

# NEWS

národní kontaktní centrum  
ženy a věda

říjen 2009

## EDITORIAL

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

letošní říjen byl ve znamení vysokých škol. Provalilo se několik skandálů, otevřelo několik kontroverzních témat a na facebooku začaly kolovat vysokoškolské vtipy. Třeba ten o tom, co děláte o víkendů? Práva. Problémům vysokého školství se věnujeme i v novém čísle newsLetteru. Konkrétně jsme se zaměřily na profesní vztahy zkušenějších pedagogů a odborníků k mladším kolegům a studentům a jejich vzájemnou pomoc – mentoring. Nejrůznější studie potvrzují, že mentoring je jako forma pomoci ze stran zkušenějších těm začínajícím velmi úspěšným nástrojem rozvoje osobnosti a profesní dráhy. Projevují se pak v takové pracovní strategii genderové stereotypy a předsudky? I o tom si můžete přečíst v úvodním článku čísla. O své zkušenosti z mentoringu se s námi podělili také lidé, kteří již vysokou školu úspěšně dokončili nebo se na ní naopak teprve chystají – více v příloze.

Dalším tématem, které nás nenechalo klidné, jsou kauzy z VŠE o zneužívání studentek bývalým pedagogem fakulty. Hned vzápětí přišla MF Dnes s dalšími články o ponižujícím chování učitelů, kteří neváhali vyžadovat výměnou za zkoušky sexuální služby. Závažnost této tři roky staré kauzy vyústila v pokárání pedagoga, ne však jeho odchod z fakulty. Stane se tak v kontextu současného dění nyní? Více vám k tématu nabízíme v „mediálním okně“.

Ani v tomto čísle nechybí pravidelné rubriky představování nových knih z akademického prostředí či sloupky mladých vědkyň. Přijměte také naše pozvání na nejrůznější konference a akce, kterých je na podzim skutečně dost.

Zajímavé a příjemné čtení vám přeje

Vaše redakce

# LETTER

## MENTORING: PRO ŽENY NEVHODNÉ?



Když profesorka Soňa Nevšimalová vzpomíná na své začátky v neurologii, jmenuje docenta Bedřicha Rotha, učitele a vzácného přítele, který vedl její první vědecké kroky, naučil ji preciznosti a umožnil účast na zahraničních kongresech v době, kdy cesty na Západ byly vzácností. Není rozhodně jediná, komu dobrý školitel, profesně starší kolega či mentor pomohl naskočit do uhánějícího vlaku vědecké práce.

Mentoring je neodmyslitelnou součástí procesu, kdy se z mladých vědeckých pracovníků a pracovnic stávají uznávané kapacity. Vztah mentora a jeho chráněnce (mentee) je zdrojem kontaktů se zahraničními kolegy, pořadatelé konferencí a editory odborných časopisů. Mentor slouží jako vzor, který nabízí odbornou i přátelskou pomoc a poskytuje v dnešní soutěživé době jednu velmi cennou věc – podporu.

Mentoringové vedení bývá často neformální, spontánním vztahem, který vzniká mezi dvěma lidmi na základě profesních i osobních sympatií, respektu k dosaženým výsledkům na jedné straně a důvěře ve schopnosti mladého mozku na straně druhé. I proto může být pro ženy obtížnější ochranu mentorského vztahu najít.

Řada odborných studií dokazuje, že ženy získávají mentorské vedení méně často a podstatně později než jejich kolegyně.

Zajímavé je podívat se, proč tomu tak je: Jednou z příčin je tzv. faktor klonu, podle kterého mají vedoucí pracovníci a školitelé tendenci podporovat mladší verze sebe samých. Vzhledem k tomu, že na vedoucích postech je žen obecně méně, mají tak mladé vědecké pracovnice hledání mentorky komplikovanější. Navíc ty úspěšné badatelky, které svou pozici kvalitních odbornic obhájily, jsou často vytíženy úkoly pracovními i rodinnými, povinnostmi zasedat v komisích, kde reprezentují chybějící ženy, a v neposlední řadě musí opakovaně upevňovat především svou vlastní pozici, spíše než podporovat druhé. Některé z nich přímo hovoří o obavě z podezření z uzavírání ženských koalic.

Důvody, proč muži mentoři svou pomocnou ruku nabízejí ženám zřídka, také stojí za zmínku. Vůči ženám a jejich schopnostem a pracovnímu výkonu existují negativní postoje, které jsou často sdíleny muži i samotnými ženami. Investice do ženského kapitálu se tak může zdát jako zbytečná, případně příliš velká. Dalším aspektem je tokenismus – ženy v tradičně mužských oborech jsou raritou, na které je soustředěna pozornost kolegů i vedoucích. Mentoři mohou mít obavy, že nepovede-li si jejich mentee dobře, vrhnou její slabé výsledky stín na úsudek a reputaci mentora samotného. Řada těchto možných bariér vede mentory k tomu, aby častěji volili z řad svých studentů a mladších kolegů muže.

Studie věnované mentoringovým programům pro ženy docházejí k závěru, že vzhledem k bariérám, které v cestě klasickému mentoringu stojí, by ženy měly hledat podporu především u svých kolegů a kolegyně (peer mentoring). Strategie přijaté jinakosti a vyloučenosti žen je však z mého pohledu kontraproduktivním stvrzením kritizovaného stavu a utužením jeho neměnnosti.



## FULL COSTING: BEST PRACTICE IN EUROPE POZVÁNÍ NA KONFERENCE

Technologické centrum AV ČR pořádá konferenci „Full costing: best practice in Europe“, která se uskuteční dne 10. listopadu 2009 na Masarykově koleji v Praze Dejvicích.

Na konferenci budou představeny existující metodologie pro vykazování úplných nepřímých nákladů projektu (tzv. full cost) na evropských institucích (především univerzitách). Své zkušenosti s tvorbou a implementací takovýchto metodik představí zástupci holandské, britské, španělské, německé, rakouské a portugalské instituce. Pozornost bude věnována také zkušenostem některých přednášejících s certifikací metodologie Evropskou komisí pro účely 7. rámcového programu pro výzkum, vývoj a demonstrace. K problematice se vyjádří také zástupce Evropské komise.

Jedná se o téma, které má velký význam pro budoucnost universit a pro jejich dlouhodobé finanční strategie. Metodologii vykazování úplných nepřímých nákladů používá zatím jen malý počet evropských universit, jedním z důvodů je poměrně velká náročnost nové metodologie.

Akce je určena především pro zástupce univerzit, kteří v současné době pracují na přípravě metodiky pro vykazování úplných nepřímých nákladů projektů, vítáni jsou také zástupci veřejných výzkumných organizací.

Konference bude probíhat v angličtině. Tlumočení do češtiny bude zajištěno. Na akci se můžete zaregistrovat do 5. listopadu na adrese <http://geform.tc.cz/fcbestpractices/>.

## AKTUALITA

### RENTGEN LIDSKÉHO POTENCIÁLU O ČEM JE GENDEROVÝ AUDIT FIREM

„Naši firmu řídí muž, ale ve vrcholném managementu máme tři manažerky z pěti a na patře firemní školku,“ sděluje personální ředitelka mezinárodní firmy. „Myslím, že genderový audit by pro nás nebyl problém,“ dodává. Zda má nebo nemá pravdu, může posoudit tým expertek z organizace Gender Studies (GS), který v současnosti strategii genderového auditu v Čechách zavádí. „Jedná se o třířázové posuzování toho, jak je na tom firma s rovností žen a mužů,“ vysvětluje auditorka z GS Nina Bosničová. „Nejprve analyzujeme firemní metodiky a procesy, poté následuje celoplošné dotazníkové šetření a nakonec jdeme přímo do terénu a mluvíme s lidmi. Výsledkem naší práce je auditorská zpráva plus metodika a doporučení, co případně změnit,“ uzavírá. Genderový audit je novou firemní strategií v rámci širší koncepce „sociální odpovědnosti podniků (Corporate Social Responsibility, CSR), již v současné době prosazuje Evropská unie. Podle přístupu

## KNIHA

### FILOSOFIE MEZI MÝTEM A VĚDOU

„Řekneme-li slovo „věda“, vybaví se každému představa jakéhosi systému poznatků a zobecňujících teorií, představa čehosi, co je nejracionálnější součástí lidského vědomí. Přesnější určení pojmu „věda“ však závisí na tom, kterou určitou vědu vezmeme za příklad, a v dějinném pohledu závisí určení „vědy“ především na epoše, na kterou se zaměříme. Dějiny vědy nepředstavují jen nárůst a zpřesňování vědeckých poznatků v rámci určitého pojetí vědy, ale také proměny tohoto pojetí.

Od poslední třetiny 20. století podnes jsou vědecké hypotézy ty, které umožňují hypotetickou falzifikaci. Výhodou této koncepce je jasné odlišení vědy od nevědy, včetně toho, že oblast myšlení mimo vědu nemusí být nutně chápána pejorativně,

CSR podniky „začleňují sociální otázky a otázky týkající se životního prostředí do podnikatelské činnosti a do vztahů se zúčastněnými subjekty“.

CS tedy vypadá jako koncept, který by mohl polemizovat s hesly jako efektivita lidských zdrojů a využití ženského potenciálu. Pro firmu je samozřejmě otázka efektivit z logiky věci zásadní a současná doba nahrává i možnosti postavit si na dobrém genderovém auditu svou reklamu. Je otázka, nakolik je ale takto míněná strategie zacházení s lidskými právy smysluplná. Na straně jedné dochází k reálným proměnám firemních pravidel (není jisté, zda i kultur), na straně druhé se tak děje pod rouškou efektivního využití volných zdrojů či reklamy. Měl by apel na lidská práva být jako první? Co když se totiž genderový audit vytratí a pravidla Unie nedosáhnou všude – vrátíme se pak opět k modelu žen na nižších a mužů na vyšších postech?

Podle Petry Kubákové z nadace Open Society Fund by genderový audit neměl být formou kontroly, ale spíše poradenstvím. Mělo by mu předcházet i školení o genderové problematice pro zaměstnance dané firmy. A v tom je možná odpověď na předchozí otázku – vzdělávat lidi a vysvětlovat smysl zavádění pravidel nediskriminace může být totiž cestou trvalejší, než by se na první pohled mohlo zdát.

pokud nepředstírá, že je vědou.“

Kniha filosofa Zdeňka Kratochvíla představuje dějiny filosofie od archaického Řecka do konce evropské renesance sledované v kontextu dějin vědy, náboženství a kultury jako celku. Na rozdíl od jiných dějin filosofie je zde kladen důraz na dobový rámec výkladu filosofických nauk, které proto nejsou zařazovány do uměle vytvořených „-ismů“.

*Kratochvíl, Z. 2009. Filosofie mezi mýtem a vědou: Od Homéra po Descarta. Praha: Academia.*



## SLOUPEK ANNY ARC

„Nenech se srazit dolů, chlapi mají někdy tendence stavět si na ženských svoje sebevědomí,“ řekla mi jednou profesorka. Tehdy jsem se tomu smála... Na univerzitách jsou často rozdělovány peníze na základě grantů, které jsou přidělovány vědeckým týmům na několik let. Můj kolega takto přechází od projektu k projektu. Má rodinu a nemůže si dovolit grant ztratit. Petr vychází s každým dobře, pořád se usmívá, někdy až křečovitě, je v naší skupině oblíbený, je společenský. Sama ho беру jako bráchu, se kterým konzultuji většinu svých výsledků a někdy i dojmy ze svého vedoucího. Při naší poslední konzultaci nad čerstvými výsledky náhle dorazil i sám vedoucí. Měla jsem tak možnost vidět, jak se Petr chová v přítomnosti šéfa, a zarazilo mě to. Jeho snaživost byla až nemocná. Byla jsem ticho... A kolega se porozhlédl po místnosti – podívejme se, máme tu spoustu publikací. Třeba tady. Ukázal šéfovi, že se dokáže orientovat i na cízích stolech. Pak se na mě otočil s otázkou: „Kdy měřil Novotný a Smutný v Indii?“ Odpověděla jsem stručně: „2004“, ale Petr jakoby mě neslyšel. Řekl: „2007, ne?“ a přešel ke grafům. Ukazoval, komentoval, zpíval, skákal, žongloval. Já jsem byla ticho. Vedoucí byl spokojen s výsledky i kolegovou interpretací a odcházel zřejmě s dojmem, že Petr mluvil vlastně o své práci, což mě při pomýšlení na měsíce strávené programováním trochu děsilo. Kolega hořt zabodoval. Po pár dnech jsem opět potřebovala zmiňovanou publikaci. Byla skutečně z roku 2004. Měla jsem pravdu, ale nebylo to podstatné, neuměla jsem to prodat tak jako můj kolega. Podstatné bylo v tu chvíli udělat dojem. Vzpomněla jsem si na mou profesorku, které jsem se tehdy smála a také na knihu „Pílné ženy pracují, chytré ženy dělají kariéru“. Petr tvrdil, že se na zkoušku vůbec nestihl připravit, v indexu si pak odnesl výbornou.



Anna Arc  
vědkyně  
v oblasti  
přírodních věd

## MEDIÁLNÍ OKNO

### BÁBOVKY ATD.

## SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ SE DOSTÁVÁ DO VEŘEJNÉHO DISKURSU

S články o obtěžování studentek se v poslední době roztrhl pytel. Vše začalo 15. října textem Jana Gazdika z MF Dnes o asistentu Vysoké školy ekonomické (VŠE) Janu Vorlíčkovi a jeho podivných metodách udílení zápočtu. Pedagog po studentkách požadoval například pečení bábovek, úklid anebo prostě jen společnost při hraní karet a na oplátku jim nabízel možnost opravného termínu zkoušky. Vedení školy před rokem kauzu vyřešilo na nátlak jedné ze studentek vyhozováním pedagoga. Horší situaci zažívaly studentky Fakulty humanitních studií UK, které byly vystavené nejen psychickému teroru ze strany vedoucího katedry Jiřího Bystřického, ale také sexuálním pobídkám podmiňujícím jejich další studium. Aktuální téma se dostalo i do primetimového pořadu Českého rozhlasu 1, v němž musel proděkan pro pedagogiku z VŠE vysvětlovat, jak škola hodlá zamezit možným problémům s chováním vyučujících. Co se to na těch vysokých školách probíhá děje?

## AKADEMICKÉ PÁRY: MANŽELÉ NACHTIGALLOVI

V rámci projektu Akademické páry vám přinášíme rozhovory se zajímavými osobnostmi z české vědy. Dalším párem, který se rozhodl sdílet své zkušenosti, radosti i trápení s vědeckou prací, je RNDr. Dana Nachtigallová, Ph.D., a doc. RNDr. Petr Nachtigall, Ph.D. Oba působí v oblasti teoretické a fyzikální chemie, jejich profesní cesta byla dlouhou dobu spojená, nyní se každý věnuje jiné oblasti a zkoumá svá vlastní témata.

RNDr. Dana Nachtigallová, Ph.D., působí od roku 2004 v Ústavu organické chemie a biochemie AV ČR a v posledních letech se zabývá především teoretickým popisem systémů v elektronicky excitovaných stavech, popisem elektronového přenosu a přenosu excitační energie. Doc. RNDr. Petr Nachtigall, Ph.D., se v roce 2000 habilitoval v oboru kvantové chemie a od le-

Na konci roku budeme vědět více. Právě se totiž dokončují dva nezávislé výzkumy sexuálního obtěžování ve vysokoškolském prostředí – jeden se uskutečnil jako případová studie pražské univerzity a druhý jako plošnější šetření i v regionech. Výsledky obou výzkumů budou kromě informací obsahovat také doporučení a metody, jak s obtěžováním zacházet a jaké procedury při jeho potírání volit.

Současné kauzy však také vybízejí k zamýšlení nad tím, kam vlastně česká společnost od revoluce dospěla. Příznivě se si, před patnácti lety by sexuální obtěžování prorazilo na titulní stranu MF Dnes zřejmě s posměchem jako to „americké harašení“. Vypadá to, že občanské organizace svou angažovaností v oblasti lidských práv a svobod v 90. letech úspěšně zasely semínko, které si po letech začalo konečně žít svým vlastním životem.



tošního roku zastává pozici docenta na Katedře fyzikální a makromolekulární chemie Přírodovědecké fakulty UK. Zabývá se teoretickým popisem fyzikálních a chemických vlastností adsorbentů a katalyzátorů. V rozhovoru se kromě zážitků z pracovní kariéry v USA můžete dozvědět také, jaké to je, když se partneři věnují stejnému oboru, jak zvládají rodinu a zda mají čas i na nějaké koníčky.

*Dovedli byste říct, co vám to přineslo, že oba pracujete ve stejném oboru?*

Dana: Já myslím, že to jsou jen samé výhody.

Petr: Tak možná je výhodou, že manželka má porozumění pro to, že někdy, tedy spíš často, mám dost práce a přijdu domů pozdě nebo večer doma ještě něco dodělávám. Protože člověk tomu věnuje víc času, než je běžné u normální práce. A má to i svoje nevýhody, že občas máme pocit, že se práci věnujeme moc a že nemáme dost času sami pro sebe.

Cely rozhovor naleznete na stránkách [www.zenyaveda.cz](http://www.zenyaveda.cz)

## KAPESNÍ PRŮVODCE

### PROGRAMY HOLANDSKÉ GRANTOVÉ AGENTURY ZAMĚŘENÉ NA ZLEPŠENÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI

V roce 1997 byla zveřejněna dnes již všeobecně citovaná stať Wennerås and Wold v časopise Nature, která potvrzovala diskriminaci na základě pohlaví při hodnocení žádostí o postdoktorát granty u švédské grantové agentury pro lékařské vědy. Okamžitě po jejím zveřejnění provedla holandská grantová agentura the Netherlands Organisation for Scientific Research kontrolu, zda ženy a muži mají v Holandsku stejnou šanci získat grant. Podobně jako v České republice se tenkrát ukázalo, že ženy i muži mají podobné šance na získání grantové podpory, nicméně že uchazeček je podstatně méně vzhledem k celkovému počtu vědkyň na univerzitách než v případě mužů. Holandská grantová agentura od té doby pracuje na zvýšení genderové rovnosti: kde to bylo možné, odstranila věkové limity pro grantové žádosti, umožňuje prodloužení termínů o dobu strávenou na rodičovské dovolené nebo o dobu práce na částečný úvazek v důsledku péče o dítě (to se týká např. roků od doktorátu v programu Innovation Research Incentives Scheme). V roce 2000 také přijala cíle týkající se zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích.

V neposlední řadě byly zavedeny specifické programy pro ženy: Aspasia, MEERWOUD, FOm/v a Athena. FOm/v se zaměřuje na ženy ve fyzice a nabízí individuální postdoky pro ženy, malé cestovní granty, publikační cenu či dotace při udělení permanentní pozice ženě. Athena je prémie 100 tisíc eur udělovaná příjemkyni grantu Veni, pokud v průběhu řešení projektu získá pozici odborné asistentky na univerzitě nebo obdobnou pozici ve výzkumné instituci. Další informace o aktivitách holandské grantové agentury najdete na adrese: <http://www.nwo.nl>



Marcela Linková  
koordinátorka  
projektu NKC-ŽV



(<http://www.infomat.nkc.cz/>) je webový portál určený především studujícím vysokých škol a začínajícím vědcům a vědkyním. V newsletteru Vám přinášíme vybrané grantové nebo stipendijní příležitosti ze sekce MOBILITA, ve které jsou k dispozici odkazy na další relevantní portály a konkrétní studijní a stipendijní příležitosti v zahraničí, a ze sekce VĚDA A VÝZKUM, která informuje o grantových příležitostech pro začínající vědce a vědkyně, mezinárodních sítích začínajících vědců a vědkyň, soutěžích a konferencích.

### STICHTING VOOR STUDIEVERENIGINGEN FILOSOFIE VYZÝVÁ K POSÍLÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ NA FILOSOFICKÝ SJEZD V ROTTERDAMU

Stichting voor Studieverenigingen Filosofie (SSF) pořádá již počtvrté každoroční Filosofický sjezd, který se tentokrát uskuteční v Rotterdamu od 19. do 20. května 2010. Tato dvoudenní mezinárodní filosofická konference je určena pro všechny, kteří/ré se o filosofii zajímají, zejména však pro ambiciózní studenty/ky magisterských programů, doktorandy/ky a mladé výzkumníky/ce, přičemž hlavním cílem konference je podělit se o své myšlenky, teorie a přístupy s ostatními filosofy/kami a zainteresovaným publikem. Uzávěrka pro podávání abstraktů je 18. prosince 2009. Bližší informace naleznete na adrese:

<http://www.philosophersrally.nl>

### VÝZVA K PODÁVÁNÍ PŘIHLÁŠEK NA JARNÍ ŠKOLU ZAMĚŘENOU NA TRANSPORT V NANOSTRUKTURÁCH



V termínu 11. až 18. dubna 2010 se bude konat na italském ostrově Capri jarní škola zaměřená na transport v nanostrukturách. Během tohoto ročníku se setkají přednášející a studující z oborů fyzika pevných látek, kvantová optika a chemie. V rámci prezentací budou představeny nejvyspělejší metody a techniky pro přípravu a popis kvantových

stavů a možnosti jejich aplikace. Jako přednášející vystoupí Rainer Blatt (Innsbruck), Ignacio Cirac (Munich), Daniel Esteve (Saclay), Daniel Loss (Basel), John Martinis (Santa Barbara) a Robert Silbey (MIT). Ačkoli je škola určena především pro studenty/ky doktorských programů a postdoktorandy/ky, vítáni jsou i seniorští vědci/kyně, kteří/ré se chtějí s daným tématem seznámit. Přihlášky je možné posílat do 11. prosince 2009. Registrační poplatek činí 850 euro. Více informací je dostupných na adrese:

<http://tftp1.physik.uni-freiburg.de>

### HONGKONGSKÝ RESEARCH GRANTS COUNCIL NABÍZÍ 135 STUDIJNÍCH POBYTŮ PRO DOKTORANDY/KY

Hongkongský Research Grants Council (RGC) zahájil v roce 2009 tzv. The Hong Kong PhD Fellowship Scheme. Cílem programu je přilákat k doktorskému studiu v Hongkongu ty nejlepší a nejtalentovanější studenty/ky z celého světa. V akademickém roce 2010/11 bude uděleno 135 studijních pobytů. Studijní pobyt zahrnuje roční stipendium ve výši 240 tis. HK\$ (což činí přibližně 30 tis. US\$) a příspěvky na konference a cesty spojené s výzkumem ve výši 10 tis. HK\$ (přibližně 1,3 tis. US\$). Maximální délka pobytu je tři roky. Uzávěrka pro podávání přihlášek je 1. prosince 2009. Pro podrobnější informace je možné navštívit adresu:

<http://cerg1.ugc.edu.hk/hkpfs/index.html>



# PŘÍLEŽITOST, KTERÁ SE NEODMÍTÁ

## MENTORING OČIMA MLADÉ GENERACE

Národní kontaktní centrum – ženy a věda realizovalo ve spolupráci s Vysokým učením technickým v Praze pilotní projekt mentoringového programu pro studentky středních škol, jehož cílem bylo přilákat dívky ke studiu technických oborů. Díky pravidelnému setkávání mladých studentek se svými mentorkami, studentkami ČVUT, se mohly seznámit s prostředím vybrané katedry, definovat jasněji svůj zájem o konkrétní obor a snáze porozumět vysokoškolskému systému vzdělávání. Smyslem práce mentorky bylo zprostředkovat vhléd do své disciplíny, podpořit a pomoci rozvinout zájem studentky o daný obor a doporučit literaturu a další zdroje zajímavých informací, které se mohou hodit k přípravě na přijímací zkoušky. Mentorky v neposlední řadě posloužily jako rolové vzory, kdy mohly na svém vlastním příkladu ukázat, že dívky se studia technických oborů nemají proč obávat. Andrea Lacinová, jedna ze středoškolaček, která se programu zúčastnila, se s námi podělila o své zážitky a my jí za slova chvály děkujeme.

O názor na mentoringové vedení z druhé strany, tedy o pohled mentora, jsme požádaly Ing. Karla Zatloukala z firmy Sun Microsystems. Nejen, že pan Zatloukal spolupracuje s ČVUT jako mentor jejich studentů a studentek, ale sám si vyzkoušel roli menteeho v mezinárodní firmě, pro kterou pracuje. Jak firma Sun Microsystems podporuje své zaměstnance a zohledňuje postavení žen v technických oborech, se můžete dočíst na následujících řádcích.



**Vaše firma využívá mentoringu k vedení mladých pracovníků. Mohl byste popsat, jak mentoring v Sun Microsystems funguje?**

Programů máme několik. Nejprestižnější je program Sun Engineering Enrichment & Development (SEED), který umožňuje získat mentory z řad seniorských technických pracovníků (Principal Engineers, Distinguished Engineers, Fellows) a executive managementu. Tento program je určen pro rozvoj zaměstnanců s vysokým potenciálem a každý uchazeč musí projít náročným přijímacím řízením. Když je mentee do programu přijat, je mu přiřazen mentor na základě preferencí menteeho a dostupnosti mentorů. Poté páry mentor – mentee projdou krátkým školením o mentoringu a osobnostní typologii Myers-Briggs, aby se něco dozvěděli o specifikách svojí osobnosti a osobnosti svého protějšku a dokázali spolu efektivně spolupracovat. Celý proces je řízen převážně ze strany menteeho, který si musí připravit cíle nebo oblasti, ve kterých se chce zlepšit. Alternativou k SEEDu je neformální mentoring, kdy zaměstnanci mentora zprostředkuje jeho manažer.

**Mohl byste představit firmu, ve které pracujete, a svou pozici v ní?**

Pracuji v americké firmě Sun Microsystems. Naše firma se zabývá vývojem široké škály hardwarových a softwarových produktů, mezi nejnámější patří programovací jazyk Java, kancelářský balík

OpenOffice a operační systém Solaris. V současné době se chystá převzetí naší společnosti firmou Oracle, akvizice čeká na potřebná schválení.

Já pracuji na pozici manažera týmu Solaris System Test. Jsme součástí softwarové divize a máme na starost automatizované testování vývojových verzí Solarisu.

**Jaký byl Váš mentor? Šlo kromě pracovního vedení a rozvoje Vašich schopností také o psychickou podporu a pomoc blízkou přátelské podpoře?**

Mým mentorem byl ředitel pražského vývojového centra Pavel Šuk. Byl jedním slo-

vem perfektní. Pomohl mi seznámit se s novými lidmi včetně viceprezidentů, uměl výborně naslouchat, mnohokrát mi pomohl rozebrat a vyřešit situace, do kterých jsem se dostal. Náš vztah určitě přerostl rámcem jednotlivých mentoringových sezení, velmi si vážím našeho přátelství. Věci, které jsem se během mentoringu naučil, běžně používám a pomáhají mi v úspěšném vedení mého týmu. Co může být lepším výsledkem?

### **Přihlásil jste se do projektu Mentoring ČVUT. Čím bylo motivováno Vaše rozhodnutí?**

Během mojí kariéry mi mnoho lidí pomohlo, myslím, že je na čase něco splatit zpátky. Zároveň je mentoring výborný způsob, jak si rozšířit okruh kontaktů, chci si udržet kontakt se stávajícími studenty. I když jsem v roli mentora, často si sám rozšířím obzor – ať již z oboru menteeho nebo díky novému pohledu nezúčastněné osoby na interní procesy v mém týmu.

### **Je pro Vás skutečnost, že jste mentorem, prestižní z hlediska Vaší kariéry?**

Takhle jsem o tom nepřemýšlel, ale vzhledem k tomu, že se jedná o známou univerzitu, považuji mentoring v tomto programu za prestižní.

### **Mohl byste povědět něco o Vašem současném mentee, kterého v rámci mentoringu vedete?**

Původně mě oslovil student, který měl zájem o databáze. Tady dobře zafungovalo výběrové řízení organizované ze strany ČVUT, kde jsme si vyjasnili cíle studenta – studentovi jsem jako mentora doporučil spolupracovníka, který se databázemi zabývá. Nakonec si mě našel student magisterského studia, který měl již praxi na pozici projektového manažera a měl zájem o řízení projektů a lidí. Velmi mě potěšilo, že má student již relevantní pracovní zkušenosti, takže jsme našli společnou řeč a i já jsem se něco naučil.

### **Myslíte, že mu mentoring může v něčem pomoci? Jak probíhají Vaše setkání?**

Myslím, že ano – pokouším se předat zkušenosti se situacemi, kterými si stu-

# **JAK TO VIDÍ ANDREA LACINOVÁ**

...A tak jsem se díky své profesorce fyziky, paní Nushartové, dozvěděla o mentoringovém programu pro holky, který pořádá centrum Ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR. Musím uznat, že mě tento program moc zaujal, protože o něčem takovém jsem dříve neslyšela a byla to prostě nabídka, která se neodmítá! Každý potřebuje zkušenosti a čím více, tím lépe. A pro mě to znamenalo nejen zkušenost, ale i nové přátele, zvláště pak mou mentorku Zdeničku. Vzpomínám si na naši první společnou schůzku, kdy se mentees seznámily se svými mentorkami. Už když jsem vešla do místnosti, věděla jsem, že zklamaná nebudu. On totiž první dojem dělá hodně, ale tady se to povedlo, všechny slečny na mě byly moc milé. Dokonce pro nás, mentees a mentorky, byla připravena taková malá hostina a dostaly jsme i nějaké ty dárečky.

Myslím, že se Zdeničkou jsme si padly do oka hned od začátku, a tak se můj první výlet do světa ČVUT, konkrétně do oboru Civil Engineering, uskutečnil zanedlouho po našem prvním setkání v Sociologickém ústavu. Měla jsem štěstí, že jsme se domluvily právě na onen den, protože před fakultami probíhala akce studentů z International Student Club. Nejprve si ale Zdenička musela napsat test, který se týkal různých stavebních materiálů. Pan profesor mi také jeden dal, prý ať se podívám. Ještě že mi neřekl, že to taky musím vyplnit, protože jsem toho opravdu zrovna moc nevěděla, a to jsem si myslela, že anglicky umím poměrně dobře, ale slovíčka kolem inženýrství a chemických látek pro mě vypadala asi jako čínština. Každopádně psaní testu proběhlo z mého pohledu ze zadní lavice dost vesele a neočekávaně a také jsem byla překvapena, kolik zahraničních studentů tam studuje. Potom mě Zdenička seznámila se svými spolužáky a všichni společně jsme šli do jídelny na oběd a podívat se na akci ISC. Studenti to měli moc hezky udělané. Zdenička mě dokonce seznámila i s mnohými profesory a podobně, čehož si moc cením.

To byl asi pro mě ze všech našich setkání takový nejnabitější a nejlepší den, ale i naše další setkání bylo skvělé. Poznala jsem další studenty a tentokrát jsem se byla podívat na konzultaci bakalářských prací, kde byla skupinka studentů. Připadala jsem si mezi nimi, že je mi asi tak deset let. Všichni byli už takoví dospělí (přítom mezi námi není až zas tak velký věkový rozdíl) a pořádně jsem ani nechápala, jak vůbec někdo mohl takové bakalářské práce vypracovat. Do té doby jsem netušila, co všechno taková práce musí obnášet.

Při dalších setkáních už jsem se bohužel nedostala přímo do školy, což ale nevadilo, protože jsme si o tom dokázaly povídat i bez názorných ukázek. Musím říct, že jsem nesmírně ráda, že právě mně byla přidělena Zdenička, protože ona je úžasný člověk a vždycky když jsem byla s ní, tak jsem si připadala úplně jinak, lépe. Strašně moc mi pomohla při rozhodování o budoucím vzdělání, poradila mi se vším, s čím jsem potřebovala, i když se to třeba ani netýkalo školy, a nemá cenu psát, co všechno pro mě udělala, protože je toho moc. Bohužel mi teď odjela studovat do Holandska, což jí moc přeju, ale i tak na mě myslela a jsem v kontaktu s její kamarádkou, která by mi snad ještě mohla školu trochu ukázat.

Na konec bych Vám chtěla moc poděkovat za všechno, za cenné zkušenosti a za výbornou kamarádku, cením si toho. Na ČVUT si přihlášku určitě podám a můžu říct, že mě k tomu tento mentoringový program tzv. dokopal a doufám, že budete pokračovat i s dalšími – možná budoucími – studentkami techniky, protože mně to dalo to, co jsem k rozhodování možná i potřebovala... Děkuji!

dent ještě neprošel, ale já již ano. Na začátku jsme si vyjasnili, jaké má student cíle, co mu můžu nabídnout a jak se budeme scházet. Na prvních třech setkáních jsem představil fungování naší divize a vzal jsem ho na dvě jednání, která jsme potom spolu rozebrali. Na další setkání si mentee připravoval agendu, kterou mi poslal vždy den předem. Někdy jsem zadal materiály k nastudování do dalšího sezení.

### **Usnadňuje Vám v něčem Vaše zkušenost mentee dnešní pozici mentora?**

Určitě mi moje předchozí role menteeho pomáhá. Odesl jsem si zkušenost, jak se mentoring dělá a jak jednotlivé postupy a způsoby učení působí na menteeho a některé postupy jsem převzal.

### **Podle zahraničních výzkumů mají ženy častěji problém najít mentora. Setkal jste se v jednom nebo druhém mentoringovém programu s tím, že by tento fakt byl nějak brán v úvahu nebo uváděn?**

Jedním z cílů programů SEED je zvýšení demografické diverzifikace na vedoucích pozicích. SEED zpřístupňuje mentory, kteří by jinak kvůli senioritě, geografické vzdálenosti či z jiných důvodů byli pro spoustu potenciálních mentee nedostupní. Jedna z metrik prozrazuje, že procentuální účast žen v programu SEED byla trvale větší než procentuální zastoupení pracujících žen v Sun Engineeringu. Podrobné zkušenosti a metriky z programu jsou k dispozici v publikovaném dokumentu Sun Mentoring: 1996—2009.

### **Byly mezi mentory či mentees ve Vaší firmě zastoupeny ženy poměrným dílem?**

V programu SEED, který je určen pro Engineering, byly ženy mentee zastoupeny průměrně 20 procenty, ženy-mentoři 15 procenty. V sesterském programu Mentoring@Sun se ženy účastnily až 75 %, což odpovídá většímu zastoupení žen v Sunu oproti Engineeringu.

### **Zohledňoval byste nějak ve své volbě mentora skutečnost, že jde o ženu či muže?**

V rámci svojí kariéry v Sunu často pracuji s týmy v USA, kde ženy působí na technických i manažerských pozicích běžně. Měl jsem příležitost pracovat s několika naprosto výjimečnými osobnostmi. Při výběru mentora bych zohledňoval výsledky a odbornost v oblastech, které mě zajímají, zda jde o ženu či muže, není vůbec podstatné.

### **Může podle Vás mentoring posloužit jako nástroj, jak podpořit ženy v tradičně mužských oborech, kde pro ně může být díky stereotypnímu přístupu okolí těžší uspět?**

Rozhodně ano.



#### **NEWSLETTER říjen 2009**

Měsíčník newsletter vydává bezplatně NKC-ŽV, projekt Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. financovaný v rámci programu EUPRO MŠMT (kód OK 08007). ISSN 1801-7339

**Adresa redakce** Linhartská 4, Praha 1 110 00

**Redakce** Kateřina Šaldová, Barbora Tupá

**Grafika** Anna Issa Šotolová

**Příspěvky** zasílejte na [news@zenyaveda.cz](mailto:news@zenyaveda.cz)

**Objednávky NEWSLETTERu** posílejte na adresu redakce nebo volejte na tel.: 224 240 603