

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY

studijní obor: Andragogika

MAGISTERSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

PROF. MUDR. V MLADÉM VĚKU

Young Medical Professors

Vedoucí práce:

Mgr. Veronika KUBOVÁ

Autor:

Bc. Iveta ELIŠKOVÁ

Olomouc, 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „*Prof. MUDr. v mladém věku*“ vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Veroniky Kubové a uvedla jsem v ní všechny použité literární a jiné odborné zdroje v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy Univerzity Palackého v Olomouci.

V Olomouci dne

.....
vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé práce Mgr. Veronice Kubové, která mě ke zpracování tohoto tématu přivedla a která mě celou dobu svými cennými radami provázela danou problematikou a byla mi ve všem skutečnou oporou. Ne menší poděkování patří mladým profesorům, kteří i přes své značné pracovní vytížení byli ochotni věnovat mi svůj vzácný čas a důvěru a bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. V neposlední řadě patří mé poděkování celé mé rodině, která mi pro sepsání práce vytvořila zázemí.

ANOTACE

Tato práce je biografickým výzkumem založeným na analýze a interpretaci kariérových drah osmi mladých lékařů, akademických pracovníků LF UP v Olomouci, kteří získali titul profesora před dosažením 45 let. V průběhu analýzy dat byly identifikovány uzlové body a klíčové vlivy kariér, které nabízí přehled a zdůvodnění nejčastěji uváděných nebo nejvíce zdůrazňovaných skutečností a které jsou ilustrovány citacemi rozhovorů. V rámci interpretace dat bylo vysvětleno, že profesori v českém akademickém prostředí jsou oproti profesorům ze západních zemí daleko častěji v situaci nekonzistentního syntetického statusu, jehož důsledkem je (v případech výrazné inkonzistence) kariérové plató.

ANNOTATION

This work is a biographical research based on the analysis and interpretation of career trajectories of eight young doctors, academic workers of Palacký University in Olomouc, who received the title of professor before the age of 45. Nodal points and key influences of their careers, which offer an explanation for most often cited or highlighted facts and that are illustrated with quotations from interviews, were identified during analysis. Interpretation explains that professors in the Czech academic environment in comparison with West countries are more often in a situation of inconsistent synthetic status which is resulting (in cases of significant inconsistency) in a career plateau.

KLÍČOVÁ SLOVA

životní dráha, kariérová dráha, syntetický status, sociální status, profesor, cháající rozhovor

KEY WORDS

life course, career trajectory, synthetic status, social status, professor, understanding conversation

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	11
1.1 ŽIVOTNÍ, PROFESNÍ a KARIÉRNÍ DRÁHA	12
1.1.1 Čas života člověka (fáze lidského života).....	13
1.1.2 Profesní a kariérní dráha	14
1.1.3 Životní cyklus	16
1.1.4 Volný čas.....	17
1.2 MOŽNOST INSPIRACE NEDÁVNÝMI ČESKÝMI VÝZKUMY ŽIVOTNÍCH A KARIÉROVÝCH DRAH	18
1.3 SOCIÁLNÍ A SYNTETICKÝ STATUS.....	20
1.3.1 Objektivní charakteristika povolání	22
1.3.2 Prestiž povolání (profese).....	22
1.3.3 Podíl na moci	23
1.3.4 Dosažené vzdělání.....	24
1.3.5 Velikost příjmu.....	25
1.3.6 Životní způsob.....	25
1.4 KVALIFIKAČNÍ A ODBORNÉ NÁROKY NA UDĚLENÍ PROFESORSKÉHO TITULU	26
1.4.1 Postgraduální vzdělávání.....	27
1.4.1.1 Specializační vzdělávání (specializovaná způsobilost).....	27
1.4.1.2 Doktorský studijní program (Ph.D.).....	29
1.4.2 Další profesní vzdělávání	29
1.4.2.1 Habilitační řízení (docent).....	29
1.4.2.2 Řízení ke jmenování profesorem (profesor)	30
2 VÝZKUM KARIÉROVÝCH DRAH MLADÝCH OLOMOUCKÝCH PROFESORŮ MEDICÍNY .	31
2.1 METODOLOGIE VÝZKUMU	31
2.1.1 Kvalitativní výzkum.....	31
2.1.2 Biografický výzkum.....	33
2.1.3 Zvolené výzkumné techniky.....	33
2.1.4 Kritéria pro stanovení věkové hranice a zařazení do výzkumného souboru ..	35
2.1.5 Výběr a oslovení účastníků	36

2.1.6	Organizace a průběh rozhovorů	38
2.2	ANALÝZA DAT: Identifikace uzlových bodů a klíčových vlivů kariér	40
	Popis uzlových bodů z hlediska nejvýznamnějších klíčových vlivů	41
2.2.1	Volba lékařské dráhy	47
2.2.1.1	Vliv rodiny.....	47
2.2.1.2	Tíhnutí k biologickým oborům či přímo k medicíně.....	48
2.2.1.3	Politický vliv	48
2.2.1.4	Nešťastná událost v rodině/nehoda	49
2.2.2	Volba oboru/specializace	50
2.2.2.1	SVOČ (studentská vědecká činnost).....	50
2.2.2.2	Vliv vedoucího/školitele/vzoru.....	51
2.2.3	Rozhodnutí pro vědeckou a akademickou kariéru (případně pro setrvání na této dráze)	53
2.2.3.1	Vliv vedoucího/děkana/školitele či profesního vzoru.....	53
2.2.3.2	Zahraniční stáže	53
2.2.3.3	Výzkumné granty	54
2.2.3.4	Osobní charakteristiky.....	55
2.2.3.5	Podpora rodiny – starost o domácnost.....	56
2.2.3.6	Psychická opora ze strany manželky, rodičů	58
2.2.3.7	Prestiž.....	58
2.2.4	Dosažení úspěchu v relativně mladém věku	59
2.2.4.1	Specifika oboru	60
2.2.4.2	Publikace	61
2.2.4.3	Nadšení – zaujetí vlastní prací, ochota věnovat se jí ve volném čase.....	62
2.2.4.4	„Mužství“	63
2.2.4.5	Osobní charakteristiky.....	64
2.2.4.6	Prestiž.....	65
2.2.4.7	Štěstí.....	65
2.3	INTERPRETACE DAT - Ambivalentní dopady časných profesur v českém akademickém prostředí.....	67

2.3.1	Inkonzistence syntetického statusu	67
2.3.2	Kariérové plató.....	71
ZÁVĚR.....		73
ZÁKLADNÍ SEZNAM LITERATURY a POUŽITÉ INTERNETOVÉ ZDROJE.....		74
Literatura:		74
Internetové a další zdroje:.....		75
3	SEZNAM PŘÍLOH	77
4	SEZNAM ZKRATEK (abecedně)	78

ÚVOD

„Profesor není ten, který končí svou dráhu, ale naopak profesor je plnohodnotný akademický pracovník, který rozvíjí svoji školu, který s veškerou autoritou své kvalifikace rozvíjí nové projekty, motivuje a vede spolupracovníky, vytváří své nejlepší práce. Úlohou profesora ale také je, aby veřejný prostor obohatil svými poznatky, svými názory, aby se vložil do veřejné diskuse a zlepšil ji.“ (Fiala 2012).

Cesta k získání titulu vysokoškolského profesora je dlouhá a náročná a jen málo komu se toto ocenění podaří získat v mladém věku¹. V případě profesorů, na které se ve své práci zaměřuji, je tato cesta o to složitější, že se jedná v první řadě o lékaře, jejichž kariéra se od profesní dráhy ostatních akademiků v určitých ohledech dost liší. Absolvent medicíny, tedy absolvent studijního oboru všeobecné lékařství, ve většině případů nejdříve řeší otázku získání odborné způsobilosti² k výkonu povolání lékaře v rámci specializačního vzdělávání. Získáním specializované způsobilosti ve vybraném oboru se z lékaře se všeobecnými znalostmi stává odborník v daném oboru specializace, který ve vybraném oboru specializace získává další tituly (jak vědecký titul Ph.D., tak i tituly docenta a profesora). Specifické nároky (zahrnující v řadě případů rozsáhlejší praxi, získání atestací apod.) staví mezi absolventa medicíny a splnění kritérií pro získání profesorského titulu další úkoly, které se logicky promítají i do času potřebného na dosažení zmíněné akademické hodnosti. Přesto existují lékaři, jimž se daří dosáhnout profesorského titulu nejen před dosažením věku, který je u českých profesorů průměrný³, ale ještě dříve. Na tyto profesory a jejich pracovní a životní dráhy se ve své práci zaměřuji. Na základě analýzy jejich výpovědí se snažím odhalit, co podle jejich vlastního přesvědčení sehrálo v jejich úspěchu zásadní či určující roli, které vlivy a momenty svých dosavadních životů považují z hlediska kariéry za klíčové.

¹ vzhledem k tomu, že vnímání a interpretace slovního spojení „mladý věk“ může být velmi individuální a je vždy relativní, se pro potřeby této diplomové práce opírám o kritéria Ceny děkana LF za zvýšení kvalifikace, která se uděluje ve zkoumaném prostředí a hranici pro ocenění „mladých“ profesorů medicíny jednoznačně stanovuje. Věkové hranici se budu blíže věnovat jako jednomu z kritérií pro konstrukci výzkumného souboru (viz kapitola 2.1.4)

² pokud se tedy nejedná o obor, který atestaci nevyžaduje (některé teoretické obory)

³ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále „MŠMT“) ve Výroční zprávě o stavu vysokého školství za rok 2011 uvádí informace k věkové struktuře akademických pracovníků na veřejných vysokých školách. Z této zprávy vyplývá, že věkový průměr profesorů (všech fakult tedy ne pouze profesorů medicíny) je 53 let, přičemž profesori do 49 let tvoří 10% (Výroční zpráva o stavu vysokého školství za rok 2011, s. 36 – 37).

Tato diplomová práce navazuje na mou bakalářskou práci „Od absolventa LF UP profesorem (kroky kvalifikačního růstu)“, ve které jsem vymezila především legislativní stránku problematiky kvalifikačního růstu na Lékařské fakultě Univerzity Palackého v Olomouci (dále „LF UP“). Podnětem ke zpracování této práce bylo v první fázi doporučení v rámci oponentského posudku, které se týkalo možnosti doplnění popisného charakteru ilustračně uvedených kariérových drah dvou profesorů o rozměr interpretativní. Již po obhajobě mě tehdejší oponentka a současná vedoucí mé práce Mgr. Veronika Kubová přivedla k myšlence provedení kvalitativního výzkumu založeného na analýze vyprávění mladých olomouckých profesorů. Poté, co jsem se začala danou otázkou zabývat, jsem přišla na překvapivé zjištění. Ačkoliv bylo v České republice v posledních letech provedeno hned několik výzkumů zaměřených na zkoumání rodinných a pracovních drah mladých; pracovních drah žen; nebo pracovní a rodinné praxe mladých lékařek a podobně⁴, nikde jsem nenašla literaturu zabývající se životními a kariérovými drahami (mladých) profesorů. Protože mě problematika kariérního růstu lékařů zajímá i z hlediska mého povolání⁵, stalo se toto téma pro mě výzvou. Vzhledem ke znalosti daného prostředí a spolupráci s vytipovanými profesory v rámci mého pracovního zaměření, jsem doufala v realizovatelnost kvalitativního výzkumu metodou analýzy hloubkových rozhovorů v rámci biografického přístupu. Výsledkem snahy o prozkoumání skutečností a vlivů, které směřovaly či zásadně ovlivnily kariéry mladých olomouckých profesorů medicíny, je předkládaná práce sestávající z následujících oddílů.

V rámci teoretické části se soustředím na terminologické ukotvení základních pojmů. Na vymezení termínů životní, profesní a kariérní dráhy navazuji vysvětlením, jak spolu tyto pojmy souvisejí a kdy lze hovořit o kariéře. Poukazuji na to, že obě dráhy fungují v těsném propojení a prolínají se. V následující kapitole připomínám nedávné české studie, které se mému tématu nějakým způsobem blíží. Upozorňuji na specifičnost zaměření své práce a vysvětluji, proč se citovanými výzkumy inspiroji spíše z hlediska metodiky nežli

⁴ Pracovními a životními drahami různých skupin mužů a žen žijících v ČR se v posledních zhruba deseti letech zabývali především pracovníci Sociologického ústavu AV ČR. Některé z uvedených charakteristik zohledňují například následující výzkumy: *Pracovní dráhy žen v České republice* (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011), *Rodinné a pracovní dráhy mladých: holistická perspektiva* (Chaloupková, 2009), *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění* (Kostecká, Bernard, Kostecký, 2007), *Konflikt rolí u manažerek v lékařské praxi a vzdělávání* (Kubová, 2009). Tyto a některé další výzkumy, které jsou mé práci blízké zaměřením nebo použitou metodologií, jsou uvedeny v kapitole č. 1.2.

⁵ 10 let jsem byla referentkou pro vědu a výzkum a nyní jsem 1 rok referentkou pro specializační vzdělávání na LF UP v Olomouci

obsahu. Dále se věnuji kategorii povolání a jejímu významnému dopadu na sociální a syntetický status (který spoluutváří). Zabývám se jednotlivými ukazateli syntetického statusu a tím, jak jsou objektivní charakteristikou povolání ovlivněny. Vedle objektivní charakteristiky profese zdůrazňuji i prestiž povolání a mimořádnou úroveň prestiže, která je podle dostupných výzkumů realizovaných v české společnosti spojena s profesí lékařů, vědců a vysokoškolských profesorů. Předpokládám totiž, že se právě prestiž postavení vysokoškolského profesora medicíny významně promítá do motivace těch, kteří na tento post aspirují. Dále v práci popisuji kvalifikační a odborné nároky na udělení profesorského titulu v příslušné oblasti odborného zaměření s důrazem na její specifika.

Těžištěm a cílem mé práce je analýza a interpretace kariérových drah osmi mladých lékařů, akademických pracovníků LF UP v Olomouci, kteří získali titul profesora před dosažením 45 let. Vyústěním práce je identifikace uzlových bodů a s nimi souvisejících klíčových vlivů v kariérách těchto mladých profesorů medicíny a jejich vzájemné porovnání. Na základě všeho předchozího dospívám v závěru práce k interpretaci rozdílného vyznění studovaných rozhovorů a snažím se pomocí dvou teoretických konceptů (ne/konzistence syntetického statusu a kariérového plató) vysvětlit evidentní spokojenost i dílčí zklamání plynoucí z momentální profesní situace „mých“ informátorů.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Profesor je titul vysokoškolského pedagoga, který uchazeč získal po úspěšném řízení ke jmenování profesorem na základě rozhodnutí vědecké rady fakulty, vědecké rady univerzity a prostřednictvím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které jmenování uchazeče předkládá prezidentovi⁶. Je to nejvyšší vědeckopedagogická hodnost, kterou profesor získá po prokázání „pedagogické a vědecké nebo umělecké kvalifikace uchazeče, který je význačnou a uznávanou vědeckou nebo uměleckou osobností ve svém oboru. Předpokladem k zahájení řízení je předchozí jmenování docentem na základě habilitačního řízení, pokud jeho součástí bylo předložení habilitační práce“ (§74, odst. 1, zákona o vysokých školách).

Z Katalogu zařazení funkcí a profesí do mzdových tříd vyplývá, že činnost profesora spočívá v tvůrčí specializované a systémové práci, sleduje trendy vývoje vědy, výzkumu a umění, aplikuje vědecké a výzkumné činnosti do výuky studentů a absolventů vysokých škol a do výchovy mladých vědeckých a uměleckých pracovníků, přednášení, vytváří podmínky pro rozvoj příslušného vědního nebo uměleckého oboru, vykonává expertizní, publikační a posuzovatelské činnosti, aplikovaného a základního výzkumu, vedení a oponování diplomových a vědeckých prací, školitelství doktorandů, koordinuje vědecké projekty a zpracovává učební texty, učebnice a monografie (Směrnice rektora UP – B3-6/99).

Podle Dopity „jinde, jak v České republice, se profesury udělují jako funkční místa. Nejvyšší vzdělání jakého lze dosáhnout je docent, protože to vás ještě zkouší. Profesura není doklad vzdělání, ale obsazení funkce. V České republice vás ještě i v pozici profesora zkouší v tom, jak jste vybudovali svoji profesorskou školu, tzn. jestli máte následovníky, jestli jste vytvořili průlomový objev ve vědě, jestli jste ovlivnili svoji školu. Každý profesor musí mít svoji školu, tzn. směr úvah, které prezentuje, které jsou rozvíjeny a které mají vědecký základ a kterou jsou výzkumy ovlivňovány.“ (Dopita 2012).

⁶ celý kvalifikační průběh od absolventa medicíny ke jmenování profesorem jsem zpracovala ve své bakalářské práci: „Od absolventa LF UP profesorem (kroky kvalifikačního růstu)“ (Elišková, 2010); konkrétně průběh řízení ke jmenování profesorem viz s. 40

1.1 ŽIVOTNÍ, PROFESNÍ a KARIÉRNÍ DRÁHA

Podle Kubátové je biografie „konkrétním životem konkrétního člověka. (...) Je to proces, kterým si subjekt vytváří svou osobní identitu v životopisném procesu“ (Kubátová 2010, s. 108). Alan uvádí, že biografie každého člověka je v určitém smyslu sledem událostí tvořených objektivními i subjektivními okolnostmi (Alan 1989, s. 31). Životní dráhu potom označuje jako „obsahově bohatý, formálně i věkově pestrý sled životních fází lidí v konkrétních společenskohistorických podmínkách“. Pokud se omezíme na jednu linii událostí v životní dráze, hovoříme potom o studiu profesní, rodičovské či jiné dráhy a pokud půjde o vzestup, hovoříme o kariérách (Alan 1989, s. 8). „Průběh životní dráhy je trvalým sledem mnoha paralelně nebo propojeně probíhajících aktivit. Vytvářejí složitou, až nepřehlednou síť a proto je nezbytné omezit pozornost na ony oblasti sociálních vztahů a s nimi spojených činností, které díky své institucionalizaci (rodině, škole, zaměstnání,...) umožňují poznávat jednotlivé stránky lidského chování (vztah dětí a rodičů, rozhodování o studiu, touhu po kariéře)“ (Alan 1989, s. 28). Nový spojuje životní dráhu s konkrétními představami o počátku cesty, vrcholu, křižovatkách, o vytyčování cílů, krizích, návratech i o definitivním konci. Je to cesta „od...k“ (Nový 1989, s. 7). Kubátová pojímá životní dráhu jako „trajektorii člověka v sociálně-historickém prostoru a čase, jako sled změn sociálního postavení a rolí jednotlivce“ (Kubátová 2010, s. 109). Kubátová i Nový shodně popisují čtyři základní dimenze životní dráhy: délku, šířku, výšku a hodnocení. Délka je tvořena jednak časem biografickým (od narození po smrt) a také historickým časem tj. historií společnosti (Kubátová 2010, s. 109). Šířka, tedy horizontální prostor, označuje fyzický či geografický prostor včetně jevů sociokulturní povahy (bohatství znalostí, zájmů či dovedností). Tento prostor je ve společenském vědomí často vnímán jako sociální znak statusu, sociální pozice, mobility a úspěchu. Výšku neboli vertikální prostor vyjadřuje opozice „nahore – dole“, která v kombinaci s biografickým časem tvaruje základní křivku biografického vývoje. Člověk na své životní dráze dospěje k mezím své biopsychické vybavenosti, sociálního postavení, výkonu, příjmu. Konečně význam a hodnocení životní dráhy jsou tvořeny dvěma rovinami a to sebehodnocením a hodnocením druhými lidmi (Nový 1989, s. 8 – 10). Podle Nového životní dráhu určuje čas tedy časovost, procesualnost, dynamika a v rámci času biografického rozlišuje čtyři specifické časy (Nový 1989, s. 13):

1. „**Čas života člověka** ve smyslu biopsychických vývojových procesů (čas mládí, čas zralosti a fertility, čas přechodu, čas stárnutí a stáří, čas narození a smrti)

2. časovost práce: procesy pracovní průpravy, **profesní dráha**
3. specifická časovost rodinného života a **životního cyklu**
4. specifické časy **volnočasových aktivit**“.

Alan svým výrokem potvrzuje význam času, když tvrdí, že jakákoli životní situace je procesem, který je časově ohraničen, přičemž životní dráha je časovou organizací sociálních vlastností jedince, jeho aktivit, vztahů mezi životními situacemi (Alan 1989, s. 34 - 35). Alan také shodně s Novým konstatuje, že model životní dráhy je tvořen sociálními charakteristikami jednotlivých etap životního cyklu spolu s průběhem profesní dráhy a etapami rodinného cyklu s ohledem na orientační členění věku (Alan 1989, s. 67).

1.1.1 Čas života člověka (fáze lidského života)

Nový uvádí základní sociální členění fází životní dráhy do tří fází lidského života, které současně představují základní schéma socializačních případně resocializačních a desocializačních procesů a to fáze (Nový 1989, s. 17):

1. předproduktivní
2. produktivní
3. postproduktivní.

Toto členění už není z dnešního hlediska úplně aktuální nebo ho alespoň nelze nekriticky uplatňovat na většinu populace. Vzhledem k proměnám pracovních drah, které jsou způsobené mimo jiné stále častějším aktivním zapojením seniorů do pracovního procesu a oddalováním jejich odchodu na odpočinek, je nutné brát v úvahu i možnost prolínání těchto fází a odpoutat se od představy pevné vazby produktivity a věku⁷. Špatenková s ohledem na tyto skutečnosti uvádí jiné členění věku, které používáme i v andragogice. „Hovoříme o prvním věku, který situujeme do předproduktivní části (dětství, mládí, příprava na další život), kdy dominantními tématy jsou růst, vývoj, vzdělávání, profesní příprava, získávání zkušeností a znalostí. Druhý věk je totéž, co bylo dříve označováno jako produktivní věk -

⁷ Zvláště vysoce kvalifikovaní lidé docela často pracují ještě v důchodovém věku – to platí i v medicíně a právě daleko spíše mezi akademiky než mezi „praktiky“. Špatenková tvrdí, že pětadesátiletý vysokoškolský profesor může být na nejvyšším vrcholu svých sil, protože dokáže kumulovat své znalosti, vědomosti, co doposud získal – tedy využívat tzv. *krystalické inteligence*, která je výsledkem působení prostředím poskytované zkušenosti a může stoupat ještě po padesátém roce věku (Říčan 2010, s. 83, Špatenková 2012).

dospělost, kdy je člověk dospělý po všech stránkách. A třetí věk je postproduktivní období. V dnešní sociologické terminologii předproduktivní, produktivní a postproduktivní nepoužíváme, protože toto lineární členění životního běhu – studium, práce, důchod – padá. Právě strategie návratu seniorů do pracovního procesu toto boří. Kategorie se budou muset předefinovat. Čtvrtý věk jsme si situovali někam od osmdesáti plus a to je fáze závislosti. To jsou jiní senioři, kteří mají jiné potřeby“ (Špatenková 2013).

1.1.2 Profesní a kariérní dráha

Podle Alana se časová struktura života jedince odvíjí od modelu pracovního času, který se stal základem časové organizace životních procesů. Práce se do biografie jedince promítá převážně v podobě modelu profesní dráhy, která tvoří profil životní orientace člověka. Vstupní branou k profesní kariéře je škola. Je místem prvního rozhodování o dalším osudu a životní orientaci dítěte. Dítě se rozhoduje na základě zájmů, dispozic, nebo vysvědčení. Konečné rozhodnutí o další životní cestě dítěte je většinou na rodičích (Alan 1989, s. 117). Podle Nového patří profesní dráha k nejzákladnějšímu životnímu cyklu, který je determinován sociálně ekonomickými a historickými faktory, to znamená, že člení životní dráhu na období ekonomické aktivity, na fáze jemu předcházející a po něm následující. Profesní dráha souvisí se vzděláním a kvalifikací, které patří k dominantním aspektům přípravy na povolání, spojují předproduktivní fázi životní dráhy s fází produktivní. Východiskem profesní dráhy je ukončení přípravy na profesi na základě udělení osvědčení opravňujícího vykonávat práci (výuční list, diplom) (Nový 1989, s. 52 - 53).

Alan tvrdí, že si dospělý člověk volí určitou dráhu podle osobních kritérií. Profesní dráha ale není jen sledem povolání, jež člověk během svého života vystřídal, ale i obrazem šancí, které se mu nabízely a cílů, které zohlednil. Promítá se do celého životního kontextu jedince a spoluurčuje i typ jeho sociálních vztahů a chování. Podstatným znakem profesní dráhy je model kariéry, který Alan chápe jako vzestup na škále odborné kompetence a moci. Pracovní doba, profesní dráha a kariéra vytvářejí trojdimenzionální strukturu pracovních aktivit a s nimi spojených zájmů i hodnotových orientací, jež se liší podle sociálních charakteristik (věk, pohlaví) a životních cílů jednotlivců a sociálních skupin (Alan 1989, s. 43 – 45). Profesní dráha je jednou linií životní dráhy, a pokud se bude jednat o vzestup, potom hovoříme o kariéře (Alan 1989, s. 8). Tyto dráhy fungují v těsném propojení a prolínají se.

Bělohlávek považuje kariéru za dráhu, za postup, který se odehrává na časové ose. Má začátek (nástupem do zaměstnání nebo do školy), konec (v době současné) a prochází řadou stádií. Má pokračování v budoucnosti a může mít cíl. Jeho definice kariéry zní: „Kariéra je dráhou životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“ (Bělohlávek 1994, s. 9 – 11). Bělohlávek dále uvádí, že na rozvoj kariéry má vliv řada skutečností, které nelze pochopit bez toho, aniž bychom si všímali změn, ke kterým dochází v biologickém průběhu lidského života. Práce, rodina a individuální rozvoj se vzájemně ovlivňují a překrývají. Změny v jedné z těchto oblastí, se promítají do ostatních oblastí. Každé kariérové období má své specifické problémy. Bělohlávek rozdělil kariéru do čtyř etap (Bělohlávek 1994, s. 39 – 45):

1. přípravné období (do prvního nástupu do zaměstnání), které popisuje jako období hledání cesty životem, volbou budoucího povolání. K tomuto období se pojí významné zjištění, že se lépe zapracují do svého povolání děti, které mají stejnou nebo podobnou profesi jako jejich rodiče nebo příbuzní, protože si vytvářejí tzv. reálný obraz profese, vědí, co je čeká.
2. Bělohlávek uvádí, že dle Drehera a Bretze je počátek kariéry (od prvního nástupu do 35 let) dobou značných změn v osobním životě. Bylo zjištěno, že jedinci, kteří v průběhu životní kariéry dospěli do významného postavení, byli většinou úspěšní už v počátečním období své pracovní dráhy. Tento jev nazývaný jako „*časný kariérový úspěch*“ bývá vysvětlován trojím způsobem. Zaprvé *teorií expektance* Victora Vrooma, která říká, že člověk se snaží tehdy, když ví, že jeho aktivita bude následována úspěchem. Pokud si člověk může ověřit své kvality tím, že hned na začátku dostane náročné úkoly, které zvládne, pak je motivován k dalšímu úsilí. Za druhé je tento jev vysvětlován *strukturální teorií*, která poukazuje na to, že zaměstnavatelé poskytují již během studií potenciálním zaměstnancům výhody ve formě výcviku, odborného vedení diplomových prací a i začleněním do sítě kontaktů s odborníky a tímto způsobem získávají adeпти důležité informace, které jsou jiným upřeny. Za třetí podle *teorie viditelnosti* ten, kdo již na začátku kariéry dosáhl určitého postavení, bude s úspěchem pokračovat dále proto, že je lépe vidět než kolegové. Ve chvíli, kdy bude potřeba pověřit někoho určitým úkolem, vzpomenou si na toho, koho mají na očích.

3. střední věk (od 35 do 55 let) je spojen s problémy, které vyplývají z vědomí, že již proběhla polovina životní dráhy a člověk přehodnocuje životní plány. Pro mnoho lidí to znamená nepříjemné vystřízlivění po tom, co zjistí, že krásné sny nebudou nikdy zrealizovány. Bělohlávek udává, že dle Peela a Clarka se u třicátníků až čtyřicátníků objevuje „*kariérové plató*“. Pracovník stoupal téměř pravidelně po žebříčku organizační hierarchie, ale do vyšších manažerských pozic se může dostat jenom omezený počet lidí a ten, kdo spoléhal na oslnivou kariéru, vidí zde konec své úspěšnosti a podléhá zklamání. Lidé reagují na kariérové plató jiným způsobem seberealizace nebo hledají novou práci. Tento jev se nazývá druhá kariéra.
4. starší věk (nad 55 let) je problematický v tom, že se starší lidé „nedokážou smířit s představou, že zaměstnání, které naplňovalo většinu jejich času, zaměstnávalo jejich myšlení a poskytovalo širší sociální kontakt, skončí“. Bělohlávek cituje Scheina, který tvrdí, že děti opouštějí domácnost rodičů a vzniká syndrom prázdného hnízda. Rodiče se musí začít znovu více orientovat na sebe.

Tradičním kritériem kariéry je pozice, která je spojena s dalšími kritérii (mzda, materiální výhody). V některých organizacích existuje souběžně i další způsob vyjádření kariéry a tou je „*hodnota*“ (v armádě, u policie) nebo na univerzitě hodnota akademická (profesor, docent) (Bělohlávek 2007, s. 9 – 10). Podle Alana je profil profesních drah pestrý a souhlasně tvrdí, že u některých profesí je časová perspektiva postupu zabudována do funkčního systému např. profesní dráhy úředníků, vojáků, vědeckých pracovníků; u jiných je perspektiva vázána na specializaci např. u lékařů (Alan 1989, s. 219). Nový popisuje dvě cesty dalšího vzestupu v profesní dráze: jednak odborný vývoj (zvyšování kvalifikace, profesních výkonů) a funkční vývoj (postup na vyšší pozice rozhodovací). Odborný vývoj je vyjádřen atestacemi, vědeckými hodnotami, působením ve vědeckých ústavech a na vysokých školách (Nový 1989, s. 53).

Podle Šimka je dnes „pro průběh profesního cyklu životní dráhy typická už nikoliv jednorozměrná kariéra, ale kariéra na pokračování (Šimek 2007, s. 58).

1.1.3 Životní cyklus

Nový termínem životní cyklus označuje především „vazby individua na biopsychično; člověk se zde jeví především jako rodová bytost, absolvující standardní rodinný cyklus a proces stárnutí v biologickém čase (např. po vzoru biologie člověka) zatímco životní drahou označuje především vazby individua na sociálně, na společenské

vztahy v sociálním čase a prostoru a člověk se zde jeví jako společenská bytost a analyzuje se (např. po vzoru sociologie profesních drah)“ (Nový, 1989, s. 29). Podle Alana se životní cyklus pohybuje v hranicích „rolového“ chování, které zůstává díky své funkční vazbě na okolí pro život rozhodující. Odchytky životní dráhy od fází životního cyklu jsou dány sociální mobilitou nebo sociálním vzestupem. Dosažení určité sociální pozice má sociálně prestižní hodnotu. „Sociální status jako ocenění sociálních funkcí z hlediska upevnění rozvoje sociálního systému, v jehož rámci jsou tyto funkce plněny hodnotovou strukturou a osobními i skupinovými zájmy a cíli. Na úrovni konkrétních projekcí do reálného života se to projevuje vztahem k sociálním rolím i k životním plánům (např. orientace na profesní kariéru se odráží v průběhu celé životní dráhy)“ (Alan 1989, s. 62 - 64)., determinuje sociální chování lidí a vede k sociální mobilitě. (...) Objektivní sociální determinace přechodů po škále sociálního statusu a prestiže je neoddělitelně spjata s hodnot.

1.1.4 Volný čas

Volný čas každý jedinec vnímá odlišně, proto nemá tedy ani jednotnou definici. Mně se ve vztahu k mé práci jeví jako výstižná definice Němce, který volný čas formuluje jako „čas, v němž člověk svobodně volí a dělá takové činnosti, které mu přinášejí radost, potěšení, zábavu, odpočinek, které obnovují a rozvíjejí jeho tělesné a duševní schopnosti, popř. i tvůrčí schopnosti. Je to čas, v němž je člověk sám sebou, nejvíce patří sám sobě, kdy koná převážně svobodně a dobrovolně činnosti pro sebe, popř. pro druhé, ze svého vnitřního popudu a zájmu.“ (Němec 2002, s. 17). Nový člení časový fond na čas pracovní, který je věnovaný práci za plat, čas vázaný, který „člověk vynakládá na aktivity nezbytně nutné pro regeneraci člověka jako je jídlo, spánek, péče o dítě a domácnost a čas volný, což je čas, který člověku zbude na aktivity, spojené s jeho rozvojem na základě svobodné volby“ (Nový 1989, s. 59).

Otázka volného času je významná proto, že jsou respondenti výzkumu natolik exponovanou skupinou, u níž lze předpokládat, že se tato skutečnost projeví i v množství a náplni jejich volného času. Vzhledem k tomu, že je tento pojem významný pro analýzu a interpretaci souvislostí pracovní a životní dráhy, je v teoretických východiscích alespoň takto krátce zohledněn a definován.

1.2 MOŽNOST INSPIRACE NEDÁVNÝMI ČESKÝMI VÝZKUMY ŽIVOTNÍCH A KARIÉROVÝCH DRAH

Oblast zkoumání trajektorií životních a kariérových drah mladých profesorů je oblast, která mě zajímá a o které se přinejmenším v České republice zatím nepsalo. Ve společenskovední literatuře lze dohledat studie zabývající se problematikou životních a kariérových drah, ale žádná z nich se nezabývala otázkou životních a kariérových drah mladých profesorů. Existují práce zaměřené na pracovní dráhy žen, na rodinné a pracovní dráhy mladých i na problematiku vysoce kvalifikovaných lidí, které mohou být v některých aspektech (například z metodického hlediska) předobrazem nebo inspiračním zdrojem pro můj výzkum.

Například kniha Křížkové a spol.: „*Pracovní dráhy žen*“ je stejně jako moje studie biografickým výzkumem. Možnost inspirace se však omezuje především na metodickou stránku, protože práce se zaměřuje na genderovou strukturu trhu práce a s ní související genderové nerovnosti na trhu práce a v rodině a na to, jak se „tato makrostruktura odráží v konkrétních pracovních zkušenostech a životních drahách žen“ matek (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011, s. 7, 19). A tím se jednoznačně vzdaluje od tématu mé práce.

Práce, která je mojí práci nejbližší, je diplomová práce mé vedoucí Mgr. Kubové. Tím, že je zaměřena na dráhy žen (opět), ale **lékařek pracujících ve vysokých funkcích** většinou v pozicích přednostek, které jsou docentkami a jsou zde zastoupeny i profesorky, se opírá o realie stejného prostředí, ve kterém se pracovně pohybují i moji respondenti. V. Kubová práci se však zabývala problematikou identifikace různých typů konfliktu rolí u manažerek v lékařské praxi a vzdělávání, i otázkou skloubení rodiny a kariéry na základě zkoumání trajektorií životních a profesních drah (Kubová 2009, s. 95). V mé práci naopak (možná i proto, že je soubor tvořen pouze muži, což však nelze jednoznačně prokázat) není otázka praktického každodenního skloubení těchto rolí ani zdaleka stěžejní. Jak bude popsáno, ačkoliv jsou téměř všichni moji respondenti ženatí a mají děti, v rozhovorech se ukazuje, že zajištění péče o rodinu je především na jejich manželkách a pro ně samotné nepředstavuje téma, které by v souvislosti s jejich prací nějak významněji vystupovalo do popředí.

Chaloupková se ve své studii zabývala otázkou rodinných a pracovních drah **mladých** mezi 18 – 35 lety v ČR ve vztahu k věku v době nástupu do zaměstnání, délce

studia a vstupu do manželství. Ve své práci srovnala „profesní a rodinné starty odehrávající se před rokem 1989 s těmi, které probíhaly již v nových sociálních, politických a ekonomických podmínkách po roce 1989“ (Chaloupková, 2009). Zabývá se tedy otázkou mladých, ale nezaměřuje se přímo na otázku jejich kariérního růstu. Problematika různých variant kariérních startů nebyla v mé práci významněji řešena, protože všichni dotazovaní nastoupili do práce okamžitě po ukončení studia, jak vyplývá z jejich životopisů, tedy po absolvování vysoké školy či vojenské služby.

Problematikou **vysoce kvalifikovaných pracovníků**, což jistě mladí profesori medicíny jsou, se zabývá sociologická studie Kostecké a spol. Tato otázka je zde ale řešena ve vztahu k migraci „ve snaze podnítit vědce a výzkumníky působící v zahraničí k návratu zpět do vlasti, případně alespoň usnadnit přenos informací, know-how a zkušeností ze zahraničí zpět do země“ (Kostecká, Bernard, Kostecký 2007). Jistou souvislost se svým tématem zde spatřuji v tom, že zahraniční stáže, kterých se profesori v mé práci zúčastnili, měly v mnoha případech zásadní vliv na jejich pracovní dráhu.

1.3 SOCIÁLNÍ A SYNTETICKÝ STATUS

Jandourek definuje sociální status jako „relativní postavení, které má jedinec ve společnosti, a s tím související povinnosti, práva, životní styl na základě cti, nebo prestiže“ (Jandourek 2012, s. 222). Rabušicová zmiňuje, že existují „tři základní druhy statusu a to status vrozený (např. pohlaví), získaný (např. získaná prestiž) a připsaný (např. společensko-ekonomická situace“ (Rabušicová 1991, s. 7 - 8). Samotný status je chápán jako souhrnné vyjádření sociální pozice člověka v určité společnosti, resp. skupině, spojené s určitou mírou ocenění ze strany druhých (Velký sociologický slovník 1996, s. 1226). Kubátová uvádí pojetí T. Parsonse, který sociální status popisuje jako „určité kvality člověka ve smyslu jeho kompetencí, které jsou důležité pro výkon jeho sociální role, přičemž sociální roli chápe jako typickou reakci na typické očekávání. Role obsahuje předpis jednání, který pochází ze společenských norem, které zakládají práva a povinnosti, které vyplývají z pozice, se kterou je role spojena“ (Kubátová 2010, s. 261).

S pojmem status souvisí i statusové symboly, které Jandourek označuje jako „hmotné znaky společenského postavení“ (Jandourek 2012, s. 222). Šimek řadí symboly statusu někde mezi materiální a nemateriální prostředky symbolického jednání a jako příklad uvádí označení funkce nebo akademické tituly (Šimek, 2007, s. 96). Jak jsem uvedla již ve své bakalářské práci, „akademické i vědecké tituly na vysoké škole jsou jednoznačně viditelným projevem kariérové dráhy pracovníka. (...) Vysokoškolské prostředí je typické přiznáváním titulů, které je motivací pro zaměstnance, protože titul je viditelným projevem kariérové dráhy pracovníka. Akademické tituly uděluje vysoká škola po splnění kritérií. Nikdo kromě vysoké školy nemá právo přiznávat akademický titul, konat habilitační řízení, konat řízení ke jmenování profesorem (Zákon 111/1998 Sb. o vysokých školách, § 2)“ (Elišková 2010, s. 31).

Šafr se věnuje otázce multidimenzionálně pojaté koncepce statusu. Konstatuje, že sociální status se obvykle měří pomocí jednoho ukazatele třeba prestiže povolání, ale lze ho rozložit i do několika základních dimenzí. Takto pojatá koncepce statusu je dle jeho názoru „sociologicky užitečná“, protože „umožňuje přisoudit každému jedinci zcela individuální pozici (oproti např. třídním schémátům, kde je postavení dáno kolektivní příslušností), jednak dovoluje sledovat, jak se postavení v jednotlivých složkách liší a případně jaké to má důsledky pro postoje a jednání lidí“. Šafr zmiňuje amerického sociologa Lenskiho, který se v padesátých letech zaměřil na existenci paralelních společenských žebříčků a v jehož původním pojetí byl status tvořen dimenzí příjmu, profese, vzdělání a etnika. Zatímco první tři dimenze jsou příkladem získaného statusu, etnikum představuje status připsaný tedy

zdeděný. Později byl tento multidimenzionální koncept rozšířen „o rovinu moci (účast v řízení a politické funkce) a kulturní dimenzi životního stylu“. Šafr cituje Machonina, podle kterého je tento multidimenzionální sociální status tvořen pěti dimenzemi: složitostí práce, vzděláním respondenta, jeho pozicí v řízení, osobním příjmem a kulturními aktivitami při trávení volného času a nazývá je „tzv. vysokokulturním kapitálem“ (Šafr 2009). Ve všech dimenzích se jedná o status získaný tedy „získatelný určitým úsilím“. Podle Kubátové „díleč sociální statusy (ekonomicko profesní charakteristika, charakteristika majetnosti, životní úroveň, způsobu života, míra informovanosti či kompetence, podíl na moci a prestiž) se různě kombinují a vytvářejí tzv. syntetický neboli složený status“ (Kubátová 1998, s. 33). Šimek v otázce dimenzí sociálního statusu také pracuje s pojmem syntetický status, který se „ve výkonové společnosti konstruuje podle šesti základních ukazatelů (Šimek 2007, s 62):

1. objektivní charakteristika profese
2. prestiž profese
3. podíl na moci
4. dosažené vzdělání
5. velikost příjmu
6. životní způsob“.

Podoba šestého ukazatele, tj. životního způsobu, je dána ostatními ukazateli. Na nositele statusu působí jak objektivní úroveň jednotlivých ukazatelů, tak i subjektivní reflexe této úrovně, které vycházejí z rozdílných osobnostních charakteristik nositele (hodnotové orientace, aspirace, sebehodnocení apod.). „Objeví-li se výrazná dysfunkce v kterémkoliv z jednotlivých ukazatelů syntetického statusu, může ji nositel prožívat jako považovat jako výrazné narušení integrity své osobnosti“ (Šimek 2007, s 62). Šimek soudí, že „zatímco ještě v současnosti je syntetický status určen hlavně povoláním (a komponentami, jež povolání primárně ovlivňuje), v postindustriální společnosti bude status ovlivňován spíše trajektorií kariéry, která rozhodně nebude statická“ (Šimek 2007, s. 58).

Jednotlivé složky budou na dalších stránkách postupně popsány spolu se specifiky, která souvisí se syntetickým statusem skupiny zkoumaných osob.

1.3.1 Objektivní charakteristika povolání

Aktuální informace o požadavcích na jednotlivá povolání jsou zveřejněny v rámci Národní soustavy povolání.⁸ Charakteristika povolání lékaře i vysokoškolského pedagoga ve smyslu kompetencí, dovedností i popisu činností je vždy specifická vzhledem k danému oboru specializace. Co však mají všechny charakteristiky těchto profesí společné, jsou vysoká duševní zátěž při výkonu tohoto povolání stejně jako povinnost celoživotně se vzdělávat, která vyplývá jednak ze zákona Zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta MZ ČR, tak i ze Zákona o vysokých školách č.111/1998 Sb. Co se týče role lékaře, pak Křečková Tůmová cituje Parsonse, který soudí, že ve vztahu k nemocnému lékař přijímá roli profesionála. Tato role je společností vysoce hodnocena, protože její vykonávání je velice náročné. Lékař je považován za specialistu, jehož nadřazenost vychází z jeho zkušeností a výcviku (Křečková Tůmová 2003, s. 47).

1.3.2 Prestiž povolání (profese)

Jak jsem zmínila výše, prestiž je příkladem statusu získaného. Podle Jandourka je prestiž „reputace, vážnost, významnost, pověst, která je přisuzována člověku většinou na základě jeho povolání a bývá u jedince často spojena s hodnocením jeho povolání“ (Jandourek 2012, s. 182). Zkoumáním prestiže povolání u české veřejnosti se dlouhodobě zabývá Centrum pro výzkum veřejného mínění (dále „CVVM“) Sociologického ústavu AV ČR. V červnu 2012 Tuček v tiskové zprávě CVVM zveřejnil výsledky výzkumu, ze kterých vyplývá, že povolání lékaře dlouhodobě zaujímá v žebříčku prestiže vybraných profesí první pozici (s průměrným bodovým hodnocením 90,4). Hned na druhém místě se umístilo povolání vědce (80,3 bodů) a na třetím místě se umístil vysokoškolský pedagog (75,9 bodů) (Tuček 2012)⁹.

Zde bych ráda upozornila, že povolání profesorů, kteří tvoří výzkumný soubor, je specifické tím, že tito profesori jsou představiteli všech tří výše zmíněných povolání současně. Jelikož jsou zaměstnanci Lékařské fakulty UP v Olomouci, jsou zároveň akademickými pracovníky¹⁰ tj. vysokoškolskými pedagogy a vědci konajícími vědecko-

⁸ V tomto katalogu jsou popsána jednotlivá povolání ve vztahu k požadovaným kompetencím, je zde také popis činností vyplývajících z daného povolání, dále pracovní podmínky, kvalifikační požadavky a zdravotní podmínky dostupné z <http://www.nsp.cz/> [cit. 6. 1. 2013].

⁹ Výsledky byly uvedeny v tabulce, kterou pro přehlednější znázornění přikládám do přílohy č. 1
Tabulka: Prestiž povolání

¹⁰ § 70, odst. 1 a 2 Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

výzkumnou a publikační činnost i lékaři¹¹ v jedné osobě. Dle citovaného výzkumu tedy reprezentuje povolání dotazovaných profesorů medicíny kombinaci nejvýznamnějších, nejváženější a českou veřejností nejlépe hodnocených povolání.

1.3.3 Podíl na moci

Lze říci, že lékaři (nebo jejich předchůdci – šamani a přírodní léčitelé) mají ve společnosti už od nepaměti speciální moc. Vládou totiž něčím, co je důležité úplně pro každého – zdravím, jeho uchováním či obnovou, de facto vlivem na otázky života a smrti. Od dávných dob jim byly na základě této skutečnosti přisuzovány zvláštní schopnosti, které je předurčovaly ke specificky privilegovanému místu ve společnosti. Guggenbühl-Craig uvádí, že již starodávni medicinmani disponovali speciálním postavením a mocí, která vyplývala z vědomí, že jsou spojenci vyšších sil, čehož v některých případech i zneužívali. I u některých současných lékařů lze pozorovat podléhání pokušení pociťovat jistou nadřazenost plynoucí z nerovného postavení mezi nimi a pacienty-laiky. To, že jsou lékaři společností alespoň do jisté míry vnímání jako elita disponující přirozenou autoritou a nadprůměrnými znalostmi a schopnostmi, se projevuje i tím, že bývají považováni za kompetentní i v případech, kdy se vyjadřují k problémům, které nijak přímo nesouvisí s jejich vzděláním a oborem (Guggenbühl-Craig 2007)¹².

Obecnějšímu pojetí moci ve společnosti se věnuje Kubátová, která uvádí, že dle Bourdieua je „život ve společnosti konkurenčním bojem o pozice, které poskytují moc a vliv. Tento boj je spoluurčován kapitály, které je možno v tomto boji získat a použít je v boji o statky. Na první pohled to vypadá, jako by lidé soutěžili pouze o co největší ekonomické zdroje a o moc. Je pravda, že o to lidé skutečně svádějí boje. Podle P. Bourdieua se však pod tímto povrchem skrývá skutečnost, že prapůvodní pohnutkou jednání lidí je touha po uznání, prestiži a reputaci“ (Kubátová 2010. s. 69).

Vrátíme-li se k situaci lékařů a pokusíme-li se ji vysvětlit z hlediska teorie P. Bourdieua, bylo by možné říci, že lékaři využívají svého institucionalizovaného kulturního

¹¹ § 4, odst. 2 Zákona č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta MZ ČR: „Za výkon povolání lékaře s odbornou způsobilostí se považuje preventivní, diagnostická, léčebná, rehabilitační a dispenzární péče prováděná lékařem s odbornou způsobilostí pod odborným dohledem lékaře se specializovanou způsobilostí v příslušném oboru“.

¹² nabízí se třeba připomenutí relativně častých úspěšných politických kariér lékařů

kapitálu¹³ reprezentovaného titulem MUDr. (je-li doplněn ještě docentskou či profesorskou hodností, jedná se o další významné zvýraznění a znásobení jeho váhy)¹⁴ k uplatnění vlivu či vlastní vize i v situacích a oblastech, které ovlivňují další sféry společenské praxe. Na tendenci získat vliv a uplatnit v tomto směru svůj kulturní (případně jiný) kapitál není nic divného či nemorálního a lze říci, že se o něco podobného (alespoň podle citované teorie) snaží téměř všichni sociální aktéři. U lékařů je to však možná o to výraznější či nápadnější (nebo častěji úspěšné) právě proto, že kapitál, který je s jejich povoláním spojený, je relativně větší než u řady jiných profesí (to jsme nakonec mohli sledovat i v souvislosti s mimořádnou prestiží, která je lékařům přiznávána v české společnosti). Tím pádem jsou podmínky pro získání a uplatnění moci výhodné, což v případě, že je všeho vhodně použito, generuje další nárůst jak moci, tak i prestiže.

1.3.4 Dosažené vzdělání

Problematikou vzdělávání lékařů jsem se podrobně zabývala ve své bakalářské práci, proto se nyní zaměřím na otázku vzdělání ve vztahu k sociální pozici člověka ve společnosti. Dopita uvádí, že vzdělání zvyšuje možnost uplatnění jedince ve společnosti a zaujímání různých sociálních pozic. „Zvyšuje hodnoty kulturního kapitálu a jeho směnitelnost.“ (Dopita rok neuveden, s. 18 – 19). Souhlasně se vyjadřuje i Rabušicová, která tvrdí, že dosažené vzdělání a na něm založená kvalifikace určuje hranice pozic, které může jedinec získat. Na základě získané kvalifikace můžeme vykonávat určitou profesi. (Rabušicová 1991, s. 7 – 8). Dopita ve velmi obdobné souvislosti opět připomíná Bourdieua a jeho tři typy kulturního kapitálu, přičemž kulturní kapitál vnímá jako „symbolické dovednosti“ (Dopita rok neuveden, s. 18 – 19). Podle Petruska má kulturní kapitál „specifickou mocenskou potenci“ (Petrusek 1989, s. 221). Kubátová pohlíží na vzdělání z jiného úhlu a uvádí příklady, které vycházejí z Bourdieovy teorie popisující roli symbolického násilí, které není vidět, ale které vůči sobě ne úplně vědomě lidé navzájem

¹³ Kulturní kapitál existuje ve třech formách: jako vtělený, jako objektivizovaný a jako institucionalizovaný (Bourdieu, P., 1986). Vtělený kulturní kapitál jsou intelektuální a tělesné dispozice člověka, získané v průběhu socializace. Objektivizovaný kulturní kapitál jsou kulturní artefakty, např. obrazy, sochy, knihy, fotografie, žurnály a nástroje, jež se v domácnosti používají. Institucionalizovaný kulturní kapitál jsou akademické tituly a vědecké hodnosti“ (Katrňák 2003).

uplatňují. Domnívá se, že „být vzdělaný neznamena jen to, že mám vysokoškolský diplom. Být vzdělaný znamená, že lidé uznávají, že jsem vzdělaný, což ukazují tak, že mi prokazují úctu, ale současně na mě symbolicky vynucují určité jednání. Vzdělaný člověk prokazuje úctu těm, kteří ho jako vzdělaného uznávají tak, že nevystavuje své vzdělání okázale najevo, ale jedná s patřičnou skromností a noblesou.“ (Kubátová 2010, s. 69).

1.3.5 Velikost příjmu

Velikost příjmu, jako ukazatel syntetického statusu, není objektivní ve vztahu k jednotlivým povoláním. Vzhledem k dalšímu ukazateli syntetického statusu například k prestiži, nelze říci, že by byla prestiž „automaticky spojena s finančním ohodnocením“. Jako příklad uvádí Jandourek právě „prestiž a plat lékaře, u kterého je prestiž vysoká, ale příjem relativně nízký ve srovnání třeba s politikem“, u kterého je to naopak - tedy prestiž často relativně nízká, ale příjem vysoký (Jandourek 2012, s. 182).

1.3.6 Životní způsob

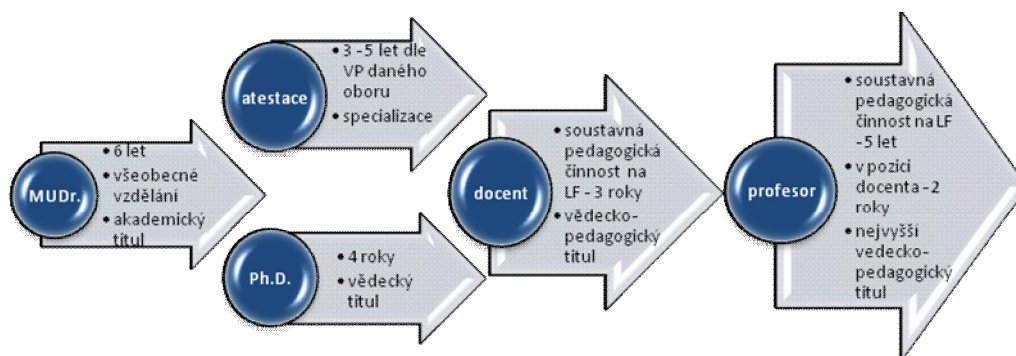
Kubátová se podrobně zabývá problematikou životního způsobu ve své knize „Sociologie životního způsobu“, ve které popisuje různé teorie životního stylu. Pro potřebu této magisterské práce si dovoluji citovat jen několik základních poznatků. Ačkoliv většina lidí chápe pojmy životní styl a životní způsob jako synonyma, Kubátová mezi nimi vidí rozdíl. Životní způsob chápe jako „kvantitativní souhrn činností, vztahů, projevů, aspektů tedy všeho, co do něj patří“. Kdežto životní styl vidí jako „systém, který propojuje tyto části životního způsobu a je založen na kvalitativních souvislostech všech těchto částí a vyznačoval by se vnitřní integrací, koherencí“ (Kubátová 2010, s. 13 – 14). Kubátová cituje Nakonečného, který soudí, „že životní způsob člověka můžeme chápat jako způsob realizace jeho hodnotové orientace, jako strukturu jeho postojů a jako způsoby jeho chování, mezi kterými však může existovat rozpor“.

1.4 KVALIFIKAČNÍ A ODBORNÉ NÁROKY NA UDĚLENÍ PROFESORSKÉHO TITULU

Problematikou kritérií uplatňovaných na cestě k udělení titulu profesora medicíny jsem se podrobně zabývala ve své bakalářské práci, kde jsem popsala i konkrétní povinnosti a nutné časové rozestupy¹⁵, které jsou s touto cestou spojené (Elišková, 2010, s. 31 – 47). Protože jsou tématem mé diplomové práce „mladí“ profesoři, jeví se mi jako účelné zdůraznit tentokrát především časové hledisko. Pro možnost porovnání reálných kariér s jejich legislativně vymezeným nejkratším možným průběhem znázorňuji teoreticky nejrychlejší možnou cestu k získání jednotlivých titulů v rámci kariérového růstu lékařů v následujícím obrázku.

Obrázek č. 1:

Přehled „časových kritérií“ a získaných titulů v rámci kariérového růstu lékaře



Následuje výčet a popis jednotlivých kroků, které je nutné absolvovat od maturity až ke jmenování profesorem medicíny, přičemž je nadále kladen důraz na časová kritéria.

¹⁵ vyplývající z kritérií LF UP ke jmenování profesorem

Na úvod lze lapidárně říci, že je to dlouhá cesta, která začíná úspěšným absolvováním vysoké školy. V případě lékařské fakulty je magisterské studium šestileté a absolvent získá akademický titul MUDr. „doktor medicíny“. Tento první titul jsem do obrázku zařadila proto, že je k profesní dráze lékaře nezbytný a je výchozím bodem kariéry lékaře. Absolvent medicíny nemůže vykonávat povolání lékaře samostatně, nýbrž pod dohledem atestovaného lékaře, protože vystudováním vysoké školy má lékař všeobecné znalosti medicíny a musí se specializovat ve vybraném oboru, ve kterém si znalosti prohloubí a ve kterém se bude dále vzdělávat. Teprve na základě úspěšného absolvování specializačního vzdělávání ukončeného získáním specializované způsobilosti, může samostatně vykonávat povolání lékaře bez odborného dohledu (Zákon 95/2004Sb, §2, odst. d, e). Proto absolvent medicíny, tedy absolvent studijního oboru všeobecné lékařství, ve většině případů nejdříve řeší otázku získání odborné způsobilosti¹⁶ k výkonu povolání lékaře v rámci specializačního vzdělávání, které je formou postgraduálního vzdělávání.

1.4.1 Postgraduální vzdělávání

Postgraduální vzdělávání může mít dva rozměry. Jedním z nich je specializační vzdělávání, které musí absolvovat každý absolvent medicíny (kromě teoretických oborů), aby se mohl specializovat v oboru, kterému se chce věnovat, a druhým je studium v rámci doktorského studijního programu. Již v této fázi se nám začínají krýt dvě různé věci a to na jedné straně oblast zdravotnictví a na straně druhé školství. Zatímco specializační vzdělávání je otázkou zdravotnickou a pojí se s ní povinnosti lékaře, studium doktorského studijního programu je věcí školskou, protože adept získává zkušenosti spíše vědecké a pedagogické.

Obě tyto formy postgraduálního vzdělávání může lékař absolvovat současně nebo v jakémkoli pořadí, ale v žádném případě je nemůžeme chápat jako alternativní. Pro působení ve většině oborů je nutná atestace (bez ohledu na to, zda má tento MUDr. i Ph.D.) a ve vědecké a akademické kariéře zase nelze pokračovat, aniž by lékař nedosáhl Ph.D.

1.4.1.1 Specializační vzdělávání (specializovaná způsobilost)

V první fázi absolvent lékařské fakulty, tedy mladý lékař, stojí před velkým rozhodnutím. Musí se rozhodnout pro obor specializace tedy práci, která je mu nejbližší a

¹⁶ pokud se tedy nejedná o obor, který atestaci nevyžaduje (některé teoretické obory)

kteře se bude chtít v životě věnovat. Samozřejmě i zde má lékař možnost obor, který si sice vybral, ale nezaujal ho, nebo ho dělal, protože nenašel jiné místo, ukončit a zařadit se do nového oboru. Praxe, kterou absolvoval, mu může být uznána na základě porovnání kritérií ukončeného a nového vzdělávacího programu (dále „VP“). Vzdělávání v rámci zvoleného oboru se adept věnuje v závislosti na VP daného oboru tři až pět let formou postgraduálního vzdělávání (tj. plnění požadovaných praxí, operačních a jiných výkonů a absolvování teoretické části vzdělávání tedy kurzů) v rámci specializačního vzdělávání, které je ukončeno atestační zkouškou¹⁷ (Směrnice děkana LF ke specializačnímu vzdělávání). V případě některých teoretických oborů není atestace pro lékaře podmínkou. Jedná se většinou o obory zaměřené na práci v laboratořích (např. lékařská biofyzika, lékařská chemie, lékařská biologie, atd.). Ukončení tohoto postgraduálního vzdělávání atestační zkouškou není „oceněno“ žádným titulem. Atestovaný lékař obdrží diplom, kterým získává odbornou specializaci tedy způsobilost vykonávat činnost lékaře samostatně (bez dozoru jiného atestovaného lékaře).

Specializační vzdělávání nepatří přímo mezi pomyslné milníky, kterých je nutné na cestě za titulem profesora dosáhnout (samo o sobě nespěje k žádnému titulu či hodnosti). Je spíš neustálou a nedělitelnou součástí lékařské profese jako takové, bez přímého vlivu na vertikální rozměr kariéry.

Být lékařem znamená celoživotně se vzdělávat. U lékaře musí vzdělávání probíhat kontinuálně po celou dobu práce v daném profesním poli. Tato povinnost je přímo uzákoněna v zákonu č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta MZ ČR.¹⁸ Celoživotní vzdělávání v rámci oboru specializace je otázkou obnovování vědomostí, dovedností a způsobilosti v souladu s rozvojem oboru.

¹⁷ Dříve bylo specializační vzdělávání zajišťováno Institutem pro postgraduální vzdělávání (dále „IPVZ“). Od září 2011 byly některé činnosti převedeny na lékařské fakulty v České republice. Konkrétně se jedná o zařazování uchazečů do základních oborů, vydávání certifikátů o absolvování základního kmene, organizace teoretické části vzdělávání, organizace atestačních zkoušek, vydávání diplomů, atd.

¹⁸ Formy celoživotního vzdělávání jsou zejména samostatné studium odborné literatury, účast na kurzu, školicí akci, seminářích, odborných a vědeckých konferencích a kongresech v České republice a v zahraničí, absolvování klinické stáže v akreditovaném zařízení v České republice nebo v obdobných zařízeních v zahraničí, účast na odborně vědeckých aktivitách, publikační a pedagogická činnost a vědecko-výzkumná činnost (Zákon 95/2004 Sb. §22, odst.3).

1.4.1.2 Doktorský studijní program (Ph.D.)

Stejně tak se může absolvent LF přihlásit ke studiu kteréhokoli akreditovaného oboru v rámci doktorských studijních programů (dále „DSP“) na lékařské fakultě, které jsou v současné době na LF UP čtyřleté. Studium je zaměřeno na vědecko-výzkumnou a pedagogickou činnost¹⁹. Absolventem DSP se lékař stává na základě úspěšné obhajoby své disertační práce a dnem obhajoby získává vědecký titul Ph.D. Studium v rámci doktorských studijních programů je možné do specializačního vzdělávání uznat, takže to lékaře nijak neomezuje při volbě profesní dráhy.

1.4.2 Další profesní vzdělávání

Vysoká škola je oprávněna uskutečňovat habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem v akreditovaných oborech. Na LF UP v Olomouci jsou dána kritéria pro jednotlivá řízení, která jsou uzpůsobena pro klinické obory, pro teoretické a preklinické obory a pro obory zubního lékařství zvlášť.

Vzhledem k tomu, že požadavky na publikace, citace, řešení grantů a další kritéria jsou vysoké, je kritérium minimálně potřebného času pro získání titulů, které níže uvádím a které jsem odvodila z legislativních podmínek, skutečně jen čistě teoretické a v běžném životě nereálné.

1.4.2.1 Habilitační řízení (docent)

„V habilitačním řízení se ověřuje vědecká nebo umělecká kvalifikace uchazeče, a to zejména na základě habilitační práce a její obhajoby a dalších vědeckých, odborných nebo uměleckých prací, a jeho pedagogická způsobilost na základě hodnocení habilitační přednášky a předcházející pedagogické praxe“ (Zákon 111/1998 Sb. o vysokých školách, § 72, odst. 1). Po úspěšné obhajobě habilitační práce před Vědeckou radou (dále „VR“) fakulty uchazeče jmenuje docentem rektor vysoké školy.

Co se týče otázky, jak nejrychleji lze získat titul docenta, pak odpověď není jednoznačná. Pokud je lékař publikačně a vědecko-výzkumně aktivní a splní tato kritéria v průběhu plnění ostatních nutných předpokladů, pak jsou zde další dvě podmínky spojené s minimálním potřebným časem: zaprvé jde o povinnost školitelství přinejmenším jednoho studenta DSP, za druhé se požadují minimálně tři roky soustavné pedagogické činnosti na LF.

¹⁹ Průběhu a kritériím v rámci DSP jsem se podrobně zabývala v rámci své bakalářské práce (Elišková 2010, s. 31 – 36).

Pokud tedy vycházím ze Studijního a zkušebního řádu UP, podle něhož je možné být školitelem²⁰ nejdříve ve chvíli, kdy má školitel vědecký titul, tedy Ph.D., pak se čistě teoreticky může lékař stát docentem nejdříve po čtyřech letech od absolvování LF UP²¹.

1.4.2.2 Řízení ke jmenování profesorem (profesor)

„V řízení ke jmenování profesorem se prokazuje pedagogická a vědecká nebo umělecká kvalifikace uchazeče, který je význačnou a uznávanou vědeckou nebo uměleckou osobností ve svém oboru. Předpokladem k zahájení řízení je předchozí jmenování docentem na základě habilitačního řízení“ (Zákon 111/1998 Sb. o vysokých školách, § 74, odst. 1). Uchazeč je jmenován profesorem na základě přednesené přednášky před VR fakulty a po obhájení své publikační, vědecké a pedagogické činnosti před VR vysoké školy. Profesori jsou jmenováni prezidentem České republiky.

„Časová kritéria“ pro získání titulu profesora vycházejí z kritérií LF UP pro řízení ke jmenování profesorem a nejvíce směrodatná v otázce času jsou stejně jako u habilitačních řízení kritéria spojená se školitelstvím a soustavnou pedagogickou činností na LF. U řízení ke jmenování profesorem je podmínkou mít již alespoň jednoho úspěšně obhájeného doktoranda (4 roky studium v DSP). Dále pět let soustavné pedagogické činnosti z toho alespoň 2 roky v pozici docenta. Lékař se může opět čistě teoreticky stát profesorem nejdříve po osmi²² letech po absolvování LF (zároveň to musí být minimálně 2 roky po jmenování docentem).

²⁰ „Školitelem studenta doktorského studia (dále jen „školitel“) může být pouze profesor nebo docent, popřípadě významný odborník v daném oboru, který je držitelem vědecké hodnosti.“ (Studijní a zkušební řád UP v Olomouci, čl. 36, odst. 1)

²¹ toho by bylo hypoteticky možné dosáhnout v případě, že by budoucí docent absolvoval 4-letý DSP, už během tohoto typu studia minimálně 3 roky soustavně učil na LF a obratem po získání vlastního titulu Ph.D. se stal školitelem a zároveň odevzdal mezitím dokončenou habilitační práci

²² 4 roky pro získání vlastního titulu Ph.D. + 4 roky v pozici školitele svého doktoranda

2 VÝZKUM KARIÉROVÝCH DRAH MLADÝCH OLOMOUCKÝCH PROFESORŮ MEDICÍNY

2.1 METODOLOGIE VÝZKUMU

2.1.1 Kvalitativní výzkum

Jak jsem zmínila v úvodu, pro získání plastičtějšího, skutečným kariérám mimořádně úspěšných²³ lékařů bližšího obrazu, bylo potřeba rozšířit převážně popisnou, na kvalifikační kritéria a nároky zaměřenou bakalářskou práci o interpretativní rozměr. Když jsme si s vedoucí mé práce položily otázku, jak zjistit co (podle jejich vlastního názoru!) stojí za strmými kariérami mladých profesorů a co je motivovalo k mimořádným pracovním výkonům, jevil se jako nutné dát co největší prostor právě těm, kteří mě zajímají. Vzhledem ke svému povolání a podrobnému prostudování legislativy v rámci zpracování bakalářské práce jsem měla určité představy a povědomí o vnějších nárocích a (se specifiky lékařské profese souvisejících) vlivech. Pro bližší porozumění skutečným žitým příběhům studovaných kariér mi však připadalo zásadní doplnit tento přehled příběhy – vlastními vyprávěními, do kterých jejich aktéři zařadí právě to, co na své profesní dráze sami považují za určující a důležité (doufala jsem, že možná dokonce poskytnou své zdůvodnění této důležitosti). Abych zjistila, jaká byla cesta našich mladých profesorů za nejvyšším akademickým titulem (viditelným atributem úspěchu v oboru) a co je na ní nejzásadněji ovlivnilo, připadalo mi jako nejvhodnější požádat informátory, aby mi o svých kariérách (a vlastně obecněji o svých životech) vyprávěli.

Hlavním důvodem pro volbu kvalitativního výzkumu se tedy stala sama podstata zkoumaného problému, v duchu toho, co prosazují zastánci a propagátoři tohoto výzkumného přístupu (např. Strauss, Corbinová 1999, s. 23)²⁴. Strauss a Corbinová vysvětlují, že kvalitativní výzkum je „jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace“ a jako příklady uvádí výzkumy „týkající se života lidí, příběhů, chování“ a jiné. Údaje v rámci tohoto výzkumu se shromažďují formou „rozhovorů a pozorování, což jsou metody obvykle spojované s kvalitativním výzkumem“. Autoři dále tvrdí, že „kvalitativní metody se užívají k odhalení a

²³ vědecky a akademicky

²⁴ Ještě před citovanými Strausem a Corbinovou zdůrazňuje nutnost přizpůsobení metody a techniky výzkumu povaze zkoumaného problému a těm, kteří ho reprezentují, Herbert Blumer (Kubátová, 2006, s. 132).

porozumění tomu, co je podstatou jevů, o nichž toho ještě moc nevíme a mohou být použity k získání nových a neotřelých názorů na jevy, o nichž už něco víme“ (Strauss, Corbinová 1999 s. 11). Kaufmann se shodně domnívá, že „kvalitativní metody jsou určeny spíše k pochopení zachycení jednání, procesů či teoretických modelů než k systematickému popisu, měření či srovnávání (Kaufmann 2010, s. 33). Hendl udává, že „kvalitativní výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců“ (Hendl 2005, s. 51). Obecné důvody, proč jsem zvolila kvalitativní výzkum, jsem shrnula slovy sociologů (viz výše). Za sebe mohu říci, že jsem tento přístup na danou problematiku aplikovala s ohledem na její specifika, protože:

1. se jedná o výzkum, který je zaměřený na průběh života mladých profesorů a na pochopení jejich motivace
2. jsem jako doplnění a rozšíření popisné bakalářské práce (postavené především na studiu dokumentů) od začátku zvažovala použití techniky nestandardizovaného rozhovoru
3. takto zaměřený výzkum ještě nebyl (alespoň v českém prostředí realizován²⁵, proto k danému tématu není mnoho společenskovední literatury, ze které by bylo možné čerpat již zjištěná fakta (základy hypotéz pro další výzkum) a podrobovat je ověření či novému úhlu pohledu
4. jsem v intenzivním kontaktu s profesory a dalšími akademiky na LF UP, tudíž znám prostředí i problematiku spojenou se situací v rámci kariérního růstu lékařů a vysokoškolských pedagogů současně. Díky zmíněným dlouhodobějším pracovním známostem s potenciálními informátory jsem věřila, že se mi podaří (i přes jejich velkou časovou vytíženost) provést rozhovory a získaná data zasadit do relevantního kontextu.

Kvalitativní metodologie je uplatňovaná v celé řadě nejrůznějších výzkumných přístupů. Podle Hendla mezi základní přístupy kvalitativního výzkumu patří: Případová studie, Etnografický výzkum, Zakotvená teorie, Fenomenologické zkoumání, Biografický výzkum, Zkoumání dokumentů, Historický výzkum, Akční výzkum, Kritický výzkum (Hendl 2005, s. 103 – 143). V další části se budu blíže věnovat biografickému výzkumu, který se pro mé záměry jeví jako nejvhodnější.

²⁵ ačkoliv v jistých ohledech podobné kvalitativní výzkumy životních drah už u nás samozřejmě provedeny byly - blíže viz kapitola 1.2

2.1.2 Biografický výzkum

Biografický výzkum považuje Hendl za „zvláštní verzi případové studie, protože se týká jedné osoby nebo malého počtu osob (případů)“ v mém případě tedy 8 osob. „Jde o rekonstrukci a interpretaci průběhu života jedince někým druhým“, přičemž průběhem života myslí „posloupnost faktických událostí během života jedince“. V rámci svého výzkumu se snažím identifikovat a vzájemně porovnat subjektivně vyzdvížené uzlové body kariér mladých profesorů, což jak Hendl uvádí, může být někdy cílem biografického zkoumání ve snaze v „různých biografiích nalézt podobnosti a vzorce životních drah a přispět k vysvětlení osobních nebo společenských jevů“. Jako vhodnou techniku shromažďování biografického materiálu uvádí různé formy rozhovorů. K danému výzkumu může být použit také biografický materiál, který je tvořen dopisy, deníky nebo materiálem napsaným někým druhým (Hendl 2005, s. 130).

2.1.3 Zvolené výzkumné techniky

Při zkoumání životních drah mladých profesorů medicíny jsem zvolila jako základní techniku získávání dat *chápací rozhovor*. Jak uvádí Hendl, interview je vhodné použít „pokud nás zajímá, co si lidé myslí, jak cítí, čemu věří“. Použití rozhovoru má své výhody, ale i nevýhody. Mezi jisté výhody Hendl řadí možnost zaznamenat to, co bylo a dovoluje kontrolu situace sběru dat. Jako nevýhody uvádí: „nepřímou informaci filtrovanou informantem, že probíhá v umělých podmínkách, také že přítomnost výzkumníka může vést ke zkreslení a že lidé neumějí vyprávět“ (Hendl 2005, s. 161- 162). Výše uvedené nevýhody rozhovoru mi v případě mého výzkumu nepřipadaly jako zásadní argument proti zvolené výzkumné strategii, což mohu vysvětlit s ohledem na specifika mého výzkumného souboru a další okolnosti realizace studie. Všechny rozhovory jsem vedla osobně, tudíž jsem se vyvarovala nepřímým informacím od jiného informanta. Rozhovory proběhly ve většině případů v pracovních profesurách (kromě jednoho, který proběhl na mém pracovišti), čímž jsem eliminovala vliv umělých podmínek, protože profesori byli ve svém (případně důvěrně známém) prostředí. K Hendlovu tvrzení, že lidé neumí vyprávět, musím dodat, že vzhledem k tomu, že můj výzkumný vzorek je tvořen profesory, je zde vysoký předpoklad, že když umí přednášet, budou umět i vyprávět. Jako trochu problematickou vidím různou míru sdílnosti a otevřenosti, protože zde hrají roli i osobnostní charakteristiky každého jednotlivce. Byli zde skutečně úžasní vypravěči, kteří mě do svých příběhů vtáhli, další byli spíše struční a

výstižní²⁶, ale ve všech případech to byly zajímavé a příjemné rozhovory. Poslední Hendlem zmíněnou nevýhodu, přítomnost výzkumníka, která může vést ke zkreslení, zcela eliminovat nelze. V tomto ohledu se však přikláním k pojetí, které s určitým vlivem výzkumníka počítá a vědomě pracuje. Při sběru dat jsem se snažila své kvalitativní dotazování co nejvíce přiblížit chápajícímu rozhovoru v pojetí Jean-Claude Kaufmanna. Kaufmann chápající rozhovor na rozdíl od řízených rozhovorů, ve kterých se tazatel musí vyvarovat jakéhokoliv ovlivňování dotazového, vnímá zcela opačně. Tazatel se aktivně zapojuje do otázek, aby vzbudil zájem dotazovaného a navodil přirozenou situaci. Uvědomuje si i nevyhnutelnost vlastního výkladu výzkumníka. Interpretace analýzy obsahu je vnímána dokonce jako velmi důležitý prvek (Kaufmann 2010, s. 23). Při vedení rozhovorů jsem se snažila co nejvíce přiblížit konverzačnímu stylu. Snažila jsem se vždy vyjádřit svůj zájem, ale zároveň dopřát profesorům prostor. Nechala jsem je vyprávět, nepřerušovala jsem je. Někdy jsem stručně vyjádřila i svůj vlastní názor (výjimečně i náznak nesouhlasu), to však jen v případech, kdy jsem to považovala za nutné pro vyjasnění sdělení. Při kladení doplňujících otázek jsem se přizpůsobovala mým respondentům podle situace, která v rámci rozhovoru vyplynula. Podle Kaufmanna se „chápající přístup zakládá na přesvědčení, že lidé nejsou pouhými nositeli struktur, ale jsou aktivními tvůrci sociální, a tím strážci významného vědění, které je třeba pochopit zevnitř, prostřednictvím hodnotového systému jedinců; začíná intropatií“ (Kaufmann 2010, s. 30).

V rámci léta roku 2012 jsem si postupně nechala vyprávět profesní a životní příběhy osmi mladých olomouckých profesorů. Mou snahou bylo zjistit, jaké byly určující momenty a vlivy jejich pracovních a obecněji životních drah, které k jejich úspěšné a rychlé kariéře vedly. Pracovala jsem s tím, co mi mladí profesori svěřili – tedy s tím, co oni si o tom všem sami myslí, co považují za důležité, tedy s jejich subjektivním popisem, prožíváním a hodnocením vlastních kariér (a jejich souvislostí). Kaufmann tvrdí, že „mluvit o sobě takto do hloubky a soustředěně přináší radost z projevu, radost z toho, že má co říci, že to může říci a dobře říci, která ho nutí říkat stále víc. (...) Vyprávějí pro sebe příběh, kterému upřímně věří, protože dává jejich vlastnímu životu smysl“ (Kaufmann 2010, s. 73, 77).

Jako doplněk výše popsaných chápajících rozhovorů jsem pracovala ještě s daty získanými na základě studia dokumentů. Kromě související legislativy, různých fakultních směrnic a dat poskytnutých Personálním oddělením LF UP v Olomouci jsem pracovala ještě

²⁶ což by se dalo vysvětlit i tím, že jsou to muži - profesori medicíny, z čehož vyplývá jejich přírodovědné, věcné a exaktní zaměření. Dá se předpokládat, že filozoficky zaměřeni jedinci by byli sdílnější stejně jako například ženy.

s veřejně dostupnými profesními životopisy jednotlivých profesorů. Jednalo se tedy o životopisy, které nebyly vytvořené speciálně pro účely mého výzkumu, jejich studium mi však posloužilo jako příprava na rozhovory a vodítko, které pomáhalo zasazení zjištěných informací do celkového kontextu a kontrolu správného pochopení časové posloupnosti fází jednotlivých profesních drah.

2.1.4 Kritéria pro stanovení věkové hranice a zařazení do výzkumného souboru

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále „MŠMT“) ve Výroční zprávě o stavu vysokého školství za rok 2011 uvádí informace k věkové struktuře akademických pracovníků na veřejných vysokých školách. Z této zprávy vyplývá, že věkový průměr profesorů (všech fakult tedy ne pouze profesorů medicíny) je 53 let, přičemž profesori do 49 let tvoří 10% (Výroční zpráva o stavu vysokého školství za rok 2011, s. 36 – 37).

Potřebu mít profesory v produktivním věku, kteří budou personálně zaštiťovat obory stran akreditace studijních programů a akreditace habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem jednotlivých oborů reflektoval již v roce 2002 tehdejší děkan LF UP - docent Číhalík. Ve snaze motivovat pracovníky k rychlé kariéře, stanovil Statut Ceny děkana LF UP, jehož součástí je i cena za zvýšení kvalifikace.

Při stanovení věkové hranice, na základě které jsem sestavila soubor pro tento kvalitativní výzkum, jsem vyšla ze své bakalářské práce. Jako jednu z forem motivace pro kvalifikační růst akademických pracovníků zde zmiňuji právě i Cenu děkana LF UP za zvýšení kvalifikace (Elišková, 2010, s. 42). V době sepsání bakalářské práce byla věková hranice pro získání této ceny v kategorii profesor 43 let a toto ocenění získali za osm let pouze tři profesori. V roce 2011 byl nynějším děkanem prof. MUDr. Milanem Kolářem, Ph.D. Statut Ceny děkana LF UP (dále „Statut“) aktualizován a věková hranice je od té doby posunuta na 45 let. Odpověď na otázku po důvodu posunutí věkové hranice ze 43 na 45 let, jsem získala od pana děkana osobně. Uvedl, že tato změna proběhla v rámci širších úprav směrnic a že se jednalo o formální změnu, která upřednostnila kulaté číslo, které se jevílo jako „rozumné“ (Kolář 27. 7. 2012). Protože v této práci vycházím z nového Statutu Ceny děkana LF, byli do výzkumného souboru zařazeni všichni profesori, kteří od vyhlášení Ceny děkana LF v roce 2002 získali titul profesora do věku 45 let a mají úvazek na LF UP v Olomouci.²⁷ Do souboru byl zařazen i profesor, který tuto cenu nezískal proto, že v době jeho jmenování profesorem platila původní kritéria do 43 let, která těsně nesplnil. Dle současných nároků a

²⁷ proto, že existují podklady, které tyto „mladé“ profesory evidují

pro výzkum stanovených kritérií (jmenování profesorem do 45 let věku) však může být a byl do vzorku zařazen.

2.1.5 Výběr a oslovení účastníků

Stanovením kritérií pro výběr účastníků studie jsem se věnovala v předchozí kapitole. Pro lepší pochopení souvislostí bylo hned na prvních stránkách práce zmíněno i to, že mým záměrem bylo zahrnout do výzkumného souboru všechny olomoucké profesory medicíny, kteří splňují tato kritéria. Takto definovaný základní výzkumný soubor, zahrnoval 8 mladých profesorů. Dopředu jsem nevěděla, zda budou všichni souhlasit s účastí ve výzkumu, ale nakonec se povedlo udělat rozhovor se všemi, kteří byli vymezeni těmito kritérii.

V první fázi jsem vytipovala vhodné adepty na základě informací o udělených Cenách děkana za zvýšení kvalifikace. Pro kontrolu správnosti (zahrnutí všech „mladých“ profesorů) jsem požádala personální oddělení o výpis profesorů s daty narození a datem jmenování profesorem. Díky této kontrole jsem zjistila, že ne všichni profesori jmenovaní do 45 let svého věku obdrželi tuto cenu. Vysvětlením je již dříve zmiňovaný posun věkové hranice ze 43 na 45 let. Do mého výzkumného vzorku však byli zahrnuti všichni (i ti, kteří tuto cenu fakticky neobdrželi).

Druhým krokem bylo oslovení všech kandidátů, kteří splňovali daná kritéria²⁸. V březnu loňského roku jsem požádala vybrané profesory prostřednictvím e-mailu o předběžný souhlas, zda by byli ochotni mi věnovat svůj čas a převyprávěli mi své příběhy. Toto byl zásadní předpoklad, aby tato práce mohla vůbec vzniknout, protože respondentů je skutečně málo. Aby práce měla nějakou výpovědní hodnotu, doufala jsem, že alespoň šest z osmi mladých profesorů bude s rozhovorem souhlasit. O to víc bylo pro mě milým překvapením, když souhlasili úplně všichni. Na základě příslibu realizovatelnosti této studie jsem téma diplomové práce potvrdila a začala na něm pracovat.

V tabulce č. 1 předkládám základní charakteristiky respondentů mého výzkumu.

²⁸ tj. získání titulu profesora do 45 let věku a současně úvazek na LF UP

Tabulka č. 1: Přehled základních charakteristik mladých profesorů

jméno (pseudonym)	obor	věk v době získání titulu					
		MUDr.	I. atestace	II. atestace + nástavbové atestace	Ph.D./CSc.	docent	profesor
prof. Richter	klinický	24	27	30	34	39	43
prof. Molnár	preklinický	24	27	30	35	37	43
prof. Medek	preklinický	24	29	37	30	36	40
prof. Jedlička	preklinický	24	27	31	33	36	40
prof. Poláček	klinický	25	28	31	31	38	45
prof. Janák	klinický	24	27	32, 37, 38	37	39	44
prof. Malý	klinický	25	28	31	36	41	44
prof. Benýšek	klinický	24	27	34	34	36	41

Jména všech účastníků výzkumu byla změněna – všude jsou používány pseudonymy. Klíč k odtajnění skutečných jmen, nahrávky a přepisy rozhovorů nejsou veřejně přístupné. V tabulce neuvádím konkrétní obor specializace jednotlivých profesorů vzhledem k tomu, že by vedl ke snadné identifikaci profesorů a rozklíčování jejich jmen by dále umožnilo propojení konkrétních osob a použitých citací. Uvádím proto alespoň skutečnost, zda jde o obor klinický nebo preklinický²⁹. Dále jsem uvedla věk současných profesorů v době, kdy získali jednotlivé tituly, jakožto reálný obraz splnění daných kritérií v daném věku. Pro srovnání jsem zpracovala a již dříve v textu uvedla hypotetickou úvahu (jakýsi ideální model) možnosti nejrychlejšího získání titulu docenta a profesora (s tím, že je možné sledovat, že se od něj případy některých reálných kariér příliš neliší)³⁰.

²⁹ což vypovídá alespoň o některých aspektech kvalifikačních a pracovních nároků

³⁰ viz kapitola 1.4, konkrétně potom 1.4.2.1 a 1.4.2.2

2.1.6 Organizace a průběh rozhovorů

S profesory jsem se předběžně domluvila na zhruba hodinových rozhovorech.

Před každým rozhovorem jsem pana profesora požádala o souhlas s nahráním našeho rozhovoru s tím, že bude následně doslova přepsán. Současně jsem přislíbila, že v rámci výzkumu budou získaná data anonymní a nikde nebude zveřejněn úplný přepis rozhovoru, aby nemohly být tyto informace zneužity, protože jsem si vědoma, že mi účastníci výzkumu budou sdělovat citlivé informace.

Všechny rozhovory byly realizovány tak, aby pokud možno, co nejvíce odpovídaly zvolené technice chápajícího rozhovoru³¹ a všechny jsem je uskutečnila a zpracovala osobně. Jak už bylo řečeno, rozhovory jsem realizovala ve většině případů v pracovních profesorech (kromě jednoho, který proběhl na mém pracovišti). Rozhovory trvaly od 15 až po 47 minut podle sdílnosti a časových možností jednotlivých respondentů. Všem osmi profesorům jsem položila čtyři základní otázky, které nebyly vždy položeny ve stejném pořadí, ale dle kontextu plynoucího z rozhovoru a s ohledem na to, co už sami vypravěči spontánně sdělili. Jejich přibližné znění je následující:

- 1. Mohl byste mi, prosím, vyprávět o své pracovní dráze od doby, kdy jste se rozhodl stát lékařem?**
- 2. Na základě čeho se Vám podařilo dosáhnout/získat titul profesora v tak mladém věku? Co pro to bylo zásadní?**
- 3. Ovlivnilo Vaši kariéru i něco mimo samotné povolání (třeba jakékoli vlivy zvenčí, rodinné zázemí nebo nějaké sociální změny)?**
- 4. Narazil jste během své dosavadní pracovní dráhy na nějaké komplikace? Co bylo pro Vás v rámci kariéry nejproblematičtější?**

Formulace otázek byla připravena tak, aby co nejvíce podnítila respondenty vyprávět své příběhy. Pokud jsem do rozhovoru nějakým způsobem zasahovala, tak ve snaze upřesnit význam právě sděleného nebo motivovat respondenty k dalšímu vyprávění. Snažila jsem se minimalizovat svůj osobní vliv na průběh rozhovorů v tom smyslu, že bych do vyprávění vnášela témata, která vypravěč sám nezmínil. Vzhledem k tomu, že pány profesory znám a spolupracovali jsme spolu, mohu říct, že atmosféra nebyla napjatá ani jsem nezaznamenala žádnou nervozitu. Naopak rozhovory byly příjemné a v mnoha případech i vtipné. Některá interview by mohla trvat i déle, protože bylo pořád o čem hovořit, ale byli jsme např.

³¹ viz kapitola 2.1.3

pracovně přerušení (telefony, příchodem sekretářky,...). Některá témata byla pro profesory natolik významná, že se k nim v průběhu rozhovoru vraceli, aby je upřesnili nebo nově definovali.

2.2 ANALÝZA DAT: Identifikace uzlových bodů a klíčových vlivů kariér

Všechny rozhovory byly zachyceny na diktafon a doslovně přepsány. Takto získaná data byla zpracována kvalitativní hloubkovou analýzou. Cílem bylo zjistit, zda existuje něco, co spojuje lékaře, kterým se profesorského titulu podařilo dosáhnout ještě před dosažením popsaného věkového limitu. Pozornost byla směřovaná především k identifikaci respondentů zmiňovaných klíčových vlivů, které určovaly nebo významně ovlivnily jejich kariéry a tomu, zda lze nalézt určité zásadní momenty (uzlové body), vlastnosti nebo životní zkušenosti, které jsou pro tyto úspěšné vědce typické.

Původně jsem zamýšlela zařadit na začátek analytické části stručný popis či přehled kariérových drah všech osmi dotazovaných lékařů. Z hlediska komplexní ilustrace všech zjištění se mi to jevilo jako neefektivnější. S ohledem na vzájemné vazby a známosti informátorů³² i dalších potenciálních čtenářů této práce a maximální snahu o zachování anonymity respondentů, jsem však od této představy nakonec raději upustila. Profesní (a doplňkově i životní) dráhy jsou studované na základě dat získaných během rozhovorů zkombinovaných s veřejně dostupnými životopisnými údaji³³ a analyzované z hlediska *uzlových bodů a klíčových vlivů*. Výsledky analýzy jsou zachycené v tabulkách (na stranách 42, 66), které umožňují srovnání podobností a rozdílů z hlediska jednotlivých kariér (tabulka č. 3) a z hlediska výskytu klíčových vlivů typických pro jednotlivé uzlové body (tabulka č. 2). Navazující text nabízí vysvětlení nejčastěji uváděných nebo nejvíce zdůrazňovaných skutečností a jejich ilustraci citacemi rozhovorů.

Analýzu jsem prováděla následujícím způsobem: nejprve jsem identifikovala zásadní (často samotnými profesory zdůrazňovaná) data v každém rozhovoru a zasadila je do kontextu předem zjištěných životopisných informací, které jsem měla o dané kariéře k dispozici (zde jsem využívala studia dokumentů³⁴). Poté jsem přistoupila k vzájemnému srovnávání důležitých či typických dat mezi všemi osmi kariérami/rozhovory. Takto jsem

³² jedná se o úzkou skupinu v Olomouci a v oboru relativně známých osob se vzájemnými vazbami, navíc osob, které by bylo na základě přehledné prezentace kombinací určitých skutečností velmi snadné identifikovat, čímž by mohlo dojít nejen k porušení anonymity, ale teoreticky i k potenciálnímu poškození informátorů

³³ odkazy na tyto zdroje ani žádné citace z nich nejsou v práci přítomné (důvodem je opět snaha o zachování anonymity) zrovna tak jako delší souvislé pasáže přepsaných rozhovorů

³⁴ konkrétně profesních životopisů, dostupných volně na stránkách LF UP nebo na webových stránkách projektů, do nichž jsou účastníci výzkumu zapojení

identifikovala významné momenty či fáze kariér, které nazývám *uzlovými body*, a které jsou společné pro všechny respondenty. U každého z uzlových bodů jsem pak sledovala a zaznamenávala samotnými informátory zmiňované *klíčové vlivy*. Jedná se o vlivy, o kterých se profesori zmiňovali buď často, nebo obzvláště důrazně. Zajímavá pro mě byla i (trochu neočekávaná a překvapivě společná) absence zmínek o některých skutečnostech, proto jsem do své analýzy uvedla i tyto případy. Postupně jsem vytvořila a doplňovala již zmíněné tabulky č. 2 a 3, které mi umožňovaly rychlejší orientaci v datech, jejich opakovanou kontrolu, srovnávání a promýšlení, během kterého jsem se neustále vracela zpět k přepisům jednotlivých rozhovorů. U těch sdělení a skutečností, které se buď opakovaly, nebo zněly obzvláště naléhavě či podnětně, jsem dohledávala, ověřovala a zpětně doplňovala i teoretické zdroje a terminologická ukotvení, která se mi zdála jako podnětná pro popis nebo vysvětlení určitých jevů. Na základě doplněného teoretického zázemí jsem pak nejčastěji zastoupené nebo (z mého úhlu pohledu) nejtypičtější či nejzajímavější jevy interpretovala a ilustrovala citacemi z rozhovorů, abych lépe dokreslila kontext a subjektivní význam, který respondenti svému vyprávění dávají.

Popis uzlových bodů z hlediska nejvýznamnějších klíčových vlivů

Tabulka č. 2: Přehled uzlových bodů z hlediska nejčastěji a nejdůrazněji zmiňovaných klíčových vlivů

UZLOVÉ BODY (URČUJÍCÍ MOMENTY) KARIÉRY	KLÍČOVÉ VLIVY	VÝSKYT VLIVU + PŘÍPADNÁ SPECIFIKA
1. VOLBA LÉKAŘSKÉ DRÁHY	vliv rodiny (lékařská tradice v rodině, znalost prostředí, ne/doporučení rodičů)	lékařská tradice v rodině: prof. Medek, prof. Malý
		znalost prostředí: prof. Richter
		ne/doporučení rodičů: prof. Jedlička
	tíhnutí k biologickým oborům či přímo k medicíně	biologické obory: prof. Richter, prof. Benýšek, částečně prof. Molnár, vedle medicíny i biologie: prof. Malý medicína: prof. Malý, prof. Medek
	politický vliv - medicína je vnímána jako oblast relativně svobodná a nezávislá na „předlistopadové“ politice	prof. Medek, prof. Benýšek, prof. Jedlička (v kombinaci s tehdejší situací FF)
	nešťastná událost v rodině/nehoda mající vliv na upevnění	

	rozhodnutí pro medicínu (Janák, Jedlička)	nešťastná událost v rodině: prof. Janák nehoda: prof. Jedlička
2. VOLBA OBORU/SPECIALIZACE	SVOČ	volba oboru: prof. Medek, prof. Jedlička, prof. Molnár význam pro výchovu studentů: zmiňuje prof. Molnár prof. Poláček SVOČ uvádí, nicméně jeho volbu specializace významně neovlivnila
	osobnost vedoucího, učitele, vzoru v daném oboru	podpora školitelů SVOČ: prof. Molnár, prof. Jedlička podpora vedoucího prof. Jedlička, prof. Poláček, prof. Malý, prof. Molnár
	specifika oboru vzbuzující osobní zaujetí	prof. Molnár, prof. Richter, prof. Poláček, prof. Benýšek, prof. Jedlička
	náhoda – volné místo, případně nabídka představující původně nijak zvlášť preferovanou možnost uplatnění	prof. Janák, prof. Poláček, prof. Malý (obor nebyl první volbou, nicméně si ho oblíbil)
3. ROZHODNUTÍ PRO VĚDECKOU, AKADEMICKOU DRÁHU (spojenou se	specifika oboru – zajímavé výzvy, vhodný prostor pro vědecké uplatnění	Prof. Richter, prof. Molnár, prof. Benýšek, prof. Medek, prof. Poláček, prof. Malý

získáváním vědeckých hodností, titulů) + SETRVÁNÍ NA TÉTO CESTĚ	vliv vedoucího/děkana/školitele či profesního vzoru z vlastního či příbuzného oboru	osoba vedoucího, školitele: prof. Jedlička, prof. Molnár vedení fakulty: prof. Benýšek, prof. Molnár podpora kolegů, spolupracovníků: prof. Medek, prof. Malý
	inspirující prostředí – spolupráce se schopnými a podnětnými kolegy, podpora ze strany spolupracovníků	prof. Medek, prof. Molnár, prof. Jedlička, prof. Poláček, ale i prof. Janák (jinak - podnítilo ho naopak dravé a soutěživé prostředí),
	zahraniční stáže (inspirace, získání „know-how“)	prof. Medek, prof. Molnár, prof. Jedlička, prof. Poláček, prof. Benýšek
	výzkumné granty (systematická práce na svěřeném úkolu, zaměření pozornosti a sil k vědecké činnosti, navázání kontaktů)	prof. Poláček, prof. Benýšek, prof. Medek
	osobní charakteristiky (píle, ambice, schopnost nadchnout se pro problém, schopnost dotahovat věci do konce, nadšení pro vědu a řešení vědeckých problémů)	prof. Richter, prof. Molnár, prof. Janák, prof. Poláček
	podpora rodiny - starost o domácnost a děti zastává převážně manželka, je tolerováno zaujetí prací ve volném čase, psychická opora ze strany manželky, rodičů	podpora manželky: Prof. Medek, prof. Jedlička, prof. Molnár podpora rodičů: prof. Medek, prof. Jedlička, prof. Malý, prof. Richter,
	štěstí (vhodně načasované příležitosti, přítomnost „ve správný čas na správném místě“)	prof. Molnár, prof. Medek
	prestiž – není zmiňována explicitně, spíše jen v náznacích	Prof. Molnár, prof. Poláček, prof. Malý

	(„člověk to musí chtít“ apod.)	
	podpora a motivace ze strany vedoucího/děkana/kolegů	osoba vedoucího, školitele: prof. Jedlička, prof. Molnár, prof. Poláček vedení fakulty: prof. Benýšek podpora ze strany kolegů, spolupracovníků: prof. Medek, prof. Malý, prof. Poláček
4. dosažení úspěchu v relativně mladém věku (rychlý kariérní postup završený získáním profesorského titulu před dosažením 45 let)	specifika oboru (aktuálnost témat, zájem veřejnosti, grantové možnosti, dostatek finančních zdrojů)	prof. Medek, prof. Molnár, prof. Jedlička, prof. Poláček, ale i prof. Janák (jinak - podnítilo ho naopak dravé a soutěživé prostředí),
	publikace - vhodné podmínky pro publikování v oboru, dobře publikovatelné (aktuální, výsledky nesoucí) téma/zaměření výzkumu	Prof. Poláček, prof. Richter, prof. Benýšek, Prof. Molnár, prof. Malý, prof. Jedlička
	opora v rodině – starost o domácnost a děti přebírá převážně manželka (ušetřený čas na práci)	prof. Medek, prof. Jedlička, prof. Janák, prof. Poláček, prof. Molnár
	„mužství“ (na rozdíl od žen nejsou muži, kteří výhradně splňují nastavená kritéria, brzdění mateřskou a rodičovskou dovolenou)	Bylo explicitně probráno pouze s panem děkanem (impulz autorky práce, citováno v textu). Ostatní se o možnostech rychlejší kariéry u mužů nezmiňují, nicméně nepřímo dokazují na to, že jich využili
	osobní charakteristiky („tah na branku“, dostatečně	

	razantní přístup, píle, ambice, přiměřená pokora, schopnost nadchnout se pro problém, schopnost dotahovat věci do konce, nadšení pro vědu, schopnost publikovat)	prof. Richter, prof. Janák, prof. Jedlička, prof. Benýšek, prof. Malý
	prestíž – není zmiňována explicitně, spíš jen v náznacích („pro cenu děkana se profesůra nedělá...“, „lidé s velkou autoritou... titul zavazuje...“)	prof. Poláček, prof. Molnár, prof. Malý
	nadšení – zaujetí vlastní prací, ochota věnovat se jí ve volném čase (po nocích, o víkendech, v situaci, kdy je spousta dalších úkolů, někdy dokonce i na úkor rodiny)	Prof. Molnár, prof. Medek, prof. Janák, prof. Jedlička
	šťěstí	prof. Molnár, prof. Medek, prof. Jedlička, prof. Malý

2.2.1 Volba lékařské dráhy

2.2.1.1 Vliv rodiny

Tři respondenti, kteří jsou z tradičně lékařských rodin (mají nějakou zkušenost s lékařským prostředím díky povolání rodičů) se pro studium medicíny rozhodli již v dětství. Toto zjištění koresponduje se strukturálním přístupem Malvine Kohna, které cituje Dopita, když uvádí, že „za reprodukci sociálního statusu stojí podobnost mezi rodinnými hodnotami a typem povolání, které rodiče vykonávají, profesní zkušenost formuje hodnotovou orientaci rodičů a ta se promítá do způsobu výchovy dětí a děti tak jsou socializovány k podobnému povolání jako jejich rodiče“ (Dopita 2012, s. 5). Pro dokreslení tohoto tvrzení použiji citaci prof. Malého.

Prof. Malý: *„No tak medicína je u nás v rodině tradiční. Už po dvě generace působí ve zdravotnictví řada členů mé rodiny, takže u nás je to tradice a baví mě... vlastně od střední školy mě bavila chemie, biologie, tady tyhle ty obory, fyzika, které jsou vlastně jádrem té medicíny a nedělá mi problém i studium, takže celkem to bylo takové automatické, že jsem stal lékařem.“*

U prof. Jedličky je to jiné. Ačkoliv je z lékařské rodiny, původně medicínu dělat nechtěl a nakonec za něho rozhodla matka. Zde lze vzpomenout dříve citované Alanovo tvrzení, že „Konečné rozhodnutí o další životní cestě dítěte je většinou na rodičích“ (Alan 1989, s. 117). V rámci celého mého výzkumného souboru se však takto vysvětlitelný vliv vyskytuje pouze v tomto jednom případě, takže se zde Alanovo tvrzení, že je vliv rodičů zásadní většinou, celkově rozhodně nepotvrzuje. Prof. Jedlička: *„...mě medicína vůbec nic nezajímala, protože a teď to vyzní jako směšně, protože to řeknu jako naše děti, ale opravdu to tak je, protože já jsem byl úplně blbej na matiku, tak vlastně přijímačky na medicínu, jsou jediný přijímačky, kromě uměleckých škol, kde neděláte matiku. Já jsem ještě chtěl směřovat někam jinam. Jako zvažoval jsem přírodovědecká fakulta, to mi tehdy... tam byla matika, že? A navíc mama říkala: „To budeš prostě učitel biologie!“, což by ale tak nevadilo. Ale pak jsem ještě..., byla varianta, že bych směřoval na fildu, to bylo v letech 84 a ona říkala: „Tak nebudeš se učit marxismus!“ Tak docela to naši, docela natvrdo vylučovali, filda ne to je prostě státem dirigovaný, že to je prostě falešný, že to není pravá filozofie. Příroda, že na to prostě asi fakticky jako nemám moc buňky.“*

Další profesor je sice z nelékařské rodiny, ale zná lékařské prostředí díky povolání své matky. Prof. Richter: *„...to už jsem se v dětství dost objevoval v nemocnicích jako na návštěvách ne jako pacient, díky tomu, že moje mama tam pracovala jako učitelka a*

ředitelka základní a mateřské školy, takže tam vlastně učila ty děti, které byly dlouhodobě nemocné jako v nemocnici, takže když jsem ji chodil navštěvovat, tak jsem už nějak to nemocniční prostředí jako vstřebal, takže pro mě nebylo jak pro jiný děcka nějaký takový, že bych se toho bál, ale spíš mě to připadlo zajímavé, takže to byl první moment v dětství. No a potom jsem k tomu směřoval na střední škole, kdy mě bavily právě ty přírodně zaměřené vědy. (...) ...podpořit mě podpořila, ale až když jsem se rozhodl sám.“

2.2.1.2 Tíhnutí k biologickým oborům i přímé k medicíně

Ti, kteří nemají žádný vzor v rodině, své rozhodnutí pro medicínu udělali většinou na gymnáziu. Toto zjištění odpovídá tvrzení Alana, že vstupní branou k profesní kariéře je škola. Je místem prvního rozhodování o dalším osudu a životní orientaci dítěte. Dítě se rozhoduje na základě zájmů, dispozic, nebo vysvědčení (Alan 1989, s. 117). U několika profesorů (Benýška, Richtera, částečně i Molnára nebo Malého) se projevilo tíhnutí k biologickým oborům. Například prof. Molnár své rozhodnutí pro medicínu (přesto, že ho lákala i historie) popisuje takto: *„Pak jsem usoudil, že se dá historie dělat jako koníček a přece jen na tom gymplu už jsem začal spíš tíhnout k té medicíně... Já jsem měl rád pochopitelně biologii, ale v podstatě asi od toho druháku, třetáku na gymnáziu jsem začal zvažovat, že bych se začal věnovat té medicíně, že bych se stal lékařem, nevěděl jsem jaký obor, jestli chirurgie internista, v podstatě, že jsou ještě nějaký praktický obory, to jsem jenom tak matně samozřejmě vnímal, no takže nicméně tak nakonec říkám dobrý tak jako ta historie ne a přihlásil jsem se na medicínu...“.*

2.2.1.3 Politický vliv

Přírodovědně zaměření profesori nebo ti, kteří vyrůstali v rodině lékařů, se pro medicínu často rozhodli pod tímto vlivem. Na druhou stranu jsou ve vzorku i tři profesori, kteří zvažovali i studium humanitních oborů na filozofické fakultě, které si nakonec nezvolili především z politických důvodů. Medicína jimi byla vnímána jako oblast relativně svobodná a nezávislá na „předlistopadové“ politice, což pro ně bylo podstatné.

Prof. Benýšek pochází z nelékařské rodiny a zdůvodňuje definitivní volbu medicíny právě vzhledem k politické situaci: *„Já jsem se rozhodl stát lékařem na gymnáziu. Mě lákaly přírodní vědy. Mně se líbily i humanitní obory, ale za minulého režimu věnovat se humanitním vědám znamenalo buďto strávit život ve vězení a nebo lhát. A mně se*

nechtělo ani jedno ani druhý a v medicíně měl člověk možnost dělat jako slušnou práci a zároveň se za sebe nestydět. Takže jsem vystudoval lékařskou fakultu.

U profesora Medka se kombinují vlastně všechny tři dosud popsané vlivy (lékařská a vysokoškolská tradice v rodině, zájem o přírodovědně laděné obry i nezátíženost medicíny politickou situací té doby): ***„Já si myslím, že to byl celkem přirozený průběh vzhledem k tomu, že mě vždycky zajímaly přírodovědně laděné obory a taky dá se říct, že v rodině začla určitá lékařská a vysokoškolská tradice (...). Takže já si myslím, že jsem nepomýšlel víceméně na nějakou jinou kariéru, že to všechno tak přirozeně vyplynulo z mojich zájmů, z rodiny. Z toho jaké byly v té době možnosti. Studium medicíny bylo nezatíženo nějakými politickými tlaky. Člověk mohl realizovat svou práci, která spočívala v pomáhání jiným tedy pacientům, nebo studentům nebo výzkumu nepřímo k posouvání lidského vědění a opravdu ty vlivy tam byly, na rozdíl třeba od studia filozofie či jiných, omezené.“***

2.2.1.4 Nešťastná událost v rodině

Poslední zásadní vliv není zastoupený u mnoha informátorů, pro ty, kteří ho uvádějí, měl ale podstatný význam. Nešťastnou událost v rodině či nehodu mající vliv na upevnění rozhodnutí pro medicínu uvádí dva profesori.

Prof. Janák: ***„Volba školy náhodná, ovlivněna událostmi v rodině, myslím, že nebyla špatná.***

I.E.: A takový ten úplný začátek, kdy jste se rozhodl stát lékařem, jestli v dětství...?

(...) Poslední ročník gymnázia, nešťastná událost v rodině...“

Prof. Jedlička vysvětluje svoji volbu nebo spíš to, že se v ní nakonec „našel“ konkrétním případem. Popis této události spojuje se zvratem ve svém vztahu k medicíně, který se změnil v pozitivní a „zapálený“ až v průběhu studia: ***„Tady u kina Mír, jak byly hodiny, tam přejela tramvaj malýho cigána, to si pamatuju, přejela mu nohu, já jsem byl u toho a byl jsem..., pomáhal jsem ho nakládat do nosítek a bylo to teda v zimě, takže tam byla promíchaná sůl se sněhem a ta noha tam byla prostě rozjetá. A on to teda přežil, má protézu a do teďka (on je tak o pět let mladší nebo o deset let mladší) a on doteďka chodí s protézou prostě po městě. Samozřejmě si jako určitě mě nepamatuje, ani já se k němu nějak nehlásím, nicméně mě to zlomilo v tom smyslu, že si tehda člověk řekl, asi by nebylo špatný dělat něco užitečného. Tak to byl jako takový záblesk. A protože už byl člověk na té medicíně a shodou okolností zrovna šel do třetáku, tak se jakoby zlomil, začal se učit a já***

pak jako opravdu, nechci říct ze dne na den, ale docela rychle se otočil a z jako úplného troťáka, jsem se stal docela dobrým studentem. Začalo mě to bavit.“

2.2.2 Volba oboru/specializace

2.2.2.1 SVOE (studentská vědecká činnost)

Kariéry „našich“ profesorů, které byly leckdy odstartovány způsobem, který pánům hned od začátku dodal motivaci a odhodlání k vysokým aspiracím, lze vysvětlit teorií „časného kariérového úspěchu“³⁵, který je vysvětlován třemi způsoby. Teorie expektance i strukturální teorie docela dobře spoluvysvětluje kariéry nastartované SVOČkami. *Expektance* ze strany tehdejšího studenta vedla již ve studentském věku k získání sebevědomí a chuti do další práce v oboru, která zas podnítila nasazení a pílí, vytvářející vhodné předpoklady pro další úspěchy. Čtyři profesori zmiňují účast na SVOČkách v rámci studia medicíny a tři z nich hodnotí její význam nejen jako pozitivní, ale i jako významný. Pro mě bylo překvapivým zjištěním, jak vřelý vztah mají profesori ke SVOČkám. Řekla bych, že v některých případech mělo zapojení se do studentské vědecké činnosti vysloveně určující vliv při volbě oboru specializace.

Příkladem právě vzpomenuté teorie *expektance* je sdělení prof. Jedličky, který byl ve SVOČce úspěšný a chtěl zůstat přímo v oboru, ve kterém dělal SVOČku. Protože to však nebylo možné, vybral si obor, který mu připadal hodně podobný: *„kdo vstoupil do SVOČek, tak se stal nějak..., vstoupil do nějaké komunity, ...jednak nebyla namachrovaná a jednak to byla hrozně přátelská skupina...(…) ...jako takový to bylo zapálený do vědy, tam se to docela jako chytilo na tu SVOČku. Jednak jsem tam byl úspěšnej v té SVOČce, ale to bylo díky precizní péči a takové jakoby týmové práci (školitele). (...) Bylo to s fanděním, oni Vás zfandili. To je umění těch lidí, kteří teď nemusí být nějak jako zvlášť vidět nebo nějak se neprojevuji v těch veřejných sférách, ale vnitřně oni toho člověka dovedli opravdu jako zfandit, že Vás to začalo bavit.“* Jak už jsem uvedla, prof. Jedlička chtěl nastoupit na obor, ve kterém dělal SVOČ, ale vedoucí pracoviště mu nevyhověl. *„Tehdáž, musím teda, já to říkám natvrdo, jak to je, byla neprozřetelnost (vedoucího pracoviště), který řekl, že pro mě nemá místo, přestože jsem tam tři roky dělal, že tam nemůžu nastoupit, pouze jako*

³⁵ viz kapitola 1.1.2

nějakej jakoby ted'ka na Ph.D.“ Zvolil si tedy podobný obor a ačkoliv se stěhoval a vrátil se až posléze do Olomouce, oboru zůstal věrný.

Prof. Molnár: „... ***prof. ... (I.E.: vedoucí pracoviště) se mě ptal, k jakému oboru jako medicíny/ jakému oboru specializace bych se chtěl věnovat no a tak trošičku mi říkal o (I.E.:tom oboru) . Říkám: „No tak to by se mi celkem tak líbilo!“ No a on mně říkal, ...,jestli bych náhodou tam nechtěl fiškusovat, jestli bych tam nechtěl dělat vědeckou jako studentskou sílu. Takže já říkám: „Jako proč ne!“ No a pak už jsem samozřejmě, když už jsem dělal studentskou vědeckou sílu a v podstatě jsem fiškusoval na (I.E.: později skutečně zvoleném oboru), tak jsem pochopitelně věděl o čem to je a pak už to pro mě byla celkem jasná volba.***

I.E.: Takže nebyl problém, když jste si vybral tento obor, se na něj dostat?

(...) Ne, já jsem měl obrovskou výhodu, že jsem tam jako dělal studentskou vědeckou sílu několik let a přesně jsem věděl, do čeho jdu.

Prof. Medek je příkladem zprostředkovaného vlivu SVOČ. Díky ní se totiž dostal na zahraniční stáže, které měly pro další jeho kariéru zásadní vliv – předznamenalaly jeho pozdější výzkumné zaměření: „...***no a dostal jsem se také na stáž. Tehdy se začaly uvolňovat ty železné bariéry a železné opony a na stáže mezinárodní organizace studentů medicíny se zjistilo, že nemůžou posílat jenom zasloužilé svazáky, kteří třeba neuměli pořádně ani jazyk, tak to začali vybírat na základě právě výsledků v té studentské vědecké odborné činnosti, takže jsem se tam dostal.***“

2.2.2.2 Vliv vedoucího/školitele/vzoru

Vliv vedoucího na volbu oboru se objevuje hned u čtyřech dotazovaných profesorů (prof. Jedličky, prof. Poláčka, prof. Malého a prof. Molnára). Jeho různou povahu je možné teoreticky podložit odkazem na strukturální teorii a teorii viditelnosti, které mohou být vysvětlením zvýšeného zájmu a podpory ze strany školitele vedoucích k přidělení zajímavých úkolů a motivování ke kariérnímu růstu (*strukturální teorie*³⁶), nebo další podporou někoho, kdo se už na začátku kariéry osvědčil (*teorie viditelnosti*³⁷). Obě vysvětlení vedou každopádně k jevům, které nahrávají rozvoji mimořádné kariéry.

Uvedené dokreslím příkladem prof. Poláčka, u něhož byla volba oboru spíše náhodná – bylo volné místo. Na začátku kariéry si ho však všiml přednosta a pověřil ho

³⁶ Popsaná v kapitole 1.1.2 (Bělohávek 1994, s. 39 – 45)

³⁷ Popsaná v kapitole 1.1.2 (Bělohávek 1994, s. 39 – 45)

úkolem na svém pracovišti. Tento úkol a jeho řešení vytvořily prostor pro dobrý start a vedly k dalším příležitostem, kterých bylo výborně využito. Prof. Poláček to popisuje takto: „...po atestaci jsem přemýšlel, co dál... Tak jsem hledal různé práce nebo různá zaměstnání v tom oboru a nakonec mě tady profesor (I.E.: uvádí jméno přednosty) nabídl místo odborného asistenta na lékařské fakultě ... Ta (I.E.: pojmenovává obor) patřila vždycky mezi obory, který mě celkem zajímaly. Ne, že by to byl úplně ten top třeba, ale říkal jsem si, že by to nebylo špatný, že tam je určitě řada zajímavých věcí, takže jsem to rád přijal. (...) Takže v tom oboru jsem začal pracovat jako prakticky, byl jsem zapsaný do atestačního oboru a současně mě profesor (I.E.: opět jmenuje přednostu) nabídl, abych dělal i tenkrát kandidaturu nebo abych vstoupil do toho postgraduálního studia. To se pojilo s tím, že v současné době tady řešili grant, ...a já jsem se stal takovým hlavním řešitelem, i když ne úplně oficiálním, ale takovým tím, který prakticky to řešil ty problémy toho grantu a publikoval tady v této oblasti. Takže tak jsem se dostal v podstatě k tomu oboru, kterému jsem se už dál jako věnoval. Samozřejmě to obnášelo určitou, jaksi tu publikační činnost, ve které člověk postupně získal nějakou erudici a přednáškovou, protože začal jezdit po kongresech, kde jsme ty naše výsledky jako prezentovali. Začal jsem se připravovat i prostřednictvím stáží na svůj obor. (...) Víceméně ta činnost se potom takhle nějak takřka exponenciálně jako rozrůstá, pokud člověk začne v tom oboru něco dělat nebo něco jaksi soustavně se něčemu jako věnovat.“

V některých případech, ale byl vliv autorit i negativní. Například se projevovala vůči mladšímu, úspěšnému kolegovi určitá závist, další kariérní postup byl vedoucím vnímán jako nepotřebný, prostřednictvím jiných úkolů byl omezen čas na výzkum.

Stručný, ale všeříkající je citát prof. Janáka: „**Myslím, že mezi tou habilitací a profesurou už to byl tak viditelný nezájem** (I.E.: z kontextu vyplývá, že je myšleno ze strany vedení) **někam to dovést... o to víc to ale vedlo člověka k tomu, aby pro to vzdoroval. Bylo vidět, že přibývá lidí, kterým to** (I.E.: kariérní postup, úspěch na poli vědy) **vůbec není po vůli.**“

Pro ilustraci, že to nebyl ojedinělý případ, přikládám ještě citaci prof. Benýška: „Oni jsou vždycky lidi, kteří jako přejí ostatním a jsou lidi, kteří ostatním hází klacky pod nohy. Na ně člověk narazí. Na ně narazí každý.“

I.E.: A také jste narazil?

Prof. Benýšek: „**Ano samozřejmě. Samozřejmě, že někoho to irituje, když někdo mladší má víc úspěchů než on. Někdo třeba není schopnej pořádně tu habilitaci sepsat a**

najednou je někdo vedle něj, kdo píše jeden článek za druhým. Samozřejmě, že to může někoho...Trošku závist, no.“

2.2.3 Rozhodnutí pro vědeckou a akademickou kariéru (případně pro setrvání na této dráze)

Rozhodnutí pro vědeckou a akademickou kariéru jsou u mých respondentů různá. U několika pánů profesorů se kombinuje více vlivů, které měly pro jejich profesní dráhu velký význam. Ráda bych se zmínila o všech vlivech, které se mi podařilo identifikovat, k řadě z nich by totiž bylo možné připojit návrhy vysvětlení nebo výstižné citáty. Vzhledem k rozsahu práce se však musím (zde i v ostatních kapitolách) omezit jen na některé. Pokusím se tedy popsat ty, které byly uvedené častěji nebo jsou z nějakého důvodu podstatné či zajímavé. Další (včetně případů profesorů, kteří je uvádějí) jsou pak uvedené v již předložené tabulce č. 2, která je k dispozici na straně 42.

2.2.3.1 Vliv vedoucího/děkana/kolitele i profesního vzoru

Prof. Medek (který měl pro svou lékařskou kariéru vzor v rodině i v oboru) uvádí: *„...že jsem pak volil tu akademickou dráhu, tak to byla zas souhra náhod. Jednak říkám určitá rodinná, rodinný vzor otec... a samozřejmě to byli kolegové nebo spíš mentoři z Olomouce. (...) jsou to prostě lidé, kteří byli a stále jsou někde dál, a kteří můžou poskytnout rady.“*

I prof. Malému se jako významná jeví pomoc spolupracovníků, v čemž vidí své štěstí: *„Asi to nejdůležitější je získat spoluautory pro tu spolupráci a důležitý je štěstí v tom, že jsem spolupracoval s celou řadou skvělých kolegů (I.E.: uvádí jmenovitě).“*

Příklad podpory vedoucího/děkana dokresluje komentář prof. Benýška: *„...přednostové jsou hodnoceni podle toho kolik mají docentů, profesorů a tak. A samozřejmě, jak ten přednosta, tak ten děkan měli zájem jako. Takže on i děkan mě k tomu vyzýval, nebo nás k tomu ponoukal, ať se snažíme.“*

2.2.3.2 Zahraniční stáže

Několik profesorů popisuje, že velmi významný a vlastně podle všech vyjádření i pozitivní vliv na jejich kariéru měly zahraniční stáže, které jim umožnily proniknout k nejnovějším poznatkům v oboru, zjistit, jak jsou podobné problémy řešeny jinde, navázat

kontakty a osvojit si klíčové vědecké kompetence (včetně publikačních dovedností, řešení výzkumných projektů atd.). Za všechny uvedu několik různých příkladů/přínosů:

Prof. Medek: „Později, jak se uvolnily hranice, tak jednou z mých prvních takových aktivit bylo, že jsem začal obesílat ambasády s žádostmi o informace o stáze pro mladé výzkumníky a nakonec jsem se dostal takto na šestitýdenní stipendium Britské rady do anglického severoanglického Newcastleu, kde jsem se zabýval aplikacemi... *(I.E.: popisuje své odborné zaměření)*. Jsem se tam s tím rychle seznámil. V takové rychlosti, jenom orientačně, ale to předznamenalo to moje další pokračování toho mého výzkumného zaměření.“

Prof. Benýšek: „...*je to dáno jednak tím oborem a také tou průpravou, co jsem měl ze Spojených států, že tam jsem se dostal do špičkového centra. Podílel jsem se na špičkových publikacích a to mně samozřejmě taky pomohlo. Naučil jsem se psát ty publikace sám. No tady řada lidí neumí psát pořádně publikace a to bývá většinou kamenem úrazu...*“

Prof. Poláček: „*Tak jako měl jsem jednak několik těch zahraničních stáží, kde jsem vešel do kontaktu i s kolegy v zahraničí a kdy publikoval i některý práce třeba v těch zahraničních časopisech. Pak jsme měli, jsem měl na starosti jako spoluřešitel tři granty tady na klinice, dva jsem potom byl jako první řešitel, takže z toho je spousta materiálů vědeckýho, který se dá publikovat a kde se dá získat jako hodně materiálů pro tu i z hlediska té evaluace té vědy, výzkumu. Takže a já jsem se nikdy nevyhýbal a jsem celkem rád přednášel, mně to nevadilo na těch fórech jako odbornějších, takže já jsem častokrát jako byl, jsem se přihlásil aktivně k nějakým přednáškám jsem posílal, protože jsme měli nějaký výsledky, který byly celkem zajímavý, tak jsem byl vždycky rád, že to člověk mohl jménem toho pracoviště tak nějak přednýt (...) a jak člověk vystoupí několikrát, tak Vás už potom zvou taky, že jo? Nebo když se jim to líbilo, no tak Vás už na různý ty akce i pozvou a chtějí to slyšet a chtějí nějakou přehledovou přednášku, takže taky nějakým způsobem se to jako nějak nabalilo, že toho, toho materiálu bylo hodně.*“

2.2.3.3 Výzkumné granty

Zmiňované jsou o granty, které vytvořily prostor pro vědeckou činnost a publikování v oboru. Vše, co s tím souvisí, výstižně popisuje například prof. Poláček: ***To se pojilo s tím, že v současné době tady řešili grant (...) a já jsem se stal takovým hlavním řešitelem, i když ne úplně oficiálním, ale takovým tím, který prakticky to řešil ty problémy toho grantu***

a publikoval tady v této oblasti. Takže tak jsem se dostal v podstatě k tomu oboru, kterému jsem se už dál jako věnoval. Samozřejmě to obnášelo určitou, jaksi tu publikační činnost, ve které člověk postupně získal nějakou erudici a přednáškovou, protože začal jezdit po kongresech, kde jsme ty naše výsledky jako prezentovali. Pak jsem byl na nějaké stáži ve (I. E.: uvádí konkrétní místo) dvakrát. A pak jsem byl schopnej poměrně rychle, během tří roků, jelikož se ten materiál nasbíral, tu kandidaturu uzavřít a v roce 97 jako obhájit. A současně v tom roce 97 jsem absolvoval delší stáž, kde jsem se zabýval taky nějakými laboratorními metodami v tom oboru a na podzim toho 97 jsem složil atestaci. Tak to šlo nějak ruku v ruce všechny tyhle ty věci. No a tak jsem se tím pádem jsem se tady stal druhým erudovaným (I.E.: pan profesor uvádí svůj obor) na naší klinice. (...) B. D. (I.E.: jmenuje kolegu) byl zaměřený více prakticky, já jsem tedy měl na starost i takovou tu vědu (...) Další grant jsme dostali a zase bylo víc materiálů, který jsme jako dál publikovali a to se postupně jako ta naše činnost rozvíjela. V roce 2007 jsme už měli nasbíráno nebo měl jsem nasbíráno dost publikací, přednášek a citací a i impaktovanejších publikací, takže jsem mohl v tom oboru jako habilitovat.“

2.2.3.4 Osobní charakteristiky

Jak si sami dotazovaní uvědomují, pro systematickou vědeckou práci jsou velmi důležité i osobní charakteristiky jako například: píle, zdravé ambice (ale zároveň i potřebná dávka pokory), schopnost nadchnout se pro problém, schopnost dotahovat věci do konce, nadšení pro vědu a řešení vědeckých problémů a další.

Prof. Richter zdůrazňuje zájem o vědu a vlastní píli: *„mě neustále zajímala vědecká práce, což souvisí jako samozřejmě se školským zařazením a z toho vyplynulo potom sekundárně samozřejmě spousta publikací a citací a víceméně to šlo samo od sebe.“*

I.E.: Takže to bylo vyloženě Vaše rozhodnutí všechno.

Prof. Richter: *„Ano, že jsem chtěl a že se mi chtělo jako, protože v té době k tomu nějaký tlak nebyl.“*

Ale na druhou stranu jsou zde i negativa, nebo určité kontroverze, které v souvislosti s rychlou kariérou a obecně „vyčníváním“ z kolektivu (podle mého názoru velice zajímavě) nastínil prof. Janák: *„Já myslím, že ta rychlost a aktivita je dána nějakou takovou osobnostní charakteristikou toho člověka. A to, že je někdo rychlejší a iniciativnější možná nese sebou nějaký charakterové vady, že je méně přizpůsobivý, možná neústupný a to je*

vlastnost, která se moc netoleruje. A v širším kolektivu jsou takoví, kteří si vyhoví, jdou na ruku, tam je přijímán určitě daleko vlídněji ten, který je ochoten ustoupit, ne který by vyjednával, ale který rovnou kývne, jo než jedná? Takže myslím to, že člověk něčeho dosáhne příliš rychle, že je rychlejší, chybí zase na druhé straně. Každá vlna má dva konce. A potom v tom kolektivu, máte určitě možná, ale to není vinou toho kolektivu, to je kolektiv jako takový. Já si nemyslím, že by tady byly normální vztahy nebo normální charakterové vlastnosti. Já si spíš myslím, že ten ... obecně společnost je nastavená trochu špatně. Jo, že člověk by spíš měl pravdomluvně, a když je něco špatně, říct to rovnou, ale to se nenosí a ubližuje to. Ublíží to většinou tomu, který to říká, protože těch kolegů je vždycky víc a ti se dohodnou. Toho štekajícího vyčlení ze stáda, protože pastýř potřebuje hromadu hodných oveček a žádného vlka a když, tak hodně daleko za ohradou, jo?“

2.2.3.5 Podpora rodiny ň starost o domácnost

Zajímavé zjištění, které vyplynulo s tohoto výzkumu, bylo, že zúčastnění svoji rodinu v souvislosti s kariérou příliš nezohledňují (ať už rodinu mají nebo nemají). Rozhodně zde do popředí nijak významně nevystupuje téma sladění rodiny a práce, obtíže při řešení priorit nebo starostí o rodinu ve smyslu zajištění její běžné každodennosti. V tomto ohledu se moje data významně liší od těch, která jsou prezentovaná v rámci výzkumů prováděných v posledních 15 letech v Sociologickém ústavu AV ČR zaměřených buď přímo na ženy, nebo na srovnání životních drah a strategií žen a mužů³⁸. U mého čistě mužského výzkumného souboru lze říci, že dotazovaným každodenní starost o rodinu běžně nekoliduje se snahou podávat špičkový výkon v zaměstnání, které se někdy posouvá i do volného času v roli koníčku. Nebo alespoň ne do té míry, aby to sami od sebe uváděli jako jednu z významných překážek či „bolestí“. V souvislosti s tím lze uvést, že jsem do první verze tabulky č. 1 původně zahrнула další charakteristiky, kterými byl stav respondentů (ženatý/svobodný), počet dětí a povolání manželky, protože mi přišly velmi podstatné. Pak jsem si ale uvědomila, že by na základě nich mohli být respondenti snadno identifikováni. Když jsem řešila dilema, jak s tímto problémem naložit, uvědomila jsem si, že jsem tyto charakteristiky zahrнула na základě toho, že jsou významné *pro mě*, že na ně však žádný z dotazovaných vlastně nekladl explicitní důraz a pokud už je někteří uvedli, pak jen okrajově, mezi řečí,

³⁸ Některé z uvedených charakteristik zohledňují například následující výzkumy: *Pracovní dráhy žen v České republice* (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková, 2011), *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek* (Simerská, Smetáčková).

v souvislosti s něčím jiným, co v daném kontextu vyzdvihli více. Tím nechci říci, že by jejich rodiny nebyli pro pány profesory důležité, jen že si běžnou každodenní péčí o ně automaticky nespojují s kariérou natolik, aby kombinaci obojího vnímali jako ohrožení (jednoho či druhého) nebo v tom směru pociťovali nějaké dilema. Rodina pro ně (alespoň pokud lze usoudit z rozhovorů, ve kterých toto téma překvapivě skoro úplně chybí) není ničím, co by jejich kariéru brzdilo, komplikovalo nebo dokonce vylučovalo. V návaznosti na všechny tyto úvahy jsem se nakonec rozhodla uvést údaje o rodinách respondentů pouze povšechně, společně pro celý výzkumný soubor, ovšem bez rizika, že by ohrozily anonymitu. Rodinné poměry mých respondentů jsou v souboru zastoupeny takto: tři profesori mají dvě děti, dva profesori tři děti, jeden profesor čtyři děti, jeden profesor jedno dítě a jeden profesor je bezdětný.

Abych byla k pánům profesorům spravedlivá, musím uvést, že v několika případech zmiňuji, že bez podpory rodiny či partnerky „by to nešlo“) jako například prof. Medek: **„Já si myslím, že jako partnerka je neocenitelná, jednak z hlediska té podpory, s tím, že většinu těch věcí péče o rodinu zvládla ona, nebo těch praktičtějších a já se naopak to snažím nějak vrátit v tom, že samozřejmě taky se starám o děti, občas je taky někde vezmu nebo nějakou práci doma taky udělám“**. Přiznávají, že běžné záležitosti chodu rodiny a většinu starostí o domácnost a děti zajišťují jejich ženy (a to i v případech, kdy jde také o lékařky nebo jinak vzdělané vysokoškolačky, které by teoreticky mohly mít vlastní profesní ambice). Z těchto rozhovorů je patrné, že si uvědomují důležitost prostoru pro práci, který jim takto jejich ženy poskytují a z některých i to, že si toho váží.

Protože nemohu dobře ilustrovat absenci zmínek o rodině, uvedu naopak jedinou významnější poznámku, která se o rodině jako celku se vyskytla. Jedná se o pasáž z rozhovoru s prof. Jedličkou, který těžko nesl odloučení od rodiny během zahraničních stáží: **„...já když jsem byl v té (I.E.: udává místo pobytu během stáže), že to byly dva měsíce (ted'ka to je nic), ale v té době to bylo jako velmi dlouhá doba. ... mám rodinu, tak to jsem blbě nesl. A to (I.E.: zmiňuje destinaci další stáže), jsem v tom rodinném kontextu nesl taky blbě, protože on měl kluk první narozeniny, když já jsem tam byl zrovna půl roku.“**

Ve své úvaze dále vzpomíná rodinu s ohledem na minulý režim z hlediska dlouhodobých plánů a z hlediska systému, ale opět ne z hlediska každodennosti. **„Kdybych mohl v roce 95 se sbalit a jet přiměřeně na dva roky ven, ale aby ten život nebyl, jako že žijeme jako rozděleně. Jako ona tady a Vy tam. Na druhou stranu musím říct, žena umí špatně anglicky a nechtěla, ale toto určitá forma blokace je. Tím, že máte rodinu, najednou nemůžete jet na dlouhou dobu a je to opravdu dílem vina té rodiny, protože ona**

z nějakých důvodů nemůže nebo nechce nebo neumí a je to taky dílem vina státu nebo systému, ve kterém žijete, že Vám ty prostředky nedá.“

2.2.3.6 Psychická opora ze strany manželek, rodičů

Jako významnou oporu zmiňuje prof. Jedlička (který pochází z rodiny, kde je medicínská profese tradicí) své rodiče. Uvádí:

„...zázemí mám i jako v otcí, nemyslím teda v otcí, ale v rodině jako rodičů, kde to bylo podobný, tam to medicínské zázemí je veliký, tak tam je člověk, taková ta podpora, know-how je taky obrovská věc, že člověk v těch některých věcech byl nasměrován. Jako úplně transparentně jsou situace, kdy Vás to, ty platy zdravotníků někdy byly zoufalý a já jsem si svého času, v těch devadesátých letech ještě před postgraduálem říkal, jestli to má vůbec smysl tu medicínu dělat, protože to bylo na nepřežití. A tehdy strašně frčeli ti dealeři, že? Oni každý měl fáro a každý měl tehdy dvacet nebo třicet tisíc, strašný prachy, cizina, léky, tak jsem se o to jako zajímal. Mě táta řekl, no neblbni, prostě to se stáváš čarovým kódem, to seš prodavač vody, že jo? To je blbovina. Takové to nasměrování, dílem rodiny, dílem odborným, jsou výhodný, že Vám někdo jako takto pomůže.“

Prof. Poláček (z nelékařské rodiny) vyjadřuje důležitost pochopení v rodině:

„Určitě, rodinné zázemí bylo vždycky důležitý jako že, takže v rodině jsem měl vždycky pochopení pro tuto činnost, jak tedy ze strany rodičů, když jsem ještě bydlel nebo jsem s nimi byl v každodenním kontaktu nebo v častějším kontaktu, tak teda ze strany své ženy i ostatních, takže v tom jsem problémy neměl.“

2.2.3.7 Prestiž

Ač jsem v teoretických východiscích uvedla svůj předpoklad, že je právě vysoká prestiž spojovaná s povoláním³⁹ sledovaných lékařů důležitou motivací jejich profesních drah, přímo z dat lze tento předpoklad jen těžko potvrdit. V naprosté většině rozhovorů totiž není prestiž nijak explicitně zmiňována. Přesto se však nehodlám svého předpokladu vzdát. Absenci tohoto tématu si vysvětluji spíš jako projev skromnosti nebo tím, že výslovné poukazování na prestiž svého povolání a postavení považují dotazovaní za nadbytečné (či

³⁹ nebo ještě přesněji s kombinací všech tří povolání, která pánové v rámci svého zaměstnání vykonávají, tedy s prací lékaře, vědce a vysokoškolského pedagoga

přímo trochu „trapné“). Vnímání prestiže vlastního povolání i dosaženého úspěchu (jmenování profesorem v mladém věku) lze však vycítit z určitých decentních náznaků:

Prof. Janák například uvádí: „*Noooo, to si myslím, že dejme tomu, že je to otázka kariérního růstu a to, že člověk chce být něco víc, než je. Chce dosáhnout nějakých met či úspěchů. Dejme tomu, že je to soutěž toho kolektivu vnitřní taková.*“

Prof. Poláček říká: „*On vlastně dneska ten profesor je taková spíš čestná funkce by se dalo říci, jak je to jmenování že a spojeno s určitým rituálem atd., ale nenese to sebou žádnou viditelnou materiální jako pozici jako že by třeba člověk usiloval o post profesora, který je třeba někde v Německu spojený s tím, že máte pod sebou několik laboratoří a několik docentů a spoustu Ph.D. studentů, který vedete jako že je daný třeba na té univerzitě je pozice profesora, teďka o ni několik lidí jako usiluje, je jeden vybraný a je jmenovaný tím profesorem a najednou se stane jakýmsi šéfem celého týmu lidí, kteří v té oblasti jako pracují, že? U nás je to trochu řízený jako jinak, jako jo, že vlastně ten samozřejmě profesorem může být ten vedoucí pracovník i pracovník, který třeba není ve vedení toho, ale jako že tomu neodpovídá tomu dejme tomu určit okruh problematiky, který on by měl řešit, čemu by on měl stát jako v čele nebo co by měl jako produkovat. Je to více méně jako taková ta jmenovaná, čestná jako samozřejmě za nějaký zásluhy, funkce, jako jo, že...“.*

Prof. Molnár vše definuje možná nejvíce přímo ve vazbě na prestiž, když k ocenění za kariérní růst říká: „*Když je člověk profesor, to samo o sobě už je ocenění. Já trošičku proto, nemám moc rád, dneska někdy jsou devalvace, jo dejme tomu, zvláště u těch habilitačních titulů atd. u těch habilitací, což je samozřejmě velmi špatně. Prostě docent, profesor má být zcela standardní kritérium, standardní procedury, musí za tím být viděn obrovský kus práce a to jsou opravdu lidé s velkou autoritou, vědeckou, nemocniční, tou vlastní lékařskou preventivní péčí atd. a to se nesmí devalvovat. Čili to samo o sobě, já to vnímám, jako už když je člověk docent, profesor, tak už ten titul tady tohle už v podstatě zavazuje a jestli potom samozřejmě pak ještě dostane ocenění děkana, odměnu, tak to je spíše poděkování, výraz poděkování...“.*

2.2.4 Dosažení úspěchu v relativně mladém věku

Poslední uváděné a ilustrované vlivy se týkají nejen kariérního postupu a úspěchu jako takového (i když se k němu velmi těsně váží). V této kapitole se však snažím zachytit

především ty faktory, které sami mladí profesori považují za podstatné pro možnost dosažení úspěchu v relativně krátkém čase.

2.2.4.1 Specifika oboru

Specifika oboru by správně mohla (či dokonce měla) být zmíněna i u dvou předchozích již prezentovaných a popsanych uzlových bodů (zásadních momentů kariér) mladých profesorů. Pokaždé by byla zmíněna v trochu jiné souvislosti. S ohledem na úspornost textu se toto velmi podstatné téma (alespoň v nějakém ohledu zmiňované v rámci všech rozhovorů) pokusím na tomto místě stručně shrnout. Pak přistoupím k ilustraci toho, jaký je vliv specifik oboru na poslední z uzlových bodů – dosažení úspěchu v relativně mladém věku.

V případě **volby zaměření/specializace** byla specifika oboru zmiňována především z hlediska toho, co vzbudilo osobní zaujetí mladého lékaře natolik, že se rozhodl oboru věnovat, což byla častěji například tendence vnímat daný obor jako dosud neprobádaný a přitom vysoce zajímavý a podnětný. K nadšení pro obor v této fázi kariéry přispěly buď zkušenosti ze SVOČky (často spojené s osobou profesního vzoru či školitele) nebo samotný charakter oboru, ke kterému se cítil být budoucí adept přitahován. Toto lze sledovat například u profesorů: Molnára, Benýška, Jedličky, Malého či Medka.

Jako **důvod rozhodnutí pro vědeckou a akademickou dráhu a setrvání u ní** byl konkrétní (pokaždé však jiný) obor vzpomenut především v případě, že ho respondent považuje za (v posledních cca 15-20 letech) dynamicky rozvíjený, bohatý na aktuálně naléhavé problémy a tím pádem i vědecké příležitosti a výzvy. Takto svůj obor vnímá (nebo to alespoň v rozhovorech uvádí) opět většina dotazovaných (prof. Herzig, prof. Molnár, prof. Benýšek, prof. Medek, prof. Poláček, prof. Malý). Nezanedbatelné je (už zde) i hledisko dobrých publikačních možností, které se objevuje i v dalším textu a také u pasáží, které byly pro své vyznění zařazeny mezi citace reprezentující vliv publikací.

V souvislosti s vhodnými podmínkami pro **časný kariérní (vědecký, akademický) úspěch** zmiňují pánové následující:

Prof. Molnár: *„Říkám podmínkou je dobrá konstelace. Musí na to být podmínky. Podmínky rodinné a člověk musí mít štěstí. Já jsem měl obrovské štěstí taky v tom, že jsem se ... začal zrovna věnovat tomu, co v té době bylo jeden z největších problémů a pořád je jeden z největších problémů, problémů v medicíně ...(...) To byla jedna z velice dynamických a pořád je to dynamická oblast medicíny, takže to je o něco jednodušší ve srovnání s jinými obory. ...*

K povaze oboru a možnostem úspěchu v něm se pan profesor vrací ještě znovu, dále v rozhovoru: ***Musí to být oblast medicíny, ono každopádně každá oblast medicíny má samozřejmě svůj smysl, svoje pravidla, svoje směřování, ale já jsem měl možná to štěstí, že zrovna tohle je jedna z dynamických oblastí medicíny. Proto jako v této oblasti, ty publikace, citační indexy, jo? Čili přece jenom v tomhle bylo, že to je oblast, která nějakým způsobem je...***

I.E.: (po chvíli): *Takže volba oboru a volba tématu toho zaměření?*

Volba oboru a volba tématu a volba toho zaměření. Přece jenom v tomhle to možná bylo v uvozovkách trošička štěstí, ale pochopitelně to je jenom základ. Pořád je to všechno o práci“.

Prof. Benýšek vyjadřuje něco podobného, když říká: ***Je to dáno oborem, protože samozřejmě obory mají různé možnosti publikovat. V (I.E.: jmenuje svůj obor) se publikuje snadno, třeba ve stomatologii je to velmi obtížné, tam je pár časopisů čili je to dáno jednak tím oborem a také tou průpravou, co jsem měl ze Spojených států, že tam jsem se dostal do špičkového centra. Podílel jsem se na špičkových publikacích a to mně samozřejmě taky pomohlo.“***

2.2.4.2 Publikace

Jak už jsem zmínila v souvislosti se specifiky oboru, jedním z podstatných vlivů, který se vztahuje k „mladým profesurám“ je i otázka publikačních specifik jednotlivých oborů. Je výsledkem toho, jak jsou nastaveny impact faktory (dále „IF“) jednotlivých suboborů. Předpokládám, že mladé profesory generují právě ty obory, ve kterých jsou IF nastaveny příznivě.⁴⁰ Někteří profesori sami zmiňují, že měli štěstí, že se zrovna „chytili“ v oboru, ve kterém zrovna v tu chvíli byl velký boom a jejich téma, bylo aktuální a publikačně dobře uplatnitelné.

Na základě publikačních úspěchů přicházejí citace, což představuje dobré podmínky pro další publikování i přímo pro kariérní růst, uznání v oboru.

Prof. Richter shrnuje: ***„...stihl jsem hodně publikací, které byly hojně citovány, měl jsem dostatečně odučeno, měl jsem granty a měl jsem už i absolvované Ph.D. (...) A povedlo se to tak, že se hodně vědecky pracovalo (smích), takže výsledky byly publikovatelné a když se odpublikují zajímavé výsledky, tak jsou zas citovatelné.“***

⁴⁰ v některých oborech se IF získává hůř

U profesorů zařazených do mého výzkumného souboru jsou zastoupeny obory, ve kterých je publikování nejspíš o něco jednodušší než v jiných. Prof. Malý toto potvrzuje: ***„My máme co měřit a máme co publikovat velmi dobře na rozdíl od některých jiných oborů, kde k publikacím dospějí o něco později. Tak u nás ty výsledky jsou poměrně dobře měřitelné a je možné je dobře opublikovat.“***

Na druhou stranu časné profesury lze dosáhnout i v oborech, kde pro publikování nejsou zrovna ideální podmínky. Prof. Janák je (jako představitel oboru, kde je publikování tradičně obtížné) je důkazem: ***„Je to obtížné. Ta (IE: uvádí název svého oboru) je extrémně složitá, protože není moc co psát, ale je otázka najít cestu a směr a oblast, kde to možné je a věnovat se tomu...“***

2.2.4.3 Nadšení a zaujetí vlastní prací, ochota věnovat se jí ve volném čase

Skoro všechny mladé profesory, kteří se zúčastnili mého výzkumu, spojuje jeden společný motiv. Lze u nich sledovat trend, že jsou schopni udělat si čas na svou vědeckou činnost i po práci v rámci volného času. Práce je pro ně koníčkem. Tato zmínka se explicitně vyskytla u čtyř profesorů (prof. Molnár, prof. Janák, prof. Medek, prof. Jedlička). Další čtyři se o tom výslovně nezmiňují, ale ochota pracovat přes čas a nad rámec toho, co je „v popisu práce“ je znát z celkového vyznění. Ti, kteří práci ve svém volnu zmiňují, zároveň uvádějí, že mají v manželce/v rodičích oporou v tom, že se postarají o běh domácnosti/o děti a tím jim umožní věnovat se práci po nocích, o víkendech atd. Následující citáty by tedy mohly reprezentovat právě i onu již opakovaně zmíněnou a nutnou podporu partnerky:

Prof. Medek: ***„byly doby, kdy jsem večer, prostě děti šly spát, já jsem si sedl k počítači nebo k nějakým papírům a zrovna včera jsem to taky udělal a žena mi řekla, jak dlouho tady budeš ještě spát, no? (smích) (...) Já si myslím, že jako partnerka je neocenitelná, jednak z hlediska té podpory, s tím, že většinu těch věcí péče o rodinu zvládla ona, nebo těch praktičtějších a já se naopak to snažím nějak vrátit v tom, že samozřejmě taky se starám o děti, občas je taky někde vezmu nebo nějakou práci doma taky udělám.“***

Prof. Jedlička: ***„...musíte mít absolutní rodinné zázemí ve smyslu nějaké nepsané dohody, že Vás zastíní, protože ta náročnost, prostě je to náročný na čas a na nervy a jakoby je to opravdu o volným podnikání. Řekl bych ta medicína nebo ta věda v tomhle smyslu není fabrika, takže tady...je to umělecký styl to se té FAMU blíží. To můžete dělat po večerech, to je to pravé.“***

Prof. Janák: ***„...po nocích...“***

I.E.: Obdivuhodný.

(...) No to se líp píše. Bylo to na úkor rodiny, ale ne že by byla nějaká zásadní změna, která by řekla, teď se zrovna hádám s panímámou, budu psát, zrovna nejsou děcka, nebo se zrovna narodili, to mám takovou radost, budu psát?! Ne, to myslím, že ne. To možná spíš ta vůle dovést to v minimálním možném čase někam a člověk potom když má splněno, může dělat další věci.“

Prof. Molnár: „...že jsem se v podstatě mohl věnovat práci.

I.E.: V tom smyslu jako, že manželka všechno zastala?

(...) No protože samozřejmě tady tohle vyžaduje zhruba, teď jako když budu počítat jenom opravdu tu vlastní práci plus vědu, výzkum, možná osm, deset, dvanáct hodin denně, včetně sobot každý den.“

2.2.4.4 Muřství

Na rozdíl od žen nejsou muži, kteří výhradně splňují nastavená kritéria, brzdění mateřskou a rodičovskou dovolenou. Za stávajících podmínek a kritérií není dosažení profesorského titulu do stanoveného věku (a tedy ani Ceny děkana za zvýšení kvalifikace) pro ženy-matky ani teoreticky reálné. Sami respondenti tento fakt nezmiňují, je však reprezentován složením základního souboru i porovnáním minimálního času pro splnění kritérií s věkem, který byl stanoven jako hranice (prozatím bez výjimky odečítající období mateřské a rodičovské dovolené). Z dlouhodobějšího hlediska se jistě mohou i ženy věnovat vědě a být v tom úspěšné, ovšem spíš později, když jim odrostou děti, stihnou vyrovnat ztrátu intenzivního kontaktu s oborem způsobenou pauzou během mateřské a rodičovské dovolené. Za vše hovoří fakt, že mezi (přinejmenším olomouckými) profesory, kteří dosáhli svého titulu do věku 45 let věku, žádné ženy zastoupeny nejsou...).

V rámci změny kritérií pro udělování Ceny děkana za zvýšení kvalifikace jsem se pana děkana prof. Milana Koláře zeptala na posun věkové hranice pro udělení této ceny a sdělil mi následující: „...**takže do těch pětáctýřiceti je to takové to kritérium, jo? Nad pětáctýřicet let to už není výjimečné. Jo, je to prima samozřejmě.**“ Dotázala jsem se, zda by nestálo za to, tato věková kritéria upravit pro ženy, které s jednou nebo více mateřskými/rodičovskými dovolenými nemají šanci toho dosáhnout. Pan děkan odpověděl: „**Tak to je jako pravda (usmívá se). Jo vidíte, tak to je námět. To ještě musíme eventuálně udělat technickou změnu.(...) Jasně, to jako platí. Máte pravdu, opravdu, jo asi, je to samozřejmě moje vina, moje chyba, ale musíme to napravit. Tak je to třeba v rámci... Kde nepočítáme? ...myslím v rámci DSP. Tam se mateřská nepočítá. Čili ono by to asi nemělo**

být ani tady, tady by to mělo být taky tak. Jednoznačně. To máte pravdu, tak to ještě jako upravíme, jo?”

2.2.4.5 Osobní charakteristiky

Osobní charakteristiky už byly jednou zmíněny. Tentokrát doplňuji ještě další, které byly uvedeny přímo v souvislosti s výhodou, kterou představují pro možnost rychlého kariérního postupu.

Prof. Jedlička zmiňuje důležitost přiměřené pokory a poslušnosti: ***„jediná věc, kterou si myslím, že je můj bonus a to je určitá forma, a to zní blbě, poslušnosti. Pokud Vy jste dostatečně pokorní a nebo poslušní a zadrženi ve svých ambicích nebo neambicích nebo ve své lenosti, Vy řeknete mě se to strašně nechce dělat v těch jako pozdějších stádiích a nebo si myslím, já bych to chtěl dělat po svém, tak to je první krok do pekel teda si myslím. Obecně největší problém všech lidí talentovanejších, kteří nemají tohle směřování kariéry, je nedostatek pokory a nedostatek obecně poslušnosti si přiznat, že do určitého věku jste pod někým a ten někdo to s Váma myslí dobře pravděpodobně. A to si myslím jako, že to je klíčem úspěchu. Jinými slovy, že tomu svému nadřízenému věříte.“***

V rámci úplnosti doplňuji, že prof. Jedlička v jiných částech rozhovoru zmiňuje, že on měl na svého vedoucího štěstí, že byl dobře směřován a podporován. Předpokládám, že i to má vliv na jeho vyjádření ohledně pokory a poslušnosti

Pro prof. Benýška je stěžejní schopnost publikovat v impaktovaných časopisech: ***„Já si myslím, prostě tu výuku má víceméně každý a co největším kamenem úrazu je vždycky vědecká činnost no. A ty vlastní kritéria, která jsou k získání toho titulu, já jsem splňoval mnohem dřív, jako co se týče počty publikací, citací. Já prakticky jsem byl kromě těch Spojených států předtím ještě na stáži v Rakousku, ve Francii, já jsem se naučil publikovat jenom v impaktovaných časopisech a já mám těch publikací jsem měl hodně. Třeba v době té profesury jsem to několikanásobně převyšoval ty nároky, který jsou.(...) Podílel jsem se na špičkových publikacích a to mně samozřejmě taky pomohlo. Naučil jsem se psát ty publikace sám. No tady řada lidí neumí psát pořádně publikace a to bývá většinou kamenem úrazu, proč vlastně ten člověk třeba ztroskotá na tom habilitačním nebo profesorském řízení, že nemá dost publikací.“***

2.2.4.6 Prestiž

Stejně jako u rozhodování pro akademickou dráhu ani při dosažení úspěchu (tedy ocenění za získání titulu profesora v mladém věku) není prestiž zmiňována konkrétně. Z citátu prof. Medka ovšem vyplývá, že je to něco jiného, než peníze, pro co má smysl dělat vědu a dosáhnout profesorského titulu v mladém věku. Jeho slovům rozumím tak, že tím, co se cení, je právě prestiž: **„Já si myslím, že jsem o tom vůbec nevěděl, když jsem tady toto všechno dělal. Je to ocenění důležité a zvlášť v medicíně věk 40 je velmi výjimečný. (...) Lidé nedělají profesuru proto, aby dostali určitou částku, která v té době byla hodně vysoká.“**

Dále by zde mohly být znovu zmíněné i citáty, které ohledně prestiže už zazněly, tento vliv totiž prolíná celou kariérou, není spojen jen s jejím (dosavadním, formálním) vrcholem – ziskem profesorského titulu.

2.2.4.7 Štěstí

Jako jeden (a poslední) ze společně pojmenovaných vlivů je možné identifikovat jakýsi faktor „šťěstí“. De facto se však jedná o vlivy různé, protože každý profesor to své „šťěstí“ z hlediska kariéry vidí v něčem trochu jiném. Pro ilustraci uvádím dva příklady, na kterých lze ilustrovat nejen to, že si moji respondenti důležitost štěstí uvědomují, ale i fakt, že se většinou jedná o „šťěstí“, které nějak souvisí s některým z dalších zahrnutých a popisovaných vlivů.

Prof. Molnár: **„Já opravdu si myslím, že mám obrovské, to štěstí svoje vidím v tom, že jsem si opravdu vybral obor, a to opravdu díky panu profesoru (I.E: jmenuje svého prvního vedoucího), který mě k tomu nějakým způsobem přivedl.“**

Prof. Jedlička: **„To zásadní je štěstí na témata. To jde ruku v ruce s tím Vaším mentorem. Ať ho máte rádi nebo nemáte rádi. Ať je to kdokoli. Musí nad Váma být člověk, bez toho to vůbec není možný. Musí nad Váma být člověk nebo skupina lidí nebo ústav, kterej Vás vytáhne, protože tu profesuru si nenavrhujete Vy.“**

Přehled vlivů uzavírám další tabulkou z jiné perspektivy (viz tabulka č. 3)

Tabulka č. 3: Srovnání kariér

pseudonym	moment / důvod volby lékařské dráhy	volba oboru	získávání titulů/akademické prostředí/věda	stáže	problémy	vliv vedoucího	co pro mě znamená být profesorem	můj růst - úspěch/štěstí	SVOČ	opora v rodině
prof. Richter	dětství, gymnázium / žádný vzor v rodině, seznámení s prostředím díky zaměstnání matky, osobní rozhodnutí	4.r.LF	věda, píle	nezmiňuje	práce ve volném čase, Ph.D. studenti	zaměření pracoviště na vědu	více času na vědu v prac. době	volba oboru - radost z práce - úspěch, věda, píle	nezmiňuje	máma, ale až po vlastním rozhodnutí, zmiňuje pouze při rozhodování na VŠ
prof. Molnár	gymnázium / žádný vzor v rodině, osobní rozhodnutí, gympl	SVOČ - znalost oboru před volbou specializace = obrovská výhoda, obor ho pak baví	věda je důležitá pro praxi, věková kritéria (z historie), vliv na okolí, nároky na osobnost s kritérii rostou, Ph.D. studenti -synergie, akademické prostředí vede, v některých oborech je to lehčí, v jiných pomalejší,ale ve všech to jde	zaučení u kolegů	žádné	SVOČ - volba oboru, uvolnila ruce, čas vám nikdo nedá, důležité výsledky ne věk, podpora kolegů z oboru, podpora vedení LF	ocenění práce, lidé s velkou autoritou, titul zavazuje	dobré podmínky, správný obor, dobrá volba problematiky v oboru, radost z práce, láska k oboru, koníček, ve správný čas, na správném místě, osobní vlastnosti, vlastní píle a vůle	umožňuje výchovu studentů	manželka -mohl se věnovat práci, práce ve volném čase
prof. Medek	dětství - tradice a vzor v rodině / lékařská i VŠ tradice, politická situace té doby	při studiu LF + SVOČ, zájem o nové věci - volba vznikajícího oboru	ak. dráha - vzor otec - znalost jeho práce,vzor-kolegové, role VŠ učitele, vedoucího, zahraniční Ph.D.=stimul, věda - titul	předznamenaly budoucí výkumné zaměření	neshody - dřív prof. jak přednost, komplikace až po získání titulu profesora, po dosažení statusu - zakonzervování v struktuře	podpora kolegů z jiné LF x nezáměr přednosty, nepodpořil k atestaci, mocenský boj, bránění vedoucím - méně financí	profesor je ten co učí, nedůležitost titulu profesora, důležitá je úloha VŠ učitele jeho edukační komponenty, profesor = svěbytná osobnost + srovnání se zahraničím	systematická práce + štěstí, práce ve volném čase, štěstí na lidi, i ideální podmínky – výborný vedoucí, přijímat věci, tak jak jsou, štěstí	díky SVOČ:volba oboru, stáže, cestování	manželka - pěči o rodinu zvládla sama, podpora k atestaci
prof. Jedlička	gymnázium / "blbý na matematiku", politická situace na FF, nezáměr o medicínu vzdor vůči rodičům, nehoda	nezáměr přednosty - volba nejpodobnějšího oboru po SVOČ	po přestěhování - školský úvazek, po Ph.D. docentura přirozeně navázala, publikace - nejdřív nadšení potom rutina, ve FNOL se dělá věda, věková kritéria - prof. 45-50let = důležité jsou zkušenosti a ty jsou dány věkem	výjezd díky vedoucímu, těžké - chyběla mu rodina	nepřítel až po získání titulu profesora, nedostatek peněz na vědu a na začátku kariéry i na soukromý život ,rodina + systém, ve kterém žijeme - neumožní cestovat, honění výsledků, kritika LF - nespravedlivý systém posuzování	podpora školitelů SVOČ, nezáměr přednosty, kde dělal SVOČ, podpora vedoucího, který řídí moji kariéru	;profesura = je o pokoře a o štěstí, titul profesora = kvalifikace vést lidi a učit, nesvědčí o kvalitě člověka x kariérní prvek, profesura je volné podnikání, medicína a věda není fabrika, ale umělecký styl!	štěstí na téma + podpora vedoucího, moje pokora a důvěra vedoucímu	součást komunity, zapálení pro vědu, ve SVOČ úspěšný	rodinné zázemí nutné – náročné na čas a nervy, manželka také lékařka, ale doma se o práci nebaví, starost o rodinu je na manželce, zázemí v rodičích –lékaři – nasměrování dílem rodiny, dílem odborným
prof. Poláček	gymnázium / nebyl vzor v rodině – nevěděl, co obnáší povolání	SVOČ – nevýznamná – zvolil jiný obor dle okolností	školský úvazek + CSc. díky vedoucímu + publikace a granty; hlavní úvazek na LF = věda, publikace, granty; pokud se oboru věnujete – činnost se rozrůstá; ak. prostředí = výuka a výkumné úkoly; v mém oboru je snadné najít téma, výuka Ph.D.	prostřednictvím stáží příprava na obor	společenské klima, dvojkoľejnost FNOL a LF – problematické, každý zaměstnavatel má jiné priority, politické změny, ekonomický a společenský tlak	nároky vedoucího, rozdělení úkolů – systematická práce, zajistil personální růst	profesor je jakási čestná funkce, nenese však žádnou viditelnou materiální pozici, je to ohodnocení VV-práce	významná byla práce na klinice, hodně materiálů díky: zahraniční stáže - kontakty - publikace, granty - publi kace, vědecká činnost; štěstí na kolegy a rodinné zázemí	SVOČ –neovlivnila, bavila ho, ale nedosáhl větších úspěchů	rodinné zázemí – pochopení - rodiče + žena; neustálý pocit, že nestíhám
prof. Janák	volba školy náhodná, nešťastná událost v rodině, na GYMLu	těžké hledání zaměstnání, chtěl jiný obor, na který se nedostal, dobrá škola díky vedoucímu spokojen s oborem	vice specializací – nutnost obstat v dravém kolektivu, studium Ph.D. předloženo přednostou, vědecké tituly v té době k ničemu nebyly, ale později se hodily; docentura byla v zájmu šéfa, pro mě užitečná v profesním životě. KARIÉRA JE ZÁVOD, ALE TY PRVNÍ STŘÍLEJ; kariérní růst = je soutěž vnitřního kolektivu; těžké publikovat v mém oboru	nezmiňuje	osobnostní charakteristika – rychlost, iniciativa neústupnost a pravdomluvnost se do kolektivu nehodí – vyčleni ho ze stáda, po získání titulu dojíždím 60km do práce	první šéf pracovně dal dobrou školu; další šéf - studium Ph.D. a habilitace - nebylo mi bráněno, před profesurou - přidali mi práce, abych tolik nepublikoval,	tituly vás vydělují z kolektivu, jste pro ostatní neovladatelným	píle a efektivita, plnění vědeckých kritérií regulérní cestou na rozdíl od profesní dráhy; nezáměr okolí mě naopak motivoval	SVOČ - nezmiňuje	rodinu blíže nezmiňuje - práce po nocích, na úkor rodiny - vůle dovést to v minimálním čase někam
prof. Malý	dětství - lékařská tradice v rodině, gymnázium	výběr oboru díky vedoucímu	publikace díky předatestační výuce na klinice, publikace díky nutnosti informovat o nových metodách ostatní pracoviště; touhu po titulech musí mít člověk v sobě; publikaci jsem měl hodně, musel jsem ale doplnit ostatní kritéria; v mladším věku se práce píše snadněji	stáže konkrétně nezmiňuje, hodně cestoval – zjistit jak to dělají jinde	problémy neměl	vliv při získání místa	tituly nekomentuje	úspěch – díky splnění podmínek; publikovatelné výsledky díky oboru ; štěstí na spolupracovníky, aby bylo o čem psát a co sdělovat	SVOČ - nezmiňuje	nepocítil vliv rodiny ani okolí
prof. Benýšek	gymnázium - přímo zájem o obor / politická situace v té době,	výběr oboru už na gymplu, obor se teprve koncipoval nebyl vyhraněný	docentury+ profesury jsou v zájmu vedení kliniky i fakulty	stáže – hodně daly, pronikl do výzkumu a v oboru zůstal	neprájemní lidi, závist	podpora školy	tituly nekomentuje	splnění kritérií – VV-činnost; v mém oboru se publikuje snadno a neučil jsem se psát publikace	SVOČ - nezmiňuje	rodinu vůbec nezmiňuje

2.3 INTERPRETACE DAT - Ambivalentní dopady časných profesur v českém akademickém prostředí

S blížícím se závěrem je čas vrátit se na samý počátek práce. V úvodu jsem si dovolila citovat ministra MŠMT, který vyjadřuje přesvědčení, že profesor (tedy i český profesor) stojí v momentě svého jmenování nikoli na konci, ale v centru své úspěšné kariéry, přičemž ho čeká řada dalších úkolů a možností, jak svojí erudicí, zkušeností a vizí přispět k rozvoji oboru, výchově dalších skvělých vědeckých pracovníků a budování vlastní školy, která nese jeho specifický otisk. Výsledkem interpretace dat, které předcházelo pečlivé a zaujaté naslouchání těm olomouckým profesorům, kteří mají vzhledem k časné profesuře pro rozvoj dalšího potenciálu relativně nejvíce času, by mělo být zjištění, zda je předpoklad vyjádřený v řeči pana ministra v českém prostředí skutečně reálný.

2.3.1 Inkonzistence syntetického statusu

Vedle již zmíněných skutečností je totiž pro naše mladé profesory (chtělo by se říci „logicky“) typické i to, že své životní a profesní dráhy realizují právě v rámci českého systému, který není pro takovéto lidi možná optimálně nastavený. Při zamýšlení se nad sděleními a vyjádřeními emocemi vztahujícími se k jejich „profesorské existenci“, jsem získala výrazný pocit rozpolcenosti. Situace profesorů vykazuje jak pozitivní stránky určitého osobního uspokojení z dosažení nesporného úspěchu, tak zároveň (v řadě případů) i stránky, které už tak jednoznačně pozitivní nejsou, nebo jsou dokonce vysloveně negativní.

Obecně lze o účastnících výzkumu říci, že tito současní profesori měli k cestě za titulem motivaci vyplývající nejen z nadšení pro obor (které je, jak již bylo řečeno, velmi často zmiňovaným a silným hybatelem většiny popisovaných kariér), ale i z určité vnitřní potřeby dosahovat cílů, realizovat se. Do své cesty za úspěchem vložili značnou energii, protože jim to zkrátka „stálo za to“. Všichni byli úspěšní a práce se pro ně v průběhu jejich kariéry stala vášní, koníčkem a motivací, která vedla k naplnění zmíněné potřeby seberealizace a osobního růstu. Nekladli si otázku, zda nebo jak se jim kariérní postup vyplatí a automaticky směřovali stále dál. Snad proto byli poměrně často překvapeni, když jsem se jich ptala na to, jaký význam pro ně měla Cena děkana za zvýšení kvalifikace. Dospěli k ní většinou spíš mimoděk pod vlivem osobních postojů, dlouhodobých ambic,

pracovního nasazení a schopností⁴¹. Vše bylo provázeno vírou, že odvádění kvalitní práce je automaticky spojeno s oceněním, prestiží a možností dalšího rozvoje, takže už nesledovali, jestli to, že budou profesory, je skutečně učiní ve všech směrech šťastnými, ani jakých dalších cílů (kromě vědeckého úspěchu a jeho formálního institucionalizovaného vyjádření ve formě profesury) lze takto dosáhnout. U některých se podařilo, že byl vědecký a akademický úspěch provázen i dalšími, z hlediska kariéry i pocitu pracovní a životní spokojenosti pozitivními okolnostmi. Lze říci, že se to podařilo většinou právě u těch profesorů, kteří jsou ve vedoucích pozicích a mají tedy kromě akademického titulu i určitý manažerský vliv a moc uplatňovat své vize či určité strategie, možnost rozvíjet své představy relativně svobodně

Na otázku směřující k povaze jisté nespokojenosti či dokonce frustrace u některých jiných profesorů se nabízí odpověď vysvětlující tento jev pomocí teorie syntetického statusu, který byl teoreticky popsán v kapitole č. 1.3, na stránkách 20 - 21. U více (či méně) nespokojených profesorů lze až překvapivě spolehlivě poukázat na větší (či menší) nerovnováhu mezi jednotlivými složkami syntetického statusu vykazujícího mimořádně vysokou úroveň vzdělání a prestiže, které v obou případech souvisí s objektivní charakteristikou profese a nepoměrně nižší úroveň podílu na moci, příjmu a ve výsledku i životního způsobu. Když zde mluvím o „nepoměru“, myslím tím rozdíl mezi složkami navzájem a nedostatečnou vazbu úrovně těch snížených vzhledem k vynaloženému úsilí, času, talentu atd.

Je zde možné sledovat (aniž bych chtěla uvádět konkrétní případy, které by dost pravděpodobně ohrozily anonymitu informátorů), že čím víc je status konzistentní i z hlediska materiální odměny a manažerského vlivu⁴², tím člověk působí spokojeněji a pozitivněji.

A zde se oklikou vracíme ke skutečnosti, že u českých profesur (na rozdíl od těch západních) jsou profesori (kteří jich dosáhnou) daleko častěji v situaci nekonzistentního syntetického statusu, tak jak ho popisuje například prof. Šimek. Předpokládáme-li, že nekonzistentní je syntetický status právě v případě, že jsou některé z jeho složek na výrazně

⁴¹ Hned několik reakcí na můj dotaz na osobní uspokojení z ceny lze parafrázovat stručným a jednoznačným sdělením, že pro Cenu děkana za zvýšení kvalifikace se profesura nedělá.

⁴² Zde mám na mysli například vedení oddělení, katedry, kliniky atd., které sice může svou náročností komplikovat některé výhody pohodlnějšího životního způsobu, ten je ale (jak bylo popsáno v kapitole 1.3.6) určen osobními postoji a hodnotami (Kubátová 2012, s. 13-14) a ty jsou v případě mých respondentů pravděpodobně více orientované na úspěch než na pohodlí.

vyšší úrovni a jiné jim neodpovídají, jedná se u některých z profesorů přesně o takovou situaci: profesori dosáhli maxima v oblasti vzdělání, ale nyní jejich maximální erudici neodpovídá ani vliv (moc), ani plat (tedy materiální podmínky), ani životní úroveň. Musí odvádět spoustu práce, která má svou kvalitou a náročností odpovídat jejich postavení, ale tato práce není optimálně odměněná z hlediska materiálního ani z hlediska možnosti uplatňovat vlastní vliv, vize a preferované strategie. To by mohli třeba jako přednostové, zrovna tak dobře ale i v případě, že by bylo v jejich prostředí běžné, že je každý profesor představitelem vlastní výzkumné školy a má pro sebe i své pracovníky dostatek prostoru k seberealizaci i potřebných finančních prostředků (osobně i pro výzkumné účely). Protože české prostředí funguje jinak a profesor může být v některých případech a ohledech téměř řadovým (a vzhledem k specifčnosti zaměření třeba i těžko zařaditelným) členem ústavu/katedry, mohou někteří mladí profesori, kterým se nepodařilo si tuto situaci konsolidovat, být frustrovaní, cítit zklamání a nejistotu do budoucnosti. Profesor, který je úžasným odborníkem, ale jeho materiální situace není (alespoň ve srovnání s kolegy v západních zemích či USA) nijak růžová a jehož životní způsob je poznamenán různými komplikacemi⁴³. Potom může mít velice snadno pocit, že v jeho životě něco nezafungovalo. Z některých rozhovorů lze cítit určitou hořkost z toho, že vypravěč udělal maximum, dosáhl v rámci své kariéry⁴⁴, jistého vrcholu, a že to, co mělo přijít spolu s titulem jako zasloužená odměna, mu systém v podstatě nedopřál. Pro ilustraci přikládám konkrétní citace profesorů, kteří danou problematiku vidí takto:

Prof. Janák: ***"...všechna konkurzní řízení jsou dopředu rozhodnuta a když někam přijdete, tak je to spíš v neprospěch tomu, že máte těch titulů víc než těch deset nebo těch dvanáct lidí, co tam sedí, jo? Vydělujete se z kolektivu a jste jim nějakým takovým nebezpečným nebo neovladatelným, nepoužitelným. Nemají jakým způsobem si Vás zavázat, protože Vám nemají, co nabídnout, jo? Nemůžou Vám nabídnout profesuru, když už ji máte."***

Prof. Jedlička: ***„Ideální vědeckej život je takovej, kdy nemusíte shánět peníze. Čili když seženete prachy a v tomhle byl génius Rudolf II., který těm alchymistům prostě nasypal kýbl zlata a řekl: „Dělejte!“ a to byla jediná. Ted'ka myslím peníze ne na vědu, který to je opravdu blbárna, od rána do večera psát nějaký projekty nebo něco a druhá věc je peníze***

⁴³ souvisejícími právě s problematickým vědeckým i manažerským/vůdčím uplatněním mnoha odborníků v rámci lékařské fakulty či fakultní nemocnice do té míry, že se v ní třeba někteří neuplatní natolik, aby mohli maximalizovat přínos a rozvoj svojí erudice

⁴⁴ té složky syntetického statusu, kterou mohl ovlivnit vlastní prací, pílí a nasazením

na takový ten soukromý život. V určitém věku, to působí nedůvěryhodně a v určitém věku se to předpokládá jako normální. Já si myslím, když to řeknu, je to normální. Já samozřejmě si nechcu koupit Ferrari, samozřejmě nemusím bydlet v baráku, ale určitej normální standard, ten by člověk chtěl a ten kdyby měl od začátku od ranějšího věku tak, jak to mají kolegové v těch ve Státech..."

Prof. Poláček: *"On vlastně dneska ten profesor je taková spíš čestná funkce by se dalo říci. Je to jmenování že. A je spojeno s určitým rituálem atd., ale nenese to sebou žádnou viditelnou materiální jako pozici. Jako že by třeba člověk usiloval o post profesora, který je třeba někde v Německu spojený s tím, že máte pod sebou několik laboratoří a několik docentů a spoustu Ph.D. studentů, který vedete jako. Že je daný třeba na té univerzitě, je pozice profesora, teďka o ni několik lidí jako usiluje, je jeden vybraný a je jmenovaný tím profesorem a najednou se stane jakýmsi šéfem celého týmu lidí, kteří v té oblasti jako pracují."*

Prof. Medek: *"Čili tady je vidět i to, že ten profesor musí dbát o to, že když někdo dosáhne opravdu toho profesorského titulu toho plného, tak už má dá se říct ... je uznán natolik, že je svébytnou osobností vědeckou, že má svou školu a že by se měl realizovat. A pokud mu někdo začne až příliš svazovat ruce a vykládat jako, co může a nemůže, anebo ho nutit jenom si shánět finanční prostředky a utahovat prostě na co vlastně má jako nárok z toho celého pracoviště, tak pak si každý. ...U nás je ta situace složitá, protože u nás fluktuace v dobrém slova smyslu, možnost pohybu mezi pracovišti, je omezená. A v Německu a hlavně v těch anglosaských zemích tam je běžné, že se pracovní místa profesorů konkurzují i vedoucích pracovníků častěji. U nás to nové vedení tento přístup začíná, minimálně v těch vedoucích funkcích proklamovat a děje se tak."*

V „západním“ systému, jak vysvětlují i sami citovaní pánové, má nastavený systém tendenci produkovat status konzistentní (nebo alespoň konzistentnější). Existuje zde totiž již opakovaně (docentem Dopitou i citovanými pasážemi) zmiňovaná tradice samostatných profesorských škol. Každý „západní“ profesor má svoji školu, svůj tým, který může ovlivňovat⁴⁵. I finanční ohodnocení profesorů „na západě“ je tradičně a dlouhodobě podstatně vyšší⁴⁶ a to vše se odráží v jejich životním způsobu. V tom je ta česká profesura

⁴⁵ v rámci kterého si může pěstovat svoji strategii

⁴⁶ jak z hlediska profese – dostupnosti a štědrosti grantů, tak osobně z hlediska toho, že má profesor zaměstnaný na západ od našich hranic ve svém postavení běžně více peněz i na zajištění komfortního života pro sebe a svou rodinu. Když to uvedu na konkrétním, trochu prozaickém příkladu, nemusí (na rozdíl od „našich“ profesorů) spoléhat například na to, že veškerou práci v domácnosti zastane

jiná. Profesorů je víc, takže nemůže být každý z nich přednostou. Jsou frustrovaní českým systémem, v němž jsou v nejhorším případě odsunutí na periferii, kde se nemohou adekvátně uplatnit.

2.3.2 Kariérové plató

Na popsanou situaci statusové inkonzistence navazuje další koncept, který byl také představen už v teoretické části⁴⁷. Tento jev je typický právě pro kariéry, které dosáhly určitého vrcholu, přičemž možnosti dalšího postupu či předběžně stanovených a prozatím nedosažených cílů se nejeví jako reálné. Tento stav bývá opět provázen zklamáním či frustrací. Aplikace na studované kariéry by vysvětlovala situaci těch, kteří doufali, že „profesorský mezník“, jímž se osvědčí jako vynikající vědci a akademici, bude pro ně sice zásadním úspěchem, ale ne vrcholem (ve smyslu limity) kariéry, naopak dobrou pozicí pro další seberealizaci. Nyní jsou v situaci, kdy se naplnění druhého předpokladu z nějakého důvodu nedaří. Dělí-li Nový další vzestup v profesní dráze na odborný (zvyšování kvalifikace, profesních výkonů) a funkční vývoj (postup na vyšší pozice rozhodovací), pak lze říci, že se část sledované skupiny ocitá v situaci, kdy z hlediska odborného vývoje bylo už cílů z velké části dosaženo, z hlediska funkčního vývoje je další postup umožněn jen nemnohým a zdaleka ne všem, kteří by k tomu disponovali potřebnými znalostmi, dovednostmi a schopnostmi (Nový 1989, s. 53)⁴⁸. Právě popsané může být způsobeno i zmíněným systémem, kdy se pro relativně mladé profesory nenabízí optimální uplatnění ani další podobně motivující mety a strmý kariérní růst se zpomaluje nebo dokonce zastavuje. Situace kariérového plató i osobní frustrace je v tomto případě pravděpodobně i strukturálně podmíněna. Získaná data naznačují, že je to v řadě případů dáno systémem, který nezajišťuje dostatečné množství pozic pro důstojnou a adekvátně ohodnocenou další smysluplnou práci, ne lidmi nebo jejich personální nesnášenlivostí. Kdyby si každý profesor mohl pracovat v rámci své vlastní školy a získávat vliv a finance „pouze“ na základě svých vědeckých výsledků nebo lékařské praxe (bez dalších bariér a osobnostních kolizí

manželka, která mu tím de facto „uvolňuje ruce“ pro jeho kariéru. Vztah je přesně opačný: profesor zaplatí z peněz, které jeho postavení rodině přináší, bez problému někoho, kdo starost o domácnost kvalitně a spolehlivě zajistí. Mít „paní na domácnost“ je vlastně jedním z poměrně typických statusových symbolů spojených s ukazateli materiálního zajištění a životního způsobu vyšší třídy, do které na základě vysokého kulturního kapitálu a přiměřeného materiálního kapitálu (západní) lékaři a vysokoškolští profesori jednoznačně spadají) (Bourdieu 1998).

⁴⁷ Takzvané kariérové plató je popsáno na straně 15, kapitola 1.1.2

⁴⁸ blíže popsáno na straně 15 v kapitole 1.1.2

vyplývající z soutěže o vliv, možnost uplatnění vizí a finanční prostředky v rámci ústavů a kateder), věřím, že situace by byla příznivější. Z rozhovorů vyplývá, že dotazovaní věří, že na západě problém, který jsem popsala prostřednictvím nekonzistentního statusu a kariérového plató, v takové míře nenastává.

ZÁVĚR

V této práci jsem analyzovala a interpretovala kariérové dráhy osmi mladých lékařů, akademických pracovníků LF UP v Olomouci, kteří získali titul profesora před dosažením 45 let. Vyústěním práce je identifikace uzlových bodů či vlivů v kariérách těchto mladých profesorů medicíny a jejich vzájemné porovnání.

Vzhledem k tomu, že jsem již v předchozí kapitole shrnula výsledky, které vyplynuly z této práce, dovolím si v samotném závěru být spíše osobní. Nesmírně si vážím toho, že jsem se ocitla v prostředí, ve kterém jsou takhle úžasní lidé, mladí profesori, medicíny, kteří jsou výjimeční v mnoha směrech, jak jistě dokazuje i tato práce. Bylo skvělé být součástí tohoto výzkumu, který v prvopočátku vypadal, že nebude ani realizovatelný, ale v průběhu se s tával stále zajímavější. Vzhledem k tomu, jak vstřícně pan děkan reagoval v rozhovoru ke kritériím Statutu ceny děkana za zvýšení kvalifikace (která jsou pro ženy-matky v tuto chvíli prakticky nesplnitelná), je možné, že by tento statut mohl být pozměněn a stát se příznivějším a spravedlivějším právě pro zmíněné ženy-matky, potom by tato práce měla i praktické vyústění.

Možná tato práce poukáže i na ne zrovna dobře nastavený systém „profesorské existence“ takto erudovaných, pro svůj obor zapálených lidí, kteří ze sebe dávají vše, ale my (nebo náš systém) už jim nemáme co nabídnout. Do budoucna bych si pro naše „mladé profesory“ (především pro ty, jejichž další uplatnění naráží na různé bariéry) přála, aby došlo ke změně statusu profesora oproti tomu, jak je v tuto chvíli nastaven v Česku. Možná si pak nebudeme muset klást Nerudovskou otázku: „Kam s ním?“.

ZÁKLADNÍ SEZNAM LITERATURY A POUŽITÉ INTERNETOVÉ ZDROJE

Literatura:

1. ALAN, J. *Etapy života očima sociologie*. Praha: Panorama, 1989.
2. BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, a.s., 1994.
3. BOURDIEU, P. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum, 1998. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, s.r.o., 2005.
4. JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů. 610 hesel*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012
5. KATRŇÁK, T. *Sociální a kulturní reprodukce společnosti v teoretické perspektivě*. In *Sociológia* 35, 2003, s. 61-76.
6. KAUFMANN, J. C. *Chápající rozhovor*. Praha: SLON, 2010.
7. KŘEČKOVÁ TŮMOVÁ, N. *Vztah lékaře a pacienta v primární zdravotní péči*. Kostelec nad Černými lesy, 2003.
8. KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON, 2011.
9. KUBÁTOVÁ, H. *Akademičky* (disertační práce). Olomouc: FF UP, 1998.
10. KUBÁTOVÁ, H. *Sociologie životního způsobu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010.
11. KUBÁTOVÁ, H. *Metodologie sociologie*. Olomouc: FF UP, 2006.
12. KUBOVÁ, V. *Konflikt rolí u manažerek v lékařské praxi a vzdělávání*. Olomouc: UP, 2009.
13. NĚMEC, J. a kol. *Kapitoly ze sociální pedagogiky a pedagogiky volného času pro doplňující pedagogické studium*. 1. vyd. Brno: Paido, 2002.
14. NOVÝ, L. *Životní dráha jako sociologický problém*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně v Brně, 1989.
15. PETRUSEK, M. *Koncepce kulturního kapitálu v soudobé západní sociologii (Intelektuálové, třídy a symbolická dominance)*. In *Soudobá teoretická sociologie na západě. (Příspěvky ke kritické analýze)*. Praha: Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, 1989.
16. ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti. Obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing spol. s.r.o., 2010.
17. SIMERSKÁ, L., SMETÁČKOVÁ, I.: *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000.

18. STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Nakladatelství Albert, 1999.
19. ŠIMEK, D. *Sociologie práce a podniku. Speciální studijní text pro distanční studium*. Olomouc: Vydavatelství UP, 2007.
20. Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum, 1996.

Internetové a další zdroje:

1. DOPITA, M. *Sylabus sociologie výchovy*. (rok neuveden). [online]. [cit. 25. 1. 2013]. Dostupný z www: <http://unifor.upol.cz>.
2. DOPITA, M. *Sociologie výchovy*. (přednáška) Olomouc: FF UP, 16. 11. 2012.
3. DOPITA, M. *Sociální a kulturní reprodukce*. (rok neuveden). [online]. [cit. 21. 3. 2013]. Dostupný z www: <http://unifor.upol.cz>.
4. FIALA, P. *Jmenovací dekret převzalo 50 profesorek a profesorů*. [online]. [cit. 22. 2. 2013]. Dostupný z www: <http://www.msmt.cz/pro-novinare/jmenovaci-dekret-prevzalo-50-profesorek-a-profesoru?highlightWords=profesor>.
5. GUGGENBÜHL-CRAIG, A. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2007.
6. CHALOUPOKOVÁ, J. 2009:7 *Rodinné a pracovní dráhy mladých: holistická perspektiva*. [online]. [cit. 1. 2. 2013]. Dostupný z www: <http://studie.soc.cas.cz>.
7. KOLÁŘ, MILAN. LF UP, tř. Svobody 8, Olomouc, 27. 7. 2012.
8. KOSTELECKÁ, Y., BERNARD, J., KOSTELECKÝ, T. 2007:6 *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. [online]. [cit. 1. 2. 2013]. Dostupný z www: <http://studie.soc.cas.cz>.
9. RABUŠICOVÁ, M. *K sociologii výchovy, vzdělání a školy*. Brno: MU, 1991. [online]. [cit. 25. 2. 2013]. Dostupný z www: <http://unifor.upol.cz>.
10. Směrnice děkana LF UP ke specializačnímu vzdělávání. [online]. [cit. 29. 1. 2013]. Dostupný z www: <http://www.lf.upol.cz/menu/uredni-deska/>.
11. Směrnice rektora UP – B3-6/99, Katalog zařazení funkcí a profesí do mzdových tříd. [online]. [cit. 29. 12. 2012]. Dostupný z www: http://www.upol.cz/fileadmin/user_upload/Predpisy/Smernice/s99b3-6_01.htm.
12. Statut Ceny děkana LF UP. [online]. [cit. 27. 12. 2012]. Dostupný z www: <http://www.lf.upol.cz/menu/uredni-deska>.
13. ŠAFR, J. 2009:6 *Multidimenzionální status a jeho inkonzistence v období 1993 – 2006*. [online]. [cit. 27. 1. 2013]. Dostupný z www: <http://www.socioweb.cz>.
14. ŠPATENKOVÁ, N. *Gerontagogika*. (přednáška) Olomouc: FF UP, 1. 2. 2013.

15. TUČEK, M. *Prestiž povolání – červen 2012*. Tisková zpráva eu120720. Dostupný z [www: http://cvvm.soc.cas.cz](http://cvvm.soc.cas.cz) [cit. 27. 12. 2012].
16. Výroční zpráva o stavu vysokého školství za rok 2011. [online]. [cit. 31. 1. 2013]. Dostupný z [www: http://www.msmt.cz](http://www.msmt.cz).
17. Zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta MZ ČR. [online]. [cit. 28. 12. 2012]. Dostupný z [www: http://portal.gov.cz/app/zakony](http://portal.gov.cz/app/zakony).
18. Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). Dostupný z [www: http://www.upol.cz/fileadmin/user_upload/dokumenty/09-12-04-Zakon-o-vysokych-skolach.pdf](http://www.upol.cz/fileadmin/user_upload/dokumenty/09-12-04-Zakon-o-vysokych-skolach.pdf) [cit. 28. 12. 2012].

3 SEZNAM PŘÍLOH

- příloha č. 1 Tabulka: Prestiž povolání
- příloha č. 2 Tabulka: Kritéria LF UP: Habilitační řízení
- příloha č. 3 Tabulka: Kritéria LF UP: Řízení ke jmenování profesorem

4 SEZNAM ZKRATEK (ABECEDNĚ)

AV ČR	Akademie věd České republiky
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
DSP	doktorský studijní program
IPVZ	Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví
LF UP	Lékařská fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
MUDr.	akademický titul „doktor medicíny“ (ve zkratce „MUDr.“ uváděné před jménem)
Ph.D.	akademický titul „doktor“ (uděluje se absolventům doktorských studijních programů - uváděné za jménem)
SVOČ	studentská vědecká činnost
VP	vzdělávací program
VR	Vědecká rada

PŘÍLOHY

Tabulka 1: Prestiž povolání (průměrné bodové hodnocení) v letech 2004-2012

Profese	11/2004		6/2007		6/2011		6/2012*	
	Průměr		průměr	pořadí	průměr		průměr	pořadí
Lékař	89,5	1.	89,8	1.	89,1	1	90,4 (92,3)	1
Vědec**	80,7	2.	81,8	2.	75,4	2	80,3 (66,9)	2
Učitel na vysoké škole	78,5	3.	78,2	3.	72,4	4	75,9 (73,8)	3
Zdravotní sestra					73,9	3	75,5 (76,0)	4
Učitel na základní škole**	71,3	4.	70,7	4.	70,3	5	72,4 (69,1)	5
Soudce**	64,8	6.	65,0	7.	61,0	7	65,8 (68,5)	6
Projektant	64,1	7.	65,5	6.	61,7	6	63,7 (63,7)	7
Programátor	66,3	5.	65,7	5.	60,8	8	62,1 (63,3)	8
Soukromý zemědělec	59,1	10.	59,0	8.	60,3	9	59,1 (63,3)	9
Truhlář	50,8	16.	51,4	14.	53,2	12	55,1 (55,8)	10
Starosta**	60,1	8.	57,4	9.	52,6	14	54,4 (51,7)	11
Policista**	47,6	20.	52,1	13.	53,9	11	53,5 (53,5)	12
Účetní	53,5	14.	51,3	15.	54,1	10	52,7 (55,0)	13
Majitel malého obchodu**	51,2	15.	50,1	16.	51,4	15	51,8 (50,7)	14
Profesionální sportovec	56,1	11.	55,6	10.	51,2	16	51,8 (54,3)	15
Manažer**	59,4	9.	55,4	11.	53,0	13	51,3 (53,7)	16
Opravář elektrospotřebičů	50,2	17.	49,7	18.	-			
Soustružník	47,7	19.	49,0	19.	-			
Voják z povolání	44,8	22.	46,4	21.	48,3	17	48,6 (49,3)	17
Novinář***	54,4	12.	53,0	12.	46,5	20	48,1 (50,4)	18
Stavební dělník					48,1	18	46,9 (50,3)	19
Bankovní úředník	50,2	18.	48,7	20.	46,9	19	45,6 (48,2)	20
Prodávč	42,8	24.	41,5	23.	43,6	21	43,1 (44,2)	21
Kněz	46,1	21.	43,2	22.	42,8	22	42,7 (43,7)	22
Sekretářka	43,7	23.	40,5	24.	41,4	23	41,1 (40,7)	23
Ministr	53,8	13.	50,0	17.	38,0	24	39,8 (36,5)	24
Uklízečka	29,4	26.	29,0	26.	34,0	25	32,8 (32,7)	25
Poslanec	39,9	25.	36,5	25.	27,0	26	25,4 (24,2)	26

* V sloupci jsou bez závorky uvedeny průměrné hodnoty prestiže zjištěné na té polovině šetřeného souboru (511 respondentů), kde se dotazoval shodný seznam profesí, jako v roce 2011 (tj. bez modifikací na ženský rod u vybraných povolání). V závorce jsou pak uvedeny průměry za druhou polovinu souboru (523 respondentů), kde došlo k přeměně rodu u následujících profesí (viz další poznámka). Pořadí vychází z nemodifikovaného seznamu profesí.

** Na druhé polovině souboru byla zjišťována prestiž vědkyně, učitelky, soudkyně, starostky, majitelky malého obchodu, manažerky, novinářky.

Příloha č. 2**HODNOTICÍ KRITÉRIA PRO HABILITAČNÍ ŘÍZENÍ NA LF UP****SCHVÁLENA VR LF UP DNE 1. 12. 2011**

Habilitační řízení je dokladem vědecko-pedagogické a odborné úrovně uchazeče. Průběh řízení je upraven tak, aby byly správně posouzeny uchazečovy schopnosti, znalosti a zkušenosti. Předpoklady uchazeče posuzuje Vědecko-výzkumná komise LF UP a následně habilitační komise, na které leží hlavní odpovědnost. Výjimku z kritérií schvaluje Vědecká rada LF UP po předchozím projednání ve Vědecko-výzkumné komisi a na poradě vedení LF UP.

a. Teoretické a preklinické obory všeobecného lékařství

Kritérium	Požadavek	Skutečnost
Atestace v příslušném oboru	Dle zaměření	
Vyjádření přednosta pracoviště	Ano	
Doporučení děkana příslušné LF nebo vedoucího instituce (u externích uchazečů mimo LF UP)	Ano	
Ukončené studium v DSP	Ano	
Soustavná pedagogická činnost na LF	3 roky	
Školitel studenta DSP	1	
Autorství (spoluautorství) pedagogické publikace či monografie (kapitoly)	1	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (celkový počet) ----- Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF	20 ----- 10	 -----
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (z celkového počtu jako první autor, korespondující autor) ----- Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (jako první autor, korespondující autor)	10 ----- 4	 -----
Celkový počet citací bez autocitací (dle SCI nebo Scopus)	20	
Řešitel nebo spoluřešitel grantového projektu evidovaného v CEP či významného mezinárodního vědeckého projektu	1	

b. Klinické obory všeobecného lékařství

Kritérium	Požadavek	Skutečnost
Atestace v příslušném oboru	Ano	
Vyjádření přednosta pracoviště	Ano	
Doporučení děkana příslušné LF nebo vedoucího instituce (u externích uchazečů mimo LF UP)	Ano	
Ukončené studium v DSP	Ano	
Soustavná pedagogická činnost na LF	3 roky	
Školitel studenta DSP	1	
Autorství (spoluautorství) pedagogické publikace či monografie (kapitoly)	1	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (celkový počet) ----- Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF	20 ----- 7	 -----
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (z celkového počtu jako první autor, korespondující autor) ----- Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (jako první autor, korespondující autor)	10 ----- 2	 -----
Celkový počet citací bez autocitací (dle SCI nebo Scopus)	15	
Řešitel nebo spoluřešitel grantového projektu evidovaného v CEP či významného mezinárodního vědeckého projektu	1	

c. Obory zubního lékařství

Kritérium	Požadavek	Skutečnost
Atestace v příslušném oboru	Ano	
Vyjádření přednosty pracoviště	Ano	
Doporučení děkana příslušné LF nebo vedoucího instituce (u externích uchazečů mimo LF UP)	Ano	
Ukončené studium v DSP	Ano	
Soustavná pedagogická činnost na LF	3 roky	
Školitel studenta DSP	1	
Autorství (spoluautorství) pedagogické publikace či monografie (kapitoly)	1	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (celkový počet) ----- Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF	20 ----- 5	 -----
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (z celkového počtu jako první autor, korespondující autor) ----- Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (jako první autor, korespondující autor)	10 ----- 2	 -----
Celkový počet citací bez autocitací (dle SCI nebo Scopus)	10	
Řešitel nebo spoluřešitel grantového projektu evidovaného v CEP či významného mezinárodního vědeckého projektu	1	

Příloha č. 3

HODNOTICÍ KRITÉRIA PRO ZAHÁJENÍ ŘÍZENÍ KE JMENOVÁNÍ PROFESOREM

SCHVÁLENA VR LF UP DNE 1. 12. 2011

Řízení ke jmenování profesorem je dokladem vědecko-pedagogické a odborné úrovně uchazeče. Průběh řízení je upraven tak, aby byly správně posouzeny uchazečovy schopnosti, znalosti a zkušenosti. Předpoklady uchazeče posuzuje Vědecko-výzkumná komise LF UP a následně hodnotící komise, na které leží hlavní odpovědnost. Výjimku z kritérií schvaluje Vědecká rada LF UP po předchozím projednání ve Vědecko-výzkumné komisi a na poradě vedení LF UP.

a. Teoretické a preklinické obory všeobecného lékařství

Kritérium	Požadavek	Skutečnost
Atestace v příslušném oboru	Dle oboru	
Habilitace v oboru	Ano	
Doporučení děkana příslušné LF nebo vedoucího instituce (u externích uchazečů mimo LF UP)	Ano	
Doporučující dopisy profesorů stejného nebo příbuzného oboru	2	
Soustavná pedagogická činnost na LF	5 let	
Soustavná pedagogická činnost na LF v pozici docenta	2 roky	
Školitel studenta DSP -----	2 -----	-----
Z toho školitel studenta DSP s obhájenou disertační prací	1	
Autorství (spoluautorství) pedagogické publikace či monografie (kapitoly)	3	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (celkový počet) -----	40 -----	
Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF	20	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (z celkového počtu jako první autor, korespondující autor) -----	20 -----	
Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (jako první autor, korespondující autor)	10	
Celkový počet citací bez autocitací (dle SCI nebo Scopus)	50	
Řešitel nebo spoluřešitel grantového projektu evidovaného v CEP či významného mezinárodního vědeckého projektu	2	

b. Klinické obory všeobecného lékařství

Kritérium	Požadavek	Skutečnost
Atestace v příslušném oboru	Ano	
Habilitace v oboru	Ano	
Doporučení děkana příslušné LF nebo vedoucího instituce (u externích uchazečů mimo LF UP)	Ano	
Doporučující dopisy profesorů stejného nebo příbuzného oboru	2	
Soustavná pedagogická činnost na LF	5 let	
Soustavná pedagogická činnost na LF v pozici docenta	2 roky	
Školitel studenta DSP -----	2 -----	-----
Z toho školitel studenta DSP s obhájenou disertační prací	1	
Autorství (spoluautorství) pedagogické publikace či monografie (kapitoly)	3	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (celkový počet) -----	30 -----	
Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF	12	-----
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (z celkového počtu jako první autor, korespondující autor) -----	15 -----	
Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (jako první autor, korespondující autor)	6	-----
Celkový počet citací bez autocitací (dle SCI nebo Scopus)	30	
Řešitel nebo spoluřešitel grantového projektu evidovaného v CEP či významného mezinárodního vědeckého projektu	2	

c. Obory zubního lékařství

Kritérium	Požadavek	Skutečnost
Atestace v příslušném oboru	Ano	
Habilitace v oboru	Ano	
Doporučení děkana příslušné LF nebo vedoucího instituce (u externích uchazečů mimo LF UP)	Ano	
Doporučující dopisy profesorů stejného nebo příbuzného oboru	2	
Soustavná pedagogická činnost na LF	5 let	
Soustavná pedagogická činnost na LF v pozici docenta	2 roky	
Školitel studenta DSP -----	2 -----	-----
Z toho školitel studenta DSP s obhájenou disertační prací	1	
Autorství (spoluautorství) pedagogické publikace či monografie (kapitoly)	3	
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (celkový počet) -----	30 -----	
Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF	10	-----
Původní publikace v recenzovaném časopise a původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (z celkového počtu jako první autor, korespondující autor) -----	15 -----	
Z toho původní nebo přehledná publikace v časopise s IF (jako první autor, korespondující autor)	6	-----
Celkový počet citací bez autocitací (dle SCI nebo Scopus)	20	
Řešitel nebo spoluřešitel grantového projektu evidovaného v CEP či významného mezinárodního vědeckého projektu	2	