

1

MEN TOR ING

A large graphic of a black door frame on a green background. The word 'MENTORING' is written in large red letters across the door. In the center of the door, there is a black rounded square containing three red human icons (two women and one man). A vertical line with arrows at both ends passes through the center of the door, connecting the number '1' at the top to the text below.

KARIÉRNÍ ROZVOJ

ZAČÍNÁJÍCÍCH VĚDKYŇ A VĚDCŮ

Mentoringový program Národního kontaktního centra - gender a věda
je členem evropské sítě mentoringových programů ve vědě eument-net



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



Obsah

Co je to mentoring?	3
Možné funkce a oblasti mentoringu	3
Mentoring – součást kulturní a institucionální změny ve vědě a výzkumu	4
Eument-net – podpůrná síť pro koordinátor(k)y mentoringových programů ve vědě	5
Mentoringový program pro začínající vědkyně a vědce Národního kontaktního centra – gender a věda	6
Cíl	6
Cílové skupiny	7
Délka	7
Časová náročnost	8
Jak program funguje?	8
Role mentora či mentorky	13
Oblasti možné podpory od mentora či mentorky	14
Co může mentor či mentorka mentoringem získat	14
Rozdíl mezi mentorem a školitelem	15
Tipy pro mentor(k)y	16
Role MENTEES	18
Mentee by měl/a	18
Co může mentee od mentora či mentorky získat	18
Mentees se mohou od mentora či mentorky dále dozvědět	19
Tipy pro mentees	20
Vzor formulace cílů mentees	22
Vzor dohody mezi mentorkou/mentorem a mentee/m	23
Koordinátorka programu	25
Literatura:	26
Internetové zdroje:	26
Další užitečné zdroje:	27
Přehled členských programů sítě eument-net, s nimiž je možné navázat spolupráci	28

CO JE TO MENTORING?

Mentoring je proces, skrze nějž se dostává mladším a méně zkušeným lidem (tzv. mentees) podpory, rad a přátelství, které jim mají umožnit nastartovat kariéru a uspět v pracovním životě nebo ve studiu.

Jde o velice efektivní nástroj podpory a rozvoje lidského potenciálu, a to jak v akademické oblasti (na školách, ve vědě a výzkumu), tak i v komerční sféře. Mentoringové programy mohou nabývat mnoha různých podob. Některé programy sázejí na dlouhodobou individuální spolupráci mezi jedním mentorem/mentorkou a jednou/jedním mentee/m, případně na spolupráci jednoho mentora se skupinou mentees, jiné kladou větší důraz na vzájemnou podporu mezi „vrstevníky“, některé probíhají jen v rámci jedné instituce, jiné naopak propojují osoby z různých pracovišť a škol. Konkrétní formáty se odvíjí od záměru organizátorských institucí a cílových skupin programů. Programy se zaměřují jak na profesní rozvoj a kariérní růst zaměstnanců a zaměstnankyň, tak na úspěšné studium studujících vysokých, středních i základních škol.

Možné funkce a oblasti mentoringu

Mentoring plní tři hlavní funkce, skrze něž se mentee může dále profesně/studijně rozvíjet. Poskytuje:

- profesní a/nebo lidský vzor – jakým vědcem být, jak přistupovat k výzkumu, jak si uspořádat pracovní režim atp.
- psychologickou podporu
- praktickou pomoc (může plnit i funkci sponsorshipu (de Vries 2015), kdy mentor aktivně poskytuje menteeemu k využití své zdroje – zejména síť kontaktů a expertízu).

Záleží na konkrétní/m mentee/m, v jaké oblasti potřebuje nejvíce pomoci a na mentorovi, jaké z těchto funkcí je schopen nebo ochoten zastat.

Obecně lze však říci, že mentoring cílí na překonání individuálních překážek profesního a kariérního rozvoje; posílení pozice mentee/ho v instituci a profesní komunitě, posílení a rozvoj jeho kompetencí, znalostí, profesních aspirací a sebevědomí.

Mentoring – součást kulturní a institucionální změny ve vědě a výzkumu

Jak již bylo řečeno, mentoringové programy mohou nabývat mnoha různých podob a mohou se zaměřovat na různé cílové skupiny. V oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu však primárně vznikaly jako nástroj pro podporu skupin, kterým se v menší míře dostává neformálního mentoringu, tedy podpory od zkušenějších kolegů, nadřízených či vyučujících. V evropské vědě a výzkumu je stále výrazně nižší podíl žen než mužů (Evropská komise 2015), Mentoringové programy ve vědě a výzkumu proto byly historicky zaměřeny především na mentees-ženy.

Mentoring však pomáhá odstraňovat překážky kariérního rozvoje žen ve vědě a výzkumu pouze na individuální rovině. Příčiny nízkého podílu žen ve vědě přitom leží i v rovině institucionální, symbolické a interpersonální (Vohlídalová a Linková 2016). Odstraňovat nerovné příležitosti žen a mužů pro uplatnění ve vědě proto vyžaduje komplexní přístup. Takovým přístupem je tzv. kulturní a institucionální změna, která míří na všechny 4 zmíněné roviny (Víznerová 2017: 35-36). Mentoringové programy jsou proto na institucích VaV většinou součástí širší strategie, jak dosáhnout vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů mezi výzkumníky a ve vedení institucí, a obecně snah o proaktivní personální politiku, která má podporovat profesní rozvoj zaměstnanců. Mentoringové programy tak často navazují na další opatření a služby jako je kariérní poradenství, koučing, kurzy profesního a osobního rozvoje (tzv. soft skills) a networkingové aktivity (Víznerová 2017: 100, 109). Mentoringové programy jsou také běžnou součástí projektů zaměřených na získání prestižního ocenění Evropské komise pro vědecké instituce za implementaci a rozvoj jejich personální politiky na základě principů, které vytyčují Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků. V ČR ocenění „HR Excellence in

Research Award“

do ledna 2019 získaly tyto instituce: CEITEC – Středoevropský technologický institut, Mendelova Univerzita v Brně, Západočeská univerzita (Fakulta elektrotechnická a Nové technologie - výzkumné centrum), Přírodovědecká fakulta Masarykovy univerzity a Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR. Další české instituce však o získání ocenění usilují. Seznam oceněných institucí je průběžně aktualizován zde: https://eu-raxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#show_CZECH-REPUBLIC.

Vyhodnocovat efekt mentoringových programů je obtížné, neboť některé přínosy se mohou projevit až v dlouhodobé perspektivě a lze je obtížně oddělovat od působení dalších faktorů a okolností v životě bývalých mentees. Výzkumy však ukazují, že osoby z v dané oblasti podrepresentovaných skupin, které absolvovaly mentoringové programy, bývají kariéerně úspěšnější než ty, které se takových programů nezúčastnily (Chao et al. 1992). Svou roli však může hrát i typ osob, které se do takových programů hlásí a také skutečnost, že na některých vědeckých institucích se jedná o velmi prestižní a výběrovou záležitost, takže vybraní mentees patří k nejlepším mezi studenty či začínajícími výzkumníky. Strategie přísné výběrovosti je proto sporná, neboť může vyřadit ty uchazeče a uchazečky o mentoring, kteří jej potřebují nejvíce.

EUMENT-NET

podpůrná síť pro koordinátor(k)y mentoringových programů ve vědě

Jste-li koordinátorem či koordinátorkou mentoringového programu v akademickém prostředí, případně zvažujete založení mentoringového programu na vaši instituci, doporučujeme využít možnosti členství v evropské síti mentoringových programů ve vědě eument-net – www.eument-net.eu. Tato síť sdružuje mentoringové programy na evropských vysokých školách a vědeckých institucích za účelem sdílet zkušenosti s organizací těchto programů a následně je zlepšovat. Síť nabízí školení a krátké stáže pro koordinátor(k)y či mentor(k)y a pořádá pravidelné workshopy a konference. Na webových stránkách najdete

aktuální seznam členských programů. Podrobnější informace o programech, s nimiž jsme v užším kontaktu, najdete v této příručce v sekci Přehled členských programů sítě eument-net, s nimiž je možné navázat spolupráci. V případě zájmu dozvědět se více, kontaktujte uvedené koordinátorky či koordinátory. Některé z organizujících institucí umožňují cizím koordinátorům i krátké stáže s úhradou cestovních výloh. Některé zkušené koordinátorky také nabízejí vedení specificky zaměřených školení. Členem se však mohou stát i instituce nebo jejich části, které založení vlastního mentoringového programu teprve zvažují a chtějí získat užitečné informace od zkušených koordinátorek a koordinátorů. S jakýmkoli dalšími dotazy se obraťte na předsedkyni sítě eument-net.

MENTORINGOVÝ PROGRAM PRO ZAČÍNÁJÍCÍ VĚDKYNĚ A VĚDCE

NÁRODNÍHO KONTAKTNÍHO CENTRA – GENDER A VĚDA

Cíl

Hlavním cílem programu je podpora profesního rozvoje (post)doktorandek a (post)doktorandů, pomoc s rozjezdem vědecké kariéry a ujasněním si jejího směřování.

Dílčí cíle:

- pomoci začínajícím vědkyním a vědcům identifikovat vlastní kariérní cíle a kroky, jak jich dosáhnout
- usnadnit orientaci ve vědeckém kariérním systému
- zprostředkovat začínajícím vědkyním a vědcům důležité kontakty s „vrstevníky“ a se zkušenějšími vědkyněmi a vědci z ČR i zahraničí a rozšířit tak jejich profesní síť a možnosti uplatnění ve vědě
- posílit zahraniční a interdisciplinární rozhled a vazby mentees a jejich začlenění do mezinárodní profesní komunity
- posílit vzájemnou výměnu zkušeností mezi účastnicemi a účastníky programu
- podpořit sebevědomí začínajících vědkyň a vědců

Cílové skupiny

Mentees: začínající vědkyně a vědci v doktorském studiu či v postdoktorské fázi, kteří mají zájem o podporu, informace, rady, kontakty a vedení od zkušených vědkyň a vědců ze svého či příbuzného oboru, nejlépe z jiné instituce (včetně zahraničních), než na jaké sami studují či pracují.

Mentorky a mentoři: vědci a vědkyně na vyšší pozici na veřejných vysokých školách a ve výzkumných institucích, než na které se nachází mentee. Mentory pro mentees na začátku doktorátu mohou být i doktorandi ve vyšších ročnících či čerství postdoktorandi. Zásadní je chuť podělit se o své zkušenosti a názory.

Formát Program sestává ze dvou hlavních částí: 1) individuální spolupráce mentee/ho s mentorem či mentorkou (tzv. one-to-one mentoring); 2) skupinových aktivit, které probíhají a) formou seminářů a workshopů zaměřených na profesní a osobní rozvoj či diskusí s hosty na témata, která si určí samotní mentees a b) formou neformálních setkání iniciovaných samotnými mentees (např. pokud si vytvoří menší čtecí seminář metodologických textů či pravidelné snídaně či večere, na kterých probírají aktuální témata a problémy, kterými se právě zabývají).

Součástí programu je tak i tzv. peer (vrstevnický) mentoring, který si poskytují mentees mezi sebou. Například si doporučují literaturu, pracovní kontakty, konzultují různé pracovní strategie či utvářejí studijní skupiny, případně spolu rozvíjejí výzkumnou spolupráci.

Délka

Program probíhá vždy od února do prosince.

V případě zájmu mentees je možné prodloužit účast v programu do následujícího ročníku (tzn. na 20 měsíců celkem). Této možnosti využívají mentees, aby mohli 1) naplnit svůj mentoringový plán, pokud to nestihli během jednoho ročníku, případně si vypracovat plán nový, pokud se změnila jejich situace a priority; 2) absolvovat kurzy, kterých se nemohli zúčastnit v minulém ročníku; 3) (pokud nespolupracovali s mentorem a využívali jen kurzů a peer mentoringu) najít si vhodného

mentora či mentorku (k této variantě více na s. 10 v sekci Vytvoření mentoringové dvojice).

Časová náročnost

Čas, který mentees a mentoři a mentorky programu věnují, je jen na jejich možnostech a vzájemné domluvě. Obecně však platí pro obě strany, že čím více času investují, tím více získají. Mentoringové dvojice by měly stihnout nejméně dvě osobní či virtuální (skype, telefonická) setkání a mezi tím být v e-mailovém či telefonickém kontaktu.

Jak program funguje?

Jak se přihlásit?

Potenciální mentees se do programu přihlásí vyplněním registračního formuláře na webových stránkách programu: <http://genderaveda.cz/mentoring/> (proklikem přes tlačítko „Chci mentora“).

Facebooková skupina

Program má vlastní facebookovou skupinu, kam koordinátorky i mentees přidávají odkazy a tipy na relevantní vědecké akce, zajímavé události, semináře či konference, sdílí důležité informace o programu apod.

K přidání ke skupině budete vyzváni e-mailem po zahájení daného ročníku programu. Facebooková skupina je komunikační platformou, kde se můžete potkat s kolegyněmi a kolegy z programu.

Začátek programu pro mentees – úvodní workshop

V únoru se uskuteční úvodní workshop, kde se mentees seznámí s koordinátorkami programu a ostatními mentees. Na workshopu mentees diskutují svá očekávání od programu, identifikují a jasně zformulují cíle, kterých by chtěli během programu dosáhnout. Vytvoří si osobní mentoringový plán, na jehož základě osloví svého potenciálního mentora

či mentorku a seznámí jej/ji se svou motivací ke vstupu do programu, cíli a představami, jak těchto cílů ve vzájemné spolupráci dosáhnout. Mentee může mít stanoveny maximálně tři cíle (a k nim vytvořeny mentoringové plány) a spolupracovat maximálně se třemi mentorkami či mentory. Standardem je však jeden plán a jeden mentor či mentorka.

Vzhledem k zásadním odlišnostem ve způsobu vědecké práce a v možnostech kariérního postupu mezi přírodními a technickými vědami na jedné straně a sociálními a humanitními vědami na straně druhé, probíhají úvodní workshopy pro tyto dvě oblasti odděleně. Mentees se tak při práci ve skupině nezdržují vzájemným vysvětlováním si těchto specifik a mají více času na vytváření vlastních plánů a jejich konzultaci s ostatními.

Začátek programu pro mentory - vytvoření mentoringové dvojice

Po úvodním workshopu pro mentees je zahájen tzv. matching process, tedy sestavování mentoringových dvojic mentor/ka – mentee. Mentee si najde potenciální/ho mentorku/mentora na základě svých mentoringových cílů vytyčených na úvodním workshopu (tipy na potenciálně vhodné mentory často zazní již během workshopu v diskusi s ostatními mentees a lektorkami, vlastní řešerše je však také třeba).

Vzhledem k zaměření programu na začínající vědkyně a vědce ze všech oborů a institucí v ČR, nemá program k dispozici stálý seznam mentorů a mentorek, z nichž by si mentees mohli vybírat. Koordinátorky totiž v této situaci nemohou předvídat, jaké bude složení mentoringové skupiny každého nového ročníku a jaké budou mentoringové cíle jednotlivých mentees.

Vybraného mentora či mentorku pak mentees osloví buď sami, nebo tak učiní koordinátorky programu. Koordinátorky danou osobu kontaktují a vysvětlí jí fungování programu a mentees pošlou svůj dopis (email), ve kterém vysvětlí, čeho chtějí v mentoringu dosáhnout a proč si pro tyto cíle vybrali právě ji. Následně si mentee domluví s mentorkou/mentorem úvodní schůzku, na které proberou možnosti své mentoringové spolupráce, vzájemná očekávání a případné limity. Proběhne-li schůzka k oboustranné spokojenosti, oznámí mentee

koordinátorkám zahájení spolupráce s daným mentorem, a dále budou mentee a mentor/ka postupovat podle své domluvy. V případě zájmu mohou spolu sepsat a podepsat mentoringovou dohodu. Vzor dohody najdete na str. 23.

V případě zájmu o mentora či mentorku ze zahraničí, je možné využít pro inspiraci seznam zahraničních institucí v sekci Přehled členských programů sítě eument-net. Rády zprostředkujeme kontakt. Pro cestu za zahraničním mentorem je možné využít různých grantových a stipendijních schémat určených pro krátké stáže doktorandů a post-doktorandů.

Vytváření mentoringové dvojice může být časově náročná procedura, ale stojí za to věnovat jí dostatečnou pozornost. Najít si vhodnou mentorku či mentora je polovina úspěchu celého programu.

Některým mentees nestačí na zformulování svých mentoringových cílů úvodní workshop a vyjasňují si své profesní i osobní směřování během celého jednoho ročníku programu v rámci kurzů profesního a osobního rozvoje a v rámci komunikace a spolupráce s ostatními mentees. Takoví mentees mají možnost setrvat v programu do dalšího ročníku a teprve v něm jasně zformulovat svůj mentoringový plán a s ním oslovit vhodného mentora či mentorku (viz s. 7, sekce Délka).

Náplň programu

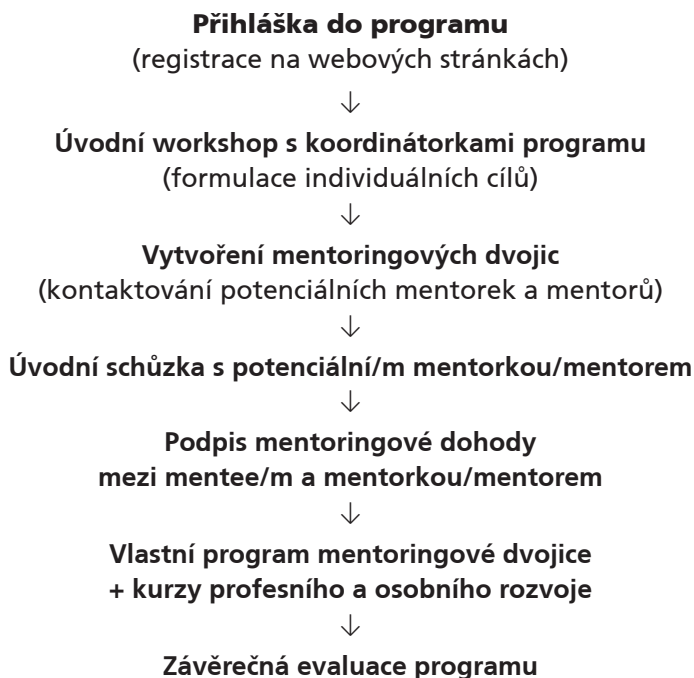
Náplň programu jednotlivých dvojic záleží na počáteční domluvě a cílech jednotlivých mentees. Možnosti jsou velice rozmanité – od hovorů při kávě až po společný konferenční příspěvek či článek.

Součástí programu jsou také dobrovolné skupinové aktivity, které probíhají formou workshopů, seminářů a diskusí zaměřených na profesní a osobní rozvoj (viz rámeček Kurzy, s. 12) či formou svépomocných menších skupin založených a organizovaných samotnými mentees (např. skupiny pro četbu metodologických textů). Skupinové aktivity zároveň slouží k síťování, utužování vztahů a vzájemné podpoře mezi mentees.

Závěr programu

V prosinci probíhá závěrečná evaluace programu formou focus group s mentees a dotazníku. Mentees a mentorky a mentoři hodnotí, co jim program přinesl, a zda a jak se jim podařilo naplnit individuální mentoringové cíle a poskytují koordinátorkám programu zpětnou vazbu a doporučení, které jsou následně zohledněny v přípravě nového ročníku programu.

Schematický průběh mentoringového programu:



Kurzy

Součástí mentoringového programu jsou kurzy profesního a osobního rozvoje, tzv. *soft skills*. V průběhu roku nabízíme kurzy zaměřené na:

- projektový management
- manažerské dovednosti
- prezentační dovednosti
- akademické psaní
- time management
- komunikační dovednosti
- identifikaci silných stránek
- psaní grantových projektů
- stress management
- prevence vyhoření

Tato nabídka není konečná. Témata kurzů jsou uzpůsobena poptávce mentees z daného ročníku programu.

Účast na kurzech je nepovinná a pro všechny účastnice a účastníky programu zdarma. Vzhledem k vysoké ceně těchto kurzů je nutné se předem registrovat a v případě potřeby se z kurzu dostatečně v předstihu odhlásit. Pokud se nemůžete zúčastnit některého z kurzů, o jehož téma máte zájem, můžete jej absolvovat příští rok s účastnicemi a účastníky dalšího ročníku programu.

ROLE MENTORA ČI MENTORKY

Rolí mentora či mentorky je u svých mentees povzbuzovat smysl pro zodpovědnost za vlastní profesní i osobní rozvoj, předávat své znalosti a zkušenosti, sdílet své názory a inspirovat je svou činností, být jim vědeckým vzorem. Efektivní mentoring může být pro doktorand(k)y a postdoktorand(k)y klíčovým momentem v jejich vědecké kariéře. Dobrý mentor či mentorka by tak měli svým mentees věnovat dostatek času a spolupracovat na vybudování vztahu na základě vzájemného respektu a pochopení.

Možné role mentorky či mentora:

- **poradce/poradkyně** – profesně zkušenější člověk, který je ochoten sdílet své znalosti a zkušenosti a konzultovat rozhodnutí, před kterými mentee stojí
- **podporovatel/ka** – poskytuje emocionální a morální podporu
- **sponsor/ka** - poskytuje mentee/mu přístup ke zdrojům relevantním pro profesní růst a postup (např. seznamuje mentee/ho s dalšími vědci, s nimiž by mohl/a do budoucna spolupracovat, zapojuje ji/jej do důležitých oborových sítí)
- **tutor/ka** – poskytuje zpětnou vazbu na konkrétní výkony (prezentace, diskuse, články apod.)
- **odborník/odbornice** – mentor/ka je v roli „mistra“ a mentee „učně“
- **vědecký vzor** – inspirace pro to, jakou vědkyni či vědcem být a jak si uspořádat pracovní a osobní život

Mentor či mentorka by měl/a

- podporovat mentee/ho v rozvoji (profesních ambic a dovedností, v osobním rozvoji)
- mít zájem o novinky a vývoj ve svém oboru
- mít pozitivní přístup ke své práci
- mít empatii a chápat situace, ve kterých se mentee může nacházet
- být důsledný/á a konzistentní ve svých názorech a postojích
- mít trpělivost
- být dostupný/á

Oblasti možné podpory od mentora či mentorky

- podpora a inspirace při stanovování kariérních a výzkumných cílů
- konzultace profesních plánů
- diskuse kariérních a výzkumných možností
- pomoc se zorientováním se ve fungování akademické sféry
- spolupráce na odborných článcích
- společná účast na odborných konferencích
- zapojení do profesních sítí (včetně zahraničních)
- konzultace způsobu vědecké práce (např. psaní, výuky, vedení týmu, koordinace projektů)
- sladování osobního a profesního života (pomoc s ujasněním si priorit, rady týkající se organizace času)
- reference odborných (nejen) vědeckých pracovišť (včetně zahraničních)

Co může mentor či mentorka mentoringem získat

- dobrý pocit z pomoci mladším kolegyním a kolegům
- odborné diskuse s mladými kolegyněmi a kolegy
- nový pohled na své výzkumné téma
- perspektivu z jiné instituce

- přehled o nových trendech či technologiích v (příbuzném) oboru
- zlepšení svých komunikačních a vedoucích dovedností
- pocit naplnění z předávání vlastních vědomostí podněty k sebereflexi, lepšímu poznání sebe sama a dalšímu osobnímu i profesnímu rozvoji
- rozšíření svých profesních sítí
- novou spolupracovnici či spolupracovníka
- rozšíření své vědecké reputace o pověst dobrého mentora či mentorky

Přínos mentoringového vztahu pro mentorku či mentora (stejně jako pro mentee/ho) záleží na osobním vkladu a na nastavení tohoto vztahu.

Rozdíl mezi mentorem a školitelem:

- Mentoringový vztah má jiný cíl než vztah školitele a doktoranda. **Cíle školitelského vztahu jsou předem dané**, hlavním cílem je dovést doktorandku/doktoranda k obhajobě dizertační práce. **Cíle mentoringového vztahu si naopak určují sami mentees** podle svých individuálních potřeb. Tyto cíle přitom nemusí souviset přímo se studiem. Mentee například může chtít zjistit, jak mentor/ka začínal/a a jak se dostal/a tam, kde je dnes. Mentor/ka tedy může být (na rozdíl od školitele) z jiného oboru než mentee.
- **Zásadním rysem mentorky/mentora je, že na ní/něm mentees nejsou nijak formálně závislí** (není jeho student/ka či podřízená/ý). Aby se případná závislost či konkurence eliminovala, je ideální, pokud je mentor/ka z jiné instituce, než na jaké studuje či pracuje mentee. **Nezávislost umožňuje otevřenější vztah**. Mentees se mohou svěřit s problémy či obavami, které by je mohly na jejich domácí instituci ohrozit. K instituci mohou případně zaujmout i kritický postoj a díky mentorovi či mentorce bezpečně zjistit, jak to funguje jinde.

Tipy pro mentor(k)y

Mentoringové vedení, podobně jako jiné dovednosti (např. výuka), se časem vyvíjí a zlepšuje. Na začátek pro vás máme několik tipů:

- hned zkraje si s mentee/m ujasněte vzájemná očekávání; realisticky zhodnoťte, s čím můžete mentee/mu pomoci a jak a kolik času můžete mentoringu věnovat (výslednou domluvu zanešete mentee do písemné dohody)
- prodiskutujte formu, frekvenci a délku vašich setkání, ideálně si je rovnou naplánujte a zanešete do svých diářů (např. podle konání konferencí, na kterých se můžete potkat, nebo podle uzávěrek časopisů, ve kterých byste mohli společně publikovat)
- naslouchejte názorům mentee/ho a diskutujte o nich
- podporujte mentee/ho v jejích/jeho cílech, nezávislosti a vlastní kariérní cestě – nedělejte z ní/něj svého „klona“
- chraňte si svůj společný čas; pokuste se nebýt při schůzkách rušeni (plánujte schůzky v nejméně ohrožených časech – některé dvojice chodí např. na snídani; v případě, že jste z jiného města nebo působíte v zahraničí, můžete se domluvit na skypování nebo setkání během konferencí)
- seznamte mentee/ho se svými kolegyněmi a kolegy, zasvěťte ji/jej do svých kontaktních sítí (můžete například vzít mentee/ho na oběd na vašem pracovišti nebo ji/jej pozvat na konferenci na vaší instituci)
- respektujte, že i mentee může být velice vytižen/a; snažte se co nejméně měnit domluvené termíny schůzek
- nezneužívejte své autority k „zaměstnávání“ mentee/ho úkoly, které nesouvisí s mentoringem (např. hlídáním dětí či prepisováním rozhovorů atp.)

- podělte se o svůj životní příběh – průběh kariéry, (ne)naplnění některých svých snů a cílů, současnou (ne)spokojenost, o své další kariérní mety a plány, jak jich dosáhnout
- pokud byste uvítal/a podporu či radu ostatních mentorek a mentorů, kontaktujte koordinátorky programu, které vám zprostředkují setkání/kontakt s ostatními mentory či mentorkami.
- pokud ve vašem mentoringovém vztahu nastane situace, kterou nebudete chtít/nepůjde řešit s vaší/m mentee/m, obraťte se na koordinátorky programu; stejně tak v případě jakýchkoli jiných dotazů – jsme tady pro vás.

Máte-li zájem poradit se se zkušenějším mentorem ze zahraniční instituce, rády Vám zprostředkujeme kontakt. Podívejte se do sekce Přehled členských programů sítě eument-net (nebo na webové stránky sítě www.eument-net.eu) a dejte nám vědět, z jakého z uvedených mentoringových programů by daný mentor měl být. Některé instituce nabízí i krátké mentorské stáže s uhrazením cestovních výloh.



Výměna zkušeností s ostatními mentees může být stejně užitečná jako hovory s mentorem.

Tomáš Buryška, Přírodovědecká fakulta Masarykovy univerzity, obor mikrobiologie

ROLE MENTEES

Klíčovým rysem role mentees je aktivita. Mentees musí vědět, jakou podporu od mentorky či mentora očekávají, a oslovit ji/jej s konkrétní vizí náplně mentoringového vztahu. Hlavní aktivita je na straně mentee/ho po celou dobu trvání programu. Mentees nejsou pasivními příjemci či příjemkyněmi.

Mentee by měl/a

- mít jasně stanoveny oblasti, na které se chce v rámci programu zaměřit (s ohledem na své krátkodobé a dlouhodobé kariérní cíle)
- být proaktivní (samostatně vyhledávat vhodné příležitosti pro svůj rozvoj a přebírat za něj odpovědnost; samostatně kontaktovat mentora či mentorku)
- být otevřen/a konstruktivní kritice od své/ho mentorky/mentora
- být připraven/a učit se novým věcem
- pokládat relevantní dotazy (připravovat se na mentoringové schůzky, aby mentor/ka neměl/a pocit ztráty času)
- být připraven/a sdílet své zkušenosti, znalosti a názory s mentorkou/mentorem i ostatními mentees
- být spolehlivá/ý ve vztahu k mentorce/mentorovi a koordinátorkám programu

Co může mentee od mentora či mentorky získat

- neocenitelnou pomoc a rady od zkušenější/ho vědkyně či vědce
- vzor a inspiraci pro svůj profesní i osobní život
- přístup do profesně důležitých sítí
- podporu ve svém vědeckém úsilí

- pohled zvenčí (z jiné instituce, z jiného oboru, z jiné země) na svůj výzkum
- informace o možnostech financování výzkumu
- (zprostředkování) zapojení do mezi/národních projektů
- lepší orientaci ve svém oboru
- informace o možnostech získání pracovní pozice a kariérního postupu na různých institucích v ČR či v zahraničí

Mentees se mohou od mentora či mentorky dále dozvědět

- jak vypadá jejich běžný pracovní den
- jaký průběh má typická kariéra v jejich instituci
- se kterými institucemi a lidmi spolupracují a proč
- jaké znalosti či jakou kvalifikaci pokládají pro svůj obor za nejdůležitější
- jaká forma zvyšování kvalifikace je v daném oboru nejúčinnější
- na jakých svých znalostech, kompetencích a vlastnostech by mohl/a mentee zapracovat

Významný přínos může mít pro mentees nejen spolupráce s mentorkou či mentorem, ale také sdílení svých zkušeností s ostatními mentees. Je užitečné zjistit, že v určitých problémech nejsem sama/sám, a hovořit s lidmi v podobné situaci o možných řešeních a vyjednávacích strategiích, s nimiž mají ostatní zkušenosti.

Tipy pro mentees

Získat dobrou mentorku či mentora pro vás může znamenat zásadní okamžik ve vaší vědecké kariéře. Výběru té správné osoby proto věnujte dostatek času a energie. Pro usnadnění rozhodování, koho a jak si vybrat, pro vás máme několik doporučení.

Jak si vybrat mentorku/mentora?

- určete si klíčové oblasti, ve kterých potřebujete mentoring
- vytyčte si realistické mentoringové cíle (k obojímu vám pomůže úvodní workshop)
- zamyslete se nad tím, jací by vaši mentoři a mentorky měli být, abyste s nimi mohli co nejefektivněji dosáhnout svých mentoringových cílů (žena/muž, věk, děti, specializace, pracovní pozice, typ instituce, pracovní zkušenosti mimo akademický sektor, zahraniční pracovní zkušenost, zkušenost s rozhodovacími pozicemi – se členstvím v redakčních radách odborných časopisů, se šéfredaktorskou pozicí, s členstvím v grantových komisích atp.)
- zvažte své časové možnosti (flexibilitu a objem času, který můžete programu věnovat); vyberete-li si mentorku či mentora z jiného města (či působící/ho v zahraničí), může být náročnější uskutečnit společná setkání, na druhou stranu vám však takový mentoringový vztah může značně rozšířit obzory mimo vaše známé prostředí; osobních schůzek navíc nemusí být mnoho (konzultovat konkrétní dotazy je možné i po e-mailu, telefonu či skypu)
- doporučujeme mentorku/mentora z jiné instituce, než na jaké studujete/pracujete, neboť to umožňuje větší otevřenost a kritičnost na obou stranách a zároveň se eliminují obavy z konkurence
- dobrou mentorkou či mentorem může být i osoba, se kterou nemusíte zcela sdílet své životní postoje a hodnoty – i od ní můžete zjistit možné kariérní a životní strategie a díky vzájemným odlišnostem si lépe uvědomit vlastní cíle, potřeby a priority

Další tipy:

- neostýchejte se své mentorky či mentora zeptat na cokoli, co vás zajímá – ať už z profesního či soukromého života. Hranice si určujete sami mezi sebou.
- máte-li nějaký tip pro ostatní účastnice a účastníky programu, nebo byste naopak uvítal/a podporu či radu ostatních mentees, využijte facebookové skupiny programu nebo kontaktujte jeho koordinátorky
- pokud ve vašem mentoringovém vztahu nastane situace, kterou nebudete chtít nebo nepůjde řešit s vaší/m mentorem či mentorkou, obraťte se na koordinátorky programu; stejně tak v případě jakýchkoli jiných dotazů – jsme tady pro vás.



Příležitosti, jako je mentoring, se musí využít, protože jich není mnoho.

Johana Chylíková, Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy, obor sociologie

VZOR FORMULACE CÍLŮ MENTEES

Základem úspěšného mentoringu je, aby měli mentees jasnou představu, s čím a jak chtějí pomoci. Doporučujeme mentees, aby formulovali klíčové oblasti, kterým se chtějí s mentorkou/mentorem věnovat (např. zefektivnění výzkumné práce, seznámení s kolegy/kolegyněmi/ studentkami/studenty mentorky a mentora atp.), a navrhli konkrétní kroky pro dosažení svých mentoringových cílů. Vytvoření konkrétního mentoringového plánu je předmětem úvodního workshopu mentees.

Oblast:	
Kroky k dosažení cíle	Dosažení úspěchu bude, když:
1.	
2.	
3.	

Oblast:	
Kroky k dosažení cíle	Dosažení úspěchu bude, když:
1.	
2.	
3.	

Oblast:	
Kroky k dosažení cíle	Dosažení úspěchu bude, když:
1.	
2.	
3.	

VZOR DOHODY MEZI MENTORKOU /MENTOREM A MENTEE/M

Jméno mentorky/mentora:

Jméno mentee/ho:

Délka trvání mentoringu: březen – prosinec 2020

Forma, frekvence a předběžné termíny setkání:

Datum a čas setkání	Forma a náplň setkání

Na konci každého setkání bude potvrzen termín dalšího kontaktu.

Další formy a pravidla komunikace:

ZÁVAZKY MENTORKY/MENTORA A MENTEE/HO

Mentor/ka se zavazuje podporovat mentee/ho následujícím způsobem:

- vytvořit profesionální a etický pracovní vztah v souladu s touto dohodou
- zajistit bezpečné a podpůrné prostředí pro každé setkání
- motivovat mentee/ho k dosažení stanovených cílů
- dodržovat stanovené termíny vzájemných kontaktů a setkání
- být otevřený/á, milý/á a zdvořilý/á v komunikaci s mentee/m
- reagovat na telefonní nebo e-mailový kontakt co nejdříve

Mentee se zavazuje k participaci na mentoringovém vztahu následujícím způsobem:

- čestně a aktivně přistupovat ke svým závazkům a ke snaze dosáhnout stanovených cílů (kontaktovat mentorku/mentora s relevantními dotazy)
- dodržovat stanovené termíny vzájemných kontaktů a setkání
- přijímat konstruktivní kritiku
- být ochotna/ochoten zkoušet nové vzorce chování a způsoby práce, které budou diskutovány během mentoringových setkání
- reagovat na telefonní nebo e-mailový kontakt co nejdříve

OCHRANA DŮVĚRNÝCH INFORMACÍ:

Souhlasíme s tím, že vše, co bude řečeno v průběhu mentoringových setkání, bude považováno za důvěrné.

UKONČENÍ TÉTO DOHODY:

Pokud se mentor/ka či mentee rozhodnou ukončit vzájemný mentoringový vztah, učiní tak následovně:

- I. Co nejdříve informuje druhou stranu o svém úmyslu ukončit vzájemný mentoringový vztah a poskytne konkrétní informace o důvodech svého rozhodnutí.
- II. Obě strany prodiskutují danou situaci a pokusí se najít její řešení.
- III. Pokud bude nalezeno možné řešení dané situace, obě strany se dohodnou na změnách, které v jejich vztahu nastanou a stanoví „zkušební dobu“ tohoto řešení.
- IV. Pokud nebude nalezeno žádné možné řešení dané situace, mentor/mentorka a mentee mohou požádat koordinátorku projektu o konzultaci dané situace.
- V. Pokud nebude nalezeno žádné oboustranně přijatelné řešení dané situace, mentoringový vztah bude zdvořile a profesionálně písemně ukončen.

Datum a podpis mentee/ho

Datum a podpis mentora/mentorky

KOORDINÁTORKA PROGRAMU

Na koho se obracet v případě jakýchkoli dotazů či problémů:



Kateřina Maršálková

katerina.marsalkova@soc.cas.cz

210310322

Národní kontaktní centrum – gender a věda

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Jilská 1

110 00 Praha 1

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

Literatura:

Chao, G. T.; Walz, P. M.; Gardner, P. D. 1992. „Formal and Informal Mentorships: A Comparison on Mentoring Functions and Contrast with Non-mentored Counterparts.“ *Personal Psychology* 45 (3): 619–637.

de Vries, J. 2015. *Is my bias showing? The role of sponsorship in building scientific careers*. Poster presented at Gender Summit G57, Berlin 2015. Available at: <https://static1.squarespace.com/static/506ad3dae4b00f5f2f4c9f0a/t/58a50be01e5b-6c3a10ae436f/1487211501112/Gender+Summit+poster+JDV+FINAL.pdf>

European Commission. 2015. *She Figures 2015*. Available at: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.

Víznerová, H. 2017. *Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci: jak na to*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Vohlídalová, M., Linková, M. 2016. *Gender and Neoliberalism in Czech Academia*. Praha: SLON

Internetové zdroje:

Ada Lovelace Projekt. *Mentoring-Programm*. Dostupné z: <http://mainz.ada-lovelace.com/doktorandinnenpostdocs/mentoring-programm/>

Argonne National Laboratory. *Postdoctoral Mentoring Program*. Dostupné z: <http://www.dep.anl.gov/postdocs/resources/Argonne-Postdoctoral-Mentoring-Program-Guidelines.pdf>

Association of American Medical Colleges. (2006). *Compact Between Postdoctoral Appointees and Their Mentors*. Dostupné z: <http://www.aamc.org/postdoccompact>

Burroughs Wellcome Fund, Howard Hughes Medical Institute. 2006. *Making the Right Moves: A Practical Guide to Scientific Management for Postdocs and New Faculty*. Dostupné z: <http://www.hhmi.org/labmanagement>

Georgetown University Medical Center Faculty Mentoring Program. *Guidelines for Mentors and Mentees*. Dostupné z: <http://www.uams.edu/facultyaffairs/word%20docs/Georgetown%20mentoring%20guide.pdf>

Johannes Gutenberg University. *Christine de Pizan – Programm*. Dostupné z: http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/Dateien/Mentoring1_Web.pdf

National Center for Women & Information Technology, Anita Borg Institute for Women in Technology. *Protégée's Guide*. Dostupné z: http://www.ncwit.org/sites/default/files/legacy/pdf/IMentor_ProtegeeGuide.pdf

National Postdoctoral Association. *Developing a Mentoring Plan*. Dostupné z: <http://www.bumc.bu.edu/facdev-medicine/files/2011/01/Developing-a-Postdoctoral-Mentoring-Plan-National-Postdoctoral-Association.pdf>

Ramani, S., Gruppen, L. & Kachur, E. K. 2006. *Twelve tips for developing effective mentors*. In: *Medical Teacher*, Vol. 28, No. 5, 2006, pp. 404-408 University of Cambridge. *Guidelines on mentoring for newly appointed staff*. Dostupné z: <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/mentoring/>

Další užitečné zdroje:

American Heart Association. 2008. *Mentoring Handbook*. Dallas: American Heart Association

Dean, D. J.. 2009. *Getting the Most out of Your Mentoring Relationships. A Handbook for Women in STEM*. New York: Springer

National Academy of Sciences, National Academy of Engineering, Institute of Medicine. 1997. *Adviser, Teacher, Role Model, Friend: On Being a Mentor to Students in Science and Engineering*. Washington, DC: National Academy Press

Olivero, O.A. 2014. *Interdisciplinary Mentoring in Science. Strategies for Success*. Oxford: Academic Press

Rayburn, C. A., Denmark F. L., Reuder M. E., Austria, A. M. (eds.). 2010. *A Handbook for Women Mentors: Transcending Barriers of Stereotype, Race, and Ethnicity*. Santa Barbara: Praeger

PŘEHLED ČLENSKÝCH PROGRAMŮ SÍTĚ EUMENT-NET, S NIMIŽ JE MOŽNÉ NAVÁZAT SPOLUPRÁCI

Programy pro ženy ve všech oborech

SelmaMeyerMentoring

Univerzita Heinricha Heineho v Düsseldorfu

Cíle programu:

- zvýšit počet žen na vedoucích pozicích (profesorek a výzkumných pracovnic mimo akademickou sféru)
- pomoci kvalifikovaným a odhodlaným vědeckým pracovnícím rozpoznat a rozvíjet své dovednosti a schopnosti a systematicky je začlenit do svých kariérních plánů

Mentees: doktorandky, postdoktorandky, výzkumné pracovnice usilující o habilitaci

Mentori a mentorky: profesori a profesorky, výzkumní pracovníci a pracovnice, zkušení vedoucí pracovníci a pracovnice ze soukromého sektoru

Formát: 3 moduly: 1) individuální (one-to-one) mentoring v mentoringové dvojici mentee-mentor/ka nebo skupinový mentoring (peer groups), který si poskytují mentees navzájem; 2) workshopy zaměřené na profesní a osobní rozvoj s externím lektorem; 3) networkingové akce

Časový plán: 18 měsíců, nesouvisí s harmonogramem školního roku

Úspěchy: zvýšení podílu žen mezi osobami na profesorské pozici (12,6% v roce 2006, 22,7% v roce 2016); významný vliv na individuální úspěch mentees; program je na univerzitě dobře zavedený a výzkumní pracovníci a pracovnice i vedení univerzity si ho velmi pochvalují

Překážky: obtížná měřitelnost naplnění všech cílů programu

Institucionální postavení koordinátorek: oddělení pro rovné příležitosti

Institucionální začlenění programu: součást genderového akčního plánu

Financování: institucionální, projektové, spolufinancování partnerů (Univerzita ve Wuppertalu)

Webová stránka: <http://www.uniduesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/selmameyermentoring.html>

Kontaktní osoba: Ekaterina Masetkina, masetkina@hhu.de



SelmaMeyerMentoring

Programy pro ženy ve všech oborech

Mentoring Program GENOVATE@UNINA

Neapolská univerzita Fridricha II. (UNINA)

Cíle programu:

- podpořit začínající výzkumné pracovnice při identifikaci jejich kariérních cílů a hledání způsobů jejich dosažení
- působit na změnu kultury vědeckých institucí, podporovat rozmanitost namísto jen zdánlivě genderově neutrálních akademických postupů

Mentees: doktorandky, postdoktorandky, výzkumnice

Mentori a mentorky: docenti/docentky, profesori/profesorky

Formát: individuální (one-to-one) mentoring

Časový plán: 12 – 18 měsíců

Plány: navrhnout na základě studie založené na evaluacích programu takovou koncepci mentoringu, která bude přispívat k dekonstrukci genderových procesů působících ve vědě a způsobujících nerovné příležitosti žen a mužů pro rozvoj vědeckých kariér. Koordinátorky proto pracují na posílení networkingových aktivit v rámci programu a poskytují mentorům, mentorkám i mentees více nástrojů specificky určených pro tematizaci rovnosti žen a mužů v akademické sféře.

Institucionální začlenění programu: součást akčního plánu pro rovnost žen a mužů

Financování: projektové

Webová stránka: <http://www.genovate.unina.it/>

Kontaktní osoba: Ilenia Picardi, ilenia.picardi@unina.it



Programy pro ženy ve všech oborech

Mentorat relčve - Subside tremplin - Mentoring for International Companies

Ženevská univerzita

Cíle programu:

- zvýšit počet výzkumných pracovníků na nejvyšších vedoucích pozicích univerzity

Mentees: doktorandky, postdoktorandky, výzkumnice

Mentori a mentorky: profesori/profesorky, vedoucí skupin, děkani/děkanky, rektor/ka

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, kurzy profesního a osobního rozvoje

Institucionální postavení koordinátorek: projektová referentka, oddělení pro rovné příležitosti

Institucionální začlenění programu: součást genderového akčního plánu

Financování: institucionální

Webové stránky:

<https://www.unige.ch/rectorat/egalite/programmes/mentorat-releve/>

<https://www.unige.ch/rectorat/egalite/programmes/subside-tremplin/>

Kontaktní osoba: Olivia Och, Olivia.Och@unige.ch



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Programy pro ženy ve všech oborech

Career-Mentoring III

Dunajská univerzita v Kremži (společný program univerzit v Kremži, Linci a Salzburgu)

Cíle programu:

- podpořit kariéru méně zkušených akademických pracovníc
- podporovat, rozvíjet a dále využívat spolupráci mezi uvedenými třemi univerzitami
- přispívat ke zvýšení podílu žen na vedoucích pozicích a mezi profesory na zúčastněných univerzitách

Mentees: doktorandky, postdoktorandky

Mentori a mentorky: akademici a výzkumníci z univerzit (profesoři) nebo jiných výzkumných institucí

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, individuální koučink a školení v oblasti kariérního vývoje

Časový plán: 1,5 roku (začíná v září)

Úspěchy a osvědčené postupy: mentees si rozšířily své vědomosti o tom, jak mohou pokračovat ve své akademické kariéře a jak zlepšit svou schopnost sebeprezentace, a lépe porozuměly „pravidlům hry“ v akademické sféře

Výzvy: zajistit dostatečný počet vhodných mentees; zajistit, aby mentees plnily své závazky po celou dobu trvání programu

Překážky: náročné pracovní podmínky mentees – nedostatek času na mentoring

Institucionální postavení koordinátorek: oddělení pro rovnost žen a mužů

Institucionální začlenění programu: součást plánu rozvoje univerzity

Financování: institucionální

Webová stránka: www.donau-uni.ac.at/gender/mentoring

Kontaktní osoby: Doris Czepa a Michaela Gindl,
michaela.gindl@donau-uni.ac.at



Programy pro ženy ve všech oborech

Réseau romand de mentoring pour femmes

Fribourgská (Freiburská) univerzita

Cíle programu:

- podpora začínajících vědkyň, které mají zájem o kariéru v akademické sféře

Mentees: doktorandky ve vyšších ročních, postdoktorandky směřující na profesorskou pozici

Mentoři a mentorky: profesorky a profesoři ze švýcarských univerzit i ze zahraničí

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, workshopy zaměřené na soft skills, skupinový mentoring (peer groups)

Časový plán: 2 roky (z toho 1,5 roku na spolupráci s mentorem/mentorkou)

Úspěchy: mentees se dostalo očekávané podpory v rozhodnutí pokračovat v akademické kariéře a rozšířily si své národní i zahraniční profesní sítě; 14% bývalých mentees se nyní nachází na pozici profesorky, docentky nebo odborné asistentky na předních švýcarských univerzitách

Institucionální postavení koordinátorek: 1) koordinátorka: „scientific collaborator“ (zařazení – administrativní a technický personál Fribourgské univerzity); 2) vedoucí: vedoucí kanceláře pro rovnost žen a mužů na Fribourgské univerzitě

Institucionální začlenění programu: součást genderového akčního plánu 2017 – 2020 všech partnerských institucí (součást genderové strategie Švýcarské národní agentury pro vědu)

Financování: projektové

Webová stránka: <http://www.unifr.ch/f-mentoring/en/welcome/reseau-romand>

Kontaktní osoba: Muriel Besson, muriel.besson@unifr.ch



Programy pro ženy ve všech oborech

Mentoring Hessen (ProCareer.MINT, ProCareer.Doc, ProAcademia, ProProfessor)

Mentoring Hessen, Univerzita Johanna Wolfganga Goetheho ve Frankfurtu a 10 dalších hesenských univerzit

Cíle programu:

- zvýšit podíl žen zaujímajících vyšší odborné a výkonné funkce ve vědě a v byznysu
- poskytnout ženám podporu při volbě vyhovující pracovní dráhy a motivovat je ke kariérnímu postupu
- usnadnit přechody mezi různými kariérními cestami ve vědě a byznysu
- podporovat kulturu genderové rovnosti ve vědě a v byznysu

Mentees: 1) ProCareer.MINT: studentky; 2) ProCareer.Doc: doktorandky a postdoktorandky; 3) ProAcademia: postdoktorandky a doktorandky ve vyšších ročnících zaměřené na kariéru ve vědě; 4) ProProfessor: kandidátky na profesorské pozice

Mentori a mentorky: 1) + 2) ProCareer.MINT a ProCareer.Doc: úspěšné ženy z oblasti byznysu, výzkumu, administrativy a managementu vědy; 3) + 4) ProAcademia a ProProfessor: profesori a profesorky

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, skupinový mentoring (peer groups), kurzy profesního a osobního rozvoje a kurzy pro zvýšení kvalifikace, networking, exkurze do podniků a výzkumných ústavů

Časový plán: 1) ProCareer.MINT: 12 měsíců, začíná každý rok v červnu; 2) ProCareer.Doc: 15 měsíců, začíná každý rok v červnu; 3) ProAcademia: 15 měsíců, začíná každý rok v květnu; 4) ProProfessor: 18 měsíců, začíná každé dva roky v květnu

Úspěchy: mnoho absolventek působí na vedoucích a profesorských pozicích; hodnocení programu potvrzuje přínos pro mentees i mentor(k)y

Plány: navázat spolupráci s dalšími mentoringovými programy v Evropě, aby bylo možné zajistit výměnné stáže a posílit networking mezi koordinátorkami i mentees a mentory/mentorkami

Institucionální postavení koordinátorek: oddělení pro Mentoring Hessen je součástí Univerzity Johanna Wolfganga Goetheho ve Frankfurtu, připojené k oddělení pro rovné příležitosti

Institucionální začlenění programu: součást genderových akčních plánů 11 hesenských univerzit

Financování: institucionální, spolupráce s 11 podniky a 3 výzkumnými ústavami

Webová stránka: <http://mentoringhessen.de/>

Kontaktní osoba: Ulrike Kéré, kere@mentoringhessen.de



Programy pro ženy v oblasti STEM

dynaMENT Mentoring for Women in Natural Sciences

Hamburská univerzita (klastr excellence CUI při Fakultě matematiky, informatiky a přírodních věd, Spolupracující výzkumné centrum – výzkumné programy SFB 676 a SFB 925), výzkumný ústav DESY, Institut pro strukturu a dynamiku hmoty Maxe Plancka (MPSD) a škola PIER Helmholtz Graduate School

Cíle programu:

- zvýšit účast žen na všech vědeckých pozicích v oblasti přírodních věd (rovné postavení žen a mužů)
- motivovat ženy pro kariéru ve vědě a podpořit je v tomto úsilí

Mentees: doktorandky, postdoktorandky

Mentorky: profesorky a vědkyně, které patří ke špičkám ve svém oboru

Obor/y: přírodní vědy

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, networkingové akce a workshopy

Časový plán: 1 rok (začíná v červenci)

Úspěchy: Mentees i mentorky byly s organizací a tématy workshopů a dalších akcí spokojeny. Mentees vnímaly program jako skvělou příležitost, protože mohly čerpat ze zkušeností úspěšných vědkyň. Prostřednictvím své mentorky získaly podrobnější poznatky o vědecké kariéře, vlastní pohled na jejich situaci i cenné rady založené na bohatých praktických zkušenostech. Mentorky uvedly, že mají radost z toho, jak se jejich mentees rozvíjejí, více si uvědomují své možnosti a příležitosti a důvěřují vlastním plánům a nápadům.

Překážky a výzvy: Prozatím není možné zhodnotit, neboť první evaluace programu bývalými mentees z let 2015/16 teprve proběhne. Dotazník se zaměřuje mimo jiné na vývoj kariéry mentees po absolvování programu a jejich současnou pozici.

Institucionální postavení koordinátorek: projektová manažerka

Institucionální začlenění programu: Projekt je společným podnikem klastru excelence CUI, výzkumného ústavu DESY, Institutu pro strukturu a dynamiku hmoty Maxe Plancka, Fakulty matematiky, informatiky a přírodních věd Hamburské univerzity, školy PIER Helmholtz Graduate School, výzkumných programů SFB 676 a SFB 925.

Financování: společný podnik 7 různých partnerů

Webová stránka: <https://www.dynament.de/>

Kontaktní osoba: Anika Ostermaier-Grabow, mentoring@dynaMENT.de



Particles, Strings,
and the Early Universe
Cooperation Research Center W-1102



SFB



FAKULTÄT
FÜR MATHEMATIK,
INFORMATIK
UND NATURWISSENSCHAFTEN



Programy pro ženy v oblasti STEM

kite-mentoring

Freiburská univerzita (v Německu)

Cíle programu:

- podpořit doktorandky a postdoktorandky v těchto oblastech: kariérní plánování, hledání a ucházení se o zaměstnání, rozvoj osobních dovedností, kombinace pracovního a soukromého života, vedení a komunikace, vytváření sítí, zprostředkování kontaktu s firmami

Mentees: doktorandky a postdoktorandky

Mentori a mentorky: pracovníci a pracovnice z akademické sféry (nejen z Freiburské univerzity) a průmyslu

Obor/y: přírodní vědy (fyzika, chemie, farmacie, matematika, počítačové vědy, inženýrství, biologie, lékařství)

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, skupinový mentoring (peer groups) organizovaný samotnými mentees, kurzy a školení (všechny akce jsou dobrovolné)

Časový plán: 1 – 1,5 roku (začíná se podle potřeb mentees, program je otevřený a flexibilní)

Osvědčené postupy: mentees se mohou zaregistrovat kdykoli během roku a stát se součástí skupiny (lepší než být na „čekací listině“); peer groups běží po celou dobu, organizují je samy mentees v souladu s metodami skupinového mentoringu, s nimiž byly seznámeny na školení

Překážky, výzvy: potíže s nalezením mentorů a mentorek (zatím bez databáze)

Plány: spolupráce s dalšími mentoringovými programy Freiburské univerzity, městem Freiburg a se sítí mentoringových programů Bádenska-Württemberska (LaKOG); je zvažováno otevření programu i pro muže

Institucionální postavení koordinátorek: koordinátorka programu „kite-mentoring“, Strojírenská fakulta, Klastr excelence „BrainLinks-BrainTools“

Institucionální začlenění programu: koordinátorky jsou v kontaktu s oddělením pro gender a diverzitu a s oddělením pro rovnost žen a mužů Freiburské univerzity

Financování: institucionální, projektové – finanční prostředky určené na podporu genderové rovnosti z různých výzkumných programů (příspěvky z programů DFG) a příspěvky některých fakult (programu se mohou účastnit jen začínající vědkyně z partnerských institucí, které na program finančně přispívají)

Webová stránka: <https://www.brainlinks-braintools.uni-freiburg.de/gender-equality/kite-mentoring/>

Kontaktní osoba: Evelyn Rusdea, kite-mentoring@mail.uni-freiburg.de



Programy pro ženy v oblasti STEM

via:mento_ocean

Univerzita v Kielu

Cíle programu:

- podpořit kariérní rozvoj vědkyň nacházejících se na pozicích na dobu určitou

Mentees: doktorandky, postdoktorandky (které pokračují ve své akademické kariéře, usilují o profesorskou pozici nebo pozici samostatné vědecké pracovnice na dobu neurčitou)

Mentori a mentorky: zkušení profesori a profesorky a přední vědeckí

pracovníci a pracovnice na pozicích na dobu neurčitou, pracující na (německé) univerzitě nebo neuniverzitním výzkumném ústavu

Obor/y: všechny obory mořských věd Univerzity v Kielu

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, networkingové aktivity, workshopy zaměřené na kariérní rozvoj v akademické sféře; celý program probíhá v angličtině

Časový plán: obvykle 21 měsíců (první čtvrtina programu je vyhrazena přípravě spolupráce mentoringové dvojice, zbytek samotnému mentoringu)

Specifikum: via:mento_ocean je jediným německým mentoringovým programem v akademické sféře zaměřeným na specifický obor a vedený v anglickém jazyce, aby si postdoktorandky mohly vytvářet síť v rámci mezinárodní komunity

Plány: spolupráce s jiným klastrem excellence nebo s dalšími mezinárodními programy v oboru mořských věd

Institucionální postavení koordinátorek: koordinátorka pro genderová opatření klastru excellence „The Future Ocean“ a koordinaci programu via:mento_ocean; zařazení pod univerzitní oddělení pro genderovou rovnost, diverzitu a rodinu

Institucionální začlenění programu: oddělení pro genderovou rovnost, diverzitu a rodinu; program via:mento_ocean je odnoží programu via:mento pro post/doktorandy námořních věd Univerzity v Kielu

Financování: projektové

Webová stránka: <https://www.mentoringocean.uni-kiel.de/en>

Kontaktní osoba: Marta Chiarinotti, mchiarinotti@gb.uni-kiel.de



Christian-Albrechts-Universität zu Kiel



Programy pro ženy i muže ve všech oborech

Cross Cultural Mentoring Program

Univerzita ve Stuttgartu

Cíle programu:

- vytvořit kulturu diverzity v univerzitním kampusu, klíčovým aspektem programu je „učení se od sebe navzájem“ - posílit sociální začlenění zahraničních studentů a jejich účast na akademickém a studentském životě na univerzitě
- poskytnout zahraničním studentům podporu a poradenství v počáteční fázi studia s cílem zlepšit jejich technické a jazykové dovednosti

Mentees: zahraniční studenti a studentky prezenčního studia v 1. a 2. semestru (bakaláři a magistři)

Mentoři a mentorky: studenti a studentky ze všech studijních oborů (od 3. semestru)

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, kurzy, networking

Časový plán: každý semestr (duben – září; říjen – březen)

Úspěchy a osvědčené postupy: je snadné nalézt odhodlané mentory a mentorky; zvýšená pozornost při vytváření mentoringových dvojic; nabídka zajímavého programu volnočasových aktivit a možností vytváření sítí; příklad nejlepší praxe pro jiné univerzity, které chtějí vytvořit programy s mezinárodními aspekty nabídka podpory a poradenství při tvorbě podobného programu

Institucionální postavení koordinátorek: projektová manažerka v zahraničním oddělení univerzity

Institucionální začlenění programu: součást strategie internacionalizace

Financování: projektové

Webová stránka: www.ia.uni-stuttgart.de/ikmentoring

Kontaktní osoby: Maja Heidenreich, heidenreich@ia.uni-stuttgart.de



Universität Stuttgart

Programy pro ženy i muže ve všech oborech

MenTa – Talent Also Needs Mentoring

Univerzita v Gentu

Cíle programu:

- kariérový mentoring pro postdoktorandy a postdoktorandky se zájmem o kariéru mimo akademickou sféru

Mentees: postdoktorandi, postdoktorandky (belgičtí i zahraniční)

Mentori a mentorky: bývalí doktorandi/doktorandky nebo postdoktorandi/postdoktorandky, kteří se věnují neakademické kariéře (v rámci akademické oblasti nebo mimo ni)

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, networkingové akce, workshopy a aktivity zaměřené na profesní a osobní rozvoj

Časový plán: 1 kalendářní rok (každé dva roky začíná nový cyklus)

Úspěchy: mentees se dozvěděly o kariérických možnostech mimo akademickou sféru; zviditelnění postdoktorandů v rámci instituce i mimo ni; pomoc při vytváření udržitelné sítě s relevantními osobami mimo akademickou sféru

Překážky: potíže s vyhodnocováním skutečného dopadu programu

Výzvy: otázka koučingu nebo mentoringu mentorů a mentorek

Plány: spolupráce v oblasti zahraniční neakademické kariéry; spolupráce s neakademickými partnery

Institucionální postavení koordinátorů: referent personálního oddělení a oddělení vědy pro doktorandy

Institucionální začlenění programu: součást postdoktorského programu zaměřeného na talent management

Financování: institucionální, státní dotace

Webová stránka: www.ugent.be/doctorschools/en/menta.htm

Kontaktní osoby: Dieter De Bruyn, dieter.debruyne@ugent.be



Programy pro ženy i muže ve všech oborech

Mentoring for Scholars at Risk (SAR Mentoring)

Univerzita v Kolíně nad Rýnem

Cíle programu:

- účinná podpora začlenění SAR akademiků a akademiček (akademici v ohrožení) do německého akademického prostředí a kultury
- zaměření na plánování a realizaci kariéry
- vzít na sebe globální odpovědnost a aktivně chránit svobodu vzdělávání a vědy

Mentees: zahraniční postdoktorandi a postdoktorandky, profesoři a profesorky se statusem uprchlíka nebo jsou-li v ohrožení

Mentoři a mentorky: akademičtí a výzkumní pracovníci a pracovnice z Univerzity v Kolíně nad Rýnem nebo jiných institucí, včetně osob mimo univerzitu

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, skupinový mentoring (peer groups), workshopy, networking, koučování

Časový plán: 1 rok (leden – prosinec)

Plány: pokračování programu po vyhodnocení pilotního cyklu v roce 2018

Institucionální postavení koordinátorek: vedoucí pozice v oddělení pro rozvoj akademických pracovníků

Institucionální začlenění programu: projekt oddělení pro rozvoj akademických pracovníků ve spolupráci se zahraničním oddělením

Financování: projektové

Webová stránka:

Kontaktní osoby: Katrin Pieper, k.pieper@verw.uni-koeln.de



Programy pro ženy i muže ve všech oborech

Mentoring pro začínající vědkyně a vědce

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Cíle programu:

- podporovat profesní rozvoj doktorandů a doktorandek a postdoktorandů a postdoktorandek a usnadnit start jejich akademické kariéry
- pomoc při přípravě jejich plánů do budoucna

Mentees: doktorandi a doktorandky, postdoktorandi a postdoktorandky

Mentoři a mentorky: akademičtí a výzkumní pracovníci a pracovnice z institucí v České republice i v zahraničí

Formát: individuální (one-to-one) mentoring, workshopy zaměřené na profesní a osobní rozvoj s externím lektorem, skupinový mentoring (peer groups)

Časový plán: 10 měsíců (březen – prosinec)

Plán: transformace národního programu na program mezinárodní

Institucionální postavení koordinátorek: doktorandka a odborná pracovníce v oddělení Národní kontaktní Centrum - gender a věda, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Institucionální začlenění programu: grantový projekt oddělení Národní kontaktní Centrum - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR

Financování: projektové

Webová stránka: <http://genderaveda.cz/mentoring/>

Kontaktní osoby: Kateřina Maršálková, katerina.marsalkova@soc.cas.cz



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



gender a věda

Programy pro ženy i muže v oblasti STEM

Mentoringový program pro začínající vědce na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze

Cíle programu:

- pomoci začínajícím vědcům (doktorandům a postdoktorandům) a zejména vědkyním zahájit vědeckou kariéru

Mentees: doktorandi a doktorandky, postdoktorandi a postdoktorandky (zejména ženy a zahraniční doktorandi)

Mentoři a mentorky: odborníci a odbornice mimo Vysokou školu chemicko-technologickou nebo z jiné fakulty, než na které studuje/pracuje mentee, z akademického nebo soukromého sektoru dle preferencí mentees

Obor/y: chemie – všechny obory, které se studují na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze

Formát: individuální (one-to-one) mentoring

Časový plán: 10 měsíců (březen – prosinec)

Překážky: někteří vedoucí výzkumní pracovníci a pracovnice z VŠCHT Praha nerozumí přínosu mentoringu a považují jej za zbytečný

Institucionální postavení koordinátorek: pracovnice poradenského a kariérového centra

Institucionální začlenění programu: začlenění financování programu do institucionálního plánu rozvoje Vysoké školy chemicko-technologické v Praze 2016 - 2018

Financování: institucionální, projektové (1. edice programu byla financována v rámci projektu FP7 TRIGGER, v současné době je program financován z vnitřního financování v rámci institucionálního plánu rozvoje Vysoké školy chemicko-technologické v Praze 2016 - 2018)

Webová stránka: <http://kariera.vscht.cz/mentoring>

Kontaktní osoba: Anna Mittnerová, Anna.Mittnerova@vscht.cz



Programy pro ženy i muže v oblasti STEM

Mentoring, Coaching and Training for scientists at EPFL

Švýcarský federální technologický institut v Lausanne (EPFL)

Cíle programu:

- podpora při psaní disertační práce
- rozvoj kariéry
- poradenství v průběhu období kariérního růstu za účelem získání definitivy (tenure track)

Mentees:

- doktorandi a doktorandky
- postdoktorandi a postdoktorandky
- profesori a profesorky usilující o získání definitivy (tenure track)

Mentoři a mentorky:

- vyučující na EPFL, kteří jsou v roli „druhého školitele“ doktorandů a doktorandek (každý doktorand má svého „druhého školitele – mentora“, jehož úkolem je mimo jiné podpořit doktoranda v případě neshod se školitelem)
- mentoři a mentorky z akademických a neakademických institucí
- vyučující z EPFL

Obor/y: všechny obory vyučované na EPFL

Formát:

- individuální (one-to-one) mentoring
- individuální (one-to-one) mentoring a skupinový mentoring (peer groups)
- individuální (one-to-one) mentoring

Časový plán:

- po celou dobu doktorského studia (od zápisu do doktorského studia až po získání doktorského titulu)
- 1 rok
- během přípravy na získání definitivy (tenure track)

Institucionální postavení koordinátorů:

- koordinátor Ph.D. programu
- koordinátor specifického mentoringového programu
- vedoucí pracovník školy nebo institutu

Institucionální začlenění programu: a) EPFL; b) ETH Domain ; c) EPFL

Financování: a) EPFL; b) ETH Domain ; c) EPFL

Webová stránka: a) - ; b) <http://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/>; c) -

Kontaktní osoba pro rovné příležitosti: Helene Füger,
helene.fueger@epfl.ch



Když člověk chce nastartovat vědeckou kariéru, potřebuje v začátku trochu nakopnout.

Martina Rubešová, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze,
obory fyzikální chemie, specializace v pedagogice chemie

PROSTOR PRO VAŠE POZNÁMKY

PROSTOR PRO VAŠE POZNÁMKY

PROSTOR PRO VAŠE POZNÁMKY

Příručka vznikla v rámci projektu „Podpora mezinárodní spolupráce v oblasti mentoringu: síťování a výzkum“ (MENTOR), MŠMT, LE 14021 a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025. Následně byla příručka aktualizována v rámci projektu „Národní kontaktní centrum - gender a věda 2017 - 2020“, MŠMT, LTI17013.

© Národní kontaktní centrum – ženy a věda,
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2018

ISBN: 978-80-7330-330-3 (print)

ISBN: 978-80-7330-331-0 (online)

MENTORING

Kariérní rozvoj začínajících vědkyň a vědců

Kateřina Cidlinská, Martina Fucimanová

Návrh obálky: Ivana Čeljuska

Sazba: Michal Pytlík

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Praha 2018



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



3. PATRO

SPOKOJENOST V PROFESNÍM
A OSOBNÍM ŽIVOTĚ

2. PATRO

MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE,
ÚSPĚŠNÝ NÁVRAT Z RODIČOVSKÉ

1. PATRO

PRVNÍ PUBLIKACE, ZÍSKÁNÍ GRANTU

