jejími organizátory. Pro zlepšení situace by proto mohlo být užitečné na jednotlivých vysokých školách zjistit, v čem konkrétně jejich pracovníci cítí největší rezervy (v rámci svého osobního vybavení).

Mgr. Lenka Minksová
 Mgr. Karla Provázková
 Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i.
 minksova@cvs.cz
 provazkova@cvs.cz

⁶ Podrobněji viz závěrečná zpráva z projektu [Zahraniční mobilita 2009].

Literatura:

1. *Zahraniční mobilita vysokoškolských pracovníků. Závěrečná výzkumná zpráva, Národní program výzkumu II, identifikační č. projektu 2E08008.* Praha: CSVŠ, UJAK, 2009.
2. PABIAN, Petr. Od elitního přes masové k univerzálnímu terciárnímu vzdělávání: koncepce Martina Trowa. *Aula: revue pro vysokoškolskou a vědní politiku.* 2008, vol. 16, no. 2, s. 31–40.
3. PRUDKÝ, Libor; PABIAN, Petr; ŠIMA, Karel. *České vysoké školství. Na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989–2009.* Praha: Grada, 2010.

Abstract:

Limitations on Foreign Mobility of University Academic Staff: Viewpoints of Participants and Organisers

This article presents the results of one of the empirical surveys conducted within the project ZMOVYS (Foreign Mobility of University Employees). In line with the project goal, which was to ascertain the empirical reality concerning the Czech academic staff mobility, the authors present the results of the survey identifying the major obstacles to developing foreign mobility. The respondents in this survey were academic staff who have already participated in foreign mobility (mobility users) and experts (managers of foreign mobility

at HEIs). The major limitations, factoring into staff mobility, were identified as: the academic staff's overload by academic duties, insufficient personal skills (e.g. foreign language deficiency, inexperience), and unsatisfactory material conditions. The survey shows that both groups of respondents gave broadly similar views, diverging most significantly on the issue of personal skills. The authors maintain that personal skills are seen as a much greater obstacle by the mobility users than by the mobility managers.

Příloha – dotazník

1. Máte k dispozici 100 bodů. Pokuste se je rozdělit mezi následující oblasti (a – r) podle závažnosti jednotlivých oblastí jakožto rezerv pro rozvoj zahraniční mobility vysokoškolských pracovníků na Vaší vysoké škole. Větší počet bodů tedy přiřazujte těm oblastem či skutečnostem, ve kterých shledáváte větší rezervy.

Pokud Vám vyjde jiný součet než 100 bodů, nevádí. Rozhodující je Vaše posouzení závažnosti jednotlivých skutečností.

Skutečnost	váha
a Zájem vysokoškolských pracovníků o zahraniční cesty a spolupráce	
b Vytváření podmínek pro mobilitu vysokoškolských pracovníků ze strany MŠMT	
c Vytváření podmínek pro mobilitu vysokoškolských pracovníků ze strany města, kraje, spolupracujících organizací v místě	
d Vytváření podmínek pro mobilitu vysokoškolských pracovníků ze strany zahraničních partnerů, včetně vědeckých projektů EU	
e Vytváření podmínek pro mobilitu vysokoškolských pracovníků v rámci mezinárodních vzdělávacích programů (např. LLP, Fulbrightova komise apod.)	
f Hmotné podmínky pro mobilitu (finanční náročnost či nevýhodnost pro vysokoškolské pracovníky apod.)	
g Nedostatečné osobní vybavení vysokoškolských pracovníků pro mobilitu (jazyková nevybavenost, nezkušenost, malá orientace v oboru, vztazích a předpisech apod.)	
h Informační vybava pro vysokoškolské pracovníky ze strany školy o možnostech a postupech při přípravě mobility	
i Přílišná vytíženost vysokoškolských pracovníků pracovními povinnostmi ve škole	
j Smluvní spolupráce školy se zahraničními školami a dalšími partnery	
k Přesvědčení aktérů (účastníků, organizátorů, institucí, sponzorů apod.) o tom, že zahraniční mobilita není příliš užitečná	
l Personální a technické vybavení pracovišť, která ve škole zabezpečují zahraniční mobilitu vysokoškolských pracovníků	
m Neexistence agentury, která by pro školu zabezpečovala většinu externích činností nutných pro zajištění mobility vysokoškolských pracovníků	
n Podpora rozvoje zahraniční mobility ze strany vedení školy	
o Legislativní podmínky pro plné zajištění zahraniční mobility vysokoškolských pracovníků v rámci školy	
p Spolupráce rektorátu, fakult, ústavů a kateder v podpoře zahraniční mobility vysokoškolských pracovníků	
q Oceňování dopadů a výsledků zahraniční mobility v činnosti vysokoškolských pracovníků, včetně vlivu na profesní kariéru	
r Něco jiného, co:	

2. Můžete prosím rozvést, co by se mohlo především změnit na skutečnosti, kterou jste označil/a za nejvýznamnější rezervu v rozvoji zahraniční mobility učitelů Vaší vysoké školy?