

# Mentoringový program Univerzity Pardubice

Projekt STROP – HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice,

reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18\_054/0014620

Vypracovala: pracovní skupina KA03

## 1. Mentoring

Mentoring je způsob vedení zaměstnanců a metoda učení a profesního rozvoje mladých, respektive začínajících domácích i zahraničních akademických a výzkumných pracovníků, včetně postdoktorských pracovníků a studentů doktorských studijních programů (dále jen „mladých výzkumných pracovníků“), a to prostřednictvím podpory a pomoci poskytované zkušenými kolegy/kolegyněmi.

Mentoring je dobrovolnou aktivitou, která vytváří důvěryhodné prostředí k přenosu informací mezi zkušeným pracovníkem (dále „mentorem/kou“) a méně zkušeným a začínajícím pracovníkem/pracovnicí či studentem/kou doktorského studijního programu (dále „mentorovaný/á“). Jedná se o ideální metodu pro profesní rozvoj mladých výzkumných pracovníků na základě příkladu a zkušeností mentora/ky.

### Můžeme rozlišovat tyto formy mentoringu:

- Skupinové aktivity,
- Individuální mentoring,
- Peer (vrstevnický) mentoring.

## 2. Skupinové aktivity

Skupinové aktivity mentoringového programu představují zejména odborné semináře a přednášky. Tyto aktivity jsou zaměřeny na rozvoj především tzv. měkkých dovedností mladých výzkumných pracovníků, umožňujících jejich osobní a profesní růst. Jako příklady zamýšlených seminářů lze uvést:

- kurz prezentačních dovedností,
- etika vědecké práce,
- problematika autorství a spoluautorství vědeckých publikací a výsledků vědecké činnosti,
- kurz akademického psaní,
- projektový management,
- time management,
- vědecká komunikace,
- vědecký anglický jazyk,
- obecná komunikace v českém jazyce, správnost a etika projevu.

Mentorovaný/á se účastní odborných seminářů a přednášek dobrovolně dle vlastního uvážení nebo na základě doporučení vedoucího zaměstnance, školitele/ky či mentora/ky. Účast na skupinových aktivitách zároveň nabízí mentorovanému/é setkání s ostatními kolegy/kolegyněmi, což jim umožní sdílet své zkušenosti či diskutovat případné otázky.



### 3. Individuální mentoring

Primárním cílem individuálního mentoringu je předání znalostí či zkušeností z jakékoliv oblasti, které mohou mentorovanému/é pomoci při směřování a rozvoji jeho/její profesní kariéry. Realizace individuálního mentoringu vzniká na základě potřeby mentorovaného/é.

Jedná se o pomoc jednoho člověka druhému prostřednictvím předvádění znalostí, pracovních návyků nebo způsobů uvažování. Mentorem/kou je někdo, kdo individuálně a často neformálně tráví s mentorovaným/ou čas, aby mu/jí pomohl získat zkušenosti a zlepšit jeho/její kvalifikaci. Ideálním mentorem je osoba, která má dostatečné znalosti, zkušenosti a vliv.

#### Cíle individuálního mentoringu na Univerzitě Pardubice:

Mezi hlavní cíle individuálního mentoringu se řadí:

- pomoc mentorovanému/é v identifikaci jeho/jejích kariérních cílů a nastavení postupu, jak jich co nejlépe a nejrychleji dosáhnout,
- usnadnění začlenění začínajícího pracovníka/pracovnice do prostředí univerzity a kariérního systému,
- předávání zkušeností z vědecké a pedagogické praxe,
- zprostředkování důležitých profesních kontaktů, ať už s vědeckými kolegy/kolegyněmi „vrstevníky“, nebo se zkušenějšími kolegy/kolegyněmi,
- pomoc se získáním znalostí a dovedností potřebných pro vykonávání nové práce,
- rady pro zvládání administrativních, odborných či mezilidských problémů, s nimiž se mentorovaný/á může setkat, zvláště pak v raných fázích své kariéry,
- podpora pro harmonizaci profesního a osobního života,
- může se jednat i o předávání životních zkušeností, které mentor/ka za svoji profesní kariéru získal/a.

Cílem programu je vytvoření takového vztahu spolupráce, v němž má mentorovaný/á jedinečnou šanci odpozorovat a převzít zkušenosti, kontakty, získat jasné představy o tom, jak zvládat řadu profesních a životních situací, jak nasměrovat svůj další rozvoj a učení. Mentor/ka je naopak obohacen/a o náměty a postřehy kolegy, který přichází z jiného prostředí a není zatížen některými stereotypy.

#### Organizace individuálního mentoringu na Univerzitě Pardubice:

Mentoringový program je připravován zpravidla na jeden rok a jeho časová osa obvykle kopíruje akademický rok. Základním principem mentoringu je dobrovolnost. Na počátku mentoringového cyklu jsou přijímány dobrovolné přihlášky mentorů/ek i mentorovaných.

#### Postup:

- 1) Přihlášky do programu předkládají mentoři i potenciální mentorovaní s uvedením zejména důvodu jejich přihlášení do programu, stadia studia/kariéry a jejich očekávání.
- 2) Přihlášení zájemci absolvují úvodní společný workshop, na němž jsou seznámeni s mentoringovým programem univerzity, jeho podmínkami, očekáváními a tvorbou mentoringových dvojic.
- 3) Po ustavení mentoringových dvojic (buď prostřednictvím workshopu a za pomoci/asistence koordinátorů mentoringových aktivit, nebo na základě předchozí



dohody mentora a mentorovaného/é) obě strany uzavřou písemnou „Dohodu o mentoringu“.

- 4) Po dobu přibližně deseti měsíců probíhají setkání mezi mentorem/kou a mentorovaným/ou po jejich vzájemné dohodě, dle potřeby a možností, přičemž je doporučeno 4-6 setkání za dané období.
- 5) Roční cyklus je zakončen společným závěrečným workshopem, na kterém účastníci mentoringového programu sdílejí své zkušenosti a zhodnotí absolvovaný mentoringový program.

### **Role mentora/ky:**

Mentor/ka na základě svých zkušeností a jejich sdílením s mentorovaným/ou podporuje mentorované v rozvoji jejich kariéry. Svojí osobou a jednáním je mentor/ky vzorem jak v profesním, tak osobním rozvoji mentorovaného/é. Mentor/ka může být vybrán/a i z prostředí mimo univerzitu.

### **Role mentorovaného/é:**

Role mentorovaného/é se odvíjí od jeho/jejího vlastního pracovního přístupu k programu a zájmu o vlastní profesní a osobní rozvoj. Míra intenzity setkávání a komunikace mezi mentorem/kou a mentorovaným/ou se odvíjí od potřeb mentorovaného/é. Na začátku programu si mentorovaný/á stanoví oblasti, kterým se chce společně s mentorem/kou věnovat. Účinnost programu je založena na oboustranném sdílení zkušeností, poskytování konstruktivní zpětné vazby a vedení otevřené a pro obě strany obohacující diskuse.

### **Vztah mezi mentorem/kou a mentorovaným/ou:**

Jedná se o rovnocenný, kolegiální vztah, který se opírá o vzájemnou důvěru a respekt, s jasně definovanými pravidly spolupráce.

### **Rozdíl mezi mentorem/kou a školitelem/kou:**

V případě mentoringu doktorských studentů nejsou činnosti mentora/ky nijak omezeny ani dotčeny povinnosti a práva školitele/ky. Mentor/ka nemůže činnost školitele/ky nahrazovat. Mentor/ka ani školitel/ka si nezasahují do vymezených kompetencí, nicméně jejich spolupráce směřující k rozvoji mentorovaného/é není vyloučena. Hlavním cílem odborného školitele/ky je dovést svého studenta/ku k obhajobě disertační práce. Vztah mentora/ky a mentorovaného/é je ryze dobrovolný a mentorovaný/á si jeho obsah a rozsah určuje podle svých rozvojových potřeb. Vztah mentora/ky a mentorovaného/é je nezávislý (mentorovaný/á není student/ka ani podřízený mentora/ky). Pro zvýšení nezávislosti vztahu je možné ustavit mentorovanému/é mentora/ku z jiného pracoviště.



## **Témata mentoringových rozhovorů mohou být např.:**

- Jak vypadá běžný pracovní den (kvalita a efektivita hospodaření s časem).
- Jak rozvíjet svoji kariéru, kvalifikaci a další vzdělávání na univerzitě (případně konkrétní fakultě, pracovišti).
- Jaké jsou možnosti financování vědy v ČR. Jak a kde se ucházet o finanční podporu.
- Jak získat zahraniční stáž.
- Osobní zkušenosti s komunikací se zahraničními institucemi a kolegy/němi.
- Jaké jsou kariérní možnosti ve vědeckém prostředí ČR.
- Kdy začít uvažovat o habilitaci, jak tento proces nastartovat a na co se připravit.
- Další možnosti odborného vzdělávání – co mentoři/ky považují za nejdůležitější pro rozvoj vědecké kariéry.
- Jaké jsou rozdíly v možnostech profesní kariéry vědce na vysoké škole a na jiném, čistě vědeckém pracovišti (např. v Akademii věd ČR).
- Jak zharmonizovat profesní a osobní život.

## **4. Vrstevnický mentoring (Peer mentoring)**

Peer mentoring je založen na předávání zkušeností mezi kolegy vrstevníky. Jedná se o méně formální formu mentoringu, která je založena na podpoře mentorovaných mezi sebou, zpravidla/případně po dohodě s mentorem/kou, školitelem/kou či vedoucím zaměstnancem. Mělo by se stále jednat o předávání zkušeností mezi zkušenější a méně zkušenou osobou (mentorovaným/ou), např. pomoc doktorských studentů/ek z vyšších ročníků nově nastupujícím doktorským studentům/kám na počátku jejich studia, uvedení nově nastupujících pracovníků/pracovnic do pracovního kolektivu (výzkumné skupiny, katedry atd.) zkušenějšími spolupracovníky/spolupracovnicemi atd.

V tomto mentoringovém vztahu se postupuje obdobně jako při individuálním mentoringu. Mohou probíhat aktivity typu doporučení odborné literatury či zahraničních kurzů, praktické rady a informace týkající se organizace studia a požadavků kladených na studenty doktorských studijních programů, konzultace pracovní strategie atd. Toto spojení může vést i k tvorbě různých pracovních skupin.

Sjednané aktivity v rámci peer mentoringu mají předem stanovený časový horizont a po jeho uplynutí je účastníci vyhodnotí.

## **Závěrečná ustanovení**

*Mentoringový program* nabývá platnosti dnem vydání.

*Mentoringový program* nabývá účinnosti dnem vydání.

V Pardubicích dne 21. 6. 2021.

prof. Ing. Jiří Málek, DrSc.

rektor

