



Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i.

Jankovcova 933/63, 170 00 Praha 7 – Holešovice

Mimořádní profesori

Karel Hanuš, Filip Bláha, Marián Sekerák

Praha, 2021

Dokument byl zpracován v rámci dotace poskytnuté MŠMT na další činnost CSVŠ, v.v.i. pro rok 2021.

Informace v něm uvedené nevyjadřují oficiální postoj MŠMT.

Obsah

1 Úvod	4
2 Definice a četnost mimořádných profesorů	5
3 Vnitřní legislativa vybraných vysokých škol týkající se mimořádných profesorů	6
3.1 Univerzita Karlova	6
3.2 Masarykova univerzita	7
3.3 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	7
3.4 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	8
4 Vysoké školy s mimořádnými profesory.....	9
4.1 Role, náplň práce a důvod zřízení pozice mimořádného profesora	9
4.2 Kdo je jmenován mimořádným profesorem, podle jakých kritérií a na jak dlouho.....	10
4.3 Příčiny málo častého využívání institutu mimořádného profesora	12
5 Vysoké školy bez mimořádných profesorů.....	15
5.1 Vysoká škola 1	15
5.2 Vysoká škola 2	16
5.3 Vysoká škola 3	18
6 Závěry	21

1 Úvod

Jedním z diskutovaných témat v oblasti lidských zdrojů ve vysokém školství je akademický inbreeding, tj. zaměstnávání vlastních absolventů (typicky doktorského studia) na pozicích akademických či vědeckých pracovníků ze strany vysokých škol. Zatímco návrhy řešení směřující k omezení potenciálně negativních dopadů akademického inbreedingu míří především na počátek výzkumné či akademické dráhy akademických pracovníků, menší pozornost se věnuje pozdější fázi akademické dráhy, kdy bývají akademičtí pracovníci zpravidla etablovaní na některé vysoké škole. V aktuálním Strategickém záměru MŠMT pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 je jako jeden z nástrojů omezení akademického inbreedingu v části 5D „Posílit strategické řízení lidských zdrojů na vysokých školách“ uveden institut mimořádného profesora jako způsob zaměstnávání seniorních pracovníků ze zahraničí (jako alternativa je rovněž zmíněn interní systém funkčních míst).

Cílem této studie je zmapovat využívání institutu mimořádného profesora na vybraných veřejných vysokých školách, konkrétně jakým způsobem jej vysoké školy využívají a jaké jsou bariéry jeho širšího využití. Po dohodě se zadavatelem bylo vybráno sedm veřejných vysokých škol: Univerzita Karlova (UK), Masarykova univerzita (MU), České vysoké učení technické (ČVUT), Vysoká škola ekonomická v Praze (VŠE), Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích (JČU), Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně (UTB) a Janáčkova akademie múzických umění (JAMU).

Základní kvantitativní informaci o četnosti využití institutu mimořádného profesora poskytují údaje z Registru docentů a profesorů (REDOP), vzhledem k omezené přístupnosti jeho dat je možné uvést pouze souhrnné údaje za všechny školy v daném období. Shrnutí vnitřní legislativy vybraných škol k otázce mimořádných profesorů vychází z příslušných vnitřních předpisů, opatření, směrnic apod. u jednotlivých škol. Součástí studie jsou i polostrukturované rozhovory se zástupci vysokých škol a fakult, které mají i které nemají v současné době jmenované mimořádné profesory. Fakulty s mimořádnými profesory byly identifikovány na základě údajů v zápisech ze zasedání vědeckých rad univerzit. Konkrétně byl rozhovor proveden s 9 děkany fakult, 1 prorektorem pro vědu a výzkum a 3 pracovníky rektorátu, do jejichž agendy spadá tato problematika. Odpovědi respondentů jsou anonymizovány, v rámci zvýšení anonymizace jsou odpovědi mužů i žen psány v mužském rodě.

Struktura práce je následující: úvodní část shrnuje vymezení institutu mimořádného profesora podle zákona o vysokých školách a jeho počty na základě údajů v REDOP. V další části je zpracována legislativa vybraných vysokých škol k otázce mimořádných profesorů. Následují kapitoly věnované zkušenostem a postojům zástupců vysokých škol a fakult, které mají a které nemají mimořádné profesory. Studii uzavírá závěrečné shrnutí a reflexe získaných poznatků.

2 Definice a četnost mimořádných profesorů

Základní požadavky na zřízení institutu mimořádného profesora stanoví zákon o vysokých školách¹. V § 70 odst. 2 je uvedeno, že „Je-li na vysoké škole zřízeno pracovní místo akademického pracovníka, který je zařazen jako mimořádný profesor, může je zastávat pouze osoba, která srovnatelného postavení s docentem nebo profesorem dosáhla v zahraničí. Takové pracovní místo může zastávat rovněž osoba, která je významným odborníkem, který v dané oblasti vzdělávání působil v praxi alespoň po dobu 20 let. Pracovní místo mimořádného profesora může být zřízeno pouze vysokou školou, která má institucionální akreditaci v dané oblasti vzdělávání, a může být obsazeno po projednání vědeckou radou.“ Zákon dále stanoví, že mimořádný profesor je členem akademické obce, může být garantem magisterských či doktorských studijních programů a údaje o jmenovaných mimořádných profesorech jsou evidovány v REDOP, který spravuje MŠMT.

Vzhledem k omezení přístupu k těmto datům vyplývajícím ze zákona je možné údaje z REDOP využít pro tuto studii pouze v agregované podobě za jednotlivá období (viz Tabulka 1). Z Tabulky 1 vyplývá, že ve sledovaném období (tj. 2017-2021) lze pozorovat trend nárůstu počtu mimořádných profesorů, s výjimkou výrazného propadu ve druhé polovině roku 2019 a v roce 2020. Zkoumání zápisů z jednání vědeckých (resp. uměleckých) rad vysokých škol ze stejného období však naznačuje určitý nesoulad mezi těmito daty a skutečnými počty jmenovaných mimořádných profesorů. Z 26 veřejných vysokých škol má institucionální akreditaci pro nějakou oblast vzdělávání celkem 17, z nich 5 na svém webu nezveřejňuje zápisy ze zasedání vědeckých rad. Na zbývajících 12 vysokých školách bylo jmenováno ve sledovaném období dohromady 20 mimořádných profesorů, což je podstatně méně, než uvádí data z REDOP, i když se zohlední počet vysokých škol bez dostupných údajů.

Tabulka 1: Počty mimořádných profesorů evidovaných v REDOP dle měsíce sběru

	2017	2018	2019	2020	2021
Leden	0	3	3	0	7
Únor	0	3	3	1	6
Březen	0	4	3	1	7
Duben	1	4	3	1	7
Květen	1	3	3	1	7
Červen	1	3	3	1	6
Červenec	1	3	3	1	6
Srpen	1	3	1	1	6
Září	1	3	1	1	-
Říjen	1	4	0	1	-
Listopad	2	4	0	2	-
Prosinec	0	3	0	3	-
Celkem	9	40	23	14	52

Zdroj: MŠMT (8. října 2021)

¹ Zákon ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění platném od 1. dubna 2021 (viz <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>).

3 Vnitřní legislativa vybraných vysokých škol týkající se mimořádných profesorů

V této části studie je představena legislativa vysokých škol týkající se mimořádných profesorů. Z vybraných vysokých škol mají vnitřní legislativu v této oblasti UK, MU, UTB a JČU.

3.1 Univerzita Karlova

V čl. 39 Statutu Univerzity² Karlovy je stanoveno, že pracovní místo mimořádného profesora může zřídit rektor na návrh vědecké rady fakulty nebo vysokoškolského ústavu (odst. 1) a návrh na obsazení pracovního místa mimořádného profesora předkládá vědecké radě k projednání rektor na návrh děkana nebo ředitele vysokoškolského ústavu (odst. 2). Podrobnosti procesu zřizování a obsazení pozice mimořádného profesora upravuje Opatření rektora č. 39/2018 nazvané „O postupu při zřízení pracovního místa mimořádného profesora a jeho obsazení na Univerzitě Karlově“, účinné od 1. ledna 2019.³

Návrh zřízení pozice je projednán na fakultě nebo vysokoškolském ústavu, kde by měla být pozice zřízena, a týká se oblasti vzdělávání, pro kterou má UK institucionální akreditaci. Postup zřízení pozice je zahájen návrhem děkana fakulty nebo ředitele vysokoškolského ústavu, předloženého vědecké radě fakulty nebo vysokoškolského ústavu. Pokud návrh získá nadpoloviční většinu hlasů přítomných členů vědecké rady, předloží jej děkan či ředitel vysokoškolského ústavu bez zbytečného odkladu rektorovi, aby místo mimořádného profesora zřídil. Rektor s konečnou platností rozhoduje o zřízení tohoto místa.

Návrh obsazení vytvořeného pracovního místa mimořádného profesora se podává děkanovi nebo řediteli vysokoškolského ústavu a musí v něm být uvedeno příslušné pracovní místo a oblast vzdělávání. K návrhu se přikládají doklady o uchazeči, konkrétně strukturovaný životopis, doklady o dosaženém vzdělání a získání příslušného akademického titulu, doklady o získání vědeckých hodností nebo jiné odborné kvalifikace srovnatelné s docentem nebo profesorem v zahraničí nebo přehled o působení v praxi alespoň po dobu 20 let v dané oblasti vzdělávání, případně výkaz pedagogické činnosti a strukturovaná bibliografie či podklady k hodnocení zahraničních zkušeností, výchovy vědeckých pracovníků a výsledků výzkumů (včetně řešení grantů, významných projektů, objevů, inovací a významných vynálezů) a rovněž stručný záměr budoucího působení uchazeče v případě, že dané místo získá. Děkan nebo ředitel vysokoškolského ústavu předá bez zbytečného odkladu návrh na obsazení pozice mimořádného profesora rektorovi, který jej předloží ke schválení bez zbytečného odkladu vědecké radě univerzity. Rektor pozici obsadí a jmenuje uchazeče mimořádným profesorem, jestliže návrh získá v tajném hlasování nadpoloviční většinu hlasů přítomných členů vědecké rady (pokud ji nezíská, pozice se neobsazuje).

Mimořádný profesor vykonává na základě pracovní smlouvy pedagogickou, vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou, nebo další tvůrčí či odbornou činnost na svém

² Viz Statut UK, zdroj: <https://cuni.cz/UK-8891.html>.

³ Viz O postupu při zřízení pracovního místa mimořádného profesora a jeho obsazení na Univerzitě Karlově, zdroj: <https://cuni.cz/UK-9328.html>.

pracovišti a může být garantem magisterských či doktorských programů či školitelem v doktorském studijním programu. Konkrétní požadavky na výkon pozice mimořádného profesora stanovuje příslušný děkan či ředitel vysokoškolského ústavu.

3.2 Masarykova univerzita

Pozici mimořádných profesorů na Masarykově univerzitě upravuje zejména „Řád výběrového řízení Masarykovy univerzity“, v účinnosti od 5. ledna 2018.⁴ Ten stanoví, že pracovní místo mimořádného profesora se standardně obsazuje na základě výběrového řízení. Členem komise pro výběrové řízení u mimořádných profesorů musí být odborník ze zahraničí (tj. osoba s cizí státní příslušností nepůsobící v ČR, výjimečně osoba s českou státní příslušností nepůsobící v ČR) a nejpozději v posledním kole výběrového řízení musí být proveden rozhovor s uchazečem (za jeho osobní účasti či prostřednictvím elektronických komunikačních nástrojů). Rektor však může na návrh děkana a po projednání v příslušné vědecké radě rozhodnout o jiném způsobu obsazení, např. přímém oslovení uchazeče (to se týká zejména zahraničních uchazečů). Pokud není pozice obsazena na základě výběrového řízení pro akademické pracovníky, je podmínkou pro její obsazení osobní představení uchazeče vědecké radě univerzity.

O obsazení této pozice rozhoduje na návrh vedoucího příslušné součásti se souhlasem její vědecké rady a se souhlasem vědecké rady univerzity rektor.

3.3 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně upravuje postavení mimořádných profesorů „Řád habilitačního řízení, řízení ke jmenování profesorem a řízení k ustavení mimořádným profesorem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně“, účinné od 25. července 2019.⁵ Řízení k ustavení mimořádným profesorem UTB je zahájeno na žádost děkana příslušné fakulty, kterou děkan podává vědecké radě fakulty. Může být dále zahájeno na žádost ředitele příslušného vysokoškolského ústavu, který podává žádost vědecké radě tohoto ústavu (průběh řízení je obdobný jako na fakultě). V žádosti musí být uvedeno příslušné pracovní místo a oblast vzdělávání. K žádosti se přikládají následující doklady o uchazeči: životopis, doklady o dosaženém vysokoškolském vzdělání a získaných titulech, doklady o získání vědeckých hodností nebo jiné odborné kvalifikace srovnatelné s docentem nebo profesorem v zahraničí nebo přehled o působení v praxi alespoň po dobu 20 let v dané oblasti vzdělávání, přehled odborné a případně i pedagogické činnosti uchazeče, seznam vědeckých, odborných anebo uměleckých prací se specifikací podílu uchazeče, podklady k hodnocení zahraničních zkušeností, výchovy vědeckých pracovníků a výsledků výzkumu (včetně řešení grantů, významných projektů, objevů, inovací a významných vynálezů) a stručný záměr budoucího působení uchazeče.

Řízení k ustavení mimořádným profesorem začíná jmenováním komise, návrh jejího složení a předsedy předkládá děkan vědecké radě fakulty. Komise má pět členů (docentů, profesorů či

⁴ Viz Řád výběrového řízení Masarykovy univerzity, zdroj: <https://www.muni.cz/o-univerzite/uredni-deska/rad-vyberoveho-rizeni-mu>.

⁵ Viz Řád habilitačního řízení, řízení ke jmenování profesorem a řízení k ustavení mimořádným profesorem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, zdroj: <https://www.utb.cz/veda-a-vyzkum/>.

jiných významných odborníků v oboru), předsedou musí být profesor a nejméně tři členové musí působit mimo UTB. O všech návrzích se komise usnáší nadpoloviční většinou všech svých členů. Komise na základě posouzení předložených dokladů o uchazeči uvede, zda uchazeč splňuje požadavky na pozici mimořádného profesora podle zákona o vysokých školách, a dále, zda návrh na ustanovení mimořádným profesorem doporučuje či nikoli. Prostřednictvím děkana předloží své usnesení vědecké radě fakulty, ten jej zařadí na program jejího zasedání. Uchazeč představí na veřejném zasedání vědecké rady fakulty vizi svého působení na UTB a svůj přínos dané oblasti vzdělávání, součástí jednání vědecké rady je i rozprava s uchazečem týkající se jeho dosavadní činnosti. O návrhu na ustavení uchazeče mimořádným profesorem se usnáší vědecká rada fakulty. V případě podpory návrhu od nadpoloviční většiny všech členů vědecké rady fakulty, postoupí děkan návrh rektorovi (v opačném případě se řízení zastavuje). Rektor návrh předloží vědecké radě univerzity, v případě souhlasu nadpoloviční většiny ze všech členů vědecké rady univerzity rektor ustanoví uchazeče mimořádným profesorem (v opačném případě se pozice neobsazuje). Všechny kroky mají být činěny bez zbytečného odkladu.

3.4 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Opatření rektora JČU R 427 nazvané “Opatření rektora o postupu při zřízení pracovního místa mimořádného profesora a jeho obsazení na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích” nabylo účinnosti 16. dubna 2020.⁶ Mimořádný profesor je akademickým pracovníkem JČU a uskutečňuje na základě pracovní smlouvy jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Zmíněný dokument rozlišuje zřízení a obsazení pozice mimořádného profesora. V prvním případě projedná návrh fakulta, na niž by mělo být místo zřízeno, a to pouze v oblasti, pro niž má JČU institucionální akreditaci. Postup se zahajuje na návrh děkana předložením vědecké radě fakulty (VRF). Pokud tento návrh získá souhlas nadpoloviční většiny ze všech přítomných členů VRF, předloží jej děkan bez zbytečného odkladu rektorovi, aby o zřízení tohoto pracovního místa rozhodl. Toto rozhodnutí rektor učiní bez zbytečného odkladu a nelze proti němu podat odvolání.

Pokud se jedná již o obsazení pozice mimořádného profesora, podává návrh děkanovi fakulty, na které je toto pracovní místo zřízeno, vedoucí příslušného pracoviště. K návrhu mají být přiloženy nezbytné přílohy, jako je strukturované CV, bibliografie uchazeče či doklady o dosaženém vzdělání a získání vědeckých hodností. Rektor následně návrh na obsazení pracovního místa mimořádného profesora předloží ke schválení bez zbytečného odkladu vědecké radě univerzity. Pokud tato rada v tajném hlasování vysloví souhlas nadpoloviční většinou hlasů všech svých přítomných členů, rektor bez zbytečného odkladu jmenuje uchazeče mimořádným profesorem pro příslušné místo.

⁶ Viz Opatření rektora o postupu při zřízení pracovního místa mimořádného profesora a jeho obsazení na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, zdroj: https://old.jcu.cz/o-univerzite/dokumenty/rectors_proceedings/platna-opatreni/2020/r_427_misto-mimoradneho-profesora.pdf/view.

4 Vysoké školy s mimořádnými profesory

V této části jsou zpracovány rozhovory se zástupci vysokých škol, které mají mimořádné profesory. Konkrétně jde o zástupce fakult těchto vysokých škol, kteří jsou vybráni tak, aby byly zastoupeny fakulty s mimořádnými profesory i bez nich a bylo různorodé jejich oborové zaměření. Rozdělena je do tří oblastí: (1) role, náplň práce a důvod zřízení pozice mimořádného profesora, dále (2) kdo je jmenován do této pozice, podle jakých kritérií a na jak dlouho a (3) příčiny málo častého využívání institutu mimořádného profesora a existence systému funkčních míst.

4.1 Role, náplň práce a důvod zřízení pozice mimořádného profesora

Respondent A uvedl, že zřízení místa mimořádného profesora se strategickými plány fakulty úzce koresponduje, neboť strategický plán fakulty na roky 2021–2025 předpokládá získávání odborníků ze zahraničí a odborníků se zahraniční zkušeností. Tato pozice je na fakultě obsazována „odborníky posilujícími vědeckou a pedagogickou činnost zejména v oborech, kde v ČR takové odborníky nelze nalézt, nebo kde jsou tito odborníci vázáni pracovním poměrem k jiné instituci“. Někteří plní roli oborových garantů.

Fakulta, kterou zastupuje Respondent B, v současnosti žádné mimořádné profesory nemá. Na fakultě však působí mezi 10 a 20 hostujícími profesory, kteří spolupracují s nějakým ústavem či vědeckou skupinou. Kromě toho mají i přednášky (spíše specializované pro doktorandy, např. jednu za rok). Z některých by fakulta chtěla udělat čestné zahraniční členy vědecké rady. Fakulta také zřídila institut hostujícího vědce pro hostování zahraničních pracovníků zatím nesplňujících kritéria na profesora.

Podle názoru Respondenta C se dříve úplně nechápalo, k čemu mají pozice mimořádných profesorů sloužit. Jeho fakulta nicméně získala HR Award a v rámci práce s jejími principy si uvědomili význam mimořádných profesorů. Vzhledem k nastavení kariérních drah na fakultě někdy nastane situace, kdy potřebují daného pracovníka na pozici profesora, ale který nesplňuje potřebné kariérní požadavky (zejména jde o zahraniční odborníky s kvalifikací, která není vždy uznána). V takových případech je vytvořena pozice mimořádného profesora, aby nemusel daný pracovník procházet standardním habilitačním či jmenovacím řízením. Náplň práce mimořádného profesora je podobná jako u řádného profesora, mimořádní profesori zde neplní roli garantů ani vedoucích pracoviště.

Respondent D považuje institut mimořádného profesora za mimořádný nástroj pro mimořádné případy. Použili ho v jednom případě, kdy měli na fakultě dlouhodobě působícího zahraničního akademického pracovníka s habilitací ze země, odkud není uznána, a nechtěli ho nutit ke standardnímu habilitačnímu řízení. Mimořádný profesor u nich neplní roli garanta, ale náplň práce má podobnou, jako řádní profesori (výzkum, výuka i vedení doktorandů). Institut mimořádného profesora tak sloužil k narovnání postavení tohoto akademického pracovníka v rámci fakulty.

Fakulta, kterou zastupují Respondent E a K, v současnosti žádné mimořádné profesory nemá.

Respondent L uvedl, že pozice mimořádných profesorů na jeho vysoké škole byla zřízena z důvodu rozvoje studijních oborů, vědecké činnosti daných pracovišť i posílení „mezinárodního zasíťování“.

Respondent M odpověděl, že na jeho fakultě mimořádného profesora nemají a ani o zřízení této pozice neuvažovali, neboť k tomu neměli „impuls“.

4.2 Kdo je jmenován mimořádným profesorem, podle jakých kritérií a na jak dlouho

Respondent A uvedl, že požadavky na mimořádné profesory na jeho fakultě jsou srovnatelné s nároky na řádné docenty a profesory, kromě kvantitativních a dalších aktivit je důraz kladen i na jejich význam. Zvláštní důraz je kladen na záměr budoucího působení uchazeče, neboť má jít o osobnost, která by pro fakultu byla přínosem. Činnost mimořádného profesora je srovnatelná s činností řádného docenta či profesora, proto jsou požadavky obdobné. Na pozicích mimořádných profesorů působí zahraniční akademičtí pracovníci i pracovníci českého původu, kteří působili v zahraničí (a získali zde i postavení či kvalifikaci srovnatelnou s habilitací či profesurou). Mimořádní profesori na jeho fakultě mají smlouvy na dobu neurčitou. Zatím se nesešel s odmítnutím návrhu uchazeče o tuto pozici ze strany vědecké rady, neboť kandidáti byli kvalitní odborníci.

Respondent B neví o tom, že by měla fakulta nějaká kritéria pro výběr uchazečů o pozici mimořádného profesora. Nikdy o jmenování mimořádného profesora neuvažovali, tak neměli důvod to řešit. Na fakultě nicméně působí hostující profesori (většinou ze zahraničí), kteří jsou vybíráni podle kritérií podobných kritériím pro řádné profesory, návrhy prochází kolegiem děkana a schvaluje je vědecká rada fakulty. Nezná přesně proceduru jmenování mimořádných profesorů. Hostující profesori zde působí na dobu 5 až 7 let s možností prodloužení (nejsou placeni, přednášky dělají zadarmo „za titul“, mají však možnost získat finanční prostředky účastí na grantech, ale nikoli přímo od fakulty).

Respondent C uvedl, že požadavky na docenty a profesory mají odlišné podle oborů (věda, výuka, případně i třetí role). U zahraničního uchazeče o pozici mimořádného profesora hodnotí, zda vyhovuje těmto požadavkům. Pokud je splňuje či převyšuje a pracoval na podobné pozici, tak předkládají vědecké radě návrh ke schválení (nejprve fakultní, pak univerzitní). Na odborníky z praxe kritéria nemají. Mimořádní profesori na jeho fakultě jsou zahraniční akademičtí pracovníci, případně čeští akademičtí pracovníci působící v zahraničí (v obou případech působících na pozicích docentů či profesorů). O jmenování odborníků z praxe neuvažovali, neboť ti mohou učit na DPP, ale nedostávají akademickou pozici, protože nezajišťují dostatečně velký objem výuky, aby o tom na fakultě uvažovali. Mimořádní profesori zpravidla na fakultě nepůsobí trvale, obvykle mají smlouvu na několik let. Zřízení pozice obvykle probíhá tak, že fakulta získá projekt, který jí umožní financovat pozici mimořádného profesora. Na základě toho ho přijmou a ustanoví do této pozice. Na fakultě zůstane po dobu projektu, případně si vytvoří takovou pozici, že bude pro školu výhodné si ho nechat i po skončení projektu. Fakulta má výkonový rozpočet, tj. financování podle množství výuky a výzkumných výsledků. Projekty poskytnou iniciační částku, pak když má daný pracovník

pracovní „historii“ na fakultě, může se na něj alokovat odpovídající částka, podle robustnosti finanční základny buď během projektu, nebo i po něm. K zamítání návrhů na jmenování ze strany vědeckých rad nedochází.

Respondent D odpověděl, že kritéria výběru mimořádných profesorů jsou stejná jako u řádných profesorů (jde o akademického pracovníka, který kvůli okolnostem nedělá profesuru obvyklým způsobem). Kritéria pro odborníky z praxe nemají, protože si nedokáže představit, že by k nim přišel na pozici profesora odborník z praxe, kterému by chyběla pedagogická nebo tvůrčí činnost. Mimořádný profesor na jeho fakultě byl jmenován na neurčito. Neví o případu, že by došlo k zamítnutí návrhu na jmenování mimořádného profesora (strategie univerzity je ovšem využívat tento institut zřídka).

Respondent E uvedl, že jeho fakulta klade při výběru uchazečů na pozici mimořádného profesora důraz na délku praxe, zahraniční zkušenost, tvůrčí činnost (včetně jejího využití v praxi) a záměr budoucího působení uchazeče.

Respondent K uvedl, že postavení ani požadavky na mimořádného profesora nemají ukotvené ve fakultních předpisech, nicméně před několika lety probíhala v rámci jeho vysoké školy na toto téma diskuse a v rámci fakulty dospěli ke shodě na tom, že pro získání pozice mimořádného profesora by měl mít uchazeč výzkumné výsledky, grant v posledních 5 letech, publikace ve Web of Science v časopisech prvního a druhého kvartilu a historii vedení studentů doktorského studia, naproti tomu nemají požadavky ohledně jeho pedagogické činnosti. O odbornících z praxe na pozice mimořádných profesorů neuvažovali, protože podle jejich zkušenosti nesplňují odborníci z praxe v jejich oboru obsahově náplň role akademického pracovníka, tj. jsou kvalitní učitelé a dobře vykovávají třetí roli, ale nemají kvalitní výzkum.

Respondent L odpověděl, že kritéria pro uchazeče jsou dána zákonem a že budoucí působení mimořádného profesora musí zapadat do koncepce rozvoje daného oboru na fakultě, která zřizuje pozici mimořádného profesora s příslušným odůvodněním. Mimořádní profesori jmenovaní na jeho vysoké školy jsou významní zahraniční odborníci. K zamítnutí návrhu na jmenování mimořádného profesora zde zatím nedošlo.

Respondent M uvedl, že požadavky na mimořádné profesory nemají sepsané v žádné metodice či předpisu. U zahraničních uchazečů o pozici mimořádného profesora by byl problém se zajištěním výuky v českém jazyce a čeští odborníci v zahraničí nemusí mít potřebné zaměření a není jich mnoho, takže je obtížné tyto uchazeče zařadit do vzdělávací struktury. V případě vědy a výzkumu je takové zařazení jednodušší, ale není třeba k tomu vytvářet pozici mimořádného profesora. V případě odborníků z praxe musí již o odborníka uznávaného oborovou komunitou s publikační činností dostatečně prokazující jeho odbornost.

4.3 Příčiny málo častého využívání institutu mimořádného profesora

Respondent A uvedl, že si dokáže představit častější využití institutu mimořádného profesora, neboť odborníci kvalifikovaní ze zahraničí do výuky a vědecké práce „přinášejí svá pojetí a témata (...) a tím i užitek fakultě. K tomu se váže i fakt, že v některých oborech se českých odborníků v současnosti nedostává.“ Překážku spatřuje v povaze některých oborů, neboť některé připravují absolventy pro výkon profese v českém prostředí a „vyžadují tak české odborníky znalé primárně českého jazyka“. Překážkou jsou také nabízené mzdy, které jsou nesrovnatelně nižší než v zahraničí. Systém funkčních míst jeho fakulta nemá.

Respondent B odpověděl, že neví, jak institut mimořádného profesora uchopit. Profesori jsou důležití pro akreditaci, habilitační a jmenovací řízení, ale nemá jasno v tom, jakou roli by v tom měl mít mimořádný profesor. Podle něj tuto funkci jeho fakulta moc nepotřebuje, pokud jim k něčemu reálně nepomůže. Jedná se o velkou fakultu s vysokým počtem řádných profesorů. Překážky častějšího využití příliš nevnímá, ale podle něj fakulta nemá moc pro mimořádné profesory využít, protože ve všech oblastech výuky mají dostatek vlastních odborníků. Ale v konkrétní situaci by se zřízení pozice mimořádného profesora nebránil. Zahraniční odborníci působí na fakultě jako hostující profesori, odborníci z praxe prostřednictvím DPP. Systém funkčních míst profesorů nemají, funkční pozici má pouze vedoucí pracoviště. Pokud jde o finanční náklady, tak to nevnímá jako zásadní problém, ovšem platit zahraniční odborníky evropsky konkurenceschopným platem lze u jednotlivců, ale ve velkém počtu by to bylo příliš nákladné. Musel by to být někdo, kdo by poskytl něco, co nemají, což se moc často nestává.

Respondent C si dokáže představit a počítá s častějším využitím institutu mimořádného profesora k získání odborníků ze zahraničí, aby nemuseli absolvovat standardní habilitační či jmenovací řízení (ovšem musí to být jasně definované v personální politice na fakultě). Univerzita má speciální grant na zachytávání odborníků ze zahraničí, který v případě získání využívají obvykle pro mimořádné profesory (jmenování řádného profesora trvá rok, u mimořádných profesorů je procedura kratší). Nevnímá žádné překážky častějšího využívání institutu mimořádných profesorů vyjma procesních. Podle něj se málo využívá, protože se o něm málo ví, nikdo o tom nepřemýšlí, předpokládá se, že většina zaměstnanců nemá problém projít standardním procesem. Ale podle něj se to mění, když fakulta přijímá etablované odborníky ze zahraničí (souvisí to s internacionalizací fakulty). Mimořádní profesori tu nemusí působit dlouhodobě, můžou se střídat a tím zvýšit „variabilitu systému“. Fakulta má cca dvě třetiny peněz z projektů a nastavení mzdových prostředků je takové, že umožňuje zaplatit více kvalifikovanějším odborníkům, kteří přinášejí něco navíc. Pro fakulty s robustním finančním zázemím by to neměl být problém. Funkční místa nemají, pouze vedoucí pracoviště a podobné pozice, ale připravují je. Podle něj by pomohla existence metodického pokynu od MŠMT, k čemu má institut mimořádného profesora sloužit či jak se dá využít, či sdílení dobré praxe. Spousta akademických funkcionářů podle něj neví, k čemu by ho použili.

Respondent D nevidí důvod častěji využívat mimořádné profesory. Častější využívání mimořádných profesorů by znamenalo nutnost změnit vnitřní normy univerzity a zákona. Nevnímá žádnou překážku častějšímu využití (ani nedostatek financí, pokud to fakulty považují za věc hodnou finanční podpory). Mimořádného profesora chápe jako funkční místo. Pozice hostujících profesorů jsou spojené s projektem (nejsou ve mzdovém předpisu), např. přijde někdo na fakultu s tím, že má finanční zdroj, což mu umožní na škole fungovat.

Respondent E uvedl, že institut mimořádného profesora je spojen s institucionální akreditací, kterou mají jen pár let a že obecně má „osobní pocit, že nám na univerzitě chybí více zkušeností s tímto institutem“. V současnosti o zřízení další pozice mimořádného profesora neuvažují. Funkční místa jeho fakulta nevyužívá. Měli jednoho zahraničního seniorního pracovníka, ale bylo to finančně neudržitelné. V současnosti hledají mezi firmami partnery na spolufinancování takového odborníka z praxe. U některých oborů vyučovaných na fakultě jsou i jiné způsoby, jak mohou odborníci z praxe doložit svou činnost, u dalších spolupracují s odborníky jen externě, „protože nejsou jinak relevantní pro akreditační spisy, což je u profesních studijních programů dost zvláštní“.

Respondent K zmínil jako hlavní důvod absence mimořádných profesorů, že to je z pohledu jeho fakulty prozatím „bezpředmětný“ institut, protože potřebují řádné profesory pro jmenovací řízení a pro akreditaci a u mimořádných profesorů nevidí přidanou hodnotu. Na fakultě mají zahraniční pracovníky, kteří by kritéria pro mimořádné profesory splňovali a kteří byli v zahraničí na funkčních místech docentů či profesorů, ale oni se o pozici mimořádného profesora neusilují a fakulta tento institut nevyužívá. Vnímá v tomto ohledu pouze omezení v tom, že tito akademičtí pracovníci bez titulu docent či profesor mohou vést pouze jednoho doktoranda, ačkoli někteří výrazně převyšují požadované standardy na vedení většího počtu doktorandů (dokonce více, než někteří stávající docenti či profesori). V rámci univerzity jsou tak limitováni z hlediska počtu doktorandů, které fakulta může mít. Jako překážku vnímá dále i finanční náročnost pozice mimořádného profesora vzhledem k omezeným možnostem fakulty. Platit mimořádného profesora v situaci, kdy by nebyly využity hlavní benefity profesury považuje za zbytečné. Na získání odborníků z praxe pro výuku postačuje DPP či DPČ. Navíc podle něj potenciálně existuje riziko sociálního pnutí mezi pracovníky fakulty v případě jmenování mimořádného profesora z řad zejména domácích odborníků z praxe, protože by získal postavení a plat profesora, aniž by na rozdíl od ostatních akademických pracovníků musel vykazovat výzkumnou činnost atd. Fakulta v minulosti měla hostujícího profesora, ale jeho angažování nesplnilo očekávání, takže v současnosti o dalším hostujícím profesorovi neuvažují.

Respondent L uvedl, že „institut mimořádného profesora by určitě neměl podlehnout jakýmkoliv inflačním tlakům, mělo by to být opravdu něco výjimečného, protože základ a dlouhodobá udržitelnost je ve standardních docenturách a profesurách. Účelem je nepochybně relativně krátkodobé posílení oborů na fakultách a jejich rozvoj, případně přilákání seniorních zahraničních odborníků. Limitací je samozřejmě absence institucionální akreditace v dané oblasti a nepochybně omezené množství peněz na další úvazky.“ Pokud jde o systém funkčních míst, tak jej „v pravém smyslu slova nelze zavést, s ohledem na kariérní růst zaměstnanců, nicméně máme představu o potřebném počtu pracovníků na jednotlivých studijních programech/katedrách z hlediska zajišťování kvality studia a vědecké činnosti daných pracovišť. Zřizované pozice mimořádných profesorů musí do této představy zapadat.“

Respondent M jako důvody nevyužívání institutu mimořádného profesora uvádí nedostatek zájmu a obtíže tuto funkci využít. Odborníků ze zahraničí mluvících česky není mnoho a je obtížné je získat, mj. i z důvodů finančních, neboť lze těžko nabízet mezinárodně konkurenceschopný plat. Na druhou stranu pro některé odborníky z praxe nemusí být finanční ohodnocení rozhodující, protože jsou dostatečně zabezpečeni svojí předchozí prací, ovšem může je odrazovat podstupování administrativních procedur. Respondent si nemyslí, že by zde

byly další překážky využívání institutu mimořádných profesorů. Systém funkčních míst na fakultě nemají, ale uvažují o něm. Institut hostujícího profesora využívají málo, spíše upřednostňují mobilitu přednášejících prostřednictvím programu Erasmus (takto získaní zahraniční pracovníci zpravidla odučí na fakultě jeden kurz).

5 Vysoké školy bez mimořádných profesorů

V této části studie jsou zpracovány rozhovory se zástupci vysokých škol bez mimořádných profesorů. Jak výzkum ukázal, institut mimořádného profesora představuje jen jednu z možností, jak zřídit odpovídající místo pro výzkumného pracovníka ze zahraničí či odborníka z praxe. Na příkladu tří vysokých škol je představena variabilita takto označovaných míst a flexibilita, s níž jsou využívány například pro zvýšení internacionalizace vybraných VŠ.

5.1 Vysoká škola 1

Respondent F uvedl, že jeho vysoká škola nemá institucionální akreditaci, takže nemůže mít mimořádné profesory. V minulosti na jeho škole ale působili hostující profesori (asi třikrát špičkoví odborníci z praxe v oblastech, které nemohli pokrýt z vlastních zdrojů), zpravidla z iniciativy od vedení fakulty. Nevýhodu dřívější praxe hostujících profesorů spatřuje jednak v nedostatečné připravenosti popisu a náplně jejich práce, jednak v tom, že když se tento pracovník osvědčil, mohli mu nabídnout na dlouhodobou spolupráci pouze pozici začínajícího odborného asistenta. Mezi nevýhody dřívější praxe patří i skutečnost, že fakulta neměla vytvoření popis vlastností či kvalifikací, které od pracovníka na pozici hostujícího profesora očekávala.

Potřeba získávat odborníky ze zahraničí či praxe však nadále trvá. Dříve se soutěžilo o projektové prostředky z Fondu rozvoje vysokých škol, od roku 2021 zavedla tato vysoká škola interní soutěž. Vedoucí kateder byli osloveni s výzvou, kam se chtějí ubírat a s kým by chtěli spolupracovat. Hlavním požadavkem vedoucích kateder byla možnost zapojit klíčové odborníky z praxe. Projekt pro interní soutěž je v době psaní této studie podán na rektorát, kde se bude rozhodovat o jeho schválení.

Respondent zmiňuje, že v řešení otázky získávání odborníků ze zahraničí či z praxe pro fakultu považuje za reálný třífázový postup: (1) získání finančních prostředků prostřednictvím projektu v interní soutěži, které by byly využitelné pro navázání spolupráce odborníků z praxe s fakultou, šance získat tuto podporu hodnotí jako dobré, (2) v období 2022–25 využívat možnost získat kontakty nestructuralizovanou formou, od roku 2022 uvnitř školy vytvořit a uplatnit definici hostujícího profesora (diskuse už proběhla, ale není zformalizovaná, požadavky na hostující profesory jsou podobné jako na řádné profesory, kritéria hodnocení se budou upřesňovat, ale budou zahrnovat i objektivní kritéria), a případně (3) požádat o udělení institucionální akreditace, jejíž získání by umožnilo vytváření pozic mimořádných profesorů, což je však otázka dlouhodobé strategie.

Jako překážku získávání předních odborníků z praxe či ze zahraničí na pozici hostujícího profesora (resp. v případě získání institucionální akreditace na pozici mimořádného profesora) vnímá finanční náklady, neboť významné osobnosti mimo školství mají jiné finanční požadavky, a fakulta nemůže podpořit pracovníky přinášející prestiž na úkor vlastních zaměstnanců. Dále zdůrazňuje význam komunikace vedení fakulty a kateder, neboť vedení nemůže katedře nařídít, že mají s někým spolupracovat, v rovnocenném dialogu by měly být

zohledněny potřeby pracoviště i fakulty. Jde o výběrovou vysokou školu, kam přichází motivovaní studenti s dlouhodobým zájmem o obor, a škola potřebuje získat nejlepší kandidáty. V některých oborech jdou zájemci o obor studovat spíše do zahraničí. Navázání spolupráce se „zvučnými jmény“ zvýší atraktivitu jejich fakulty a udrží studenty v ČR, případně i přiláká zahraniční studenty (to se částečně děje i v současnosti). Hostující profesor či mimořádný profesor podle respondenta může být jedním z nástrojů zatraktivnění určitých oblastí. Do budoucna vnímá riziko nedostatku zájmu studentů v souvislosti s demografickým vývojem a dopady pandemie Covid 19 na jejich oborovou oblast.

Hostující profesori byli v minulosti čeští odborníci z praxe, jejichž role spočívala ve vytvoření větší prestiže pro uchazeče o studium, při vzniku nových oborů byli důležití pro jejich „rozjezd“, přinášeli kontakt s „odběratelskou sférou“ (mj. pomoc s budoucím uplatněním studentů), péče o studenty před a po studiu, model určité supervize, či posílení specifických dovedností či nových vývojových trendů nezastoupených v současném personálu fakulty. V minulosti byli jmenováni na dva roky, na fakultě panuje shoda na časovém omezení působení hostujících profesorů, ovšem probíhá diskuse o konkrétní míře. Dříve byla procedura schvalování velmi neformální (souhlas či nesouhlas děkana s návrhem), do budoucna se počítá se souhlasem vědecké rady. Neví o tom, že by byl odmítnut nějaký návrh na hostujícího profesora. Na fakultě se rovněž diskutuje o funkčních místech či kariérním plánu, což má fakulta i ve strategickém záměru. Respondent ovšem poukazuje na možné riziko na příkladu sesterské vysoké školy ze zahraničí, kde byla udělena doživotní profesura v oboru, o který poklesl zájem a nyní nemá téměř žádné studenty.

5.2 Vysoká škola 2

Tato vysoká škola nedisponuje institucionální akreditací⁷, která je zákonným předpokladem pro zřizování míst mimořádných profesorů. Místo toho využívá institutu tzv. hostujícího profesora, který má na této škole dlouholetou tradici.

Hostujícím profesorem se na této škole může stát jak vysokoškolský učitel v hodnosti docenta či profesora, tak významný vědecký pracovník působící na VŠ. Dále se jím může stát také odborník z praxe, aniž by byl sám vysokoškolským učitelem. Podnět na zřízení místa hostujícího profesora se podává děkanovi fakulty či řediteli ústavu. Na jejich návrh se pak zahajuje řízení, které má vést ke zřízení místa. Místo se zřizuje pro konkrétní studijní program, potažmo obor, který je na fakultě či ústavu vyučován. Uchazeč musí doložit svoji odbornou a pedagogickou způsobilost, výzkumné úspěchy (patenty, vynálezy apod.) či publikační výstupy. Pokud uchazeč na fakultě/ústavu již působil a jeho vědecká a pedagogická způsobilost jsou dostatečně známy, tak je dokládat nemusí.

V první instanci o ustanovení hostujícího profesora rozhoduje na návrh děkana fakulty či ředitele ústavu vědecká rada fakulty či ústavu. V případě kladného posouzení je návrh děkanem podstoupen rektorovi a ten ho předloží ke schválení vědecké radě univerzity. Pokud ta rozhodne kladně, nebrání nic v ustanovení žadatele hostujícím profesorem. Žadatel se stává hostujícím profesorem na dobu určitou – po dobu platnosti akreditace příslušného programu

⁷ V době rozhovoru (listopad 2021) žádost této vysoké školy o institucionální akreditaci právě procházela hodnocením.

nebo oboru. Předpokládá se jeho plné zapojení do vzdělávací činnosti, přičemž není plnohodnotným akademickým pracovníkem – nemá oprávnění volit a být volen do akademických senátů. V ostatním oblastech má ale stejná práva, jako by akademickým pracovníkem byl.

Respondent G uvedl, že ustanovení míst hostujících profesorů na jeho vysoké škole je velmi sporadické. Zpravidla se uskuteční nanejvýš jedno jmenování za akademický rok. Vedle institutu hostujících profesorů, má škola celou škálu jednodušších pracovních možností, jak zaměstnat zahraniční a domácí odborníky odjinud, aniž by to musely projednávat dvě vědecké rady. Jednou z nich je např. pozice tzv. školitele specialisty, který se věnuje praktickému školení doktorandů, přičemž veškerou byrokratickou zátěž spojenou se studiem dál nese jejich oficiální školitel. Pro obě strany to je výhodné z toho důvodu, že odborník z praxe získá přehled o schopnostech studentů a jejich příp. využití v komerční sféře, školitel pak dostane zpětnou vazbu o tom, jak na tom vlastně studenti z hlediska klíčových kompetencí jsou.

Většina externích expertů se věnuje výzkumu a kvalita výzkumu je zásadní pro jejich rozhodnutí působit na této škole. Výuka u většiny z nich nepřichází v úvahu, stejně tak pro ně zpravidla nehraje roli propůjčení akademického titulu hostujícího profesora. Pokud ale někdo projeví zájem věnovat se akademické kariéře, je škola připravena ho maximálně podpořit při získání docentury, případně řádné profesury a učinit z nich pak garanty studijních programů či oborů.

Jeho škola nemá problém přilákat zahraniční odborníky, kteří ji volí v první řadě právě na základě kvality výzkumu. Donedávna hrál významnou roli i „předcovidový“ obraz Prahy jako bezpečného a vstřícného místa pro život. Pro zlepšení podmínek pro přijíždějící zahraniční odborníky by škola uvítala čerpání dodatečných finančních prostředků, např. z Operačního programu Jan Amos Komenský (OP JAK), které by jí umožnily vybudovat podpůrnou poradenskou infrastrukturu pro zahraniční výzkumníky. Ta by jim pomáhala při jednání s úřady, či zajišťování ubytování. V otázce ubytování spolupracuje škola s vedením města, ve kterém sídlí. Další výzvou je například získávání bilingvních zaměstnanců (AJ/ČJ) pro vlastní mateřskou školu. Právě schopnost vytvořit zahraničním výzkumníkům dostatečný servis pro ně a jejich rodinné příslušníky vidí jako zásadní pro jejich dlouhodobé udržení v českém výzkumném prostředí.

Respondent H zastupuje fakultu, která aktuálně podala návrh na zřízení místa hostujícího profesora. Návrh již kladně posoudila vědecká rada fakulty a kladné stanovisko očekává i ze strany celouniverzitní vědecké rady. Za zřízením místa stojí doporučení expertního panelu v rámci hodnocení výzkumných organizací podle Metodiky 2017+, kdy hodnotící komise vytkla fakultě malou internacionalizaci. Ke spolupráci se podařilo získat docenta z prestižní zahraniční univerzity, který zde absolvoval doktorské studium a jeho výzkumná a pedagogická činnost je na fakultě dostatečně známá. Samotný docent, který se ve výzkumné komunitě těší všeobecnému uznání, projevil zájem s fakultou spolupracovat na doktorském studijním programu v angličtině, kde vypíše kurz a bude se podílet na školení doktorandů. Jeho působení se bude hradit z projektových prostředků a nezatíží fakultní rozpočet. Jako pocta a forma poděkování mu bude udělen titul hostujícího profesora. Kromě jiného si od toho fakulta slibuje, že se jí díky jeho osobě podaří navázat užší styky se zahraniční institucí, na které působí a která patří ve své zemi k předním vysokým školám v dané oborové oblasti. Cílem užší spolupráce s touto institucí je mj. rozvoj studentských a akademických mobilit. Pokud se

spolupráce osvědčí, plánuje respondent institut hostujícího profesora využít i pro další zahraniční odborníky. Sám již navrhl v kolegiu rektora častější využívání institutu hostujícího profesora ve prospěch zvýšení internacionalizace školy. Tento návrh byl přijat s kladným ohlasem.

5.3 Vysoká škola 3

Na rozdíl od předchozích dvou škol je tato vysoká škola držitelkou institucionální akreditace. Přesto institut mimořádného profesora prozatím nezavedla a upřednostňuje formu tzv. hostujících profesorů. Nicméně ve svém strategickém záměru se k zavedení institutu mimořádného profesora zavazuje, měl by přispět k prohloubení internacionalizace. Pokud jde o hostující profesory, jedná se v případě této školy pouze o technické označení výzkumných a pedagogických mobilních zahraničních akademických pracovníků, ze kterých se během let stal jeden z pilířů internacionalizace. Nejedná se tedy o akademický titul a nejsou s ním spojena žádná práva a povinnosti v rámci akademické obce. Tato vysoká škola spolupracuje se zahraničními akademickými pracovníky na dvou úrovních:

- krátkodobé pobyty, kdy hostující profesor odučí intenzivní kurz v délce 3-5 dní; tato agenda spadá pod prorektora pro mezinárodní vztahy,
- dlouhodobé pobyty, zaměřené na vědu a výzkum, jejich součástí může být i výuka; ty spadají pod prorektora pro vědu a výzkum.

Podarilo se uskutečnit rozhovory s administrátory obou forem pobytů, kteří nám poskytli veškeré informace, z kterých v textu vycházíme. Tím jsme dostali možnost se s tímto institutem lépe seznámit, protože detailní popis s metodikou pro vedoucí jednotlivých kateder je interního charakteru, a tudíž veřejně nepřístupný.

Krátkodobé pobyty

Respondent I uvedl, že působení hostujících profesorů v rámci krátkodobých pobytů je vedením vysoké považováno za základní předpoklad pro zvýšení kvality výuky v mezinárodním kontextu. Pro plnění tohoto cíle využívá škola zejména podpory Rozvojového projektu MŠMT. Cílem vedení školy i jednotlivých fakult je posílit nabídku blokové výuky (mimosemestrálních kurzů), nejčastěji formou oborově a celoškolicky volitelných předmětů vyučovaných zahraničními odborníky. Velkou výhodou školy je možnost využití sítě více než 250 partnerských vysokých škol po celém světě.

O kurzy hostujících profesorů je ze strany českých i zahraničních studentů, kteří absolvují na této škole výměnné semestrální pobyty, velký zájem. Výuka probíhá nejčastěji v angličtině, francouzštině a němčině. Malá část kurzů je vypisována i v ruštině. Od roku 2007, kdy program hostujících profesorů odstartoval, zaznamenaly příjezdy zahraničních akademiků vzestupnou křivku. Zatímco rok po odstartování programu zde působilo 65 zahraničních akademických pracovníků, v posledním předcovidovém roce (2019) dosáhl jejich počet 84. Hostující profesori učí akreditované kurzy (oborově a celoškolicky volitelné předměty) převážně intenzivní formou tří až pětidenní blokové výuky. V případě krátkodobého pobytu je hostujícímu zahraničnímu akademickému pracovníkovi formou dohody o provedení práce udělena mimořádná odměna,

pokud odučí alespoň jeden předmět v minimálním rozsahu 3 ECTS a výuka probíhá minimálně 3 dny. Pro ubytování přijíždějících akademiků škola využívá univerzitní hotel.

Oslovení konkrétních zahraničních vyučujících probíhá většinou na základě osobních vazeb kmenových akademických pracovníků školy, kteří v první instanci předkládají podnět vedoucímu své katedry. Ten ho pak podstupuje k rozhodnutí proděkanovi pro zahraniční vztahy a v konečném důsledku schvaluje krátkodobý pobyt zahraničního vyučujícího prorektor pro mezinárodní vztahy a příslušný odbor rektorátu.

Působení hostujících profesorů je vhodnou formou podpory mezinárodní spolupráce i pro jednotlivá pracoviště. Díky podpoře Rozvojového projektu MŠMT mohou všechny fakulty využít možnost začlenění zahraničních hostujících profesorů do svých studijních programů. Kromě Rozvojového projektu MŠMT využívá škola i podpory evropského programu Erasmus+. Tento program podporuje výměny učitelů a umožňuje pedagogům školy recipročně učit na zahraničních vysokých školách. Hostování zahraničních profesorů je pro odborná pracoviště významným přínosem nejen v pedagogické oblasti, ale také z hlediska rozvoje spolupráce v oblasti vědy a výzkumu

Dlouhodobé pobyty

Respondent J uvedl, že v případě dlouhodobých pobytů se podpora adresně vztahuje jak na zahraničního akademického pracovníka, tak na pracovníka vysoké školy, který se na realizaci jeho pobytu podílí. Podmínkou pro výplatu podpory je zapojení zahraničního akademického pracovníka do vědecko-výzkumné činnosti příslušné fakulty a specifikace zaměření článku, který bude odeslán do renomovaného zahraničního časopisu, nebo odevzdání odborné knižní publikace apod. Také v případě dlouhodobých pobytů se hostující profesor může podílet na výuce, i když výzkumná činnost představuje hlavní náplň jeho činnosti. Akademický pracovník, který zahraničního kolegu pozve, se pak zpravidla stává jeho tzv. garantem a je mu při jeho činnosti na škole nápomocen. Postup pro zaměstnání zahraničního akademika je podobný jako v případě krátkodobých pobytů. Opět to závisí na iniciativě „zdola“ – přes osobní kontakty kmenových akademických pracovníků. Pokud vedoucí katedry vysloví souhlas s pobytem zahraničního akademika, podstupuje se žádost dál děkanátu fakulty a posléze rektorátu. K žádosti se přikládá profesní životopis uchazeče a publikační výsledky či jiné výstupy (např. podání projektu), kterých chce zahraniční výzkumník během svého pobytu dosáhnout. Pobyty zahraničních výzkumných pracovníků jsou zpravidla omezeny na jeden rok a kopíruje to i jejich financování formou tzv. podpor, které jsou schvalovány vždy pouze na následující rok. Pokud uchazeč projde schválením proděkana pro vědu a výzkum společně s děkanem fakulty a prorektorů pro vědu a výzkum a mezinárodní vztahy, nebrání nic vzniku jeho zaměstnaneckého poměru na této vysoké škole. V tomto případě leží rozhodovací pravomoc pouze na těchto akademických hodnostářích a rozhodnutí není předkládáno ke schválení např. vědecké radě fakulty či univerzity. Rektorát následně rozhodne o uvolnění finančních prostředků na hrazení pobytu zahraničního výzkumníka. Jedná se o příspěvek, kdy fakulta a univerzita si podělí náklady na plat přijíždějícího akademika. Nově může být podpora rektorátu až do výše 60 % ročního platu, max. však 250 000 Kč. Kromě finanční podpory jsou pro případ potřeby vyčleněny i kanceláře a místnosti pro zahraniční akademické pracovníky vybavené veškerou potřebnou technikou (počítače, tiskárny, kopírky).

Pro rok 2022 se rektorát rozhodl aktualizovat nastavení zmiňovaných podpor, kdy alokované prostředky nebudou použity pouze pro získání zahraničních akademiků, ale i pro jejich udržení. To odpovídá i strategickým záměrům školy. Díky možnosti nahlédnout do hodnotících zpráv pobytu vybraných hostujících profesorů bylo možné získat představu o kvalifikaci přijíždějících výzkumníků. Jedná se většinou o postdokorandy. Ročně je vyhověno 2–3 žádostem, přičemž požadavků z fakult je více než dislokovaných prostředků. V roce 2016 dokonce jeden z hostujících výzkumníků využil svůj roční pobyt na vysoké škole k habilitaci. Tím se plně začlenil do českého akademického prostředí. Nutno podotknout, že předpokladem vzniku pracovního vztahu pro hostující profesory je pouze zahraniční původ přijíždějícího akademika a jeho působení na zahraniční VŠ. Absence docentury a profesury či možnost vykázání se dlouhodobou praxí nehraje oproti institutu mimořádného profesora žádnou roli.

V souvislosti s hostujícími profesory pociťuje škola největší překážky v pracovně-právní rovině. Právě byrokratické úkony spojené se zahraničními pracovníky, především mzdové předpisy, uzavírání smluv a jejich nahlašování na cizineckou policii, brání jejich snadnějšímu začlenění do univerzitního provozu a svojí složitostí neúměrně zatěžují administrativní pracovníky školy.

6 Závěry

Smyslem zavedení institutu mimořádného profesora bylo poskytnout vysokým školám nástroj, pomocí něhož by mohly zaměstnávat na profesorské pozici etablované odborníky ze zahraničí nebo z praxe, aniž by tito odborníci museli podstupovat standardní habilitační a jmenovací řízení a tím kromě jiného přispět k oslabení akademického inbreedingu. Vysoké školy však zatím tuto možnost využívají poměrně málo a i na vybraných školách, které mimořádné profesory mají, se jedná o menšinu fakult a celkově nízké počty mimořádných profesorů.

Pokud fakulty mimořádné profesory mají, obvykle pro jejich výběr kladou stejné nebo podobné požadavky jako na řádné profesory a jejich náplň práce se od řádných profesorů výrazně neliší (tj. podílí se na výzkumu, vedení doktorandů i výuce, v některých případech i plní roli oborových garantů). Mohou být najímáni na několik let i na dobu neurčitou a financováni z peněz fakulty či z projektů. Většinou se jedná o odborníky působící v zahraničí českého či zahraničního původu. Zájem o odborníky z praxe se mezi zástupci fakult výrazně liší a souvisí s oborovým zaměřením (některé fakulty o odbornících z praxe neuvažují a nemají nastavená kritéria pro jejich výběr, jiné jejich získávání považují za jednu z priorit).

Důvodem zřizování pozic mimořádných profesorů je zejména snaha získat odborníky se specializací a specifickými znalostmi a dovednostmi, které daná fakulta nemá, a jsou obtížně dostupní. Dalším důvodem může být snaha o narovnání postavení na fakultě pro akademického pracovníka původem ze zahraničí, který na fakultě působí dlouhodobě, ale jeho habilitace ze země původu není uznána a fakulta ho nechce nutit do absolvování standardního habilitačního a jmenovacího řízení. Důvodem získávání odborníků z praxe či ze zahraničí může být i zvýšení kontaktu s praxí, zvýšení prestiže pracoviště a fakulty mj. ve snaze přilákat kvalitní uchazeče o studium.

Příčin málo častého využívání institutu mimořádného profesora zmínili respondenti několik. Základní příčinou na některých vysokých školách je absence institucionální akreditace, bez níž nelze mimořádné profesory mít, ovšem zástupci těchto škol uvedli, že o institucionální akreditaci buď v současnosti usilují, nebo ji do budoucna zvažují. Dalším častým důvodem je nedostatečné povědomí o možnostech využití tohoto institutu (jeden z oslovených děkanů dokonce odmítl rozhovor s tím, že na fakultě mimořádné profesory nemají a nikdy neměli a nemá na tuto problematiku názor) a s tím související nedostatečná motivace k jeho využití. Jeden z respondentů uvedl jako možné řešení vytvoření metodiky či příkladů praxe od MŠMT, která by fakultám podrobněji představila možnosti využití tohoto institutu. Někteří zástupci fakult dále uvedli, že mají dostatek vlastních profesorů a odborníků různých specializací a nevnímají potřebu zřizovat pozici mimořádného profesora (byť ji v principu neodmítají), jiní poukázali na sepjetí některých oborů s českým prostředím a nutnost získat odborníky znalé českého prostředí a českého jazyka (což omezuje možnosti získávat pracovníky ze zahraničí a výběr odborníků v nedostatkových specializacích), dále zmínili finanční limity buď pro jednotlivé pozice mimořádných profesorů, nebo v případě jejich častějšího využití vyplácení mezinárodně konkurenceschopného platu většímu počtu zahraničních odborníků (v otázce finanční náročnosti se postoje zástupců fakult různily). Intenzivnější a systematické využití institutu mimořádného profesora na konkrétních fakultách by tak předpokládalo vytvoření adekvátního finančního fondu, který by byl využitelný například i pro případná prodloužení časově omezených pozic mimořádných profesorů financovaných z počátku z projektů. Za

současných administrativních a finančních podmínek některé fakulty postrádají smysl ve využití tohoto institutu.

Dalším důvodem je skutečnost, že mnohé fakulty využívají k získávání odborníků z praxe i ze zahraničí jiné nástroje, jako například institut hostujícího profesora, jehož podoba se mezi jednotlivými vysokými školami výrazně liší a v některých případech se stírá hranice mezi mimořádným a hostujícím profesorem. Hostujícího profesora využívají jak vysoké školy bez institucionální akreditace, tak i vysoké školy s institucionální akreditací (včetně fakult z těchto škol, kde některé fakulty mimořádné profesory mají). Využití různých možností souvisí i s jejich náročností, školy a fakulty mnohdy volí takové, které jsou spojeny s nejmenšími překážkami pro zřízení těchto míst. Jak ukázal příklad jedné ze škol, zahraniční akademici či odborníci z praxe neusilují a priori o udělení titulu hostujícího profesora. To, čeho si cení a co je na školu láká, je hodnota prováděného výzkumu a kapitál uložený ve studentech a jejich kompetencích. Naproti tomu další ze škol vyvinula fungující systém hostujících profesorů, který využívá pro zvýšení internacionalizace.

Na základě těchto příkladů je možné uvažovat jako o jedné z možných cest, kudy by se mohla snaha mnohých českých vysokých škol v oblasti přilákání zahraničních akademiků ubírat: necílit na docenty či profesory, nýbrž na postdoktorandy, kteří jsou zpravidla mobilnější, vědecky a pedagogicky mnohdy podobně na výši jako docenti a existuje stále možnost je díky podpoře při absolvování českého habilitačního řízení začlenit do domácího akademického prostředí s výhodami, které nabízí jejich kosmopolitní nastavení. Tato strategie by mohla sloužit jako doplněk institutu mimořádných profesorů coby nástroje na získávání seniorních odborníků.

Jak ukazuje i administrativní rovina celé problematiky, v řadě případů se podaří přilákat zahraničního akademika, ovšem není mu poskytnuta potřebná podpora pro jeho případné setrvání. V tomto případě může MŠMT skrze nástroje jako OP JAK či Centralizované rozvojové programy finančně podpořit záměry škol k zvýšení jejich internacionalizace především v souvislosti s podpůrnou infrastrukturou a následně ve spolupráci s MPSV usilovat o snazší nastavení pracovněprávních předpisů pro zaměstnávání zahraničních akademiků.