

AKADEMICKÝ INBREEDING JAKO RAKOVINA VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, NEBO NEZBYTNOST? PŘEHLED ZAHRANIČNÍCH VÝZKUMŮ A IMPLIKACE PRO ČESKOU VYSOKOŠKOLSKOU POLITIKU

ACADEMIC INBREEDING AS AN UNDESIRABLE EVIL OR A NECESSARY GOOD IN HIGHER EDUCATION: A RESEARCH REVIEW AND IMPLICATIONS FOR CZECH HIGHER EDUCATION POLICY

FRANTIŠEK TŮMA, PETR KNECHT

Abstrakt

Akademický inbreeding, tj. když instituce zaměstnává vlastní absolventy, může mít negativní vliv na fungování vysokých škol, ačkoli bývá v některých případech nevyhnutelný. V Česku dosud nebylo o problematice akademického inbreedingu souvisle pojednáno. Cílem této přehledové studie je představit poznatky z aktuálních zahraničních studií o akademickém inbreedingu, čímž uvádíme tento koncept a související výzkum do českého prostředí. Na základě 25 vybraných zdrojů publikovaných v letech 2008–2018 popisujeme zjištění o těchto oblastech: (1) míra inbreedingu a související vnější charakteristiky akademických institucí, (2) dopady inbreedingu na vysoké školství a školy, (3) vznik a udržování inbreedingu. V závěru textu ve světle prezentovaných zjištění představujeme implikace pro českou vysokoškolskou politiku.

Klíčová slova

vysoké školy, akademický inbreeding, vysokoškolská politika, mobilita

Abstract

Academic inbreeding, i.e., when institutions employ their own graduates, may negatively influence the functioning of higher education institutions, although in some cases inbreeding might be inevitable. The issue of academic inbreeding has not yet been dealt with in the Czech Republic in all its complexity. The aim of this review is

therefore to introduce the findings from current studies of inbreeding published abroad and thus introduce the concept and related research to Czech readers. On the basis of 25 selected sources published between 2008 and 2018, we present findings in the following areas: (1) the rate of inbreeding related external characteristics of academic institutions, (2) the impact of inbreeding on higher education and institutions, and (3) the emergence and reproduction of inbreeding. We conclude this review by presenting the implications from the research findings of Czech higher education policy.

Keywords

higher education institutions, academic inbreeding, higher education policy, academic mobility

Úvod: proč může být akademický inbreeding problémem?

Na představení kandidátů do senátu jedné pedagogické fakulty v Česku jsme z úst jednoho kandidáta slyšeli přibližně tato slova: *S touto fakultou jsem pevně svázán a sloužím jí již přes dvacet let. Po dokončení magisterského a doktorského studia na fakultě jsem zde začal pracovat jako odborný asistent, jedno období jsem rovněž působil v akademickém senátu fakulty. Vím tedy nejlépe, co fakulta potřebuje a co práce v senátu obnáší, proto jsem vhodný kandidát do senátu fakulty.* Kandidát jasně vyzdvihuje svou dlouhodobou příslušnost k fakultě, kterou považuje za svou výhodu. Nicméně nastíněnou přínosnost citovaného kandidáta považujeme za spornou, zejména proto, že celá jeho akademická kariéra je spjata s jednou fakultou. Kandidát neakcentuje své (případné) zkušenosti s prací jinde a lze očekávat, že bude zastávat na fakultě již zažitě způsoby, hodnoty a praktiky (Cruz-Castro & Sanz-Menéndez, 2010; Musselin, 2013; Padilla, 2007). Považujeme za pravděpodobné, že takový kandidát nebude schopen dosavadní stav fakulty kriticky reflektovat a bude jednat v zájmu zachování současného stavu (často reprezentovaného nepsanými normami a pravidly), čímž může přispět k zbrzdění nebo utlumení rozvoje fakulty (Bourdieu, 1988). V textu tedy upozorňujeme na to, že akademický inbreeding, k němuž se kandidát hlásí, je z hlediska žádoucího rozvoje fakulty a vysokého školství spíše problematický, i když může být v určitých situacích nevyhnutelný.

Jako akademický inbreeding bývá označováno to, když univerzity zaměstnávají své vlastní absolventy (typicky doktorských studijních programů), kteří následně zůstávají v pracovním poměru k této univerzitě. Vnímání této problematiky samotnými akademiky bývá rozporuplné. Jak naznačuje na začátku citovaný úryvek, řada akademiků inbreeding dostatečně kriticky nereflektuje, někteří považují ustanovenou praxi zaměstnávání vlastních absolventů za žádoucí stav (tuto skutečnost dokumentuje na příkladu akademických institucí v Česku např. Červinková, 2010; v zahraničí je situace obdobná – srov. Musselin, 2013, s. 29). Naproti tomu mnozí autoři považují

zaměstnávání vlastních absolventů za vážný problém poškozující akademickou sféru v celé její šíři. Fouché a Louw (2001, s. 152) hovoří o inbreedingu jako o „epidemii“ a „rakovině“ terciárního vzdělávání. I v Česku se setkáváme s kritikou současného stavu, kdy jsou doktorandi de facto připravováni na akademickou dráhu na své mateřské instituci (např. Wiesnerová, 2017a).

V Česku je problematika akademického inbreedingu zmiňována v krátkých zprávách (např. Cidlinská, 2018; Münich, 2016) i ve výzkumech českého vysokého školství a vzdělávání (např. Dvořáčková et al., 2014, s. 70–73; Prudký, Pabian, & Šima, 2010, s. 73). S výjimkou studie Fischera a Lipovské (2015), kteří vypočítali míru inbreedingu v české ekonomii, si však nejsme vědomi souvislého pojednání o této problematice. Přínos předkládané studie tedy spočívá v tom, že uvádí problematiku akademického inbreedingu do českého prostředí.

V širších souvislostech se dotýkáme tématu vzdělávání a zaměstnávání studentů doktorského studia, o kterém v Česku probíhá diskuse nejen na stránkách odborných knih a časopisů (např. Čejková, 2017; Harvánková, 2017; Mareš, 2013a; Linková et al., 2013), ale díky České asociaci doktorandek a doktorandů¹ proniká skrze média i k širší veřejnosti. V předkládaném textu zastáváme pozici, že i když akademický inbreeding může být v určitých situacích opodstatněný nebo i prospěšný, je celkově pro rozvoj vysokého školství problematický. Tuto studii píšeme s cílem uvést problematiku inbreedingu do českého vysokého školství a přispět tak ke stavu poznání v české vysokoškolské politice tím, že podáme přehled o relevantních zahraničních studiích. V závěru textu se s přihlédnutím k výzkumným zjištěním zamyslíme nad problematikou inbreedingu v Česku.

Co je to akademický inbreeding?

I když první zmínky o inbreedingu pocházejí ze začátku minulého století a od té doby o něm pojednaly mnohé, zejména knižní, publikace (k jejich přehledu viz Gorelova & Yudkevich, 2015, s. 17), zvýšený zájem o problematiku pozorujeme v odborných časopisech až v posledních deseti letech. V současné odborné debatě můžeme rozlišit nejméně dvě roviny chápání akademického inbreedingu. Akademický inbreeding může označovat stav, kdy jsou zaměstnanci instituce zároveň jejími absolventy, přičemž se inbreeding připisuje jednotlivci (jako zaměstnanci své alma mater) nebo skupině

¹ <http://doktorandivcr.cz>

(vysoká míra inbreedingu na katedře, fakultě, univerzitě).² Druhé chápání akademického inbreedingu je více procesuální a označuje praktiku, kdy instituce přijímá mezi zaměstnance své absolventy. Výsledkem zaměstnávání vlastních absolventů na instituci (tj. procesuální pojetí inbreedingu) je tedy vysoká míra inbreedingu této instituce (tj. inbreeding jako stav).

Termín inbreeding³ původně pochází z biologie, resp. z genetiky, kde příbuzenská plemenitba označuje páření mezi geneticky blízkými jedinci, s čímž se pojí snížení variability genů, snížení schopnosti adaptace nebo vznik genetických chorob. V akademickém prostředí se inbreeding analogicky pojí s nízkou publikační produktivitou, s uzavřeností instituce a související stagnací spočívající v dlouhodobé reprodukci vědění, kterým již příslušná instituce disponuje. Horta a Yudkevichová (2016, s. 365) vysvětlují tyto reprodukční procesy jako socializaci do úzkého institucionálního kontextu během studia a následné práce ve stejné instituci, během kterých si začínající akademik osvojí normy, obsahy a postupy sdílené úzkou skupinou tvořenou členy instituce (o socializaci pojednává podrobněji například Sollárová, 2008).

Inbreeding jako stav lze chápat také jako nízkou mobilitu akademických pracovníků, a v širších souvislostech je spojen s internacionalizací vysokých škol (k tomu podrobněji viz např. Huang, Finkelstein, & Rostan, 2014; Teichler, 2011; Yudkevich, Altbach, & Rumbley, 2015) a s problematikou diverzity ve vysokém školství (Gertz, Huang, & Cyr, 2018). K těmto širším souvislostem se vrátíme v diskusi; v další části textu se zaměříme na to, jak je akademický inbreeding zkoumán a jaká zjištění o něm plynou ze studií publikovaných v zahraničí.

Metoda

Postup hledání studií a strukturu textu jsme podřídili cíli podat přehled o relevantních zahraničních studiích. Jako hlavní zdroj při hledání relevantních výzkumů publikovaných v zahraničí jsme použili databázi Scopus, která na jedné straně pokrývá široké spektrum periodik, na druhé straně do ní periodika nejsou zařazována automaticky, takže můžeme předpokládat určitou úroveň kvality indexovaných studií. Vyhledávali jsme studie obsahující výraz „academic inbreeding“ v titulku, abstraktu nebo klíčových slovech

² Je samozřejmě možné uvažovat o stážích nebo návratu na mateřskou instituci, o tom pojednáme podrobněji ve výsledkové části.

³ Dvořáčková et al. (2014, s. 71) používají označení „akademické příbuzenství“, méně často se také objevuje označení „incest v akademii“ (Conrad & Wyrer, 1982).

a publikované od roku 2008⁴ do současnosti⁵, filtrovali jsme pouze studie psané v anglickém jazyce. Takto jsme našli celkem 19 studií. Seznam jsme doplnili o další studie z let 2008–2018, které jsme hledali pomocí služby Google Scholar, jež indexuje širší množství publikovaných textů. Při hledání jsme do přehledu zařazovali pouze studie, z jejichž titulku a abstraktu bylo zřejmé, že se týkají především akademického inbreedingu.⁶ Při tomto hledání jsme rovněž našli knihu *Academic inbreeding and mobility in higher education* (Yudkevich et al., 2015), z níž jsme do přehledu doplnili relevantní kapitoly.

Při získávání plných textů jsme ponechávali studie, které svým charakterem odpovídaly empirickým studiím nebo sekundárním analýzám, zatímco jsme vyřazovali studie, jež svým rozsahem a obsahem odpovídaly spíše úvodníku nebo kratšímu diskusnímu příspěvku.⁷ Narazili jsme také na dvě studie, které vycházely ze stejných dat a prezentovaly obdobná zjištění; v tomto případě jsme zařadili pouze novější a rozsáhlejší studii (Lovakov, 2015). Celkem tedy náš přehled vychází z 25 studií a kapitol.

Chceme zdůraznit, že studii, které nějakým způsobem pojednávají o problematice akademického inbreedingu, existuje obrovské množství. V tomto ohledu náš přehled nemůžeme označit za úplný – jistě by bylo možné nalézt a zařadit další studie. Jsme ale přesvědčeni, že pro to, abychom uvedli problematiku inbreedingu do českého prostředí, jsou vybrané studie dostatečné, protože se jedná sice o omezený, ale současně pestrý soubor studií s různým zaměřením z různých zemí. Při procházení pramenů citovaných ve vybraných studiích jsme na jednu stranu nacházeli řadu obecněji zaměřených monografií a odborných článků, které o problematice inbreedingu pojednávaly spíše okrajově, a množství úvodníků a diskusních příspěvků, které jsme do přehledu nezahrnovali. Na druhou stranu jsme v soupisech citací také často naráželi na studie, které již v přehledu máme zařazené. To nás utvrzuje v tom, že ačkoliv náš přehled nemůžeme označit za vyčerpávající, podařilo se nám vybrat výzkumy, které můžeme označit za jádro studií zabývajících se problematikou inbreedingu.

⁴ Rok 2008 jsme zvolili, protože v databázi Scopus se vyskytují studie o akademickém inbreedingu souvisele od roku 2008 do současnosti.

⁵ Poslední hledání jsme provedli v srpnu 2018, kdy se v seznamu nalezených studií vyskytla jedna studie z roku 2018.

⁶ Nezařazovali jsme tedy studie týkající se např. obecnějších charakteristik akademiků, očekávání akademiků apod., ve kterých bylo o problematice akademického inbreedingu pojednáno spíše okrajově.

⁷ Empirické studie jsme do přehledu zařadili pouze v případech, že splňovaly následující kritéria: (a) jasně stanovené cíle nebo výzkumné otázky; (b) jasně popsany výzkumný soubor a postup sběru a analýzy dat; (c) koherentní a explicitní popis výzkumných zjištění; (d) důvodný předpoklad, že studie prošla recenzním řízením.

Při podrobném čtení jednotlivých textů jsme sledovali a systematicky zaznamenávali, o jakých zemích a oborech pojednávají a jaké cíle si tyto studie kladou. Přehled těchto údajů o každé studii uvádíme v tabulce 1. Klíčovou fází tvorby přehledu bylo nicméně mapování a utřídění hlavních zjištění a celkového zaměření studií, a také jejich metodologických charakteristik. Protože naším cílem bylo přehledně představit problematiku inbreedingu, po extrahování těchto údajů z každé studie jsme se snažili studie utřídít do několika skupin dle jejich cíle, hlavních zjištění a celkového zaměření. O těchto aspektech analyticky a kriticky pojednáme ve formě narativního přehledu níže. Tím, že studie a zjištění z nich třídíme a shlukujeme do větších celků, a také tím, že výstupy z našeho přehledu mohou sloužit jako podklad pro další přehledy nebo orientaci výzkumu v oblasti inbreedingu, odpovídá naše studie svým charakterem mapujícímu přehledu (Mareš, 2013b, s. 430).

Výsledky

V tabulce 1 uvádíme souhrn studií, o které se náš přehled opírá.

Tabulka 1

Celkový přehled zahrazených studií

Studie	Země	Obor(y)	Cíle
Alipova & Lovakov (2018)	Rusko	širší oblasti: humanitní vědy, matematika a výpočetní technika, přírodní vědy, sociální vědy, technologie	zjistit vztah mezi inbreedingem a publikační aktivitou akademiků
Altbach, Yudkevich, & Rumbley (2015)	Japonsko, jižní Afrika, Slovinsko, Argentina, Čína, Rusko, Španělsko, Ukrajina	neuveдено	analyzovat míru inbreedingu a její dopad na univerzity
Arimoto (2015)	Japonsko	neuveдено	analyzovat dopady inbreedingu na produktivitu akademiků
Badat (2015)	Jihoafrická republika	neuveдено	zjistit míru inbreedingu na různých akademických institucích a popsat příčiny a důsledky inbreedingu
Horta & Martins (2014)	Čína	elektronika	analyzovat vývoj výzkumné skupiny/pracoviště
Horta & Yudkevich (2016)	Portugalsko, Rusko	neuveдено	analyzovat pojetí a původ inbreedingu, důvody pro jeho existenci a možná řešení na základě rozhoovorů s představiteli VŠ

Horta (2013)	Portugalsko	přírodní vědy, strojírenství, lékařské obory, zemědělské vědy, sociální vědy	analyzovat dopad inbreedingu na výzkumnou produktivitu
Horta, Sato, & Yonezawa (2011)	Japonsko	přírodní, sociální a humanitní vědy	zjistit, proč a jak se inbreeding udržuje
Horta, Veloso, & Grediaga (2010)	Mexiko	zemědělské vědy, lékařské obory, přírodní vědy, sociální vědy, vzdělávání a humanitní vědy, technické vědy	analyzovat dopad inbreedingu na praktiky a produktivitu akademiků
Inanc & Tuncer (2011)	Turecko	technické vědy (mechanické a letecké inženýrství)	analyzovat vědeckou produktivitu výzkumníků ze čtyř technických univerzit
Klemencič & Zgaga (2015)	Slovinsko	různé (inženýrské obory, zemědělské vědy, veterinární vědy, přírodní vědy, informatika, lékařské obory, společenské vědy, vzdělávání a právní vědy)	zjistit míru inbreedingu v různých oborech a analyzovat příčiny a důsledky inbreedingu
Kosmulski (2015)	Polsko	chemie	analyzovat vědecké kariéry absolventů doktorského studia a držitelů habilitace
Lovakov (2015)	Rusko	různé (především ekonomie, sociální vědy, humanitní vědy, matematika)	prozkoumat původ závazku (<i>commitment</i>) akademiků vůči univerzitě
Mora (2015)	Španělsko	neuveдено	zjistit míru inbreedingu a akademické mobility na různých univerzitách a popsat příčiny a důsledky inbreedingu
Morichika & Shibayama (2015)	Japonsko	farmaceutologická studia	analyzovat dopad inbreedingu na produktivitu akademiků
Rabossi (2015)	Argentina	širší oblasti (zemědělské vědy, inženýrské obory, přírodní vědy, společenské vědy, veterinární a lékařské obory, právní vědy)	určit systémové příčiny a popsat míru inbreedingu
Shen, Xu, & Zhang (2015)	Čína	fyzika, strojírenství, ekonomie, medicína	popsat vývoj míry inbreedingu v čase; zjistit, zda míra inbreedingu souvisí s prestiží univerzity; zjistit, jak inbreeding souvisí s vědeckou výkonností a rychlostí kariérního postupu
Shin, Jung, & Lee (2016)	Jižní Korea	neuveдено; autoři rozlišují měkké a tvrdé obory	zjistit míru inbreedingu v různých oborech; zjistit, jak inbreeding souvisí s publikační aktivitou a pracovní spokojeností

Sivak & Yudkevich (2015)	Rusko	širší oblasti (vzdělávání, humanitní a umělecké obory, společenské a přírodní vědy, ekonomie, inženýrské obory, právní vědy, zdravotnické obory)	zjistit míru inbreedingu na různých akademických institucích a zmapovat názory vedoucích a běžných akademických pracovníků týkající se inbreedingu
Smyth & Mishra (2014)	Austrálie	právo	zjistit, zda míra inbreedingu souvisí s výzkumnou produktivitou a dopadem vědecké práce akademiků
Sologoub & Coupé (2015)	Ukrajina	širší oblasti (humanitní, společenské a přírodní vědy, inženýrské obory, informatika, lékařské obory, právní vědy, vzdělávání)	zjistit míru inbreedingu na různých akademických institucích, analyzovat příčiny a dopady inbreedingu na produktivitu akademiků, platové ohodnocení, úspěšnost v grantových soutěžích a rychlost kariérního postupu
Tavares, Cardoso, Carvalho, Branco Sousa, & Santiago (2015)	Portugalsko	právo, medicína, stavební inženýrství, biologie, sociologie, historie	zjistit, zda míra inbreedingu na veřejných VŠ souvisí se stářím univerzity a s dobou založení oborů
Tavares, Lanca, & Amaral (2017)	Portugalsko	širší oblasti: vzdělávání, humanitní vědy, sociální vědy, přírodní vědy, strojírenství, zemědělství, lékařské obory a sociální práce, služby	zjistit, zda souvisí míra inbreedingu s geografickou polohou univerzity
Tizhoosh & Hemmesi (2018)	Kanada	strojírenství	zjistit míru inbreedingu na různých institucích; zjistit, zda souvisí míra inbreedingu s citovností akademiků
Yonezawa (2015)	Japonsko	širší oblasti (humanitní, společenské a přírodní vědy, inženýrské obory, zemědělské vědy, lékařské obory, umělecké obory vzdělávání), poté zejména důraz na STEM	zjistit, jak inbreeding souvisí s vědeckou komunikací a vědeckou výkonností (počtem publikací) na pracovní, institucionální, národní a mezinárodní úrovni

Z tabulky 1 je zřejmé, že zájem jednotlivých studií se soustřeďuje především na Portugalsko (3 studie), Rusko (3 studie) a Japonsko (4 studie), případně na jejich srovnání. Míra inbreedingu je v těchto zemích vysoká, například v Rusku ze 708 akademiků bylo 318 (tj. 45 %) absolventů těch institucí, kde pracují (Alipova & Lovakov, 2018, s. 70–71); podobně v Portugalsku na šesti univerzitách bylo z 2709 akademiků 1743 zaměstnáno tam, kde dříve studovali, což odpovídá 64 % (Tavares, Lanca, & Amaral, 2017, s. 392–393); podobná zastoupení akademiků, kteří absolvovali studium na stejných institucích, kde nyní pracují, uvádí také Arimoto (2015, s. 165) pro různé obory na univerzitách v Japonsku.

Z uvedených čísel při hlubším zkoumání vyplývá jedna relativně zásadní kontroverze týkající se toho, jak poměr vlastních absolventů mezi zaměstnanci institucí počítat, respektive kdy je možné akademika označit za případ inbreedingu. Zatímco někteří autoři pokládají inbreeding za stav, kdy jedinec působí jako zaměstnanec na univerzitě, na které současně získal své nejvyšší dosažené vzdělání, aniž by za sebou měl jinou významnou pracovní zkušenost (např. Shen, Xu, & Zhang, 2015, s. 74), v jiných studiích se hovoří o inbreedingu pouze v souvislosti s absolvováním doktorských studijních programů na stejné instituci (např. Inanc & Tuncer, 2011, s. 165). Na problém s definicí upozorňuje Horta (2013; Horta & Yudkevich, 2016, s. 264–265), neboť dle výše uvedených vymezení může být za případ inbreedingu považován například akademik, který pracuje na stejné univerzitě, na níž absolvoval doktorské studium, ale zároveň mezitím pracoval na jiné univerzitě. Horta (2013) proto navrhuje rozlišovat mezi následujícími kategoriemi akademiků:

1. Zcela odchovaní (*pure inbreds*) – nikdy nestudovali a nepracovali na jiné instituci, než na které jsou zaměstnáni.
2. Mobilní odchovaní (*mobile inbreds*) – absolvovali výzkumnou nebo výukovou stáž na jiné univerzitě během doktorského studia nebo byli zaměstnáni na pozici postdoka na jiné univerzitě (nebo obojí) předtím, než nastoupili na svou alma mater.
3. Vraccující se (*silver-corded*) – získali doktorát na univerzitě, kde jsou nyní zaměstnáni, ale po získání doktorátu začali akademickou kariéru na jiné univerzitě.
4. Adherenti (*adherents*) – za svou kariéru se posunuli na jinou univerzitu pouze jednou: z univerzity, kde získali doktorát, se přesunuli na jinou univerzitu, kde byli poprvé zaměstnáni. Na této druhé univerzitě zůstávají po celou svou dosavadní kariéru.
5. Neodchovaní (*non-inbreds*) – nemají doktorát z univerzity, na které jsou aktuálně zaměstnáni, a také během své kariéry pracovali na několika různých univerzitách. (Horta, 2013, s. 492)

Na uvedené kategorie navazují některé studie (např. Alipova & Lovakov, 2018), naopak jiné studie rozlišují pouze „odchované“ a „neodchované“ akademiky, například kvůli tomu, že analyzovaná akreditační databáze obsahuje pouze aktuální zaměstnání akademika a univerzitu, ze které získal doktorát (např. Tavares et al., 2015; Tavares et al., 2017). I když ani podrobnější pohled na problematiku inbreedingu v podobě různých kategorií akademických pracovníků není zcela bez problémů (k tomu podrobněji v diskusi), domníváme se, že nabízí plastičtější pohled na výzkumná zjištění.

Z tabulky 1 je rovněž patrné, že studie se zaměřují na různé aspekty problematiky inbreedingu. Při podrobném čtení těchto studií a jejich třídění podle zaměření, typů dat a výsledků jsme identifikovali následující kategorie studií: (1) míra inbreedingu a související vnější charakteristiky institucí, (2) dopady inbreedingu na vnitřní charakteristiky vysokých škol (včetně vztahu inbreedingu a akademické produktivity), (3) vznik a udržování inbreedingu. První dvě kategorie odpovídají pohledu na inbreeding jako na stav. Studie vycházejí spíše z kvantitativní metodologie a staví typicky na velkých datových souborech pocházejících z veřejných databází akademiků, databází jejich výstupů nebo z dotazníkových šetření. Naproti tomu třetí kategorie odpovídá svým charakterem spíše procesuálnímu pojetí inbreedingu, k jehož zkoumání autoři vycházejí více z kvalitativních metod a staví především na datech z rozhovorů. Podrobnější výsledky studií prezentujeme podle uvedených kategorií. V zájmu soudržnosti výkladu některá zjištění doplňujeme kontextovými údaji nebo zjištěními ze studií primárně spadajících do jiné skupiny, protože inbreeding jako stav a jako proces spolu úzce souvisejí.

Míra inbreedingu a související vnější charakteristiky institucí

Výše jsme již popsali, jak je problematické srovnávat výsledky různých studií, pokud jde o míru inbreedingu. Přesto jsme našli řadu studií, jejichž autoři se zabývají především vnějšími charakteristikami institucí v souvislosti s inbreedingem, respektive faktory, které s vyšší mírou inbreedingu souvisejí.⁸ O těchto faktorech zde pojednáme, přičemž začneme od stáří univerzit, geografických a systémových faktorů a posuneme se k faktorům spíše sociálního a kulturního charakteru.

⁸ V některých textech autoři hovoří o *příčinách* vzniku inbreedingu (např. Gorelova & Yudkevich, 2015; Tavares et al., 2017). Domníváme se ale, že na kauzální vztah lze jen obtížně usuzovat, protože u řady zejména sociálních a kulturních charakteristik, o kterých zde pojednáváme, můžeme pouze upozorňovat na možnou souvislost s inbreedingem. Vycházíme přitom z přesvědčení, že vysoké školy jsou kulturou a prostředím jednak vytvářeny a jednak kulturu a prostředí spolutvářejí.

Stáří univerzity a její geografická poloha jsou jedny z faktorů, které mohou souviset s vyšší mírou inbreedingu. Na datech z Portugalska bylo zjištěno, že starší univerzity a déle fungující obory vykazují vyšší míru inbreedingu oproti mladším univerzitám a oborům (Tavares et al., 2015). Zdá se také, že izolovanost univerzity na ostrově, jak je tomu v případě Portugalska na Madeiře a na Azorských ostrovech, souvisí s vyšší mírou inbreedingu, pokud se ve výpočtu zohlední i délka fungování příslušných oborů (Tavares et al., 2017). Je pravděpodobné, že dlouho fungující instituce udělují nejvíce doktorátů, a tudíž je, zejména na omezeně velkém pracovním trhu, nucena vybírat také z řad svých absolventů, jak ukazuje příklad z Portugalska. Určitou roli může hrát také reputace institucí. V některých zemích jsou nejúspěšnějšími akademiky právě ti, kteří celou svou pracovní kariéru strávili na jedné instituci. Shin et al. (2016) na situaci v Jižní Koreji dokresluje, že ačkoli je zde průměrná míra inbreedingu 25 %, prestižní výzkumné univerzity dosahují míry inbreedingu 50–90 %. S vysokou mírou inbreedingu se setkáváme i u nově vznikajících institucí, které mají tendenci zaměstnávat vlastní absolventy (k tomu podrobněji níže).

Inbreeding je také doprovodným jevem některých systémových opatření na státní úrovni, jakými jsou například unifikované platy a centralizovaný způsob financování univerzit. Srovnatelné platy, které nemotivují akademiky ke změně pracoviště, podle výpovědí oslovených odborníků na vzdělávání hrají roli v Rusku, Argentíně a Španělsku (Altbach, Yudkevich, & Rumbley, 2015, s. 322). V případě Ruska jsou navíc platy akademiků velmi nízké a nabídka dostupných bytů ve městech je značně omezená (Horta & Yudkevich, 2016, s. 369). To akademikům prakticky znemožňuje přestěhovat se, i když v zemi aktuálně probíhají reformy, které mají zavést více prvků tržního systému (například motivační smlouvy, podpora publikační činnosti apod.) a zlepšit situaci (Alipova & Lovakov, 2018, s. 67–68). V kontextu Ruska dále Sivaková a Yudkevichová (2015, s. 142) upozorňují na snahu univerzitních pracovišť zamezit odchodu talentovaných absolventů do mimoakademického prostředí, kde jsou několikanásobně vyšší platy. Jednou z možností, jak odchodu talentovaných akademiků čelit, je zaměstnat je ještě předtím, než si začnou práci mimo vysokou školu sami hledat (Horta & Yudkevich, 2016, s. 369).

Důležitou roli hrají také kulturní aspekty. Pokud jde o akademickou kulturu, studie analyzující inbreeding v Japonsku například tematizují přítomnost prvků hierarchického systému „stolic“, ve kterém je vůdčí osobností profesor, ke kterému náleží další akademici (asistenti, docenti), přičemž po odchodu profesora do důchodu jeho místo převezme některý z přítomných docentů a také ostatní akademici jsou povýšeni (Arimoto, 2015; Horta, Sato, & Yonezawa, 2011; Morichika & Shibayama, 2015). O řadě zjištění pak autoři diskutují ve světle tohoto hierarchického uspořádání. Podobně v Rusku je

z dob Sovětského svazu zaveden systém tzv. vědeckých škol, který předpokládá, že společné kontinuální bádání několika generací vědců je zárukou úspěchu, neboť mladší vědci se učí od služebně starších a následně uvádějí do stejného způsobu práce i myšlení své vlastní studenty (Sivak & Yudkevich, 2015, s. 146). V tomto kontextu může být změna pracoviště považována dokonce za zradu (Horta & Yudkevich, 2016, s. 368). Vedle akademické kultury je také možné zmínit nastavení společnosti, zejména s ohledem na averzi vůči stěhování se za prací – ta může mít i objektivní ekonomické příčiny (k situaci ve Španělsku srov. Mora, 2015, s. 222; k situaci v Portugalsku Horta & Yudkevich, 2016, s. 368–369).

Výše uvedené se může odrážet v otevřenosti výběrových řízení. Sivaková a Yudkevichová (2015) na základě analýzy dat z rozhovorů uvádějí, že vedoucí pracoviště, který akademickou pozici vypisuje, mívá poměrně jasnou představu o kandidátovi, kterému přizpůsobí požadavky na vypisovanou pozici. Jeden portugalský odborník v rozhovoru uvedl, že „před pár lety se podmínky na vypsané volné místo uváděly takovým způsobem, že člověk hned pochopil, komu daný profil odpovídá a kdo tu pozici získá“ (Horta & Yudkevich, 2016, s. 368). Není tedy divu, že i do výběrových řízení vypsaných na národní úrovni se leckdy přihlásil jediný kandidát, pro kterého byla pozice vypsaná (toto zjištění uvádějí Altbach et al., 2015, s. 324, pro Argentinu). Na druhou stranu se zdá, že systémový tlak na otevřená výběrová řízení, k jejichž hodnocení jsou přizváni odborníci zvnějšku a která jsou inzerována mezinárodně, univerzitě možnosti zaměstnat vlastní absolventy znesnadňuje (např. Horta et al., 2011, s. 40). Systémová opatření ve smyslu nemožnosti zaměstnat vlastního absolventa mohou být vnímána negativně, jak ukazují názory odborníků z Ruska a Portugalska, kteří preferují internacionalizační opatření, např. výměnné pobyty asabatickly v zahraničí nebo příchod odborníků zvenčí (Horta & Yudkevich, 2016, s. 370).

Mezi další sociální faktory související s inbreedingem patří vazby mezi zaměstnanci vytvořené během studia, dále pak lojalita a vděk ze strany absolventů a snaha neriskovat výběr někoho neznámého ze strany fakulty při výběru kandidáta. O některých těchto a dalších aspektech podrobněji pojednáváme níže. Od vnějších charakteristik prostředí a institucí nyní přejdeme ke vztahu mezi inbreedingem a vnitřním chodem vysokých škol.

Dopady inbreedingu na vysoké školství a školy

Měření dopadů inbreedingu na procesy na univerzitách představuje velmi silnou oblast výzkumu. Studie, které dále citujeme, vesměs uvádějí, že akademici, kteří studovali a pracují po celou svou kariéru na stejné univerzitě, mají horší produktivitu. Tento argument se tedy dotýká jádra problematiky inbreedingu.

Řada studií uvádí, že v oblasti publikační aktivity jsou akademici zaměstnaní na instituci, jíž jsou absolventy, méně výkonní než jejich kolegové, kteří pracují jinde, než studovali. V oblasti technických věd v Turecku například bylo zjištěno, že pokud ostatní faktory zůstanou konstantní, mají absolventi instituce zaměstnaní tamtéž o 89 % nižší publikační produktivitu (měřenou tzv. h-indexem) oproti těm akademikům, kteří pracují jinde, než studovali (Inanc & Tuncer, 2011). Podobně v oblasti farmacie v Japonsku byla zjištěna negativní korelace mezi mírou inbreedingu na úrovni katedry a vědeckou produktivitou (Morichika & Shibayama, 2015). Rovněž akademici zaměstnaní institucí, jíž jsou absolventy, v Mexiku v různých vědních oblastech publikovali méně článků ve srovnání s těmi, kteří pracují jinde než na své alma mater (Horta, Veloso, & Grediaga, 2010). V Portugalsku bylo zjištěno, že akademici zaměstnaní jinde, než studovali, publikovali více v mezinárodních časopisech, zatímco absolventi zaměstnaní svou alma mater publikovali více v národních časopisech (Horta, 2013). Shen et al. (2015, s. 77) zjistili, že čínští akademici zaměstnaní jinde než tam, kde získali své vzdělání, publikují více článků v prestižních vědeckých časopisech. K obdobným zjištěním dospěli také v oboru inženýrství v Kanadě autoři Tizhoosh a Hemmesi (2018) s tím, že kvalitu produkce akademiků hodnotili skrze počty citací. Na druhou stranu existují studie, ve kterých nebyly rozdíly v publikační aktivitě akademiků zjištěny – jedná se o oblast práva v Austrálii (Smyth & Mishra, 2014) a o různé vědní oblasti v Rusku a Jižní Koreji (Alipova & Lovakov, 2018; Shin et al., 2016). Gorelová a Yudkevichová (2015) v přehledovém článku uvádějí i další studie potvrzující vyšší publikační produktivitu těch akademiků, kteří pracují na jiné instituci, než na které se vzdělávali; zmiňují také, že zaměstnanci své alma mater publikují více monografií a publikují více v lokálních časopisech, i když existují i studie, které žádné rozdíly nezjistily (s. 25–29).

Jak je možné, že studie dospěly k tak různým výsledkům? V první řadě je potřeba se dívat na výchozí údaje a způsoby jejich zjišťování a analýzy. Kromě problému s vymezením inbreedingu na úrovni akademiků, o kterém jsme pojednali výše, hraje patrně roli i to, že někteří autoři pracovali s veřejně dostupnými informacemi, například z databází, výročních zpráv nebo webových stránek fakult a kateder (Inanc & Tuncer, 2011; Morichika & Shibayama, 2015; Shin et al., 2016; Smyth & Mishra, 2014), zatímco jiní spoléhali na data z dotazníků vyplněných samotnými akademiky (Alipova & Lovakov, 2018; Horta, 2013; Horta et al., 2010), případně z kombinace obou zmíněných zdrojů dat (Shen et al., 2015). Někteří autoři vedle toho podotýkají, že v jejich datech bylo četné zastoupení nulových počtů publikací, což mohlo být způsobeno například zaměřením pouze na nejprestižnější časopisy (např. Smyth & Mishra, 2014, s. 609). Navíc se jedná o výsledky z různých oborů, ve kterých platí různá měřítka i zvyklosti. V oblasti publikační činnosti je proto těžké dospět k nějakému obecněji platnému závěru.

Vedle publikačních výstupů někteří autoři sledovali i jiné oblasti výzkumné produkce. Například akademici zaměstnaní svou alma mater oproti těm, kteří pracují na jiné instituci, mají méně zkušeností s vedením výzkumných projektů (Inanc & Tuncer, 2011) a vedou méně doktorských prací (to na datech z Portugalska dokládá Horta, 2013; srov. s daty z Mexika u Horty et al., 2010). Akademici zaměstnaní institucí, kde získali své vzdělání, realizují výukové povinnosti na nižších stupních vysokoškolského studia (Horta et al., 2010, s. 424) a mají také tendenci navštěvovat semináře a vědecká setkání uspořádaná svou institucí, mnohem méně se účastní vědeckých akcí konaných na jiných institucích (Sivak & Yudkevich, 2015, s. 148).

Poslední jmenované skutečnosti patrně souvisí s dalšími charakteristikami akademiků pracujících na své alma mater, které se mohou odrážet v jejich vědecké produkci i výuce. Bylo zjištěno, že ti akademici, kteří pracují na jiné instituci než tam, kde studovali, se spoléhají více na externí informační výměny s akademiky mimo univerzitu a za hranicemi země, zatímco „čistě odchovaní“ (*pure inbreds*) vycházejí více z interních informačních výměn s kolegy z katedry a univerzity (Horta, 2013). Z jiných výzkumů vyplývá, že tyto vnitřní informační výměny se mohou projevit také vysokým počtem citací prací kolegů ze stejné univerzity; užší zaměření akademiků pracujících na své mateřské instituci může také souviset s tím, že jsou méně flexibilní, kreativní a mají tendenci reprodukovat myšlenky svého školitele (k přehledu těchto zjištění viz Gorelova & Yudkevich, 2015, s. 29).

Uvedené dopady na fungování kateder, fakult a vysokých škol ústí v to, co naznačuje řada studií: akademici pracující na své alma mater vycházejí především z postupů a znalostí, které získali od svých kolegů, což vede ke stagnaci a fosilizaci institucí (Horta, 2013, s. 506; srov. Gorelova & Yudkevich, 2015, s. 31). Za druhou stranu téže mince lze považovat to, že instituce s vysokou mírou inbreedingu dalším přijímáním vlastních absolventů do řad svých zaměstnanců mohou vykazovat relativně vysokou stabilitu, sdílenou organizační identitu a vyšší loajalitu zaměstnanců vůči mateřské instituci (Shin et al., 2016). Jak jsme ilustrovali výše na tzv. vědeckých školách v Rusku a hierarchickém systému „stolic“ v Japonsku, inbreeding může posilovat kontinuitu takového uspořádání (zjištění z rozhovorů s experty z Ruska a Portugalska uvádějí Horta & Yudkevich, 2016, s. 367; k podobným zjištěním z Mexika viz Horta et al., 2011, s. 40). To je patrně důvodem, proč na některých pracovištích považují vysokou míru inbreedingu za svou silnou stránku (Horta & Yudkevich, 2016, s. 369). Nutno podotknout, že robustní data z Jižní Korey nepotvrdila souvislost mezi inbreedingem a pracovní spokojeností zaměstnanců (Shin et al., 2016). Uvedená zjištění poukazují na dynamický vztah mezi rozvojem pracoviště a jeho stagnací, což v personální rovině úzce souvisí s problematikou inbreedingu a mobility zaměstnanců.

Vznik a udržování inbreedingu

Zde se podíváme podrobněji na to, co zahraniční výzkumy říkají o inbreedingu jako o praktice zaměstnávání vlastních absolventů. V raném stadiu vývoje vysokoškolského vzdělávání (a univerzit) může být zaměstnávání vlastních absolventů nevyhnutelné a možná také žádoucí, protože umožňuje rychle vybudovat vědecké a výukové kapacity, upevňuje stabilitu týmu a spolupráci (Horta, Sato, & Yonezawa, 2011, s. 37). Vznikající instituce se nicméně může dostat do začarovaného kruhu, kdy se nábořem nových akademiků z řad vlastních absolventů výrazně omezuje přísun zkušeností zvenčí; to pak může způsobit, že samotní akademici nepochopí nedostatky zaběhlého systému a nejsou schopni hledat a najít řešení, a pokračují v zaměstnávání vlastních absolventů, kteří jsou do takového systému již socializováni (Altbach et al., 2015, s. 326). Přijímání vlastních absolventů tak může vyústit v inercii a intelektuální izolaci (Horta et al., 2011, s. 37), což dokládají i některá výše uváděná zjištění o vědecké produkci a spoléhání se na výměny především s místními akademiky.

K nastíněnému začarovanému kruhu lze vztáhnout i zjištění z rozhovorů s prorektory několika ruských univerzit, kterým je myšlenka kontinuálního budování tzv. vědeckých škol bližší než zaměstnávání kandidátů přicházejících z jiných institucí – důvodem je především obava z narušení sociálních skupinových vazeb a tradic myšlení i jednání: „[nově přichozí] osoba má své vědecké zájmy a musí se vypořádat s tím, že její vědecké výsledky nikoho [ve skupině] nezajímají“ (Sivak & Yudkevich, 2015, s. 147). Podobná zjištění z Ruska a Portugalska uvádějí i Horta a Yudkevichová (2016, s. 367), kteří zároveň dodávají, že zaměstnáním svého absolventa katedra přijme člověka, kterého zná a který zároveň zná katedru, čímž vedle obav, že se nový zaměstnanec neosvědčí, odpadá také nutnost člověka zvenčí uvádět do nového prostředí. Obzvláště v raných fázích vývoje univerzity se navíc jeví zaměstnání nejlepších absolventů jako jediná možnost, jak vytvořit kvalitní akademickou základnu, protože univerzity obvykle nemají prostředky ani reputaci na to, aby mohly zaměstnat uznávané odborníky zvenčí (to na příkladu univerzity v Číně dokládají Horta & Martins, 2014, s. 288).

V případě Ruska, i vzhledem k výše představenému systému tzv. vědeckých škol a poměrně omezené mobilitě akademiků, se ve studiích objevují další dva druhy motivace k přijímání vlastních absolventů, které plynou z analýz porízených rozhovorů. Pokud k výběrovému řízení přijde neznámá osoba z jiné univerzity, mohou ji stávající zaměstnanci vnímat jako podezřelou a vyvozují, že na předchozím pracovišti se muselo „přihodit něco nestandardního“ (Sivak & Yudkevich, 2015, s. 150). Jinou motivací k přijímání vlastních absolventů je skutečnost, že tzv. vědecké školy bývají velmi úzce specializované, což může vést k tomu, že akademika s potřebnou kvalifikací není možné za hranicemi vlastní instituce najít (Horta & Yudkevich, 2016, s. 368).

Zde popsané praktiky a motivace k tomu, že univerzita zaměstnává vlastní absolventy, samozřejmě souvisejí i s vnějšími faktory, které jsme popsali výše. Tím se uzavírá soubor poznatků, který zde můžeme na základě zahraničních výzkumů uvést. Níže se pokusíme zamyslet nad platností a závažností těchto zjištění pro Česko a specificky pro českou vysokoškolskou politiku.

Diskuse o zjištěních a implikacích z pohledu Česka a české vysokoškolské politiky

Některé charakteristiky nebo praktiky popsané v zahraničních studiích se zdají být platnými i pro Česko, jak dokládá například Cidlinská (2018), která zmiňuje problematiku inbreedingu ve vztahu k nepsaným pravidlům personálního řízení pracovišť, nebo Münich (2016) a Wiesnerová (2017b), již o inbreedingu hovoří jako o jednom z nešvarů české vědy. Podobně Dvořáčková et al. (2014, s. 71–72, 78) uvádějí masifikaci českého vysokého školství v posledních dekádách a personální stabilitu na pracovištích jako faktory související s fenoménem inbreedingu. Vedle toho i četnost odkazů na „mnohokrát kritizovaný akademický inbreeding“ v české literatuře (např. Šima & Pabian, 2013, s. 121) podtrhuje relevanci problematiky inbreedingu pro české prostředí, i když zatím neexistují specificky zaměřené studie, které by mapovaly stav českého vysokého školství. Výjimku představuje sonda Fischera a Lipovské (2015), kteří na základě analýzy životopisů docentů působících v oboru ekonomie zjistili vysokou celkovou míru inbreedingu⁹.

Pro výzkum inbreedingu v českém prostředí vyplývá z našeho přehledu řada koncepčních a metodologických otázek. První z nich je samotné vytyčení kritérií pro určení toho, co je inbreeding. Někteří autoři pokládají za klíčové období doktorského studia, které považují za začátek profesní kariéry akademika (např. Horta & Yudkevich, 2016, s. 364), jiní autoři vymezují inbreeding již od zaměstnání absolventů bakalářského či magisterského studia (např. Lovakov, 2015). V Česku hrají důležitou roli rovněž habilitace a profesury, které jsou udělovány vědeckými radami fakult a univerzit, a je otázkou, zda i k nim přihlížet, protože se nejedná o funkční místa jako v některých jiných zemích.¹⁰ Další otázkou je měřítko, na jakém posuzovat

⁹ Autoři uvádějí koeficient 49 %, přičemž zohledňují bakalářské, magisterské a doktorské studium (k podrobnostem výpočtu viz Fischer & Lipovská, 2015, s. 114).

¹⁰ Dvořáčková et al. (2014, s. 182) uvádějí, že kariérní postup založený na získání doktorátu, docentury a profesury, v tak malé zemi, jako je Česko, jednoznačně podporuje rozvoj inbreedingu.

hranice institucí. Na rozdíl od některých zahraničních systémů je české vysoké školství fragmentováno na fakulty a katedry podle příslušných vědních oborů, nicméně některé obory (například pedagogika) se tradičně pěstují na různých typech fakult. Je tedy otázkou, zda považovat za inbreeding to, když je absolvent jedné fakulty zaměstnán na jiné fakultě v rámci stejné univerzity. Nemalé kontroverze jsou také spojeny s indikátory produktivity, na kterých staví kvantitativně orientované studie. Z přehledu se zdá, že řada studií upřednostňuje pouze publikační produktivitu, zatímco množství a kvalita odučené výuky, administrativní zátěž, zajišťování praktické výuky a supervizí, popularizační aktivity nebo účast v rozvojových a výzkumných projektech jsou v zahraničních studiích spíše marginální. Zde je potřeba zdůraznit, že převažují kvantitativní ukazatele (počty publikací, h-index apod.), které jsou v analýze sice relativně lehce uplatnitelné, ale jen málo vypovídají o kvalitě souvisejících činností.¹¹

Pokud jde o situaci specificky v české pedagogice, je všeobecně známým faktem, že pracovišť, kde je možné získat doktorát, docenturu nebo profesuru, je omezené množství.¹² Ačkoliv se možná situace s přechodem na nový systém akreditací změní, můžeme nyní pozorovat, že akademici z některých regionálních univerzit jsou nuceni realizovat své doktorské studium na jedné z univerzit, které to umožňují a jež zároveň zpravidla zaměstnávají vlastní absolventy. I když situace v české pedagogice nebyla dosud komplexně zmapována, například z recentní analýzy sociálních sítí českých autorů publikujících v pedagogice vyplývá, že existuje řada autorů, kteří na publikacích spolupracují s omezeným množstvím osob ze stejného pracoviště (Juháňák, 2017), což lze interpretovat i jako určitou uzavřenost těchto skupin. Souvislost s inbreedingem najdeme, pokud zohledníme i studijní a profesní trajektorie jednotlivců v těchto skupinách. Stejně tak i citace z projevu kandidáta do akademického senátu, kterou jsme uvedli na začátku článku, dokládá přítomnost inbreedingu v prostředí české pedagogiky. Níže se tedy pokusíme na základě provedené analýzy zahraniční literatury vyvodit doporučení pro vysoké školství v Česku.

¹¹ Problematiku hodnocení vědy a výzkumu, stejně jako dopady všudypřítomného tlaku na publikace v časopisech zařazených do určitých databází, zde ponecháme stranou. Zájemce o hlubší vzhled do problematiky hodnocení vědy a výzkumu v pedagogice odkazujeme na studii Juháňáka (2017).

¹² Například doktorát v oboru pedagogika je dle webu MŠMT (stav k srpnu 2018) možné získat pouze na Univerzitě Karlově (PedF, FF), Masarykově univerzitě (PedF, FF), Univerzitě Palackého v Olomouci (PedF) a Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně (FHS); tyto a některé další vysoké školy nabízejí ještě doktorské studium v oborových didaktikách.

V první řadě souhlasíme s názorem, že nastolovat systémové opatření, aby na institucích nemohli být ve výběrových řízeních přijímáni vlastní absolventi, by mohlo být v současné situaci nešťastné (Horta & Yudkevich, 2016, s. 370), protože nemáme údaje o míře ani dopadech inbreedingu.¹³ Ukázali jsme, že vedle sociálních a kulturních aspektů se s inbreedingem pojí i geografické, systémové¹⁴ a finanční aspekty.

Český systém vysokého školství se dlouhou dobu vyvíjel podle sovětského vzoru (Šima & Pabian, 2013), v důsledku čehož některé prvky a praktiky popsané ve studiích z Ruska shledáváme i u nás. Přesto chceme varovat před živelným zavedením tržních prvků a zcela otevřené soutěže (srov. Arimoto, 2015), které mohou při necitlivé nebo nepromyšlené implementaci mít nedozírné následky.¹⁵ Předpokládáme, že k rozvoji vědecké a pedagogické činnosti mohou přispět postupná dílčí opatření, která umožní snadnější výměny myšlenek, mobilitu akademiků a internacionalizaci studia, tedy vlastně opatření, která jednotlivá pracoviště více otevřou, což může pomoci eliminovat negativní vliv inbreedingu na fungování institucí.

Vycházíme-li z předpokladu, že pro rozvoj jakékoli disciplíny je nutný dialog s ostatními, pak se v případě relativně malé země, jakou Česko je, jeví jako nezbytné spolupracovat se zahraničními institucemi. To klade mimo jiné vysoké požadavky na znalosti cizích jazyků. Domníváme se tedy, že vytvoření potřebné infrastruktury (např. v podobě jazykových kurzů nebo podpory akademiků při psaní odborných textů) může výrazně přispět k možnostem akademiků navázat zahraniční kontakty, absolvovat smysluplné stáže na zahraničních institucích, prezentovat kvalitní výzkum v zahraničí a obstát v náročném recenzním řízení v kvalitních mezinárodních časopisech, kde dochází ke skutečnému rozvoji oboru. S tím se pojí i možnost přilákat zahraniční odborníky do tuzemských institucí, například na krátké stáže, na postdoktorátové pozice nebo jako hostující profesory (srov. Dvořáková et al., 2014, s. 87–89).

¹³ V tomto ohledu považujeme za problematický výrok Münicha (2016), který na svém blogu věnovaném hodnocení a financování vědy hovoří o potřebě „bezpodmínečně a explicitně si zakázat akademický inbreeding“.

¹⁴ Jeden z anonymních recenzentů upozorňuje, že určitou roli může hrát také faktor akademické kultury, která do značné míry určuje existenci a podobu inbreedingu (k charakteristikám napoleonského, humboldtovského, amerického, britského a sovětského modelu univerzity viz např. Rüegg, 2011). Z hlediska systémových opatření zahraniční zkušenosti například z Jižní Korey ukazují, že vysokou míru inbreedingu je možné úspěšně snižovat změnou nastavení zaměstnanecké politiky (Shin, Jung, & Lee, 2016).

¹⁵ O následcích liberalizace vysokého školství a vstupu soukromého sektoru pojednávají například Dvořáková a Smrčka (2018), kritiku neoliberálních trendů ve vzdělávání prezentují například Kašćák a Pupala (2012).

Další cestou je otevřenější a transparentnější vypisování výběrových řízení a ustanovení transparentních pravidel pro personální politiku na pracovištích (např. systém odměňování, získávání institucionálních úvazků, udělování smluv na dobu neurčitou, pravidel kariérního růstu či návratu z mateřské dovolené), které rovněž mohou omezit rozvoj inbreedingu (Cidlinská, 2018). Samozřejmostí je inzerování pracovních nabídek na národní¹⁶ nebo mezinárodní¹⁷ úrovni, které umožňuje přihlásit se i jiným než interním kandidátům. Někteří autoři také uvádějí, že přizvání externích (i zahraničních) členů do výběrové komise může pomoci vybrat kvalitního kandidáta (např. Horta & Yudkevich, 2016, s. 370). Některé inzerované nabídky se však někdy zdají být „šité na míru“ konkrétním kandidátům, na což upozorňují i některé studie (např. Horta & Yudkevich, 2016, s. 368; Sivak & Yudkevich, 2015).

S ohledem na agendu vedoucích pracovišť, garantů oborů a také vyučujících a studentů zejména v doktorském studiu považujeme za zásadní otevřít otázku, co je cílem doktorského studia, a potažmo vědecké činnosti na univerzitě. Jak uvádí Horta a Yudkevichová (2016, s. 368), v Rusku je určitým dědictvím z období Sovětského svazu a plánované ekonomiky to, že cílem doktorského studia bylo (a někdy stále je) připravovat odborníky k plnění konkrétních úkolů. V takovém případě má skutečně smysl pokračovat v budování úzce specializovaných tzv. vědeckých škol, nicméně pokud má být doktorské studium zaměřeno na „vědecké bádání a samostatnou tvůrčí činnost v oblasti výzkumu“ (*Zákon o vysokých školách*, odst. 1 § 47), pak považujeme za nezbytné studenty seznamovat s různými pohledy, teoriemi a metodami, tedy i s jinými než s těmi, které se rozvíjejí kolem profesora nebo docenta na konkrétním pracovišti, což princip fungování tzv. vědeckých škol nabourává. To pochopitelně souvisí s předmětem činnosti a vědeckou profilací pracovišť, a také s mocí a vlivem, kterými vedoucí pracovníci a školitelé disponují a jež také uplatňují při rozhodování o tom, kdo má být přijat na pracoviště (Horta & Yudkevich, 2016, s. 367). Za manifestace těchto mocenských praktik nebo přítomnosti tzv. vědecké školy lze považovat například profesní trajektorie absolventů doktorského studia nebo složení komisí a oponentů při obhajobách disertačních a habilitačních prací, jak ukazuje Kosmulski (2015) na příkladu z Polska.

¹⁶ Například <https://www.researchjobs.cz/>

¹⁷ Například <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search>

Pokud jde o implikace přehledu zahraničních studií pro budoucí výzkum, považujeme za důležité vedle poznatků dosavadních studií zmínit i výzkumem opomíjené aspekty inbreedingu. Z tabulky 1 je evidentní, že ne všechny zahraniční studie zohledňují oborové zvláštnosti, odlišnosti a svébytné praktiky. Přitom oborová tradice a stav oboru v dané zemi, stejně jako specifika výukové a publikační praxe v daném oboru, mohou hrát významnou roli ve vztahu k inbreedingu. Domníváme se, že dalším krokem při zkoumání tuzemského vysokého školství by mohlo být právě zmapování situace týkající se inbreedingu se zvláštním zřetelem k odlišnostem jednotlivých oborů.

Naše studie přináší do českého prostředí komplexní pojednání o problematice inbreedingu na základě přehledu aktuálních zahraničních výzkumů, jejichž zjištěními jsme doložili, že i když akademický inbreeding může být v některých situacích nevyhnutelný, celkově je pro rozvoj vysokého školství spíše problematický. Pokud bychom měli vycházet vstříc snahám o větší integraci české vědy do evropských a globálních vědeckých struktur, bude nezbytné otázku inbreedingu otevřít jako jedno z témat dlouhodobě diskutované reformy vysokých škol. Domníváme se, že pokud bude širší akademická obec obeznána s problematikou inbreedingu, bude snazší tento jev identifikovat, uvažovat o jeho vztahu k fungování institucí a nalézat vhodné způsoby, jak instituce rozvíjet. Ukázali jsme, že inbreeding je třeba chápat v širších souvislostech s jazykovou vybaveností a mobilitou, otevřeností akademických institucí, nastavením výběrových řízení a koncepcí doktorského studia a vědní politiky.

Poděkování

Děkujeme dvěma anonymním recenzentům za konstruktivní náměty a připomínky, jež nás donutily ke studiu i k zamyšlení a výrazně tak přispěly k eliminaci slabých míst v původní verzi rukopisu.

Literatura

- Alipova, O., & Lovakov, A. (2018). Academic inbreeding and publication activities of Russian faculty. *Tertiary Education and Management*, 24(1), 66–82.
- Altbach, P. G., Yudkevich, M., & Rumbley, L. E. (2015). Academic inbreeding: Local challenge, global problem. *Asia Pacific Education Review*, 16(3), 317–330.
- Arimoto, A. (2015). Declining symptom of academic productivity in the Japanese research university sector. *Higher Education*, 70(2), 155–172.
- Badat, S. (2015). Academic inbreeding: The South African case. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 182–205). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo academicus*. Stanford: Stanford University Press.

- Cidlinská, K. (2018). *Personální politika: Achillova pata české vědy*. Dostupné z <https://vedavyzkum.cz/blogy-a-rozhovory/nkc-gender-a-veda/personalni-politika-achillova-pata-ceske-vedy/>
- Conrad, C. F., & Wyer, J. C. (1982). Incest in academe: The case for selective inbreeding. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 14(8), 45–48.
- Cruz-Castro, L., & Sanz-Menéndez, L. (2010). Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. *Research Policy*, 39, 27–38.
- Čejková, I. (2017). Vysokoškolský učitel bez učitelského vzdělání: problém, nebo výzva? *Pedagogická orientace*, 27(1), 160–180.
- Červinková, A. (2010). Nejistá sezóna: spravování doktorského studia a ustavování počátku akademické dráhy. *Biograf*, 51, 3–28.
- Dvořáčková, J., Pabian, P., Smith, S., Stöckelová, T., Šima, K., & Virtová, T. (2014). *Politika a každodennost na českých vysokých školách: etnografické pohledy na vzdělávání a výzkum*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Dvořáková, V., & Smrčka, J. (2018). *Lesk a bída vzdělávání*. Praha: Universum.
- Fischer, J., & Lipovská, H. (2015). Academic inbreeding in the Czech Republic. In I. Krejčí, M. Flégl, & M. Houška (Eds.), *Efficiency and Responsibility in Education 2015* (s. 112–119). Praha: ČZU.
- Fouché, J. B., & Louw, D. A. (2001). Academic inbreeding and isolation in South African psychology. *Acta Academica*, 33(3), 151–168.
- Gertz, S. K., Huang, B., & Cyr, L. (Eds.). (2018). *Diversity and inclusion in higher education and societal contexts: International and interdisciplinary approaches*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Gorelova, O., & Yudkevich, M. (2015). Academic inbreeding: State of the literature. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 17–44). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Harváňková, K. (2017). O úspěšnosti slaďování rodičovství a studia doktorských studentek s malými dětmi. *Studia paedagogica*, 22(3), 91–119.
- Horta, H. (2013). Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: New insights for academic based research. *Higher Education*, 65(4), 487–510.
- Horta, H., & Martins, R. (2014). The start-up, evolution and impact of a research group in a university developing its knowledge base. *Tertiary Education and Management*, 20(4), 280–293.
- Horta, H., & Yudkevich, M. (2016). The role of academic inbreeding in developing higher education systems: Challenges and possible solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 363–372.
- Horta, H., Sato, M., & Yonezawa, A. (2011). Academic inbreeding: exploring its characteristics and rationale in Japanese universities using a qualitative perspective. *Asia Pacific Education Review*, 12(1), 35–44.
- Horta, H., Veloso, F. M., & Grediaga, R. (2010). Navel gazing: Academic inbreeding and scientific productivity. *Management Science*, 56(3), 414–429.
- Huang, F., Finkelstein, M., & Rostan, M. (Eds.). (2014). *The internationalization of the academy: Changes, realities and prospects*. Dordrecht: Springer.
- Inanc, O., & Tuncer, O. (2011). The effect of academic inbreeding on scientific effectiveness. *Scientometrics*, 88(3), 885–898.
- Juhaňák, L. (2017). Sociální sítě autorů publikujících v pedagogických vědách v letech 2009–2013: exploratorní analýza. *Studia paedagogica*, 22(1), 9–36.

- Kašćák, O., & Pupala, B. (2012). *Škola zlatých golierov: vzdelávanie v ére neoliberalizmu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Klemenčíč, M., & Zgaga, P. (2015). Slovenia: The slow decline of academic inbreeding. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 156–181). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kosmulski, M. (2015). Careers of young Polish chemists. *Scientometrics*, 102(2), 1455–1465.
- Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., & Červinková, A. (2013). *Nejisté vyhlídky: Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Lovakov, A. (2015). Commitment of Russian university teachers to university and profession. *Educational Studies*, (2), 109–128.
- Mareš, J. (2013a). Neviditelná skupina aneb Co s postdoktorandy? *Pedagogická orientace*, 23(1), 5–26.
- Mareš, J. (2013b). Přehledové studie: jejich typologie, funkce a způsob vytváření. *Pedagogická orientace*, 23(4), 427–454.
- Mora, J.-G. (2015). Academic inbreeding in Spanish universities: Perverse effects in a global context. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 99–129). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Morichika, N., & Shibayama, S. (2015). Impact of inbreeding on scientific productivity: A case study of a Japanese university department. *Research Evaluation*, 24(2), 146–157.
- Münich, D. (2016). *Ach, ty ztracené univerzitní žebříčky*. Dostupné z <http://metodikahodnoceni.blogspot.cz/2016/09/ach-ty-ztracene-univerzitni-zebricky.html>
- Musselin, C. (2013). Redefinition of the relationships between academics and their university. *Higher Education*, 65(1), 25–37.
- Padilla, L. E. (2007). How has Mexican faculty been trained? A national perspective and a case study. *Higher Education*, 56, 167–183.
- Prudký, L., Pabian, P., & Šima, K. (2010). *České vysoké školství: na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989–2009*. Praha: Grada.
- Rabossi, M. (2015). Academic inbreeding in the Argentine university. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 45–72). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rüegg, W. (Ed.). (2011). *A history of the university in Europe: Volume 4, Universities Since 1945 (Vol. 4)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shen, H., Xu, Z., & Zhang, B. (2015). Faculty inbreeding in China: Status, causes, and results. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 73–98). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Shin, J. C., Jung, J., & Lee, S. J. (2016). Academic inbreeding of Korean professors: Academic training, networks, and their performance. In J. F. Galaz-Fontes, A. Arimoto, U. Teichler, & J. Brennan (Eds.), *Biographies and careers throughout academic life* (s. 187–206). Cham: Springer.
- Sivak, E., & Yudkevich, M. (2015). Academic immobility and inbreeding in Russian Universities. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 130–155). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Smyth, R., & Mishra, V. (2014). Academic inbreeding and research productivity and impact in Australian law schools. *Scientometrics*, 98(1), 583–618.
- Sollárová, E. (2008). Socializace. In J. Výrost & I. Slaměník (Eds.), *Sociální psychologie* (2. vyd., s. 49–65). Praha: Grada.

- Sologoub, I., & Coupé, T. (2015). Academic inbreeding in Ukraine. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 228–258). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Šíma, K., & Pabian, P. (2013). *Ztracený Humboldtův ráj: ideologie jednoty výzkumu a výuky ve vysokém školství*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Tavares, O., Cardoso, S., Carvalho, T., Sousa, S. B., & Santiago, R. (2015). Academic inbreeding in the Portuguese academia. *Higher Education*, 69(6), 991–1006.
- Tavares, O., Lanca, A., & Amaral, A. (2017). Academic inbreeding in Portugal: Does insularity play a role? *Higher Education Policy*, 30(3), 381–399.
- Teichler, U. (2011). Academic staff mobility. In U. Teichler, I. Ferencz, & B. Wächter (Eds.), *Mapping mobility in European higher education. Volume I: Over view and trends* (s. 111–146). Brussels: European Commission, Directorate General for Education and Culture.
- Tizhoosh, H., & Hemmesi, R. (2018). Academic inbreeding at the Canadian engineering schools. *Soc Ar Xiv*, 25 June 2018. Dostupné z <https://doi.org/10.31235/osf.io/jrk67>
- Wiesnerová, E. (2017a). *Absolventi doktorského studia by neměli žižstávat na domovské univerzitě*. Dostupné z <https://www.online.muni.cz/udalosti/8959-absolventi-doktorskeho-studia-by-nemeli-zustavat-na-domovske-univerzite>
- Wiesnerová, E. (2017b). *Problémy české vědy? Inbreeding, administrativní zátěž a špatně nastavené hodnocení*. Dostupné z <https://www.universitas.cz/osobnosti/262-problemy-ceske-vedy-inbreeding-administrativni-zatez-a-spatne-nastavene-hodnoceni>
- Yonezawa, A. (2015). Inbreeding in Japanese higher education. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Academic inbreeding and mobility in higher education* (s. 99–129). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Yudkevich, M., Altbach, P. G., & Rumbley, L. E. (Eds.). (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. (znění k 1. 1. 2018). Dostupné z http://www.msmt.cz/file/45429_1_1/

Kontakt na autory

František Tůma

Katedra pedagogiky, Pedagogická fakulta, Masarykova univerzita

E-mail: tuma@ped.muni.cz

Petr Knecht

Katedra geografie, Pedagogická fakulta, Masarykova univerzita

E-mail: knecht@ped.muni.cz

Corresponding authors

František Tůma

Department of Education, Faculty of Education, Masaryk University

E-mail: tuma@ped.muni.cz

Petr Knecht

Department of Geography, Faculty of Education, Masaryk University

E-mail: knecht@ped.muni.cz

