

# Kvalitetan odnos mentora i doktoranda – kako ostvariti taj odnos?

Mladenka Tkalčić  
Filozofski fakultet u Rijeci

## Polazne premise

- Odnos mentora i doktoranda je ključan za uspjeh doktorata (Mainhard i sur., 2009)
- I mentor i doktorand su odgovorni za konačni ishod te će oba iskusiti uspjeh ili neuspjeh nakon završetka doktorskoga studija (Torralba, 2019)

## Građenje međusobnog povjerenja

Mentor i doktorand trebaju pokazati spremnost za dogovor vezan uz istraživački put doktoranda koji je praktičan i dostižan (Prazeres, 2017).

## Dobri međuljudski odnosi

- ❑ motivacija
- ❑ izgradnja povjerenja
- ❑ prenošenje dobre znanstvene prakse
- ❑ rješavanje konfliktnih situacija



MENTOR je stručnjak s iskustvom koji pomaže manje iskusnom kolegi u daljnjem razvoju kompetencija potrebnih za njegov profesionalni i karijerni razvoj.

Mentorski rad je složen proces te je važno da se mentori za njega kontinuirano usavršavaju – razvoj specifičnih mentorskih kompetencija.

Mentorski odnos je profesionalni odnos (ostvarivanje cilja) i strukturirani odnos (uloge su jasne, utjecaj i odgovornost te početak i kraj tog odnosa).

Nužnost kvalitetne komunikacije tijekom mentoriranja – uključuje niz interpersonalnih vještina – ističu se: aktivno slušanje, postavljanje pitanja i davanje povratnih informacija.

- Građenje međusobnog povjerenja – kako i nakon završetka doktorata ostati dobri suradnici/kolege/prijatelji
  - Omjer između formalnog i neformalnog odnosa
- Kompromis između ekspertize mentora i vlastitih ideja doktoranda (direktivni vs nedirektivni pristup; „*hands on*” ili „*hands off*”)
- Organizacija i struktura redovitih susreta mentora i doktoranda
- Vrijeme proteklo od diplome do upisa doktorskog studija
  - Kako doktorande koji dolaze iz prakse potaknuti na promjenu perspektive u razmišljanju (znanstveni vs praktični pristup)
- Postavljanje prioriteta (doktorski studij vs druge poslovne i obiteljske obaveze)
  - Kako doktorande u dijelu radnog vremena motivirati na ulaganje više vremena u istraživački rad





*„The significance of the relationship stems from its duality; **the co-existence** of intimacy, care and personal commitment on the one hand, and commitment to specific academic goals on the other”.*

Rapoport (1989)

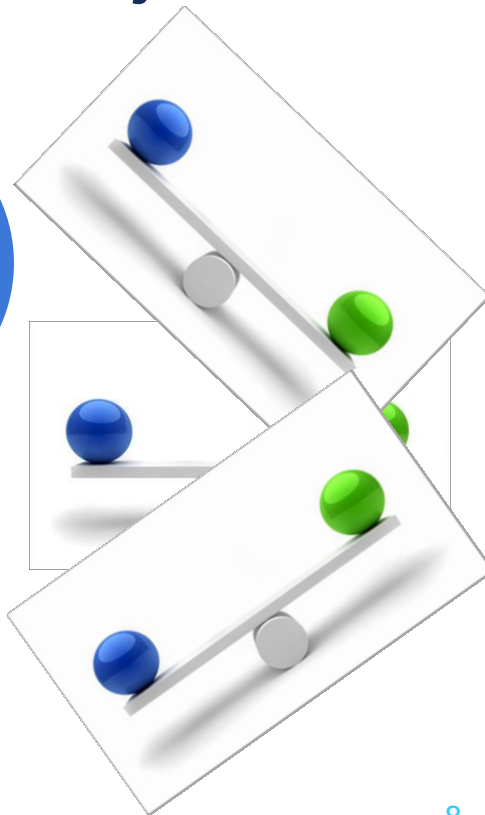
# Pristup suprotstavljenih vrijednosti

PODRŠKA

INOVACIJA

PRAVILA

CILJEVI





# Kompetencije uspješnih mentora

**Interpersonalne  
kompetencije**

**Profesionalne  
kompetencije i  
iskustvo**

**Komunikacijske  
vještine**

**Osobine ličnosti i  
uvjerenje**

# Mentorski proces i mentorski odnos



# Uloga i osobine mentora

- osigurati **vrijeme**, ekspertizu i podršku doktorandu s ciljem poticanja razvoja istraživačkih vještina i stavova – intelektualna stimulacija
  - dobar međusobni **radni odnos** između mentora i doktoranda je povezan s dobrim progresom i zadovoljstvom doktoranda
- treba imati razvijene vještine slušanja, ohrabrivati argumentaciju i raspravu, pružati kontinuiranu **povratnu informaciju\*** i podršku, biti entuzijastičan i pokazati toplinu i razumijevanje

Mainhard i sur. (2009)

Profesionalno,  
ugodno i  
suportivno  
ponašanje

## \*VAŽNOST POVRATNE INFORMACIJE

Korektivna povratna informacija (usmjerena na mijenjanje sadašnjih načina rada):

- ✓ početi s pohvalom – navesti pojedinost koja vam se svidjela, ono što treba zadržati u budućnosti
- ✓ kritiku pretvoriti u pitanje – tražite pojašnjenje i pružate osobi priliku da sama uvidi gdje je pogriješila
- ✓ završiti s prijedlogom za poboljšanje

# Uloga i osobine doktoranda

- Ispunjavanje obaveza na doktorskom studiju
  - Razvijanje znanstveno-istraživačkih kompetencija
- Proaktivan
  - Visoko motiviran
  - Spreman na prihvaćanje sugestija i otvorenu komunikaciju s mentorom
  - Spreman na težak i dugotrajan rad
  - Etičan

Proaktivno,  
ugodno i  
suradničko  
ponašanje

## Status doktoranda

**Puno radno vrijeme**

**U dijelu radnog vremena**

**Studij u mjestu  
stanovanja**

**Studij izvan mjesta  
stanovanja**

**Financijska podrška  
ustanove**

**Samofinanciranje**

**Pozitivno  
okruženje**

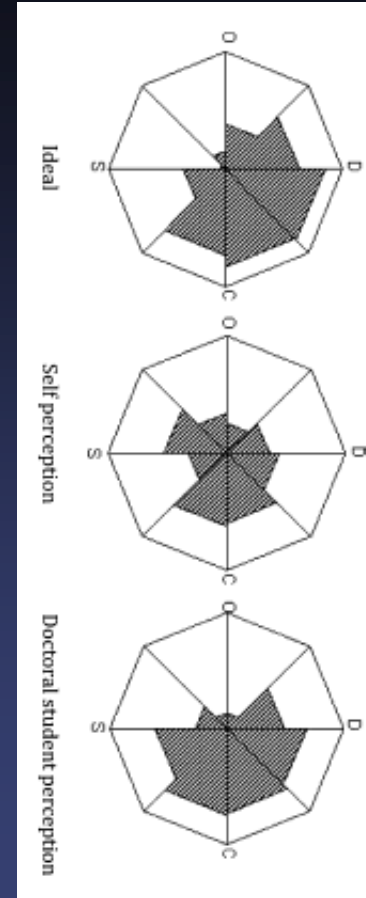
**Pozitivan  
mentorski odnos**

# Vrednovanje i samovrednovanje rada mentora



# Upitnik o interakciji mentora i doktoranda (QSDI)

- Doktorandova percepcija interpersonalnog stila mentora
- Primjeri čestica (ukupno 41 čestica):
  - Mentor me vodi
  - Mentor me sluša
  - Mentor uvažava moje prijedloge
  - Mentor smatra da nemam razvijene istraživačke vještine
  - Mentor nema strpljenja sa mnom
  - Mentor od mene puno zahtjeva
  - ...



# Upitnik za vrednovanje mentorske podrške

- Doktorandova iskustva u radu s mentorom
- Primjeri čestica (ukupno 32 čestice):
  - Mentor mi je dostupan u skladu s mojim potrebama
  - Mentor je preuzimao inicijativu u mentorskom radu
  - Mentor je bio zainteresiran za mene i moje istraživanje
  - S mentorom sam dogovarao plan svog rada na projektu
  - Mentor je iskazivao povjerenje u moje sposobnosti i kompetencije
  - ...

Vizek-Vidović, Brajdić-Vuković i Matić (2014)



# Smjernice za mentoriranje

# Recept za zdrav i uspješan odnos (Torralba, 2019)

## *Sastojci:*

1. Odnos jednakih
2. Inspiracija i stvaranje ideja
3. Osiguranje sredstava za postizanje cilja
4. Nadgledanje procesa napredovanja
5. Kooperacija
6. Ohrabrivanje
7. Upravljanje nedosljednostima
8. Diseminacija spoznaja
9. Profesionalna projekcija
10. Trajno prijateljstvo

# Ishodi učinkovitog mentoriranja

- Izgrađen znanstveno-istraživački identitet
- Veći angažman i produktivnost u istraživačkim aktivnostima
- Aktivno sudjelovanje na konferencijama
- Čvršće umrežavanje u znanstvenoj zajednici i bolja vidljivost u okolini
- Publiciranje radova
- Osposobljenost za pisanje projektnih prijedloga
- Predavačko iskustvo
- Akademski uspjeh u doktorskom studiju - bolje ocjene, kraće vrijeme studiranja, smanjen rizik odustajanja od studija
- Bolji izgledi za napredovanjem i/ili zapošljavanjem i izvan akademskog okruženja

## Sustavna podrška mentorima

- Organizacija trajnog osposobljavanja za mentore (radionice, predavanja)
- Individualne konzultacije s voditeljem studija
- Grupne konzultacije mentora na studiju (okrugli stolovi, diskusijske grupe)
- ...

# Literatura

- Mainhard, T., van der Rijst, R. i van Tartwijk, J. (2009). A model for the supervisor-doctoral student relationship. *Higher Education*, 58, 359-373.
- Prazeres, F. (2017). PhD supervisor-student relationship. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 5(4), 213-214.
- Torralba, J. M. (2019). 10 ingredients for a successful supervisor/PhD student. <https://www.elsevier.com/connect/10-ingredients-for-a-successful-supervisor-phd-student-relationship>
- Vizek-Vidović, V., Brajdić Vuković, M. i Matić, J. (2014). IDIZ-ov priručnik za mentoriranje mladih istraživača. Zagreb: Institut za društvena istraživanja.
- Smjernice za mentorstvo i praćenje individualnog rada studenta. Zagreb: Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, 2017.
- Zajedno do doktorata. Preporuke za mentore i doktorande. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, 2011.
- Radionica „Mentoriranje studenata doktorskih studija”, Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, ožujak 2019.
- Fokus grupa s mentorima na Odsjeku za psihologiju, prosinac 2019.

# Hvala!

## Pitanja?



# Credits

Special thanks to all the people who made and released these awesome resources for free:

- Presentation template by [SlidesCarnival](#)
- Photographs by [Unsplash](#)