



**Univerzita
Karlova**

Mentoringový program pro doktorandky a doktorandy Univerzity Karlovy

**Metodika k mentoringovému
programu**



Obsah

1	Klíčové pojmy	3
2	Očekávané přínosy mentoringového programu.....	3
3	Pravidla účasti	4
4	Časový harmonogram programu.....	5
5	Přípravná setkání.....	5
6	Setkání mentee–mentor.....	6
7	Role menteeho v programu.....	7
8	Role mentora v programu	7
9	Témata	7
10	Mlčenlivost	8
11	Hodnocení a zpětná vazba	8
12	Změna mentora, předčasné ukončení	8
13	Vzniklé výdaje	9
14	Podpora	9

Pilotní ročník 2026/2027

Tento dokument navazuje na dohodu o mentoringu a obsahuje závazná pravidla účasti. Kromě toho obsahuje osvědčené postupy a několik tipů a triků pro úspěšnou spolupráci mezi menteeem a mentorem.

1 Klíčové pojmy

1.1 Mentoring

Mentoring je proces, v jehož rámci zkušený člověk (mentor) poskytuje vedení, podporu a rady méně zkušenému člověku (mentee), aby mu pomohl v osobním a profesním rozvoji. V kontextu prostředí vědy a výzkumu mentoring zahrnuje sdílení znalostí a zkušeností, poskytování kariérního poradenství, podporu rozvoje dovedností a pomoc menteeem při zvládání výzev v jejich profesním životě. Cílem mentoringu je podpořit profesní a osobní rozvoj začínajících výzkumných pracovníků a pracovníků (dále jen „výzkumných pracovníků“) prostřednictvím strukturovaného poradenství.

1.2 Mentoringový program pro doktorandky a doktorandy Univerzity Karlovy

Mentoringový program pro doktorandky a doktorandy Univerzity Karlovy (dále jen „mentoringový program“) představuje novou formu kariérní podpory začínajících výzkumných pracovníků prostřednictvím sdílení zkušeností.

Jedná se o nástroj pro hladký kariérní rozvoj doktorandek a doktorandů (dále jen „doktorandů“), který jim pomáhá účinně překonávat překážky a řešit dilemata související s kariérním směřováním.

1.3 Mentees

Mentees jsou doktorandi Univerzity Karlovy, v prezenční nebo kombinované formě studia, v třetím roce studia (tj. v momentě podávání přihlášky jsou uchazečky a uchazeči v druhém roce studia). Vítání jsou všichni bez ohledu na preferovanou budoucí kariéru – ti, kteří usilují o pokračování ve vědě a výzkumu, i ti, kteří plánují další kariérní kroky mimo akademickou sféru.

1.4 Mentoři

Mentorky a mentoři (dále jen „mentoři“) mohou být jak začínající výzkumní pracovníci po získání doktorského titulu, tak zkušení výzkumní pracovníci s víceletou praxí. Mentoři pocházejí z Univerzity Karlovy, jiných českých či zahraničních akademických institucí i neakademického sektoru (firmy, státní instituce, neziskové organizace). Mentoři z neakademického prostředí nemusí mít titul Ph.D.

1.5 Koordinátoři mentoringového programu

Koordinátoři mentoringového programu (dále jen „koordinátoři“) jsou zaměstnanci Odboru pro studium a záležitosti studentů UK – oddělení doktorského studia.

2 Očekávané přínosy mentoringového programu

2.1 Přínosy pro mentees

- Identifikace a dosažení preferovaných kariérních cílů prostřednictvím získání neformálních informací a přístupu k novým profesním sítím (networking).
- Informovaná rozhodnutí v oblasti směřování vlastní profesní dráhy.
- Usnadnění plynulého přechodu do další kariérní fáze po ukončení doktorského studia.
- Informovaná rozhodnutí, tipy a inspirace týkající se kombinace pracovního a osobního života.

2.2 Přínosy pro mentory

- Osvojení a rozvoj mentoringových dovedností a jejich přenos do role školitele, pedagoga či vedoucího pracovníka.
- Rozvoj soft skills dovedností: komunikace, poskytování zpětné vazby, koučování.

- Pozitivní dopad: Sdílení svých znalostí a zkušeností a podpora mladých vědců v jejich kariéře.
- Nový pohled na vlastní práci a kariéru.
- Zlepšení povědomí o situaci doktorandů (cenné zejména pro osoby na vedoucích pozicích).
- Rozšíření profesionální sítě a získání nových kontaktů či spolupracovníků.

2.3 Přínosy pro Univerzitu Karlovu

- Funkční mentoringový program jako ověřený podpůrný nástroj pro doktorandy v počáteční fázi jejich kariéry.
- Zavedení nových postupů v oblasti rozvoje kariéry doktorandů prostřednictvím sdílení zkušeností od zkušených kolegů na Univerzitě Karlově a dalších institucích.
- Příspěvek k zvýšení studijní úspěšnosti doktorandů (rychlejší posun k úspěšnému dokončení studia).

3 Pravidla účasti

3.1 Mentee

Mentee se zavazuje:

- Vždy dodržovat zásady spravedlnosti, respektujícího chování a rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, rasu, národnost, sociální původ, zdravotní postižení, náboženství nebo věk.
- Přístupovat ke svým povinnostem v rámci mentoringového programu čestně a aktivně, usilovat o dosažení stanovených cílů programu.
- Být otevřený novým nápadům a příležitostem pro profesní a osobní rozvoj.
- Zachovávat slušnost a otevřenost v komunikaci s mentorem.
- Dodržovat domluvené termíny schůzek a v nevyhnutelných případech o změně včas informovat a dohodnout náhradní termín.
- Komunikovat prostřednictvím dohodnutých kanálů a reagovat co nejrychleji.
- Vyvarovat se jakékoli formy zneužívání mentoringového vztahu.
- Nenarušovat důvěru mentora.
- Nikdy si nepřivlastňovat mentorovy názory, výsledky či úspěchy jako své vlastní.
- Považovat informace získané od mentora za důvěrné během i po skončení mentoringového programu, s výjimkou informací, které mentor výslovně povolí zveřejnit.
- Jednat tak, aby nedocházelo ke střetu zájmů vyplývajících z mentoringového vztahu, a zajistit, že nevznikne újma mentorovi, jeho zaměstnavateli, ani menteemu či jeho zaměstnavateli.
- Informovat mentora a koordinátora programu vhodným způsobem, pokud mentoringový program přestane být pro menteeho přínosný nebo vhodný, a snažit se nalézt řešení uspokojivé pro všechny zúčastněné strany.

3.2 Mentor

Mentor se zavazuje:

- Vždy dodržovat zásady spravedlnosti, respektujícího chování a rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, rasu, národnost, sociální původ, zdravotní postižení, náboženství nebo věk.

- b) Vyvarovat se vytváření falešných očekávání ohledně mentoringu nad rámec toho, čeho lze pro menteeho realisticky dosáhnout.
- c) Budovat s menteeem profesionální a rovný vztah, který podporuje spolupráci a zajišťuje podpůrné a kolegiální prostředí.
- d) Podporovat a motivovat menteeho k dosažení cílů stanovených v dohodě o mentoringu.
- e) Zachovávat slušnost a otevřenost v komunikaci s menteeem.
- f) Považovat informace získané od menteeho za důvěrné během i po skončení mentoringového programu, s výjimkou informací, které mentee výslovně povolí zveřejnit.
- g) Nikdy si nepřivlastňovat názory, výsledky či úspěchy menteeho jako své vlastní.
- h) Dodržovat domluvené termíny schůzek a v nevyhnutelných případech o změně včas informovat a dohodnout náhradní termín.
- i) Komunikovat prostřednictvím dohodnutých kanálů a reagovat co nejrychleji.
- j) Jednat tak, aby nedocházelo ke střetu zájmů vyplývajících z mentoringového vztahu, a zajistit, že nevznikne újma mentorovi, jeho zaměstnavateli, ani menteeemu či jeho zaměstnavateli.
- k) Vyvarovat se jakékoli formy zneužívání mentoringového vztahu.
- l) Nenarušovat důvěru menteeho.

4 Časový harmonogram programu

4.1 Harmonogram mentoringového programu pro pilotní cyklus 2026/2027

květen–červen 2026	Výzva mentorům
červen–srpen 2026	Výzva mentees
srpen–září 2026	Přípravná setkání pro mentees a mentory, párování
říjen 2026–září 2027	Schůzky mezi mentees a mentory

5 Přípravná setkání

Přípravné workshopy budou organizovány odděleně pro mentees a mentory. Workshop pro mentees proběhne prezenčně, workshop pro mentory online. Workshopy povede zkušený konzultant mentoringového programu. Pro mentees je účast povinná, pro mentory je vysoce doporučena.

5.1 Cíl přípravných setkání

Pro mentees:

- Prodiskutovat očekávání mentees – jejich realističnost a možnosti naplnění.
- Sdílet praktické tipy a triky pro maximalizaci přínosu, který mentees z účasti získají.
- Vytvoření si předběžného mentoringového plánu pro spolupráci s mentorem.

Pro mentory:

- Prodiskutovat očekávání mentorů a seznámit je s očekáváními mentees.
- Poskytnout praktické tipy týkající se obsahu a formátu mentoringových setkání.

6 Setkání mentee–mentor

6.1 Frekvence setkání

Mezi říjnem 2026 a zářím 2027 by mělo proběhnout alespoň pět setkání mezi menteeem a mentorem. Frekvence setkání závisí na dohodě mezi menteeem a mentorem, nicméně se důrazně doporučuje dodržet interval jednoho až dvou měsíců mezi jednotlivými setkáními. To poskytne menteeemu dostatek času na reflexi výsledků předchozího setkání a na podniknutí potřebných kroků pro navazující aktivity.

6.2 Forma setkání

Preferovaný formát mentoringových schůzek představuje osobní setkání, a proto je žádoucí, aby mentor po dobu trvání mentoringového cyklu pobýval v České republice v takové míře, aby bylo možné schůzky realizovat převážně osobně. Doporučená délka každého setkání je 60 minut. Forma setkání by měla být výsledkem vzájemné dohody. Jsou vítány různé formy setkání: diskuse, společná účast na odborných sympoziích, networkingové akce nebo stínování apod.

6.3 První kontakt

První kontakt musí provést mentee zasláním e-mailu na e-mailovou adresu mentora, kterou poskytne koordinátor. První kontakt by měl proběhnout nejpozději do dvou týdnů po workshopu pro mentees. Koordinátor kontaktuje jak menteeho, tak mentora tři týdny po workshopu pro mentees, aby se ujistil, že první kontakt proběhl a první setkání bylo naplánováno.

6.4 Před prvním setkáním

Před prvním setkáním poskytne koordinátor menteeemu a mentorovi **shrnutí tematických průniků jejich přihlášek**. Shrnutí bude obsahovat všechny oblasti profesního rozvoje, na kterých chce mentee pracovat, a s nimiž může mentor pomoci.

Od menteeho se očekává, že připraví návrh mentoringového plánu, který definuje jeho cíle a indikátory pro dosažení těchto cílů. Mentee obdrží šablonu od koordinátora. Použití šablony je dobrovolné. Součástí šablony je i návrh struktury zápisu z jednotlivých setkání. **Mentoringový plán a zápisy o setkáních** slouží výhradně pro menteeho a v žádné fázi programu nebudou předány žádné jiné třetí straně. Mohou však být konzultovány s koordinátorem na žádost menteeho. Menteeemu bude také poskytnuta šablona **Plánu kariérního rozvoje** pro osobní použití.

Od mentora se očekává, že se před prvním setkáním seznámí s profilem menteeho. Profil menteeho bude poskytnut koordinátorem.

6.5 První setkání

Na prvním setkání by mentee a mentor měli:

- Projednat mentoringový plán menteeho, a dohodnout se na jeho případných úpravách.
- Dohodnout se na praktických záležitostech, jako je čas a místo jednotlivých setkání, zda setkání proběhnou osobně nebo online atp.
- Stanovit dílčí cíle, kterých by mentee měl dosáhnout do příštího setkání.

6.6 Obsah setkání

Během každého setkání by mentee i mentor měli společně zhodnotit pokrok menteeho od poslední schůzky, prodiskutovat následné kroky a stanovit cíle pro příští setkání. Definování kroků a cílů by mělo být řízeno menteeem, přičemž mentor by měl poskytnout spíše vodítko než konkrétní

doporučení, co by měl mentee dále dělat. Cíle by měly být **SMART**, tedy cíle, které jsou Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time-bound.

Zde je několik orientačních příkladů cílů, kterých by mělo být dosaženo před dalším setkáním:

- Přihlásit se na seminář/workshop/kurz.
- Podat žádost o zaměstnání na pozici.
- Napsat abstrakt článku.
- Předložit článek.
- Připravit první návrh plánu kariérního rozvoje.
- Konzultovat konkrétní problém/příležitost/pracovní pozici s konkrétní osobou.
- Vypracovat osnovu návrhu projektu.
- Napsat první návrh podnikatelského plánu.

7 Role menteeho v programu

Mentee má aktivní roli. Očekává se, že mentee naváže první kontakt, navrhne datum a místo dalšího setkání, připraví plán mentoringu a pokud dojde v průběhu ke změnám, aktualizuje ho. Mentee by měl přicházet na mentoringová setkání připraven. Doporučuje se použít přístup 1+1 – jednu hodinu přípravy na hodinové setkání. Mentee by měl být otevřený přijímání zpětné vazby a konstruktivní kritiky. Doporučuje se dělat si poznámky z diskuse.

Mentee má právo klást otázky bez obavy z hodnocení. Mentee musí respektovat čas a hranice mentora.

8 Role mentora v programu

Role mentora spočívá v předávání zkušeností, poskytování zpětné vazby a konstruktivní kritiky, poskytování rad a zprostředkování nových profesně relevantních kontaktů. Mentor poskytuje podporu v rozvoji menteeho. Mentor motivuje menteeho k nastavování vlastních cílů. Mentor poskytuje vedení na základě vlastních zkušeností a respektuje různé způsoby práce. Mentor vede menteeho při identifikaci příležitostí (granty, konference, spolupráce).

Mentor není nadřízený. Mentor nesmí rozhodovat za menteeho. Mentor by neměl poskytovat counselling nebo terapii.

Mentor má právo stanovit hranice své dostupnosti.

9 Témata

Zde je několik příkladů témat k diskusi během mentoringových setkání. Jedná se o orientační seznam, skutečná témata by měla být vybírána na základě potřeb menteeho:

- Další směřování kariéry menteeho:
 - Tvorba kariérního plánu a strategie.
 - Identifikace důležitých dovedností menteeho a možností jejich využití.
 - Identifikace slabých stránek menteeho.
 - Sladění osobního a pracovního života.
 - Kladení zásadních životních otázek.
 - Rozdíly mezi akademickou a neakademickou kariérou.
 - Orientace na trhu práce, pracovní příležitosti.

- Konkrétní oblasti týkající se práce:
 - Příprava vědeckých publikací – jak na to (správně, efektivně a kvalitně).
 - Popularizace vědy (pořádání akcí pro veřejnost, vystupování v médiích, psaní popularizačních článků).
 - Grantové žádosti, konzultace grantového procesu.
 - Management vědy a výzkumu.
 - Konzultace ohledně přípravy na pracovní pohovor.
 - Inovativní metody výuky.
 - Networking – propojování lidí v oboru.
 - Účast na akcích spolu s menteeem (konference, sympozia, veletrhy apod.).
 - Využití potenciálu mezinárodních stáží, konferencí apod.
 - Cesta k akademické pozici v zahraničí.
 - Přejít z akademické sféry do soukromého sektoru.
 - Konzultace požadovaných kompetencí pro soukromý sektor.
 - Projektový management.
 - Orientace na trhu práce v sektoru, ve kterém mentor působí.
 - Založení firmy.
 - Ověření podnikatelského nápadu.
 - Jak najít investora pro startup.
 - Založení akademického spin-offu.
 - Přenos teorie do praxe.
 - Příprava a administrace patentů.

10 Mlčenlivost

Mentori a mentees se zavazují zachovávat naprostou mlčenlivost o probíraných tématech. Vzájemná důvěra a zachování mlčenlivosti jsou základními kameny mentoringového programu.

11 Hodnocení a zpětná vazba

11.1 Střednědobé hodnocení

Přibližně čtyři až pět měsíců po zahájení mentoringového cyklu budou mentori i mentees požádáni o poskytnutí zpětné vazby koordinátorovi programu. Bude to příležitost informovat koordinátora o průběhu setkání nebo o případných nově vznikajících problémech.

11.2 Závěrečné hodnocení

Po ukončení setkání bude mentee požádán o revizi svých plánů a reflexi formou výstupního dotazníku.

Zpětná vazba jak od mentees, tak od mentorů bude opět shromážděna koordinátorem po uzavření mentoringového cyklu. Mentoringový cyklus bude zakončen závěrečným networkingovým setkáním všech mentorů a mentees.

12 Změna mentora, předčasné ukončení

Mentoringový cyklus automaticky končí 30. září 2027. Pokud by kterýkoli z účastníků (mentee nebo mentor) chtěl ukončit mentoringový program předčasně, musí o tom informovat koordinátora e-mailem.

13 Vzniklé výdaje

Veškeré výdaje menteeho, které vzniknou během mentoringových setkání, by měl hradit mentee. Veškeré výdaje mentora vzniklé během setkání by měl hradit mentor. Koordinátor nebude menteemu ani mentorovi hradit žádné výdaje vzniklé během schůzek (např. účty z kavárny, jízdenky na vlak atd.).

14 Podpora

Pokud mají mentees nebo mentoři jakékoli dotazy nebo pochybnosti týkající se programu, mohou se obrátit na koordinátora e-mailem na phd@cuni.cz.

Verze Metodiky aktuální k 28. srpnu 2026