



Název dokumentu	Mobility na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích
Typ dokumentu	Doporučení
Název projektu	OP VVV „Rozvoj JU – Kapacity pro VaV“ (aktivita HR Award)
Aktivita	Akční plán, aktivita č. 8 Mobility

MOBILITY UNIVERZITNÍCH PRACOVNÍKŮ

Toto doporučení reaguje na aktivity cíle uvedené v Akčním plánu projektu HR Excellence in Research Award, které souvisejí s mobilitami pracovníků Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Dokument je určen pro zaměstnance (popř. studenty), kteří jsou přímo odpovědní za realizaci mobilit na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích (dále také pouze „JU“). Dokument si klade za cíl definovat pojem mobilita, jak je chápán na JU, a to i ve vazbě na uznávání výsledků a výstupů dosahovaných během zahraničních mobilit.

1 VÝZNAM MOBILITY

Mobilita a její význam je definován celou řadou národních strategických nástrojů, předpisů apod. Obdobně jako mobilita studentů byla i mezinárodní mobilita akademických, výzkumných a ostatních pracovníků veřejných vysokých škol uvedena mezi prioritami Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále pouze „MŠMT“) obsaženými v Dlouhodobém záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016–2020 (prioritní cíl Internacionalizace: Financování – „Zohledňovat míru internacionalizace výuky ve výpočtu příspěvku, Zvláštním finančním nástrojem podpořit mobility studentů i akademických pracovníků“. Akreditace – „Zohlednit internacionalizaci při akreditaci studijních programů“ apod.). Strategický záměr MŠMT na období od roku 2021 reflektuje rostoucí význam mobilit a řeší tuto otázku samostatnou přílohou: Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021¹ (dále pouze „Strategie“). Strategie formuluje cíle a opatření, které by měly vést k posílení mezinárodního rozměru činnosti vysokých škol. Strategie byla zpracována ve spolupráci s Domem zahraniční spolupráce a vytváří rámec pro další finanční podporu mobilit různých druhů, nábor zahraničních studujících a pracovníků, posilování spolupráce se zahraničními partnery a další opatření na podporu rozvoje mezinárodního profilu vysokých škol. Strategie zdůrazňuje, že „Současné trendy v internacionalizaci se soustřeďují na internacionalizaci kurikula poskytovaného na domácí instituci pro studenty s cílem zvýšit kvalitu studijních programů a vybavit všechny absolventy mezinárodními a interkulturními dovednostmi, často označovanými jako globální dovednosti.“ a dále uvádí, že „Strategie internacionalizace poskytuje porozumění současným trendům ve světě a potenciálním přínosům mezinárodní spolupráce pro instituce, management, administrativu, akademiky i studenty a vytváří rámec komplexní strategie internacionalizace pro vysoké školy a tvorbu jejich individuálních institucionálních strategií.“ Rovněž v Národní politice výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009 až 2015 s výhledem do roku 2020 (NP VaV) bylo uvedeno, že „Podpora a optimální využití talentů a dovedností, kde by měl být kladen důraz na zlepšení vzdělávacích systémů a podporu mobility vysoce kvalifikovaných pracovníků, což napomůže efektivnímu přenosu zkušeností a šíření znalostí“. Témata mobility, lidských zdrojů a s nimi související volný pracovní trh pro pracovníky ve VaV patří samozřejmě taktéž k prioritám Evropského výzkumného prostoru (ERA). Správně realizovaná mobilita

¹ https://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/DH/SZ/Strategie_internationalizace_2021_.pdf



výzkumných pracovníků je jedna z nejúčinnějších cest k excelenci a k vytvoření skutečného evropského trhu práce výzkumných pracovníků.

Doporučení

V rámci uskutečňování mobilit výzkumných pracovníků realizovaných na JU zohledňuje (vychází) JU principy (z principů) Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků v následujících prioritních oblastech zacílených na lidské zdroje a mobility. JU si plně uvědomuje hodnotu mobility pro akademické a rovněž i neakademické pracovníky, proto se v rámci tohoto dokumentu soustředí i na ně.

1.1 Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Evropská charta pro výzkumné pracovníky se zabývá mimo jiné hodnotou mobility a jejího uznání a hodnocení zaměstnavatelem:

1.1.1 Hodnota mobility

Zaměstnavatel by měl uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové, mezioborové a virtuální mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Zaměstnavatel by měl vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje/hodnocení kariéry. Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.

1.1.2 Systém hodnocení

Zaměstnavatel by měl zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním). Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a tvůrčí činnost, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.

1.2 Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků zdůrazňuje význam mobility pro profesní vývoj výzkumného pracovníka a posuzování jeho odborné kvalifikace:

1.2.1 Uznávání zkušeností s mobilitou

Každé zkušenosti s mobilitou (např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém) nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka nebo zkušenost s virtuální mobilitou) by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.



1.2.2 Uznávání kvalifikace

Zaměstnavatel by měl stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami.



2 DEFINICE MOBILIT A VÝZNAM MOBILIT NA JU

Internacionalizace vysokých škol a mobility jsou již od počátku součástí jednání v rámci Boloňského procesu. Evropské instituce vysokoškolského vzdělávání a další zúčastněné strany v uplynulých 20 letech společně spolupracovaly na dosažení jednoho z klíčových cílů Boloňského procesu, kterým je dosažení zvýšené mobility zaměstnanců, studentů a výzkumných pracovníků (kolektiv, 2020).

Mobilita ve svém původním pojetí, v jakém je s ní pracováno v Boloňském procesu, má především posílit mezinárodní konkurenceschopnost evropského systému vysokého školství. Mobilita má poskytovat studentům, učitelům², výzkumným i administrativním pracovníkům prostor pro sdílení znalostí a poznávání odlišných jazykových a kulturních prostředí a vysokoškolských systémů. Mobilita je prostředkem pro internacionalizaci aktivit vysokoškolských institucí v rámci Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání.

Vzhledem k důrazu na oboustranný přínos pro vysílající i přijímající vysokoškolskou instituci, je zahraniční mobilita chápána jako výjezd na zahraniční univerzitu v rámci partnerské (programové, bilaterální, celouniverzitní) smlouvy mezi domovskou a přijímající univerzitou či institucí.

V širším pojetí zahraniční mobility akademických pracovníků se mohou mobility (výjezdy pracovníků) uskutečňovat i na instituce za účelem výzkumu, stáže, sběru dat, účasti na konferenci apod., které nejsou opatřeny smlouvou mezi JU a danou institucí (muzeum, výzkumná či vzdělávací instituce, archiv, aj.).

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích vnímá mobility jako nezbytný krok k prohlubování pedagogické a vědecké kvalifikace akademických pracovníků a k rozšiřování odborných znalostí a interkulturních dovedností i pracovníků neakademických. Téma mobilit je reflektováno v Plánu internacionalizace Strategického záměru Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích pro období 2021-2030.

3 ČLENĚNÍ MOBILIT

Na konečné definici a členění mobilit se vždy podílí více faktorů, jako například účel mobility, účastník mobility, cíl mobility, způsob provedení mobility, počet zapojených institucí apod. Definici a podmínky mobility také vždy specifikuje konkrétní poskytovatel grantu.

² Na VŠ vykonávají pedagogickou činnost akademičtí pracovníci + případně další odborníci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



3.1 ČLENĚNÍ DLE FORMY MOBILITY

3.1.1 Fyzická mobilita

Fyzická mobilita je definována jako fyzický pracovní pobyt pracovníka JU v zahraničí v případě výjezdů z ČR nebo pracovní pobyt zahraničního pracovníka v ČR v případě příjezdů do ČR. Během tohoto typu mobility proběhne interakce s jinou zahraniční institucí. S ohledem na shora uvedenou definici fyzické mobility, že za fyzickou mobilitu nelze považovat např. exkurzi se studenty, samostatnou terénní práci, sběr dat, návštěvu knihovny aj.

3.1.2 Virtuální mobilita

V rámci virtuální mobility není nutný fyzický přesun osoby. Jedná se zejména o online výuku, online školení, ale například též e-konference, e-semináře, videokonference atp.

3.1.3 Kombinovaná mobilita

Kombinovaná mobilita (kombinace fyzické a virtuální mobility) je častý typ mobility v rámci mezinárodních vědecko-výzkumných projektů nebo např. sítí výzkumných organizací. Výhodou tohoto typu mobility je možnost zkrácení délky fyzické mobility, která může být efektivně doplněna nástroji virtuální mobility.

3.2 ČLENĚNÍ DLE ÚČELU MOBILITY

Účelem mobility může být:

- akademická výuka,
- školení,
- odborná/profesionální praxe,
- výzkum,
- společný projekt,
- stáž,
- stínování,
- jazykové vzdělávání,
- účast na konferencích.

3.3 ČLENĚNÍ DLE DÉLKY TRVÁNÍ MOBILITY

Z pohledu daňového rezidenství lze mobilitu členit následovně:



3.3.1 Krátkodobá mobilita

Mobilita o délce 1-183 dní (určení daňového rezidenství³).

3.3.2 Dlouhodobá mobilita

Mobilita o délce 184 a více dní (určení použitelných právních předpisů).

3.4 ČLENĚNÍ Z HLEDISKA ÚČASTNÍKŮ MOBILITY

Účastníkem mobility může být:

- výzkumný pracovník
 - a) mladý výzkumný pracovník a post-doc (definice post-doc pozice na JU je k dispozici na internetových stránkách JU [ZDE](#)⁴),
 - b) senior výzkumník,
- akademický pracovník⁵,
- neakademický pracovník,
- student doktorského studijního programu.

JU má pro zaměstnance i studenty doktorského studijního programu, kteří mají zájem vycestovat do zahraničí, zpracovanou brožuru **Průvodce pro zaměstnance vyjíždějící na výukový pobyt nebo školení do zahraničí**. Je k dispozici na internetových stránkách JU nebo v tištěné podobě v kanceláři Útvaru pro zahraniční vztahy.

Možnosti zahraničních mobilit nabízených na JU pro výzkumné pracovníky, akademické a neakademické pracovníky a studenty doktorského studijního programu jsou uvedeny v Přílohách 1, 2 a 3 tohoto dokumentu.“

3.5 ČLENĚNÍ Z HLEDISKA EVIDENCE MOBILIT

Zásady pro vedení evidence zahraničních mobilit na JU upravuje R 355 Opatření rektora k evidenci zahraničních mobilit ze dne 1. 6. 2017. Evidence mobilit bude dále řešena a případně upravena v souvislosti s pokračující digitalizací univerzitních agend.

European Commission/EACEA/Eurydice, 2020. The European Higher Education Area in 2020: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

³ Délka pobytu, po jejímž uplynutí může být osoba považována za daňového rezidenta, se může v jednotlivých státech lišit, obvykle však činí 183 dnů v příslušném daňovém roce.

⁴ <https://www.jcu.cz/veda-a-vyzkum/podklady-pro-www-stranky/doporuceni-post-doc.pdf>

⁵ definice dle 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.



Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Příloha č. 1 – Možnosti zahraničních mobilit pro výzkumné pracovníky

Příloha č. 2 – Možnosti zahraničních mobilit pro akademické a neakademické pracovníky

Příloha č. 3 – Možnosti zahraničních mobilit pro studenty doktorského studijního programu