



**Biologické centrum AVČR: Centrum excelence
výzkumu v molekulární biologii rostlin
MOLIPEC: Molecular Life of Plants ERA Chair
01. ledna 2023 – 31. prosince 2027
Výstup D4.1: Mentorský program IPMB
2023-09-15 version v01**



Funded by the
European Union

Vyjádřené pohledy a názory jsou pouze názory autorů a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie nebo Evropské výzkumné výkonné agentury (REA). Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.



**Biology Centre CAS: Centre of Research Excellence
in Plant Molecular Biology
MOLIPEC: Molecular Life of Plants ERA Chair
01 January 2023 – 31 December 2027
Deliverable D4.1: IPMB Mentoring Programme
2023-09-15 version v01**



Funded by the
European Union

Views and opinions expressed are those of authors only and do not necessarily reflect opinions of the European Union or the European Research Executive Agency (REA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

I. MOLIPEC

- (1) Biologické centrum Akademie věd České republiky, v.v.i., www.bc.cas.cz (dále jen "BC") je veřejnou výzkumnou institucí se sídlem Branišovská 1160/31, 37005 České Budějovice, Česká republika. BC zkoumá komplexní ekologické, evoluční a vývojové aspekty života.
- (2) Základní rostlinný výzkum má v Československu a České republice mnohaletou tradici. Molekulární biologie rostlin je jedním z hlavních směrů BC od roku 1990. Ústav molekulární biologie rostlin, www.umbr.cas.cz (dále jen "IPMB") zastřešuje rostlinné vědy na BC.
- (3) Cílem BC je být vnímáno jako evropské výzkumné centrum excelence v molekulární biologii rostlin.
- (4) Dlouhodobým cílem BC je kvalitní, užitečný a společensky zodpovědný výzkum. Takový výzkum se neobejde bez vynikajících a motivovaných lidí. BC se proto v prosinci 2017 zavázalo k dodržování a implementaci "Evropské charty výzkumných pracovníků". BC v roce 2019 získalo ocenění HR Excellence in Research Award. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>
- (5) Rozvoj lidských zdrojů IPMB ve všech fázích vědecké a profesní kariéry je základním pilířem projektu MOLIPEC ("MOLIPEC: Molecular Life of Plants ERA Chair", dále jen "MOLIPEC").
- (6) Tento dokument detailně popisuje mentorský program IPMB (dále jen "MP"). Tento MP vychází z "Evropské charty výzkumných pracovníků". Tento MP je živý dokument, který bude aktualizován, kdykoli dojde ke změnám.

I. MOLIPEC

- (1) The Biology Centre of the Czech Academy of Sciences, www.bc.cas.cz (hereinafter referred to as "BC") is a public research institution located at Branisovska 1160/31, 37005 Ceske Budejovice, Czech Republic. BC is focused on complex ecological, evolutionary, and developmental aspects of life.
- (2) Fundamental plant research has a long-standing tradition in Czechoslovakia and the Czech Republic. Plant molecular biology has been one of the major topics at BC since 1990. The Institute of Plant Molecular Biology, www.umbr.cas.cz/en/ (hereinafter referred to as "IPMB") covers plant sciences at BC.
- (3) BC aims to be recognised as a European research centre of excellence in plant molecular biology.
- (4) High-quality, beneficial, and socially responsible research is a long-term goal of BC. Such research is based on active, creative, excellent, and motivated people. Thus BC has committed to respect and implement "The European Charter for Researchers". BC was awarded the HR Excellence in Research Award in 2019. <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>
- (5) The development of human resources at IPMB at all stages of research and professional career is a fundamental pillar of the MOLIPEC project ("MOLIPEC: Molecular Life of Plants ERA Chair", hereinafter referred to as "MOLIPEC").
- (6) This document describes in detail the IPMB Mentoring Programme (hereinafter referred to as "MP"). This MP is based on "The European Charter for Researchers". This MP is a living document which will be updated whenever changes arise.

II. Rozvoj kariéry

- (1) **Nepřetržitý profesní rozvoj:** Zaměstnanci IPMB se nepřetržitě snaží o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří například formální odborná příprava, kurzy, konference, e-learning a mentoring.
- (2) Profesní rozvoj je specifický pro každou fázi výzkumné/vzdělávací/profesionální kariéry.
- (3) Každý zaměstnanec IPMB je zodpovědný za svůj celoživotní profesní rozvoj, výběr interních a externích mentorů, účast na vzdělávacích a tréninkových kurzech a členství v profesních asociacích.
- (4) Zaměstnanci IPMB jsou podporováni, aby formulovali cíle svého profesního rozvoje v „**Plánu rozvoje kariéry**“ (dále jen „**CDP**“) a aktualizovali CDP zpravidla jednou ročně k 30. listopadu nebo když je to nutné. Vzor CDP je **Přílohou 1**. Vyplněné CDP se zasílají na mentoring@bc.cas.cz.
- (5) IPMB vyčleňuje každému zaměstnanci IPMB každý rok finanční prostředky na profesní rozvoj na základě aktuálního CDP daného zaměstnance. Výdaje na profesní rozvoj zaměstnanců IPMB jsou nedílnou součástí každoročního rozpočtu IPMB. Konkrétní výši finanční podpory na profesní rozvoj každého zaměstnance IPMB v daném kalendářním roce oznamuje zaměstnancům ředitel IPMB na základě diskuze s vedoucími skupin v lednu daného kalendářního roku.

II. Career Development

- (1) **Continuing professional development:** IPMB employees shall seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including formal training, workshops, conferences, e-learning, and/or mentoring.
- (2) Professional development is specific to each stage of the research/education/professional career.
- (3) Each IPMB employee is responsible for their lifelong professional development, selection of internal and external mentors, attendance at educational and training courses, and membership in professional associations.
- (4) IPMB employees are encouraged to formulate goals in their professional growth in a “**Career Development Plan**” (hereinafter referred to as “**CDP**”) and to update the CDP usually once a year by November 30 or when necessary. The CDP template is attached as **Annex 1**. Completed CDPs are to be sent to mentoring@bc.cas.cz.
- (5) IPMB is to allocate funds for professional development to each IPMB employee every year based on the current CDP of the given employee. The costs of professional development of IPMB employees are to be an integral part of IPMB's annual budget. The particular amount of financial support for the professional development of each IPMB employee in a given calendar year are to be announced by the Director of IPMB based on a discussion with the group leaders in January of the given calendar year.

III. Mentorství

- (1) **Mentorství*** je záštita, vliv, vedení nebo směřování, které dává mentor. **Mentor** je někdo, kdo učí nebo poskytuje pomoc a rady méně zkušené a často mladší osobě, **mentee**mu. Mentor ovlivňuje osobní a profesní růst menteeho. Mentorství IPMB zahrnuje to, že profesně starší zaměstnanci mentorují mladší zaměstnance, ale mentoři nemusí být nutně věkově starší než osoby, které mentorují. Důležité je, že mentoři mají zkušenosti, ze kterých se ostatní mohou učit. Mentorský program IPMB poskytuje rámec pro interakci mezi mentorem a menteeem s cílem napomáhat profesnímu a kariéernímu rozvoji mentorovaného mentorem nad rámec vztahu mezi školitelem/nadřízeným a zaměstnancem.
* <https://en.wikipedia.org/wiki/Mentorship>
- (2) Mentorství na IPMB je pouze na DOBROVOLNÉ bázi zaměstnanců a jejich mentorů. Vztah mentor-mentee je vztahem důvěry.
- (3) Každý zaměstnanec IPMB ve všech fázích výzkumné/profesionální kariéry je zároveň mentorem a menteeem.
- (4) IPMB podporuje především výzkumníky v rané fázi kariéry (PhD studenty a postdoky), aby využívali výhod MP.

III. Mentoring

- (1) **Mentoring*** is the patronage, influence, guidance, or direction given by a mentor. A **mentor** is someone who teaches or gives help and advices to a less experienced and often younger person, a **mentee**. A mentor influences the personal and professional growth of a mentee. IPMB mentoring involves having senior employees mentor more junior employees, but mentors do not necessarily have to be older than the people they mentor. What matters is that mentors have experience that others can learn from. The IPMB Mentoring Programme is meant to provide a framework for mentor-mentee interaction with a goal of aiding the professional and career development of the mentee by the mentor outside of the supervisor-employee relationship.
* <https://en.wikipedia.org/wiki/Mentorship>
- (2) Mentoring of employees by their mentors at IPMB is to be on a VOLUNTARY basis only. The mentor-mentee relationship is a relationship of trust.
- (3) Each IPMB employee at all stages of research/professional career is a mentor and a mentee at the same time.
- (4) IPMB is to encourage especially early career researchers (PhD candidates and postdocs) to take advantages of the MP.

- | | |
|---|---|
| <p>(5) MP je primárně zaměřen na povědomí o různých příležitostech pro výzkumnou kariéru, posílení vedení výzkumných skupin a rozvoj dovedností jako vedení, mentorství, náboru, projektového řízení, time managementu, řízení rizik, komunikace výzkumu, ekonomiky, legislativy, etiky, hodnocení atd.</p> <p>(6) IPMB vytvoří seznam zkušených mentorů. Aktualizovaný seznam mentorů je k dispozici na intrawebu BC.</p> <p>(7) IPMB organizuje pro dobrovolné mentory pravidelná školení o mentorství a koučování.</p> <p>(8) IPMB uhradí menteeu jednu návštěvu externího mentora ročně z projektu MOLIPPEC nebo z jiných zdrojů.</p> | <p>(5) MP is primarily focused on the awareness of different opportunities for research careers, strengthening the management of research groups, and the development of skills such as leadership, mentorship, recruitment, project management, time management, risk management, communication of research, economics, legislation, ethics, and assessment, etc.</p> <p>(6) IPMB is to create a list of experienced mentors. The updated list of mentors is available on BC intraweb.</p> <p>(7) IPMB is to organise regular trainings in mentoring and coaching for volunteer mentors.</p> <p>(8) IPMB is to reimburse to the mentee one visit to an external mentor per year from the MOLIPPEC project or from other sources.</p> |
|---|---|

IV. Mentoři

- (1) Mentor je interní nebo externí odborník, který je schválen vedením IPMB a je zařazen na seznam mentorů.
- (2) Mentor by měl souhlasit s mentorstvím menteeho. Mentor by měl být zachován po celou dobu studia nebo práce menteeho na IPMB.
- (3) Mentor se pravidelně setkává s menteeem a poskytuje mu/ji pomoc, rady, zpětnou vazbu a doporučení v osobním a profesním rozvoji. Úkolem mentora je podpořit nejlepší zájmy menteeho.
- (4) Mentor nemá nad menteeem žádnou rozhodovací ani kontrolní pravomoc. Mentor nemůže vykonat žádný druh disciplinárního řízení.
- (5) Mentor se zavazuje, že veškeré informace poskytnuté ze strany menteeho, mají důvěrný charakter. Mentor se zavazuje zachovávat o nich mlčenlivost a neposkytovat je žádné třetí osobě. V případech, kdy by mentor chtěl projednat důvěrnou záležitost menteeho s třetí stranou (vedení BC/IPMB, školitel, atd.), kdy nelze zaručit anonymitu menteeho, musí požádat menteeho o svolení za účelem zachování vztahu důvěry. Jedinou výjimkou z tohoto pravidla je situace, kdy se mentor domnívá, že bezprostředně hrozí vážná újma na zdraví nebo na majetku.
- (6) Mentor může kdykoli požádat o ukončení svého mentorství daného menteeho. Mentor o tom informuje menteeho.

IV. Mentors

- (1) The mentor is to be an internal or external professional who is approved by IPMB management and is added on a list of mentors.
- (2) The mentor is to freely agree with the mentoring of the mentee. The mentor should be maintained throughout the whole mentee's studies or work at IPMB.
- (3) The mentor is to regularly meet with the mentee and provide assistance, advice, feedback, and recommendation with the personal and professional growth of the mentee. The role of the mentor is to encourage their mentees' best interests.
- (4) The mentor has no decision making or supervisory power over the mentee. The mentor cannot execute any sort of disciplinary action.
- (5) The mentor is to undertake that all information provided by the mentee are to be confidential. The mentor is to undertake to keep such information confidential, and not to disclose it to any third party. In cases where the mentor would like to discuss a confidential issue regarding the mentee with a third party (BC/IPMB management, supervisor, etc.) whereby the anonymity of the mentee cannot be guaranteed, they are to ask for the mentee's permission in order to maintain the relationship of trust. The only exception to this rule is to be when the mentor deems there to be an imminent threat of serious harm to person or property.
- (6) The mentor may request the termination of their mentoring of the mentee at any time. The mentor is to inform the mentee of this.

V. Mentee

- (1) Mentee je zaměstnancem IPMB.
- (2) IPMB zaměstnanci jsou podporováni, aby si vybrali své mentory (1-3 odborníky) ze seznamu mentorů. Pokud chce mít zaměstnanec IPMB mentora, který není na seznamu mentorů, požádá ředitele IPMB o schválení a zařazení mentora na seznam mentorů.
- (3) Mentee iniciuje a organizuje pravidelná online a/nebo fyzická setkání a konzultace s mentorem. Setkání mentora s menteeem se koná zpravidla jednou/dvakrát ročně.

V. Mentees

- (1) The mentee is to be an employee of IPMB.
- (2) IPMB employees are to be encouraged to select their mentors (1-3 professionals) from the list of mentors. If the IPMB employee wants to have a mentor who is not on the list of mentors, they are to ask the Director of IPMB for approval in adding the mentor to the list of mentors.
- (3) The mentee is to initiate and arrange regular online and/or physical meetings and consultations with the mentor. The mentor-mentee meeting is usually to take place once/twice a year.

- | | |
|--|---|
| <p>(4) Mentee může požádat o náhradu cestovních nákladů za jednu návštěvu externího mentora ročně. Návštěva mentora včetně cesty se uskuteční v jednom pracovním dnu. Cestovní náklady menteeho budou hrazeny z projektu MOLIPPEC nebo z jiných zdrojů.</p> <p>(5) Mentee je podporován, aby se řídil radami a doporučeními svých mentorů.</p> <p>(6) Mentee může kdykoli požádat o ukončení mentorství svého mentora. Mentee o tom informuje mentora.</p> <p>(7) Pokud si mentee přeje, aby měl jiného mentora, může požádat IPMB o změnu zasláním e-mailu na adresu mentoring@bc.cas.cz. Žádost by měla obsahovat odůvodnění, proč by měl být schválen jiný mentor.</p> | <p>(4) The mentee may ask for reimbursement of travel costs for one visit to an external mentor per year. The visit of the mentor including the travel is to take place in one working day. Travel costs of the mentee are to be covered by the MOLIPPEC project or other sources.</p> <p>(5) The mentee is encouraged to follow the advice and recommendations of their mentors.</p> <p>(6) The mentee may request the termination of the mentoring of their mentor at any time. The mentee is to inform the mentor of this.</p> <p>(7) If the mentee wishes to have a different mentor a change may be requested from IPMB by sending an email to mentoring@bc.cas.cz. The request is to provide a justification for why a different mentor is to be approved.</p> |
|--|---|

V Českých Budějovicích dne 15. 09. 2023

Ceske Budejovice, 15 September 2023

prof. RNDr. Libor Grubhoffer, CSc., dr. h. c. mult.
Ředitel Biologického centra AVČR
Director of the Biology Centre CAS

Dr. Michael Wrzaczek
Ředitel Ústavu molekulární biologie rostlin
Director of the Institute of Plant Molecular Biology



Career Development Plan (CDP) Plán rozvoje kariéry

Professional growth is the application of new experiences and skills to positively impact your current position and career pursuits. By expanding your knowledge and skills, planning and thinking ahead, you are preparing yourself to handle more responsibilities and to become a more efficient, productive, and valuable professional. Profesní růst je použití nových zkušeností a dovedností, které pozitivně ovlivní vaši současnou pozici a budoucí kariéru. Rozšiřováním svých znalostí a dovedností, plánováním a myšlením dopředu se připravujete na to, abyste zvládli více povinností a stali se efektivnějším, výkonnějším a hodnotnějším profesionálem.

Employee/student • Zaměstnanec/student	SURNAME Name
Institute • Ústav	Institute of Plant Molecular Biology (IPMB)
Research/Service group • Výzkumná/Servisní skupina	
Profession (job) • Profese (pracovní pozice)	
Class • Třída	V1-V6, O1-O10
Educational attainment • Dosažené vzdělání	
Working at BC since • Na BC pracuji od	
Superior/Advisor • Nadřízený/Školitel	SURNAME Name
Mentors • Mentoři	SURNAME Name, affiliation SURNAME Name, affiliation

A summary statement of my professional achievements to date. My current knowledge & skills.
Souhrnný přehled mých dosavadních profesních úspěchů. Mé aktuální znalosti a dovednosti.

1)	
2)	
3)	
...	
X)	

Short-term professional and career goals. The professional goals (knowledge and skills) and career goals (position, duties, and responsibilities) I want to achieve in the calendar year 202X / academic year 202X-202X.
Krátkodobé profesní a kariérní cíle. Profesní cíle (znalosti a dovednosti) a kariérní cíle (pozice, povinnosti a odpovědnosti), kterých chci dosáhnout v kalendářním roce 202X / akademickém roce 202X-202X.

1)	Fully achieved Partially achieved Not achieved
2)	
3)	
4)	
...	
X)	

Long-term professional and career goals. The professional goals (knowledge and skills) and career goals (position, duties, and responsibilities) I want to achieve during the next 5/10 years.
Dlouhodobé profesní a kariérní cíle. Profesní cíle (znalosti a dovednosti) a kariérní cíle (pozice, povinnosti a odpovědnosti), kterých chci dosáhnout v horizontu 5-10 let.

1)	Fully achieved Partially achieved Not achieved
2)	
3)	
4)	
...	
X)	

Support of the employer. The career development support I would like to ask of my employer. Podpora zaměstnavatele. Podpora mého kariérního rozvoje, o jakou bych chtěl požádat zaměstnavatele.	
1)	
2)	
3)	
4)	
...	
X)	
My other notes and comments (if applicable) Mé další poznámky a komentáře (pokud je relevantní)	
Date • Datum	15 September 2023
Employee's signature Podpis zaměstnance	
Superior's signature Podpis nadřízeného	
Director's signature Podpis ředitele	