

Delavnica 5: **Konflikti v mentorskem procesu**

Vodja: izr. prof. dr. Andreja Žgajnar Gotvajn

Povzetek delavnice

Odnos med mentorjem in doktorandom je edinstven. Je profesionalen in hkrati tudi osebni in prijateljski odnos, ki omogoča obojestransko zaupanje. Vendar pa je skupna pot v tem dolgoročnem večletnem razmerju skoraj nemogoča brez konfliktov. Razlogov za nastanek konfliktov je zelo veliko, od osebnostnih, medgeneracijskih, medkulturnih razlik do različnih pričakovanj mentorja kot tudi doktoranda. Izkušnje udeležencev delavnice so pokazale, da največ konfliktov nastane prav zaradi osebnostnih razlik, zato je osebni nivo v tem odnosu zelo pomemben. Nemalokrat doseganje zastavljenih ciljev ovirajo tudi specifične osebne težave doktoranda, od ekonomskih, finančnih, socialnih, zdravstvenih, družinskih, pa vse do psiholoških in psihičnih. Zato mora dober mentor znati opazovati, doktorand pa se naučiti rasti z njim naprej.

V razpravi so bile izpostavljene tako slabe kot dobre izkušnje mentorskega procesa, stiska doktorandov in mentorjev, pa tudi različni primeri reševanja konfliktov, ko skupna pot ni več mogoča. Večje težave z mentorjem so razmeroma redke, morebitni zapleti pa so posebni oziroma specifični (doktorand je prepuščen samemu sebi, počuti se zgolj kot delovna sila v različnih projektih mentorja, pogreša dodatne usmeritve in pogovor, mentor je prezahteven in od doktoranda zahteva bistveno večji obseg dela kot doktorand pričakuje ali zmore, in na drugi strani neresnost, neinicativnost, nesamostojnost doktoranda, prizadetost, neupoštevanje navodil in dogovorov, neosredotočenost na dosego zastavljenih ciljev..).

Razprava na temo konfliktov v mentorskem procesu je pokazala, da se konfliktom, kljub natančnim dogovorom med mentorjem in doktorandom na začetku skupne poti, ne da vedno izogniti. So redki, vendar obstajajo in prav zato je poseben izziv znati konflikte v tem odnosu reševati, pomagati doktorandom in mentorjem, da o njih spregovorijo in seznanijo odgovorne. Pri tem je bila izpostavljena odgovornost vseh vpletenih pri reševanju konfliktov, tudi institucije. Udeleženci delavnice so soglašali, da je treba konflikte reševati po hierarhiji - najprej z mentorjem, nato s skrbnikom študijskega programa, vodstvom fakultete in na koncu na ravni Doktorske šole. Skrajna pot bi bila reševanje konfliktov z mediacijo oziroma neodvisnimi strokovnjaki. Doktorandi imajo na voljo številne neformalne in formalne vzvode pomoči, tako preko drugih doktorandov, študentov tutorjev in študentskega sveta kot preko skrbnikov doktorskih študijskih programov, koordinatorjev področij, predstojnikov kateder, oddelkov, prodekanov, vodstva in strokovnih služb do Doktorske šole na univerzi. Enako tudi mentorji.

Poseben izziv predstavlja usmerjeno izobraževanje mlajših mentorjev (pred začetkom mentoriranja doktorandom), s katerimi bi se mentorji opolnomočili z znanji o premagovanju ovir, iskanju rešitev, izogibanju konfliktov in deljenju odgovornosti.