

1

MEN TOR ING

KARIÉRNÍ ROZVOJ
ZAČÍNAJÍCÍCH VĚDKYŇ A VĚDCŮ

Obsah

Co je to mentoring?	3
Možné oblasti mentoringu	3
Mentoringový program pro začínající vědkyně a vědce Národního kontaktního centra – gender a věda	4
Cíl	4
Cílové skupiny.....	4
Formát.....	5
Délka	5
Časová náročnost	5
Role mentora či mentorky	6
Mentor či mentorka by měl/a	6
Oblasti možné podpory od mentora či mentorky	7
Co může mentor či mentorka mentoringem získat	7
Rozdíl mezi mentorem a školitelem	8
Role mentees	9
Mentee by měl/a	9
Co může mentee od mentora či mentorky získat	9
Mentee se může od mentora či mentorky dále dozvědět	10
Jak program funguje?	11
Jak se přihlásit?	11
Vytvoření profilu	11
Začátek programu pro mentees - úvodní workshop	12
Vytvoření mentoringové dvojice	12
Náplň programu	13
Závěr programu	13
Schematický průběh mentoringového programu	14
Kurzy	15
Tipy pro mentor(k)y	16
Tipy pro mentees	18
Jak si vybrat mentorku/mentora?	18
Koordinátorky programu	20
Vzor formulace cílů mentees	21
Vzor dohody mezi mentorkou/mentorem a mentee/m	22
Seznam použité literatury a zdrojů	24
Prostor pro vaše poznámky	26

CO JE TO MENTORING?

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

Jde o velice efektivní a v zahraničí často využívaný 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, jiné jsou skupinové a 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 kariéerní růst zaměstnanců a zaměstnankyň, tak na úspěšné studium studujících vysokých, středních i základních škol.

Možné oblasti mentoringu

- Síťování (profesní, studijní, podpůrné)
- Kariéerní posun
- Rolový model / profesní a/nebo lidský vzor
- Komunikační dovednosti
- Výzkumný pokrok
- Supervize
- Odborné psaní
- Prezentační dovednosti
- Kombinace profesního a soukromého života

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.

Díličí 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, a rozšířit tak jejich profesní síť a možnosti uplatnění ve vědě
- 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, než na jaké sami studují či pracují.

Mentorky a mentoři: zkušení vědci a vědkyně na vyšší než postdoktorské pozici, kteří působí na veřejných vysokých školách a ve výzkumných institucích a mají chuť podělit se o své bohaté zkušenosti s mladšími kolegyněmi a kolegy.

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 formou seminářů a workshopů zaměřených na profesní a osobní rozvoj.

Neformální součástí programu je také tzv. **peer (vrstevnický) mentoring**, který si poskytují mentees mezi sebou. Například si doporučují literaturu, konzultují spolu různé pracovní strategie či spolu utvářejí studijní skupiny (scházející se např. nad metodologickými tématy), 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; 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. 12-13 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 setkání a mezi tím být v e-mailovém či telefonickém kontaktu.

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 rolovým modelem.

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.

Mentor/ka v sobě soustřeďuje hned několik rolí:

- **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
- **tutor/ka** – poskytuje zpětnou vazbu na konkrétní výkony (prezentace, diskuse apod.)
- **odborník/odbornice** – mentor/ka je v roli „mistra“ a mentee „učně“
- **rolový model** – inspirace pro to, jakou vědkyní 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 člancích
- 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

Co může mentor či mentorka mentoringem získat

- dobrý pocit z pomoci mladším kolegyním a kolegům
- odborné diskuse s mladými kolegyněmi a kolegy
- nové názory na svůj obor činnosti či výzkumný záměr
- 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 školitelky/školitele a studentky/studenta. **Cíle školitelského vztahu jsou předem dané**, hlavním cílem je dovést studentku/studenta 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.
- **Zásadním rysem mentorky/mentora je, že na ní/něm mentees nejsou nijak formálně závislí** (není jeho student/ka či podřízená/y). 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.

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
- 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 zkušené/ho vědkyně či vědce
- rolový model pro svůj profesní i osobní život
- přístup do profesně důležitých sítí
- podporu ve svém vědeckém úsilí

- pohled zvenčí (z jiné instituce) na svůj výzkum
- informace o možnostech financování výzkumu
- (zprostředkování) zapojení do mezinárodních projektů
- lepší orientaci ve svém oboru
- informace o možnostech získání pracovní pozice 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.

JAK PROGRAM FUNGUJE?

Jak se přihlásit?

Potenciální mentees se do programu přihlásí vyplněním registračního formuláře na webových stránkách programu:

<http://www.zenyaveda.cz/mentoring/pro-zacinajici-vedkyne-a-vedce/>.

Vytvoření profilu

Po registraci získáte přístup do intranetu a budete požádáni o vyplnění svého profilu, který se bude zobrazovat dalším přihlášeným mentees, mentorům a mentorkám. V rámci tohoto profilu můžete do systému nahrát také svůj životopis či motivační dopis.

Jak intranet funguje a k čemu je dobrý?

Díky intranetu budete mít přehled, kdo je do programu přihlášen (z jakých oborů a institucí), a je tedy možné se s ní/m potkat a navázat spolupráci.

Intranet zároveň funguje jako diskusní fórum. Každý, kdo má přístup do intranetu, může poslat vybraným osobám nebo všem dotaz či informovat je o relevantních událostech. Záměrem diskusního fóra je posilovat komunikaci mezi účastnicemi a účastníky programu napříč institucemi.

Facebooková skupina

Každý ročník má vytvořenu 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 jejím založení. Facebooková skupina je další 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.

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. Vybraného mentora či mentorku pak osloví buď sami, nebo tak učiní koordinátorky programu. Koordinátorky danou osobu kontaktují a vysvětlí jí fungování programu a mentees pošlou svůj dopis, 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, podepíší spolu mentoringovou dohodu, jejíž vzor je přílohou této příručky, a dále budou postupovat podle své domluvy. Dohoda by měla být podepsána nejpozději v dubnu. 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. 5, 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). Skupinové aktivity zároveň slouží k síťování, utužování vztahů a vzájemné podpoře mezi mentees. 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 skupinové aktivity ve dvou skupinách podle tohoto rozdělení.

Závěr programu

V prosinci probíhá závěrečná evaluace programu formou dotazníku. Mentees, mentorky a mentoři hodnotí, co jim program přinesl, a zda a jak se jim podařilo naplnit individuální mentoringové cíle.



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

Johana Chylíková,
Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy, obor sociologie

Schematický průběh mentoringového programu:

Přihláška do programu

(registrace na webových stránkách, vytvoření intranetového profilu)



Úvodní workshop s koordinátorkami programu
(formulace individuálních cílů)



Vytvoření mentoringových dvojic
(kontaktování potenciálních mentorek a mentorů)



Úvodní schůzka s potenciální/m mentorkou/mentorem



Podpis mentoringové dohody
mezi mentee/m a mentorkou/mentorem



Vlastní program mentoringové dvojice
+ kurzy profesního a osobního rozvoje



Závěrečná evaluace programu

Kurzy

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

- **projektový management**
- **prezentační dovednosti**
- **akademické psaní**
- **time management**
- **komunikační dovednosti**
- **identifikaci silných stránek**
- **jak předejít vyhoření**

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

O termínech a místě konání kurzů informujeme s dostatečným předstihem na webových stránkách programu. Účast na kurzech je nepovinná a pro všechny účastnice a účastníky programu zdarma. Pokud se nemůžete zúčastnit některého z kurzů, o jehož téma máte zájem, můžete jej absolvovat příští rok s účastnicemi a účastníky dalšího ročníku programu.

TIPY PRO MENTOR(K)Y

Mentoringové vedení, podobně jako jiné dovednosti (např. výuka), se časem vyvíjí a zlepšuje. Chcete-li svým mentees poskytnout ten nejlepší mentoring, jakého jste schopna/schopen, máme pro vás několik tipů:

- hned na začátku si s mentee/m ujasněte vzájemná očekávání; realisticky zhodnotte, s čím můžete mentee/mu pomoci a jak a kolik času můžete mentoringu věnovat (výslednou domluvu zaneše mentee do písemné dohody)
- prodiskutujte způsob, frekvenci a délku vašich setkání, ideálně si je rovnou naplánujte a zaneše 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 vytížen/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 přepisováním rozhovorů atp.)

- podělte se o svůj životní příběh – průběh kariéry, (ne)naplnění svých snů a cílů, současnou (ne)spokojenost, o své další kariérní mety a plány, jak jich dosáhnout
- máte-li nějaký tip pro ostatní účastnice a účastníky programu, nebo byste naopak uvítal/a podporu či radu ostatních mentorek a mentorů, využijte intranetu na webových stránkách programu a kontaktujte je
- 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.



Je to prospěšné pro obě strany. Každá instituce má své zajeté koleje a pohled zvenčí otevírá nové obzory.

Tomáš Macek,

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, profesor na Ústavu biochemie a mikrobiologie

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 hledáte 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.
- máte-li nějaký tip pro ostatní účastnice a účastníky programu, nebo byste naopak uvítal/a podporu či radu ostatních mentees, využijte intranetu na webových stránkách programu a kontaktujte je
- 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.



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

Tomáš Buryška,
Přírodovědecká fakulta Masarykovy univerzity, obor mikrobiologie

KOORDINÁTORKY PROGRAMU

Na koho se obracet v případě jakýchkoli dotazů či problémů:



Kateřina Cidlinská
katerina.cidlinska@soc.cas.cz
210 310 322



Martina Fucimanová
martina.fucimanova@soc.cas.cz
210 310 322

Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Jilská 1
110 00 Praha 1

VZOR FORMULACE CÍLŮ MENTEES

Základem úspěšného mentoringu je, aby měli mentees jasnou představu, s čím a jak chtějí pomoci, co a jak získat. Doporučujeme mentees, aby formulovali klíčové oblasti, kterým se chtějí s mentorkou/mentorem věnovat (např. zlepšení prezentačních dovedností, zefektivnění výzkumné práce, seznámení s kolegyněmi/kolegy či studentkami a studenty mentorky/mentora atp.), a navrhli konkrétní kroky pro dosažení svých mentoringových cílů. Vytvoření tohoto dokumentu je předmětem úvodního setkání 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 2017

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

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

Literatura:

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

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>>

Bird, L. 2010. *Guidelines for Mentors & Mentees*. Sunderland: University of Sunderland. Dostupné z : <<https://docushare.sunderland.ac.uk/docushare/dsweb/Get/Document-6929/Guidance+for+Mentors+%26+Mentees.pdf>>

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>>

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.nationalpostdoc.org/publications-5/mentoring-plans/mentoring-plan>>

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/>>



*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

Příručka vznikla v rámci projektu „Podpora mezinárodní spolupráce v oblasti mentoringu: síťování a výzkum“ (MENTOR), MŠMT, LE 14021 a projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda (č. LE12003), financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci projektu EUPRO II a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

© Národní kontaktní centrum – ženy a věda,
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2014

ISBN: 978-80-7330-263-4

MENTORING

Kariérní rozvoj začínajících vědkyň a vědců

Kateřina Cidliňská, Martina Fucimanová

Návrh obálky: Ivana Čeljuska

Sazba: Michal Pytlík

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

Praha 2014



3. PATRO

SPOKOJENOST V PROFESNÍM
A OSOBNÍM ŽIVOTĚ

2. PATRO

MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE,
ÚSPĚŠNÝ NÁVRAT Z RODIČOVSKÉ

1. PATRO

PRVNÍ PUBLIKACE, ZÍSKÁNÍ GRANTU

