

Delavnica 2: Temne plati mentoriranja

Vodja: prof. dr. Barbara Simončič

Kako se izogniti temnim platem mentoriranja? Kaj bi morala mentor in doktorand narediti, da do temnih plati v mentorskem odnosu ne bi prišlo? Kljub številnim dobrim praksam mentoriranja, poznamo še vedno preveč slabih, ko se mentor in doktorand ne ujamete in so njuna pričakovanja preveč različna, ki bi vodila k uspešnemu cilju. Da bi bilo teh slabih praks čim manj, je zelo pomemben načrt sodelovanja že na samem začetku skupne poti. Mentorji in doktorandi, ki so sodelovali v razpravi, so soglašali, da je mentoriranje doktoranda zelo zahteven projekt, na katerega se mora mentor dobro pripraviti. Že iskanje primerne kandidata je za mentorja velik izziv. Pred prevzemom mentorstva bi moral mentor poznati pričakovanja doktoranda in njegov cilj, zakaj se je vpisal na doktorski študij oziroma kaj želi doseči z doktoratom. Ali ima namen ostati v raziskovalnem okolju ali je njegov namen le pridobitev znanstvenega naslova?

Udeleženci so v razpravi izpostavili, da so ustvarjeni najboljši pogoji za doseganje vrhunskih rezultatov, ko je odnos mentor – doktorand utemeljen na kolegialnem in spoštljivem delovnem in človeškem odnosu. Zelo pomembno je, da mentor in doktorand že na začetku uskladita pričakovanja in želje ter tako preprečita nepotrebne nesporazume. Za vzpostavitev profesionalnega odnosa je ključno prvo leto doktorskega študija. Pomembna je redna evalvacija dela in sprotno reševanje težav. Poleg zaupanja je v tem odnosu zelo pomembno tudi zadovoljstvo na obeh straneh, predvsem pa stalna in redna komunikacija, iskrenost in odkrit pogovor o konfliktu, ko ta nastane.

Mentorji so izpostavili, da je večina doktorandov zaposlenih izven akademskega okolja in da je z njimi težje usklajevati raziskovalno delo, vzdrževati redne stike in še težje poskrbeti, da v enakem roku, kot na primer mladi raziskovalci, uspešno zaključijo doktorski študij. Zaradi delovnih obveznosti so lahko tudi več mesecev neodzivni, zato je s strani mentorja pomembno razumevanje in stalna komunikacija. Pogostokrat pri doktorandih pogrešajo samoiniciativnost in včasih tudi pomoč mentorja ni uspešna.

Po mnenju doktorandov je pri mentoriranju zelo pomembno, da mentor ne dela razlik med doktorandi in da vsakemu posveti toliko časa, kot ga potrebuje. Kot mentor mora znati oceniti, kateri doktorandi so bolj samostojni pri svojem delu in kateri potrebujejo več njihovega usmerjanja in spodbujanja. Še posebej veliko pomoči potrebujejo tuji doktorandi, ki so velikokrat osamljeni in prepuščeni samim sebi. Po drugi strani pa so mentorji nemočni, ker doktorandi zaradi dolgotrajnih postopkov na upravnih enotah ne morejo pravočasno začeti s študijem.

Mentorji in doktorandi so opozorili, da je lahko preveč prijateljski odnos tudi obremenjujoč in da lahko konflikt včasih pomeni tudi možnost za napredek. Zato je po mnenju udeležencev treba na odnosu graditi ves čas doktorskega študija. Tako kot imajo mentorji dobre in slabe dneve, imajo tudi doktorandi vzpone in padce. Naloga mentorja pa je, da redno preverja pričakovanja obeh.

Delavnica se je zaključila z naslednjimi ugotovitvami in predlogi:

- da se je temnim platem mentoriranja lahko izogniti, vendar ne vedno;
- da je za kakovostno in uspešno delo ključen odnos med mentorjem in doktorandom;

- da lahko le profesionalen odnos med mentorjem in doktorandom prispeva k znanstveni odličnosti;
- da vsi doktorandi niso raziskovalci po duši in da mora mentor vedeti, kaj želi doktorand doseči z doktoratom;
- da včasih brez konflikta ni napredka in da je pravočasno reševanje težav nujno;
- da malo doktorandov ve, kaj je znanost in da mora mentor dati doktorandom ključne informacije takoj na začetku študija;
- da bi bilo nujno začeti z usposabljanjem za mentorje z namenom izboljšanja mentorskega procesa in prenosa dobrih praks in izkušenj;
- da bi univerza morala dati pobudo za spremembo zakonodaje, ki bi zaposlenim doktorandom izven akademskega okolja podaljšala čas trajanja doktorskega študija.