



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Pravidla podpory mentoringových programů pro studenty  
doktorských studijních programů, postdoktorandy a začínající  
výzkumné pracovníky**

Název projektu: Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj UTB ve Zlíně (RoKaVaV-UTB)

Reg. č.: CZ.02.2.69/0.0/0.0/16\_028/0006243

Case: 2018CZ353848

## **ČÁST PRVNÍ**

### **ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

#### **Článek 1**

##### **Základní ustanovení**

- (1) Tento dokument stanovuje pravidla podpory mentoringových programů pro studenty doktorských studijních programů, postdoktorandů a začínajících výzkumných pracovníků v Centru bezpečnostních, informačních a pokročilých technologií (CEBIA-Tech) na Fakultě aplikované informatiky (FAI) Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (UTB). Tato pravidla byla vypracována v návaznosti na Akční plán, vytvořený v rámci implementace strategie řízení lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji na FAI/CEBIA-Tech v souladu se získaným oceněním „HR Excellence in Research Award (HR Award)“.
- (2) Dokument nejprve definuje samotnou podstatu mentoringu. Dále popisuje účastníky mentoringových programů na FAI/CEBIA-Tech a vztah mezi nimi. Hlavní podstatou tohoto dokumentu je stanovení průběhu mentoringových programů na FAI/CEBIA-Tech a definice základních pravidel, které musí účastníci mentoringových programů dodržovat.

#### **Článek 2**

##### **Definice mentoringu**

- (1) Mentoring obecně představuje metodu učení a rozvoje jedince, při které mentor předává své odborné znalosti a zkušenosti v daném oboru mentorovanému. Mentorem zpravidla bývá zkušenější člověk, mentorovaný je pak méně zkušený svěřenec. Mentor působí jako průvodce v určité oblasti či tématu a pomáhá mentorovanému nalézt správný směr či řešení. V případě mentoringu se však většinou nejedná pouze o předávání čistě odborných znalostí a dovedností – mentor pomáhá mentorovanému ke komplexnějšímu pohledu na daný obor, v rozvoji kritického myšlení a k jeho růstu nejen po odborné, ale též osobní stránce. Jedná se tedy o partnerství, vytvářející prostor pro dialog a vedoucí k sebereflexi a učení se. Mentori mohou mentorovanému pomoci objasnit směr jeho profesní dráhy či řešení případných překážek při dosahování plánovaných cílů. Předávání znalostí a dovedností probíhá zpravidla v přirozeném prostředí, např. na pracovišti či akademické půdě.

## **ČÁST DRUHÁ**

### **ÚČASTNÍCI MENTORINGOVÝCH PROGRAMŮ**

#### **Článek 3**

##### **Mentorovaný**

- (1) Pro účely mentoringových programů FAI/CEBIA-Tech se mentorovaným rozumí student doktorského studijního programu, postdoktorand či začínající výzkumný pracovník (do 5 let od udělení titulu Ph.D.), který má zájem o podporu prostřednictvím mentoringového programu. Hlavní přínos mentoringu pro mentorovaného spočívá v možnosti dozvědět se, jak úspěšně postupovat ve své profesní dráze, umožní mu lépe rozvinout svůj potenciál a celkově lépe poznat sám sebe.

#### **Článek 4 Mentor**

- (1) Mentorem by měl být zkušený vědecko-výzkumný či akademický pracovník, příp. specialista, který má zájem předávat znalosti a zkušenosti získané během své dosavadní kariéry. Mezi přínosy mentoringu pro mentora lze zahrnout např. možnost uvědomit si svou odbornost a trénovat její předávání začínajícím kolegům, obohacení o nové trendy a celkové rozšíření obzorů či vylepšení komunikačních dovedností.

#### **Článek 5 Vztah mezi mentorem a mentorovaným**

- (1) Obecně je při mentoringu vhodné redukovat závislost mezi mentorem a mentorovaným ve smyslu nadřízený-podřízený či školitel-student. Dále je žádoucí eliminovat potenciální konkurenční vazby či jiné střety zájmů. Navzdory tomu je v zásadě možné, aby mentorem studenta doktorského studijního programu na FAI byl přímo jeho školitel, zejména v případě, že specifická odborná část studia je řešena také prostřednictvím konzultanta. Podobně je akceptovatelné, aby mentorem postdoktoranda nebo mladého vědeckého pracovníka byl vedoucí týmu, do kterého je postdoktorand, resp. začínající výzkumný pracovník, zařazen. Přitom však musí být splněna podmínka, že z pohledu mentoringu si bude tento pár rovnocenný a jejich vztah bude založen na vzájemné důvěře a jasných pravidlech.

### **ČÁST TŘETÍ**

#### **PRŮBĚH MENTORINGOVÝCH PROGRAMŮ NA FAI/CEBIA-TECH**

#### **Článek 6 Průběh mentoringových programů na FAI/CEBIA-Tech**

- (1) Mentoringový program FAI/CEBIA-Tech probíhá kontinuálně.
- (2) Školitelé a konzultanti doktorských studijních programů a vedoucí výzkumných týmů jsou do mentoringového programu FAI/CEBIA-Tech zařazeni automaticky. Do seznamu mentorů mohou být zařazeni také odborníci z praxe. S vytvořením mentoringového páru s konkrétním zájemcem o mentoring však musí mentor souhlasit. Zájemce o zařazení do mentoringového programu nejprve kontaktuje svého potenciálního mentora, o kterého by měl zájem. Může, ovšem nemusí se jednat o jeho školitele, konzultanta či vedoucího příslušného výzkumného týmu. V případě souhlasu budoucího mentora je po vzájemné dohodě možno stanovit termín první schůzky mentoringového programu. Pokud potenciální mentor nesouhlasí, může zájemci doporučit jiného vhodného kandidáta.
- (3) Po vytvoření mentoringového páru oznámí mentor tuto skutečnost předsedovi oborové rady (v případě Ph.D. studenta) nebo vedoucímu výzkumného týmu (v případě postdoktoranda či začínajícího výzkumného pracovníka).
- (4) V průběhu mentoringového programu se předpokládá uskutečnění minimálně 5 individuálních schůzek mentorovaného s mentorem. Doporučená délka jednoho setkání

je přibližně 2 hodiny a doporučený interval mezi jednotlivými setkáními se pohybuje v rozmezí 1 až 2 měsíců.

- (5) Typickým obsahem schůzky je rozhovor během návštěvy na pracovišti. Dále je možné pozorovat mentora při vědecko-výzkumné či řídicí práci, při jednání s kolegy či klienty apod.
- (6) V případě potřeby či nutnosti zapříčiněné externími okolnostmi (např. zhoršená epidemiologická situace) mohou schůzky probíhat také v on-line režimu. Pokud tomu však nic nebrání, jsou preferována osobní setkání, která se dlouhodobě jeví jako efektivnější.
- (7) Na úvodní schůzce je vhodné zamyslet se nad cílem, ke kterému by měla mentoringová dvojice směřovat. V průběhu programu je možné vzájemně kontrolovat, zda se dvojice k tomuto cíli blíží, či nikoliv, a v negativním případě vyhodnotit příčiny proč tomu tak není a případně revidovat cíle dle aktuálních potřeb mentorovaného či mentora.
- (8) Je doporučeno dělat si po vzájemné dohodě záznamy, např. zápisy, ze schůzek (mentor i mentorovaný), které umožní snazší návrat k jednotlivým tématům s následnou vyšší mírou sebereflexe. Je přijatelné dávat si navzájem úkoly. Z důvodu rovnocennosti vztahu mentor-mentorovaný však nejsou tyto úkoly chápány pouze jednostranně, tj. pouze pro mentorovaného, avšak mohou být kladeny oběma stranám. Úkoly je pak vhodné řešit také společně.
- (9) Termín následující schůzky je vhodné domluvit na konci schůzky stávající.

## ČÁST ČTVRTÁ

### PRAVIDLA MENTORINGOVÝCH PROGRAMŮ NA FAI/CEBIA-TECH

#### Článek 7

##### Pravidla mentoringových programů na FAI/CEBIA-Tech

- (1) Mentoring je pro mentorované zdarma. Mentoring patří mezi nehonorované činnosti.
- (2) Během jednání jsou dodržována pravidla rovného přístupu ke všem osobám, bez rozdílu pohlaví, rasy, náboženství či věku. Dále jsou dodržována pravidla slušného a férového jednání.
- (3) Mentor se účastní role v oboru, ve kterém má odborné znalosti a životní zkušenosti odpovídající požadavkům a očekáváním mentorovaného.
- (4) Mentorovaný si je vědom spoluzodpovědnosti za celý proces mentorování. Snaží se aktivně dosáhnout stanovených cílů.
- (5) Mentor i mentorovaný nakládají s informacemi získanými během mentoringového programu jako s důvěrnými, a to v průběhu i po skončení mentoringového programu. Výjimku tvoří informace, k jejichž zveřejnění udělí mentor či mentorovaný výslovný souhlas.
- (6) Mentor ani mentorovaný nevydávají výsledky práce svého mentoringového partnera či jeho názory za vlastní.

- (7) Mentor i mentorovaný dodržují sjednané termíny vzájemných setkání. V nutných případech se v dostatečném předstihu domluví na změně termínu.
- (8) Při potenciálním střetu zájmů se mentor i mentorovaný zachovají tak, aby nedošlo k újmě jeho protějšku či zaměstnavatele.
- (9) Mentor ani mentorovaný žádným způsobem nezneužije vztahu se svým protějškem a také nezneužije jeho důvěry.
- (10) Pokud mentor či mentorovaný během mentoringového programu dojde k závěru, že mentoringový vztah pro něj není přínosný, dá to včas a vhodným způsobem najevo. Ve spolupráci se svým protějškem pak navrhne další postup řešení.
- (11) Mentor i mentorovaný dodržují Etický kodex UTB, příp. Etický kodex regionálního výzkumného centra CEBIA-Tech.

## **ČÁST PÁTÁ**

### **PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ KOORDINACE MENTORINGOVÝCH PROGRAMŮ**

#### **Článek 8**

##### **Personální zajištění koordinace mentoringových programů**

- (1) Evidenci a koordinaci mentoringových programů pro Ph.D. studenty zajišťuje předseda oborové rady.
- (2) Evidenci a koordinaci mentoringových programů pro postdoktorandy a začínající výzkumné pracovníky zajišťuje vedoucí výzkumného týmu.
- (3) Potenciální mentoři mohou být vybíráni z řad školitelů a konzultantů doktorských studijních programů a vedoucích výzkumných týmů. Zařazení mohou být také odborníci z praxe. Přitom však vždy platí, že s vytvořením mentoringového páru s konkrétním zájemcem musí potenciální mentor souhlasit (viz výše v části „Průběh mentoringových programů na FAI/CEBIA-Tech“).