

mgr Marek Olszewski

Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

KARIERA AKADEMICKA W REPUBLICIE CZESKIEJ

Streszczenie

Artykuł dotyczy problematyki kariery akademickiej w Republice Czeskiej oraz możliwości zmian, jakie przewiduje w tej kwestii reforma szkolnictwa wyższego. Opisano tu również formułę studiów doktoranckich stanowiących początek kariery akademickiej.

Słowa kluczowe: kariera akademicka, Republika Czeska.

Summary

The article describes the issue of academic career development in the Czech Republic and possibilities of changes, which are foreseen by Higher education reform. Article describes formula of Ph.D. studies which are the beginning of academic career.

Keywords: academic career, Czech Republic.

Wstęp

Spółeczeństwo na całym świecie codziennie staje przed globalnymi wyzwaniami. Z jednej strony jest to migracja i dywersyfikacja populacji, pogłębianie się podziału między bogatymi i biednymi, powstawanie oraz wzrost wykluczenia społecznego i przestępczości. Z drugiej strony dochodzi do przeobrażania się społeczeństwa opartego na wiedzy i ekonomii ukierunkowanej na nowe technologie. Największe znaczenie wśród zachodzących zmian mają te, które powstają dzięki pracy twórczej ludzi. Sposoby poznawania świata i implementacji nowych doświadczeń uległy na przestrzeni ostatnich kilku lat wyraźnej modyfikacji, łącząc podejście racjonalne z metodami kreatywnymi. Zdaniem Petra Matějů kraje, które nie będą w stanie osiągnąć sukcesu w tym aspekcie, skazane są w przyszłości na porażkę. Twierdzi on również, że bez odpowiedniego rozwoju systemu kształcenia wiele państw, w tym Republika Czeska, stanie się halą montażową Europy [Matějů

i in. 2009: 12], będąc jednocześnie pod nieustannym naciskiem pogłębiającego się spadku poziomu płac i wydłużania czasu pracy.

W związku z tym pojedyncze działania podejmowane w kwestii kształcenia, wychodzące z tradycyjnego punktu widzenia związanego z akcentowaniem jakości, efektywności i wyrównywania szans, muszą kłaść także nacisk na nowe wyzwania. Do wyzwań tych będzie należało przede wszystkim osiągnięcie jak najlepszego wykształcenia w ciągu całego życia, możliwość stałego, a zarazem szybkiego uczenia się jednostki i organizacji, innowacyjność i podejmowanie inicjatyw, znajomość ludzi i społeczeństwa oraz wykorzystywanie tzw. miękkich umiejętności (ang. *soft skills*). Społeczna rola uniwersytetów polegająca na opiece nad dziedzictwem kultury i jego rozwoju w coraz większym stopniu przekłada się na rozwój ekonomiczny na poziomie regionalnym i ogólnosiwiatowym. Jednocześnie zwiększa się liczba i znaczenie aktorów zewnętrznych, którzy domagają się szybkich modyfikacji w systemie kształcenia, związanych zwłaszcza z jego elastycznością, otwartością i innowacyjnością.

Kraje postkomunistyczne, łącznie z Republiką Czeską, nie doświadczyły takiego stopnia rozwoju, jak pozostałe państwa, ponieważ wiele zmian zaczęto przeprowadzać w nich dopiero po 1989 roku. System kształcenia, który uległ transformacji, dotrzymał kroku zasadniczym wyzwaniom nowoczesnego społeczeństwa w znacznie krótszym czasie, niż działo się to w tradycyjnych krajach demokratycznych. Matějů zauważa, że w ciągu zaledwie 19 lat kształcenie na poziomie wyższym przeszło wyraźne przeobrażenia, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Wzrosła liczba instytucji i studentów, przeniesiono większą część pracy badawczej i działalności rozwojowej do szkół wyższych, doszło do wprowadzenia przepisów dotyczących kierowania szkołami wyższymi na szczeblu samorządowym, włączono szkoły wyższe do współpracy międzynarodowej, powstało wiele wyższych szkół zawodowych i prywatnych oraz przeprowadzono strukturyzację studiów [*ibidem*: 13]. Cały czas jednak pozostaje wiele nierozwiązanych spraw dotyczących szkolnictwa wyższego, które wymagają reformy, jak chociażby kwestia kariery akademickiej.

Studia doktoranckie jako początek kariery akademickiej

Rozpoczęcie kariery akademickiej w Republice Czeskiej następuje zazwyczaj po ukończeniu studiów magisterskich uzupełnionych praktyką lub po ukończeniu studiów doktoranckich ze stopniem asystenta lub zawodowego asystenta [Organizace... 2008: 227]. W związku z tym na szkołach wyższych spoczywa pełna odpowiedzialność za dobre przygotowanie przyszłych pracowników naukowych. Obecna forma studiów doktoranckich zastąpiła funkcjonujący model aspirantury jako sposobu zatrudnienia w instytucji naukowej. Program studiów doktoranckich określony Ustawą o szkolnictwie wyższym z 1998 roku został ukierunkowany na prowadzenie badań naukowych oraz samodzielnej pracy teoretycznej w dwóch obszarach: badań i rozwoju oraz sztuki [Zákon č. 111/1998

Sb...: § 47]. Jak się jednak okazało, taka forma studiów doktoranckich nie przyniosła polepszenia sytuacji. Zdaniem Matějů studia doktoranckie są bowiem traktowane jako rodzaj pracy, podobnej do tej, którą wykonują lekarze w ramach swojej praktyki przed podjęciem zawodu. Ponadto istnieje niewielki stopień zaangażowania doktorantów w działalność badawczą i kształceniową instytucji, w której studiują [Matějů i in. 2009: 15].

Obecnie standardowy okres trwania studiów doktoranckich przewidziany Ustawą o szkolnictwie wyższym z 1998 roku wynosi od 3 do 4 lat. Studia przebiegają według indywidualnego planu pod kierunkiem promotora, kończąc się odpowiednio państwowym egzaminem doktorskim i obroną dysertacji. Umiejętności i przygotowanie kandydata do indywidualnej pracy dokumentowane są pozytywnie zdaniem egzaminem i obroną dysertacji. W dysertacji zgodnie z wymogami przedstawia się autorskie wyniki badań, które zostały opublikowane bądź przyjęte do publikacji. Po zdaniu egzaminu i obronie dysertacji absolwentowi studiów doktoranckich nadaje się akademicki tytuł „doktor” (w skrócie „PH.D.” pisane za imieniem), a w dziedzinie teologii akademicki tytuł „doktor teologii” (w skrócie „TH.D.” pisane za imieniem) [Zákon č. 111/1998 Sb...: § 47].

Studia doktoranckie mogą przebiegać we współpracy między czeską szkołą wyższą a szkołą wyższą z zagranicy na warunkach określonych w umowie zawartej pomiędzy tymi szkołami. Absolwentom, którzy odbywają studia za granicą i kształcą się według programu tej szkoły, przysługuje tytuł akademicki zgodnie z obowiązującymi w Republice Czeskiej przepisami lub też tytuł akademicki zagranicznej szkoły wyższej, zgodnie z prawem obowiązującym w danym kraju. Na dyplomie szkoły wyższej zostaje wówczas wpisana nazwa zagranicznej szkoły wyższej, z którą była prowadzona współpraca, lub informacja, że tytuł akademicki uzyskany za granicą jest wspólnym tytułem nadanym przez tę szkołę [*ibidem*: § 47a].

Upublicznianie obronionych prac doktorskich, łącznie z oceną recenzenta, odbywa się za pośrednictwem specjalnej bazy prac, którą prowadzi szkoła wyższa. Z kolei sposób upublicznienia określają regulaminy wewnętrzne poszczególnych szkół wyższych. Prace doktorskie oddane kandydatom przystępującym do obrony muszą być upublicznione co najmniej pięć dni roboczych przed obroną, aby umożliwić zapoznanie się z nimi zainteresowanych osób. Upublicznianie prac może być prowadzone w miejscu przewidzianym regulaminem wewnętrznym szkoły wyższej lub jak określono w Ustawie o szkolnictwie wyższym z 1998 roku w miejscu, gdzie będzie przebiegała obrona. Każdy z zainteresowanych może sporządzić z udostępnionej pracy wyciąg, odpis albo kopię. Obowiązuje również wymóg, że wraz z oddaniem pracy jej autor zgadza się na upublicznienie pracy bez względu na wynik obrony [*ibidem*: § 47b].

Planowana reforma szkolnictwa wyższego w Republice Czeskiej, w odniesieniu do kariery akademickiej na etapie studiów doktoranckich, przewiduje pewien zakres standaryzacji polegający na wprowadzeniu minimalnych norm określających poziom absolwentów studiów doktoranckich w ramach jednolitych grup programów studiów. Reforma zakłada również, że system przydziału środków na specjalistyczną działalność badawczą w szkołach wyższych (prowadzoną przez studentów przy realizowaniu akredytowanych programów studiów doktoranc-

kich i bezpośrednio związaną z ich kształceniem) zostanie zmodyfikowany tak, aby oprócz spełniania dotychczasowego celu kładł większy nacisk na aspekty związane z konkurencyjnością. Co prawda planowana zmiana stwarza możliwości znormalizowanego finansowania studiów doktoranckich w przyszłości, jednak niesie ze sobą znaczne ryzyko związane z finansowaniem pojedynczych miejsc pracy. Oprócz zmodyfikowanej wersji finansowania specjalistycznych badań zakłada się równoczesne wsparcie celowe udzielane za pośrednictwem istniejącej obecnie Agencji Grantowej Republiki Czeskiej i przygotowywanej do założenia Agencji Technologicznej Republiki Czeskiej.

W ramach reformy szkolnictwa wyższego przewiduje się ponadto dodatkowe wsparcie ścisłej współpracy niektórych szkół wyższych i instytucji badawczych (na przykład publicznych instytucji badawczych zakładanych przez Akademię Nauk Republiki Czeskiej) w celu prowadzenia wspólnych programów studiów doktoranckich, co ma na celu realizację wspólnych projektów w obszarze marketingu, oceniania i finansowania badań, rozwoju i innowacji. Planowane jest także wprowadzenie stypendiów oferowanych doktorantom przez przedsiębiorstwa, które stanowiłyby rodzaj zobowiązania studenta wobec swojego przyszłego pracodawcy, i świadome wspieranie tematów prac doktorskich prowadzonych we współpracy z przedsiębiorcami – z ich bezpośrednim uczestnictwem związanym z ponoszeniem nakładów na badania, rozwój i innowacje [Matějů i in. 2009: 26–27].

Podsumowując czeskie piśmiennictwo dotyczące studiów doktoranckich, można stwierdzić, że w obecnej postaci nie spełniają one swojej roli, a planowana reforma szkolnictwa wyższego w Republice Czeskiej, również w odniesieniu do studiów trzeciego stopnia, ma przynieść wymierne korzyści zarówno dla samych studentów, jak i ośrodków akademickich oraz otoczenia gospodarczego. Zasadniczemu zwiększeniu ulegnie odpowiedzialność instytucji naukowych za wiedzę oraz umiejętności swoich doktorantów, co będzie wynikało zarówno z procedur akredytacyjnych, jak i finansowych instrumentów wsparcia przeznaczonych na działalność badawczą i rozwój naukowy studentów. Jednocześnie zapoczątkowany proces budowania więzi między pracodawcami i całym systemem kształcenia wyższego, w szczególności związanym ze studiami doktoranckimi, przyczyni się do wsparcia przedsiębiorczości akademickiej oraz wzrostu mobilności międzysektorowej i procentowego udziału studentów studiów doktoranckich w ogólnej liczbie studentów, przy jednoczesnym zachowaniu wysokiego poziomu kształcenia.

Kariera akademicka w Republice Czeskiej

Obowiązujący obecnie model kariery akademickiej w Republice Czeskiej jest przestarzały, ponieważ współczesną politykę personalną szkoły wyższej określa Ustawa o szkolnictwie wyższym z 1989 roku. W myśl tej ustawy pracownikami akademickimi są pracownicy szkoły wyższej, którzy wykonują działalność pedagogiczną, naukową, badawczą, rozwojową, artystyczną albo inną działalność twórczą. Należą do nich profesorowie, docenci, zawodowi asystenci, asystenci,

lektorzy i pracownicy zajmujący się nauką, badaniami i rozwojem, którzy współuczestniczą w działalności pedagogicznej [Zákon č. 111/1998 Sb...: § 70]. Ścieżka kariery akademickiej w Republice Czeskiej jest długa i podobna do tej, jaka występuje w Polsce. Docenta w każdej dyscyplinie naukowej mianuje rektor uczelni wyższej na podstawie wcześniejszego postępowania habilitacyjnego. W postępowaniu tym sprawdzane są naukowe bądź też artystyczne kwalifikacje kandydata. Procedura weryfikacyjna odbywa się na podstawie przedstawionej przez kandydata pracy habilitacyjnej i jej obrony, a także oceny dorobku naukowego, zawodowego, artystycznego lub praktyki pedagogicznej. Profesorów z kolei mianuje prezydent Republiki Czeskiej na wniosek rady naukowej szkoły wyższej, złożony zgodnie z procedurą profesorską za pośrednictwem ministra szkolnictwa. W postępowaniu profesorskim dokumentuje się pedagogiczne, naukowe albo artystyczne kwalifikacje kandydata, który jest uznanym autorytetem w swojej dziedzinie. Przesłankę do rozpoczęcia procedury stanowi wcześniejsze uzyskanie stopnia naukowego docenta na podstawie postępowania habilitacyjnego.

Wszyscy pracownicy akademicy mają obowiązek wykonywania zarówno pedagogicznej, jak i naukowej, badawczej, rozwojowej, artystycznej lub innej działalności twórczej. Ich kwalifikacje pedagogiczne nie wynikają z przepisów ustawy, a szkoły wyższe same określają warunki dotyczące tego typu kwalifikacji pracowników. Komisja akredytacyjna wymaga jedynie zabezpieczenia odpowiedniej liczby pracowników akademickich z poszczególnych dziedzin [Struktury... 2008: 48]. W wypadku wyższych szkół zawodowych funkcjonują zarówno nauczyciele przedmiotów ogólnych, zawodowych, jak i nauczyciele kształcący praktycznie w ramach praktyki zawodowej. Nie są oni zobligowani do posiadania wykształcenia pedagogicznego. Nauczyciele przedmiotów ogólnych i zawodowych przygotowują się przez okres od 3 do 4 lat w ramach studiów licencjackich i od roku do 3 lat w ramach uzupełniających studiów magisterskich (ewentualnie od 4 do 5 lat w ramach jednolitych studiów magisterskich) w dyscyplinie, która odpowiada charakterowi wykładowanego przedmiotu [National... 2008: 6].

Jeżeli chodzi o formę zatrudnienia, to wśród pracowników akademickich umowy o pracę na czas nieokreślony posiadają docenci i profesorowie. Pozostali pracownicy akademicy zatrudniani są na czas określony, który wynosi z reguły 5 lat. Mogą oni ponownie zawrzeć stosunek pracy na czas określony lub przedłużyć go za obopólną zgodą. W nauczaniu akademickim mogą brać również udział specjaliści prowadzący zajęcia zatrudnieni na podstawie innych umów niż umowa o pracę. Ustawa o szkolnictwie wyższym określa status pracowników akademickich oraz ich prawa, wśród których można wymienić m.in.: wolność wiedzy, badań i twórczości artystycznej oraz upublicznianie ich rezultatów, wolność nauczania polegająca przede wszystkim na otwartości wobec różnych poglądów naukowych, metod naukowych i badawczych oraz kierunków twórczych, prawo do wolnego wyboru kierunku studiów w ramach programów studiów oraz wolność do wypowiadania własnych poglądów, prawo do wyboru przedstawicieli organów akademickich, prawo używania akademickich insygniów i uczestniczenia w wydarzeniach akademickich. Pracownicy akademicy są ponadto członkami społeczności akademickiej i mają prawo zgłaszać się jako kandydaci

oraz być wybierani jako członkowie akademickich organów samorządowych, które tworzą: akademicki senat, rektor oraz dziekan, rada naukowa, artystyczna lub akademicka i komisja dyscyplinarna. Pracownicy akademicy mogą pełnić funkcje prorektora, prodziekana wydziału, dyrektora instytutu czy kierownika innej jednostki administracyjnej szkoły wyższej (katedry) lub być delegowani do ogólnokrajowego przedstawicielstwa szkół wyższych (np. do czeskiej konferencji rektorów lub rady szkół wyższych) [*Organizace...* 2008: 214–215]. W Ustawie o szkolnictwie wyższym z 1998 roku nie ma zapisu o obowiązku kształcenia pracowników akademickich. Niemniej jednak mówi ona, że zgodnie z działalnością pedagogiczną pracownik akademicki musi wykonywać również naukowe, badawcze, rozwojowe, artystyczne albo inne działania twórcze. Zgodnie z wzorcowym kodeksem etycznym dla pracowników akademickich szkół wyższych, powinni oni ciągle rozwijać swoje zdolności, poszerzać i pogłębiać wiedzę oraz umiejętności w obszarze działalności badawczej i pedagogicznej, którą się zajmują. Dalsze kształcenie pracownika akademickiego należy do sfery jego osobistej motywacji i związane jest z budowaniem kariery akademickiej [*ibidem*: 219].

Wynagrodzenie pracowników akademickich publicznych i prywatnych szkół wyższych uzależnione jest od prawa pracy oraz wewnętrznych przepisów poszczególnych szkół. Ustanowienie przedziałów wynagrodzenia, przyporządkowanie do danego przedziału i wysokość indywidualnego wynagrodzenia należą do kompetencji publicznych i prywatnych szkół wyższych. Jednak w przypadku, kiedy wynagrodzenie nie jest ujęte w układzie zbiorowym, musi być ono wyższe niż minimalna płaca krajowa. Zgodnie z wewnętrznym regulaminem wynagradzania, pracownikom akademickim może być udzielony dodatek funkcyjny (na przykład za sprawowanie funkcji akademickiej) w postaci osobistej oceny pracy (zazwyczaj do wysokości 100% płacy według taryfikatora) albo w formie wynagrodzenia umownego. Dla porównania średnie miesięczne wynagrodzenie profesora wynosiło w 2007 roku 55 660 Kč, docenta 42 870 Kč, zawodowego asystenta 29 373 Kč, asystenta i lektora 23 457 Kč [*ibidem*: 222]. Jak pokazuje Raport stanu szkolnictwa wyższego w Republice Czeskiej za 2007 rok, niekorzystne warunki wynagrodzenia pracowników akademickich powodują powstawanie niepożądanych form mobilności w postaci coraz bardziej widocznego odpływu pracowników ze szkół wyższych do prywatnych przedsiębiorstw. Oferowane przez nie lepsze warunki płacowe sprawiają, że na stałe lub czasowo odchodzą nie tylko docenci i profesory, ale także absolwenci studiów doktoranckich. To prowadzi zarówno do obniżenia poziomu kwalifikacji zespołów akademickich, jak i zapadłości zespołów borykających się z niedostateczną liczbą młodszej kadry naukowej. Obydwa trendy determinują negatywne zjawiska w rozwoju szkolnictwa wyższego. Wśród pracowników akademickich niepokojąca jest również sytuacja jednoczesnego zatrudnienia w szkole wyższej i w innym miejscu pracy. Negatywny trend obserwuje się ponadto w średniej wieku mianowania, który w przypadku profesorów wyniósł w 2007 roku 53 lata [*Výroční zpráva...* 2007: 10].

Można stwierdzić, że funkcjonujący do tej pory w Republice Czeskiej system szkolnictwa wyższego w odniesieniu do kariery akademickiej spowodował, iż stopnie naukowe docenta i profesora postrzegane są przez wielu jako nadawane

dożywotnio, choć w różnych instytucjach, w których były one przygotowywane, istnieją różne poziomy nauczania. Występują także trudności w ocenie porównywalności poszczególnych stopni w ramach pokrewnych dyscyplin naukowych. Ciągłe przebiega dyskusja nad uznawaniem stopni naukowych uzyskanych w innych szkołach wyższych lub zagranicą. Podobna kwestia dotyczy możliwości zaszeregowania wykwalifikowanych specjalistów, którzy nie posiadają stopni naukowych, a jedynie mają umiejętności praktyczne do konkretnego poziomu ścieżki kariery akademickiej. Z oceny obecnego modelu kariery akademickiej wynika, że oba procesy są bardzo utrudnione. Za negatywny czynnik funkcjonującego dziś systemu kształcenia na poziomie wyższym należy również uznać starszy wiek personelu akademickiego – zwłaszcza kadry profesorskiej oraz bardzo niewielki odsetek zagranicznych ekspertów wykładających w czeskich szkołach wyższych, szczególnie na czołowych pozycjach pracowników naukowych. Obecny stan rzeczy uniemożliwia ponadto zapobieganie sytuacjom, w których występuje bardzo zróżnicowany poziom prowadzenia postępowań habilitacyjnych i profesorskich, co skutkuje brakiem możliwości cofnięcia tytułu naukowego w uzasadnionych przypadkach.

Planowana reforma szkolnictwa wyższego w Republice Czeskiej w odniesieniu do pracowników akademickich przewiduje wprowadzenie procedury mianowania opartej na przepisach prawnych, zamiast obowiązującego obecnie wewnętrznego regulaminu karier. Rozwiązanie to doprowadzi w sposób świadomy do eliminacji dążenia instytucji do zwiększania liczby docentów i profesorów związanej z ich niedoborem [Matějů i in. 2009: 27]. Reforma przewiduje również wsparcie współpracy przedsiębiorców ze szkołami wyższymi tak, aby postrzegali oni uniwersytety jako możliwość polepszenia swojego potencjału przez przesunięcie lub rozszerzenie części badań, rozwoju i innowacji ze swoich ośrodków do szkół wyższych. W związku z tym planuje się stworzenie odpowiedniego środowiska do powstania stanowisk profesorskich, powiązanych z konkretnymi instytucjami komercyjnymi, które miałyby swój udział w ich finansowaniu. W ten sposób otoczenie gospodarcze będzie miało możliwość finansowania stanowiska profesorskiego na podstawie umowy z konkretną szkołą wyższą, a profesor finansowany w ten sposób będzie nadal równoprawnym członkiem społeczności akademickiej szkoły wyższej [Matějů i in. 2008: 43–47].

Zdaniem czeskich badaczy szkolnictwa wyższego kariera akademicka oparta na przestarzałym systemie wymaga zmian przez podjęcie natychmiastowych działań. Przewidziana przez Ministerstwo Szkolnictwa, Młodzieży i Kultury Fizycznej reforma zapewni nie tylko bardziej przejrzystą procedurę nadawania stopni naukowych, związaną z systemem motywacyjnym, ale równocześnie wpłynie na wzrost poziomu naukowego samych pracowników i kierowanych przez nich zespołów. Ponadto proponowana w myśl reformy współpraca pracowników akademickich z sektorem przedsiębiorstw będzie sprzyjała zmniejszeniu się odsetka pracowników, którzy prowadzą działalność naukową w wielu placówkach jednocześnie.

Podsumowanie

Analiza szkolnictwa wyższego w Republice Czeskiej przeprowadzona pod kątem kariery akademickiej pokazuje, jak przedstawia się obecna sytuacja, a także jakie działania zamierza podjąć ministerstwo w ramach nowej reformy szkolnictwa wyższego. Dziś wiadomo, że trwający kilkadziesiąt lat okres interwencji politycznej zarówno w zakresie kształtowania programu nauczania, jak i wyboru osób, które mogły studiować, zakończył się w 1989 roku. Wprowadzenie w tym roku ustawy o szkolnictwie wyższym spowodowało jednak pogłębienie się negatywnych skutków spowodowanych przesunięciem po II wojnie światowej działalności badawczej do instytutów Akademii Nauk Republiki Czeskiej. Przełożyło się to jednoznacznie na sprawy związane z formułą ścieżki kariery akademickiej postrzeganej obecnie jako pozostałość minionej epoki. Funkcjonowanie przestarzałego systemu doprowadziło między innymi do podejmowania przez docentów i profesorów pracy na wielu uczelniach, wzmocnienia niekorzystnych warunków wynagradzania pracowników akademickich, podniesienia wieku personelu akademickiego, zwłaszcza kadry profesorskiej, niewielkiego odsetka zagranicznych ekspertów w czeskich środowiskach akademickich czy trudności w uznawalności stopni naukowych i możliwości zaszeregowania wykwalifikowanych specjalistów, którzy nie posiadają stopni naukowych, a jedynie mają umiejętności praktyczne, do konkretnego poziomu ścieżki kariery akademickiej. Zakończone na początku 2009 roku prace nad projektem zmian w Ustawie o szkolnictwie wyższym dają nadzieję na poprawę systemu kształcenia w Republice Czeskiej, w tym rozwiązanie wielu problemów dotyczących ścieżki kariery akademickiej.

Literatura

- Matějů P. i in. (2008), *Bílá kniha terciárního vzdělávání. Příloha – současný stav, srovnání a širší kontext reformy*, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha.
- Matějů P. i in. (2009), *Bílá kniha terciárního vzdělávání*, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha.
- National Summary Scheets on Education Systems in Europe and Ongoing Reforms* (2008), Eurybase The Information Database on Education Systems in Europe, Directorate-General for Education and Culture, European Commission.
- Organizace vzdělávací soustavy České republiky 2007/08* (2008), Eurybase The Information Database on Education Systems in Europe, Directorate-General for Education and Culture, European Commission.
- Struktury systému vzdělávání, odborné přípravy, a vzdělávání dospělých, v Evrope* (2008), Eurybase The Information Database on Education Systems in Europe, Directorate-General for Education and Culture, European Commission.
- Výroční zpráva o stavu vysokého školství za rok 2007. Výroční zpráva o činnosti vysokých škol* (2007), Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha.
- Zákon č. 111/1998 Sb., *o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)* (ve znění účinném od 1.1.2008).