

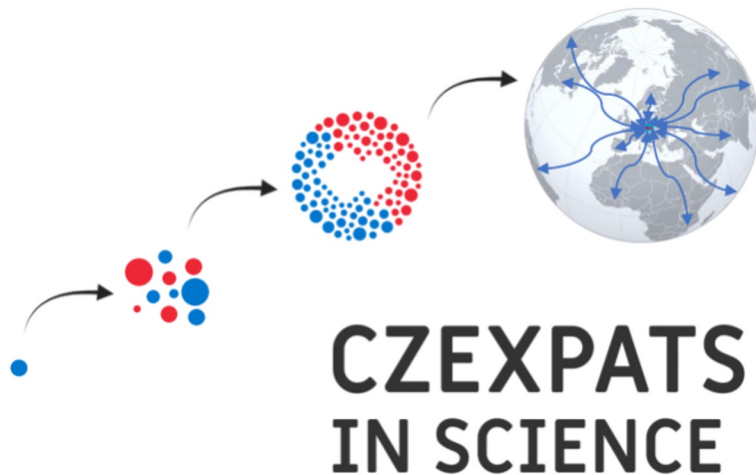
**CZEKPATS  
IN SCIENCE**

**Světová věda s českými kořeny**



Česká věda je otevřená světu, myšlenkám i lidem. Je **světová a ambiciózní**.

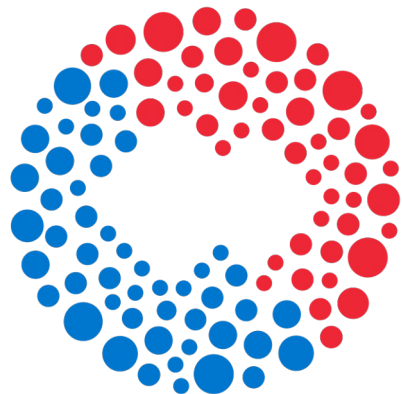
# VIZE



# MISE

**Propojujeme** české vědkyně a vědce se **zahraniční zkušeností**.

Sdílením mezinárodních zkušeností **inspirujeme a zlepšujeme** české vědecké prostředí.



**CZEXPATS  
IN SCIENCE**



networking



mapa vědců



**vzdělávání, konzultace**



systemové změny



medializace



## 13:45 – 15:00 Obecné rámce

- Kdo je to postdoc?
- Postdoci vs. akademický Inbreeding
- Význam a přínos kariérní fáze postdo
- Jak oslovit a přilákat kvalitní kandidáty
- Jak vybrat ty nejlepší
- Onboarding & adaptace

## 15:15 – 17:00 Konkrétní zkušenosti



**Marta Šiborová**  
virologie



Utrecht University



**Radka Šustrová**  
historie



# Kdo je to postdoc?

- definice pozicí
  - Kdokoliv, kdo je zaměstnaný na postdoktorské pozici
  - Smlouva na dobu určitou/konkrétní projekt
- obrácená definice
  - Kdokoliv po doktorátu, kdo nemá nezávislou pozici
  - Historicky - ten/ta, kdo se připravuje na PI pozici
- definice akademickým věkem
  - Obvykle 0-8 let od PhD, viz dále
- Mezinárodní mobilita je obvyklá a žádoucí, ale *není definující*

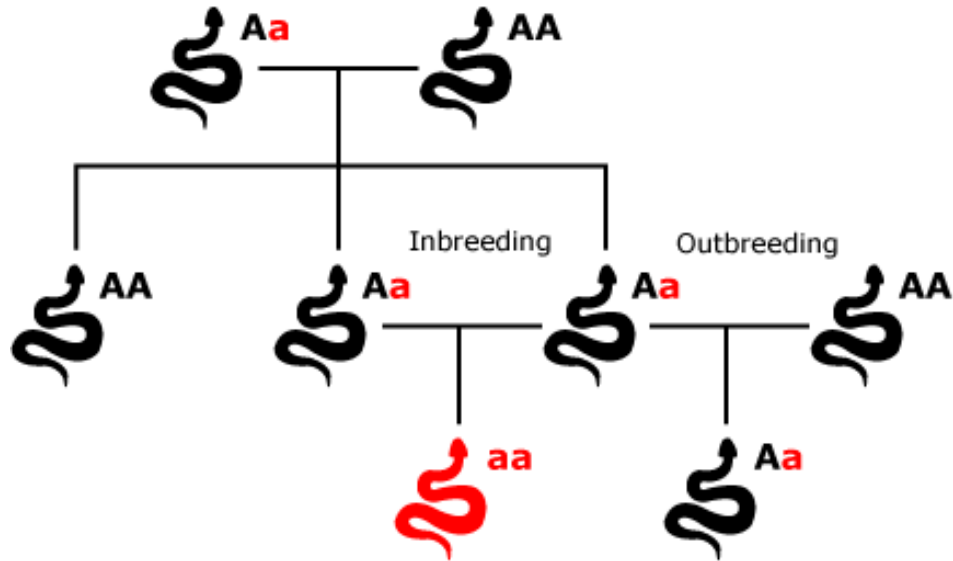
## Definice akademickým věkem dle poskytovatelů \$\$\$

- GAČR PIF 4 roky
- MSCA 8 let
- AvH (Německo): 4 roky
- FWO (Belgie): 6 let
- EMBO (Life Science): 2 roky
  
- GAČR STD, JS 8 let
- ERC StG 7 let



# Inbreeding = pojem z populační genetiky

**A** = Dominant allele      **a** = Recessive deleterious allele



<https://evolution.berkeley.edu/>

# Akademický inbreeding

- Univerzity zaměstnávají své vlastní absolventy jako členy akademické obce
- Jednotlivci tráví celou výzkumnou kariéru na jedné instituci
  - Malá rozmanitost myšlenek a přístupů na akademických pracovištích
  - Nerovné příležitosti pro uchazeče zvenčí

# Omezování akademického inbreedingu



Max. 12 měsíců z posledních 36 v zemi, kde sídlí hostitelská instituce



Max. 6 měsíců z posledních 18 v zemi, kde sídlí hostitelská instituce  
PhD z jiné země



Postdoc max 5 let

”wrap-up” postdoc na dokončení PhD projektu max 2 roky

Postdoc se nesmí hlásit na profesorskou pozici

- Mobilita mezinárodní vs. mezi institucemi, pracovišti, týmy...
- Akademická kultura instituce
- individuální zodpovědnost + sebedůvěra

# Význam kariérní fáze postdoc

## Postdoc

- Prostor naplnit vlastní výzkumné ambice
- vylepšit track record
- **získat nové kompetence pro další kariérní rozvoj**

## Instituce

- hybná síla výzkumu, ambiciózní projekty
- Nové zkušenosti, pohledy, kontakty, spolupráce
- **V budoucnu skvělí ambasadoři, když se jim u vás bude líbit**

## Společnost

- Nezávislí, vysoce kvalifikovaní odborníci
- **Leadeři v oblasti výzkumu, vývoje a inovaci, většina mimo akademii**

## David Bogle – zástupce prorektora pro Early-career researchers, UCL



The postdoctoral experience should be one in which early-career researchers do great work, develop great skills, see it as a great career move and have a great time. At the moment, only the first one of these is achieved consistently.

<https://tinyurl.com/ys6tnyp5>

<https://doi.org/10.1038/d41586-023-03544-y>

**David Bogle – zástupce prorektora pro Early-career researchers, UCL**



**”dělníci vědy”**

**“psací stroje”**

*vs.*

**Tvůrčí, kritičtí, samostatní  
intelektuálové ve výcviku**

**Globální krize postdoků**

**Velká příležitost nastavit systém v ČR (na MUNI) dobře!**

# Postdoci potřebují především ČAS

## Atraktivní výzkumný projekt & prostředky pro jeho realizaci

- Zadání shora vs. proctor pro vlastní invenci

## Příležitosti a prostor pro získávání nových dovedností

- Kurzy hard & soft skills
- Mentoring
- Vzdělávání jako součást pracovní náplně!!!

## Podmínky, ve kterých se mohou soustředit na práci

- Důstojná/atraktivní mzda
- Podpora ohledně bydlení, stěhování
- Administrativní podpora – daně, zdravotní pojištění, proplácení cest atd.
- **Komunikace v angličtině**
- **Péče o děti**
- Příležitosti pro partnera/ku

## Podpora v přípravě na další kariéru

- přihlášky, interviews, networkig, vlastních granty...
- Ownership vědeckého tématu/problému

# Co můžete postdocům nabídnout

- Renomé světoznámé instituce
- Mezinárodně kompetitivní finanční ohodnocení
  
- Atraktivní výzkumný projekt, prostor pro rozvoj vlastního směru
- Bezpečné místo s vysokou kvalitou života
  
- **Podmínky, ve kterých se cítí dobře a mohou se soustředit na práci**
  - Podpora ohledně bydlení, stěhování
  - Administrativní podpora – cizinecká policie, daně, zdravotní pojištění..
  - Komunikace v angličtině
  - Podpora rodiny - péče o děti, příležitosti pro partnera/ku
  
- Příležitosti a prostor pro získávání nových dovedností
- Podpora v přípravě na další kariéru



# 2 hlavní cesty postdoků na instituci

## 1) "Top-down"

- PI/instituce definuje pozici, kterou potřebuje obsadit
- vypíšete a propagujete inzerát
- vybírate nejlepší/ho kandidáta/ku z poolu přihlášených

## 2) "Bottom-up"

- zájemce o postdoc hledá atraktivní týmy/instituce
- kandidát/ka sám oslovuje PI, ke které/mu chce na postdoc
- PI a kandidát/ka společně hledají možnosti financování

# “Top down” – definice potřeb

## What should s/he know and be able to do?

### Which knowledge/hard skills/soft skills should s/he possess?

- Which of them are “must-have” vs. “nice-to-have”?
- What are you willing/not willing to teach them or let them learn at the job?

### What level of education and experience corresponds to your expectations?

## What should s/he be like?

### Fit for the role

- Independence, proactivity, creativity – at which level?
- Level of ambition?

### Culture fit

- Fit with the boss and the team – how much interaction and teamwork will there be?
- Openness of communication
- Respect to others
- Feedback culture

### Attitude and drive

- Leader or follower?
- Passion vs. just a job?

# “Bottom-up“

Tradičnější, pro mnohé lepší cesta k postdocům

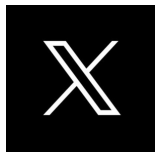
Rozhoduje věda - renomé jednotlivých vědkyň/vědců i instituce

Když se takto ozve špičkový kandidát/ka, jsme připraveni?

- finance
- proces
- prostor

# Jak najít a oslovit vhodné kandidáty

## Top-down



naturejobs.com



## Bottom-up

- Spolupráce, zvané přednášky, internshipy...
- Reference členů týmu
- reference spokojených alumni

Komunita: konference, mailinglisty atd.

# Jak je přesvědčit, aby se přihlásili

## Top-down

Inzerát

- Je pozice zajímavá?
- Najde někdo odvahu se přihlásit?
- **Co můžete nabídnout** (viz výše)

Jasný, transparentní proces výběru

## Bottom-up

Jasná očekávání/možnosti

Podpora při podávání vlastního grantu

**Plán B, když to nevyjde**  
(Smlouva na půl roku atp.)

# Atraktivní věda!

# Postodktorandské granty

Skvělý projekt, silný kandidát/ka jako samozřejmost  
**Two-way transfer of knowledge** atd.- zde se často rozhoduje!

Psaní grantu jako samostatná disciplína  
Podpora grant office, školení, aktivní role PI – zcela klíčové!

Úspěšnost obvykle 10-15%, některé instituce ~50%



# Jak vybrat vhodné kandidáty

- **Osobní pohovor – ideálně naživo**
- **Setkání & interakce s dalšími členy týmu**
- **Prezentace dosavadní práce členům týmu, diskuse**
- Doporučení
  - Formální reference
  - U kandidátů z "exotických" zemí – neformální reference důvěryhodných kolegů podobného původu
- CV
- Domácí úkol
- Úroveň angličtiny

# Are you learning the truth in an interview?

## What candidates are often prepared for

- Why do you want to work here?
- Why are you leaving/have you left your job?
- What do you want to do in the future?
- Why do you think you are qualified for the job?
- Your strength and weaknesses
- Own questions



You learn whether they have prepared

## What is more difficult to prepare for

- What have you learned about the job so far?
- Why do you like ... (chemistry/biology/science?)
- What type of work do you like/dislike?
- What do you not know but want to learn?
- Task/exercise on the spot



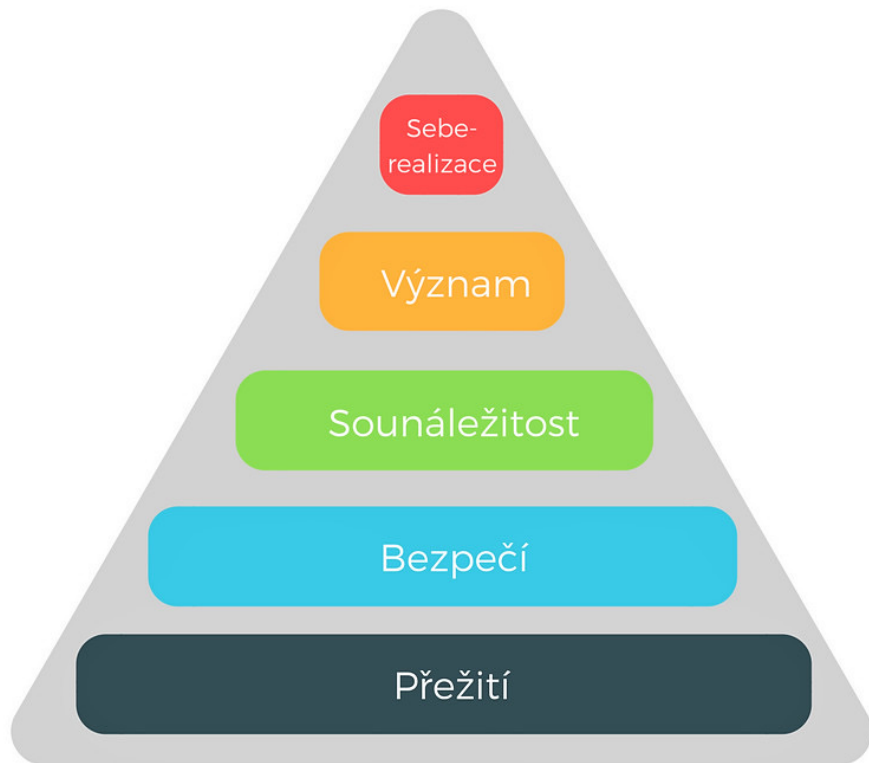
You get closer to the truth



# Onboarding & adaptace

Co postdoci potřebují, aby mohli ASAP začít efektivně dělat svoji práci?

# Pomoc s naplněním potřeb



Samotný výzkum

Komunita, instituce

Bydlení, úřady, zdravotní pojištění,  
péče o děti...

# Onboarding & adaptace

## Bezpečí

- Bydlení – pomoc s hledáním, guesthouse, startovací byty
- Úrady, daně, zdravotní pojištění – informace, překlad/tlumočení, telefon, doprovod
- Péče o děti – informace, inst. Školka, příspěvek...
- **"International officer" který/á s těmito věcmi ochotně pomůže**

## Sounáležitost

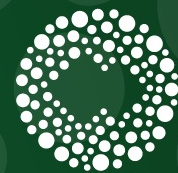
- **Všude se mluví primárně anglicky!!!**
- Vyzvednutí na letišti-nádraží
- Představení/přivítání e-mailem
- Welcome day, pravidelné celoinst. akce, volnočsové aktivity
- Postdoc association/committee, postdoc retreats

## Význam, seberealizace

- IT podpora, přístupy
- Technické školení v metodách, obsluze přístroju
- "big picture", směřování skupiny, instituce...

# THROUGH ACADEMIC CULTURE TO SCIENTIFIC EXCELLENCE

12 June 2024, CIIRC Prague & Online



CZEXPATS  
IN SCIENCE



**Robert Schlögl**

president of Alexander von  
Humboldt Foundation



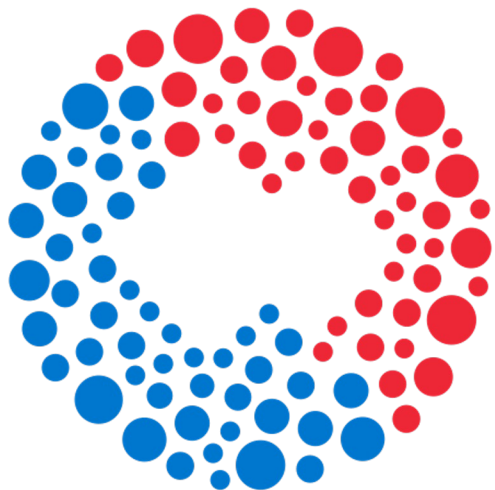
**Maria Leptin**

president of European  
Research Council



**Matthew Rampley**

researcher at Masaryk  
University



**CZEKPATS  
IN SCIENCE**

**Světová věda s českými kořeny**