

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

Plzeň 2024

Milan Novák

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra sociální a kulturní antropologie

Studijní program Sociální a kulturní antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Bakalářská práce

**Adaptace akademických pracovníků na současné
společenské změny**

Milan Novák

Vedoucí práce:

Mgr. Tomáš Hirt Ph.D.

Katedra sociální a kulturní antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2024

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě
vlastních zjištění a s použitím uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, 2024.....

Chtěl bych poděkovat svému vedoucímu panu Mgr. Tomášovi Hirtovi Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a zajímavé podněty při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat mým informátorům, kteří se podělili o jejich zkušenosti s působením na fakultě.

Obsah

1. Úvod	7
2. Koncept anomie ve vztahu k situaci na filozofické fakultě	9
3. Individuální adaptace vyučujících	13
3.1 Konformita	14
3.2 Inovace	14
3.3 Ritualismus.....	15
3.4 Únik.....	16
3.5 Rebelie.....	16
3.6 Aktualizace Mertonovy typologie.....	17
3.7 Sdílené hodnoty.....	18
3.7.1 Další hodnoty.....	20
3.8 Institucionalizované prostředky	21
4. Problematika umělé inteligence	22
5. Profesionální stratifikace	24
5.1 Konflikt mezi výukou a výzkumem.....	26
6. Pravidla v rámci výuky	28
7. Výzkumná část	30
7.1 Metodologie	30
7.2 Charakteristika výzkumného vzorku	31
7.3 Analýza dat.....	32
7.3.1 Anomie.....	32
7.3.2 Konformita.....	35
7.3.3 Inovace.....	35

7.3.4 Ritualismus	36
7.3.5 Únik a rebelie.....	36
7.3.6 Aktualizace	37
7.3.3 Problematika financí.....	37
7.3.4 Struktura fakulty	39
7.3.5 Sebereflexe.....	41
8. Závěr.....	42
Seznam použité literatury a pramenů	44
Resumé	46

1. Úvod

Vysoké školy a jejich zaměstnanci se v České republice za současných okolností potýkají s rapidními sociálními změnami, jež mohou narušit princip sdílených hodnot, nebo zapříčinit vznik nových situací, na které ještě nejsou předepsané normy. Za takových poměrů dochází k anomii. Při zkoumání teoretických aspektů anomie a individuální adaptace v univerzitním prostředí je umožněno hlubší proniknutí do sociálních dějů, které ovlivňují jednání a názory jednotlivců. Anomie představuje komplexní koncept, jehož interpretace se vyvíjela přes staletí a zanechává v odborné literatuře různorodé stopy.

V kontextu vyučování na vysokých školách, konkrétně na filozofických fakultách, lze předpokládat, že profesionální stratifikace, rolová diferenciacce a aktuální sociální změny, vyvolané zejména pandemií covid-19, mohou přispět k anomickým situacím. Otázky, týkající se postavení vyučujících ve společnosti, priorit výzkumu a výuky a vztahů mezi legalitou a legitimitou, vytvářejí prostor pro hlubší zkoumání adaptace jednotlivců v akademickém prostředí.

Cílem bakalářské práce je porozumění tomu, jakými způsoby se vyučující na FF ZČU v Plzni adaptují na anomické podmínky vyvolané současnými společenskými změnami. Jako východisko analýzy a interpretace využiji Mertonovu teorii v souvislosti se specifickým kontextem vyučování na filozofické fakultě v Plzni. Práce se bude zabývat, do jaké míry a jakým způsobem se vyučující přizpůsobují v prostředí, kde se prolínají profesní, sociální a kulturní dynamiky, přičemž se klade důraz na současné výzvy, kterým vyučující čelí v důsledku společenských a profesních změn.

Hlavní předpoklad, ze kterého jsem původně vycházel při tvorbě své bakalářské práce, spočíval v přesvědčení, že rostoucí význam umělé inteligence bude zásadním faktorem ovlivňujícím dodržování sociálních norem a hodnotových rámců na fakultě. Tento předpoklad vznikl v době, kdy využívání umělé inteligence bylo žhavým tématem a mezi studenty a vyučujícími se začala šířit panika, co bude se seminárními a bakalářskými pracemi. Z hlediska výsledků předvýzkumu se však ukázalo, že faktory, ovlivňující dodržování

sociálních norem, jsou jiné mnohem výraznější než trend umělé inteligence. Proto jsem na základě tohoto zjištění pozměnil strategii dotazování a nejprve od informátorů zjišťoval, zda-li vůbec a případně v jakých souvislostech prožívají situaci na fakultě jako anomickou, čili problematickou z hlediska platnosti sdílených hodnot a způsobů jejich naplňování.

Dále jsem se zaměřil na téma tlaku na vědecký výkon, které se coby faktor anomie z hlediska informátorů nečekaně v průběhu rozhovorů vyjevilo jako zásadnější než původně očekávaná UI, případně covid-19, hospodářská krize nebo geopolitická nestabilita. To, co ze strany vyučujících nejvýrazněji komplikuje dosahování předepsaných hodnotových cílů a omezuje uplatňování institucionalizovaných prostředků, je nedostatek času způsobený povinností věnovat se výzkumné, publikační a grantové činnosti. A také povinnost vykazovat práci v počítatelných jednotkách, kvůli čemuž se vytrácí zřetel k hodnotám. Zároveň z hlediska informátorů a informátorek hraje roli i fakt nízkých mezd, díky kterým si musejí hledat přivýdělky. K dosažení výzkumných cílů bude využit kvalitativní přístup, respektive metoda polostrukturovaných rozhovorů s následným kódováním.

2. Koncept anomie ve vztahu k situaci na filozofické fakultě

Koncept anomie se v odborné literatuře objevuje již po staletí. Anomie (z řeckého a = ne, nomos = zákon), označuje stav bezzákonosti. Tento koncept za své existence získává nejrůznější konotace v souvislosti s danou situací ve specifické společnosti. Obecně lze však říci, že pojem anomie v současné době nabírá spíše negativní konotaci. To lze pozorovat například u Émila Durkheima, jež chápal anomii jako patologický jev, nebo u R. A. Hilberta, který ji definoval jako sklon k sociální smrti: „Anomie vede k sociální smrti; ve svém extrému může signalizovat smrt společnosti, což znamená, že již nadále neexistuje žádná společnost, dokonce ani dezorganizovaná“ (Hilbert 1989, s. 244).

V oblasti sociologie se koncept anomie poprvé objevil díky práci francouzského filozofa a sociologa Jeana Marie Guyaua, konkrétně v jeho esejí *O morálce bez obligací a sankcí* z roku 1884. Následně koncept rozvinul v díle *Budoucnost bez náboženství* publikované v roce 1887. Anomii zde nechápe jako „nemoc“ společnosti, jež lze vyléčit pouze nastolením sociálního řádu, nýbrž jako „výzvu pro novou éru“ (Orru 1983, s. 503), díky které dochází k rychlému získávání vědomostí. Tvrdil, že společnost, která opouští tradiční modely, se nutně ubírá směrem k individualismu. Podle Guyaua může společenská morálka být ovlivněna tím, že ustupují stálé vnější zákony a pravidla, která kdysi představovala autoritu nad jednotlivci. S postupující individualizací, osamostatňováním a oddalováním od náboženských vlivů, jež jsou přirozenými důsledky vývoje etiky a náboženství, se taková morálka může stát autonomní či dokonce anomickou. Guyau vidí, že lidé v moderních společnostech už neřídí své chování podle univerzálních pravidel, nýbrž staví morálku na vnitřních zdrojích, které každý jednatel nosí v sobě (Orru 1983, s. 500-506).

Guyauovi úvahy o anomii dále rozvíjí Émile Durkheim ve své knize *O dělbě společenské práce*. Jeho pohled na anomii se značně liší od úvahy Guyaua tím, že podle Durkheima vychází morálka ze společnosti a jednotlivec je odkázán na pravidla chování, která mu společnost vnucuje jako jedinou možnost. Anomie tedy podle Durkheima nastává, když dojde k rozpadu sociálních vazeb, které drží jednotlivce pohromadě, což vede k pocitu beznormativnosti a nedostatku směru. To se může stát během období rapidní sociální změny, nebo když jsou tradiční normy a hodnoty narušeny. Durkheim viděl anomii jako protiklad veškeré morality, jakožto stav, kdy se ztrácí jasná orientace a hodnoty ve společnosti, což vede k narušení normálních sociálních vazeb a zvyklostí. Durkheimova koncepce je rozšířená ve 20. století americkým sociologem Robertem K. Mertonem. V následující kapitole bude detailněji rozebráno Mertonovo pojetí anomie (Orru 1983, s. 507-510; Durkheim 2004, s. 306-330).

Jak lze tedy vůbec koncept anomie aplikovat na vzniklou situaci v prostředí filozofické fakulty v Plzni a poznat, že je situace anomická? Možným indikátorem mohou být sociální změny, které přinášejí podstatné posuny ve společenských normách, ty odrážejí nové zájmy a hodnotové preference. Tento konflikt mezi kulturními normami a sociální realitou může vyústit v rozklad tradičních norem a nakonec vést k anomii (Rabušič & Mareš 1996, s. 175).

K sociálním změnám zcela určitě docházelo během pandemie covid-19. Za této situace se musela téměř ze dne na den změnit forma výuky z prezenční na distanční a učitelé tak museli přejít na nové pomůcky k vedení výuky, se kterými často neměli žádné zkušenosti.

„No covid s tím jako zamával úplně maximálně” (Akademická pracovnice 3)

„V covidu, jo to byla jako smutná doba.” (Akademický pracovník 10)

„Ten covid vlastně jenom vytvořil nějakou situaci, kdy se najednou ukázalo, že tady jsou nějaký nástroje, které nás předtím nenapadlo používat. A najednou si uvědomíme, že můžeme používat i něco jiného... A potom taky samozřejmě ten covid výrazně přispěl i ke zvýšení nějaké informační gramotnosti nebo používání těch nástrojů mezi vyučujícími.” (Akademická pracovnice 9)

Převážné části informátorů se situace za covidu nelíbila. Nastávaly otázky ohledně nedotknutelnosti sdílených hodnot, v některých případech „...jsme se tvářili, jako že neexistují“, jak uvádí akademická pracovnice 5. Změnu, jež informátoři popisovali, nechápali všichni pouze v negativním smyslu. U všech informátorů došlo v nějakém směru ke zlepšení využití pomůcek k vedení výuky, nejčastěji se jednalo o využívání online nástrojů.

Tato situace mimo jiné byla také velkou zátěží pro psychické zdraví studentů a učitelů. Vyučující byli vyčerpaní a velká část studentů po návratu do škol zaostávala ve výuce, někteří z nich v důsledku toho studium rovnou ukončili. Toto tvrzení dokládá informátor slovy:

„Ano, pro spoustu studentů to znamenalo, že prostě skončili, protože se nedostali do kolektivu a tak dál. To bych mohl podle čísel jako doložit...“
(Akademický pracovník 10)

K dalším změnám v poslední době u vyučujících na filozofické fakultě dochází při organizaci výuky. Vyučující se snaží ubírat z frontální výuky, jež nahrazují více interaktivní formou předávání informací za použití nových prostředků. Důvod této změny je podle informátorů spíše vnější, kdy se situace za posledních několik let rychle mění, dochází k rozvoji a vzniku nových prostředků a hlavně se rapidně zvyšuje dostupnost informací. Díky tomu „jakoby podrobnější třeba obsah si ten student prostě může dostudovat sám. Takže mi v tu chvíli přišlo najednou jakoby zbytečný někde hodiny stát a vykládat, když se to dá udělat jako interaktivně celá ta výuka. Já spíš teda preferuju debatu nad převzatými texty“ uvádí akademická pracovnice 2. Dále například akademický pracovník katedry historických věd uvádí, že se snaží od faktuální historie směřovat výuku k historii kontextuální. Výsledkem této vnější změny je tedy postupný přechod od tradičního způsobu výuky k více interaktivnímu za pomoci debat se studenty a uvádění širšího kontextu.

Než se přesuneme k dalšímu vnitřnějšímu způsobu změny, je důležité podotknout, jakou úlohu mohou hrát osobní přechody u akademických pracovníků. Situace, které pracovník na fakultě vnímá jako anomické, mohou nastat kvůli osobním problémům, jako je například nemoc či úmrtí v rodině nebo

narození dítěte, mohou být velmi náročné díky tomu, že pro takové situace nejsou k dispozici zřetelné normy. Běžně dochází k tomu, že tyto události narušují rutinu a plánování v práci a současně mohou vyvolávat emoční a psychické zatížení. Anomická situace v této souvislosti by mohla vzniknout v okamžiku, kdy pracovník zjišťuje, že není schopen dodržet obvyklé pracovní povinnosti nebo se mu nedostává podpory ze strany instituce v období, kdy potřebuje čas na zotavení nebo péči o rodinné záležitosti. To může vést k pocitu bezradnosti, nejistoty a rozporu mezi očekáváními pracovního místa a aktuální schopností pracovníka plnit své povinnosti. Obdobný stav se přihodil akademické pracovníci 3, který dále popisuje: „Ve chvíli, kdy se mi narodilo dítě, se mi najednou čas na přípravu výuky zcuknul na hodinu večer před přednáškou. Absolutní změna jako výuky, protože dřív jsem na to fakt měla nekonečně mnoho času. Že jsem večer předtím to, co budu druhý den přednášet, tak jsem si to osvěžila a už celej ten večer jsem přemýšlela o tom tématu, už jsem v tom tématu jako byla a teď opravdu fakt po narození dítěte mi dost zamíchalo kartami, že nemám čas se na to téma pořádně naladit. Přijde mi, že ty přednášky předtím byly soustředěnější a líp připravený.”

Poslední přechodná situace, která byla informátory popsána, je změna u studentů. V rozhovorech se objevuje diskuse o změnách ve vzdělávacím prostředí, které jsou výsledkem proměn ve studentské populaci. Jedna pracovnice z informátorů zdůrazňuje, že se studenti v průběhu let mění, což vyžaduje pružný přístup k výuce. Nejde pouze o vnější okolnosti, ale spíše o průměrné charakteristiky studentů, které se proměňují. Tento trend vede k neustálé adaptaci obsahu kurzu, aby lépe vyhovoval potřebám a zájmům současných studentů, a to prostřednictvím zařazení nových příkladů nebo úkolů.

Naopak, akademický pracovník 10 popisuje tradiční formu výuky, která spočívala v pasivním poslouchání přednášek. Postupně si všiml, že tato forma výuky není pro současné studenty tak atraktivní a že se posluchači rychle unavují. Proto začal upřednostňovat více interaktivní přístup k výuce, který lépe reflektuje potřeby a preference studentů.

3. Individuální adaptace vyučujících

V této části budou představeny jednotlivé individuální adaptace vyučujících na anomickou situaci podle Mertonovy typologie. Robert K. Merton si vypůjčuje Durkheimovo pojetí anomie, koncept dále rozvíjí a aplikuje na americkou společnost své doby. Mertonova teorie anomie odhaluje rozpor mezi ideálem amerického snu, kde všichni mají předpokládanou rovnou šanci dosáhnout úspěchu a bohatství a realitou, kde mnozí nemají stejný přístup k těmto cílům. Podle Mertona je stav anomie způsoben nesouladem mezi společenskými cíli a prostředky, které jsou jednotlivcům k dispozici pro jejich dosažení. Americká společnost podle něj vyzdvihuje získání bohatství jako klíčovou kulturní hodnotu, což vede k situaci, kdy i ti, jimž faktory jako rasa nebo třídní postavení brání v dosažení finančního úspěchu, se snaží tuto hodnotu dosáhnout. Tato snaha často vede k použití nelegitimních prostředků, což v konečném důsledku může vést k přijetí zločinného chování. Ve svém díle *Studie ze sociologické teorie* Merton představuje typologii způsobů individuální adaptace jedince na anomickou situaci. Z této typologie vychází můj výzkum a Mertonovu teorii aplikuji na situaci vyučujících filozofické fakulty v Plzni (Merton 2007, s. 132-147).

Mertonova teorie individuální adaptace se opírá o interakci mezi kulturními cíli a institucionálními prostředky ve společnosti. Podle něj se jednotlivci snaží dosáhnout těchto kulturně definovaných cílů, které jsou obecně uznávané a respektované. Tyto cíle jsou vytvářeny a udržovány společností, přičemž se jedná o hodnoty jako bohatství, úspěch či prestiž. Pro dosažení těchto cílů jsou však dostupné určité prostředky a normy, které instituce ve společnosti poskytují. Merton upozorňuje na situace, kdy není každému jednotlivci umožněno dosáhnout těchto cílů legálními prostředky. To pak může vést k rozporu mezi očekávanými cíli a skutečnými prostředky pro jejich dosažení. V takových situacích se lidé mohou přizpůsobit prostřednictvím různých způsobů: konformity, inovace, rituálu, úniku nebo rebelství. Tato reakce jednotlivce na rozpor mezi očekávanými cíli a dostupnými prostředky určuje jejich individuální

přizpůsobení se ve společnosti. Mertonův model tak reflektuje, jak jedinci reagují na nedostatek legitimních prostředků pro dosažení společensky ceněných cílů (Merton 2007, s. 132-147).

3.1 Konformita

První a zároveň nejběžnější typ individuální adaptace se podle Mertonova pohledu značí tím, že jedinec následuje společenské cíle, které jsou důležité v dané společnosti, a to pomocí přijatelných a legálních prostředků. Jinak řečeno se jedinec přizpůsobuje očekáváním a hodnotám společnosti a uplatňuje se v rámci zákonů a pravidel, aniž by hledal nelegální či neetické způsoby, jak dosáhnout společenských cílů (Merton 2007, s. 147-148).

Očekávám, že na filozofické fakultě by měl být tento typ adaptace vyučujících také nejrozšířenějším. Kterí vyučující by vykazovali konformní přizpůsobení se? Jednalo by se především o ty vyučující, jež se aktivně podílejí na běžných procesech fakulty a jsou schopni se přizpůsobit novým podmínkám, aniž by projevovali snahu změnit stávající systém. Jejich postoje jsou pevně zakotveny v existující struktuře.

3.2 Inovace

I když vybraná společnost zdůrazňuje možnost dosažení úspěchu pro každého, realita může být taková, že někteří lidé mají omezené možnosti dosáhnout těchto cílů kvůli sociálním nebo ekonomickým bariérám. V takové situaci často nastává druhý typ adaptace, inovace. Takové přizpůsobení představuje hledání nových, často netradičních způsobů, které nejsou v souladu se společenskými pravidly, aby bylo dosaženo toho, co je obecně uznávaného, i když to může být v rozporu se společenskými normami nebo zákony. Postupně může takové chování jedinců získat společenskou legitimnost, což znamená, že tato neetická či nelegální opatření mohou být vnímána jako akceptovatelná, protože společnost jim nenabízí jiné cesty k dosažení společenských cílů. Jedinec

tedy s tímto způsobem adaptace přijímá kulturně definované cíle, ale odmítá institucionalizované prostředky k naplnění svých cílů a místo toho se snaží prosadit prostředky nové (Merton 2007, s. 148-161).

V akademickém prostředí lze předpokládat, že by takoví jedinci mohli být ti, kteří aktivně vyhledávají nové pedagogické metody, využívají moderní technologie ve výuce a podporují inovativní přístupy k výzkumu. Mohou to být také lidé, kteří se angažují v prosazování změn ve vzdělávacích politikách nebo v institucionálních reformách fakulty. Důležité je, že i když tito jedinci ctí poslání své instituce, nejsou spokojeni s existujícím stavem věcí a hledají nové cesty k dosažení svých cílů. Dále by mohli prosazovat inovativní přístupy a metody, které mohou vést k transformaci akademického prostředí a zlepšení výsledků výuky a výzkumu.

3.3 Ritualismus

Dalším typem individuální adaptace je ritualismus. Jedinec s tímto typem adaptace ustoupí z vysokých společenských cílů a přizpůsobí je svému současnému statusu. Tato změna může nastat z důvodu akutní statusové úzkosti, kdy jedinec začne vnímat nedostatek možností dosáhnout vyšších cílů a spokojí se s dodržováním pravidel či rituálů na úrovni, která odpovídá jeho momentálnímu postavení. Místo aktivního snažení se tedy přechází k pasivnímu dodržování formálních struktur společnosti, což umožňuje jedinci setrvávat v rámci společenských očekávání, ale bez ambic dosahovat výraznějších úspěchů (Merton 2007, s. 161-166).

Při hledání akademických pracovníků se sklonem k rituálnímu způsobu adaptace se lze zaměřit na ty, jež preferují tradiční institucionalizované prostředky a odmítají přijímat nové technologie ve výuce. Dále by ritualisté usilovali o udržení stability a kontinuity ve své práci. Tito akademici by obvykle zůstávali věrní existujícím formálním strukturám a pravidlům, i když mohou pociťovat určitá omezení a stagnaci v současných postupech. Jsou opatrní vůči

změnám, které by mohly narušit jejich ustálené rutiny a zvyklosti, a raději si zachovávají stávající uspořádání výuky a pracovního prostředí.

3.4 Únik

Únik, jakožto nejméně obvyklý způsob adaptace, představuje situaci, kdy jedinec odmítá naplňovat společenská očekávání a cíle. Zároveň se distancuje od přijatelných prostředků k jejich dosažení. Merton (2007, s. 166) takové jedince popisuje jako „lidmi ve společnosti, avšak nikoli lidmi společnosti.“ Může se jednat o lidi, kteří se cítí vyloučení, nepochopení nebo se necítí schopni uspět v rámci hlavního proudu společnosti. Tito jedinci mohou vyhledávat alternativní subkultury nebo komunity, jež lépe rezonují s jejich hodnotami.

V případě vyučujících předpokládám, že také dochází k odmítání naplnění společenských očekávání a cílů předepsaných pro danou pozici a distancování od přijatelných prostředků k dosažení těchto cílů. Dále se vyučující s tímto typem adaptace mohou cítit vyloučení, nepochopení nebo neschopni uspět v rámci akademického prostředí. Zde by takový jedinec mohl projevovat odpor vůči tradičním akademickým postupům a hierarchii, hledat alternativní přístupy k výuce a výzkumu nebo se angažovat v subkulturách, které jsou v souladu s jejich osobními přesvědčeními a hodnotami.

3.5 Rebelie

Mertonův poslední typ adaptace se vyznačuje kolektivním způsobem přizpůsobení se narozdíl od předešlého individuálního úniku. Rebelie je podobná úniku v tom, že jedinec odmítá jak kulturně definované cíle, tak i přijaté způsoby, jak těchto cílů dosáhnout. Nicméně, co člověka s touto adaptací odlišuje, je aktivní snaha o prosazení nových hodnot. Člověk se nejen postaví proti existující sociální struktuře, ale aktivně usiluje o zavedení nových hodnot či změnu celé struktury podle vlastních přesvědčení (Merton 2007, s. 170-173). V akademickém prostředí by se takový jedinec mohl aktivně zapojovat reformních

hnutí, která by se snažila o změnu ve výuce, výzkumu nebo institucionálních politikách. Takový vyučující by mohl být iniciátorem nových projektů, které by se snažily překonat tradiční akademické paradigma a prosazovat alternativní přístupy nebo hodnoty ve vědeckém prostředí.

3.6 Aktualizace Mertonovy typologie

Je klíčové si uvědomit, že jedinec není statický a může přecházet mezi různými typy adaptace. Nejedná se o trvalé vlastnosti osobnosti, ale o flexibilní přizpůsobení se podmínkám a tlakům ve společnosti (Merton 2007, s. 147). Typologie způsobů individuální adaptace byla v Mertonově případě popsána na situaci, kdy se lidé v americké společnosti 20. století hnali za americkým snem. Za současných okolností na filozofické fakultě nastává otázka, zda-li je stávající typologie stále dostačující a nevzniká zde potřeba jednotlivé typy adaptace renovovat.

Mertonova typologie se podle Heckerta může setkávat s kritikou v momentu identifikace sdílených norem (Heckert & Heckert 2004, s. 76). Definice sdílených pravidel a hodnot není pro sociální skupinu akademických pracovníků náročná. Tyto pravidla a hodnoty jsou institucionalizované například v kariérním řádu nebo strategickém záměru fakulty a budou dále probírány v následující kapitole.

Během mého výzkumu se Mertonova typologie v některých případech projevila jako příliš zobecňující. Ukázalo se být celkem obtížné jednoznačně určit, ke kterému typu adaptace lze akademického pracovníka přiřadit. V jedné situaci totiž mohl akademik vykazovat rituální chování a k další situaci se mohl postavit vysloveně inovativně. Takto definovaná typologie vykazuje určité omezení ve své výpovědní hodnotě, pokud není možné přesně zařadit konkrétní chování do jednoho specifického typu adaptace. Navíc, pokud chování vykazuje charakteristiky více než jednoho typu adaptace, může být obtížné použít tuto typologii k adekvátnímu popisu situace.

Informátoři byli často podle jejich výpovědí na pomezí konformity a inovace. Z rozhovorů lze vyzorovat, že se někteří informátoři snaží aktualizovat stávající pravidla a hodnoty podle nových potřeb a výzev. Nejde jen o porušování pravidel, ale spíše o aktivní práci na jejich zdokonalení a přizpůsobení současným potřebám. Tento přístup respektuje tradiční hodnoty, ale zároveň otevírá dveře pro nové myšlenky a inovace.

„Asi bych to přeformulovala jako líbí se mi, že tam je (hodnota úcty k tradici), protože my se se k tomu musíme jako hlásit a to jako v poslední době jako to vidím, že to mi vadí, jako jaksi prostě všechny tradiční věci se automaticky házejí do koše, protože musíme být jako pokrokový. Tak se mi líbí, že ten bod se vlastně vůči tomu trochu vymezuje.” (Akademická pracovnice 5)

V mém případě by bylo vhodné zavést do stávající typologie nový typ adaptace- aktualizace. Toto přizpůsobení se by bylo přesně na pomezí konformity a inovace, způsob by obnášel pozitivnější konotaci oproti více negativním typům adaptace na anomickou situaci. Aktualizace by popisovala situaci, kdy jedinec není spokojen s dosavadní hodnotou popřípadě normou, avšak místo snahy tento prvek odstranit a nahradit novým, by se jedinec aktivně podílel na jeho úpravě a možné nové formulaci. Takový způsob adaptace by odpovídal minimálně u dvou akademických pracovníků.

3.7 Sdílené hodnoty

Podle Mertonovy teorie jsou sdílené hodnoty spojeny s kulturními cíli a představují společně sdílené přesvědčení o tom, co je v dané společnosti považováno za cíle hodnotné a žádoucí. Tyto hodnoty ovlivňují, co jednotlivci považují za úspěch, spokojenost a štěstí ve společnosti (Merton 2007, s. 134-145). Sdílené hodnoty filozofické fakulty lze dohledat integrované a institucionalizované ve strategickém záměru (Fakulta filozofická, ZČU). Akademickým senátem FF byly stanoveny a následně schváleny tři základní hodnoty: svoboda a otevřenost, odpovědnost a úcta k tradici. Tyto hodnoty jsou dále ve strategickém záměru rozepsány:

1. **Svoboda** je myšlena jako badatelská, názorová a možnost svobodné volby. **Otevřenost** ve spojení se svobodou si dává za úkol držet krok s nejnovějšími trendy ve vzdělávání a udržovat si multidisciplinární přístup ve vědě a výzkumu. Dále usiluje o vytvoření otevřeného a transparentního prostředí, které je přístupné všem studentům (Fakulta filozofická, ZČU).
2. **Odpovědnost** je brána za dodržování pravidel a uplatňování etických standardů během komunikace s ostatními. K odpovědnosti jsou také vedeni studenti (Fakulta filozofická, ZČU).
3. **Úcta k tradici** především zdůrazňuje klasické přednášky, seminární diskuse a práci v laboratořích či terénu ve smyslu vedení výuky (Fakulta filozofická, ZČU).

Takto jsou formálně definovány sdílené hodnoty filozofické fakulty. Jak se tyto hodnoty propisují do každodennosti akademických pracovníků? Všichni akademici se ztotožňují s prvními dvěma hodnotami, jež i promítají do výuky. Co se týče úcty k tradici, je míra akceptování a aplikování této hodnoty do výuky více variabilní. Informátoři vyjadřují různé aspekty úcty k tradici a spojují ji s autoritou, historií vzdělávání a kulturními hodnotami. Někteří zdůrazňují důležitost zachování a respektu k tradičním hodnotám a zvyklostem, které mají kořeny v dlouhé historii vysokoškolského vzdělávání. Pro ně je úcta k tradici spojena s autoritou, historickým vývojem univerzit a respektem k pedagogům a studentům, kteří se tímto společenstvím formují. Další informátoři však poukazují na to, že úcta k tradici by neměla bránit rozvoji nových postupů ve vzdělávání, které by lépe vyhovovaly současným potřebám a vývoji společnosti. Vidí tradici spíše jako dynamický proces, který se může měnit a přizpůsobovat novým podmínkám a potřebám.

Část informátorů se na základě jejich výpovědí ztotožňuje se sdílenými hodnotami, protože jsou pro ně dost obecně definované a mohou si je díky tomu interpretovat pro své vlastní potřeby v rámci výuky. Členové akademického senátu si tento vágní významový rámec ospravedlňují „vždycky, když máte jakýkoliv dokument a vymyslíte prostě heslo-motto, tak to musí být nějak stručné a musí to o něčem vypovídat“ (Akademický pracovník 7). Dalším zdůvodněním

je obtížnost vůbec definovat nějaké hodnoty, které by přímo oslovily každého jedince na celé fakultě.

Obečné formulování sdílených hodnot dává prostor akademikům pro vlastní interpretaci. Pojetí první hodnoty se u informátorů příliš neliší od oficiální formulace. Informátoři zdůrazňují, že svoboda je základním principem, který umožňuje individuální myšlení a vyjadřování názorů. Zároveň se však zabývají i omezeními a riziky spojenými se svobodou, jako je možnost zneužití a nezodpovědné chování. Dále kladou důraz na rovnováhu mezi svobodou a odpovědností, která je nezbytná pro udržení akademické integrity a otevřeného a transparentního prostředí ve vzdělávání a výzkumu. Navíc je zdůrazňováno, že svoboda není statickým pojmem, ale vyžaduje neustálou reflexi a adaptaci na aktuální výzvy a kontexty.

Co se týče interpretace hodnoty odpovědnosti, kladou informátoři důraz na individuální a institucionální úroveň odpovědnosti v akademickém prostředí. Na individuální úrovni odpovědnosti povzbuzují studenty k tomu, aby se stali odpovědnými za své vlastní učení a jednání. Na institucionální úrovni odpovědnosti je fakulta vnímána jako zodpovědná za poskytování kvalitního vzdělání a podporu studentů v jejich rozvoji. To zahrnuje nejen dodržování pravidel, ale také aktivní snahu o vytvoření prostředí podporujícího odpovědné chování.

3.7.1 Další hodnoty

Vedle hodnot, jež jsou předešlé ve strategickém záměru, identifikovali informátoři další hodnoty, které promítají do výuky. Zajímavou hodnotou, jež někteří informátoři zmiňují, je respekt. Hodnota je v tomto smyslu míněna jako respekt vůči ostatním pracovníkům a studentům, nebo například k tradici. Hodnotu respektu informátoři chápou jako propojující prvek mezi stávajícími sdílenými hodnotami, jak akademická pracovnice 8 zdůrazňuje: „To je svoboda. Prostě bez toho respektu to vlastně nefunguje,” nebo dále akademický pracovník 10: „...přijímám odpovědnost, jako určitou hodnotu, jakou vůči studentům musím respektovat.” Další vlastní hodnotou je kritické myšlení, u kterého

informátoři zdůrazňují důležitost toho, aby studenti nebyli omezováni na pasivní přijímání informací, ale aby byli povzbuzováni k formulaci vlastních názorů a kritickému hodnocení prezentovaných informací. S tím úzce souvisí forma dialogu mezi studentem a vyučujícím.

Ideál vzdělávací svobody vyučujících je pravidelně narušován realitou finančních omezení. Akademici vnímají, že ekonomické faktory omezují jejich schopnost volby a rozhodování v akademickém prostředí. Vzhledem k omezenému rozpočtu fakulty mohou finanční faktory hrát klíčovou roli při formování vzdělávacího programu a nabídky předmětů. To může vést k pocitu, že i přes snahu jednotlivců či skupin o změnu, jsou jejich možnosti omezeny nedostatkem financí.

3.8 Institucionalizované prostředky

S ohledem na institucionalizované prostředky k dosažení cílů a naplnění sdílených hodnot, mají vyučující na fakultě v podstatě volný výběr. Někteří informátoři praktikují tradiční model ústního přednesu bez zapojení dalších nástrojů, ale většina vyučujících již přešla k více interaktivní formě přednášek. Základem jsou PowerPointové prezentace, jak popisuje akademická pracovnice 5, která dále dodává: „ty nejdůležitější věci vypíchnout textem, ukázat nějaký obrázky, aby si pod tím člověk něco představil a můžou tam být zapojené linky na internet a vlastně ta výuka může být hodně různorodá.”

Situace za covidu přiměla, ať už dobrovolně či nuceně, všechny akademiky změnit při přípravách kurzů jejich způsoby práce. Po skončení vládních nařízeních se někteří vyučující vrátili ke svým původním prostředkům, jelikož nedůvěřují online výuce a nahraným přednáškám, ale většina z nich začlenila do své výuky prostředky nové. Základní podmínkou těchto prostředků je, jak již bylo řečeno dříve, aby pomáhaly tvořit interaktivní a zároveň do jisté míry zábavné prostředí. Konkrétní podobu může takový prostředek nabrat v situaci, kterou popisuje akademická pracovnice 3: „To je taková poučka, co jsem dostala na školení a přijde mi super jako přehrát míč na druhou stranu hřiště.

Takže vždycky, když je nějaká aktivita, třeba seminární text, to je strašně suchopárná věc, s kterou se dá pracovat, ale jak to přehrát tak, aby ta iniciativa byla jako na vaší straně (straně studenta)? Zpravidla je to, že musíte s tím textem něco udělat, abyste se dostali k nějakému dalšímu tématu.”

4. Problematika umělé inteligence

S umělou inteligencí nebo strojovým učením se lidé v poslední době setkávají na každodenní úrovni mnohdy i nevědomě, co se ale myslí pod těmito pojmy? Strojové učení je podmnožinou umělé inteligence, v podstatě se jedná o počítačové programy, které se učí z dostupných dat. Cílem je vytvářet takové programy, aby dokázaly zpracovávat vstupní informace a na základě nich zlepšovat své schopnosti a dovednosti. Umělá inteligence má navíc nadstavbu napodobování inteligentního chování. Programy se běžně vyskytují v mobilních telefonech, fotoaparátech, nebo se může jednat i o algoritmy, které pomáhají tvořit vysokoškolské kurzy (Shalev-Shwartz & Ben-David 2014, s. 19-25).

Hlavním předpokladem práce bylo, že výrazným faktorem ovlivňujícím dodržování sociálních norem a hodnotových rámců na fakultě je umělá inteligence. Proto se měl výzkum zabývat tím, jak vysokoškolští vyučující přistupují k umělé inteligenci. Předpokládal jsem, že taková situace otřese s celým hodnotovým systémem a strukturou fakulty, což by mohlo být například pozorovatelné u zpochybnění či úplnému zrušení bakalářských prací, jak se stalo na Podnikohospodářské fakultě VŠE (První škola ruší bakalářské práce, kvůli AI nejdou uhlídat. Další zvažují změny - iDNES.cz).

Během mého výzkumu se však ukázalo, že umělá inteligence na filozofické fakultě zatím nevystupuje v kontextu informátorských výpovědí jako dominantní faktor oslabení platnosti sociálních norem. Tuto skutečnost lze odůvodnit tím, že je UI buď institucionalizovaná již jako prostředek k výuce, nebo je její používání v některých situacích zakázané. Tento jev lze přehledně pozorovat na výpovědi akademického pracovníka 7 a jeho přístupu k UI v kontextu bakalářských prací: „Pokud by to přiznal jako zdroj a pokud by to

system označil jako plagiát, tak pak asi v tuhle chvíli bychom neměli jiný nástroj, než s tím prostě postupovat jako s normální bakalářskou prací. Museli bychom to poznat. Pokud by to přiznal, tak by to byla situace, kterou bychom řešili asi teď nevím jak, ale pokud by to bylo jako zdroj a skutečně ten systém by to označil jako plagiát, tak bych asi postupoval jako normální bakalářská práce. Pokud by to (student) nepřiznal a ten systém by to i tak nevyhodnotil jako plagiát, tak pak vlastně nemáme šanci, jak to zjistit. Jenže to je jediná varianta, kdy prostě vidíte podobnost a vidíte tu práci, ze které to bylo převzaté. Může vám být divné, že student, který je průměrný, napíše výbornou bakalářku, ale to je prostě věc, která nepřísluší nijak posuzovat. Prostě komise musí posuzovat práce a posudky a to, jestli to je, nebo není plagiát. Takže ano, pokud by to přiznal, tak bychom se museli s tím popasovat. Pokud ne, tak nemáme šanci to zjistit.”

Když student využije UI při psaní bakalářské práce, mohou tedy celkem nastat tři situace, na které mohou akademici reagovat. První, student přizná užití UI a řádně ji bude citovat, jedná se tedy o legitimní prostředek, jež lze podle stanovených norem akceptovat. Druhá, student UI ve své práci nepřizná a detekční systém ji vyhodnotí jako plagiát. Takový stav má již stanovené normy, jak dále postupovat. Ve třetí hypotetické situaci užití UI opět není přiznáno, ani detekční systém neodhalí plagiát. Jak informátoři sami konstatují, v takovou chvíli v současnosti není možné podobné užití odhalit. Aby situace byla anomická, musel by tedy za takových okolností narůstat nátlak na kontrolu narůstajících bakalářských prací psaných umělou inteligencí, což by vedlo k narušení hodnotového systému a debatou nad aktuálností a smysluplností závěrečných prací. Umělá inteligence tedy zatím nezpůsobuje anomickou situaci. Objevuje se nějakým způsobem v každodenní výuce akademiků?

Někteří informátoři se obávají, že by se studenti mohli příliš spoléhat na umělou inteligenci a ztratit tak schopnost kritického myšlení a vlastního rozhodování. Zároveň se zde objevuje i povědomí o potenciálních výhodách umělé inteligence v pedagogickém prostředí, zejména pokud jde o efektivitu a nové možnosti vyučování a hodnocení. Další vyučující vidí umělou inteligenci spíše jako pomocníka než jako náhradu za lidské učitele, a věří, že je stále třeba

udržovat určitou rovnováhu mezi tradičními a moderními výukovými metodami. Se zajímavým způsobem, jak využít umělou inteligenci jako pomůcku při výuce, přišel akademický pracovník 4: „Samotného mě s umělou inteligencí vlastně napadlo, že nejlepší způsob je vyjít tomu vstříc a začít to vlastně používat oficiálně. Na těch seminářích si umím představit takovou formu, že umělá inteligence na nějakém displeji bude vlastně tím jedním aktérem–studentem. A když se podá nějaká otázka, kterou budeme diskutovat, tak jí podáme umělé inteligenci, která řekne taky nějakou odpověď a kolektivně nad tím můžeme diskutovat. A tím vlastně nějaké technologii dáme slovo a zároveň se můžeme učit ji se svými studenty užívat. Prostě konstruktivní a zároveň kritický hlas. Všichni jsme si vědomi toho, že to prostě není člověk, ale je to inteligence, která má taky nějaký názor a následně se začlenění do diskuze.”

5. Profesionální stratifikace

Dalšími potenciálními zdroji anomické situace na vysokých školách mohou být profesionální stratifikace a rolová diferenciaci. Eric Hoyle (1969, s. 60) rolovou diferenciaci popisuje v souvislosti s edukačním systémem Anglie a Walesu jako stav, kdy „jedinec se základní rolí učitele nabírá více specializované formy a tendence pro vznik kompletně nových rolích ve školách a vzdělávacím systému.” Profesionální stratifikace se v učitelském prostředí vyznačuje sklonem vytvářet více statusových úrovní v rámci této profese. Tato stratifikace může ovlivňovat nejen sociální postavení učitelů, ale také jejich přístup k zdrojům, příležitostem a dalším profesním výhodám. Lidé s příliš snadným profesním postupem mohou zažívat vyšší úroveň deprivace, neboť jim chybí pocit pokroku a profesního růstu. Na druhou stranu může dojít k pocitu deprivace i v případě, že možnost kariérního postupu není snadno dosažitelná a člověk tak ztratí motivaci k dosažení svých cílů. (Hoyle 1969, s. 60-63).

„No, co se týká archeologie, tak samozřejmě je nutno říct, že společenský kredit není příliš vysoký. Vaším nejvyšším společenským kreditem je, že máte titul. To je prostě takový ten všeobecný společenský kredit. Pokud jste doktor, tak

vás oslovují pane doktore, otevírají vám dveře a už se neptají, čeho jste doktor, naštěstí.” (Akademický pracovník 6)

I když může existovat uspokojení z pozice v hierarchii učitelské profese, současně může být vyučující znepokojen pozicí učitelského povolání ve společnosti. To se například projevuje v nedávných protestech a stávkách vyučujících filozofických fakult zdůrazňující vysoké podfinancování společenských a humanitních oborů a nespravedlivé postavení ve srovnání s jinými vysokoškolskými obory. Tato situace ukazuje, že i přes profesní postup může existovat zásadní nedostatek uznání a podpory ze strany společnosti (Hoyle 1969, s. 60-70).

„Někdo si to (pravidla v rámci výuky) může dovolit nedodržovat jenom proto, že má nějakou jinou pozici v té sociální struktuře anebo v tom systému té univerzity. Spíš když to bude nějaký docent, profesor, na kterém stojí celý obor a stojí akreditace toho oboru, tak si může dovolit třeba dělat nějaké jiné věci, který si nemůže dovolit řadový asistent, nebo nemusí mít třeba tolik elektronických opor, protože ho třeba k tomu nikdo nedonutí. Nebo může si relativně snadněji nastavovat ten čas přednášek a dávat v tom spíš přednost některým jiným věcem, který musí stihnout– konference, věda, výzkum a tak.” (Akademická pracovnice 1)

„Jde to hrozně obtížně cokoli vnucovat lidem, co mají vyšší tituly, či ví všechno nejlíp, cokoliv je takto shora, že třeba má povinnost absolvovat nějaké školení nebo něco. To je jak v mateřské škole. Tady je to obcházeno jako tak rafinovanýma způsobama, jako ze strany těch vyučujících.“ (Akademická pracovnice 3)

Informátoři zdůrazňují, že jedinci s vyššími akademickými tituly mají tendenci mít větší svobodu a flexibilitu v dodržování pravidel, protože mají větší autoritu a prestiž v rámci instituce. Tato privilegovaná pozice umožňuje obcházení a zneužívání pravidel, nebo vyhýbání se povinností, jako jsou například různá školení. Taková profesionální stratifikace může vést informátory ke ztrátě důvěry v institucionalizované struktury a vzniku takové situace, jež by pocítovali jako anomickou.

5.1 Konflikt mezi výukou a výzkumem

Vztahu mezi výukou a výzkumem na univerzitě se věnovala řada výzkumníků. Li a Yang (2023) se například odkazují na perspektivu Johna H. Newmana, jež zdůrazňoval roli univerzity jako instituce, která se zaměřuje na vzdělávání a předávání existujících znalostí mezi studenty a pedagogy. Naopak, perspektiva Wilhelma von Humboldta představovala univerzitu jako výzkumnou instituci, která se zaměřuje na objevování a tvorbu nových poznatků, což by mělo vést k intelektuálnímu rozvoji nejen studentů, ale i vědecké komunity jako celku. Li a Yang (2023) dále zdůrazňují, že obě perspektivy v současnosti tvoří hlavní význam na univerzitách.

V akademickém prostředí může dojít k rozporu, kdy vyučující s více funkcemi nebo vyšším postavením v hierarchii může mít tendenci se vzdalovat od svých studentů. Hoyle (1969, s. 64-65) popisuje situaci, kdy dochází ke „křížovému tlaku touhy po dvou různých formách uspokojení: po tom, co se odvíjí od činnosti vyučování dětí a od získávání vyššího profesního a společenského postavení.“ Na katedrách filozofické fakulty by tento rozpor mohla u vyučujících představovat výzkumná činnost. Mnohdy se totiž paradoxně zaměstnancům fakulty dostává většího finančního ohodnocení z výzkumné činnosti a publikování článků, než ze samotného vyučování. Vyučující proto mají dilema, kolik času věnovat přípravě a vedení svých kurzů a jaký časový interval poskytnout činnosti, jež má za úkol uspokojit finanční požadavky. Nutno zde podotknout, že upřednostňování výzkumné činnosti před výukou, nemusí být vždy otázkou financí, ale také osobními preferencemi výzkumu a zájmu o vědecké publikování.

„Ale nevím, do jaké míry je to jako naplnitelný, když konkrétně vysokoškolský učení je specifický v tom, že se očekává od těch lidí především výzkum a pak všechno spojený s výukou, je prostě druhořadý. Doposavad to tak aspoň vždycky bylo. Veškerý třeba i jako extra ohodnocení a bonusy plynou z toho výzkumu, než z toho, že dobře učíte... Ona prostě je to instituce vzdělávací a není to primárně výzkumná instituce, ale je to všechno odvislý od financování.

Prostě tím výzkumem se hrozně moc dofinancovává to, co někde jinde chybí a zároveň to není primární funkce.” (Akademická pracovnice 3)

Informátoři zdůrazňují primární postavení výzkumu jako zdroje financování a prestiže, což může vést k marginalizaci výuky. Tento tlak na výzkum může způsobit, že akademici jsou nuceni vybírat mezi investicí času do výzkumných projektů a věnováním pozornosti výuce. Tento konflikt může mít důsledky na kvalitu výuky a komunikaci se studenty, což je považováno za primární funkci akademické instituce. Zároveň se objevuje kritika nedostatečného uznání a ocenění výuky ze strany instituce fakulty, což může vést vyučující k pocitu devalvace této činnosti.

U řady informátorů se projevuje intenzivní stres a vyčerpání spojené s akademickou prací. Informátoři zmiňují stálý tlak na přípravu výuky a splnění akademických povinností v omezeném časovém rámci. Tento časový pres je dále umocněn podle informátorů až přehnanou byrokratizací práce. Akademická pracovnice 8 popisuje, jak probíhá zapisování hodnocení studentů: „Nemůžeme to prostě zanést do portálu a na konci zkouškového období to vytisknout a podepsat jednou. Dělá se to takhle každou známku zvlášť. Takže to jsou takovýhle jobovky, který se zdají být jako drobný věci. Ale ono, když se vám to jako nakumuluje a k tomu ještě řešíte jako x dalších věcí. No tak najednou to začne hrozně nabobtnávat a já třeba pondělky jako vůbec nejsem schopná věnovat výuce. Nejsem schopna se věnovat ani jako práci, protože řeším e-maily nebo konzultace. A to není jedna konzultace za semestr, studenti a studentky mi prostě posílají části svých prací, já jim to komentuju, pak se nad tím sejdeme. Je to jako nějaký proces, je to součástí podpory jako těm studentům a studentkám. A teď to jde jako jedno za druhým, to všechno ovlivňuje možnost přípravy vlastně na ten semestr.”

Téma konfliktu akademických pracovníků mezi výukou a výzkumem byla věc, se kterou jsem původně vůbec ve svém výzkumu nepočítal. Postupem času jsem však zjistil, že je tato problematika pro fakultu zásadní. Často je zdrojem vnitřního napětí a frustrací akademiků, které mohou negativně ovlivnit jejich výsledky výuky a výzkumu. U akademiků se tento konflikt projevuje různě, ale

mnozí se potýkají s tím, jak vyvážit svůj čas mezi výukou a vědeckým výzkumem, což může být obtížné a někdy i demotivující.

6. Pravidla v rámci výuky

Výzkum se dále zaměřoval na přístup vyučujících k pravidlům a podmínkám fakulty a pracoviště. Během výzkumu se ukázal být zajímavý jejich vztah mezi legalitou a legitimitou. Legalita se v souvislosti s institucí fakulty odkazuje na dodržování existujících pravidel fakulty a pracoviště, naznačuje, že jednání je “legální”, pokud je v souladu s pravidly, i když samotná pravidla mohou být v určitých situacích nedostačující. Legitimní chování naopak přesahuje legalitu, je v souladu s morálními a sociálními normami. Na základě principu švýcarského antropologa Christiana Giordana (2015, s. 132-133) by mohlo ve fakultní instituci docházet k vytváření nelegitimních pravidel, neformální interakce a vztahy mezi jedinci by tak mohly být označovány za nelegální či částečně nelegální.

Akademici do legitimacy často zahrnují hodnoty svobody a otevřenosti vzdělávání. Tyto neformální pravidla často vycházejí z morálních principů a osobní cti, která je považována za důležitý aspekt jejich pedagogické práce. Na druhou stranu legalitu vnímají jako formální pravidla stanovená pracovními smlouvami, studijními řády a dalšími dokumenty. Tato pravidla však mohou vnímat jako omezující a méně flexibilní, zejména pokud se jedná o byrokratické procesy a administrativní požadavky spojené s akademickým prostředím. Existuje tedy určitý rozpor mezi legitimitou, která klade důraz na osobní morální principy a svobodu vzdělávání, a legalitou, jež upravuje formální pravidla a procedury. Informátoři se snaží nalézt rovnováhu mezi těmito dvěma aspekty a často se řídí spíše legitimitou při výkonu své pedagogické práce.

To však neznamená, že by akademici nectili předepsaná pravidla. Normy jsou podle nich ve většině případech stále dost volně pojaté, což jim dává dost svobody při formulování výuky. Jediný nesouhlas s pravidly se ve větší míře objevuje v případě, když dochází k přílišné byrokratizaci, jež je podle

informátorů zahlcující a někdy nesmyslná, což může vést k nadměrné administrativní zátěži a ztrátě času, který by mohl být věnován samotné výuce. Pokud u akademických pracovníků dochází k vědomému porušování pravidel, je to nejčastěji způsobeno právě nadměrnou byrokratizací. Akademický pracovník 10 popisuje stav, kdy při hodnocení studentky jednal legitimně a zároveň porušil, pro něj, byrokratické pravidlo: „Měl jsem studentku, která natřikrát neudělala předmět. Já jsem nevěděl to pravidlo, prostě já jí řekl, že vlastně ten předmět může opakovat a myslel jsem si, že ho jakoby může opakovat už v tom dalším semestru a že jí teda vypíšu termín. Vypsal jsem termín, teda já jsem jí ho nevypsal v tom systému, ale prostě dal jsem jí termín a ona udělala test. Pak jsem to chtěl zapsat, jenomže jak už tam měla třikrát zapsaný že ne, tak už to nešlo změnit na to, že má trojku. Ale ona měla kredity pokračovat do dalšího ročníku, tak já jsem jí to prostě zapsal, už test dělat znova nemusela. Jo, tak tady jsem se asi jako pohyboval v nějaký šedý zóně, ale přijde mi to vlastně jako zbytečný. Nakonec se to ona prostě naučila.”

Relativní volnost předepsaných norem dává akademikům také prostor pro tvorbu nových individuálních pravidel. Jeden informátor například zdůrazňuje důležitost přístupu k studentům jako zodpovědným a dospělým jedincům, což může být interpretováno jako snaha o posílení autonomie a respektu ve vztahu mezi vyučujícími a studenty. Další výpovědi poukazují na potřebu jasných pravidel týkajících se etiky, akademické integrity a transparentnosti, což může pomoci vytvořit rovnováhu mezi vedením a podporou studentů.

7. Výzkumná část

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda-li skutečně dochází k situaci, kterou zaměstnanci filozofické fakulty v Plzni chápou jako anomickou a jaké jsou její konkrétní projevy. Dalším stěžejním bodem výzkumu bylo prozkoumat, jak se vyučující v takovém prostředí přizpůsobují novým podmínkám a jaké adaptační strategie používají. Vstupní hypotézou byl předpoklad, že důležitým determinanem sociální změny na fakultě je umělá inteligence, která se v době jejího rozmachu začíná objevovat na akademické půdě, ale v průběhu výzkumu se předpoklad ukázal být mylným.

Před samotným začátkem rozhovoru jsem každého informátora seznámil s účelem setkání. U několika z nich jsem však nedopatřením naznačil svou hypotézu, že anomická situace na fakultě může být způsobena umělou inteligencí. Existovala možnost, že tato informace mohla navést informátory k potvrzení této hypotézy. I přes tuto skutečnost žádného informátora neovlivnila umělá inteligence natolik, aby pociťoval situaci jako anomickou. Často by se informátor ani o umělé inteligenci nezmínil, pokud bych nezavedl toto téma do našeho rozhovoru. Tento fakt vedl k vyvrácení původní hypotézy a přesunul pozornost na úplně jiné aspekty, které jsem před zahájením výzkumu nepředvídal a jež se samy vynořily během diskusí.

7.1 Metodologie

Metodou sběru dat pro můj kvalitativní výzkum byly polostrukturované rozhovory. Tento přístup je vhodný pro menší výzkumný vzorek, protože umožňuje mít lepší kontrolu nad zkoumanými tématy a také produkuje kulturní data, která lze do jisté míry zobecnit u zkoumaného fenoménu. Rozhovory s informátory se uskutečnily v zimním semestru 2023 a letním 2024 během konzultačních hodin v jejich kancelářích. Aby byly pokryty všechny výzkumné otázky, rozhovory se uskutečnily podle předem připravené osnovy s prostorem pro sondování (probing) a dostatečnou volností informátorům se vyjádřit (Toušek, 2012, s. 37, 63–72; Silverman, 2005, s. 13-24).

Rozhovor byl rozdělen do několika strategických oblastí. Informátory jsem seznámil s účelem rozhovoru a dále pokračoval warm upem, abych rozpovídal informátora. Warm up byl nezbytnou součástí, protože následující částí rozhovoru tvořily otázky spojené s hodnotami ve sféře výuky, jež mohly být složitější pro představu. Dále se probíralo fungování v rámci pravidel a podmínek vztahujících se k výuce a pracovišti. Posledním stěžejním tématem byly otázky spojené s aplikováním prostředků do výuky a celkového způsobu práce informátora. Během celého rozhovoru se témata otázek vzájemně prolínala. Různé oblasti se mísily a navazovaly na sebe, což přispívalo k bohatosti a komplexnosti diskuse.

Rozhovory byly prováděny individuálně a zaznamenány pomocí diktafonu. Hlasové nahrávky byly následně přepsány do textové podoby. Tyto texty jsem poté analyzoval, hledal pravidelnosti a vzory, jež jsem seskupil do různých kategorií. Před samotným rozhovorem byli informátoři důkladně seznámeni s cíli výzkumu a průběhem dotazování. Po pochopení těchto okolností vyjádřili souhlas s možným anonymním citováním svých výpovědí.

7.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Cílovou skupinou jsou interní zaměstnanci filozofické fakulty ZČU, jež působí na katedrách: antropologie, archeologie, filozofie, blízkovýchodních studií, sociologie a sociální práce. Pro selekci výzkumného vzorku byla použita metoda příležitostného výběru z důvodů časových možností informátorů a jejich ochotě participace na výzkumu. Zároveň byla uplatněna i metoda sněhové koule. Sledovanými vlastnostmi výzkumného vzorku bylo pracovní zařazení informátorů a místo působení (katedra), jestli je informátor rodič nebo člen akademického senátu. Informátorů bylo celkem 10. Tento počet lze považovat za reprezentativní, protože byla naplněna všechna výzkumná témata a posledních několik rozhovorů nepřineslo nová kulturní data (Toušek, 2012, s. 46-48, 56-60).

Fakultní prostřední je velmi propojené a zaměstnanci různých kateder se vidají na denní bázi. Z důvodu ochrany osobních údajů a zachování anonymity

byla v rozhovorech změněna jména informátorů. Pro usnadnění orientace byl každý informátor identifikován číslováním jako akademický pracovník či pracovnice 1 až 10.

7.3 Analýza dat

Z polostrukturovaných rozhovorů jsem získal širokou škálu informací týkajících se aktivity informátorů na fakultě. Během těchto rozhovorů byla dotčena různá témata, která se týkala anomie a způsobů, jak se s ní vypořádat, a proto jsem podrobně prozkoumal jejich jednotlivé postoje a strategie přizpůsobení se novým situacím. Dále jsem se zaměřil na analýzu, ve které jsem porovnával, ve kterých oblastech se výpovědi informátorů shodovaly a kde se naopak lišily. K tomuto účelu bylo využito klasické a in vivo kodování, aby došlo k lepšímu porozumění obsahu a vztahům mezi jednotlivými tématy.

7.3.1 Anomie

Informátoři se velmi často vyjadřovali ve smyslu, že v současné situaci staré či stávající normy nevyhovují, což jsem označoval kódem „anomie“. V rámci kódu anomie jsem rozlišoval různé faktory, které identifikovali informátoři jako zdroj anomie. Faktorů se objevilo hned několik, proto byly dále rozděleny do podkategorií. První takovou podkategorií byl covid.

„No spíš mě teda štválo, co to bylo za covidu, prostě tady ty nahraný přednášky a tohle. Jako v tom nemám důvěru. Jsem ráda, že to skončilo. Myslím si, že to mělo katastrofální výsledky. To se prostě nedá studovat jako ani z pohledu těch studentů, ani se tak nedá učit.“ (Akademická pracovnice 5)

„A ten covid vlastně vytvořil nějakou situaci, kdy se najednou ukázalo, že tady jsou nějaký nástroje, které nás předtím nenapadlo používat. A najednou si uvědomíme, že můžeme používat i něco jiného.“ (Akademická pracovnice 9)

Informátoři ve svých výpovědích zdůrazňovali změny, které zasahují do prostředí výuky a akademického života, z tohoto důvodu vznikla další podkategorie- změny. Tyto změny zahrnují inovace ve výukových metodách,

jako je větší používání moderních technologií a snaha o zvýšení atraktivity výuky pro studenty. Ukazuje se, že společnost a technologický vývoj mají vliv na proměny ve vzdělávání a vyžadují adaptaci jak vyučujících, tak i studentů. Tyto změny jsou postřehnutelné nejen v obsahu výuky, ale také v metodách vedení výuky. Významným faktorem, který podněcuje tyto změny, je dostupnost informací a technologické inovace, které mění způsob, jakým lidé přistupují k učení a vzdělávání.

„Ale ta doba se změnila jako v tom, že ty informace jsou mnohem dostupnější než v době, kdy jsem já studoval.“ (Akademický pracovník 10)

„Někdy si vystačím s poznámkami a hovořím z hlavy, ale víceméně ta situace v poslední době se změnila, kdy většinu kurzů už mám v podstatě jako powerpointy, nějaké dokumenty a ukázky.“ (Akademický pracovník 7)

Existuje řada překážek, jež mohou bránit informátorům v adaptaci na nové situace nebo v implementaci změn. Tyto překážky mohou být spojeny s odporem vůči změně, pocíťovanou frustrací nebo s obtížemi v organizaci času a priorit. Dále se objevují technické překážky spojené s používáním určitých vzdělávacích platforem nebo s možnými zdravotními omezeními, které mohou omezovat způsob, jakým jedinec může vést výuku.

„Když občas někdo onemocní v rodině, nebo onemocním já, nedejbože, což obojí je vždycky jako blbá varianta. Ale když nejsem nemocná já, tak alespoň můžu něco udělat v noci. V opačném případě se to nakupí tolik, že to nestiháte.“ (Akademická pracovnice 8)

„Samozřejmě většinou je to tak, že se vás něco osobně opravdu dotkne. Nebo prostě chcete někomu pomoci nebo vás něco naštve, takže to možná jsou takové osobní věci a pak se to semele a řeknete si, že s tím musíte něco udělat.“ (Akademický pracovník 4)

Další zajímavou podkategorií, jež se objevila u akademických pracovníků je časový pres. Informátoři ve velké míře sdílejí zkušenosti spojené s časovým tlakem a nedostatkem času na přípravu a vedení výuky. Vysvětlují, že i přes vnější nátlak a vytíženost je potřeba zajistit připravenost na výuku a hodnocení studentských prací. Tento časový pres se může projevat zejména během

zkouškového období. Řada informátorů vnímá nedostatek času jako zásadní překážku ve své profesní činnosti a cítí se být omezena v možnosti se efektivně připravit na výuku a splnit své pracovní povinnosti.

„Je to boj mít vždycky včas připravenou přednášku.“ (Akademický pracovník 6)

„Vypadá to, že když je zkouškový období anebo třeba prázdniny, že máme na přípravu toho předmětu vlastně dost času. Ale to není pravda. Jednak je zkouškový, takže jsou zkoušky, jasně, ale taky mi studenti odevzdávají spoustu prací, který já hodnotím a zároveň prostě se musím věnovat tomu, čemu se nestíhám věnovat v průběhu semestru, což je psaní, protože to je součást mé akademické práce. Pracujeme na projektech, píšeme texty. A to fakt dost doháním v těchto obdobích.“ (Akademická pracovnice 8)

Poslední podkategorií, která by v rámci anomie měla být zmíněna, je umělá inteligence. Oblast institucionalizace umělé inteligence je podrobně popsána v samostatné kapitole, proto budou nyní popsány konkrétní body, proč umělá inteligence netvoří anomickou situaci na filozofické fakultě a proč byla původní hypotéza mylná. Za prvé, výpovědi naznačují různé pohledy na vliv umělé inteligence v akademickém prostředí. Neexistuje zde nějaká jednotná představa informátorů. Někteří se obávají, že umělá inteligence může ovlivnit formování názorů a převzít určitou kontrolu nad společností. Tento názor zahrnuje obavy z toho, že studenti by se mohli příliš spoléhat na umělou inteligenci a ztratit schopnost kritického myšlení. Další informátor zdůrazňuje, že v této fázi nevidí potřebu změny a raději sleduje vývoj této technologie. Nicméně si klade otázku, zda by bylo možné rozeznat práce psané umělou inteligencí od těch lidských. Za druhé, pro informátory umělá inteligence není “aktuálním” tématem. V její souvislosti nepociťují žádné tlaky na změnu způsobu výuky tak, jako tomu bylo například za covidu. Faktor změny se podle informátorů bude odehrávat spíše v budoucnu, kdy bude muset dojít k určitému vylepšení umělé inteligence.

7.3.2 Konformita

I mezi mými informátory je konformní způsob adaptace nejrozšířenější. Výpovědi naznačují, že někteří akademici se v konformním způsobu adaptace cítí pohodlně a uvádějí, že se shodují s očekávanými hodnotami a pravidly akademického prostředí fakulty. Navzdory různým výzvám, jako je například přechod k distanční výuce kvůli pandemii, nevnímají tyto změny jako narušení sociálního řádu. Zdá se, že jejich postoje jsou pevně zakotveny v existujícím systému, který jim poskytuje strukturu a směr. Jsou ochotni se přizpůsobit novým požadavkům a situacím, pokud je to nezbytné, avšak zároveň necítí potřebu provádět rozsáhlé změny, pokud situace nevyžaduje radikální přístup. Není tedy divu, že se konformní adaptace vyskytuje u vedoucích kateder a jejich zástupců.

7.3.3 Inovace

Inovace byla dalším častým jednáním akademických pracovníků. Tito akademici zdůrazňují flexibilitu ve svém přístupu a jsou ochotni experimentovat s různými metodami výuky, aby zajistili, že studenti jsou angažovaní a motivovaní. Jejich přístup k výuce je dynamický a pružný, přizpůsobuje se konkrétním potřebám studentů a mění se v souladu s aktuálními trendy ve vzdělávání. Z rozhovorů lze vyvodit, že tito informátoři nejsou vázáni rigidními pravidly a tradicemi, ale jsou ochotni přehodnotit existující normy a přijmout nové přístupy, pokud to přispívá k efektivní výuce a učení.

„My musíme mít definovaný prostě v portále třeba dvě hodiny přednášky a hodinu semináře. To je pravidlo, takhle to prostě je. Pro mě to takhle při výuce nefunguje. Prostě nedodržuji to. Mám čas a dodržuju časovou dotaci. Ten student má časovou dotaci třikrát 45 minut. Ale mezi přednáškou a seminářem vlastně jako přecházíme v rámci toho časového prostoru, protože se vyskytují témata, protože nechci, aby mi tam někdo hodinu a půl spal a pak se na seminář probudil a zároveň jsou jako témata, nebo jako já jsem řekla nějaký informace na začátku, třeba nebo v půlce přednášky a chtěla bych jí pak po hodině třeba diskutovat, když už jsme se o tom vlastně bavili v průběhu těch přednášek. Přijde

mi to mnohem dynamičtější a vlastně se to prolíná. Takže výuku formuluji tak, že máme nějakou časovou dotaci. Tu já dodržím. Ale vlastně se prolínají přednášky a semináře.” (Akademická pracovnice 8)

Zároveň si inovátoři udržují určitou míru autonomie ve své práci a nechtějí být omezeni striktními pravidly a očekáváními. Jsou otevření novým nápadům a přístupům k výuce a jsou připraveni vyjít vstříc potřebám studentů, i když to znamená porušení tradičních pravidel a očekávání. Nové nápady a přístupy nejčastěji aplikují v akademickém senátu fakulty.

„No já třeba se vysloveně neřídím podle toho, co jsou takové ty body, které máte napsané v sylabech, protože většinou je to tak, že ty body jsou takové ty, já tomu říkám jako syndrom učebnice základní školy. Kdy vlastně vy máte skákat z tématu na téma a oddělovat ty témata od sebe já si myslím, že by se mělo vyučovat jako kontinuálně přecházet přirozeně z těch témat na téma, protože samozřejmě některé věci vyplývají z jiných.” (Akademický pracovník 6)

7.3.4 Ritualismus

Ritualismus jako převládající typ adaptace se objevil pouze u jedné interní zaměstnankyně. Nicméně jednotlivé prvky ritualismu vykazovalo v určitých momentech více pracovníků, pro které je důležité si udržovat stabilitu a kontinuitu ve své práci. Přestože mohou vnímat určitá omezení a stagnaci v rutinních postupech, preferují zachování ustálených zvyklostí před experimentováním s novými přístupy.

7.3.5 Únik a rebelie

Na filozofické fakultě žádný z informátorů neprojevil žádné známky adaptivního úniku či rebelie. V tomto případě však nastává otázka, jestli by takového jednotlivce bylo vůbec možné zachytit v operativním rámci mého výzkumu. Podle logiky Mertonovi teorie aplikované na fakultní prostředí by se zde takový jedinec nemohl pohybovat, protože by buď sám již dávno opustil

akademickou sféru, nebo by byl z ní vykázán za nerespektování sdílených hodnot a nedodržování předepsaných pravidel.

7.3.6 Aktualizace

Průběh výzkumu ukázal, že Mertonova typologie adaptace není vždy přesná, protože v mé konkrétní situaci informátoři mohli vykazovat různé typy chování při různých okolnostech. Informátoři, pohybující se mezi konformitou a inovací, se snaží aktualizovat stávající hodnoty a pravidla podle nových potřeb. Tento přístup spojuje tradiční hodnoty s otevřeností k novým myšlenkám.

Aktualizace se projevuje ve výpovědích tím, že tento přístup zahrnuje respekt k tradičním hodnotám, ale také otevírá dveře pro nové myšlenky a inovace. Informátoři se snaží upozornit na nedostatky v existujících pravidlech a navrhnou jejich úpravy či změny, aby lépe odpovídaly současným potřebám a vývoji společnosti. Tímto způsobem se vytvářejí nová pravidla, která umožňují flexibilnější a efektivnější přístup k výuce a výzkumu. Navrhují začlenit do typologie nový typ adaptace, nazvaný "aktualizace", který by lépe popisoval situace, kdy jedinec aktivně přispívá k úpravě existujících hodnot a normativů.

7.3.3 Problematika financí

Pro jednoho akademického pracovníka jsou jeho primárním cílem činnosti a zdrojem obživy, pro druhého způsobují komplikace a rozpor mezi výukou a výzkumem. Ať tak, či onak finance jsou silně vepsány do fakultní struktury. Informátoři často reflektují problémy spojené s financováním vysokých škol a jejich dopady na výzkum a výuku. Zdůrazňují nevyváženost mezi financováním vědeckého výzkumu a výuky, kde výzkum získává větší podporu a pozornost. Tato situace vede k tlaku na vyučující, aby se více zaměřovali na výzkum na úkor výuky.

Kód financí se objevuje ve všech sférách vyučujících. Sdílené hodnoty mohou fungovat pouze za předpokladu, že se fakultě dostává pravidelných finančních prostředků.

„Musela by nastat situace, že by se třeba změnilo politické klima a peníze by se dostaly podle toho, jestli jsou univerzity konformní, anebo nejsou konformní s ministerstvem. Protože stát to platí. To znamená, že když budete mít napsáno svoboda a otevřenost, tak nedostanete peníze. Tak pak asi by samozřejmě ta univerzita se buď musela sklonit a anebo být odpovědná a mít tu úctu k tradici, ale neměla by ty peníze.“ (Akademický pracovník 7)

Výběr prostředků k výuce informátorů může být ovlivněn podle toho, jaké fakulta zrovna platí. Na informátora je tak tvořen nátlak, aby si zvolil určitý prostředek i na úkor efektivity.

„Používám Moodle, ale používám ho z toho důvodu, že má na něj univerzita koupenou licenci a je to teda něco, co se univerzita kdysi rozhodla použít. Je k tomu celá podpora a prostě lidi co pomůžou, poradí. Je to propojený se Stagem, takže proto volím Moodle. Ale nepovažuju ho za nejlepší nástroj ze všech dostupných.“ (Akademická pracovnice 3)

Dále je zmiňována problematika diverzifikace studijních programů a oborů na univerzitách, což vede k rozložení studentů a předimenzování akademických aparátů. Z výpovědí některých informátorů také vyplývá, že financování vědy a vzdělání je často determinováno politickými a ekonomickými faktory, což může podle nich vést k omezení autonomie univerzit a snižování kvality výuky.

„Jsou tady třeba věci typu neustálé živelné otvírání dalších a dalších oborů. To je třeba to, že nikdo nám do toho nezasahuje. Pokud si budete přát založit si svůj obor tady na univerzitě, projde vám to řízením, máte tam dostatečné množství vyučujících, splníte nějaký rámeček, tak ho otevřete. A teďka najednou tím vždycky, když se schvaluje nový obor, tak vždycky jeho očekávání jsou velká. Přitáhne to ty stovky nových studentů a nových tváří a bude to přispívat k rozvoji a tak dále a tak dál. Ve skutečnosti to tak není. Často to vede k diverzifikaci a hlavně rozmělnění těch studentů. Takže místo toho, aby ti studenti tam studovali jeden obor, který tam máte, tak jich tam máte pět, což znamená, že z padesáti lidí najednou máte v jednom oboru jenom deset lidí.“ (Akademický pracovník 6)

„To souvisí s tím, že peníze, které dostáváme jenom na výuku, to by nám jako nestačily. Musíme prostě dorovnávat ty zdroje financí jinde.” (Akademická pracovnice 1)

7.3.4 Struktura fakulty

Fakulta tvoří dohromady komplexní systém, který je ovlivňován interními i externími faktory, včetně regulačních předpisů, financí nebo akreditace. Informátoři během rozhovorů často zmiňují interní faktory, jež mohou principiálně tvořit anomické situace. Hlavním faktorem jsou interní předpisy fakulty a univerzity.

„Nicméně potom je otázka, jak si to tady my zařídíme, protože samozřejmě řada těch problémů, které dopadají na fakultu filozofickou, jsou výslednicí interních předpisů, což znamená předpisů univerzity, nikoliv předpisů vlády, státu, ministerstva, ale jsou to věci, které zkrátka byly nějakým způsobem stanoveny – nějaké metodiky, které se musejí dodržovat. No a bohužel více či méně ty mohou být diskriminující a je to záležitostí ale potom našeho vedení, respektive akademického senátu.” (Akademický pracovník 6)

„Problém mám potom s tím systémem. Požadování zapisování do různých systémů a databází, to jde vlastně někdy jako v kontradikci s nějakou kreativitou. I když třeba já osobně uznávám, že přílišná kreativita je někdy jako problém, protože to může vzbuzovat chaos.” (Akademická pracovnice 8)

„Já se přiznám, že na ty formální věci prostě nejsem, pro mě je důležitý, abych já z toho měl dobrý pocit, že se to prostě snažím dělat dobře.” (Akademický pracovník 10)

Nárůst předpisů a regulací na fakultě může vést k situaci, kterou informátoři vnímají jako anomickou. Za takových okolností se informátoři okamžitě adaptují, jako je například vidět u akademického pracovníka 10, který by se v tomto smyslu dal označit jako inovátor. Někteří informátoři se zabývají myšlenkou změny systému ve výuce na fakultě. Změna by mohla zahrnovat i úpravu způsobu hodnocení studentů, například více důrazu na schopnost analýzy a debaty, než na pouhé memorování informací. Další možností by mohlo být

zapojení studentů do vědeckého výzkumu nebo praxe, což by obohatilo obsah výuky. Informátoři také diskutují o potřebě přehodnocení objemu práce související s přípravou a výukou, zejména s ohledem na pracovní úvazek a finanční prostředky.

„Třeba ty studenty pustit k nějakému výzkumu, aby získali zkušenosti třeba na chybějících projektech nějakých vyučujících, tak že by se mohl vlastně změnit obsah těch přednášek. Ale říkám no, je to jednak jakoby systém, třeba hodnocení těch studentů a za druhý to jsou finance, obzvlášť jako tady v těch humanitních oborech. Tady je tak málo financí na to, že se s tím nic dělat nedá.” (Akademická pracovnice 5)

„Musel by se vlastně z toho univerzitního prostředí přehodnotit ten objem práce, která je na přípravu semestru a na tý výuce. No, protože náš pracovní úvazek je činěn na základě toho, kolik hodin učíme. K tomu je teda vlastně nějak počítána ta příprava, ale podle mého názoru jako neadekvátně, protože těch emailů, kolik je nutné vyřídit v průběhu semestru se studenty. Já hodně pracuju průběžně, dávám průběžný úkoly, což znamená vlastně hodnocení tý práce, takže příprava předmětu na začátku semestru pro mě není jako záležitost třeba jednoho dne.” (Akademická pracovnice 8)

Anomické situace, se kterými se informátoři potýkají a jež byly popsány v této kapitole, jsou strukturálního charakteru. Současný stav struktury tedy bude vždy vytvářet anomické prostředí, dokud nedojde k nějaké změně. O změnu se někteří informátoři aktivně snaží, ale přetvořit celou strukturu je z jejich pozic velice obtížné, což přilévá ještě více oleje do ohně frustrace.

„Když to srovnám s kolegyněmi, se kterými jsem pracovala z jiných zemí třeba Dánsko nebo Velká Británie, tak ony učily jeden dva předměty, za celý semestr, na plný úvazek a zbytek času měli na výzkumnou činnost a práci na katedře. No a dva předměty už bylo jako dost. Tady ten počet hodin je mnohonásobně vyšší. Předmětů je víc na plný úvazek, čímž se vždycky musíte dostávat do nějakého pnutí.” (Akademická pracovnice 8)

7.3.5 Sebereflexe

V této části bych se chtěl věnovat reflexi svého výzkumu. Jak již bylo řečeno dříve, můj výzkum nezaznamenal žádného akademického pracovníka s individuálním typem adaptace úniku či rebelie. I když se takový jedinec nevyskytuje na fakultě, neznamená to, že by vůbec neexistoval. Merton (2007, s. 170) by jedince s adaptací úniku hledal v subkultuře, ale co si představit pod subkulturou fakulty z pohledu jejího zaměstnance? Nechtěl by se spíš takový jedinec co nejvíce distancovat od fakultní instituce? Pokud bych nyní znovu prováděl svůj výzkum a hledal jedince s adaptací úniku nebo rebelie, bylo by vhodné se zaměřit nejprve na bývalé zaměstnance fakulty.

Dalším nedostatkem mého výzkumu je možné zkreslení výpovědí informátorů. Sám jsem totiž docházel na fakultu jako studující a s některými vyučujícími absolvoval jejich předměty. Díky zkreslení by tak získaná data o individuálních adaptacích inklinovala převážně ke konformitě, která byla zároveň nejrozšířenějším typem adaptace vyučujících. Na druhou stranu i sám Merton popisuje, že je konformita nejrozšířenějším typem adaptace. Při výzkumu a z výpovědí informátorů jsem však nevypozoroval, že by nějaké informace úmyslně utajovali, nebo poskytovali falešné výpovědi.

8. Závěr

Tato bakalářská práce si dala za úkol popsat současnou situaci akademických pracovníků na filozofické fakultě v Plzni. Cílem bylo charakterizovat sociální změny, díky kterým dochází v akademickém prostředí k anomii. Mertonova typologie individuálních adaptací měla dále objasnit, jak se vyučující za daných okolností adaptují, jaké prostředky si osvojují a podle jakých hodnot se řídí v rámci výuky.

Je zřejmé, že pandemie covid-19 dramaticky změnila podmínky výuky na filozofických fakultách, což mělo rozsáhlé dopady na vyučující i studenty. Přechod na distanční výuku představoval novou výzvu, kterou většina vyučujících musela rychle zvládnout. Zároveň však ukázala, že některé změny mohou přinést i pozitivní účinky, jako je větší interaktivita výuky a snaha o širší kontextualizaci probírané látky. K popsání anomického rámce na filozofické fakultě lze využít teoretické přístupy mnoha významných badatelů, ale nejvhodnějším se jevil Mertonův přístup.

Nutno však poukázat na to, že i Mertonova teorie má své nedostatky. Během výzkumu jsem zjistil, že informátoři často vykazovali různé typy chování v závislosti na konkrétních situacích. Tento fakt naznačuje potřebu rozšíření stávající typologie o nový typ adaptace, nazvaný "aktualizace". Tento nový typ by lépe reflektoval situace, kdy jedinec aktivně přispívá k úpravě a zdokonalení existujících hodnot a normativů, aby lépe odpovídaly současným potřebám a výzvám. Aktualizace představuje spojení tradičních hodnot s otevřeností k novým myšlenkám a inovacím, což v konečném důsledku může vést k vytváření flexibilnějších a efektivnějších přístupů k výuce a výzkumu.

Hlavní problematiku na filozofické fakultě tvoří konflikt vyučujících mezi výukou a výzkumem, což je téma, se kterým na začátku výzkumu nebylo vůbec počítáno a jež se vynořilo z uskutečněných rozhovorů jako neoddelitelná součást zdroje anomie, kterou informátoři pociťovali. Konflikt mezi výukou a výzkumem má značný dopad na pracovníky i celou instituci. Paradoxně je výzkum více finančně ohodnocený a má větší prestiž než vlastní vyučování, což vytváří dilema

ohledně rozdělení času a energie mezi tyto činnosti. Tato situace není pouze otázkou financí, ale často také osobních preferencí a zájmu o vědeckou činnost. Vysoké očekávání ohledně vědeckého výzkumu může vést ke snížení kvality výuky na fakultě.

Financování je hluboce zakořeněno ve fakultní struktuře a ovlivňuje rozhodovací procesy v oblasti vzdělání a výzkumu. Informátoři často reflektují nerovnováhu mezi financováním výzkumných projektů a výuky, kde výzkum obvykle získává větší podporu a pozornost. Tento tlak na výzkum může vytvářet nepříznivé podmínky pro vyučující, kteří jsou nuceni vybírat mezi investicí času do výzkumných projektů a věnováním pozornosti výuce. Téměř všechny aspekty práce na fakultě jsou ovlivněny finančními podmínkami, od výběru studijních programů po organizaci akademických aparátů.

Zajímavým zjištěním bylo, že informátoři nevnímají okolnosti spojené s umělou inteligencí jako anomické. Z pohledu studenta bych předpokládal, že UI změní celé vysokoškolské vyučování tak, jak ho známe. Opak se ukázal být pravdou. UI se stala institucionalizovaným prostředkem, který může sloužit jako pomocník při výuce, nebo jako samotný aktér, jež přispěje do seminární diskuze. Pomocníkem nemusí být UI akademickým pracovníkům jen při výuce, ale může zpestřit i samotný výzkum. Při hledání různých teoretických pohledů či tvoření výzkumných témat může akademikovi najít stovky souvisejících odkazů během pár sekund a poskytnout zajímavý pohled na zkoumané téma. Po uskutečnění výzkumu dokáže v celkem dobré kvalitě přepsat audionahrávky a do jisté míry je i kódovat. Proto si myslím, že je UI užitečným nástrojem výzkumníka a měla by se jí věnovat větší pozornost minimálně z antropologického hlediska.

Závěrem je důležité si uvědomit, že mnohé problémy spojené s výukou mají strukturální povahu. Pokud chceme předejít vzniku anomických situací v budoucnosti, je potřeba se zaměřit na vylepšení institucionálního aparátu. Klíčovým krokem je vyřešení otázky financování humanitních oborů, což by vytvořilo více prostoru pro vyučující. Tím by měli možnost volit počet přednášek tak, aby vyhovoval jejich časovému možностям a zároveň efektivně plnili své výukové povinnosti.

Seznam použité literatury a pramenů

- HECKERT, Alex a HECKERT, Druann Maria (2004) *Using an Integrated Typology of Deviance to Expand Merton's Anomie Theory*. *Criminal Justice Studies*. 17:1, 75-90. DOI: 10.1080/08884310420001679352
- DURKHEIM, É. (2004). *Společenská dělba práce*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK). ISBN 80-7325-041-1.
- FAKULTA FILOZOFICKÁ, ZČU (2021). *Strategický záměr 2021+*. Online. [2024]. Dostupné z: <https://www.ff.zcu.cz/rest/cmis/document/workspace://SpacesStore/21b71399-1306-4bc1-a457-a5b6d8b5f090;1.0/content> .[cit. 26.3.2024].
- GIORDANO, Christian. (2015). *Power, Legitimacy, Historical Legacies: A Disenchanted Political Anthropology*, (Lit-Verlag), Berlin, Münster, Wien, Zürich. ISBN 978-3-643-80195-1.
- HILBERT, R. A. (1989). *Durkheim and Merton on Anomie: An Unexplored Contrast and Its Derivatives*. *Social Problems*, 36(3), 242–250. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/800693>.
- HOYLE, E. (1969). *Professional Stratification and Anomie in the Teaching Profession*. *Paedagogica Europaea*, 5, 60–71. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/1502554>
- LI, T., YANG, X. (2023) *Conflict or facilitation? Faculty members' teaching time and their research performance*. *High Educ*. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01071-3>
- MERTON, Robert King (2007). *Studie ze sociologické teorie*. 2. vyd. Přeložila Jana OGROCKÁ. Praha: Sociologické nakladatelství. Most (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-70-0.
- ORRU, M. (1983). *The ethics of anomie: Jean Marie Guyau and Émile Durkheim*. *The British Journal of Sociology*. Vol. 34, No. 4. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/590936>
- První škola ruší bakalářské práce, kvůli AI nejdou uhlídat. Další zvažují změny - iDNES.cz. [online]. [cit. 1.4.2024]. Dostupné z:

https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/bakalarka-prace-titul-vysoka-skola-ekonomicka-v-praze-vse.A231123_150913_domaci_zof

RABUŠIC, L., a MAREŠ, P. (1996). *Je česká společnost anomická?* Sociologický Časopis 32(2), 175–187. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/41131177>

SHALEV-SHWARTZ, S., a BEN-DAVID, S. (2014). *Understanding machine learning: From Theory to Algorithms*. Cambridge University Press. ISBN 978-1-107-05713-5

SILVERMAN, David, 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum: praktická príručka*. 1. vyd.. Přeložil Martin ŠTULRAJTER. Pegas. Bratislava: Ikar. ISBN 80-551-0904-4.

TOUŠEK, L. (2012). *Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie*. In: Tomáš Hirt a kol. *Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie*, s. 25–106. Západočeská univerzita v Plzni. ISBN 978-80-261-0122-2.

Resumé

The bachelor thesis deals with the issue of social changes and their impact on the academic environment of the Faculty of Philosophy in Pilsen. The study explores the concept of anomie and individual adaptation in a university context with an emphasis on teaching. The covid-19 pandemic and the growing importance of artificial intelligence are seen as key factors influencing this issue. The author focuses on the adaptation of teachers in an environment where professional, social and cultural dynamics are intertwined. The research involves the use of a qualitative approach, namely the method of semi-structured interviews with academic employees. The main goal is to gain a deeper understanding of the manifestations of new trends, especially artificial intelligence, and their interactions with teachers in an academic environment.