

# STANDARD ŠKOLITELKY / ŠKOLITELE V DOKTORSKÉM STUDIU

English version follows below

Vnitřní předpis navržený Studentskou komorou RVŠ  
a Českou asociací doktorandek a doktorandů

## Rozpis autorství CRediT:

**Konceptualizace a zdroje:** Šimon Stiburek (Govlab), Tomáš Fliegl (NAÚ), Michal Farník (SK RVŠ), Karolina Mahlerová (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**Vedení a koordinace:** Šimon Stiburek (Govlab), Michal Farník (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**Původní návrh české verze:** Michal Farník (SK RVŠ)

**Sepsání, kontrola a úpravy české verze:** Šimon Stiburek (Govlab), Tomáš Fliegl (NAÚ), Michal Farník (SK RVŠ), Karolina Mahlerová (SK RVŠ), Miroslav Hala (SK RVŠ), Stanislav Ožana (SK RVŠ), Katarína Rovenská (SKRVŠ), Ondřej Havelka (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Marie Příbylová (ČAD), Tereza Šimová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**Původní návrh anglického překladu:** Jakub Šindelář (ČAD)

**Sepsání, kontrola a úpravy anglického překladu:** Michal Farník (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Zbyněk Mucha (ČAD), Marie Příbylová (ČAD), Klára Šárovcová (ČAD), Tereza Šimová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**Vizualizace a sazba:** Martin Horváth (SK RVŠ)



## Průvodní zpráva:

Dokument je zpracován dvěma studentskými reprezentacemi zabývajícími se doktorským studiem v České republice – Studentskou komorou Rady vysokých škol (SK RVŠ) a Českou asociací doktorandek a doktorandů (ČAD). Má sloužit vysokým školám jako **inspirace pro vytváření vnitřního předpisu tzv. Standardu školitele**, který má být zaveden v důsledku změny nařízení vlády o standardech pro akreditace ve vysokém školství. Obě reprezentace si uvědomují rozmanitost vědních disciplín, z níž vyplývají specifika jednotlivých doktorských studijních programů i rozdílná nastavení vnitřních předpisů univerzit. Domníváme se však, že je ohledně správného nastavení základních principů supervize možné nalézt shodu. V následujícím dokumentu navrhujeme oblasti, které by měl daný předpis pokrývat a které považujeme za klíčové nejen z hlediska vymezení vztahu doktorand-školitel, ale také z perspektivy zkvalitnění doktorského studia a jeho včasného završení. Dokument bude k dispozici i pro účely práce v hodnotících komisích Národnímu akreditačnímu úřadu, studentským senátorkám a senátorům pro potřeby projednávání příslušného vnitřního předpisu na jejich univerzitách a fakultách a v neposlední řadě všem doktorandkám a doktorandům a těm, kdo doktorské studium zvažují.

Krom povinné specifikace minimálního **ročního objemu konzultací a maximálního počtu doktorandek a doktorandů** na školitelku či školitele tento vnitřní předpis představuje příležitost vymezit práva a povinnosti školitelky či školitele a ukotvit roli školitelky či školitele v rámci přijímacího řízení. Supervize doktorandky či doktoranda představuje komplexní souhrn činností, přičemž je klíčové **přístupovat ke studujícím jako k partnerům** spolupracujícím na výzkumném úkolu. Od takto vymezeného vztahu se odvíjí charakter spolupráce doktorandky či doktoranda se školitelkou či školitelem, a to již před přijímacím řízením a během něho. Školitelky a školitelé nesou odpovědnost za disertační projekt doktorandky či doktoranda v tom smyslu, že posuzují relevanci a obtížnost výzkumného tématu a specifikují možné **cíle, harmonogram řešení a systém financování** daného projektu a zapojení do probíhajících aktivit vlastního výzkumného týmu, respektive pracoviště, kde je projekt řešen. Proto **při přijímacím řízení musí mít právo veta při výběru studentky či studenta**, se kterým budou na disertačním tématu spolupracovat. **Rozhodně bychom neradi podporovali praxi přidělování školitelky či školitele studentce nebo studentovi po přijetí do studia.** Po přijetí je žádoucí neprodleně komunikovat vzájemná očekávání a nastavit pravidla a formu spolupráce.

Poskytování kvalitní supervize je velmi náročné a klade na školitelky a školitele vysoké požadavky, a to nejen pokud jde o **odbornost a aktivní vědeckou činnost**, ale také o dodržování **etických a morálních standardů** a uplatňování **řídících a manažerských** schopností. Školení doktorandek a doktorandů musí být popsáno a jasně vymezeno v rámci pracovněprávního vztahu školitelky či školitele s vysokou školou. Vysoká škola na základě tohoto pracovněprávního či jiného smluvního vztahu zajišťuje školitelce či školiteli adekvátní **finanční ohodnocení** a zázemí, aby se mohla či mohl supervizi dostatečně věnovat. Častým



Častým jevem bývá ukončení spolupráce externí školitelky či školitele s vysokou školou nebo úbytek času věnovaného školení studujících při povýšení školitelky či školitele do manažerské (proděkanské, děkanské, prorektorské, rektorské) pozice. Z těchto důvodů **podporujeme zavádění školicích týmů ve složení školitel-konzultant**, případně širších skupin, **a zakládání tzv. doctoral schools**. V těchto případech neleží odpovědnost pouze na jedné osobě, ale na širším kolektivu, který poskytuje doktorandkám a doktorandům komplexní podporu.

Univerzita dělá maximum pro **rozvoj kompetencí** školitelek a školitelů, zajišťuje pro ně například kurzy manažerských dovedností, a získává aktivně zpětnou vazbu od studujících. V případě zjištění problémů usiluje o jejich nápravu. Ačkoli považujeme vztah doktorand-školitel za vztah partnerský, v rámci univerzitní hierarchie se doktorandky a doktorandi nacházejí vůči školitelkám a školitelům v podřízené pozici. Iz tohoto důvodu podporujeme zavádění pozice ombudsmanky či ombudsmana a dalších institutů, u kterých mohou studující nalézt zastání a které pomáhají v mediaci problémů a jejich prevenci. Školitelka či školitel nesmí být ve vztahu k doktorandce či doktorandovi ve střetu zájmů. Mezi tento střet zájmů řadíme nejen rodinnou vazbu či příbuzenský vztah, ale také vztahy romantické a sexuální. Vysoké školy pak věnují otázkám sexuálního obtěžování a sexualizovaného násilí zvýšenou pozornost, a to nejen pokud jde o prevenci, ale také o řešení daných případů. Obecně vzato vysoká škola musí disponovat funkčními mechanismy pro řešení sporů se školitelkou či školitelem a být transparentní ohledně možností školitelku či školitele změnit. Vzhledem k plánům MŠMT doktorské studium více internacionalizovat je třeba dbát na prevenci diskriminace z důvodů souvisejících s genderem, pohlavím, sexuální orientací, rasou, barvou pleti, jazykem, vírou a náboženstvím, politickým či jiným smýšlením, národním nebo sociálním původem, příslušností k národnostní nebo etnické menšině, majetkem, rodem nebo jiným postavením. V tomto směru je třeba intenzivní spolupráce celé vysoké školy, nejen akademických pracovníků a pracovníků, ale i těch působících na administrativních pozicích.

Standardy školitele jsou veřejně přístupné na webu vysoké školy, aby se s nimi mohla seznámit každá doktorandka či doktorand nebo potenciální uchazečka či uchazeč. Transparentnost je zásadní nejen pro formulování předpisu standardů školitele, ale i pro všechny ostatní předpisy a instituty, které bezprostředně ovlivňují studium a výzkum studujících i školitelek a školitelů.



## Článek 1 – Školitelka / Školitel

- 1) Školitelka či školitel zajišťuje primární podporu v oblasti odborné činnosti doktorandky nebo doktoranda a tématu jeho či její disertační práce, přičemž se předpokládá, že školitelka či školitel je součástí širší sítě, již tvoří např. doctoral schools či jiné části vysokých škol mající na starost agendu doktorského studia.
- 2) Školitelkami či školiteli mohou být osoby s hodností profesor, mimořádný profesor a docent. Další významné odbornice či významní odborníci s vědeckou hodností či uměleckou erudicí například, odborní asistenti či vědečtí pracovníci AV ČR, mohou být školitelkami či školiteli po schválení příslušnou vědeckou či uměleckou radou fakulty, potažmo univerzity.
- 3) Školitelka či školitel vede současně **nejvýše 5 doktorandek a doktorandů** napříč vysokými školami a součet vedených pregraduálních a doktorských studentek a studentů je nejvýše 15. Do těchto součtů se nepočítají doktorandi a doktorandky s přerušným studiem.
- 4) Školitelka či školitel vede disertační práce pouze v oblastech spadajících do její či jeho odbornosti, tak aby bylo zajištěno dostatečně kvalitní odborné vedení disertační práce. Vede tudíž práce blízké tématu, na němž sám školitelka či školitel pracuje, případně práce využívající stejnou metodologii a postupy.
- 5) Školitelka či školitel nesmí být s doktorandkou či doktorandem ve střetu zájmů, například ve vztahu příbuzenském, romantickém či sexuálním. Střetem zájmů může být i pracovněprávní či obchodní vztah mimo školící pracoviště, například při zakládání spin-offů či start-upů.
- 6) Školitelka či školitel vykazuje aktivní vědeckou a tvůrčí činnost, přičemž je relevantní doba posledních 5 let, a **prochází pravidelným hodnocením**. Toto hodnocení se týká nejen tvůrčí činnosti, ale také supervize.
- 7) Školitelka či školitel vykazuje vyšší než 60% úspěšnost jí/jím vedených doktorandek a doktorandů. Při hodnocení školitelky či školitele se přihlíží ke zpětné vazbě od těch doktorandek a doktorandů, které školí v současnosti a těch, které vedla či vedl v minulosti, a k jejich kariérenímu uplatnění.
- 8) Školitelka či školitel je začleněn do zahraniční výzkumné komunity v oblasti disertačního výzkumu doktorandky či doktoranda a zprostředkovává tyto kontakty doktorandovi či doktorandce pro úspěšné integrování do odpovídajících výzkumných, respektive profesních kruhů.



9) Školení vedených doktorandek a doktorandů je náplní práce dané školitelky či daného školitele a mělo by být popsáno v rámci pracovněprávního vztahu s vysokou školou uskutečňující daný studijní program. Jestliže školitelka či školitel není zaměstnankyní či zaměstnancem této vysoké školy, je třeba práva a povinnosti školitelky či školitele k vysoké škole popsat jiným smluvním vztahem, například memorandem o spolupráci mezi univerzitou a výzkumnou institucí, na které školitel či školitelka působí.

10) Umožňuje-li to povaha disertačního projektu a disciplíny, do níž daný projekt spadá, je vhodné, aby doktorandka měla či doktorand měl také konzultantku či konzultanta. Sohledem na zahraniční trendy je vhodné podporovat také vznik školicích týmů, případně tzv. doctoral schools.

11) V případě prokázaného neplnění povinností **může být školitelka či školitel odvolána či odvolán**. Proces odvolání či výměny školitelky či školitele je popsán v příslušných opatřeních vysoké školy, přičemž jsou tato opatření zveřejněna na webových stránkách tak, aby je mohl kdokoli konzultovat. Pracoviště zároveň zavádí mechanismy, například institut ombudsmana, který napomáhá řešení případných sporů mezi doktorandkou či doktorandem a školitelkou či školitelem.

## Článek 2 – Práva a povinnosti školitelky / školitele

1a) **Školitelka či školitel navrhuje rámcové téma** nebo tematický okruh disertační práce. Téma je po schválení oborovou radou vypisováno k přijímacímu řízení.

1b) V oborech, jejichž charakter neumožňuje vypisovat konkrétní témata a/nebo které předpokládají, že projekt disertační práce navrhuje uchazečka či uchazeč sám, je tento návrh projektu **konzultován** s vedením oborové rady daného pracoviště a předpokládanou školitelkou či školitelem disertační práce **před podáním přihlášky ke studiu**. V rámci konzultací se dbá na to, aby byl projekt v souladu se zaměřením a odborným zázemím pracoviště tak, aby se těm, kdo uspějí v přijímacím řízení, dostalo náležité podpory.

2a) Školitelka či školitel v rámci tématu nebo tematického okruhu disertační práce představí také **návrh časového harmonogramu a milníky vědecké práce** vedoucí k přípravě disertační práce, možnosti **zapojení do existujícího vědeckého týmu** a výhled **financování doktorandky či doktoranda**.

2b) V rámci konzultací předcházejících přijímacímu řízení školitelka či školitel spolu s doktorandkou či doktorandem společně probírají a předběžně domlouvají také **návrh časového harmonogramu a milníky vědecké práce vedoucí k přípravě disertační práce**, možnosti **zapojení do existujícího vědeckého týmu** a výhled **financování** doktorandky či doktoranda.



- 3a) Přijímací řízení do doktorského studia je vedeno jako **otevřené a transparentní výběrové řízení** na pozici řešitelky či řešitele navrženého tématu disertační práce. Školitelka či školitel se účastní přijímacího řízení uchazeček a uchazečů přijímaných na jí či jím navržené téma disertační práce. Při přijímací zkoušce má právo veta na rozhodnutí o přijetí uchazeček či uchazečů ke studiu pod své vedení.
- 3b) Přijímací řízení do doktorského studia je vedeno jako **otevřené a transparentní výběrové řízení** na pozici doktorandky či doktoranda daného pracoviště či oboru. V rámci dostupné kapacity odvíjející se od finančního a personálního zázemí pracoviště jsou přijati ty uchazečky a uchazeči, jejichž projekt je přijímací komisí hodnocen jako nejkvalitnější a nejperspektivnější.
- 4) Školitelka či školitel přijetím doktorandky či doktoranda **deklaruje dostatečné časové možnosti** pro jejich zodpovědné vedení.
- 5) Školitelka či školitel spolupracuje s doktorandkou či doktorandem na dopracování výzkumného záměru, harmonogramu a vytvoření individuálního studijního plánu během prvního půl roku studia.
- 6) Školitelka či školitel ve spolupráci s každou vedenou doktorandkou a každým vedeným doktorandem organizuje osobní konzultace k disertační práci **minimálně dvakrát měsíčně**, a to v úhrnném rozsahu **minimálně 40 hodin ročně**. Pro vedení doktorandky či doktoranda v kombinované formě studia je objem konzultací upraven přiměřeně.
- 7) Školitelka či školitel **po dohodě s doktorandkou či doktorandem navrhuje konzultantku či konzultanta**, společně nastaví formu spolupráce a vymezení kompetencí.
- 8) Školitelka či školitel **dodržuje nejpřísnější etické a morální standardy**. Tyto standardy jsou specifikovány Etickým kodexem pracoviště a týkají se nejen mezilidských vztahů, vedení studujících a týmu, ale také publikační etiky.
- 9) Školitelka či školitel má povinnost **bránit vzniku střetu zájmů s jí či jím vedenými doktorandkami a doktorandy**. V případě, že podobná situace i tak nastane, má školitelka či školitel zodpovědnost ji vyřešit tak, aby jí byli studující co nejméně dotčeni. **Sexuální či jiné genderově podmíněné obtěžování či násilí a navazování či udržování vztahů** mezi školitelkou či školitelem a jimi vedenou doktorandkou či doktorandem je **nepřípustné**.
- 10) Školitelka či školitel může být v období studia spoluautorem výsledků činnosti doktorandky či doktoranda, vždy však přiměřeně ke své tvůrčí spoluúčasti. Školitelka či školitel podporuje doktorandku či doktoranda v publikování prvoautorských výstupů.



- 11) Školitelka či školitel již od nástupu do studia předává doktorandce či doktorandovi informace o možnostech budoucího uplatnění po ukončení doktorského studia jak v akademickém prostředí, tak mimo něj, a podporuje ho v rozvoji k tomu potřebných kompetencí.
- 12) Všechny školitelky a všichni školitelé **procházejí kontinuálním vzděláváním a tréninkem kompetencí**. Mezi tyto kompetence patří např. sestavování školicího plánu, ale také dovednosti manažerské a komunikační se zaměřením na poskytování konstruktivní zpětné vazby, případně prevence rizikových situací. Tyto kurzy zajišťuje vysoká škola. Osoby, které dosud žádné doktorandky a doktorandy nevedly a měly by se nově stát školitelkou či školitelem, mají nárok na školení v rozsahu minimálně 12 hodin a musí jím projít před nástupem doktorandky či doktoranda do studia.
- 13) Školitelka či školitel se účastní kontroly průběhu studia a obhajoby disertační práce všech svých vedených doktorandek a doktorandů, včetně neveřejné porady komise nad výsledkem obhajoby.
- 14) Školitelka či školitel vyvíjí maximální úsilí, aby vedené doktorandky a doktorandi ukončili své studium úspěšně ve standardní době studia a dbá na omezení zbytečného prodlužování doby studia.
- 15) V plnění všech povinností ve vztahu k vedeným doktorandkám a doktorandům má školitelka či školitel právo na adekvátní podporu ze strany vysoké školy.

### Článek 3 – Principy supervize

- 1) Při vypracovávání disertačního projektu jsou doktorandka či doktorand, školitelka či školitel a případný konzultant či konzultantka partnery. Kvalita a úspěšnost studia, výzkumu a tvůrčí činnosti je jejich sdílenou odpovědností.
- 2) Školitelka či školitel kontroluje postup disertačního výzkumu, **poskytuje odbornou i manažerskou podporu**. Dbá na proveditelnost stanovených cílů a pomáhá v jejich dosahování.
- 3) Školitelka či školitel komunikuje s doktorandkou či doktorandem nejen odborné otázky, ale i možnosti osobního rozvoje. V případě problémů osobního charakteru, například problémů zdravotních včetně duševních či péče o osobu blízkou, které narušují práci na disertačním projektu, hledají doktorandka či doktorand a školitelka či školitel v součinnosti s dalšími orgány vysoké školy možná řešení.



- 4) Přístup školitelky či školitele v maximální možné míře reflektuje individuální situaci a potřeby doktorandky či doktoranda. Zohledňuje zejména např. situaci studujících se zvláštními potřebami a studujících původem ze zahraničí, pro které může být integrace do nového prostředí velmi náročná.
- 5) Školitelka či školitel ve spolupráci svysokou školou **rozvíjí kompetence doktorandky či doktoranda** v samostatné vědecké práci, v publikování a prezentaci výsledků výzkumu. Ačkoli je žádoucí vést doktorandky a doktorandy k podávání grantových žádostí a poskytovat jim v tomto podporu, nemělo by být financování disertačního projektu soukromou záležitostí doktorandky či doktoranda. Otázka příjmu doktorandky a doktoranda a způsob financování disertačního výzkumu jsou transparentně diskutovány před přijetím do studia.
- 6) Školitelka či školitel ve spolupráci svysokou školou **seznamuje doktorandku či doktoranda s pravidly akademické integrity** a dohlíží, aby byly tyto zásady během práce na disertačním výzkumu, při výuce a v dalších relevantních situacích dodržovány.
- 7) Školitelka či školitel **aktivně zapojuje všechny své vedené doktorandky a doktorandy do vědecké komunity** daného oboru jak v rámci instituce, tak i v mezinárodním měřítku. Umožňuje jim navazovat kontakty a podporuje je ve spolupráci s kolegy ze zahraničí včetně interdisciplinární spolupráce na dané vysoké škole i mimo ni.
- 8) Školitelka či školitel aktivně podporuje doktorandku či doktoranda ve spolupráci sdalšími doktorandkami a doktorandy, popřípadě jinými studentkami či studenty a akademickými pracovníky a pracovníky, a tím rozvíjí jejich kompetence pro týmovou práci.
- 9) Tam, kde je to relevantní s ohledem na obor a téma disertační práce, školitelka či školitel vedené doktorandky a doktorandy podporuje ve spolupráci s aplikační sférou a v přenosu poznatků do praxe a pomáhá jim pro to vytvářet vhodné příležitosti.
- 10) Školitelka či školitel s dalšími kolegyněmi a kolegy konzultuje v rámci kolegiální zpětné vazby metody vedení doktorandek a doktorandů.
- 11) Školitelka či školitel **poskytuje doktorandce či doktorandovi pravidelnou konstruktivní zpětnou vazbu.**
- 12) **Školitelka či školitel aktivně vyhledává a přijímá zpětnou vazbu** od doktorandek a doktorandů v rámci **pro ně bezpečného prostředí.**





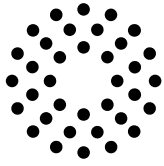
## Článek 4 – Další ustanovení

- 1) Informace o počtu školitelkou či školitelem současně vedených doktorandek a doktorandů a informace o úspěšnosti jimi doposud vedených doktorandek a doktorandů jsou **veřejně přístupné**.
- 2) Pro případ řešení případných konfliktních situací mezi doktorandkou či doktorandem a jejich školitelkou či školitelem má vysoká škola **stanoven transparentní postup pro výměnu školitelky či školitele** v rámci vnitřních předpisů vysoké školy.
- 3) Při přerušení studia zůstává školitelka či školitel v aktivním kontaktu s doktorandkou či doktorandem ohledně plánovaného návratu, časového harmonogramu a vývoje v oblasti výzkumu.

Dne 09.10.2023

Studentská komora Rady vysokých škol  
Česká asociace doktorandek a doktorandů





# Studentská komora Rady vysokých škol

[www.skrvs.cz](http://www.skrvs.cz)

[skrvs@skrvs.cz](mailto:skrvs@skrvs.cz)

[facebook.com/skrvs](https://facebook.com/skrvs)

[instagram.com/skrvs.cz](https://instagram.com/skrvs.cz)



[www.doktorandivcr.cz](http://www.doktorandivcr.cz)

[info@doktorandivcr.cz](mailto:info@doktorandivcr.cz)

[facebook.com/doktorandivcr](https://facebook.com/doktorandivcr)

[linkedin.com/company/phdcz](https://linkedin.com/company/phdcz)

# STANDARD OF SUPERVISION IN DOCTORAL EDUCATION

Internal regulation proposed by the Student Chamber of HEIs  
and the Czech Association of Doctoral Researchers

## **CRedit author statement:**

**Conceptualization, Resources:** Šimon Stiburek (Govlab), Tomáš Fliegl (NAÚ), Michal Farník (SK RVŠ), Karolina Mahlerová (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**Supervision and Coordination:** Šimon Stiburek (Govlab), Michal Farník (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**First draft of the Czech version:** Michal Farník (SK RVŠ)

**Writing – Review & Editing of the Czech version:** Šimon Stiburek (Govlab), Tomáš Fliegl (NAÚ), Michal Farník (SK RVŠ), Karolina Mahlerová (SK RVŠ), Miroslav Hala (SK RVŠ), Stanislav Ožana (SK RVŠ), Katarína Rovenská (SKRVŠ), Ondřej Havelka (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Marie Příbylová (ČAD), Tereza Šimová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**First draft of the English translation:** Jakub Šindelář (ČAD)

**Writing – Review & Editing of the English translation:** Michal Farník (SK RVŠ), Šárka Lojdová (ČAD), Zbyněk Mucha (ČAD), Marie Příbylová (ČAD), Klára Šárovcová (ČAD), Tereza Šimová (ČAD), Jakub Šindelář (ČAD)

**Visualization and Typesetting:** Martin Horváth (SK RVŠ)



## Accompanying report:

The document was written by two student representative bodies that work to improve doctoral education in the Czech Republic – the Student Chamber of the Council of Higher Education Institutions (SK RVŠ) and the Czech Association of Doctoral Researchers (ČAD). It serves as **potential guidelines for the development of a Standard of Supervision – an internal regulation universities have to introduce** in response to the amendment of the Government Regulation on accreditation in higher education. We acknowledge that the diversity in individual research disciplines results in differences among doctoral study programs and internal regulations of individual universities. Still, we are convinced that finding common grounds for effective supervision practices across all disciplines is possible. In this document, we specify the areas that should be covered by the Standard of Supervision. We outline the most critical factors for defining the relationship between doctoral researchers and their supervisors, improving the quality of doctoral studies and ensuring their timely completion. This document should also serve as a tool for the National Accreditation Bureau for Higher Education, academic senators discussing the internal regulation of Standard of Supervision at their universities and faculties, and for all doctoral researchers and those considering pursuing doctoral studies.

Besides specifying the **minimum annual amount of consultations and maximum number of doctoral researchers per supervisor**, our proposal clarifies the supervisors' rights and obligations and integrates their role in the admission process. Supervision of doctoral researchers is a complex set of activities. Crucially, the supervision must be based on an equal relationship between the supervisor and the doctoral researcher. Their collaboration should be based on partnership as they work on a common research project. Moreover, this collaboration should start before the admission process. Supervisors are responsible for their doctoral researchers' **thesis projects in that they evaluate the relevance and feasibility of the topic and specify achievable research goals, schedule, and funding. Furthermore, supervisors integrate** doctoral researchers into ongoing activities of their research team and/or into the research activities of the institution where the doctoral degree is pursued. This is why prospective supervisors should have **the right of veto during the admission** examination of doctoral researchers. We **object to the practice of supervisors being assigned to doctoral researchers after the admission process without prior consultation.** We strongly recommend communicating mutual expectations and agreeing on the rules and the form of cooperation between the doctoral researcher and the supervisor immediately after admission.

Providing rigorous supervision is a complex and demanding task that requires supervisors to **possess expert knowledge, engage in ongoing research, adhere to ethical and moral standards, and apply effective leadership and management skills.** Supervision of doctoral researchers must be clearly recognized as part of the employment contract between a supervisor and the university.



Based on employment or another type of contract, the university provides supervisors with **financial remuneration** and comprehensive support so that they can dedicate sufficient time to their doctoral researchers. It is not unusual that external supervisors terminate their cooperation with the university and internal supervisors get promoted to managerial positions (vice-dean, dean, vice-rector, rector). As a result, they no longer have the capacity for supervision. To address this relatively common phenomenon, **we support the introduction of supervisory teams comprising a supervisor and a consultant**, or possibly other supervision team members, along with the **establishment of doctoral schools**. This solution makes the supervision process a shared responsibility rather than the sole responsibility of the supervisor. Consequently, doctoral researchers will benefit from comprehensive support.

Universities should make maximum effort to **develop supervisors' competencies** by providing them with training and actively seeking feedback from doctoral researchers. Also, when a problem is detected, universities should actively work to find a solution. Even though we consider the supervision of doctoral researchers as a form of partnership, doctoral researchers always remain subordinate to their supervisors within the university hierarchy. This is one of the reasons we endorse establishing ombudsperson offices and other institutions that represent students and doctoral researchers, and help prevent and mediate problems. Supervisors shall avoid conflict of interest between themselves and the doctoral researchers. Potential areas of conflict of interest include but are not limited to family, romantic and/or sexual relationships. Universities should pay systematic attention to preventing sexual harassment and sexual violence and addressing uncovered cases. We are convinced that the universities must employ functional mechanisms to resolve conflicts between doctoral researchers and supervisors, including transparency concerning the possibility to change one's supervisor. Considering the plans of the Czech Ministry of Education, Youth, and Sports to further internationalize doctoral studies, it is necessary to pay attention to the prevention of discrimination based on factors related to one's gender, sex, sexual orientation, race, colour of skin, language, faith, religion, political or other conviction, ethic or social origin, membership in a national or ethnic minority, property, birth, or other status. Creating a safe and open space requires the cooperation of all universities' bodies and employees.

It is essential that the Standards of Supervision be published on universities' websites so that doctoral researchers and potential applicants can easily access them. Transparency should also be a fundamental principle for all other regulations and measures which directly affect the study and research of doctoral researchers, other students and academic supervisors.



## Article 1 – Supervisor

- 1) The supervisor secures the primary support concerning the area of expertise of the doctoral researcher and the topic of their doctoral thesis. It is assumed that the supervisor is part of a broader network, such as a doctoral school, and/or that they closely cooperate with other university bodies responsible for doctoral studies.
- 2) A supervisor is a person who holds the rank of professor, extraordinary professor, or docent. Other scholars with expertise in sciences or arts (including the rank of assistant professor, i.e., “odborný asistent” in Czech) can become a supervisor after being approved by the relevant Scientific or Artistic Council (“vědecká rada” / “umělecká rada” in Czech) of the faculty or university.
- 3) One person can simultaneously supervise a **maximum of 5 doctoral researchers** across all universities; the total number of supervised undergraduate students and doctoral researchers shall not exceed 15. Doctoral researchers with interrupted studies do not count for this limit.
- 4) To ensure sufficient supervision quality, a supervisor may only supervise doctoral theses that fall within their expertise. Thus, the supervisor should only supervise research topics they actively engage in or those that use the same research methodology and procedures.
- 5) Conflict of interest between the supervisor and a doctoral researcher is inadmissible. Examples of conflict of interest include for example romantic, sexual, or kinship relationships, employment contracts or business relationships (such as spin-offs and start-ups) outside the research institution where the doctoral thesis project is conducted.
- 6) The supervisor is active in their field (**publishes scientific papers and attends** relevant conferences) within the applicable period of time, that is, the last five years. In addition, the supervisor **is subject to regular evaluation** concerning not only their research activities but also the supervision process.
- 7) The success rate of the doctoral researchers supervised by each supervisor must be 60% or higher. The supervisor' evaluation takes into account the feedback from the formerly and currently supervised doctoral researchers and the latter's career prospects and employment.
- 8) The supervisor is a part of the research community in the area of the doctoral researchers' theses, and they share their contacts with the doctoral researchers to successfully integrate them into their professional network.



9) Supervision of doctoral researchers forms part of the supervisor' employment contract and job description. If a supervisor is not an employee of a particular university, their rights and obligations towards the university should be specified by other means, such as a Memorandum of Cooperation between the university and the research institution where the supervisor is employed.

10) Whenever possible with respect to the character of the doctoral thesis project and discipline, it is desirable for a doctoral researcher to have a consultant for the doctoral thesis. Considering best practices abroad, it is desirable to establish supervisory teams and doctoral schools.

11) **A supervisor can be revoked from their position** if they do not fulfil their obligations toward the supervised doctoral researcher. The process of revocation or replacement of a supervisor is described in the university regulations, which are publicly available on the university website so that anyone can access them. The research institution also establishes positions, such as ombudspersons, who mediate potential conflicts between a doctoral researcher and the supervisor.

## **Article 2 – Rights and obligations of the supervisor**

1a) **The supervisor defines the thematic area** of the doctoral thesis. Based on the approval by the Doctoral Program Board (“oborová rada” in Czech), the research institution advertises an open position for a doctoral researcher of the given research topic.

1b) In disciplines whose character does not allow for the listing of specific topics by the research institution and/or where the doctoral thesis project is expected to be proposed by the applicant, the project is consulted with the head of the Doctoral Program Board of the research institution and with the prospective supervisor before the application is submitted. **During the pre-application consultations, the project's compatibility** with the research focus of the research institution is discussed so that the successful applicants can receive the necessary support.

2a) The supervisor also **proposes a schedule and research milestones leading to the completion of the doctoral thesis**, ways to **integrate the doctoral researcher into existing research teams, and the funding** plan for their doctoral thesis project.

2b) The supervisor together with the doctoral researcher discuss and agree on the preliminary **schedule, research milestones leading to the completion of the doctoral thesis**, ways to **integrate the doctoral researcher into existing research teams, and the funding** plan for their doctoral thesis project.



- 3a) The process of admission to a doctoral study program is an **open and transparent competition** for the position of the research topic investigator. Prospective supervisors are involved in the selection procedure and can exercise a veto over a candidate.
- 3b) The process of admission to a doctoral study program is an **open and transparent competition** for a doctoral researcher position at a specific research institution (department, faculty, etc.). Only the most promising candidates, whose research proposals match the research institution's profile, should be accepted. The number of accepted candidates depends on the research institution's financial and human resources (the number of available supervisors etc.).
- 4) By accepting to supervise a doctoral researcher, the supervisor **declares having enough time to fulfil this role properly.**
- 5) The supervisor and the doctoral researcher together finalize the research plan and schedule, as well as the individual study plan in the first six months after the enrolment in the doctoral study program.
- 6) The supervisor consults each of their doctoral researchers on their doctoral thesis projects **at least twice per month, totalling at least 40 hours per year for each doctoral researcher.** The amount and frequency of consultations with researchers in the combined form of study are adjusted accordingly.
- 7) **Based on a prior arrangement with the doctoral researcher, the supervisor proposes a doctoral thesis project consultant** to the Doctoral Program Board. Afterwards, the supervisor, consultant and doctoral researcher specify the character of their cooperation and clarify their competencies.
- 8) The supervisor **adheres to the strictest ethical and moral standards.** These standards are specified by the Code of Ethics and related guidelines of the research institutions and cover the character of interpersonal relations, supervision of students and team leadership, but also publishing ethics.
- 9) The supervisor is obliged to **avoid conflict of interest with their doctoral researchers.** If such a situation occurs, the supervisor is responsible for resolving it so that their doctoral researchers bear as little consequences as possible. **Sexual harassment, gender-based violence, and establishing and maintaining relationships** between the supervisor and their doctoral researchers are **inadmissible.**
- 10) The supervisor supports the doctoral researcher to publish first-author publications. If the supervisor co-authors the doctoral researcher's publications and other creative outcomes, their authorship credit must always correspond to their actual contribution.





- 11) From the beginning of their studies, the supervisor informs the doctoral researcher about future career prospects and opportunities after completing the doctoral degree, both in and outside of academia, and supports them in developing the required competencies.
- 12) Each supervisor **receives continuous training in competencies** including, among others, setting up a supervision plan, improving management and communication skills with a focus on providing constructive feedback, and preventing possible risk situations. This education and training is provided by the university. Those who have not yet supervised any doctoral researcher and are to become a supervisor are provided with training of at least 12 hours that they are required to complete before the doctoral researcher starts their studies.
- 13) The supervisor is involved in the process of monitoring and evaluation of the study progress of their doctoral researchers and attend their doctoral theses defence, including the non-public part of the committee's deliberation on the results of the defence.
- 14) The supervisor endeavours maximum effort to make sure that the doctoral researchers under their supervision complete their studies within the standard study period, and prevent unnecessary extensions.
- 15) The university shall provide the supervisor with adequate support to fulfil all their obligations stated above.

### **Article 3 – Principles of supervision**

- 1) Throughout the fulfilment of the doctoral thesis project, the doctoral researcher, the supervisor and the potential consultant(s) cooperate as partners. They share responsibility for the smooth process of doctoral studies, the quality and rigour of research outcomes, and other activities.
- 2) The supervisor monitors the progress of the doctoral thesis project and **provides the doctoral researcher with expert and managerial support**. The supervisor also assesses the feasibility of the project's objectives and helps the doctoral researcher to reach them.
- 3) The supervisor and their doctoral researchers discuss not only scientific issues but also opportunities regarding personal and career development. In case a doctoral researcher faces personal problems affecting their work on the doctoral thesis project, for example physical and/or mental health issues or care responsibilities, the doctoral researcher and their supervisor strive to find the best solution in cooperation with the research institution's administrative or other competent bodies.



- 4) The supervisor takes into consideration, to the maximum possible extent, the individual situation and needs of the doctoral researcher. Appropriate attention should be paid especially to doctoral researchers with special educational needs and international students who might struggle with adapting to the new environment.
- 5) Together with the research institution as a whole, the supervisor **endeavours to improve the doctoral researcher's competencies**, especially their ability to conduct research projects and to publish and present research results. Although it is desirable to encourage doctoral researchers to submit grant applications, ensuring the funding for their research should not be the individual responsibility of the doctoral researcher. Possible funding opportunities should be transparently discussed prior to the doctoral researcher's admission.
- 6) With the university's support, the supervisor **familiarises the doctoral researcher with the rules of academic integrity** and ensures that these principles are respected during research, teaching, and other relevant activities.
- 7) The supervisor **actively integrates all their doctoral researchers into the research community in the relevant field of study** — both at their domestic institution and internationally. The supervisor shares their contacts with doctoral researchers, helps them establish new cooperations, and encourages doctoral researchers to cooperate with colleagues from abroad and other Czech research institutions.
- 8) The supervisor encourages and actively supports the doctoral researcher to cooperate with other doctoral researchers, students, and academic staff to develop teamwork skills.
- 9) When applicable to the character of the discipline and/or the subject of the doctoral thesis, the supervisor helps create suitable opportunities for, encourages and supports their doctoral researchers to cooperate with the sphere of application, and to translate their research into practice.
- 10) The supervisor consults doctoral researchers' supervision methods with colleagues and peer supervisors through peer-to-peer feedback.
- 11) The supervisor **provides the doctoral researcher with regular and constructive feedback**.
- 12) **The supervisor actively asks doctoral researchers to provide feedback on their supervision, accepts it, and** guarantees that such feedback **will not have any negative consequences for the doctoral researchers**.



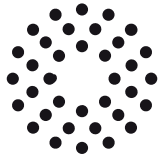
## Article 4 – Additional provisions

- 1) The number of doctoral researchers currently supervised by each supervisor and the information on the success rate of doctoral researchers previously supervised by them **are publicly available** on the research institution's website.
- 2) The university **has a transparent procedure regarding the change of supervisor** to cover potential conflict situations between the doctoral researcher and their supervisor.
- 3) The supervisor maintains contact with those doctoral researchers who have interrupted their studies and discusses with them their doctoral program schedule and plans to resume their research activities at the research institution.

On 09.10.2023

Student Chamber of Higher Education Institutions  
Czech Association of Doctoral Researchers





# Student Chamber of the Council of HEIs

[www.skrvs.cz](http://www.skrvs.cz)

[skrvs@skrvs.cz](mailto:skrvs@skrvs.cz)

[facebook.com/skrvs](https://facebook.com/skrvs)

[instagram.com/skrvs.cz](https://instagram.com/skrvs.cz)



[www.doktorandivcr.cz](http://www.doktorandivcr.cz)

[info@doktorandivcr.cz](mailto:info@doktorandivcr.cz)

[facebook.com/doktorandivcr](https://facebook.com/doktorandivcr)

[linkedin.com/company/phdcz](https://linkedin.com/company/phdcz)