

CENTER ZA METODOLOGIJO IN INFORMATIKO  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE  
UNIVERZA V LJUBLJANI

**Kvalitativna raziskava projekta *Mentorski  
odnos v kontekstu znanstvenega  
sodelovanja in produkcije znanja***  
**Raziskovalno poročilo**

Avtorici poročila: Sara Atanasova in Katja Koren Ošljak

Vodja projekta: Luka Kronegger

Projekt in raziskavo je financirala Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in  
inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS), J5-3101

Ljubljana, 2023

# Kazalo

<b>1. UVOD</b>	<b>5</b>
<b>1.1 NAMEN IN CILJI KVALITATIVNE RAZISKAVE</b>	<b>6</b>
<b>1.2 STRUKTURA RAZISKOVALNEGA POROČILA</b>	<b>6</b>
<b>2. METODOLOGIJA</b>	<b>7</b>
<b>2.1 ZBIRANJE PODATKOV</b>	<b>7</b>
2.1.1 VZORČENJE IN POSTOPEK REKRUTACIJE UDELEŽENCEV RAZISKAVE	7
2.1.2 TEMATSKI SKLOPI VPRAŠANJ V POGLOBLJENIH INTERVJUJIH	9
2.1.3 ČASOVNI OKVIR POTEKA RAZISKAVE IN ZBIRANJA PODATKOV	9
<b>2.2 DOKUMENTI POTREBNI ZA IZVEDBO POGLOBLJENIH INTERVJUJEV IN RAZISKAVE</b>	<b>10</b>
<b>2.3 KONČNI VZOREC IN DEMOGRAFIJA UDELEŽENCEV RAZISKAVE</b>	<b>10</b>
2.3.1 MENTORJI	10
2.3.2 MENTORIRANCI	11
<b>2.4 METODA ANALIZE ZBRANIH KVALITATIVNIH PODATKOV</b>	<b>11</b>
<b>2.5 ETIČNA VPRAŠANJA IN POSTOPKI RAVNANJA Z ZBRANIMI PODATKI</b>	<b>12</b>
<b>3. REZULTATI</b>	<b>14</b>
<b>3.1 IZVORNE OKOLIŠČINE, PREDISPOZICIJE IN KULTURNI KAPITAL</b>	<b>16</b>
<b>3.2 TIPI MENTORIRANCEV IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI – ZAZNAVE IN POGLEDI MENTORIRANCEV IN MENTORJEV</b>	<b>22</b>
3.2.1 TIPI MENTORIRANCEV GLEDE NA FORMALNI STATUS V MENTORSKEM ODNOSU	22
3.2.2 ZNAČILNOSTI MENTORIRANCEV	24
3.2.3 NAČINI VZPOSTAVLJANJA MENTORSTVA	27
3.2.4 NAČIN RAZVOJA TEME DOKTORSKE DISERTACIJE	29
3.2.5 OBČUTKI OB OPRAVLJANJU DOKTORSKEGA ŠTUDIJA IN OB PRIPRAVI DOKTORATA	30
<b>3.3 SLOGI MENTORIRANJA IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI – ZAZNAVE IN POGLEDI MENTORIRANCEV IN MENTORJEV</b>	<b>32</b>
3.3.1 ZNAČILNOSTI MENTORJEV	32
3.3.2 TIPI MENTORJEV	35
3.3.3 RAZLOGI ZA MENTORIRANJE	43
3.3.4 KOMUNIKACIJA MED MENTORIRANCI IN MENTORJI	44
3.3.5 OBČUTKI OB MENTORIRANJU	45
3.3.6 SOMENTORJI	47
<b>3.4 VLOGA MENTORSTVA V PROCESU PRODUKCIJE ZNANJA</b>	<b>48</b>
3.4.1 PROCES PRODUKCIJE ZNANJA	48
3.4.2 RAZLIKE MED TIPI MENTORIRANCEV IN MENTORJEV V PROCESU PRODUKCIJE ZNANJA	56
3.4.3 ZAŽELENE ZNAČILNOSTI MENTORIRANCEV IN MENTORJEV V PROCESU PRODUKCIJE ZNANJA	56
3.4.4 ZAZNAVA USPEŠNOSTI	57
<b>3.5 ZAZNAVE IN POGLEDI MENTORJEV IN MENTORIRANCEV O SISTEMU SLOVENSKE ZNANOSTI</b>	<b>58</b>
3.5.1 POZITIVNI VIDIKI SISTEMA SLOVENSKE ZNANOSTI	59
3.5.2 NEGATIVNI VIDIKI SISTEMA SLOVENSKE ZNANOSTI	60
<b>4. ZAKLJUČEK</b>	<b>65</b>

<b>4.1 GLAVNE UGOTOVITVE</b>	<b>65</b>
4.1.1 IZVORNE OKOLIŠČINE, PREDISPOZICIJE IN KULTURNI KAPITAL MENTORJEV IN MENTORIRANCEV	65
4.1.2 VZPOSTAVLJANJE MENTORSKEGA ODNOSA IN SOMENTORSTVA	67
4.1.3 KLJUČNE ZNAČILNOSTI IDENTIFICIRANIH TIPOV MENTORIRANCEV IN MENTORJEV	68
4.1.4 VLOGA MENTORSTVA V PROCESU PRODUKCIJE ZNANJA	71
4.1.5 POZITIVNI IN NEGATIVNI VIDIKI SISTEMA SLOVENSKE ZNANOSTI	72
<b>4.2 TEORETIČNE IN PRAKTIČNE IMPLIKACIJE RAZISKAVE</b>	<b>72</b>
<b>4.3 OMEJITVE RAZISKAVE IN NASTAVKI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE</b>	<b>73</b>
<b>5. LITERATURA</b>	<b>75</b>
<hr/>	
<b>6. PRILOGA</b>	<b>78</b>
<hr/>	
<b>6.1 PRILOGA 1: OBVEŠČENO SOGLASJE O SODELOVANJE V RAZISKAVI</b>	<b>78</b>
<b>6.2 PRILOGA 2: DEMOGRAFSKA VPRAŠALNIKA</b>	<b>80</b>
6.2.1 DEMOGRAFSKI VPRAŠALNIK ZA MENTORJE	80
6.2.2 DEMOGRAFSKI VPRAŠALNIK ZA MENTORIRANCE	81

## Kazalo tabel

Tabela 1: Časovni razpored faz in nalog povezanih z izvedbo kvalitativne raziskave.....	9
Tabela 2: Teme, podteme in kategorije, povezane z mentoriranci, mentorji, njihovim delovanjem v mentorskem odnosu in v procesu produkcije znanja. ....	14
Tabela 3: Zaželene značilnosti mentorirancev kot jih zaznavajo mentorji in mentoriranci. ....	24
Tabela 4: Nezaželene značilnosti mentorirancev kot jih zaznavajo mentorji in mentoriranci. ....	25
Tabela 5: Poudarjene in bolj izpostavljene značilnosti mentorirancev, načini vzpostavljanja mentorstva, načini razvoja teme doktorske disertacije in občutki ob opravljanju doktorskega študija ter ob pripravi doktorata glede na tip mentoriranja.....	26
Tabela 6: Zaželene značilnosti mentorjev kot jih zaznavajo mentoriranci in mentorji. ....	33
Tabela 7: Nezaželene značilnosti mentorjev kot jih zaznavajo mentoriranci in mentorji. ....	34
Tabela 8: Poudarjene in bolj izpostavljene značilnosti mentorjev, razlogi mentoriranja, komunikacija med mentoriranci in mentorji in občutki ob mentoriranju glede na tip mentorja. ....	38
Tabela 9: Načini prenosa znanja med mentorji in mentoriranci in njihove ponazoritve. ....	48
Tabela 10: Implicitno ali tiho znanje in njihove ponazoritve. ....	50
Tabela 11: Proces produkcije znanja glede na način prenosa znanja, implicitna/tiha znanja in eksplicitna znanja v mentorskem odnosu.....	52
Tabela 12: Zaželene značilnosti mentorirancev in mentorjev, ki spodbujajo proces produkcije znanja. ....	57

## Kazalo slik

Slika 1: Povezanost med temami in podtemami identificiranih z analizo intervjujev med mentoriranci in mentorji.....	16
Slika 2: Proces produkcije znanja v odnosu med mentorjem in mentorirancem. ....	48

## **Zahvala**

Izvedba raziskave ne bi bila mogoča brez sodelovanja udeležencev, ki so si vzeli čas in nam pomagali pridobiti boljši vpogled v mentorski odnos in proces produkcije znanja. Za njihov trud se jim lepo zahvaljujemo.

Sara in Katja

# 1. Uvod

Kvalitativna raziskava projekta *Mentorski odnos v kontekstu znanstvene sodelovanja in produkcije znanja*, ki ga financira Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS), predstavlja četrti delovni sklop projekta, ki je namenjen pridobitvi novega vpogleda v mentorski odnos v okviru visokošolskega izobraževanja na 3. stopnji, tj. doktorskem študiju, in proučiti, kako različne značilnosti mentorskega odnosa na individualni ravni vplivajo na produkcijo znanja in zaznavo uspešnega mentorskega odnosa.

V okviru raziskovalnega projekta je mentorstvo definirano kot odnos med enim ali več mentorji<sup>1</sup> ter enim ali več mentoriranci. Projekt je osredotočen na mentorstvo med doktorskim študentom in njegovim mentorjem. Mentorstvo je kompleksen odnos sestavljen iz več elementov: koordinacije pričakovanj med mentorji in mentoriranci, vsebinskimi in tistimi povezanih z mentorskimi aktivnostmi; koordinacije pri načrtovanju in optimizaciji raziskovalnih projektov; prilagajanja raziskovalnega okolja; skupnega učenja; razvoja in promocije kritičnega mišljenja (Lee, 2008; Linden, 2006; Pyhältö, Vekkaila in Keskinen, 2015; Wichmann-Hansen in drugi, 2012). Mentorstvo (v znanosti) je odnos, določen med dvema ali več raziskovalci, ki imata po definiciji različne vloge in družbene izkušnje. V večini primerov odnos formalno določa neke vrste sporazum med mentorjem, mentorirancem in institucijo/-ami, ki jim slednja pripadata. Čeprav je lahko družbeni kontekst tega odnosa močno različen, je eno od pomembnejših meril, včasih celo glavno in edino vidno merilo, evalvacija mentorirančeve dizertacije in njegova zgodnja uspešnost pri objavljanju, ki je hkrati pogoj za formalni zaključek odnosa in začetek samostojne raziskovalne kariere.

Običajno se mentorski odnos proučuje znotraj omejenih družbenih okoliščin; najpogosteje kot odnos med mentorjem in mentorirancem na individualni ravni, brez upoštevanja širšega družbenega konteksta, v katerega je tak odnos vpet (Green, 2005), navkljub temu da predhodne raziskave kažejo, da je način vpetosti v raziskovalno okolje močno povezano z znanstvenim delovanjem doktorskega študenta (Coromina, Coenders, Ferligoj in Guia, 2011; Zihlerl, Igljic in Ferligoj, 2006). Poleg tega ima struktura odnosov znotraj znanstvene skupnosti (na mezo- ali makroravni) pomemben vpliv na učinkovitost pridobivanja in prenosa znanja ter na efektivnost reševanja preprostih in zapletenih problemov (Brown in Miller, 2000; Cummings, 2004; Reagans in McEvily, 2003; Reagans in Zuckerman, 2001). Študije mentorstva pogosto naslavljajo zadovoljstvo mentoriranca z mentorjem, ne upoštevajo pa ujemanja med mentorjevimi in mentorirančevimi osebnimi značilnostmi. Dokazano je bilo, da lahko različni mentorski pristopi (Gatfield, 2005) z ozirom na različne osebne značilnosti mentoriranca vodijo v spore med mentorjem in mentorirancem (Deuchar, 2008). Nadalje, študije mentorstva se prav tako redkokdaj osredotočijo na mentorjevo dožemanje mentoriranja in njihove motive, ki jih vodijo, da postanejo mentorji. Na podlagi motivov in razlogov mentoriranja mentorji mentoriranje lahko dojemajo kot breme ali kot priložnost. Več študij je potrdilo, da ima lahko mentorstvo pozitiven vpliv na osebni in poklicni razvoj mentorja, kar se tiče ostrenja družbenih veščin, večanja ugleda, vzpostavljanja neformalnih povezav preko mentoriranca in večje produkcije znanstvenih publikacij (Beltman in drugi, 2012, Schmidt in Faber, 2016). Manj študij je proučilo, v kolikšni meri je mentoriranje za mentorja tudi obremenjujoče.

Kvalitativna raziskava zasleduje ključni raziskovalni problem projekta in skuša pridobiti odgovore na del vprašanja, kako različne značilnosti mentorskega odnosa (npr. udeleženosť v širši znanstveni skupnosti, uradno okolje, osebne značilnosti) na različnih družbenih ravneh (disciplinarnem,

---

<sup>1</sup> Izrazi mentor, mentorji, mentoriranec, mentoriranci, doktorski kandidat, doktorski kandidati zapisani v moški slovnični obliki, so v poročilu uporabljeni kot nevtralni za moško in žensko slovnično obliko.

institucionalnem, individualnem) vplivajo na produkcijo znanja. V kvalitativni študiji se v večji meri osredotočimo na različne značilnosti mentorskega odnosa in kako te na individualni ravni vplivajo na produkcijo znanja, hkrati pa posredno naslovimo tudi značilnosti mentorskega odnosa na disciplinarni in institucionalni ravni.

### 1.1 Namen in cilji kvalitativne raziskave

Namen kvalitativne raziskave je proučiti in primerjati osebna stališča, zaznave in izkušnje posameznikov (mentorjev in mentorirancev), ki so vključeni v mentorski odnos v okviru visokošolskega izobraževanja na 3. stopnji (doktorski študij). Kot omenjeno se bomo v kvalitativni raziskavi osredotočili na pridobitev vpogleda z obeh strani tega odnosa, tako s strani mentorjev kot tudi mentorirancev. Glavni cilj kvalitativne raziskave je proučiti različne vidike mentorskega odnosa v okviru doktorskega študija in raziskovalnega delovanja:

- motive posameznikov, da se vključijo v doktorski študij kot mentorji ali kot mentoriranci, torej doktorski študenti;
- ključne mentorjeve in mentorirančeve osebne in profesionalne lastnosti;
- zaznavo glavnih značilnosti zadovoljujočega in uspešnega mentorskega odnosa za obe strani, tj. mentorja in mentoriranca;
- zaznane načine in oblike produkcije znanja in razvijanja znanosti;
- zaznave medsebojnega sodelovanja mentorja in mentoriranca znotraj raziskovalne skupine in možnosti povezovanja z drugimi raziskovalnimi skupinami in raziskovalci;
- pričakovanja rezultatov ali izidov mentorskega odnosa in prihodnjih možnosti razvoja mentorirančeve kariere poti.

Ključna raziskovalna vprašanja, na katera smo skušali odgovoriti v kvalitativni raziskavi, so:

1. **Kakšne so značilnosti mentorjev in mentorirancev v mentorskem odnosu? Kakšne so razlike in podobnosti v značilnostih mentorjev in mentorirancev v mentorskem odnosu?**
2. **Kako so mentorski odnos in značilnosti mentorjev in mentorirancev povezani z načini in oblikami produkcije znanja?**
3. **Kako mentorji in mentoriranci v kontekstu produkcije znanja zaznavajo uspešnost mentorskega odnosa?**

Kvalitativna raziskava in z njo povezan delovni sklop projekta bosta pomembno prispevala h kontekstualizaciji rezultatov analize soavtorskih omrežij (DS2) in analize kognitivnih omrežij (DS3). Prav tako pa bodo rezultati kvalitativne raziskave projekta ponudili dodaten vpogled pri razvoju merskih inštrumentov za anketni vprašalnik (DS5 Zbiranje anketnih podatkov in analiza).

### 1.2 Struktura raziskovalnega poročila

V prvem delu poročila predstavimo metodologijo raziskovanja, ki obsega opis procesa zbiranja podatkov, dokumentov potrebnih za izvedbo poglobljenih intervjujev, opis končnega vzorca in demografije udeležencev raziskave, metodo analize kvalitativnih podatkov in naslovimo etična vprašanja in postopke ravnanja z zbranimi podatki. Ključni del poročila predstavljajo natančno opisani rezultati kvalitativne raziskave. V zadnjem delu pa se posvetimo glavnim ugotovitvam, teoretičnim in praktičnim implikacijam raziskave tako za nadaljnje (kvantitativne) študije projekta kot tudi za širše proučevanje obravnavanega raziskovalnega problema.

## 2. Metodologija

V projektu je bila za namen pridobitve natančnejšega vpogleda v izkušnje, zaznave in poglede v različne socio-psihološke, družbene in strukturne procese, ki se odvijajo v odnosu med mentorji doktorskih kandidatov in njihovimi mentoriranci, zasnovana kvalitativna raziskava. Raziskava je potekala od avgusta 2022 do aprila 2023. V naslednji podpoglavjih so najprej natančno predstavljeni postopki zbiranja podatkov, ki obsegajo opis metode zbiranja podatkov, vzorčenja in postopkov rekrutacije udeležencev raziskave, tematskih sklopov vprašanj poglobljenih intervjujev, časovnega okvira poteka raziskave in zbiranja podatkov. Nadalje so predstavljeni potrebni dokumenti za izvedbo poglobljenih intervjujev in raziskave, končni vzorec in demografija udeležencev raziskave, metoda analize zbranih kvalitativnih podatkov, etična vprašanja in postopki ravnanja z zbranimi podatki.

### 2.1 Zbiranje podatkov

V raziskavi so bili podatki zbrani s poglobljenimi pol-strukturiranimi intervjuji opravljenimi z:

- mentorji (n = 12), ki so v zadnjih 20. letih (2001-2020) mentorirali doktorske kandidate z zaključeno doktorsko disertacijo in
- mentoriranci (n = 12), ki so v zadnjih 20. letih (2001-2020) zaključili in zagovarjali doktorsko disertacijo.

Vključevanje različnih pogledov, mnenj in zaznav o mentorskem odnosu med mentorji in mentoriranci je ključno, saj imata oba akterja pomembno vlogo pri grajenju interakcij, odnosov in soustvarjanju proučevanega konteksta.

V naslednjih podpoglavjih je natančno predstavljen celoten proces zbiranja podatkov raziskave. V prvem delu je predstavljeno vzorčenje in postopek rekrutacije udeležencev raziskave. Nato se osredotočimo na tematske sklope vprašanj, ki so bili del posameznih intervjujev, na koncu pa predstavimo časovni okvir poteka raziskave in zbiranja podatkov.

#### 2.1.1 Vzorčenje in postopek rekrutacije udeležencev raziskave

Vzorčni okvir temelji na podatkih iz podatkovnih sistemov SICRIS in COBISS. Gre za registrske podatke. Ker je predmet raziskave mentorski odnos, sta seznama mentorirancev in mentorjev določena posredno, preko seznama doktorskih disertacij zgoraj omenjenih podatkovnih sistemov. Vključeni so doktorati:

- ki so bili zaključeni med vključno leti 2001 in 2020;
- imajo navedenega vsaj enega avtorja in vsaj enega mentorja z veljavno šifro ARIS;
- katerih avtorji so živi (lahko so v pokoju);
- katerih avtorji v sistemu SICRIS niso zavedeni kot raziskovalci z vede "interdisciplinarne raziskave".

V vzorčni okvir so zajeti vsi mentoriranci in mentorji (upoštevana so samo mentorstva, ne pa tudi somentorstva), navedeni pri doktoratih, ki ustrezajo vključitvenim kriterijem. Na podlagi tako definiranega vzorčnega okvira je bilo izvedeno večstopenjsko namensko slučajno vzorčenje. Najprej je bilo izvedeno stratificirano slučajno vzorčenje, pri katerem je bila populacija razdeljena na

podpopulacije, tako da so pripadniki vsake podpopulacije relativno homogeni glede na izbrane dejavnike:

- veda, na področju katere je bila zaključena doktorska disertacija (upoštevane so vse vede po klasifikaciji ARIS, razen vede interdisciplinarne raziskave) in
- organizacija, ki je v sistemu COBISS zavedena kot organizacija, na kateri je bil objavljen doktorat (upoštevane so Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru, Mednarodna podiplomska šola Jožefa Stefana, Univerza na Primorskem, Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici, Univerza v Novi Gorici, Alma Mater Europaea).

Pri seznamu mentorirancev je upoštevano še število let po zaključku doktorata, pri seznamu mentorjev pa izkušnost mentorja, opredeljenega glede na število mentoriranj v preteklih 20-ih letih. Dodaten kriterij je spol (tako za seznam mentorjev, kakor tudi mentorirancev). Najprej je pripravljen seznam mentorirancev, nato seznam mentorjev. Izbrani so trije mentorji in trije mentoriranci (en izbran in dva nadomestna) za vsako kombinacijo ravni dejavnikov. Na seznam mentorjev niso vključene osebe, ki so vključene na seznam mentorirancev.

Ker število kombinacij ravni izbranih dejavnikov (to znaša 252 za mentorirance in enako za mentorje) krepko presega največje število intervjujev (to je 24 intervjujev), ki jih je mogoče izvesti, je bilo naknadno izvedeno enostavno slučajno vzorčenje znotraj ved. Natančneje, iz vsake vede so bili slučajno (z enako verjetnostjo) izbrane štiri enote, dodatno pa še tri nadomestne enote. Slednje so bile kontaktirane v primeru nedosegljivosti prvotno izbranih enot. Več podrobnosti o postopku vzočenja je na voljo v raziskovalnem poročilu *Postopek vzorčenja za kvalitativno raziskavo* (Cugmas, 2022).

Preden smo se lotili zbiranja podatkov in rekrutacije, smo izvedli dva pilotna intervjuja s po enim mentorjem in enim mentorirancem, s prvim v živo in z drugim prek spleta. Glavni namen pilotnih intervjujev je bilo testiranje vprašalnika (tok pogovora, razumljivost vprašanj), ocenjevanje obsega/dolžine pogovorov in pridobivanje povratne informacije od sogovornikov glede sprejemanja vprašalnika ter govorne situacije v živo in prek spleta.

Udeleženci raziskave so bili že v vabilu za sodelovanje v poglobljenem intervjuju seznanjeni z osnovnimi informacijami o naravi raziskave, svojih pravicah in možnostih sodelovanja. Po smernicah za izboljšanje veljavnosti zbranih podatkov v kvalitativnih raziskavah (Creswell, 2013) je pred izvedbo vsakega intervjuja izvajalka raziskave poskrbela, da so udeleženci raziskave seznanjeni s prostovoljnostjo njihovega sodelovanja, njihovimi pravicami, postopki hranjenja, obdelave in anonimizacije (osebnih) podatkov in možnostih prekinitve sodelovanja. Pred vsakim intervjujem so udeleženci raziskave podpisali obveščeno soglasje (glej Priloga 1), prav tako pa so bili naprošeni, da pred začetkom intervjuja v posnetku podajo soglasje o avdio snemanju intervjuja. Udeležencem raziskave je bila v zameno za sodelovanje v raziskavi podarjena FDV darilna vrečka, ki so jo udeleženci raziskave prejeli po končanem intervjuju. Na koncu izvedenega intervjuja je vsak udeleženec raziskave izpolnil tudi kratek demografski vprašalnik (glej Priloga 2). Za namen zagotavljanja zaupnosti so bili vsi osebni podatki respondentov zbrani v intervjujih tekom priprave transkriptov anonimizirani, prav tako so pri predstavitvi rezultatov uporabljeni psevdonimi udeležencev.

### 2.1.2 Tematski sklopi vprašanj v poglobljenih intervjujih

Poglobljeni intervjuji so glede na posamezen tip respondenta vključevali vprašanja povezana z naslednjimi tematskimi sklopi.

#### Intervjuji z mentorji:

- trenutni in pretekli zaposlitveni status,
- opis profesionalne poti,
- potek in opis mentorskega dela doktorskim kandidatom,
- odnos, načini delovanja in sodelovanja z mentoriranci,
- delovno okolje, visokošolski sistem in sistem delovanja znanosti v Sloveniji ter vpetost mentorskega odnosa v takšnem okolju in sistemu,
- pripadnost in delovanje znanstvene skupnosti, v katero so bili/so vpeti,
- načini integracije doktorskih kandidatov v znanstveno skupnost.

#### Intervjuji z mentoriranci:

- trenutni in pretekli zaposlitveni status,
- opis profesionalne poti,
- odnos, načini delovanja in sodelovanja z mentorjem/-ico in morebitnimi somentorjem/-ico,
- delovno okolje, visokošolski sistem in sistem delovanja znanosti v Sloveniji ter vpetost mentorskega odnosa v takšnem okolju in sistemu,
- pripadnost in delovanje znanstvene skupnosti, v katero so bili/so vpeti.

### 2.1.3 Časovni okvir poteka raziskave in zbiranja podatkov

Raziskava je potekala od avgusta 2022 do aprila 2023. Posamezne faze in naloge, povezane z izvedbo kvalitativne raziskave in zbiranjem podatkov, so glede na časovni razpored predstavljene v Tabeli 1.

**Tabela 1: Časovni razpored faz in nalog povezanih z izvedbo kvalitativne raziskave.**

Faze raziskave in naloge / Mesec izvedbe	2022					2023			
	AVG	SEP	OKT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR	APR
<b>Načrt in priprava kvalitativne raziskave</b> (dokumentacije kontaktov, dopisov, vabil, ključnih dokumentov, navodil in mest za shranjevanje ter arhiviranje vseh zbranih podatkov)									
<b>Priprava vprašanj za poglobljene intervjuje</b> s posameznimi tipi udeležencev raziskave									
<b>Vzorčenje in seznam izbranih udeležencev raziskave</b>									
Rekrutacija mentorjev in izvedba intervjujev z njimi									
Rekrutacija mentorirancev in izvedba intervjujev z njimi									
Priprava transkriptov intervjujev									
Priprava, urejanje in arhiviranje vse dokumentacije kvalitativne raziskave									
Analiza zbranih podatkov									
Priprava končnega raziskovalnega poročila									

## 2.2 Dokumenti potrebni za izvedbo poglobljenih intervjujev in raziskave

Vsak intervjuvanec je v okviru intervjuja s strani raziskovalke raziskave prejel v vpogled, izpolnitev in podpis dva dokumenta, za katera je bil naprošen, da ju natančno izpolni:

- Pred intervjujem je udeleženec/-ka raziskave prejel/-a v pregled in podpis **Obveščeno soglasje za sodelovanje v raziskavi (Priloga 1)**. Brez podpisa tega dokumenta intervjuja nismo izvedli, razen izjemoma, ko je udeleženec/-ka sicer želel/-a podati podpisano soglasje, pa ga zaradi tehničnih ovir ni mogel/-a. Večino intervjujem smo na željo sodelujočih namreč izvedli prek spleta, ti pa v nekaj primerih dokumenta niso uspeli pravočasno elektronsko podpisati. Te osebe smo prosili, da so na začetku pogovora »on the record« podali soglasje za sodelovanje v raziskavi in snemanje pogovora, sam obrazec pa so nam posredovali naknadno.

- Po intervjuju je bil/-a udeleženec/-ka raziskave naprošen/-a, da izpolni **kratek demografski vprašalnik (Priloga 2)**. Za mentorirance je bila uporabljena daljša oblika demografskega vprašalnika, za mentorje pa krajša oblika demografskega vprašalnika. Osebe, s katerimi smo intervju izvedli prek spleta, so na vprašalnik odgovorile ustno, spraševalka pa jih je zabeležila.

V raziskavi so bili vključeni tudi zunanji sodelavci, ki so pomagali v nekaterih delih raziskave (npr. priprava transkriptov intervjujev). Te osebe so morale pred začetkom dela podpisati **dokument o varovanju podatkov raziskave, t. i. izjava o zaupnosti**.

## 2.3 Končni vzorec in demografija udeležencev raziskave

### 2.3.1 Mentorji

V poglobljenih osebnih intervjujih je sodelovalo 12 mentorjev, ki so v zadnjih 20. letih (2001-2020) v Sloveniji mentorirali doktorske kandidate z zaključeno doktorsko disertacijo. Udeleženci intervjujev so bili stari od 42 do 76 let (v povprečju 61 let), med njimi je bilo devet udeleženk ženskega spola in trije udeleženci moškega spola.

Večina mentorjev je prihajala iz Osrednjeslovenske regije, trije iz Gorenjske regije, dva mentorja pa iz Goriške in Obalno-kraške regije. Večina mentorjev je bilo poročenih ali pa so živeli v izvenzakonski partnerski zvezi.

Mentorji so svoj doktorat opravili pred najmanj 12 in največ 42 leti (v povprečju pred 27 leti), pri čemer jih je sedem imelo naziv rednega-e profesorja-ice, dva izrednega-e profesorja-ice, trije pa so imeli naziv docenta-ke. Skoraj vsi mentorji so bili zaposleni in so s svojim delom delovali v akademski sferi, pri čemer jih je večina po opravljenem doktoratu svojo zaposlitev nadaljevala v drugi raziskovalni skupini, le en mentor pa je svojo zaposlitev nadaljeval v javni upravi.

Trije mentorji so prihajali s področij tehniških ved, po dva mentorja s področij ved humanistike, družboslovja, naravoslovja in biotehnike, en mentor pa s področja medicine.

Mentorji so prihajali s različnih znanstveno-raziskovalnih in izobraževalnih institucij po Sloveniji, največ udeležencev raziskave s fakultet in institucij Univerze v Ljubljani. Mentorji so se razlikovali v številu mentorstev doktorskim kandidatom, ki so jih že opravili v celotni karieri: mentorirali so najmanj dva in največ 30 doktorskih kandidatov (v povprečju 11,3 doktorskih kandidatov).

Večina intervjujev je bilo opravljenih prek spleta (videokonferenčne aplikacije Zoom), nekaj intervjujev pa je bilo opravljenih osebno v pisarnah udeležencev raziskave, v katerih ni bilo prisotnih drugih ljudi.

V povprečju so intervjuji z mentorji trajali 1 uro in 8 minut. Saturacija podatkov je bila dosežena po izvedenem desetem intervjuju.

### 2.3.2 Mentoriranci

Mentoriranci, ki so sodelovali v raziskavi (n=12), so bili stari med 32 in 56 let, v povprečju 43,5 let. Med mentoriranci je sodelovalo sedem udeleženk ženskega spola, štirje udeleženci moškega spola in ena nebinarna oseba.

V času opravljanja doktorata so vsi mentoriranci živeli v Osrednjeslovenski regiji, prav tako trenutno skoraj vsi živijo v Osrednjeslovenski regiji, le ena oseba v Obalno-kraški regiji. V času opravljanja doktorata je bila večina mentorirancev v partnerski zvezi (v izvenzakonski partnerski zvezi, poročeni ali s trajnim partnerjem, s katerim niso živeli), trije mentoriranci so bili samski. Večina mentorirancev je trenutno bila v partnerski zvezi (v izvenzakonski partnerski zvezi ali poročeni), štiri mentoriranci pa so bili samski.

Mentoriranci so svoj doktorat opravili pred najmanj dvema letoma in največ 19. leti (v povprečju pred 8 leti). Sedem mentorirancev je doktorat opravljajo v okviru ARIS programa mladega raziskovalca, štirje mentoriranci so bili v času opravljanja doktorata zaposleni na raziskovalnem projektu, en mentoriranec pa je ob opravljanju doktorata prejemal štipendijo.

Večji del mentorirancev (n=7) pri svojem doktoratu ni imelo somentorjev. Med udeleženci raziskave sta po dva mentoriranca prihajala s področij ved humanistike, družboslovja, naravoslovja, biotehnike, tehnike in medicine. Mentoriranci so svoj doktorat in doktorski študij opravljali na različnih znanstveno-raziskovalnih in izobraževalnih institucij po Sloveniji, največ jih je doktorat delalo v okviru fakultet in inštitucij Univerze v Ljubljani.

Večina mentorirancev je po zaključenem doktoratu profesionalno pot nadaljevalo v akademski sferi (pet mentorirancev v isti raziskovalni skupini in štiri v drugi raziskovalni skupini), dva mentoriranca sta se zaposlila v gospodarstvu in en mentoriranec v nevladni organizaciji. Med mentoriranci, ki so ostali na znanstveno-raziskovalnem področju, jih je večina opravljala delo raziskovalcev, pet od njih je bilo zaposlenih tudi v vlogi pedagogov, med katerimi so imeli trije docenturo, en mentoriranec izredno profesuro in eden redno profesuro. Poleg pretežno raziskovalne vloge, nekateri vodijo raziskovalne projekte in opravljajo vodstveno funkcijo, vodijo oddelke ali raziskovalne centre.

Večina intervjujev je bilo opravljenih prek spleta (Zoom videokonferenčne aplikacije), nekaj intervjujev pa je bilo opravljenih osebno v pisarnah udeležencev raziskave, v katerih ni bilo prisotnih drugih ljudi, ali v mirnem javnem prostoru. V povprečju so intervjuji z mentoriranci trajali 1 uro in 7 minut. Saturacija podatkov je bila dosežena po izvedenem enajstem intervjuju.

## 2.4 Metoda analize zbranih kvalitativnih podatkov

Intervjuji so bili analizirani s pomočjo induktivne tematske analize v skladu z smernicami, ki sta jih opredelili Braun in Clarke (2006). Podatki so bili analizirani s programom Nvivo 14v.0. Postopek kodiranja je bil usmerjen v identifikacijo značilnosti mentorirancev, mentorjev, njihovega mentorskega odnosa, načinov mentoriranja in prenosa znanja, ki lahko vodi v produkcijo novega znanja.

Pred začetkom kodiranja so bili vsi prepisi intervjujev sistematično večkrat prebrani. Analitični proces je bil izveden kot induktivna in iterativna analiza odprtega kodiranja, ki se je začela z identifikacijo različnih konceptov v podatkih, povezanih z raziskovalnimi vprašanji. V prvem analitičnem koraku so bile kode dodeljene pomenljivim enotam (skupina besed, stavkov ali izjav, ki imajo skupen pomen). Za

vsako kodo smo zapisali opredelitev in na ta način vzpostavili jasne razmejitve med njimi. Po generiranju začetnih kod je analiza vključevala združevanje različnih kod s skupnimi značilnostmi v začetni nabor tem. Pri tem se je kodni sistem nenehno izpopolnjeval. Analiza se je nadaljevala s preverjanjem začetnih tem, iskanjem koherentnih vzorcev in opredelitvijo ter poimenovanjem tem. Končni nabor tem je bil ustvarjen z izbiro glavnih tem in njihovih podtem ter določanjem pomena in povezav med njimi.

Intervjuji so bili kodirani zaporedno. Če pa se je med intervjujem pojavila nova koda, so bili vsi že kodirani podatki ponovno pregledani in analizirani. Na ta način je analiza potekala kot iterativni proces, v katerem smo na novo identificirane kode nenehno preizpraševali in izpopolnjevali. Saturacija kod je bila dosežena po analiziranih 21 prepisov intervjujev. Za namen zagotavljanja transparentnosti kodiranega postopka so bili vsi postopki kodiranja, potencialne teme, opazke, ideje in vzorci v podatkih zabeleženi in dokumentirani v zapiskih. Postopek kodiranja, konceptualni okvir in rezultati so bili predmet razprave med člani projektne skupine, pri čemer so bile morebitne razlike in nesoglasja rešene v namen ohranjanja zanesljivosti ugotovitev.

## 2.5 Etična vprašanja in postopki ravnanja z zbranimi podatki

V vseh fazah kvalitativne raziskave projekta je bilo poskrbljeno za skrbno varovanje zbranih osebnih podatkov. Zagotovljena je bila njihovo anonimnost in zaupnost nasproti tretjim osebam. Prav tako so zbrani podatki javno predstavljeni le v agregirani obliki. Soglasje za izvedbo raziskave je dne 19. 7. 2022 odobrila Komisija za etiko v raziskovanju Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani (801-2022-016/JG).

Pri rekrutaciji udeležencev v poglobljenih intervjujih niso bile vključene mladoletne osebe, prav tako je bilo v vseh fazah zbiranja in analize kvalitativnih podatkov poskrbljeno za kakovost po smernicah izvedbe kvalitativnih raziskav (Tracy, 2010). Pri dogovoru za intervju se je raziskovalka poskušala čim bolj prilagoditi udeležencu/-ki tako na ravni termina kot tudi kraja izvedbe intervjuja. Prav tako je bilo poskrbljeno, da je bil kraj intervjuja čim bolj varno, mirno okolje, v katerem udeleženec intervjuja ni čutil dodatnih vplivov, ki bi morebiti lahko usmerjali njegov način odgovarjanja na vprašanja v intervjuju.

Pred posameznim poglobljenim intervjujem, ki so bili izvedeni osebno (v živo ali prek spletne video konferenčne aplikacije Zoom), je raziskovalka vsakemu udeležencu še enkrat pojasnila vse elemente raziskave in pomembne točke, ki so vključene tudi v obveščnem soglasju o sodelovanju v raziskavi (Priloga 1). V tej točki je bila vsakemu udeležencu/-ki tudi dana možnost, da postavi morebitna vprašanja, ki se nanašajo na raziskavo. Prav tako je bil vsak udeleženec naprošen za dovoljenje avdio snemanja intervjuja, da na vprašanja odgovarja čim bolj iskreno in po svojih zmožnostih. Udeležencem je bilo pred intervjujem jasno izraženo, da je njegovo sodelovanje prostovoljno in da lahko z intervjujem in sodelovanjem v raziskavi prekine na vsaki točki brez posledic. Po izvedenem intervjuju se je raziskovalka zahvalila udeležencu za sodelovanje v raziskavi in ga še enkrat pozvala, da postavi vprašanja, ki bi ga morda zanimala. Udeležencem v intervjuju je bila kot zahvala za sodelovanje v raziskavi podarjena FDV darilna vrečka s promocijskimi izdelki v vrednosti okoli 13 €. Udeležencem, ki so v raziskavi sodelovali na daljavo oziroma prek spleta, smo darilno vrečko poslali po pošti.

Po izvedbi poglobljenih intervjujev so bili pripravljene transkripti intervjujev, pri pripravi katerih so se upoštevala natančna in enotna navodila.<sup>2</sup> Transkripte intervjujev sta pripravljali zunanji sodelavki, ki

---

<sup>2</sup> Natančnejša navodila za pripravo transkriptov intervjujev je mogoče pridobiti pri raziskovalki kvalitativne raziskave projekta.

sta morali pred sodelovanjem podpisati izjavo o zaupnosti podatkov. To natančneje pomeni, da sta ob zaključku sodelovanja morali s svojih naprav (računalnika, usb-ja, email ponudnika ipd.) izbrisati vse dokumente in podatke povezane z raziskavo, prav tako pa sta se zavezali, da dokumente ali informacije v zvezi z intervjuji ne bosta v nobeni obliki posredoval tretji osebi.

V okviru celotne izvedbe poglobljenih intervjujev (od zbiranja do analize podatkov in predstavitve rezultatov) je bilo skrbno poskrbljeno za anonimnost in zaupnost udeležencev v raziskavi. Vsi osebni podatki in druge karakteristike (identifikatorji) so bili za namen zagotavljanja zaupnosti anonimizirani. Ta postopek je bil izveden že v fazi priprave transkriptov. V namen zagotavljanja anonimnosti se uporabljajo psevdonimi udeležencev. Prav tako je pri poročanju rezultatov analize poskrbljeno, da ne bi prišlo do morebitnega deduktivnega razkritja, na podlagi katerega bi se lahko sklepalo o identiteti posameznika.

Vsi originalni podatki in podatkovne baze so skrbno shranjene in varovane na strežniku Centra za metodologijo in informatiko, Fakultete za družbene vede in kopije na Arnesovem strežniku (dostop omogočen samo raziskovalcem projekta). Originalni podatki iz vseh faz raziskave so shranjeni ločeno od (prečiščenih) baz podatkov, ki so bili uporabljeni za analize. Prav tako pa so bili za namen varovanja originalnih podatkov uporabljeni dodatni postopki enkripcije.

### 3. Rezultati

S tematsko analizo in postopkom kodiranja, ki je temeljil na induktivnem procesu analize, smo v raziskavi identificirali pet glavnih tem povezanih z mentoriranci, mentorji, njihovim delovanjem v mentorskem odnosu in v procesu produkcije znanja (Tabela 2):

- 1) Izvirne okoliščine, predispozicije in kulturni kapital;
- 2) Tipi mentorirancev in njihove značilnosti;
- 3) Slogi mentoriranja in njihove značilnosti;
- 4) Vloga mentorskega odnosa v procesu produkcije znanja;
- 5) Zaznave in pogledi mentorjev in mentorirancev o sistemu slovenske znanosti.

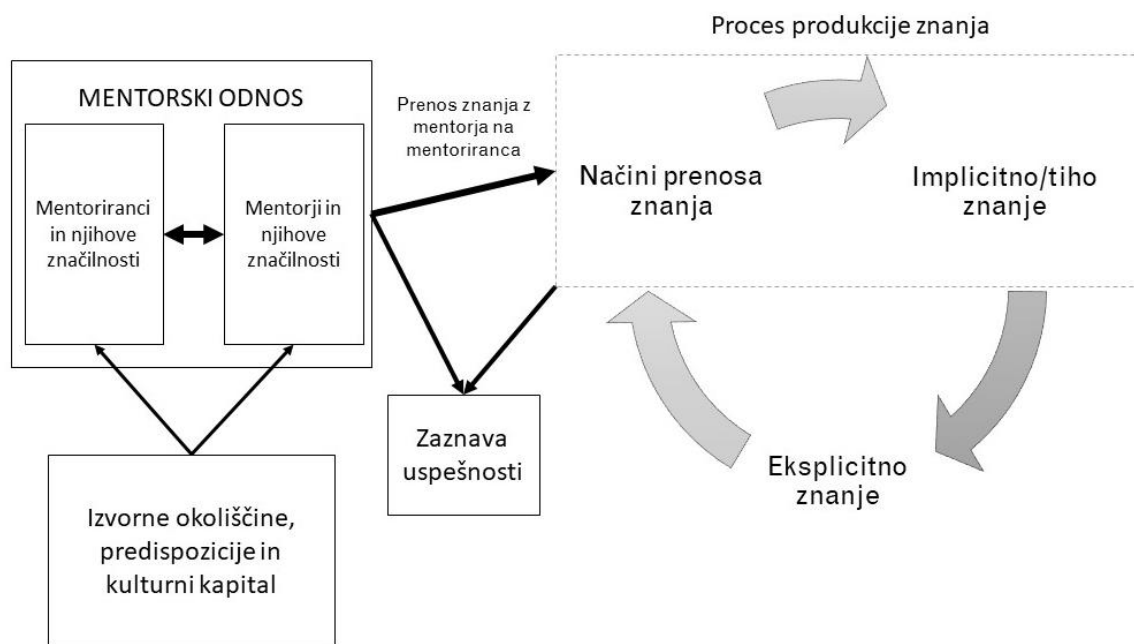
**Tabela 2: Teme, podteme in kategorije, povezane z mentoriranci, mentorji, njihovim delovanjem v mentorskem odnosu in v procesu produkcije znanja.**

<b>TEME</b>	<b>Podteme (kategorije)</b>
IZVORNE OKOLIŠČINE, PREDISPOZICIJE IN KULTURNI KAPITAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Različno situirane izvirne družine</b> (<i>izobrazba staršev; materialna preskrbljenost</i>)</li> <li>▪ <b>Starševske spodbude in usmerjanje v raznolike aktivnosti</b> (<i>šolske in obšolske dejavnosti; spodbujanje in usmerjanje v dosežke; obkroženost s knjigami, znanostjo in naravo</i>)</li> <li>▪ <b>Ljubeče in podporno okolje</b> (<i>razumevanje in svoboda; občutek, da nekdo verjame vate; samoumevnost uspehov in tiho pričakovanje dosežkov</i>)</li> <li>▪ <b>Odločanje področja in smeri študija</b> (<i>radovednost in zanimanje za raziskovanje; naključno in spontano; spodbuda učiteljev in profesorjev; potreba za opravljanje dela in napredovanje</i>)</li> <li>▪ <b>Vrednota izobrazbe</b> (<i>cenjenje znanja; zavedanje pomembnosti kulturnega kapitala; cenjenje formalne izobrazbe</i>)</li> </ul>
TIPI MENTORIRANCEV IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tipi mentorirancev glede na formalni status v mentorskem odnosu</b> (<i>mladi raziskovalci; doktorski kandidati zaposleni na raziskovalnem projektu; zunanji doktorski kandidati</i>)</li> <li>▪ <b>Značilnosti mentorirancev</b> (<i>zaželene značilnosti, nezaželene značilnosti</i>)</li> <li>▪ <b>Način vzpostavljanja mentorstva</b> (<i>nadaljevanje predhodnega skupnega dela; izražena želja s strani kandidata; prek razpisa; neizbranost in zavrnitve</i>)</li> <li>▪ <b>Način razvoja teme doktorske disertacije</b> (<i>razvita s strani mentoriranca; podeljena s strani mentorja/raziskovalne skupine; iz projekta jasno začrtana tema in načrt raziskave</i>)</li> <li>▪ <b>Občutki ob opravljanju doktorskega študija in ob pripravi doktorata</b> (<i>obremenjenosti in duševne</i></li> </ul>

	<p><i>stiske; težko usklajevanje službenega in osebnega življenja; pomanjkanje časa; preskrbljenost z raziskovalnimi sredstvi in opremo; občutek svobode in brezskrbnosti; borba za raziskovalna sredstva in opremo; strah pred neuspehom)</i></p>
SLOGI MENTORIRANJA IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tipi mentorjev</b> (<i>menedžer; starševski mentor; kolegijski mentor; formalni mentor</i>)</li> <li>▪ <b>Značilnosti mentorjev</b> (<i>zaželene značilnosti; nezaželene značilnosti</i>)</li> <li>▪ <b>Razlogi za mentoriranje</b> (<i>predajanje znanja na druge; hitrejša produkcija znanja; potreba habilitacije in napredovanja; vzgajanje novega kadra</i>)</li> <li>▪ <b>Komunikacija med mentoriranci in mentorji</b> (<i>pogostost komunikacije; načini komunikacije</i>)</li> <li>▪ <b>Občutki ob mentoriranju</b> (<i>pomembnost značajskega ujemanja s kandidatom; obremenjenost; odgovornost do mentoriranca; premalo kompetenc in veščin mentoriranja; zadovoljstvo in samoizpolnitev; premalo časa za mentoriranje</i>)</li> <li>▪ <b>Somentorstvo</b> (<i>zaželenost somentorstva; domena mentoriranja</i>)</li> </ul>
VLOGA MENTORSTVA V PROCESU PRODUKCIJE ZNANJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Proces produkcije znanja</b> (<i>načini prenosa znanja; tiho/implicitno znanje; eksplicitno znanje</i>)</li> <li>▪ <b>Razlike med tipi mentorirancev in mentorjev v procesu produkcije znanja</b></li> <li>▪ <b>Zaželene značilnosti mentorirancev in mentorjev v procesu produkcije znanja</b> (<i>ključne značilnosti mentorirancev; ključne značilnosti mentorjev</i>)</li> <li>▪ <b>Zaznava uspešnosti</b> (<i>uspešno zaključeni doktorati in uspešni posamezniki; uspešne objave in članki; pridobljeno novo znanje; uspešno zaključeni projekti</i>)</li> </ul>
ZAZNAVE IN POGLEDI MENTORJEV IN MENTORIRANCEV O SISTEMU SLOVENSKE ZNANOSTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Pozitivni vidiki sistema slovenske znanosti</b> (<i>program mladi raziskovalec; raziskovalna svoboda; odlični raziskovalci in njihovi dosežki; multidisciplinarnost; podpiranje komuniciranja znanosti</i>)</li> <li>▪ <b>Negativni vidiki sistema slovenske znanosti</b> (<i>premalo sredstev in nestabilno financiranje; zaprtost in omejenost napredovanja; kontraproduktivnost točkovanja uspešnosti raziskovalcev; preveč birokracije; nepravična razdelitev sredstev; nepoznavanje raziskovanja; težko pridobivanje doktorskih kandidatov ali njihovo zadržanje; izkoriščanje mladih v začetku kariere; beg možganov; premalo možnosti za sodelovanje z gospodarstvom</i>)</li> </ul>

V okviru vsake glavne teme so bile tekom analize in kodiranja identificirane različne podteme in kategorije, ki so vezane na posamezne tipe udeležencev raziskave, tj. mentorje in mentorirance. Posamezne teme, podteme in kategorije so med seboj tesno prepletene in povezane kot prikazuje Slika 1. V naslednjih podpoglavjih so predstavljeni rezultati po glavnih identificiranih temah, pri čemer so deskriptivne kategorije in kode iz kodirne sheme<sup>3</sup> združene v podteme s širšim interpretativnim pomenom (glej Tabela 2). Tovrstne teme so se oblikovale v analitičnem procesu iskanja koherentnih vzorcev v podatkih, ki bolj natančno predstavljajo povezave in odnose med posameznimi temami, podtemami in njihovimi kategorijami.

**Slika 1: Povezanost med temami in podtemami identificiranih z analizo intervjujev med mentoriranci in mentorji.**



### 3.1 Izvirne okoliščine, predispozicije in kulturni kapital

Med mentorji in mentoriranci ni prihajalo do večjih razlik, ko so opisovali in pripovedovali o svojem domačem okolju, v katerem so odraščali in jih je vodilo do odločitve o opravljanju doktorskega študija. Mentorji in mentoriranci, kot so opisali, sicer prihajajo iz **različno situiranih izvornih družin**. Večina mentorjev in mentorirancev je opisalo, da imajo starše z dokončano univerzitetno *izobrazbo* in da so njihove izvirne družine bile povprečno *materialno preskrbljene*. Kot to ugotavlja mentoriranec DR6:

*»Vseh 18 let sem živel na predmestju [mesto],<sup>4</sup> daleč od vasi, tudi mesto ne, ampak imam se bolj za meščana, če že kdo vpraša. Materialno smo bili preskrbljeni, takrat se sicer nisem s tem ubadal, ampak na splošno smo živeli skromno, ampak ni pa, da bi nam kaj manjkalo.« (DR6)*

Čeprav se iz pripovedovanja mentorjev in mentorirancev kaže, da so tisti, ki so imeli starše z nižjo izobrazbo (srednješolsko izobrazbo), bili tudi slabše materialno preskrbljeni v času otroštva, in da tisti, ki so imeli starše z visoko izobrazbo (doktorat), bili dobro materialno preskrbljeni, pa se med izvornimi družinami ne glede na situiranost kažejo tudi nekatere podobnosti. Ne glede na izobrazbo staršev in

<sup>3</sup> Zaradi obsežnosti celotne kodirne sheme analize ta ni predstavljena v rezultatih. Vpogled v celotno kodirno shemo je mogoče s prošnjo pridobiti pri izvjalci kvalitativne raziskave projekta.

<sup>4</sup> Nekateri deli dobesednih navedkov iz intervjujev so namenoma prikriti za namen zagotavljanja anonimnosti in zaupnosti podatkov udeležencev raziskave.

materialno preskrbljenost so mentorji in mentoriranci opisovali, da so bili v času svojega otroštva in odraščanja močno deležni **starševskih spodbud in usmerjanja v raznolike aktivnosti**. To je vključevalo spodbujanje vključevanja v različne *šolske in obšolske dejavnosti*, kot to ponazorita mentoriranka DR12 in mentoriranec DR8:

*»...veliko stvari me je zanimalo in tudi v osnovni šoli sem se ukvarjala z zelo veliko stvarmi, se pravi hodila sem na risanje, v glasbeno šolo, rada sem telovadila, v bistvu sem bila zelo aktivna. Tudi šola mi ni povzročala nobenih težav, v bistvu sem se kar rada učila...« (DR12)*

*»Ja, v bistvu tako, mogoče nekaj, kar ni nepomembno, ves čas sem bil aktiven, sedaj po mojem sem jaz malo deloholik bi rekel verjetno, včasih je bilo pa tudi stalno neka aktivnost, pa sedaj v šoli, pa branje knjig, pa glasbena šola, šport, ves čas sem bil nekaj v pogonu...« (DR8)*

Čeprav so bili mentorji in mentoriranci s strani svojih staršev vsi spodbujeni v raznolike dejavnosti, pa so bile tistim, katerih starši so bili bolj materialno preskrbljeni, te dejavnosti bolj samoumevne in lažje dosegljive. Kot to opiše mentorica M1:

*»Ja, moji starši so bili visoko izobraženi uslužbenci, moja mama je bila profesorica Univerze v [mesto], oče je pa delal kot znanstvenik na [inštitut], se je ukvarjal z [področje] in zaradi tega je bil v 50ih letih eno leto v Parizu kot štipendist FAO in ves denar, ki so ga imeli so vlagali v izobrazbo. Mojo izobrazbo in izobrazbo moje sestre. Tako da sem jaz začela že s sedmimi leti se učiti francoščine pri zasebnem učitelju, sama jaz in to in sem osem let se učila, tako da me je oče, ko sem bila 12 let stara peljal v Pariz, tako da malo vadim ta jezik...« (M1)*

Na drugi strani pa so mentorji in mentoriranci, ki so prihajali iz slabše materialno preskrbljenih družin, občutili in zaznali, da so se njihovi starši marsičemu odrekli, da bi jim zagotovili vključevanje v različne dejavnosti in aktivnosti:

*»Drugače jaz ne izhajam iz premožne družine, tako ali tako a ne, bolj revna družina, ampak bom rekla, da očetu je bilo pomembno, predvsem njemu, tudi mama je podpirala, da je šola na prvem mestu...« (M6)*

*»...ampak je bilo pa tako, da vedno je bil denar za moje krožke in za moja zanimanja. Tako da tukaj pa moram reči, da si je mami raje sama sebi odpovedala kakšne stvari, ampak je dala zame zato, da sem jaz hodila v glasbeno, da sem hodila na različne tečaje, angleščine, nemščine in tako naprej.« (DR12)*

Poleg starševskega spodbujanja in vključevanja v različne dejavnosti so mentorji in mentoriranci pogosto poudarjali, da so jih starši *spodbujali in usmerjali v dosežke*, predvsem v obliki udeleževanja različnih tekmovanj, kar jim je dalo občutek odprtosti do raznolikih možnosti in pomembnosti izobrazbe. Mentoriranki DR4 in DR11 to ponazorita tako:

*»V bistvu, kako bi rekla, jim je bilo hkrati to zelo pomembna zadeva, tako na začetku, da pač imela sem ene knjige doma, moja mama je tudi učiteljica v šoli, tako da s tega vidika sem imela tak zgled, me je tudi spodbujala, da sem se udeleževala tekmovanj...« (DR4)*

*»Za mene je seveda, ne samo da je zame bila važna izobrazba, da sem jaz to kar sem danes, je verjetno tudi to, da je v moji družini, čeprav izhajam iz kmečkega okolja, torej, da sem prva oseba v družini, ki ima diplomo in doktorat ... Ne, ampak, izobrazba je bila v naši družini zelo cenjena, s strani mojih staršev, absolutno. Vse, šola je bila najpomembnejša, potem pa vse ostalo. Skratka, torej, in mislim da je to, kar je pri meni tako, torej ta pozitivno, ta pozitiven, važno je, kakšna sporočila dobiš že v primarni socializaciji, že iz najzgodnejših let, ne. Torej,*

*hkрати me pa niso silil, totalno pustil, kaj bo, ampak sporočila so pa bila, torej, da je to neki dobrega, da je to neki v redu, in tako naprej, ne. In to me je zmeri spodbujalo, da, in to me spodbuja tudi dalje, zato da nove teme odpiram, se skušam tudi usposabljat, me ni strah iti v nova področja.» (DR11)*

Mentorji in mentoriranci so z refleksijo svojega odraščanja tudi pogosto izpostavili, da so bili v svojem otroštvu pogosto *obkroženi s knjigami, znanostjo in naravo*. Ugotavljali so, da so bili v času odraščanja veliko v stiku s knjigami, doma se je spodbujalo branje, kritično razmišljanje, se cenilo znanje in znanost:

*»Oče se ukvarja z drugo stroko, ampak se tudi zelo spozna na mojo stroko, oba starša sta intelektualca, kot sem omenila, imam brata in sestro, odraščali smo v mestu, vedno obkroženi z umetnostjo, znanostjo z zavedanjem sebe in sveta okrog sebe, vedno smo nekako dobili to spodbudo, da kritično razmišljamo o svetu okrog sebe.» (DR1)*

*»...glede tega se nisem po kateremkoli od njiju orientiral, sta me pa vedno, ja, spodbujala, ne vem, vedno smo neke dokumentarce gledali tam o nekih morskih psih pa tako, tako da vedno so bile kake revije pa knjige iz knjižnice, pač takšne poljudne ampak ne vem, biologija, fizika... astronomija, tako da to me je vedno zanimalo, ja.» (DR9)*

*»...to je bilo, mislim, da je to bilo nekaj ne vprašljivega, da pač se izobražuješ, da je šola bila nekaj, kar je predstavljalo vrednoto. Ampak recimo meni starši niso pač nikdar to na pladnju prinašali, v smislu, da je pa šola pomembna in tako naprej, to je bilo pač, to je bila samoumevnost no, tako da. In oba starša sta brala, mislim, da je to izjemno pomembno, da starši berejo. Jaz sem pa tudi knjižni molj bila, tako da mi je bilo treba svetilko ugašat, odnašat.» (M11)*

*»No, jaz moram reči, da moji starši so mene vedno spodbujali k temu, da je znanje zelo pomembno in so mi omogočili, vse so mi omogočili zato, da sem se lahko izobraževala in tudi nikoli niso imeli nobenih pomislekov, da ne bi smela na študij v Ljubljano, v glavnem so mi vse skozi podpirali na tem področju, tako da tukaj je verjetno tudi njim zahvala, da smo dobili tak širok obseg, ker vedno je veljalo to, da več znaš, več veljaš in da je izobrazba pomembna za razvoj, ne samo osebnega razvoja ampak tudi sicer, tudi ne samo konkretno kot sam študij ampak tudi drugače, tudi kar se tiče kulture, gledališča, knjig, moji mami nikoli ni bilo žal dati denar za knjigo, tako da je sigurno to zelo velik vpliv na otroka.» (M12)*

Poleg knjig in znanosti, so nekateri mentorji in mentoriranci poročali, da so bili v času odraščanja pogosto v stiku z naravo, kar je predvsem tistim, ki so se kasneje odločili za študij naravoslovnih in biotehniških ved približalo področje zanimanja. Kot to prikaže mentorica M6:

*»Prihajam iz podeželja, tako da sem odraščala v takem okolju, ne vem še poznate kaj je nona (smeh), jaz sem cela poletja preživljala na njeni kmetiji, tako da meni živali, narava, so mi bili blizu. Tako da jaz sem že v šestem razredu osnovne šole sem vedela, da bom šla študirati biologijo in se vse podredila temu. Izboljšala uspeh, od šestega razreda sem bila odlična, sem šla v [mesto] na gimnazijo in sem imela ta fokus. In potem, jaz sem takrat še imela sprejemne izpite za na biologijo, potem sem šla študirati biologijo v [mesto].« (M6)*

Brez razlik med mentorji in mentoriranci so kot ključni del svojega otroštva in odraščanja, ki jim je pomagal in jih spodbujal (tudi kasneje) na poti študija vse do doktorata, predstavljajo **ljubeče in podporno okolje**. To jim je dalo občutke razumevanja in svobode in občutek, da nekdo verjame vanje:

*»...tudi podpirali so me vedno, pri vseh aktivnostih, zelo sem imela proste roke, pustili so mi svobodo nekako je bilo vedno tako, če šola gre, potem okej, lahko tudi ostale zadeve, tako da ja, mislim, tako sem bila precej samosvoji otrok, ampak so me tudi starši pustili biti samosvoja. Tako da je bilo v redu.« (M5)*

*»Se mi zdi, da tako, ne vem, da je že samo po sebi pač v osnovni šoli sem bila zelo dobra učenka, potem sem šla na gimnazijo, to je bila bolj ali manj moja odločitev, potem za fakulteto tudi... vse je šlo dosti tako naravno no. Se mi pa zdi, ja, tako, na nek... pozitiven način je bila izobrazba ja, pa nekako tako cenjena. Ni pa bilo nekih ali pritiskov, ali.. nekako sem doživljala podporo, to bi rekla, da ja, ampak brez nekih pritiskov ali pa česarkoli.« (DR10)*

Kot so povedali mentorji in mentoriranci je v njihovem družinskem okolju pogosto visoka stopnja izobrazbe, dosežki in uspehi veljali za nekaj samoumevnega in nekaj kar je je od njih tudi tiho pričakovalo. Kot to ponazori mentoriranec DR6:

*»Iz tega vidika sem hvaležen, da so me malo porinili v trenutku ko še sam nisem vedel kaj sam bi s sabo in sem hotel vse vzeti, samo da nekaj je. Iz tega vidika ja. Če ne so me pa itak že od vedno vzgajali, da iz mene bo-, jaz bom itak dosegel največ kar lahko, ker sem bil vedno med najbolj pametnimi v razredu, na faksu, v srednji in tako in nato se itak pričakuje tudi, ne? Torej neko tiho pričakovanje, niti ne tako tiho, glasno pričakovanje iz njihove strani je bilo, da bom uspel iz vidika šolanja. Da bom torej maksimalno dosegel kar lahko, kar pa itak ni isto kot uspeh v življenju ali pa v biznisu. Ampak ja. Ta izobraževalni del je bil samoumeven, da bom jaz dosegel maks.« (DR6)*

Poleg izvorne družine so mentorji in mentoriranci kot ključen vir opore pogosto omenjali svoje partnerje, ki so jim predvsem tekom doktorskega študija nudili ključen vir socialne opore:

*»Ja, pravzaprav moram reči, da sem se poročil dosti pozno, pred dvanajstimi leti, tako da soproga je iz podobne branže, čeprav ne dela v raziskavah, je v industriji in sva se spoznala toliko let prej, da je vedela, da sem zaposlen na inštitutu in se ukvarjam s tem, tako da s tem ni imela nikoli težav in je bila pravzaprav vesela, pravzaprav je bila ona tista, ki me je še spodbujala, daj pa boš res zaključil, ona je pač tudi delala znanstveni magisterij, pač je šla naprej, sicer ona ni uspela končati, ker je imela v službi polno stvari drugih takrat, no ampak ja, spodbuda nedvomno iz njene strani je bila.« (DR8)*

Poleg spodbudnega domačega okolja so mentorji in mentoriranci navajali različne razloge in dogodke, ki so jih spodbudile, da so se **odločili za študij**, predvsem pa, da so se odločili za specifično vedo, **smer in področje študija**. Kot je ugotavljal večji del mentorjev in mentorirancev, je odločitev izvirala iz časa otroštva in odraščanja, ko jih je zanimalo veliko reči, bili so *radovedni in hkrati kazali zanimanje za raziskovanje*. To mentoriranec DR3 in mentorica M10 opišeta tako:

*»In že v osnovni šoli sem se jaz lotil od petega razreda naprej raziskovalnih nalog, ki so bile tudi na regijskem in pa državnem tekmovanju, tudi uspehi neki so bili, na regijskem in pa državnem nivoju, seveda takrat ima otrok malo drugačne predstave o neki znanosti ali kakorkoli, me je pa zelo medicina zanimala.« (DR3)*

*»Ja, meni je bila šola ful pomembna, jasno tudi prijatelji, sošolci, ampak recimo, jaz sem imela vedno neke projekte se spomnim, ne vem... recimo v osmem razredu osnovne šole sem naredila ne vem, mapo o levih... mislim, kar nekaj, kot da me je kdaj biologija zanimala, ampak jaz sem imela te stvari in sem iz revij izrezovala slikice in naredila poglavje razmnoževanje, v bistvu mogoče ja, sem imela neke sorte raziskovalno žilico...« (M10)*

Mentorji in mentoriranci so pogosto tudi izpostavili, da se je odločitev o področju in smeri študija, vključno z odločitvijo po opravljanju doktorskega študija, zgodila nepričakovano, bolj *po naključju in spontano*. S tem so mentorji in mentoriranci poudarili, da so bile odločitve sprejete v okviru okoliščin, v katerih so se znašli, ne da bi o tem prehodno razmišljali. To dobro ponazorijo mentoriranci DR8, DR9; DR10 in mentorica M10:

*»Mogoče ni bil nepomemben dogodek, kar jaz večkrat rečem, tako ko se kej menimo, kdaj sem spoznal, da bom študiral, je bilo to, ko sem šel delat v tovarno Aero in sem bil tam za tekočim trakom dva tedna sem videl kako je to naporno za glavo in tako, psihofizično naporno in da ni to to kar bi si jaz želel in sem rekel, študiral bom.« (DR8)*

*»...vem da je prišel nekdo v razred in je rekel, sedaj se bo pa treba na faks vpisati in ja, jaz nisem imel pojma, kaj bi študiral, to je bilo spet ne vem, mogoče tretji letnik takrat gimnazije, hitro sem par tistih katalogov študijskih programov je ležalo po mizah, sem malo prelistal in sem nekako to izbral, slišalo se je zanimivo, perspektivno kolikor toliko...« (DR9)*

*»Mislim, vedno me je-, bolj me je potem to raziskovalno delo nekako vleklo in pritegnilo in sem videla, da je to res nekaj kar bi si jaz želela početi in potem je kar nekako naravno šlo to, niti ne, da bi preveč razmišljala, ali karkoli, ali da bi imela neke ambicije, ampak kar nekaj naraven potek je bil potem naprej.« (DR10)*

*»Po gimnaziji [naziv], kamor sem hodila, sem bila zelo v dvomu na kaj bi se vpisala, čisto po vsebini in sicer me je zelo zanimala matematika in ironija, kakor je dostikrat v življenju je, da so mi rekli, da če bom šla matematiko študirat sem bodisi tako genialna kakor Einstein, se pravi da pobiram Nobelove nagrade, bodisi bom učiteljica. Ali računalništvo je bila potem še varianta, jaz sem rekla, ok, računalniki me res ne zanimajo, učiteljica seveda ne bom, ampak usoda me je dohitela no in zaradi tega dejansko nisem izbrala matematike kot svoje prve ljubezni, ampak je pa zelo povezana matematika s pravom, v smislu abstraktnega mišljenja oziroma teh algoritemskih pristopov, no in zaradi tega sem se potem tudi s pomočjo pač strokovnega svetovanja o usmeritvi študija odločila za pravo in moram reči, da mi ni bilo nikoli žal.« (M10)*

Pri nekaterih mentorjih in mentorirancih je k odločitvi o smeri in področju študija, pa tudi za nadaljnje opravljanje doktorskega študija in doktorata, ključno vlogo igrala *spodbuda s strani učiteljev in profesorjev*. Ti so v mentorjih in mentorirancih prepoznali veščine in nadarjenost za določeno področje ali pa so jih s svojim delom navdušili za izbiro določenega področja in smeri študija. To dobro opišeta mentorica M4 in mentoriranka DR10:

*»Torej, za to, da sem se odločila za filozofijo lahko rečem da je delno vplivala profesorica, ki sem jo imela na gimnaziji, [ime], ona je bila filozofinja, drugače soproga [ime] in ona me je navdušila s svojim načinom, stilom, predvsem pa, ker ni predavala ex katedra ampak je dejansko poskušala filozofijo posredovati kot način refleksije, ki ti omogoča, da razmišljaš o svojem času, vprašanjih, ki so postavljeni pred nas tu in zdaj in hkrati znati brati klasične filozofske tekste, torej skozi ta dialog med sodobnostjo in tem, kar je pač filozofija pač proizvedla od svojega nastanka do dneva današnjega. Skratka ona je imela dejansko vpliv na mojo odločitev.« (M4)*

*»...ko sem magistrirala se spomnim, da me je takratna predsednica komisija, me je zelo spodbudila, da bi nadaljevala na doktorskem študiju, da se ji zdi, da imam potenciala za to, tudi skrbnica takrat področja študijskega, pa sem bila takrat malce preveč utrujena tisto leto in sem rekla, ne, verjetno ne, mi je to dovolj. Potem sem pa skozi tisto leto ugotovila, da bi si*

*res želela raziskovalno delati, tudi vključila sem se v en projekt na Centru za [naziv], [metoda dela], ki se je zelo povezovala in s temo mojega magistrskega dela in sem se potem po enem letu pa ugotovila, da bi si želela nadaljevati na doktorskem študiju in sem se potem tudi vpisala in ga potem zaključila.» (DR10)*

Za odločitev za vpis na doktorski študij in pripravo doktorata je nekatere mentorje in mentorirance, predvsem tiste, ki so bili že s svojim delom vpeti v akademsko sfero in visokošolsko izobraževanje, pritegnilo, zaradi potrebe opravljanja dela in napredovanja. Mentoriranka DR7, mentoriranec DR8 in mentorica M9 svoje razloge opišejo tako:

*»Ja, bom rekla, da moje ambicije nikoli niso bile nadaljevati študij po diplomi ampak, kot sem že prej uvodoma povedala zakaj sploh doktorat oziroma zakaj sploh najprej magisterij in potem doktorat, služba, tista služba je bila takrat meni pisana na kožo, delo s študenti, delo z mladimi in sem rekla, spleča se. Spleča se, tako da ja, moje delovno okolje je vplivalo na mojo odločitev, da svojo izobrazbo nagradim še z doktoratom.« (DR7)*

*»Kaj bi rekel, dejstvo je, da če si zaposlen v znanosti, seveda kot sem že rekel osnovni voziški izpit je pravzaprav doktorat, tako da je kar nekaj časa te določene stvari pač malo ovirajo, sedaj je to lažje, po tej končani nalogi,...« (DR8)*

*»To sploh ni bilo vprašanje, jaz sem to že ko sem končala fakulteto sem si želela delati v raziskavah in je bila čisto jasna smer, da če želiš biti raziskovalec je treba narediti doktorat...« (M9)*

Z analizo intervjujev z mentorji in mentoriranci iz različnih področij in ved smo tudi ugotovili, da visoko postavljajo pomembnost in **vrednoto izobrazbe**, kar pa razumejo na različne načine. Na splošno so mentorji in mentoriranci v okviru vrednotenja izobrazbe najbolj izpostavljali *cenjenje znanja*, kar vključuje posedovanje veščin, načina razmišljanja, zmožnosti, ki poleg ključnih spretnosti in kompetenc, ki izhajajo iz določene stroke in discipline, vključuje tudi veščine komuniciranja, vzpostavljanja dobrih odnosov in vsakodnevna znanja, potrebnega za učinkovito delovanje v družbenem svetu. Kot ponazorita mentoriranka DR3 in mentorica M5:

*»Pomembna je, ampak pomembno je, ne stopnja izobrazbe, ampak da tisto, kar človek hoče delati, da se izobrazi na temu področju, to je pomembno. Pa ali je to od keramičarja, ko so vajenci, mehanika, do ne vem, akademika na SAZU-ju. Pomembno je to in pomembna je druga stvar, ne ko dobiš, ko dosežeš okej, sedaj doktorji smo najvišja stopnja, to še ne pomeni, da si zaključil z vsem. Pač to je samo neka vstopnica v nekaj, kakorkoli, celo življenje jaz mislim da se je treba učiti, ali izpopolnjevati konstantno na svojem področju, ali pa pač če se zamenja področje se je pa itak treba potem učiti na novo.« (DR3)*

*»Je pa tako, meni se zdi, eno je-, jaz bi rekla tako, ne smemo reči, da je doktorat zelo pomemben, da je faks zelo pomemben, meni se zdi splošna izobrazba, razgledanost, to je pomembno. Ti imaš lahko osnovno šolo in si na čustvenem in inteligentnem nivoju veliko višje, kot marsikdo ki ima doktorat, ki je profesor. Tako da to je pomembno, ta izobrazba. Ne sedaj, katero stopnjo ti imaš. To se mi zdi res pomembno.« (M5)*

Poleg cenjenja znanja so mentorji in mentoriranci pogosto izpostavili, da izobrazba kot oblika in del kulturnega kapitala, ne predstavlja samo znanja, vendar lahko prinaša tudi določene možnosti v življenju in karieri ter vpliva na posameznikov družbeni položaj in status. Tako so mentorji in mentoriranci poudarili *zavedanje pomembnosti kulturnega kapitala*, pri čemer so to bolj pogosto poudarjali mentorji in mentoriranci iz izvornih družin, ki so bile slabše materialno preskrbljene, in tistih

družin, v katerih so bili zelo dobro materialno preskrbljeni. Zavedanje pomembnosti kulturnega kapitala ponazorita mentorica M10 in mentorica DR2:

*»Jaz mislim, da je to... gibalno razvoja in tudi osebne samostojnosti avtonomije, še toliko bolj za ženske oziroma druge ranljive skupine, pa ne da bi sedaj neko žrtev igrala, ampak absolutno, jaz mislim, da je izobrazba torej pot na boljše, za posameznika in za družbo in res moram reči, da prav težim od svojim otrokom, njihovim prijateljem, do študentom, da to vključno s formalnim pildkom, ki ga prej ali slej rabiš, da je to ... moraš imeti. Hkrati je pa to seveda šele začetek oziroma orodje, da s to izobrazbo nekaj dobrega narediš.« (M10)*

*»Mislim, da sem vedela, da če ne bom šla na doktorat, da se mi bodo marsikatera vrata zaprla s tem. Da je to pač, ker če grem na doktorat, še vedno lahko delam stvari, ki bi jih brez doktorata. Če recimo grem v industrijo, v drugo smer pa ne gre.« (DR2)*

Zanimivo je, da so mentorji in mentoriranci, ki prihajajo s področij ved humanistike in družboslovja, izobrazbo vrednotili le kot cenjenje znanja in zavedanje pomembnosti kulturnega kapitala, medtem ko so mentorji in mentoriranci s področij ved naravoslovja, biotehnike, tehnike in medicine, v manjši meri poudarjali zavedanje kulturnega kapitala in hkrati (sicer v manjši meri) bolj izrazili tudi *cenjenje formalne izobrazbe* in doseganje določene stopnje izobrazbe:

*»...ampak kljub vsemu se mi zdi pa, tudi jaz, sicer imam še majhne otroke ampak ja, jih bom spodbujala k temu, da se formalno izobražujejo in da v bistvu dosežejo vsaj univerzitetno izobrazbo.« (DR12)*

### 3.2 Tipi mentorirancev in njihove značilnosti – zaznave in pogledi mentorirancev in mentorjev

Z analizo intervjujev smo ugotovili, da se ključne razlike med mentoriranci kažejo v njihovem delovanju, ki je povezano s formalnim statusom in doživljanjem tega statusa v mentorskem odnosu. Tako smo identificirali tri **tipa mentorirancev glede na formalni status v mentorskem odnosu**, in sicer (i) *mlade raziskovalce*, (ii) *doktorske kandidate, zaposlene na raziskovalnem projektu*, in (iii) *zunanj doktorske kandidate*. Ugotovili smo, da formalni položaj in status doktorskega kandidata pomembno vplivata na doživljanje vloge mentoriranca, saj v času doktorskega študija določeni formalni položaji omogočajo in onemogočajo (tudi determinirajo) določeno delovanje, aktivnosti in prakse mentorirancev, prav tako pa tudi vplivajo na delovanje in odnos z mentorjem.

#### 3.2.1 Tipi mentorirancev glede na formalni status v mentorskem odnosu

##### **Mladi raziskovalci**

*Mladi raziskovalec* je program financiran s strani Javne agencije za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS) in omogoča doktorskim študentom, da s pogodbo za določen čas (največ štiri leta za program doktorskega študija) sodelujejo pri raziskovalnem delu v času doktorskega študija. Agencija poleg kritja plač doktorskih kandidatov, financira tudi materialne in nematerialne stroške raziskovanja (Györkös in Glavič Novak, 2016). Razpis za mesta mladih raziskovalec najprej razpiše agencija, nanj pa se lahko prijavijo raziskovalne oz. programske skupine, ki lahko v primeru, da so v postopku izbrane, razpišejo mesta za mlade raziskovalce, ki jih po določenih kriterijih (uspeh, reference, področje dela, priporočila itd.) izbirajo izbrani mentorji raziskovalnih skupin. Za doktorske študente to pomeni, da se za čas doktorskega študija prek agencije zaposlijo na določeni znanstvenoraziskovalni instituciji, v okviru katere deluje raziskovalna

skupina mentorja, kar za doktorske študente prinaša določene prednosti, kot opišeta mentoriranec DR8 in mentor M2:

*»...sem plačo dobival kot mladi raziskovalec, ... meni se je zdelo to dosti ugodno, poskrbljeno za materialen ta del, za te stroške in tudi še za kak kongres preko tega, nekako tako, tako da je bilo kar ugodno, tako da nisem skrbel za plačo, ker je bila plača znotraj tega...« (DR8)*

*»Tisti, ki so bili mladi raziskovalci, to je vseeno kar nek dosti ugoden del ali pa privilegij na nek način v tej smeri, ker imaš ves čas samo zato na voljo, to pomeni seveda potem celotno delo enega MR-ja tudi pri nas konkretno, obe sta bili takrat na fakulteti, poteka dosti fokusirano in večino časa se ukvarjaš z researchem, potem pa seveda vedno smo nekaj malega smo vsi kake vaje so imeli, ne preveč ampak nekaj malega, ja, ampak imaš čas za to in stvari tečejo dosti fokusirano in tudi kolikor sem ugotavljal potem kasneje, v resnici od teh postanejo, ti imajo potencial za najboljše raziskovalce, ker so ves čas v tem.« (M2)*

### **Doktorski kandidati zaposleni na raziskovalnem projektu**

Doktorski kandidati zaposleni na raziskovalnem projektu so doktorski študenti, ki so podobno kot mladi raziskovalci vpeti v delo raziskovalne skupine, katere del je običajno tudi mentor ali somentor doktorata, pri čemer svoj doktorat in raziskovanje običajno opravljajo v okviru raziskovalnega projekta. Na ta način so še vedno tesen del raziskovalne skupine, raziskovalni projekt pa običajno ni samo vir zaposlitve in financiranja kandidata, vendar je z njim ponavadi povezana tudi tema doktorske disertacije kandidata. Kot to opiše mentoriranka DR7:

*»...dejansko z vodjo projekta sva, preden sem jaz začela to raziskavo, sva se z vodjo projekta tudi pogovorili. Da bo šlo za podobno raziskavo, čeprav tam na enih drugih materialih in jaz sem uporabljala materiale, ki se uporabljajo za vodovodne sisteme in vodja projekta se je s tem strinjal in takrat smo se tudi dogovorili, da bo soavtor na vseh mojih člankih, ki bodo nastali iz raziskave v sklopu doktorske dizertacije. Tako da, ta skupina, ki je sodelovala pri projektu je bila seznanjena, nosilec se je strinjal, oziroma vodja projekta se je strinjal, tako da je bilo vse dogovorjeno v naprej in ker raziskava seveda je bila pa popolnoma drugačna, drugi materiali, drugi mikroorganizmi, kakorkoli je moj doktorat potem bil na vzporedni poti, ni se vse prekrivalo, ampak same metode, ki so se uporabljale, tukaj pa so bile enako, tako da jaz tudi navajam v svojem doktoratu, da uporabljam to in to metodologijo. Tukaj ni bilo nobenih težav.« (DR7)*

### **Zunanji doktorski kandidati**

Zunanji doktorski kandidati pa za razliko od mladih raziskovalcev in doktorskih kandidatov zaposlenih na raziskovalnem projektu niso tekom svojega doktorskega študija in priprave doktorata zaposleni v okviru znanstvenoraziskovalne institucije in/ali znotraj raziskovalne skupine svojega mentorja ali somentorja. V času doktorskega študija imajo takšni doktorski kandidati pogosto zaposlitev drugje ali pa so financirani s strani kakšne druge štipendije. V nekaterih primerih doktorski študij krijejo tudi delodajalci, ki delujejo izven akademske sfere. Kot opisujeta mentoriranka DR1 in mentorica M9:

*»Kar nekaj časa sem razmišljala, ali bi vpisala doktorski študij ali ne, prav zaradi tega, ker nisem videla perspektive pri zaposlitvi na področju znanosti in raziskovanja, na področju akademskega, na akademskem področju, tu res nisem videla perspektive, potem sem se odločila ...« (DR1)*

*»Imeli pa smo doktorske študente, ki so bili zaposleni drugje, ampak so se v bistvu njihovi zaposlovalci odločili, da želijo, da oni raziskujejo in naredijo doktorat, to so pa dobre izkušnje,*

teh je bilo pa več. To pa ni nobena težava, samo tukaj je bil pa skupen cilj in je delodajalec dal en del njihovega časa na voljo, da je lahko bil v laboratoriju in se je temu posvetil. To pa je bilo v redu.« (M9)

### 3.2.2 Značilnosti mentorirancev

Mentoriranci in mentorji so pogosto na podlagi svojih izkušenj, doživljanj in mnenj izpostavljali pomembne **zaželene in nezaželene značilnosti mentorirancev**, ki pomembno vplivajo na delovanje, aktivnosti in prakse mentorirancev, prav tako pa igrajo pomembno vlogo v odnosu do mentorja. Med **zaželenimi značilnostmi mentorirancev** so mentorji in mentoriranci najbolj izpostavili naslednje: *samostojnost, samoiniciativnost, delavnost, vztrajnost, motiviranost, vreden zaupanja, jasna pričakovanja od mentorja, dobro predhodno znanje in kompetence, spravljivost in nekonfliktnost, natančnost in držanje rokov, iznajdljivost, psihološka stabilnost in samozavest*. V Tabeli 3 so podrobneje ponazorjene posamezne identificirane zaželene značilnosti mentorirancev kot jih zaznavajo mentorji in mentoriranci.

**Tabela 3: Zaželene značilnosti mentorirancev kot jih zaznavajo mentorji in mentoriranci.**

<b>Zaželene značilnosti mentorirancev</b>	<b>Ponazoritev</b>
Samostojnost	»...sem tudi zadevo dosti samostojno peljal, dogovorili smo se kaj bo in kako in potem, seveda si hvaležen za vsako, jasno vsi delamo napake, ali pa vsi, nobena stvar ni taka, da se ne bi dala izboljšati, tako da sem imel čisto en tak korekten odnos...« (DR8)
Samoiniciativnost	»...jaz sem vedno našel konferenco, poslal ali bi lahko šel, je rekel, če boš imel prispevek, ja, tematika okej, ja pojdi, tako da vedno. V bistvu sam mentor me sploh nikoli ni silit, ker je videl da pač si znam sam najti te stvari, tako v tem smislu. Tako da sem se v bistvu naučil tudi veliko, da sam zase, ne poskrbim, ampak da najdem neke te stvari, ki me zanimajo, da ne čakam sedaj, pa da me nekdo bo ujčkal.« (DR3)
Delavnost	»...Zelo zagnan, ni mu bil problem delati, veliko je delal...« (M5)
Vztrajnost	»Evo, sedaj se mi je utrnilo, jaz mislim, to je čisto moje osebno mnenje, da je doktorat preizkušanje vsega drugega kot znanja. Znanje je počasno gradilo....Ampak vztrajnost in trma in potem je rezultat.« (DR7)
Motiviranost	»...mislim, da mora imeti vseeno toliko ambicioznosti v sebi, da je željan hoditi v tujino, se učiti preživeti ure in ure v laboratoriju in temu primerno tudi njegova družina trpi, da se pač mora določenim stvarjem enostavno odpovedati, če hoče dovolj uspešno svojo raziskovalno nalogo tudi končati.« (M12)
Vreden zaupanja	»Pač jaz sem se vedno trudila, da sta bila obveščena, da sta na tekočem z vsemi stvarmi, da nič ne skrivam ali karkoli, tako da po mojem na ta način. Vedno sem jih vprašala za mnenje, da nisem kakšne večje odločitve sama sprejemala, ampak da so bili vedno vključeni v to delo, zato da so vedno bili na tekočem in so vedeli, kaj se dogaja. To se mi je zdelo pomembno takrat, še posebej kot sem rekla, ker sem se šele učila vse in ja.« (DR2)
Jasna pričakovanja od mentorja	»Mislim, da je ta priprava na ta proces mentoriranja zelo pomembna in je pomembno tudi izmenjava izkušenj, ne samo izkušenj, narobe sem povedala, pričakovanj, da pač si povemo in sedaj prav v tem zadnjem evropskem projektu smo imeli prav vprašalnik, kjer smo mentorji in doktorski študentje izpolnili, vsak iz svoje strani in potem smo se pogovorili o tem kaj kdo pričakuje in kaj so rezultati in kako bo doktorski študij potekal.« (M9)
Dobro predhodno znanje in kompetence	»...kako hitreje to poteka pri študentih, ne glede na to, da nimajo toliko znanja, še lažje na nek način pri doktorskih študentih, ki imajo pa že več

	<i>strokovnega znanja in tudi še vedno izjemno hitre možgane v bistvu,...« (M2)</i>
Spravljalnost in nekonfliktnost	<i>»Tako da ja, v tej poti se mi zdi, da ta odnos razmerje med mentorjem in študentom je zelo pomemben in sedaj, ko jaz izbiram študenta, najprej izbiram osebo, oseba je pomembna, če lahko, če imam to možnost. Da spoznam to osebo najprej, da vidim kakšna je in da ocenim, če sva midve/va en match (ujemanje). Ker jaz vem, da ko se dela doktorat zelo pogosto pride do tega, da moj mentor nič ne razume, jaz eno povem, on pravi tako in tako naprej in enako je bilo z mojimi študenti. Dokler se mi razumemo kaj je objavljivo in kaj ni objavljivo, zakaj je nekaj pomembno in zakaj nekaj ni pomembno, tukaj potrebujemo res osebo, ki je voljna iti skozi to pot. Oseba, ki recimo se bo prvič, ko se bomo... divergirali recimo v naših razumevanjih, da se sedaj takoj naredimo neko na nek način situacijo da ne moremo nazaj potem, tudi to se mi je zgodilo z eno mojo študentko.« (DR5)</i>
Natančnost in držanje rokov	<i>»In sigurno, sedaj, ne bom rekla da dam roko v ogenj ampak skoraj, da nikoli ni bilo treba da je on meni rekel, lej ta rok je že mimo, ampak sem jaz, ne vem, tri mesece prej kot je bil rok že nekaj dostavila, ker sva bila dogovorjena.« (M10)</i>
Iznajdljivost	<i>»...jaz mislim, da morajo več energije vložiti, da pridejo skozi vse te etape in jim je bolj, ne bom rekel mučno, ampak enostavno bolj zahtevno priti do konca takrat v tistih letih, kot pa pri mladih. Tako da nekako, oboje je pa bilo zanimivo, ampak na ta način je bilo malo, ves čas balansiranje med temi rednimi aktivnostmi, karkoli že je to, pač neka služba in potem navadno zvečer, ker drugo ni šlo, tiste tri, štiri ure, kolikor so si potem odtrgali in kolikor so se s tem uskladili doma.« (M2)</i>
Psihološka stabilnost	<i>»Veliko kolegov imam, ki vsi rečejo, če psihično zdržiš, boš doktoriral. In mislim, da je to po eni strani res.« (DR7)</i>
Samozavest	<i>»... sem v bistvu čisto samozavestno nastopala in s svojim doktoratom tako na področju [področje] ved, tako kot tudi [področje] ved.« (DR10)</i>

Poleg zaželenih značilnosti mentorirancev so mentorji in mentoriranci izhajajoč iz svojih izkušenj in doživljanj izpostavili tudi *nezaželene značilnosti mentorirancev*, ki lahko otežujejo ali negativno vplivajo na delovanje, prakse in aktivnosti mentoriranja, prav tako pa lahko bremenijo tudi odnos med mentorirancem in mentorjem. Med nezaželenimi značilnosti mentorirancev so mentorji in mentoriranci najbolj izpostavili naslednje: *Pomanjkanje znanja in razgledanosti, manko samoiniciativnosti, preveč lahkoten odnos do raziskovalnega dela, prevelika natančnost, neodzivnost, prevelika samozavest, nezaupanje, nezmožnost dokončanja nalog in nenatančnost*. V Tabeli 4 so podrobneje predstavljene in ponazorjene posamezne identificirane nezaželene značilnosti mentorirancev kot jih zaznavajo mentorji in mentoriranci.

**Tabela 4: Nezaželene značilnosti mentorirancev kot jih zaznavajo mentorji in mentoriranci.**

<b>Zaželene značilnosti mentorirancev</b>	<b>Ponazoritev</b>
Pomanjkanje znanja in razgledanosti	<i>»... recimo pri študentu iz [država] pa se mi zdi, da je že s slabšim predhodnim znanjem prišel in je tudi pričakoval, se mi zdi, vodenje, usmerjanje in ne toliko samostojnost.« (M6)</i>
Manko samoiniciativnosti	<i>»... na drugi strani je pa včasih zelo naporna izkušnja, ko so pa, ko so pa taki, ki jim bi bilo treba skoraj napisati to nalogo, ki pa ... ane, to je pa potem, ko se jim velikokrat razloži kaj, ampak nimajo te svoje iniciative, ni jim pravzaprav, pravzaprav nimajo nobenega stališča do zadeve, ker fajn je, če ima nekdo neko stališče in da že gradi na nekem znanju ...« (M8)</i>

Preveč lahkoten odnos do raziskovalnega dela	»Drugače pa ja, pa mojih let je bil ... pozno je delal doktorat. Je tako, mladi imajo-, so hitri, je bil tudi s slabšim predznanjem, ampak smo spravili skozi. Sedaj, ko se vidiva, jaz sem vesela zanj, da mu je uspelo. Je trajalo, je šlo bolj počasi, pa recimo to, kar me je zmotilo, recimo, ne vem (smeh) ... plagiatorstvo, no. Na to sem bila pa res občutljiva, ker to se je pa tudi dogajalo. Tako da sva morali biti s to drugo mentorico res pozorni. Saj potem sva mu dopovedali, ko je v zvezi s tem potem vse popravljaj.« (M6)
Prevelika natančnost	»Ker dejansko se dogaja, so študenti, ki so na neki ravni perfekcionisti in so torej super kritični do svojega dela in zato težko jim iztrgaš tekst ...« (M4)
Neodzivnost	»... je imela ena študentka, spet v tujini, težavo, ker je bila malo premalo komunikativna in ni naredila tako, kot so tam pričakovali ...« (M9)
Prevelika samozavest	»... eni so malo arogantni študentje in to je treba vse iti preko, zaradi tega ker vsak, ki pride na fakulteto, misli da je, da je že veliko naredil ali kaj takega.« (M7)
Nezaupanje	»slaba izkušnja, ki sem jo imela, je bila pa z eno od doktorskih študentk ali pa študentov, saj to sedaj sploh ni pomembno, ki je pravzaprav si izjemno želela tega napredovanja, hitrega napredovanja in jo je bilo treba zelo kontrolirati, ker je hitro so kakšni rezultati bili malo pofedljani, zato da je pač hitreje prišla do cilja, zato da ni bilo treba še enega poskusa ponavljati in takrat sem pa rekla, da ne, v znanstvenem svetu je pa zaupanje glavna vršina, ker pravzaprav je težko preverjati znanstvene rezultate in da pač ji ne bom dala priporočila za naprej, da me je to zelo na nek način prizadelo, oziroma, da mislim da-, pač zelo resen pogovor sem imela z njo.« (M9)
Nezmožnost dokončanja nalog	»Ja, zgodilo se je, da sem imela dva, en je fant, [področje] je končal in druga je bila ena punca, ki je bila iz [država], da sem enostavno tudi dosegla, da so zapustili šolanje, ker po enem letu niso pač, karkoli sem jim dala za kot nalogo, da nekaj obdelajo in potem na enem seminarju predstavijo, niso naredili ...« (M1)
Nenatančnost	»In sedaj v zadnjem času, so pa res kakšni taki, ki mislijo da ... da bodo pa, pač sedaj je to doktorat in bomo izbrali en kup podatkov, jih vrgli na kup in jih sešteli in bo to rezultat, ne da bi razumeli kje je sedaj dilema in ja in tukaj potem včasih pride človek do, pač do osebne dileme. Ali je vsak sposoben narediti to? Mislim, tako, moram reči, da to mentorsko delo, ki je sicer lahko na eni strani sicer nudi veliko satisfakcije, na drugi strani pa včasih človeka postavi pred kakšno tako precej zoprno dilemo.« (M8)

Med različnimi tipi mentorirancev se niso pokazale večje razlike v izpostavljenih zaželenih in nezaželenih značilnostih, prav tako se niso pokazale razlike glede na vede mentorirancev. Med vsemi tremi tipi mentorirancev so mentorji in mentoriranci najbolj poudarili zaželene značilnosti samostojnosti, psihološke stabilnosti, delavnosti in motiviranosti, kot najmanj zaželeno značilnost mentorirancev pa pomanjkanje znanja in razgledanosti (glej Tabela 5).

**Tabela 5: Poudarjene in bolj izpostavljene značilnosti mentorirancev, načini vzpostavljanja mentorstva, načini razvoja teme doktorske disertacije in občutki ob opravljanju doktorskega študija ter ob pripravi doktorata glede na tip mentoriranca.**

<b>Izpostavljene ključne pod teme</b>	<b>Mladi raziskovalci</b>	<b>Doktorski kandidati zaposleni na raziskovalnih projektih</b>	<b>Zunanji doktorski kandidati</b>
<b>Najbolj izpostavljene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Samostojnost</li> <li>▪ Samoiniciativnost</li> <li>▪ Vreden zaupanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Samoiniciativnost</li> <li>▪ Samostojnost</li> <li>▪ Vztrajnost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iznajdljivost</li> <li>▪ Samostojnost</li> </ul>

<b>zaželene značilnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spravljivost in nekonfliktnost</li> <li>▪ Psihološka stabilnost</li> <li>▪ Delavnost</li> <li>▪ Iznajdljivost</li> <li>▪ Motiviranost</li> <li>▪ Natančnost in držanje rokov</li> <li>▪ Samozavest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Delavnost</li> <li>▪ Motiviranost</li> <li>▪ Natančnost in držanje rokov</li> <li>▪ Psihološka stabilnost</li> <li>▪ Samozavest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Psihološka stabilnost</li> <li>▪ Spravljivost in nekonfliktnost</li> <li>▪ Delavnost</li> <li>▪ Dobro predhodno znanje in kompetence</li> <li>▪ Motiviranost</li> <li>▪ Vztrajnost</li> </ul>
<b>Najbolj izpostavljene nezaželene značilnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pomanjkanje znanja in razgledanosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pomanjkanje znanja in razgledanosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pomanjkanje znanja in razgledanosti</li> </ul>
<b>Prevladujoč način vzpostavljanja mentorstva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nadaljevanje predhodnega skupnega dela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Izražena želja s strani kandidata</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Izražena želja s strani kandidata</li> <li>▪ Neizbranost in zavrnitve</li> </ul>
<b>Prevladujoč način razvoja teme doktorske disertacije</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Razvita s strani mentoriranca</li> <li>▪ Podeljena s strani mentorja/ raziskovalne skupine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Razvita s strani mentoriranca</li> <li>▪ Iz projekta jasno načrtana tema in načrt raziskave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Razvita s strani mentoriranca</li> </ul>
<b>Prevladujoči občutki ob opravljanju doktorskega študija in ob pripravi doktorata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obremenjenost in duševne stiske</li> <li>▪ Pomanjkanje časa</li> <li>▪ Težko usklajevanje službenega in osebnega življenja</li> <li>▪ Preskrbljenost s sredstvi in opremo</li> <li>▪ Občutek svobode in brezskrbnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obremenjenost in duševne stiske</li> <li>▪ Pomanjkanje časa</li> <li>▪ Težko usklajevanje službenega in osebnega življenja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Borba za sredstva in opremo</li> <li>▪ Strah pred neuspehom</li> </ul>

### 3.2.3 Načini vzpostavljanja mentorstva

Mentorji in mentoriranci so kot najbolj pogost **način vzpostavljanja mentorstva** navajali *nadaljevanje predhodnega skupnega dela*, ki je običajno vključevalo nadaljevanje mentorstva iz dodiplomskega ali magistrskega študija ali pa kot nadaljevanje sodelovanja, ki so ga predhodno vzpostavili s skupnim delom na projektih ali praksah. Takšen način vzpostavljanja mentorskega odnosa se je bolj pogosto pokazal pri mentorirancih, ki so z mentorji sodelovali kot mladi raziskovalci (glej tudi Tabela 5). Pri tem sta mentor in mentoriranec pogosto že pred začetkom doktorskega študija mentoriranca izrazila željo po takšni obliki nadaljevanja skupnega dela, kar je vodilo v prijavo na razpis za pridobitev mesta mladega raziskovalca. Kot to opiše DR4:

*»In v glavnem iz tega sodelovanja z mojim mentorjem je pač prišlo do tega, da mi je ponudil mesto mlade raziskovalke, v bistvu najprej sem delala na projektih, ki ni imel veze, tako da eno leto vmes-, v bistvu najprej sem delala kot študentka potem po diplomi sem eno leto delala na projektu, potem pa je dobil to mesto mlade raziskovalke ... zaposlila sem se na evropskem projektu, za eno leto, potem pa smo v bistvu nekako skupaj, načeloma naj bi mentor razpisal temo in se prijaviš, ampak smo v bistvu skupaj napisali predlog teme, na katero sem se prijavila ...« (DR4)*

Nadaljevanje predhodnega skupnega dela je tudi ena izmed strategij mentorjev, kako si zagotovijo dobre doktorske kandidate za mesto mladega raziskovalca. Kot to opiše mentor M3:

*»Večinoma so dobre študentke bile že prej, jih tudi pravzaprav napademo a ne, glede na to kar pokažejo na masterju in bachelorju, pa večinoma so te, ki pri nas ali pa pri meni so delali ... ja, so vsi pri meni tudi diplomirali oziroma magistrirali. Ali pa znanstveni magisterij še prej naredili.« (M3)*

Kot so navajali mentorji in mentoriranci so pogosto mentorski odnos vzpostavili tudi z *izraženo željo s strani kandidata*. V takšnem primeru je mentoriranec sam pristopil do mentorja in izrazil prošnjo za mentorstvo. Takšen način izbire mentorstva se je pokazal kot bolj prevladujoč pri mentorirancih, ki so bili kot doktorski kandidati zaposleni na raziskovalnih projektih ali pri zunanjih doktorskih kandidatih (glej Tabelo 5). Mentoriranci so v takšnih primerih pogosto že imeli močno željo po opravljanju doktorskega študija in v nekaterih primerih celo izdelano idejo, kaj bi v doktorski nalogi raziskovali. To dobro ponazorita mentoriranec DR3 in mentorica M4:

*»... doktorat je nekako tista vstopnica v neko raziskovalno srenjo, ki jo pač, če hočeš v tem delati, rabiš. Tako da ja, odločil sem se potem za mentorja ... me je tudi on sprejel in smo začeli doktorat delati ...« (DR3)*

*»V večini primerov je bilo tako, torej da so pač brali moje tekste oziroma poslušali moja predavanja, ker predavanja, ki jih imam so vedno javna in potem pridejo pač tudi študentje, ki niso vpisani na moj predmet in se potem odločijo da me izberejo za mentorico. Vedno je bilo pač, ta pobuda je prihajala iz strani studentov.« (M4)*

Poleg nadaljevanja skupnega predhodnega dela in izražene želje s strani kandidatov, so mentoriranci svoj stik z mentorjem vzpostavili s *prijavo na razpis*, pogosto za mladega raziskovalca ali za kandidata, ki bi sodeloval pri raziskovalnem projektu. To opišeta mentoriranka DR2 in mentorica M11:

*»... bil je razpis, dejansko je bil razpis zunaj za doktorske kandidate so iskali, jaz sem se prijavila na ta razpis, sem prišla na razgovor ... najprej sem imela z njo pogovor, potem sem imela psihološko testiranje, potem sem imela tudi pogovor s šefico oddelka, ki je sedaj direktorica inštituta in ja, nas je bilo dejansko takrat kar nekaj kandidatov in so se potem zame odločili, ker ... v bistvu ne vem zares zakaj (smeh), nikoli nisem vprašala, ja, ampak so se in to je to. Dejansko sem videla razpis in sem se prijavila.« (DR2)*

*»Jaz vam lahko opišem, kako je z enim doktorandom bilo, ker mislim, da je bil eden zelo uspešnih in on se je pač prijavil na razpis za mladega raziskovalca ... In no, je prišel na razgovor in definitivno je bil najboljši kandidat in tako naprej in smo ga izbrali ...« (M11)*

V postopku vzpostavljanja mentorstva pa mentoriranci niso bili nujno vedno uspešni in so v nekaterih primerih naleteli tudi na zavrnitve ali pa niso bili izbrani s strani mentorjev. Pogosteje se je to dogajalo v primerih mentorirancev, ki so bili zunanji doktorski kandidati (glej Tabelo 5). Takšne izkušnje so bile za mentorirance emocionalne obremenjujoče. Kot to opiše mentoriranka DR7:

*»Ja, tudi tukaj ni šlo vse enostavno oziroma iz prve roke, namreč jaz sem želela, moje področje so [ime področja]. Že od magistrske naloge in potem raziskovalno področje se ukvarjam z [ime področja] in sem najprej želela čisto nekaj drugega početi, prostovoljno, brezplačno, brez kakršnekoli ure sem sodelovala na enem projektu, pilotnem projektu z eno našo profesorico, ki mi je ves čas govorila, veš, ko bo ta pilotni projekt mimo, boš pa potem delala doktorat na tem področju, ker bomo skoraj zagotovo dobili projekt kot takšen. Tri leta dela, garanja in potem na koncu odgovor te moje potencialne mentorice, ko sem jo vprašala, kdaj bom sedaj jaz, ane, da bi se rada dogovorila za opravljanje doktorata, in je potem rekla "Veš, jaz sem nekako ocenila, da ti nisi primerna kandidatka, veš, pa nič se ne sekiraj, saj ne rabi vsak imeti doktorata, boš pa že kaj počela".« (DR7)*

### 3.2.4 Način razvoja teme doktorske disertacije

Vsak začetek doktorskega študija se po vzpostavitvi mentorskega odnosa nadaljuje z razvojem teme doktorske disertacije, ki so jo lahko razvijali, kot so poročali mentorji in mentoriranci, na različne načine. Kot najbolj pogosta **načina razvoja teme doktorske disertacije** so mentorji in mentoriranci navajali proces, v katerem *mentoriranec sam razvije temo doktorske disertacije* ali pa je *tema podeljena s strani mentorja ali njegove raziskovalne skupine*. Samostojno razvijanje teme doktorske disertacije s strani mentoriranca se je izkazalo najbolj značilno za vse tipe mentorirancev, predvsem pa je to prevladujoč način pri zunanjih doktorskih kandidatih (glej Tabelo 5). Ti običajno ne le sami izbirajo primerne mentorja za svojo doktorsko disertacijo, vendar velikokrat pridejo do mentorja tudi že z izdelano idejo, področjem in temo doktorske naloge. Čeprav mentoriranci sami predlagajo in razvijajo temo, pa to pogosto ne poteka brez sodelovanja in usmerjanja mentorja. Kot to navede mentoriranka DR10:

*»Se mi zdi, pa če imam prav v spominu recimo, ko sem napisala dispozicijo, potem, da me je potem predvsem mentor, da me je potem usmeril malo v ožje, da me je znal malo zamejiti. Saj to, bi rekla da je kar izkušnja več doktorskih študentov, ko bi kar želel vse in vse pa še tako ... da je potem me znal malo usmerit in zožat, na ta način, drugače sem zelo samostojno izbrala in temo, teoretska izhodišča, metodologijo in tako bolj v tem smislu prevelike širine, da me je krasno zamejil.« (DR10)*

Prav tako se je pokazalo, da je samostojno razvijanje teme doktorske disertacije bolj značilno za mentorirance, ki prihajajo s področij družboslovja in humanistike, kjer je takšen način razvijanja teme doktorske disertacije precej zaželen. Kot to opiše mentorica M4:

*»Torej to je zelo različno, recimo so študenti, ki so dejansko že izoblikovani, ko se vpišejo na doktorski študij in že vejo kaj bodo študirali, imajo izbrano temo in imajo pač dovolj jasno predstavo, kaj želijo raziskovati v okviru svoje doktorske dizertacije, so pa študenti, ki imajo mogoče malo nejasno sliko o tem, kaj je recimo njihova tema, ki jih zanima in dogaja se, da se recimo v pol leta ali celo v enem letu tema spremeni. Tu je poglobitno delo ravno v tem, da se razčisti, kaj je njihov primarni raziskovalni interes. Oziroma da vidijo, ali je to, kar so oni mislili, dejansko to, s čemer se lahko ukvarjajo. Glede prvega vprašanja, ali jim jaz določam temo oziroma ali si sami, torej jaz absolutno preferiram drugo opcijo, da si sami izberejo, ker če si sam izbereš, tudi če gre recimo za nekoliko zgrešeno predstavo o tem, kaj je prava tema doktorske dizertacije, je vedno bolje, zato ker te pač vodi neki entuziazem, kot pa če ti je vsiljena tema. Tako da jaz teh, recimo, strast na visokošolskih ustanovah, kjer mentorji ali neki drugi (nejasno) določajo, kaj so teme, ne odobravam. Mislim, da ne vodijo ravno k nekim zanimivim rezultatom.« (M4)*

V primerih, ko je *tema doktorske disertacije podeljena s strani mentorja* ali njegove raziskovalne skupine, mentoriranci, kot so razlagali udeleženci raziskave, le dobijo temo disertacije, raziskovalni načrt in pristop raziskovanja teme pa mentoriranci razvijejo skupaj z mentorjem in somentorjem, če ta pri pripravi disertacije tudi sodeluje. Takšen način razvoja doktorske disertacije se je bolj pogosto pokazal pri mladih raziskovalcih (glej Tabelo 5):

*»Tako, v bistvu jaz, ko sem se prijavila za mladega raziskovalca, je imel on temo določeno.«*  
(DR12)

*»Hmmm, hoh, ne, ne, takrat smo, je bil že nek problem in sem pač se jaz tistega lotil, ker je že nekdo prej s tem delal in sem jaz malo nadaljeval, potem pa ja, tisti potek je pa dosti no bilo na meni ...«* (DR9)

V nekaterih primerih je bila takšen način razvoja teme tudi povezan z možnostjo, da mentoriranec za svojo raziskavo doktorske disertacije pridobi dodatna sredstva, ki jih je v programu mladega raziskovalca za izvedbo raziskav na določenih področjih in vedah (npr. biotehniki) premalo:

*»... sicer se mi zdi tukaj na biotehniki je to skoraj nemogoče, ker potrebuješ veliko denarja za raziskave, ki ga MR ne prinaša in mora biti del nečesa, nekega programa in potem je stvar lažja.«* (M3)

Poleg načina, da mentoriranci sami razvijejo temo doktorske disertacije in da jim je ta podeljena s strani mentorja ali njegove raziskovalne skupine, pa v nekaterih primerih mentoriranci dobijo *iz projekta jasno začrtano temo in načrt raziskave*. Takšen način razvoja teme doktorske disertacije se je pokazal najpogosteje prisoten pri kandidatih, ki so zaposleni na raziskovalni projektih (glej Tabelo 5), in prihajajo s področij naravoslovja, tehnike, biotehnike ali medicine. Kot opisujeta mentorja M2 in M3:

*»Druga oblika je bila pa takšni, ki so prišli že na nek projekt, kjer sem jaz definiral določene tematike, smo imeli, ali pa material, in smo potem, recimo ta bi to, ta bi ono, karkoli različne zadeve, seveda tisti so se pa bolj ukvarjali, da rečem z nekim drugim. Ali so še kake te, recimo klinične variable malo izboljševali, uporabljali, poskrbeli za bazo, pa so potem pač genetsko analizo recimo, da so naredili sami, statistično, tako da vsak je, eni so bolj, da rečem tako, imeli večjo težo pri tem izbiranju pacientov, drugi pa bolj pri teh zadevah. Tako da je bil tudi seveda, cel doktorat je bil, na koncu je bila seveda neka enotna zgodba ampak, taki ko so že dobili material, od takega se je seveda več pričakovalo v tem drugem delu predvsem pri tem, statistiki, laboratorijski analizi ...«* (M2)

*»Ja sedaj raziskave pri nas ko pridejo, mi vemo kaj bodo delali. Ker imamo načrt dela za eno leto naprej in za eno leto naprej bolj jasno, za dve leti pa tudi, tako da potem mi vemo kam bodo oni prišli, na kateri projekt in prva stvar pri njih, sedaj sta dve možnosti ali se eksperiment takrat ravno začne potem, se pravi sodelujejo potem pri pripravi, fizično in da se tisti poskus spelje, da se vzorci dobijo, potem gredo v laboratorij in tisto analizirajo zraven in seveda imajo za narediti tiste izpite ...«* (M3)

### 3.2.5 Občutki ob opravljanju doktorskega študija in ob pripravi doktorata

Čeprav so vsi mentoriranci svojo pot do doktorata opisali kot bolj ali manj pozitivno izkušnjo, pa so v intervjujih pogosto omenjali različne **občutke ob opravljanju doktorskega študija in ob pripravi doktorata**. Med mentoriranci, ki so prihajali z različnih ved, se razlike v njihovem doživljanju doktorskega študija niso pokazale, so se pa pokazale razlike v povezavi s formalnim statusom oz. med tipi mentorirancev.

Mentoriranci, ki so imeli status mladega raziskovalca, in mentoriranci, ki so bili zaposleni na raziskovalnem projektu, so pogosto izrazili, da so tekom doktorskega študija in priprave doktorata velikokrat čutili *obremenjenost in duševne stiske*, zaradi delovnih obveznosti so *težko usklajevali službeno in osebno življenje*, prav tako pa so pogosto izrazili, da so se velikokrat spopadali s *pomanjkanjem časa* pri pripravi doktorata (glej Tabelo 5). Občutki, ki so jih opisovali so bili velikokrat povezani s številnimi delovnimi obveznostmi, v katere so bili poleg dela na svojem doktoratu vpeti, prav tako pa so nekateri občutki, predvsem pomanjkanje časa, bili močno povezani s sistemom formalnega opravljanja programa mladega raziskovalca in omejenost financiranja s strani raziskovalnih projektov, ki so časovno omejeni in zahtevajo zaključitev doktorske disertacije v prav določenem obdobju. Kot to opišejo mentoriranci DR7 in DR12 ter mentorica M10, ki razmišlja o svojem času doktorskega študija in priprave doktorske disertacije:

*»Predvsem v zadnjem delu, ko so vse raziskave mimo, ko se mora človek usesti za računalnik in vse skupaj dati na papir, da nastane neka doktorska dizertacija, tam sem pa, tudi do zloma je prišlo, torej od tega, da sem prijela samo kljuko sobe, v kateri sem pisala doktorat in so mi prišle že solze in vedno znova vračanje te naloge v ponovne popravke, potem sem ugotovila, da se počasi spet približujem svoji prvi ali drugi verziji. Torej to me je dušilo na koncu, da enostavno nikdar ni bilo dobro zapisano. In popravljala je potem, vedno znova svoje stvari nazaj in jih spreminjala na ene od prvih verzij. To je bilo slabo, dokler seveda nisem jaz rekla sedaj pa dovolj. Pa ne razumeti, to se je vse odvijalo zelo hitro, to ni trajalo leta, ampak ja, kakšnih sedem, osem mesecev poliranja doktorske dizertacije pa mi je vzelo.« (DR7)*

*»Včasih sem stisnila zobe in je bilo zelo težko, oziroma je potem na račun otrok bilo, tako da ja. V bistvu kar mi je bilo najtežje, kar sicer ni povezan z odnosom do mentorja ampak v bistvu mi je bilo to najtežje, imeti dve majhni punčki, redno službo pa še doktorat pripravljati. To mi je bilo sigurno najtežje usklajevati.« (M10)*

*»Ja, jaz sem bila v bistvu kar dosti vpeta, tudi tako, se pravi, imela sem pedagoško delo, pa na nek način tudi, vedno ko so prišli kakšni obiski, gostujoči profesorji, sem bila zraven, sploh ta moj mentor je bil zelo tak, bom rekla, odprt in tudi on je vedno poskrbel za vse, za kosila in tako naprej in sem bila jaz tista zraven, ki sem malo skrbela, da sem jih tudi kam peljala ali pa tako. Poleg tega sem že, kadarkoli je bilo treba še kam iti, kakšne take stvari, kot so promocija študija in tako naprej, sem bila vedno zraven, v bistvu sem imela kar dosti tudi takih fakultetnih obveznosti. Pač tudi na raznih sestankih, tako je bilo kar dosti stvari zraven ... v bistvu, na nek način mi je včasih pač kar malo pobralo časa, čeprav moram reči, da potem, mislim da zadnje leto, ko sem bila, so me malo kar se pedagoško tiče, razbremenili, da sem lahko zaključila ...« (DR12)*

Čeprav so predvsem mladi raziskovalci izrazili nekatere negativne občutke, pa so prav oni najbolj pogosto izpostavljali občutke *preskrbljenosti s sredstvi in opremo* ter *občutke svobode in brezskrbnosti*. Mladi raziskovalci v programu pridobijo tudi sredstva, ki so namenjena izvedbi raziskave, prav tako pa jim možnost, da so ob pripravi doktorske disertacije polno zaposleni (za določen čas), daje občutek brezskrbnosti. Poleg tega, kot so izrazili, so čutili določeno mero svobode in fleksibilnosti pri načinih dela in v nekaterih primerih tudi to, da si sami izberejo raziskovalne teme, ki jih zanimajo. To ponazorijo mentoriranci DR6, DR12 in DR9:

*»... dobil sem računalnik, dobil sem vse, miza je bila velika, so pazili, da smo imeli izobraževanja, kako moraš sedeti, da je ergonomsko, da ti ne hrbta uniči in to, laboratoriji so bili super, top notch tehnologija, top, tisto kar sem jaz delal, med boljšimi na svetu ... so mi res dali in eni in drugi dosti svobode. Da sem res delal, to kar je bil cilj mojega doktorata.« (DR6)*

»... sem bila še v tistih časih mlada raziskovalka, ko je bilo še kar nekaj denarja, tudi ni bilo problema, hodili smo kar dosti po konferencah, se pravi, sem spoznala kar nekaj sveta tudi, bila sem trudi na izmenjavi še v času doktorata na [država] ...« (DR12)

»Malo delamo, malo se zabavamo, sedaj ja ... ta služba ni sedaj nekaj, ne vem ... dosti si sam sebi prepuščen, sploh s časom, pač, tudi šefi me ne maltretirajo, 'sedaj pa to in to delaj,' ampak si moraš v bistvu sam nekaj najti, neko tematiko, ki mora biti zanimiva tudi drugim ne, če ne je brez veze (smeh), ampak ja, nekako delaš kar hočeš v nekih okvirjih ...« (DR9)

Z razliko od mentorirancev, ki so bili mladi raziskovalci, in mentorirancih, ki so bili zaposleni na raziskovalnem projektu, so zunanji doktorski kandidati najpogosteje omenjali, da so se v času priprave doktorata velikokrat *borili za sredstva in opremo*, potrebno za raziskovanje, prav tako so pogosteje izrazili *strah pred neuspehom* (glej tabelo 5). Kot to opiše mentoriranka DR5:

»Vem, da mi je recimo manjkalo to, da ostali študentje so dobivali računalnike, jaz pa sem si sama nabavila računalnik, ker eni so bili MR-ji, tako da za njih je bilo financiranje, od Adfuture pa dobiš samo štipendijo, tako da to je to, znajdi se. Recimo, to mi je manjkalo, potem pa v enem trenutku sem samo šla do tajnice, sem jo vprašala in je rekla: 'Ja, ja imamo en računalnik, damo ti ga.' (smeh). Tako da moraš vprašati. In to je lahko kar naporno, recimo, meni je bilo težko.« (DR5)

»... mi je postalo jasno, da bom morala to en dan narediti in sem bila kompletno v strahu, da nikoli ne bom dosegla tega. Ker iz perspektive mojih profesorjev je bilo to predstavljeno tako, da je to zelo težko, naporno, ne more vsak tega doseči in tako naprej. Tako da je, bi rekla, en strah je bil, da ne bom dosegla tega, ne zaradi sebe ampak zaradi tega, ker je enostavno to takšen proces in ne uspe vsem, tudi najboljši pade. In nekako tako, delaš in upaš, da ti bo uspelo, tako je bilo (smeh). Nekako tako, se mi zdi, da za doktorat je treba imeti pravo psihološko stanje, da ko delaš, da ni toliko pomembna ta titula doktorat, ampak da se fokusiraš na samo delo ...« (DR5)

### 3.3 Slogi mentoriranja in njihove značilnosti – zaznave in pogledi mentorirancev in mentorjev

Z analizo intervjujev in iskanjem vzorcev v podatkih smo identificirali štiri **tipe<sup>5</sup> mentorjev**, ki imajo vsak zase določene značilnosti in specifične, nekatere značilnosti pa si posamezni tipi mentorjev tudi delijo. Identificirali smo naslednje štiri tipe mentorjev: *menedžer, starševski mentor, kolegialni mentor in formalni mentor*. Tipe mentorjev smo med drugim identificirali na podlagi izraženih zaželenih in nezaželenih **značilnosti mentorjev kot jih vidijo** mentoriranci kot tudi mentorji, ki so reflektirali o svojem lastnem mentorskem delovanju ali pa razmišljali o svojem mentorju doktorske naloge. Zato bomo najprej predstavili zaželene in nezaželene značilnosti mentorjev, ki jih bomo nadalje povezali s posameznimi identificiranimi tipi mentorjev.

#### 3.3.1 Značilnosti mentorjev

Kot zaželene značilnosti so mentorji in mentoriranci izpostavili: *dajanje strokovnih nasvetov in pomoči, vreden zaupanja, spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja, emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata, spodbujanje pisanja in objave člankov, transparentnost*

---

<sup>5</sup> Identificirani tipi mentorjev so predstavljeni kot idealni tipi, ki ne izključujejo, da v družbeni realnosti med njimi ne prihaja do prekrivanja.

pri razdelitvi dela in zaslug zanje, spoštljivost, odprtost in dostopnost, prijaznost in človeškost, značajsko ujemanje, pripravljenost tveganja in iskanja rešitev, neformalno druženje, svetovanje o karierni poti, poslušanje, skupno odločanje. V Tabeli 6 so podrobneje ponazorjene posamezne identificirane zaželene značilnosti mentorjev kot jih zaznavajo mentoriranci in mentorji.

**Tabela 6: Zaželene značilnosti mentorjev kot jih zaznavajo mentoriranci in mentorji.**

<b>Zaželene značilnosti mentorjev</b>	<b>Ponazoritev</b>
Dajanje strokovnih nasvetov in pomoči	»Sedaj, strokovne kompetence, mislim, moje področje raziskovanja je bilo res takšno, ki je bilo tudi njemu zelo zelo blizu in tukaj ne bi niti slučajno karkoli podvomila o njih, to je seveda zelo zelo velik ekspert na tem področju in mi je v bistvu na ta način potem lahko tudi pomagal, mi je širil obzorja, me usmerjal ...« (DR10)
Vreden zaupanja	»Mislim, jaz sem njemu zaupal sto procentno. Mislim, saj glede znanja sploh, glede osebnosti itak, ker pač je v redu oseba ...« (DR3)
Spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja	»Ja, na začetku v bistvu me je on v to spodbujal, potem sem pa kar dosti ljudi spoznala, tako da sem potem tudi sama imela željo to vzdrževati, ta poznanstva in na vse te konference ... dosti je bilo tudi tega financiranja zunanjega, recimo Cost akcija in ta projekt, na katerem sem delala, ampak preveč sem imela teh potovanj, kar je v bistvu dobro, ker sem si res spletla mrežo poznanstev, da skoraj v vsaki evropski državi poznam kakšnega raziskovalca, kar mi je zelo koristno sedaj, ko kakšne projekte prijavljam ...« (DR4)
Emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata	»Je pa lahko naporno, v trenutku, recimo ko pač-, vsi doktorandi imajo krizo, jaz mislim, da eno kar veliko krizo doživijo v nekem trenutku, ko je treba, pa te zelo zelo zadnje stvari narediti, zelo finalne v resnici. In podvomijo o sebi, o svojem znanju, lahko doživijo tudi burnout. Sem že videla. Ali pa so tik pred tem. In v taki situaciji je potem pač treba tudi psihično pomagati, kar precej po mojem. Tudi se pogovarjati, tudi poslušati, ko se človek zjoka, ker je to v tem procesu (smeh) ... to je velik pritisk jaz mislim, da ljudje-, včasih je to zelo velik pritisk, ker pač morajo spraviti toliko materije skupaj in mogoče prvič v življenju, ker pač nimajo izkušnje obvladovanja tega in se jim zdi, da se to ne bo zgodilo in v bistvu ne vejo, da je to normalen proces v pisanju teksta, ko je vse, popolna dekonstrukcija in se to zdi vse zanič in se ti zdi, da nič nisi povedala in potem je treba malo odložiti, ali pa nekdo drug mora pogledati, to je to. Tako da tukaj je tudi dosti psihičnega dela po mojem vedno.« (M11)
Spodbujanje pisanja in objave člankov	»Jaz bi rekel, da so bili zelo uspešni. Sem jih imel precej, ker sem imel tudi podporo s strani mentorice, da jih čim več naredim in tudi tema je bila taka, da se je dalo, tudi to je treba povedati, ni vse na meni bilo in ja, je kar stimulirala k temu, da pišem članke in me tudi zelo učila kako se piše dobre članke, tako da ... in tudi stimulirala, da jih objavim v boljših revijah. Da ne ciljaš preveč visoko, ker potem lahko pol leta čakaš preden boš prišel na realna tla, da skoraj približno veš kam in je skoraj vedno bilo-, ta pravo revijo smo zadel, da so nas sprejeli.« (DR6)
Transparentnost pri razdelitvi dela in zaslug zanje	»Jah, čisto preprosto, jaz prvi on je zadnji, če je pa še kdo kaj naredil je pa še kdo vmes, tu ni bilo problemov.« (DR9)
Spoštljivost	»... sem ga spoštoval zelo in ga še vedno ...« (DR3) »Zelo prijateljski ampak tudi zelo spoštljivi in to obe smeri, ker sem se zelo trudila razumeti tudi njihove potrebe, njihov čas, da nisem pač nastopala kot ena avtoriteta, ki se ji mora vse podrediti, ampak sem vedno vprašala, prosila, če imajo čas, če se mi lahko posvetijo in jaz sem si ga tudi vzela kadar so ga potrebovali.« (M9)
Odprtost in dostopnost	»Ampak je bil zelo odprt, recimo jaz nikoli nisem imela problemov, da potrkam na vrata in da dobim pol ure ali eno uro, kolikor sem pač rabila

	<i>za eno raziskavo. In je do dandanes tako. Tako da lahko potrkam pri njemu na vratih in ga nekaj vprašam, kar rabim. Tako da v tem kontekstu je zelo v redu.» (DR5)</i>
Prijaznost in človeškost	<i>»... mogoče je tudi to pomembno no, mislim, res je bila sočutna, čudovita mentorica no in vzornica v tem smislu.« (M11)</i>
Značajska ujemanje	<i>»... še danes raziskovalno sodelujeva, tako da je morda že takrat se res videlo, da so te teme prepletene in na drugi strani pa tudi, da sva se osebno na nek način tako ujela, da sva lahko delala raziskovalno ...« (DR10)</i>
Pripravljenost tveganja in iskanje rešitev	<i>»Predvsem, ko sem zašla v slepo ulico, je vedno rekel: "[ime], midva bova našla rešitev. Pridem, v sredo popoldan sem na fakulteti, skuhaj nama kavo, bova videla, kje so težave", torej, nikoli nobena stvar ga ni vrgla iz tira, kar je meni zelo pomembno.« (DR7)</i>
Svetovanje o karierni poti	<i>»Potem po doktoratu, kaj sem bil ... na podoktorskem projektu, sicer zelo blizu ampak ok (smeh) in to je pač on uredil. Ima zelo veliko poznanstev, tako iz področja ne morem reči, da je kdo, ki ga on ne pozna osebno, tako da imamo veliko sodelovanj mednarodnih in nas pač vključuje v projekte, hodimo tja na obiske, oni pridejo sem.« (DR9)</i>
Neformalno druženje	<i>»Včasih sva šla tudi neformalno na kakšno kavo, sva se tudi kakšne neformalne stvari osebne pogovarjala.« (DR12)</i>
Poslušanje	<i>»... jaz pač sedem ena na ena in pač rečem, glej, to je bilo tako in tako, kaj je tvoje mnenje, kaj misliš, ali se ti zdi, da je bilo to tako? ...« (M5)</i>
Skupno odločanje	<i>»Tako da so absolutno bili velikokrat iniciatorji in so rekli, tamle je fina konferenca, a grem lahko? Potem smo pa pogledali, če je še kakšna druga in smo se skupaj odločili, ampak to je moralo biti tudi z njihovo željo povezano. Tako da je šlo v obe smeri.« (M9)</i>

Na drugi strani so mentoriranci in mentorji izpostavili naslednje nezaželene značilnosti mentorjev: *vtikanje in nadzorovanje, komplicirana osebnost, izključevanje iz raziskovalne skupine, manko strokovnosti, premalo usmerjanja v mednarodno sodelovanje in mreženje, opravljanje mentorjevih nalog, premalo usmerjenja in vodenja, nezanesljivost, avtoritativnost, ambivalentna sporočila in odzivi na delo, neodločenost, nepreglednost nad delom, pomanjkanje pohval in spodbude, neodprtost za nove ideje, razlike v letih in načinih dela.* V Tabeli 7 so podrobneje ponazorjene posamezne identificirane nezaželene značilnosti mentorjev kot jih zaznavajo mentoriranci in mentorji.

**Tabela 7: Nezaželene značilnosti mentorjev kot jih zaznavajo mentoriranci in mentorji.**

<b>Nezaželene značilnosti mentorjev</b>	<b>Ponazoritev</b>
Vtikanje in nadzorovanje	<i>»... med drugim mi ni recimo dovolil, da jaz svojega somentorja kontaktiram brez njega. Tako bi jaz recimo imela neposreden kontakt z njim, vedno sem ga morala vključevati v CC. In mislim, da ravno zaradi te kolegice, ker je v bistvu takrat se v bistvu veliko bolj navezala na somentorja, se je bal da se bo pri meni zgodilo isto. In je zelo kontroliral, meni ni dovolil, da jaz svojega somentorja kontaktiram sama.« (DR4)</i>
Komplicirana osebnost	<i>»Pri njej je bilo sicer tako, da sem mogla kašne stvari kar pazit, da ne rečem, zato ker kot sem omenila je znala zakomplicirat stvari iz nič narediti dramo, tako da sem mogla kdaj kar raje ne povedat kakšne stvari. Samo za dobro ljudi na splošno, da se ne zakomplicira, ja, dobesedno, tako da s tega stališča ja no, sem se malo držala bolj stran.« (DR2)</i>
Izključevanje iz raziskovalne skupine	<i>»Torej on vzame študenta in ga pripelje do tega nivoja in tukaj naprej ga pusti. Ga spusti, naj sam ta človek se razvija. To je do ene mere bi rekla super, ker dobiš trening, potem pa evo, svet je tvoj najdi se.« (DR5)</i>

Manko strokovnosti	»... karakternost se nisva ravno ujela, tako da so bile res zgolj ne privatne zadeve, službene zadeve, pa spet ne toliko strokovne, ker sem že povedal, da ni bila strokovno podkavana, tako da bolj, ja, a je res vse narejeno, kaj so naslednji taski in mogoče kaj malega glede študija ...« (DR6)
Premalo usmerjanja v mednarodno sodelovanje in mreženje	»Tako da ja, jaz mislim, da sigurno sta imela vpliv kakšen, absolutno, samo ne sedaj nekaj ogromno no. Te stike, ki sem jih naredila, to sem jih večinoma sama.« (DR2)
Opravljanje mentorjevih nalog	»Okej, sicer na račun tega, da je imel res ekipo ljudi, ki jo je izkoriščal, ki delajo stvari, ki bi jih on moral početi ...« (DR4)
Premalo usmerjanja in vodenja	»Način mentoriranja je mogoče edino ta slaba lastnost bom rekel, ker ko si mlad rabiš veliko guidenca, veliko nekega, nekih napotkov, nasvetov, nekih, da pač ne zaslužiš v bistvu, pa ne govorim sedaj da zaslužiš osebno ampak tudi z raziskavam lahko zaslužiš nekam kjer brezveze denar zapravljajš ali pa delaš tiste stvari. Tako da recimo tukaj, okej, mogoče bi recimo res lahko rekel slaba lastnost je bila, da sva premalokrat se dobila, premalokrat nek načrt naredila, sem v bistvu res vse sam ...« (DR3)
Nezanesljivost	»... v bistvu včasih je bilo takrat, ko bi ga rabil ga ni bilo. In je imel on svoje stvari in tako: "Punce, se boste že znašle."« (DR12)
Avtoritativnost	»... mislim nihče se ni strinjal z njo, ampak je bila pač nad vsemi in smo mogli kimat oziroma mogoče so ji drugi kaj rekli, ampak itak ni zaleglo.« (DR6)
Ambivalentna sporočila in odzivi na delo	»Ker vem, da mi je še enkrat rekel: "Joj, ampak če bi pa sedaj ne vem, pa nekaj se ukvarjala bolj s [opis snovi], pač malo drugače, da bi obrnila bi bilo pa precej lažje ...", ja, samo jaz sem sedaj že tik pred doktoratom, se ne da več tega narediti!« (DR12)
Neodločenost	»... jaz ji prej nisem kazala tega, koliko me prizadenejo njeni popravki, vedno znova in vedno znova, pa tudi to na koncu bom rekla, ne morem reči, da je bil konflikt, to je bila samo, to je bil trenutek, ko sem rekla sedaj pa dovolj. In ona je to sprejela. Po mojem je celo takrat prišlo do nekega olajšanja, ker sem jaz rekel dovolj, ker mogoče ne vem, bi še danes mi vračala nalogo (smeh) ...« (DR7)
Nepreglednost nad delom	»... ker sem veliko sama delala na doktoratu, [mentor] ne bi mogel vedeti, kaj vse sem naredila in sprogramirala, nimaš pregleda nad tem, kaj vse študent naredi, dobiš na koncu samo rezultate.« (DR5)
Pomanjkanje pohval in spodbude	»Sestanki prav ena na ena so bili, mislim da enkrat na mesec, fiksni, pač vedno ob tej in tej uri, ta in ta dan, tukaj sem jim predstavil svoje dosežke zadnjega meseca, običajno odgovor je bil: "Mhm, kaj boš pa naprej?", se pravi nikoli ni bilo "O, ful dobro, bravo, to je to" ampak, "Ok, kaj naprej", tako da sem vedno dobil občutek da nisem dovolj dobro naredil.« (DR6)
Neodprtost za nove ideje	»... omejena se nisem počutila nikoli razen v enem trenutku, ko sem začela delati z eno drugo metodo in mi je takrat mentor rekel, poglej, mene to ne zanima. Te metode mene ne zanimajo.« (DR5)
Razlike v letih in načinih dela	»... sicer on je bil še vedno kljub vsemu let mojih staršev, tako da je še vedno bila neka taka generacijska bariera, ampak v bistvu, tako bom rekla, strokovno-, saj vedno, kadar sem potrebovala sem se šla lahko pogovoriti k njemu in tako, pa mi je tudi dal nek nasvet in ne vem, samo je bilo pa vedno tako, on je, bom rekla, vedno poln nekih idej in mi smo delali ogromno nekih stvari, ki se pa potem niso vedno realizirale. In se mi je včasih zdelo, da v bistvu zapravljam čas za določene raziskave in tako naprej, ko se potem nikjer ne objavijo ...« (DR12)

### 3.3.2 Tipi mentorjev

Na podlagi identificiranih značilnosti mentorjev bi mentorja *menadžerja* lahko opisali kot mentorja, ki v odnosu do mentoriranca postavlja jasna pričakovanja in roke za opravljeno delo ter hkrati redno

sledi mentorirančevemu delu, mu zagotavlja povratne informacije in komentarje. Na ta način od mentoriranca tudi zahteva, da dosega določene standarde raziskovalnega dela in delovanja, kar na eni strani mentorirancu daje strukturo in usmerjanje, na drugi strani pa s tem do določene mere onemogoča avtonomijo in bolj spontano delovanje mentoriranca. Kot to opišeta mentoriranka DR4 in mentoriranec DR9:

*»Ja, vseč mi je, da je direkten in ne ovinkari, vseč mi je bilo to, da v bistvu tudi ni zamerljiv, ...imel je neko avtoriteto,...imel je tudi tak sloves, da zelo, zelo pomeni, on je v bistvu bolj kot raziskovalec manager in mu je to bilo, pridobivanje projektov, delanje s tem denarjem, manageriranje tega denarja, bil je zelo tako, kako bi rekla, skopuški tudi in od vsakega je želel čim več iztisniti in imeti koristi. Zelo je imel visoke cilje, kaj pričakuje, je pričakoval res da, nek hiter tempo dela in visoke dosežke, ni se zadovoljil recimo z nečim samo da je...« (DR4)*

*»...on je bolj manager, takrat se je nekako še hotel ukvarjat z znanostjo, pa ni... ne, da ni imel časa,...delo je potekalo normalno on je pa manageriral stvari, je skrbel da imamo denar, da imamo za plače, opremo, to je res pač odlično...« (DR9)*

Mentor *menedžer*, kot so pokazali rezultati, mentorira vse tipe mentorirancev (mlade raziskovalce, doktorske kandidate zaposlene na projektu in zunanje doktorske kandidate), najpogosteje izbira mentorirance na podlagi izražene želje s strani mentoriranca ali pa z mentorirancem nadaljuje predhodno skupno sodelovanje. Prav tako so rezultati pokazali, da je ta tip mentorja manj zastopan na področjih humanističnih ved.

Po poročanju mentorirancev in mentorjev so ključne zaželenosti značilnosti mentorjev *menedžerjev* iskanje rešitev in pripravljenost tveganja, odprtost in dostopnost, spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja, spodbujanje pisanja in objavljane člankov, dajanje strokovnih nasvetov in pomoči, so vredni zaupanja in transparentni pri razdelitvi dela in zaslug zanje (glej Tabela 8). Nekatere ključne zaželenosti za mentorja *menedžerja* opiše mentoriranka DR5:

*»Ampak je bil zelo odprt, recimo jaz nikoli nisem imela problemov, da potrkam na vrata in da dobim pol ure ali eno uro, kolikor sem pač rabila za eno raziskavo. In je do dandanes tako. Tako da lahko potrkam pri njemu na vratih in ga nekaj vprašam, kar rabim. Tako da v tem kontekstu je zelo v redu.... On je strokovnjak na svojem področju, maksimalni, tukaj nimam kaj... še vedno objavlja članke, jih objavlja in potem jaz rečem, kako to jaz nisem tega (smeh), tako da še vedno ga spoštujem, se ne počutim še vedno ne, da mi je uspelo priti do tega nivoja, mislim da pri mojih kolegih, moških v glavnem mogoče je pa razlika tako, moški ženske, oni pa, vidim da pogosto rečejo: "Jah, moj mentor je sedaj za v penzijo." Jaz za mojega ne rečem to.« (DR5)*

Na drugi strani pa so mentoriranci in mentorji za mentorje *menedžerje* najbolj izpostavili njihove naslednje nezaželenosti: vtikanje in nadzorovanje, ambivalentna sporočila in odzivi na delo, avtoriteta, komplicirana osebnost, neodločnost, neodprtost za nove ideje, opravljanje mentorjevih nalog, pomanjkanje pohval in spodbud in razlike v letih in načinih dela (glej Tabela 8). Kot ena izmed ključnih nezaželenih značilnosti mentorjev *menedžerjev* je večina udeležencev raziskave izpostavila ravno vtikanje in nadzorovanje, ki je za mentorirance predstavljalo veliko breme pri samostojnem delovanju, ohranjanju ločnice med profesionalnem in zasebnem življenju, držanju osredotočenosti na samo raziskovalno delo in ne na vzdrževanje odnosa z mentorjem in poročanje o opravljenem delu. To opišeta mentoriranki DR4 in DR11:

*»Hmm, ja, jaz mislim, na koncu pač tam, on se je normalno preveč šel v to mikro menedžeriranje in nadzor, to se mi ni zdela dobra praksa,... na koncu malo preveč vse želel nadzorovati, tudi moje, ne vem zasebno življenje na koncu, je recimo-, takrat sem bila precej*

*aktivna na Twitterju in je v bistvu šel brati moj Twitter in izračunal na koliko twitov na dan objavim, pa sploh ni tako veliko številka. Ampak njemu se je zdelo ogromno in se je pač vmešaval v stvari, ki v bistvu ne bi smela pustit. Stvari, ki niso njegova stvar, on pač kot delodajalec, kot mentor nima pravice se toliko vmešavati v moje zasebne odločitve.» (DR4)*

*»Preprosto, ne, včas-, veste, ko vi ljudem zau-, ko pride do neke bližine v medčloveških odnosih, ne, ljudje včasih ... izgubijo občutek, kje so meje med nami, in tu smo pa zelo različni, ne. In tako se je zgodilo, da so ljudje so se spozabili, kje so meje, in so šli preko meja, da so se začel vtikat v moje zasebno življenje, kako naj živim, kam se naj preselim ... vam povem, niti moji starši, ne bi nikoli upali reči. Nikoli si ne bi upali reči moji starši lastni, ne bi upali tega narediti.« (DR11)*

Ena izmed nezaželenih značilnosti, ki so jih mentoriranci bolj izpostavili za mentorje *menedžerje*, je njihova t. i. komplicirana osebnost. S tem so mentoriranci želeli ponazoriti, da je mentor *menedžer* oseba, ki ima specifične načine komunikacije in delovanja, ki lahko do neke mere zapletejo medsebojne odnose. Prav tako so to mentoriranci povezovali s komunikacijo in delovanjem mentorjev tudi do drugih sodelavcev in ljudi, ne nujno samo v odnosu do njih. Izpostavili so, da so mentorji *menedžerji* včasih nepredvidljivi v svojem delovanju, njihovo vedenje pa je velikokrat težko razumeti. Kot to ponazorita mentor DR9 in mentoriranka DR2:

*»Ja, on je (smeh)... malo komplicirana osebnost, tako da če si dosti občutljiv na te stvari ja, eni kolegi imajo kar težave, no.« (DR9)*

*»Je človek, ki je kar znala zakomplicirati stvari po nepotrebnem, pa je kar imela kakšne pasivno agresivna sporočila, ampak ne namerno, ona nikoli ni hotela slabo, samo je imela, ne vem, ko sem jaz rekla primer banalni, jaz bi si vzela dopust in njen odgovor ni bil ja vzemi ampak: "[ime], ti veš koliko dela imaš in koliko si naredila, tako da ti najbolje veš ali ti lahko greš na dopust ali ne." A veste, mislim, pač, ni treba tega. In take je imela...sicer ni velikokrat, sicer zelo redko smo imeli kakšne-, prav konflikte niti ne, ampak kakšna nestrinjanja ali da je rekla kaj slabega o meni... ampak ja, jaz tega ne maram. Jaz mislim, da je absolutno treba imeti prav pristop, ne se začeti dreti na osebo ali ne vem kaj, ti si nesposoben, karkoli ampak tu neke olepšave, oziroma da pohvališ človeka samo zato, da mu nekaj slabega rečeš se mi zdi to kar nekaj. Pač pohvališ človeka, ker si zasluži to. Ampak dobro, pustimo to, tako da, recimo meni to pri njej ni bilo všeč.« (DR2)*

**Tabela 8: Poudarjene in bolj izpostavljene značilnosti mentorjev, razlogi mentoriranja, komunikacija med mentoriranci in mentorji in občutki ob mentoriranju glede na tip mentorja.**

<b>Izpostavljene ključne pod teme</b>	<b>Mentor menedžer</b>	<b>Starševski mentor</b>	<b>Kolegialni mentor</b>	<b>Formalni mentor</b>
<b>Najbolj izpostavljene zaželene značilnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iskanje rešitev in pripravljenost tveganja</li> <li>▪ Odprtost in dostopnost</li> <li>▪ Spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja</li> <li>▪ Spodbujanje pisanja in objavlanje člankov</li> <li>▪ Dajanje strokovnih nasvetov in pomoči</li> <li>▪ Vreden zaupanja</li> <li>▪ Transparentnost pri razdelitvi dela in zaslug zanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata</li> <li>▪ Odprtost in dostopnost</li> <li>▪ Prijaznost in človeškost</li> <li>▪ Skupno odločanje</li> <li>▪ Spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja</li> <li>▪ Spodbujanje pisanja in objavlanje člankov</li> <li>▪ Spoštljivost</li> <li>▪ Dajanje strokovnih nasvetov in pomoči</li> <li>▪ Svetovanje o karierni poti</li> <li>▪ Vreden zaupanja</li> <li>▪ Transparentnost pri razdelitvi dela in zaslug zanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neformalno druženje</li> <li>▪ Emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata</li> <li>▪ Iskanje rešitev in pripravljenost tveganja</li> <li>▪ Odprtost in dostopnost</li> <li>▪ Poslušanje</li> <li>▪ Prijaznost in človeškost</li> <li>▪ Skupno odločanje</li> <li>▪ Spodbujanje pisanja in objavlanje člankov</li> <li>▪ Spoštljivost</li> <li>▪ Dajanje strokovnih nasvetov in pomoči</li> <li>▪ Svetovanje o karierni poti</li> <li>▪ Vreden zaupanja</li> <li>▪ Transparentnost pri razdelitvi dela in zaslug zanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Značajska ujemanje</li> <li>▪ Spoštljivost</li> <li>▪ Dajanje strokovnih nasvetov in pomoči</li> <li>▪ Vreden zaupanja</li> </ul>
<b>Najbolj izpostavljene nezaželene značilnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vtikanje in nadzorovanje</li> <li>▪ Ambivalentna sporočila in odzivi na delo</li> <li>▪ Avtoriteta</li> <li>▪ Komplicirana osebnost</li> <li>▪ Neodločnost</li> <li>▪ Neodprtost za nove ideje</li> <li>▪ Opravljanje mentorjevih nalog</li> <li>▪ Pomanjkanje pohval in spodbud</li> <li>▪ Razlike v letih in načinih dela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vtikanje in nadzorovanje</li> <li>▪ Neodprtost za nove ideje</li> <li>▪ Izključevanje iz raziskovalne skupine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambivalentna sporočila in odzivi na delo</li> <li>▪ Nepreglednost nad delom</li> <li>▪ Nezanesljivost</li> <li>▪ Manko strokovnosti</li> <li>▪ Premalo usmerjanja in vodenja</li> <li>▪ Premalo usmerjanja v mednarodno sodelovanje in mreženje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Izključevanje iz raziskovalne skupine</li> <li>▪ Premalo usmerjanja v mednarodno sodelovanje in mreženje</li> </ul>
<b>Prevladujoči razlogi za mentoriranje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Potreba habilitacije in napredovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hitrejša produkcija znanja</li> <li>▪ Potreba habilitacije in napredovanje</li> <li>▪ Predajanje znanja na druge</li> <li>▪ Vzgajanje novega kadra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Potreba habilitacije in napredovanje</li> <li>▪ Predajanje znanja na druge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Potreba habilitacije in napredovanja</li> </ul>
<b>Prevladujoča komunikacija med mentoriranci in mentorji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pogosta komunikacija in interakcije</li> <li>▪ Email, prek spleta, telefon, osebno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pogosta komunikacija in interakcije</li> <li>▪ Email, prek spleta, telefon, osebno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manko komunikacije in interakcije</li> <li>▪ Email, prek spleta, telefon, osebno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Občasne, a intenzivne komunikacije in interakcije</li> <li>▪ Email, prek spleta, osebno</li> </ul>

<p><b>Prevladujoči občutki ob mentoriranju</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pomembnost značajskega ujemanja s kandidatom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pomembnost značajskega ujemanja s kandidatom</li> <li>▪ Obremenjenost</li> <li>▪ Odgovornost do mentoriranja</li> <li>▪ Zadovoljstvo in samoizpolnitev</li> <li>▪ Premalo časa za mentoriranje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obremenjenost</li> <li>▪ Odgovornost do mentoriranja</li> <li>▪ Premalo kompetenc in veščin mentoriranja</li> <li>▪ Zadovoljstvo in samoizpolnitev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Premalo časa za mentoriranje</li> </ul>
--	--	--	--	--

Drugi tip mentorja je *starševski* mentor, pri katerem odnos mentor-mentoriranca, kot poimenovanje nakazuje, kaže nekatere značilnosti odnosa med staršem in otrokom. *Starševski mentor* v odnosu do svojega mentoriranca tako vzpostavi močno zaupanje, se osredotoča na usmerjanje mentoriranca, dajanje opore, tako akademske kot tudi emocionalne, izziva mentoriranca, da dosega svoje cilje in lahko raste v svojih veščinah in kompetencah, prav tako pa to počne z veliko mero spoštovanja mentoriranca kot osebe in raziskovalca. Nekateri mentoriranci in mentorji so tako svojega mentorja ali pa sami sebe označili kot »mamo« ali »očeta«, ki mentorirancu predstavlja vzor, vir zanesljivosti in zaupanja, usmerjanja, opore in možnosti napredovanja. Kot to na primer opiše svoje doživljanje mentorica M7:

*»Kot mama. Tako sem jih vedno obravnavala, kakor da so moji otroci. Nisem drugače, sploh ne. Da bi rekla da bi videla nekoga, o, ta mi je pa všeč ali kaj takega, absolutno ne. Samo kot tako, ko sem imela dve odrasli hčerki, ki sta obe študirali, [področja študija] in tako da, vsaj iz moje strani se mi je zdelo to čisto samoumevno, da so to kot otroci moji. Ja, ne kot (smeh), ja.« (M7)*

Kot so pokazali rezultati, *starševski* mentorji v večji meri sodelujejo z mentoriranci, ki so mladi raziskovalci ali z doktorskimi kandidati zaposlenimi na raziskovalnih projektih, pri čemer najpogosteje mentorirance pridobijo z nadaljevanje predhodnega skupnega dela (npr. mentorstvo že v času diplom, magisterijev, predhodno sodelovanja na projektih ali praksi).

Mentoriranci in mentorji so za *starševske mentorje* najbolj izpostavljali naslednje zaželene značilnosti: emocionalno oporo ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata, odprtost in dostopnost, prijaznost in človeškost, skupno odločanje, spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja, spodbujanje pisanja in objavljanja člankov, spoštljivost, dajanje strokovnih nasvetov in pomoči, vredni zaupanja in transparentnost pri razdelitvi dela in zaslug zanje (glej Tabela 8). *Starševski* mentorji so s svojim pozitivnim delovanjem na mentoriranca, kot so opisovali udeleženci raziskave, ustvarili okolje, v katerem so jim dali možnosti za profesionalno napredovanje, jih vključili v svojo raziskovalno skupino in jim hkrati omogočili, da se povezujejo tudi v mednarodnem okolju. Na ta način so oblikovali mentorirance, ki so samostojni in lahko s svojim delom »osamosvojeno« delujejo tudi po zaključku doktorata. Kot to opisuje mentorica M9:

*»Ja, zelo sem se trudila, da so doktorski študentje, da niso delali po nekem nareku, ker to je le zelo ustvarjalen del raziskave, jaz sem pač smatrala, da že študentje vejo zelo, zelo veliko in da jim je treba dat priliko, da razmišljajo in da so ustvarjalni, tako da sem vedno dala najprej njim besedo kako naj bi neka stvar potekala,...In seveda sem si zelo želela, da so oni postavljali svoje cilje, da smo se dogovorili, aha, tole bomo opravili približno v takih časovnih okvirih, pomeni, da potem čez nekaj časa bomo imeli pa cilj, to se pravi rezultat tega dela, to se pravi, bo sedaj to članek ali bo to poročilo na konferenci, zelo sem se trudila, da so vsi šli vsaj enkrat na leto ven, na neko konferenco, ali pa na obisk laboratorija, če so bili zelo zelo mladi, še na začetki je bilo smiselno, da grejo pogledat nekam ven in se nekaj naučiti, potem, ko so pa že imeli svoje rezultate, so šli pa lahko na konference v tujino, pa neomejeno možnost konferenc v Sloveniji,*

*ki so bile seveda povezane z njihovo tematiko. Tako da zelo smo spodbujali ves čas izobraževanje, komuniciranje, povezovanje z drugimi, da smo že tekom doktorskega študija iskali za njihovo tematiko, kje se lahko povežejo in se kaj skupaj naredi z drugimi inštitucijami v tujini in doma, če se je le dalo, praktično vsi doktorski študenti so delali na naših raziskovalnih projektih. Da so bili res v aktualnem dogajanju in so imeli pač svojo nalogo, kjer smo pač res želeli, da pišejo svoje dnevnike, zapisujejo stvari, jih sproti pregledujemo in tudi sproti objavljajo. To bi rekla no, niso imeli nekih težav, prav zaradi tega, niso imeli nekih težav z materialnimi stroški storitev, so imeli dobre pogoje za delo, za potovanja in tako naprej, mi smo se pač trudili biti vedno v projektih kot so COST, kjer so še dodatna sredstva za potovanja raziskovalcev namenjena in je bilo pač to en del njihovega usposabljanja.» (M9)*

Čeprav je starševski odnos med mentorjem in mentorirancem lahko zelo spodbuden za mentoriranca, pa ima t. i. starševska vloga mentorja lahko tudi negativne plati in izzive, ki mentoriranca lahko omejujejo. Tako so bile kot nezaželeni značilnosti *starševskih* mentorjev najbolj izpostavljeni izključevanje iz raziskovalne skupine, neodprtost za nove ideje, vtikanje in nadzorovanje (glej Tabela 8). V tem primeru se vtikanje in nadzorovanje ni toliko nanašalo na poseganje v zasebno življenje, vendar pogosto nadzorovanje poteka in načina dela ter skrb za napredek. Prav tako ne vključevanje v raziskovalno skupino ne pomeni, da mentoriranci formalno niso bili vključeni v raziskovalno oz. programsko skupino svojega mentorja, vendar le to ni vodilo v dejansko medsebojno sodelovanje in povezovanje. Kot to reflektirata mentor M2 in mentoriranka DR12:

*»Kar je bilo, je bilo samo to, recimo če sem kdaj jaz preveč priganjal, tako v smislu tempa, to je bil kdaj problem, ko je bil kak bad timing in malo hočeš preveč od nekoga v določenem hipu, ampak to smo hitro dojeli, ta tempo in to, da rečem dinamiko kakšna je...« (M2)*

*»Ja, jaz v bistvu sem bila vključena v raziskovalno skupino, ampak moram reči, da takrat v tistih časih od tiste raziskovalne skupine razen tega, da sem vedela, da sem vključena, pa nekih ne vem dveh sestankov nismo imel dosti več. Nekako smo vsi, ne vem, ali bi rekla da je bilo to bolj na plečih mentorja, oziroma, da je potem bolj formalno, da smo bili vključeni v raziskovalno skupino, nismo pa sedaj nekaj, tudi kot oddelek oziroma katedra, nekaj veliko skupaj delali.« (DR12)*

Tretji tip, ki smo ga identificirali, je *kolegialni* mentor, ki svoje mentorirance bolj kot študente in podrejene obravnavajo kot kolege in sodelavce. Takšni mentorji delijo svoje znanje in strokovnosti z mentorirancem in hkrati od mentoriranca pričakujejo, da bodo aktivni v mentorskem odnosu. *Kolegialni* mentor mentorirancu omogoča vodenje, oporo, spodbude in mentorirancu pomaga razviti veščine in kompetence, potrebne za dokončanje doktorskega študija, pa tudi takšne, ki jih bodo uporabili v nadaljnji profesionalni karieri. Kot to opiše mentorica M4:

*»Jaz bi rekla, da vsaj zase lahko trdim, da me je vedno zanimalo na kakšen način recimo gledajo na recimo probleme, ki so recimo tudi zame problemi oziroma, da se lotevajo nečesa, s čimer se jaz nisem ukvarjala in recimo nekje je, še vedno sodi v orbito mojih pač kompetenc oziroma moje vednosti. Skratka, vedno se mi je zdelo mentorstvo ne voditi nekoga, ki je neveden, mislim, jaz sem v poziciji vednosti, zato mi moraš slediti ampak recimo, da je res taka interakcija kjer sta oba partnerja aktivna.« (M4)*

Izhajajoč iz rezultatov analize podatkov *kolegialni* mentorji v večji meri sodelujejo z mentoriranci, ki so mladi raziskovalci, sodelovanje z mentoriranci pa sklepajo prek izražene želje s strani mentoriranca ali pa gre za nadaljevanje predhodnega skupnega sodelovanja.

Kot ključne zaželene značilnosti *kolegialnih mentorjev* so mentoriranci in mentorji poudarili: neformalno druženje, emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata, iskanje rešitev in pripravljenost tveganja, odprtost in dostopnost, poslušanje, prijaznost in človeškost, skupno odločanje, spodbujanje pisanja in objavljajanja člankov, spoštljivost, dajanje strokovnih nasvetov in pomoči, svetovanje o karierni poti, vreden zaupanja in transparentnost pri razdelitvi dela in zaslug zanje (glej Tabela 8). Kot ena izmed zaželenih značilnosti specifično izpostavljenih za *kolegialne* mentorje so mentoriranci in mentorji izpostavili neformalno druženje, ki obsega druženje med mentorjem in mentorirancem tudi v osebnem življenju in v bolj neformalnih okvirih, ki ne vključuje profesionalnega okolja. Kot to opiše mentoriranec DR6:

*»...ja, mislim sva se tudi, če ne z njo ujela, oba sva športna navdušenca, ful sva se pogovarjala, še preveč no, saj včasih premalo o službi preveč o drugih stvareh, z njo sva bila na vezi skoraj vsak dan.« (DR6)*

*Kolegialni* mentorji so, kot so v večji meri izpostavili mentoriranci in mentorji, svojim mentorirancev pogosto nudili emocionalno oporo ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata. Poleg tega so mentoriranca pogosto poslušali, zaradi česar so mentoriranci z njimi delili svoje skrbi in težave:

*»Je pa lahko naporno, v trenutku, recimo ko pač-, vsi doktorandi imajo krizo, jaz mislim, da eno kar veliko krizo doživijo v nekem trenutku, ko je treba, pa te zelo zelo zadnje stvari narediti, zelo finalne v resnici. In podvomijo o sebi, o svojem znanju, lahko doživijo tudi burnout. Sem že videla. Ali pa so tik pred tem. In v taki situaciji je potem pač treba tudi psihično pomagati, kar precej po mojem. Tudi se pogovarjati, tudi poslušat, ko se človek zjoka, ker je to v tem procesu (smeh)... to je velik pritisk jaz mislim, da ljudje-, včasih je to zelo velik pritisk, ker pač morajo spraviti toliko materije skupaj in mogoče prvič v življenju, ker pač nimajo izkušnje obvladovanja tega in se jim zdi, da se to ne bo zgodilo in v bistvu ne vejo, da je to normalen proces v pisanju teksta, ko je vse, popolna dekonstrukcija in se to zdi vse zanič in se ti zdi, da nič nisi povedala in potem je treba malo odložiti, ali pa nekdo drug mora pogledati, to je to. Tako da tukaj je tudi dosti psihičnega dela po mojem vedno.« (M11)*

Poleg emocionalne opore in poslušanja, so bili *kolegialni* mentorji podobno kot *starševski* mentorji pogostejše kot drugi tipi mentorjev predstavljeni, da svojim mentorirancem svetujejo o obstoječi in nadaljnji poti, prav tako pa mentorirancem pomagajo pri iskanju novih kontaktov in profesionalnih možnosti. Kot to ponazori mentorica M5:

*»Seveda, mislim, vsem pomagamo. Ne vem, kontaktiramo prijatelje, znance, sodelavce, partnerje, da imamo nekoga, da lahko gre, dejansko zelo pomagamo.« (M5)*

Mentoriranci in mentorji so poleg zaželenih značilnosti *kolegialnih mentorjev* izpostavili tudi nekatere lastnosti, ki so manj zaželene: ambivalentna sporočila in odzivi na delo, nepreglednost nad delom, nezanesljivost, manko strokovnosti, premalo usmerjanja in vodenja in premalo usmerjanja v mednarodno sodelovanje in mreženje (Tabela 8). Ker način kolegialnega mentorja predvideva aktivno delovanje mentorirancev in s tega vidika manj nadziranja dela mentoriranca, v nekaterih primerih to pri mentorirancu lahko vodi v občutke prepuščenosti samemu sebi in se pri mentorju odraža kot nepreglednost, nezanesljivost, premalo usmerjanja in jasnosti nadaljnjega dela. To za mentorirance predstavlja breme, saj se z nadaljnjimi koraki raziskovanja v večji meri kot pri ostalih tipih mentorjev spopadajo sami. Kot to ponazori mentoriranec DR3:

*»Tako da recimo tukaj, okej, mogoče bi recimo res lahko rekel slaba lastnost je bila, da sva premalokrat se dobila, premalokrat nek načrt naredila, sem v bistvu res vse sam, s tem da nisem imel nekih takih velikih izkušenj o raziskovanju še, ker sem pač bil svež iz faksa v*

*doktorat... do konfliktov res dejansko ni prišlo, edino mogoče kdaj, ko je pa pozabil na kakšen sestanek in sem bil jaz pač malo bil slabe volje...» (DR3)*

Zadnji identificiran tip mentorja je *formalni mentor*. Ta tip mentorstva se pogosto vzpostavi, ko mentor mentorira zunanjega doktorskega kandidata, s katerim vzpostavi bolj formalen odnos in ker s takšnim mentoriranjem ni v stiku vsak dan, je takšen odnos lahko manj oseben, z več distance in striktno profesionalen. V takšnem mentorstvu se mentor osredotoča na zagotavljanje vodenja, usmerjanja, podajanja strokovnih in ekspertnih nasvetov, napredku na raziskovalnem področju ter manj na zagotavljanju opore, naslavljanju mentoriranih skrbi in drugih potreb. Kot to opišeta mentoriranka DR1 in mentorica M10, ki razmišlja o svojem mentorju:

*»Stvari so bile čisto strokovne, čista znanost in nič drugega. Vem, da nekateri mentorji pomagajo v karieri svojim doktorandom, ampak, glede na to, da nisva bili v isti stroki in tudi mentor ni bil zaposlen v tej ustanovi, v kateri sem pač opravila izobraževanje, do tega nikoli ni prišlo.« (DR1)*

*»Ja, tukaj sem bila kar jaz sama motor, ker pač sem zelo učinkovitostno naravnana ali kakorkoli, on me je pa v bistvu na nek način usmerjal in brusil. Pač tukaj je rekel, ne vem, tole je preambiciozno, to je premalo, tukaj bi bilo treba še to dodat ali pa drugače. Tako da na nek način je bil mentor v pravem pomenu besede,...« (M10)*

Zanimivo je, da je bil tak tip mentorstva izpostavljen le na področjih ved družboslovja in humanistike, mentoriranci pa so v tak mentorski odnos vstopali z lastno pobudo in izraženo željo po opravljanju doktorata pri določenem mentorju. Mentoriranci in mentorji so za *formalne* mentorje najbolj izpostavili naslednje zaželenosti: značajska ujemanje, spoštljivost, dajanje strokovnih nasvetov in pomoči ter vreden zaupanja (glej Tabela 8). V primerjavi z drugimi tipi mentorjev, je bila značilnost značajskega ujemanja pogosteje izpostavljena pri *formalnih* mentorjih in vključuje poudarjanje pomembnosti podobnega načina delovanja in komunikacije, ki je mentorirancem pomagal pri ohranjanju mentorskega odnosa, ki je deloval bolj na daljavo. Kot to reflektira mentorica M10 o odnosu s svojim mentorjem:

*»Predvsem ta njegova strokovnost, profesionalnost, način razmišljanja, argumentiranja, to me je pač impresioniralo oziroma me še danes. In to konec koncev mi je bilo važno, nič drugega. Je pa tudi tako, komunikacijsko korekten, zelo korekten, pa v bistvu, kako bi rekla, profesor stare šole, jaz sem pa tudi malo bolj konservativne sorte in mi je bilo to všeč. Čisto tako, osebnostno. Tako da mislim, da sva se zelo lepo ujela, jaz sem mu dala dolžno spoštovanje tudi v komunikaciji, on mi je pa to na lep način z obrestmi vračal.« (M10)*

Formalen mentorski odnos med mentorirancem in mentorjem ima zaradi načina sodelovanja, ki ni tako tesno in vsakodnevno prepleten, tudi nekatere manj zaželenosti. Mentoriranci in mentorji so najbolj izpostavili dve takšni značilnosti, in sicer ne vključevanje v raziskovalno skupino in premalo usmerjanja v mednarodno sodelovanje in mreženje (Tabela 8). Ti dve manj zaželeni značilnosti *formalnega* mentorja sta povezani z doživljanjem položaja in statusa mentorirancev, ki so zunanji doktorski kandidati, saj s tem ko niso zaposleni in vsakodnevno vpeti v raziskovalno in/ali izobraževalno institucijo, težje vstopajo v znanstveno skupnost svojega in mentorjevega področja, si težje tekom doktorskega študija ustvarijo mednarodno (socialno) mrežo in poznanstva ter na ta način tudi težje nadaljujejo znanstveno kariero. Kot to opiše mentoriranka DR1 in mentor M8:

*»Tudi nisva nikoli-, ni bilo nikoli neke debate, da bi mogoče skupaj pripravili nek raziskovalni projekt, ali v tem smislu, to ne. Mogoče bo kdaj v prihodnosti, ne vem...Jaz recimo nisem bila sploh vključena v okolje inštitucije v kateri sem pač doktorirala, kot rečeno, bolj sem v tej*

*inštituciji v kateri sem za svojo primarno stroko študirala in tako da ja, ja pač vidiš razliko. Mene tam, pri doktorskem nihče ne pozna...» (DR1)*

*»Nisem ostal z nobenim tako zelo povezan no. Ker ni, sedaj če bi ostal nekdo v tem raziskovalnem krogu, če bi bila neka taka tema, vsekakor ja...Ja, v principu ja, seveda, vsekakor bi si želel. Samo, hehe, v resnici ni toliko... pač, [naziv področja] ni neko področje, ki bi bil zelo udoben z nekimi službami ali pa čimerkoli, kjer bi omogočalo, da bi nekdo našel nekdo, se nekje pozicioniral ali pa...« (M8)*

Vsi štirje tipi mentorjev so predstavljeni kot idealni tipi, kar pa ne pomeni, da v stvarnosti mentor v odnosu do svojih mentorirancev vključuje značilnosti le enega tipa mentorja. Tipi oz. vloge predstavljenih mentorjev se lahko med seboj prepletajo. Mentorji pogosto z različnimi doktorskimi kandidati vstopajo v različne vloge in sloge mentorstva, npr. v odnosu do svojih mladih raziskovalcev lahko delujejo bolj kot starševski ali kolegialni mentorji, ko sodelujejo z doktorskimi kandidati zaposlenimi na projektu kot managerji in ko so v odnosu z zunanjimi doktorskimi kandidati kot formalni mentorji ipd. To ponazori mentorica M4:

*»Torej nekateri študenti potrebujejo seveda več vodenja, nekateri so zelo samostojni, jaz se potem prilagajam temu, kaj pravzaprav študent želi. Če potrebuje več vodenja, seveda potem to opravljam, če potrebujejo pa v bistvu feedback v pomeni ali grem v pravo smer ali se izgubljam, skratka, ki ima veliko večjo avtonomijo kot recimo nekdo, ki je bolj nesiguren glede literature, teorije oziroma trendov glede teme, ki je bila izbrana za dizertacijo, skratka so različni nivoji dela in pa moje intervencije kot mentorice.« (M4)*

### 3.3.3 Razlogi za mentoriranje

Na splošno so mentorji izpostavili štiri **razloge za mentoriranje**, tj. 1) *predajanje znanja na druge*, 2) *hitrejša produkcija znanja*, 3) *potreba habilitacije in napredovanja* ter 3) *vzgajanje novega kadra*.

*Potreba habilitacije in napredovanja* so kot razlog navedli vsi tipi mentorjev, je pa to prevladujoč razlog pri mentorjih *managerjih* in *formalnih mentorjih* (Tabela 8). Za ustrezno habilitacijo in napredovanje mentorji kot raziskovalci in/ali pedagogi potrebujejo mentorstvo doktorskemu kandidatu. Kot to opišeta mentoriranka DR7 in mentor M8:

*»Ja, je tudi seveda bila vesela, ko sem jo prosila oziroma ji razložila kaj želim, zato ker je potrebovala tudi za napredovanje...« (DR7)*

*»Potem, ko sem odšel pač predavati je pa postalo tako, da je človek, da sem potreboval neke te točke, saj veste kako je s temi točkami (smeh) in sem potem potreboval tudi malo več, še kakšno mentorstvo zaradi teh točk strokovnih, ker druge sem nabral, na mentorstvu pa nisem bil dosti in sem potem pač vzel še kakšno mentorstvo več, zato da sem imel še te točke zraven.« (M8)*

*Predajanje znanja na druge* je razlog za mentoriranje, ki so ga navajali predvsem *starševski mentorji* in *kolegialni mentorji* (Tabela 8). Tekom svojega raziskovalnega in/ali pedagoškega dela so prepoznali, da je del tega tudi predajanje znanja in širjenja tega na druge, kar je tudi poslanstvo delovanja v znanosti. Kot to opišejo mentoriranka DR10, ki razmišlja o svojem bodočem delovanju kot mentorica, mentor M2 in mentorica M9:

*»Ne, morda recimo, jaz ko sem razmišljala, ko sem pisala lansko leto znotraj inštituta potem program za mladega raziskovalca kot nekega bodočega prvega mojega mentoriranca za doktorat, sicer potem smo se odločili na inštitutu nekoliko drugače, ampak tako, hočem reči, da se mi je res, šla vsa ta moja pot in procesi in te vse dobre prakse, ki sem jih jaz imela v tem*

*času podporni, da sem jih potem vključila tudi v ta svoj program, ker bi si res želela, da bi nekdo, ki ga bi jaz mu dajala to podporo, da bi bila takšna, ki sem jo bila jaz deležna in bi želela res da se to prenaša naprej, ker se mi res zdi, da sem od tega toliko odnesla, da bi si želela da bi še kater od mladih lahko šel vsaj po podobni poti no.» (DR10)*

*»Obstajata dva tipa profesorjev, eni so profesorji, ki jim je cilj imeti en doktorat in da stvar zaključijo. Potem nas je pa nekaj takih, povsod, ki pa imamo ogromno doktorandov. Ki pa, v bistvu jaz imam sedaj [število], verjetno jih bom imel do konca še enih deset si mislim, ko enostavno postane potem to kar nekaj, način, ko pač enostavno delaš to kar si in potem to naprej na nek način predajaš, tako da nekje, to mi je kar zabavno in zanimivo in tudi tako, saj to je isto kot pri športu, biti nek trener, ko malo usmerjaš igro...« (M2)*

*»Ne, po pravici povedano o habilitaciji sploh nisem razmišljala, pač to je bila navada že prej na laboratoriju oziroma, kjer sem pač delala, da smo delali s študenti, ker študenti so prihajali, delali so diplome in je bilo čisto jasno da tudi magistranti in doktorandi s študenti delamo, to mi je bilo tudi v veselje, rada sem delala, tudi mislim, da so študentje radi z mano delali, tako da je to prišlo samo po sebi in seveda je to omogočilo po eni strani predajo znanja, to sem vedno rada delala, po drugi strani pa seveda tudi, da smo hitreje naredili določene stvari, ker je bilo več rok.« (M9)*

Mentorica M9 v svojem opisu nakaže tudi razloga za mentoriranje, ki so jih v večji meri izpostavljali starševski mentorji, in sicer *hitrejšo produkcijo znanja in potrebo po vzgajanju novega kadra* (Tabela 8). Ta dva razloga izvirala iz premisleka o nadgrajevanju obstoječega znanja, ki ga omogočijo tudi mentoriranci z delom na svojem doktoratu, in o oblikovanju in širjenju raziskovalne skupine, ki je med drugim tudi pomemben del znanosti in pot k učinkovitejšemu in uspešnejšemu raziskovanju. Kot ponazorita mentorici M12 in M7:

*»Ja, tako bom rekla, seveda je posebna želja, vedno je želja raziskovalca, da svoje področje širi nekako in na [ime inštitucije] in je bilo tako,...vsekakor je sodelovanje z mladimi raziskovalci meni pomenilo velik odskok tudi pri pisanju člankov seveda, ker potem lahko opraviš več dela, lahko napišeš tudi več člankov...« (M12)*

*»Tako, kaj bi še povedala, v tem času smo tudi, pa že prej sem vedela, da je poleg opreme zelo so pomembni tudi kadri, strokovni kadri in takrat smo začeli z vzgajanjem kadrov, ker pa se jih ni nikjer dobilo, smo pač poleg [raziskovalci s področja], ki jih takrat ni bilo, povabili k sodelovanju še [našteva tipe in profile strokovnjakov], na ta način, da smo v bistvu jih izobrazili za to delo in potem recimo so šli še na [naziv institucije], tam kjer smo imeli dobre stike in pa tudi v [mesto], na [inštitut], skratka, da so se lahko usposobili za delovanje.« (M7)*

### 3.3.4 Komunikacija med mentoriranci in mentorji

S svojimi mentorirancimi so mentorji na različne načine ohranjali stike in odnose ter tako vzpostavljali različne načine **komunikacije z mentoriranci**, kar je vključevalo različno *pogostost in načine komunikacije*. Ugotovili smo, da so mentoriranci in mentorji za mentorje *menedžerje* in *starševske mentorje* poročali pogosto medsebojno komunikacijo in interakcijo. Za *kolegialne mentorje* so na eni strani mentoriranci in mentorji izpostavili pogosto komunikacijo, a hkrati tudi manko v komunikaciji in interakciji. Po eni strani je to mentorirancem omogočalo več avtonomije in samostojnega dela, po drugi strani pa se je to poznalo pri primanjlovanju usmerjanja ali kot to opiše mentoriranec DR3:

*»...je pa res, da je potem on med mojim doktorskim študijem postal [vloga], kar pa se mu je zmanjšal nabor prostega časa oziroma časa namenjenega zame, ker on je imel še enega doktoranda, ki je pa zaključeval, tako da jaz sem potem bil kar malo prepuščen sam sebi v*

*bistvu, sem se kar... z njim v kontakt sem takrat prišel, ko sem ga res nujno potreboval, tako bom rekel. Ko sem res prišel do nekega stand stilla in nisem znal naprej in pač sem mu rekel, da sedaj se pa morava dobiti na kakšnem sestanku, je rekel okej, pa tudi če je pet minut bil, ni važno, sem mu povedal pač zakaj, kaj stojim, kakšna je sedaj situacija in pač da je neko usmeritev na pravi tir dal, ali pa neko spodbudo, da je pač lahko korak naprej stekel ali pa kakorkoli. Tako da v bistvu, moram pa reči drugače, da pa kar, tak guidance je bil v redu, super je bilo, ker ni, eni mentorji vem da dihajo za vrat, to daleč od tega, mogoče, če bi večkrat kakšen sestanek imel, ne bi bilo nič narobe ampak mi tudi ni manjkal potem na koncu. Je bilo narejeno vse.» (DR3)*

Za *formalne* mentorje so mentoriranci in mentorji izpostavili občasno, a intenzivno interakcijo ali kot to opiše mentoriranka DR1:

*»...ampak jaz sem delala dokaj samostojno, mogoče sem se ene pet do desetkrat, sedemkrat, nekje tam sestala z mentorjem, ampak mislim, da je kot raziskovalec, kot mentor kot tak res zelo podkovan v tem področju, veliko sem se naučila in sicer na zelo koncizen, zelo kratko in jasno in jedrnato mi je ta oseba pojasnila vse kar je pomembno v tej stroki... jaz sem vedno prihajala z zelo konkretnimi vprašanji in dobila zelo konkretne odgovore, tako da so res ta srečanja bila res produktivna.» (DR1)*

Mentoriranci in mentorji so kot način komunikacije in interakcije izpostavili komunikacijo prek e-pošte, prek spleta ali videokonferenčnih aplikacij, prek telefona ali v živo. Le za komunikacijo s *formalnim* mentorjem mentoriranci in mentorji niso izpostavili uporabo telefona in telefonskih klicev (glej Tabela 8). V splošnem pa je njihova komunikacija potekala tako:

*»Ja, če je bilo karkoli nujnega sem stopila do njih kar osebno, po navadi sta imela čas oba, sta bila kar, kar se tega tiče, zelo dostopna, se mi zdi da-, nisem dobila občutka, da si ne bi vzela časa. Tako bom rekla, se mi zdi, da kar se tega tiče sta bila super, ali pa po e-mailu tudi, če je bilo kaj treba, tako da po vseh možnih kanalih, tudi po telefonu (smeh),...imeli smo online sestanke, ali pa telefon, to je bila večina komunikacije. Ali pa e-maili seveda, to itak.» (DR2)*

### 3.3.5 Občutki ob mentoriranju

Mentorji ob opisovanju mentorskega odnosa pogosto izpostavljali **občutke, ki so se jim porajali ob mentoriranju**. Med različnimi tipi mentorjev so se pri izpostavljanju občutkov nakazale tudi nekatere razlike (glej Tabela 8). Na primer mentorji *menedžerji* in *starševski mentorji* so pogosto izpostavljali *pomembnost značajskega ujemanja s kandidatom*, kar na primer mentorica M9 opiše:

*»Svoje doktorske študente sem zelo pazljivo izbirala in vsaj zadnje dvajset let tudi s pomočjo psihologov, zato ker mislim, da je opravljanje doktorata dolgo obdobje, štiri letno, kjer mora pač študij-, torej doktorand in njegov mentor morata biti kompatibilna. Drugače pride do zelo veliko težav, ki vas pravzaprav ne morejo pripeljati do dobrega rezultata in potem trpita oba.» (M9)*

Poleg pomembnosti značajskega ujemanja s kandidatom so predvsem mentorji *menedžerji*, *starševski mentorji* in tudi *kolegialni mentorji* pogosto omenjali *občutke obremenjenosti*, ki so ga mentorji povezovali s procesom mentoriranja, ki ne vključuje le raziskovalnega dela skupaj s kandidatom, vendar je potrebno skrbeti tudi za odnose, formalne in organizacijske vidike, kar je v določenih situacijah mentorjem tudi v breme. Kot opiše mentorica M11:

*»Jaz nisem nikdar razmišljala, da bi morala biti mentorica, ali pa da je to nekaj v čemer se vidim, jaz mislim, da je mentorstvo v resnici zelo-, poleg tega, da zna biti zanimivo in*

*inspirativno, zna biti tudi zelo naporno delo, zaradi tega, ker pač ne vključuje samo formalnega pregleda ali pa razprave o tem, kar je treba narediti ampak še marsikaj drugega zraven (smeh).« (M11)*

Z občutki obremenjenosti so povezani tudi *občutki odgovornosti do mentoriranca*, ki so jih v večji meri doživljali predvsem *starševski mentorji* in *kolegialni mentorji*. Ti so se čutili obvezo, da mentorirancem predajo potrebno znanje, veščine in oporo, da lahko zaključijo doktorski študij in hkrati dolžnost, da je zaključek uspešen in da poskrbijo za njihove bodoče kariere. Še posebno pri mladih raziskovalcih je bil dodaten občutek odgovornosti tudi, da dokončajo v predpisanem času. Kot to opiše mentorica M1:

*»In da napredujejo, ker sem jaz bila odgovorna, mislim če so bili zlasti mladi raziskovalci, če niso v času, ki ga je agencija določila dokončali, smo morali ta sredstva vrniti. In jaz kot vodja tega laboratorija, ker na [inštitut] je zelo pomembno da oddelek ali odsek posluje pozitivno, sem skrbela tudi zato, da se pravočasno dokončajo ti doktorati, da odsek ne utрпи materialne škode.« (M1)*

Le *kolegialni mentorji* so pogosteje kot ostali poročali o *občutkih pomanjkanja lastnih kompetenc in veščin mentoriranja*, kar je do določene mere lahko povezavo s tem, da je med kolegialnimi mentorji bilo več takšnih, ki so imeli nižje število dosedanjih mentorirancev. Iz tega morda izhajajo njihova samokritičnost in prevpraševanje svojega mentorskega delovanja. Kot to ponazori mentorica M6:

*»...pri prvi kandidatki sem bila bolj na koncu, pa tudi kot vodja sem se lovila, mislim, to ni da bi te nekdo usposobil za tako funkcijo, ni tega recimo, partner dela na [naziv podjetja], tam je čisto drugače. Ti moraš iti čez določeno izobraževanje, da boš potem prišel na določeno funkcijo. Tega pa pri nas recimo razvoj kadra, manjka se mi zdi. Tako da takrat sem jaz tudi bila na začetku in isto potem tudi z mentorstvi, iz izkušenj, ni nekega priročnika, kako voditi. Ni, to je vse ja, iz izkušenj, sedaj, če se kakšnega izobraževanja udeležiš, ker sedaj je recimo tega več...« (M6)*

*Kolegialni mentorji* in *starševski mentorji* so poleg občutkov, ki izvirajo iz izzivov mentoriranja, pogosto omenili, da ob mentoriranju doživljajo *občutke zadovoljstva in samoizpolnitve*. Izrazili so, da jim izkušnja mentoriranja doktorskega študenta lahko prinese tudi nagrajujoče občutke vrednosti, bogatenje lastnih kompetenc in znanja. To opišeta mentorici M4 in M11:

*»Ampak vedno se mi je zdelo zanimivo zlasti pri študentih, ki so prihajali iz drugega področja, ne iz [področje], ker je to odpiralo tudi moje horizonte, tako da se mi je vedno zdelo zanimivo videti na kakšen način uporabljajo koncepte ali pa metode ali pa teorije, ki so recimo striktno [področje], na področju ki to ni. Tako da sem vedno jemala to kot neko izkušnjo, ki je bogatila tudi mene.« (M4)*

*»Tako da, jaz recimo sem se tudi kar dosti naučila od kandidatov, skratka-, mimogrede, transfer znanja ni enostranski. Mislim, jaz se vedno ogromno naučim v tem procesu, profitiram, ogromno profitiram, tako da, da je to samo enostransko bi bila neumnost, če bi rekla,...« (M11)*

Zaradi številnih obremenitev, vlog in nalog, ki jih mentorji opravljajo, so nekateri mentorji ob razmišljanju o mentoriranju izrazili tudi skrb o *pomanjkanju časa za mentoriranje*, kar ima, kot se zavedajo sami, lahko tudi posledice za mentorirance. Takšne občutke so v večji meri izrazili *starševski* in *formalni* mentorji. Nekateri so zaradi pomanjkanje časa razvili tudi določene strategije blaženja, na način, da je čim manjša škoda za delo mentorirancev. Tako so jim priskrbeli t. i. delovne mentorje, ki so neuradno in neformalno pomagali mentorirancu pri njegovem raziskovalnem delu. To ponazorita mentor M8 in mentorica M7:

»...kandidati včasih več pričakujejo od mene, tudi v primerih, ko vidim, da dobro delajo in tako naprej, ampak, pač, trenutno imam mogoče več časa za njih ampak, saj pravim, v določenem obdobju sem si težko našel veliko časa za njih, pa so pričakovali da bi bil bolj aktiven. Saj v prvi fazi ni bil običajno to problem, ampak potem, ko so že enkrat napisali, okej, sem tisto prebral ampak, ko je enkrat tega materiala precej, pa sem si kar moral vzeti čas in sem včasih... mogoče so pričakovali včasih več feedbacka, je pa vedno odnos bil dosti oseben.« (M8)

»Včasih je premalo časa. Ampak jaz, če nisem imela dovolj časa, sem pa kolege prosila in so oni recimo vskočili, tako da ni bilo problemov, vsaj tako ne. Pa mi nismo imeli tako veliko mladih raziskovalcev,...« (M7)

### 3.3.6 Somentorji

Poleg pomoči delovnih mentorjev so pri mentoriranju mentorji in mentoriranci vstopali v stik tudi s **somentorji**. Čeprav se pričujoča raziskave ne osredotoča na dinamiko odnosa med mentorji, somentorji in mentoriranci, pa smo z analizo podatkov identificirali dve kategoriji: *zaželenost somentorstva* in *domena mentoriranja*. *Zaželenost somentorstva* se nanaša na izražena mnenja, doživljanja in izkušnje mentorjev in mentorirancev s somentorji, kjer so mentorji in mentoriranci na eni strani izrazili *zaželenost somentorjev*, ki izhaja predvsem s potrebo in željo, da somentor lahko s svojim (drugačnim) znanjem in kompetencami pomaga nasloviti raziskovalni problem mentoriranca. To so na primer opisali tako:

»Torej na mojo pobudo zaradi tega, ker je bila doktorska dizertacija v bistvu nekje na stičišču med filozofijo in teorijo oblikovanja in oblikovanje ni ravno moje področje, mislim, ni moja specializacija in se mi je zdelo v tem primeru smiselno, da ima študentka še mentorja iz tega področja. Iz teorije oblikovanja.« (M4)

»Torej, več ali manj kadar sem bila jaz mentor sem izbrala somentorja iz svoje lastne skupine, kar je pomenilo, da se je seveda s tem strinjal in da se z njim itak razumem, ker sodelujem z njim, tako da ni bilo nekih težav. Če smo bili pa somentorji iz različnih organizacij, se pa tudi ne spomnim, da bi bile kdaj kakšne težave.« (M9)

Na drugi strani nekateri mentorji niso bili naklonjeni somentorstvu, kar je običajno izhajalo iz pretekle negativne izkušnje. Kot so poudarili somentor v odnos med mentorirancem in mentorjem vnese novo dinamiko in zahteva določeno prilagajanje načina dela, kar je lahko obremenjujoče, če ni usklajenosti v komunikaciji med vsemi vpletenimi akterji. *Nezaželenost somentorja* so nekateri mentorji in mentoriranci opisali tako:

»Jaz mislim, da je to bolj komplicirana situacija. Jaz ko delam s študenti, ki imajo tudi somentorja, v glavnem se pritožujejo, da mentorstvo, da ni ... verjetno je ena skupina, ki to rabi, ko delamo interdisciplinarne študije, potem sigurno verjetno je smiselno imeti somentorja, ampak to za študenta pa je nightmare. Ker mora se učiti eno področje, paralelno mora pa somentor, seveda pričakuje še to drugo področje, da obvlada študent.« (DR5)

»Tako da kdaj sem videl, da tudi odnos mentor/sometor je izredno pomemben in to kar po default-u kar po dekretu tega dati za somentorja, če se ne poznata je problem. Tako da je vedno fino, da se to mentor in somentor dogovorita in uskladita, pa seveda more biti pa tudi med kandidatom in to mentorsko ekipo neka dobra relacija.« (M2)

Poleg (ne)zaželenosti somentorstva so mentorji in mentoriranci pogosto izpostavljali, katera področja dela v večji meri pokrijejo mentorji in katera somentorji. Analiza intervjujev je pokazala vzorec *domena*

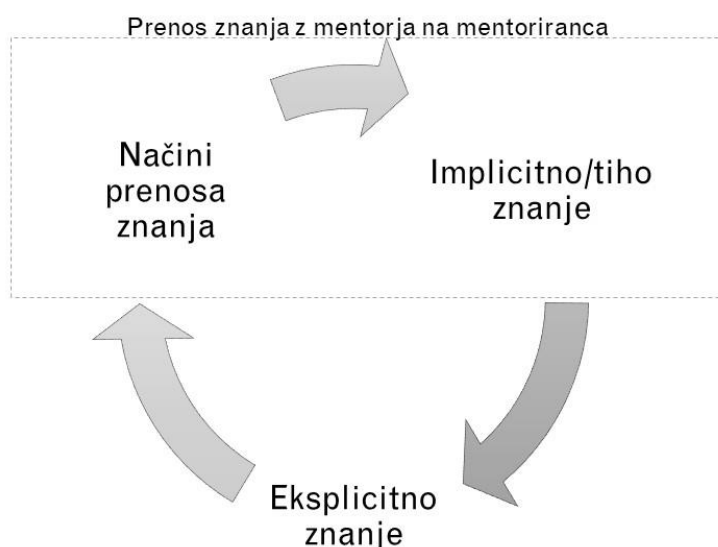
*mentoriranja*, ki nakazuje, da mentorji v večji meri pokrijejo vsebinski in teoretični del, ki se navezuje na določeno znanstveno specialnost, medtem ko somentorji v večji meri pokrijejo metodološki del doktorskih disertacij mentorirancev. Razlike med tipi mentorjev ali med vedami se niso pokazale, vsekakor pa je domena mentoriranja tesno povezana z vlogo mentorstva v procesu produkcije znanja.

### 3.4 Vloga mentorstva v procesu produkcije znanja

#### 3.4.1 Proces produkcije znanja

Analiza intervjujev in z iskanjem vzorcev v podatkih smo ugotovili, da v **procesu produkcije znanja** v odnosu med mentorjem in mentorirancem vstopajo trije medsebojno povezane razsežnosti produkcije znanja: *načini prenosa znanja med mentorji in mentoriranci, implicitno/tiho znanje in eksplicitno znanje* (glej Slika 2).

*Slika 2: Proces produkcije znanja v odnosu med mentorjem in mentorirancem.*



*Načini prenosa znanja* med mentorji in mentoriranci se nanašajo na različne pristope, opravila, postopke, metode in poti usposabljanja mentorirancev s strani mentorjev in glede na rezultate analize vključujejo: *administrativno delo, delo in izobraževanje v tujini, dodatna izobraževanja, izmenjave na konferencah, projektno (mednarodno) sodelovanje, neformalno druženje z raziskovalci, skupno pisanje raziskovalnih poročil, pogovor in brainstorming, branje relevantne (znanstvene) literature, pedagoško usposabljanje, skupno pisanje člankov, timsko delo in zbiranje in analiziranje podatkov*. Vsak izmed načinov je podrobneje ponazorjen v Tabeli 9.

*Tabela 9: Načini prenosa znanja med mentorji in mentoriranci in njihove ponazoritve.*

Načini prenosa znanja	Ponazoritev
Administrativno delo	»...pa smo tudi predavanja speljali, pa kdaj malo popazili na kolokvijih in izpitih, administracija je pač, kaj jaz vem, tisto, kar je redno, kar fakulteta zahteva, oddelek, druga pa kar ARRS zahteva,...« (DR3)
Delo in izobraževanje v tujini	»...tudi tik pred oddajo doktorskega dela sem delala tudi v tujini, v enem znanstveno raziskovalnem centru za krajše

	<i>obdobje in sem pri tem sodelovala pri utemeljitvi, pri tej začetni fazi ustanavljanja tega raziskovalnega centra...« (DR1)</i>
Dodatna izobraževanja	<i>»Potem, izobraževanje v tujini se mi zdi tudi izredno pomembno, da so voljni iti, nekateri niso tako veseli, ne vem, bolj zadržani ali karkoli bi rekla, nekateri grejo radi, nekateri ne grejo radi v samo -, zame pa se zdi to izredno pomembno, ker ti pač v laboratorij prineseš določeno znanje in če nekako hočeš nadgraditi to znanje oziroma, če ga on hoče nadgraditi, mora iti v tujino...« (M12)</i>
Izmenjave na konferencah	<i>»...veliko smo okrog po tujini hodili s to raziskavo na velikih konferencah bili, je dobila neke, kako bi rekel, potrditve, tudi štipendije sem dobil dostikrat, so nas vabili kakorkoli, na konference, bi rekel da je bila dobra raziskava.« (DR3)</i>
Projektno (mednarodno) sodelovanje	<i>»Zato, ker tisto, če je en projekt, je potem, ni samo da se naučiš kako delaš en tak projekt, kot je doktorat, ker moraš pač iz posameznih področij voditi, bi mogel voditi ob pomoči mentorja seveda, kakor pa če tega ne delaš. Se mi zdi veliko bolj... da so v projektu. In tudi zunaj imajo pa precej, so vključeni v projekte.« (M7)</i>
Neformalno druženje z raziskovalci	<i>»Neformalno, seveda imam prijatelje v stroki, s katerimi sem se mogoče pogosto dobivala in predebatirala nekatere stvari. Tako da ja, zelo pomembna je ta neformalna mreža raziskovalcev iz stroke, predvsem je fajn imeti ta network, ljudje te opozarjajo na nekatere stvari ali pa te, mogoče ti dajo nove informacije...« (DR1)</i>
Skupno pisanje raziskovalnih poročil	<i>»...torej mi smo si želeli doktorandom dati eno širše znanje in širši vpogled, torej ne samo, da dela tisto svojo strokovno nalogo iz katere je doktoriral ampak, da je tudi sodeloval pri prijavah projektov, pri pisanju poročil, je šel z nami tudi na sestanke,...« (M9)</i>
Pogovor in brainstorming	<i>»...s komunikacijo in da jih malo zmotiviram, da so pozorni še na kaj drugega oziroma že skozi to, ko oni dobijo eno tako samorefleksijo skozi to, ko mi razložijo kaj in kako, saj pravim, saj nekateri so tukaj res, znajo biti zelo lucidni in tako naprej in ne potrebujejo sedaj ne vem kaj ampak znajo že sami zelo veliko, ampak skozi samo komunikacijo jim to pomaga, tudi če jim ne povem bogve kaj (smeh), samo da se zelo poglabijo v to in pravzaprav ne potrebujejo zelo veliko potem več.« (M8)</i>
Branje relevantne (znanstvene) literature	<i>»...potem si moraš res vzeti čas in pogledati in prebrskati literaturo in poiskati način, tako da kljub temu, da zna povzročati glavobol, ker se ustavijo stvari, po drugi strani je taka priložnost, da najdeš kaj novega.« (DR2)</i>
Pedagoško usposabljanje	<i>»...mogli smo učiti, seveda, vaje imeti, kdaj smo mogoče tudi kakšno predavanje morali speljati, kar je bilo mogoče malo bolj v smislu bolj praktično in manj teoretično, smo potem recimo mi speljali ali pa če mogoče res je ravno bil mentor, ki je bil tudi kot profesor na kakšnih sestankih v tujini, je pač prosil, "[ime], daj, ali lahko ti?", "ja, seveda, ni problem", pa smo tudi predavanja speljali, pa kdaj malo popazili na kolokvijih in izpitih...« (DR3)</i>
Skupno pisanje člankov	<i>»...in pa potem v zadnji fazi pa tudi pisanja člankov, ki je tudi posebna znanost in tudi temu moraš dati posebno pozornost, da veš, da se lahko izobražuje, da se lahko piše, mislim sedaj nekateri so bolj pisoči, nekateri so manj pisoči, tako da nekaterim pač lahko malo več pomagaš, drugi so pa izredno</i>

	<i>samostojni, tako da tukaj so tudi raziskovalci, mladi raziskovalci so zelo različni.» (M12)</i>
Timsko delo	<i>»...imamo redne sestanke katedralne ali pa raziskovalne, kjer mi skupaj načrtujemo zato ker tudi sodeluje nas več vedno pri raziskavi, tudi projekte vlagamo skupaj, tako da mislim, si malo razdelimo delo, tako da tukaj ni, pač se zmenimo.« (M3)</i>
Zbiranje in analiziranje podatkov	<i>»...recimo [tip] variable malo izboljševali, uporabljali, poskrbeli za bazo, pa so potem pač [ime analize] analizo recimo, da so naredili sami, statistično, tako da vsak je, eni so bolj, da rečem tako, imeli večjo težo pri tem izbiranju [tip respondentov], drugi pa bolj pri teh zadevah. Tako da je bil tudi seveda, cel doktorat je bil, na koncu je bila seveda neka enotna zgodba, ampak, taki ko so že dobili material, od takega se je seveda več pričakovalo v tem drugem delu predvsem pri tem, statistiki, laboratorijski analizi,...« (M2)</i>

Različni načini prenosa znanja med mentorji in mentoriranci vodijo v formiranje *implicitnega ali tihega znanja* (Slika 1), ki se nanaša na znanje, ki ga pridobimo z neposrednimi vpogledi, doživljanji in izkušnjami na določenem področju. Je izredno osebno in se pretvarja v veščine in kompetence posameznika, ki jih lahko vključuje in uporablja na drugačen način od ostalih, ravno zato, ker so pridobljene prek praks in izkušenj na določenem področju. Kot to ponazori mentorica M9:

*»...torej mi smo si želeli doktorandom dati eno širše znanje in širši vpogled, torej ne samo, da dela tisto svojo strokovno nalogo iz katere je doktoriral ampak, da je tudi sodeloval pri prijavah projektov, pri pisanju poročil, je šel z nami tudi na sestanke, tudi če so bila podjetja, ki so jih zanimale te teme, smo jih jemali s sabo, tako da so v bistvu spoznali ta širši kontekst in verjamem, da večina, ko so doktorirali so že vedeli, v kakšnem svetu živijo in kaj lahko pričakujejo, hkrati smo jim dali pa ogromno, tudi kolikor se je dalo tega mehkega izobraževanja. Tečaje iz timskega dela, projektne delo, izobraževanje sistema kakovosti, kako promoviraš svoje rezultate, oziroma kako komuniciraš z javnostjo, kako štitiš intelektualno lastnino, kako urejeno skrbiš za laboratorij...« (M9)*

Na podlagi poročanja mentorjev in mentorirancev smo z analizo identificirali naslednje oblike implicitnega ali tihega znanja, ki so ga mentorji in mentoriranci opisovali kot različne veščine, ki so jih mentoriranci pridobili tekom doktorskega študija v odnosu med mentorjem in mentorirancem: *komunikacijske veščine, organizacijske veščine, računalniške in digitalne veščine, splošne metodološke veščine, veščine analiziranja in interpretacije podatkov, veščine strukturiranja in načrtovanja raziskave, veščina kritičnega razmišljanja, veščine pisanja člankov in njihove objave, veščine poučevanja in učenja drugih, veščine o delovanju in vodenju projektov*. Identificirane oblike implicitnega ali tihega znanja so podrobneje predstavljene in ponazorjene v Tabeli 10.

**Tabela 10: Implicitno ali tiho znanje in njihove ponazoritve.**

<b>Implicitno ali tiho znanje</b>	<b>Ponazoritev</b>
Komunikacijske veščine	<i>»...sem pa pri svoji mentorici zadnja leta študija, recimo zadnji dve, dobil več teh soft skillsov. Se pravi me je bolj naučila kako ravnati z ljudmi, kako komunicirat z ljudmi, kako vodit zadeve.« (DR6)</i>
Organizacijske veščine	<i>»...tudi na začetku da mu daš teden ali dva, da se asimilira, sploh če pride iz tujine, da spozna kraj, da mu pomagaš, od tega, da mu pomagaš, od tega, da mu pomagaš izpolnjevati, recimo jaz sem mu pomagala izpolnjevati vlogo za podiplomca, pošiljala</i>

	<p>sem to, sem se jaz menila z ljudmi, pač pomagaš kjer se le da. Potem mu pa seveda tudi moraš pustiti, da zraste in odraste. Na začetku pomagaš, jaz res pomagam, kolikor se le da, kolikor le znam, rečem tudi, okej, sedaj pa najdi članke na to temo, naredi literaturi pregled, naredi prezentacijo, pridi, se bova pogovorila, bomo predebatirali kaj se spleča, kaj se ne spleča v skupini in individualno. Tako da to, potem pa seveda dam tudi dosti proste roke. In, saj spremljam, ali bo zvozil ali ne, vedno usmerjaš, ampak moja ideja je tako, jaz sem svoj doktorat naredila, to je tvoj doktorat, tvoje delo, jaz te usmerjam.« (M5)</p>
Računalniške in digitalne veščine	<p>»In to je obdelava grafov. In je program, ki je priklopljen na [sistem], potem moraš obvladati [programi], jaz ko sem delala veliko na [področje], spet, ena ura, dve uri na mikroskopu pomenijo lahko tudi štiri ure na računalniku. Ker je ogromno obdelave podatkov, oziroma obdelavo rezultatov. Ali so to slike, ali so to neki številčni rezultati in grafi, mi imamo recimo, če delaš [analiza] je ogromno nekih slik, spektrov, takih in drugačnih zadev. Tako da, veliko časa presešiš za mizo in za računalnikom,...« (M5)</p>
Splošne metodološke veščine	<p>»Pri [ime] je bolj metodologinja, je dala pa veliko poudarka na to da sem res vsako metodologijo že na začetku zelo premislila in utemeljila zakaj to in ne kakšne druge.« (DR10)</p>
Veščine analiziranja in interpretacije podatkov	<p>»In iz tistega materiala, katerega smo klinično obdelali, ne vem, naredili recimo [preiskave] in te druge klinične preiskave smo hkrati seveda tudi pridobili [tip] material, torej [material] in potem smo na tem [material] delali [vrsta] analizo.« (M2)</p>
Veščine strukturiranja in načrtovanja raziskave	<p>»Mislim, da se naučijo neke stvari, da pridejo do-, ker to so vendarle tudi veščine, kako se to dela, do tega kako se razmišlja na tem področju oziroma kako prideš od problema do rešitve, kaj je treba narediti, kako se take raziskave izvajajo, na kaj je treba misliti.« (M3)</p>
Veščina kritičnega razmišljanja	<p>»Ja, moram reči, da tukaj najbolj pri kritičnem razmišljanju. Ker je pa najbolj pomembno za začetek, eksperimentov za začetek nekih študij, kakorkoli, ker je treba malo kritično razmisliti in o svojih idejah in o idejah drugih in kakorkoli in nekako videti kaj je smiselno in kje začeti.« (DR3)</p>
Veščine pisanja člankov in njihove objave	<p>»...sem bila deležna še nekako vzgoje raziskovalca zraven no, bi jaz rekla. In od pisanja člankov... Recimo, jaz sem pripravila osnutek članka, ki se je meni zdel ok, pa da sta potem onadva izpopolnila in da sem videla kaj so tisti vidiki, ki jim moram še namenjat pozornost, na ta način, pa tudi v bistvu iz samega procesa priprave članka, oddaje članka, revizij, recenzij in tako naprej...« (DR10)</p>
Veščine poučevanja in učenja drugih	<p>»Ja, v bistvu jih vključujemo, se pravi so tudi asistenti pri mojih predmetih, seveda glede na kompetence moraš gledati, tako da tudi to skupaj, se pravi vaje</p>

	<i>pregledamo, kako se bo ocenjevalo študente, seveda, sodelujemo tudi-, tako povprašam kako so študentje, ali je v redu, poteka vse v redu, ker včasih imamo tudi tujce in je treba imeti še kakšna angleška navodila ali pa je treba povedati tudi še v angleščini, odvisno no.» (M6)</i>
Veščine o delovanju in vodenju projektov	<i>»...študente recimo uvajamo v raziskovalno delo, recimo kako skratka, lahko bi rekla tutorstvo, zato da znajo pisat raziskovalne, ker potem ko bodo doktorirali, se bodo, če nameravajo nadaljevat svojo kariero recimo v akademski sferi v raziskovalni sferi, morajo pač obvladat to obrt prijave raziskovalnega projekta, kaj se pričakuje, kako predstaviš ta pač... aktualno stanje na področju tematike s katero se misliš ukvarjat, kakšne metodologije obstajajo, kako vidiš pač to novo originalno, kar naj bi bil tvoj doprinos, skratka to so vse stvari neke veščine, ki jih sami študenti seveda nimajo na tej ravni in jih moraš pač nekje uvest.« (M4)</i>

Različni načini prenosa znanja skupaj s pridobljenim implicitnimi ali tihimi oblikami znanja vodijo v *eksplicitno znanja* (glej tudi Sliko 1), ki je znanje, ki ga je mogoče preprosto izraziti, kodificirati in deliti. Lahko ga zapišemo, shranimo, ponovno uporabimo in priključimo, ko ga potrebujemo. V intervjujih smo identificirali naslednje oblike eksplicitnega znanja, ki se ustvari v sodelovanju med mentorji in mentoriranci: *baze podatkov, monografije/knjige, članki, patenti, predstavitve na konferencah, posterji, projektne prijave, raziskovalna poročila, raziskovalno znanstveni rezultati, pripravljena predavanja in načrti vaj, diplome/magisteriji in aplikacije/vmesniki.*

V mentorskem odnosu prenos znanja poteka z usposabljanjem prek različnih načinov, kar mentorirance vodi v oblikovanje implicitnih/tihih oblik znanja kot so specifične veščine in kompetence, potrebne za oblikovanje eksplicitnih oblik znanja. Te predstavljajo rezultat dela in sodelovanja med mentorjem in mentorirancem, ki ima zanje določeno vrednost, prav tako pa oblike eksplicitnega znanja delujejo kot podlaga za nadaljnji prenos znanja v mentorskem odnosu, kar naredi proces produkcije znanja med mentorjem in mentorirancem iterativen, dinamičen, kompleksen in ciklični postopek (glej Slika 1), ki pa ga za namen lažjega razumevanja v nadaljevanju predstavimo kot linearnega. Z analizo smo ugotovili, da prav določeni načini prenosa znanja med mentorji in mentoriranci vključujejo usposabljanje prav določenih oblik implicitnega/tihiga znanja, torej veščin in kompetenc, ki mentorirance v sodelovanju z mentorjem pelje do specifičnih oblik eksplicitnega znanja (glej Tabela 11).

**Tabela 11: Proces produkcije znanja glede na način prenosa znanja, implicitna/tiha znanja in eksplicitna znanja v mentorskem odnosu.**

Načini prenosa znanja →	Implicitno/tiho znanje →	Eksplicitno znanje
Administrativno delo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Organizacijske veščine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pripravljena predavanja in načrti vaj</li> </ul>
Delo in izobraževanje v tujini	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Splošne metodološke veščine</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Veščine o delovanju in vodenju projektov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Projektne prijave</li> </ul>

Dodatna izobraževanja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Splošne metodološke veščine</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Računalniške in digitalne veščine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Članki</li> </ul>
Izmenjave na konferencah	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Organizacijske veščine</li> <li>▪ Veščina kritičnega razmišljanja</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Posterji</li> <li>▪ Predstavitve na konferencah</li> <li>▪ Projektne prijave</li> </ul>
Projektno (mednarodno) sodelovanje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Organizacijske veščine</li> <li>▪ Splošne metodološke veščine</li> <li>▪ Računalniške in digitalne veščine</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Veščine o delovanju in vodenju projektov</li> <li>▪ Veščine poučevanja in učenja drugih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baze podatkov</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Projektne prijave</li> <li>▪ Predstavitve na konferencah</li> <li>▪ Raziskovalna poročila</li> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Patenti</li> <li>▪ Aplikacije/vmesniki</li> </ul>
Neformalno druženje z raziskovalci	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Veščina kritičnega razmišljanja</li> <li>▪ Veščine o delovanju in vodenju projektov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> </ul>
Skupno pisanje raziskovalnih poročil	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Veščine o delovanju in vodenju projektov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Raziskovalna poročila</li> </ul>
Pogovor in <i>brainstorming</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Organizacijske veščine</li> <li>▪ Splošne metodološke veščine</li> <li>▪ Veščina kritičnega razmišljanja</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Veščine strukturiranja in načrtovanja raziskave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baze podatkov</li> <li>▪ Monografije/knjige</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Projektne prijave</li> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Raziskovalna poročila</li> </ul>
Branje relevantne (znanstvene) literature	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veščina kritičnega razmišljanja</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Veščine strukturiranja in načrtovanja raziskave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monografije/knjige</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Projektne prijave</li> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Raziskovalna poročila</li> </ul>
Pedagoško usposabljanje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veščina kritičnega razmišljanja</li> <li>▪ Veščine poučevanja in učenja drugih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diplome/magisteriji</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Pripravljena predavanja in načrti vaj</li> </ul>
Skupno pisanje člankov	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikacijske veščine</li> <li>▪ Organizacijske veščine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baze podatkov</li> <li>▪ Članki</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Splošne metodološke veščine</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Veščine strukturiranja in načrtovanja raziskave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Predstavitve na konferencah</li> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Projektne prijave</li> </ul>
Timsko delo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizacijske veščine</li> <li>▪ Veščine o delovanju in vodenju projektov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projektne prijave</li> </ul>
Zbiranje in analiziranje podatkov	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizacijske veščine</li> <li>▪ Splošne metodološke veščine</li> <li>▪ Računalniške in digitalne veščine</li> <li>▪ Veščine analiziranja in interpretacije podatkov</li> <li>▪ Veščine pisanja člankov in njihove objave</li> <li>▪ Veščine strukturiranja in načrtovanja raziskave</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baze podatkov</li> <li>▪ Članki</li> <li>▪ Raziskovalno znanstveni rezultati</li> <li>▪ Raziskovalna poročila</li> </ul>

Iz Tabele 11 lahko opazimo, da je proces produkcije znanja v odnosu med mentorji in mentoriranci zelo kompleksen, pri čemer nekateri načini prenosa znanja vodijo v širši nabor implicitnih/tihih in eksplicitnih oblik znanja. Pri tem lahko izpostavimo predvsem projektno (mednarodno) sodelovanje, pogovor in brainstorming ter skupno pisanje člankov kot takšne, ki vodijo k najširšemu naboru implicitnih/tihih in eksplicitnih oblik znanja. Projektno (mednarodno) sodelovanje mentorirancem omogoča, da preko lastne izkušnje doživijo, kako poteka raziskovalno delo v okviru projekta in jim omogoča da pri raziskovalnem delu niso v stiku le s svojim mentorjem, vendar s širšim krogom raziskovalcev (tudi mednarodnih), ki imajo različna znanja. To mentorirancem omogoča širjenje nabora veščin in kompetenc, ki jih pridobijo tekom doktorskega študija, prav tako pa tudi različnih rezultatov ali eksplicitnih oblik znanja, med katerimi so baze podatkov, članki, projektne prijave, predstavitve na konferencah, raziskovalna poročila, raziskovalno znanstveni rezultati, patenti in aplikacije/vmesniki. Kot primera projektno (mednarodno) sodelovanje opišeta mentoriranec DR6 in mentoriranka DR4:

*»Mislim, da ti da eno veliko širino, vidiš kako projekt deluje, sploh če je mednarodni, ker ko boš končal doktorat boš zelo verjetno ti tisti, ki bo imel projekte. Se pravi že vidiš kako to izgleda, plus da so bolj določeni, tako kaj se bo delalo kot do kdaj se bo delalo. Se pravi dobiš že iz prve občutek teh due date-ov in da deliveraš...« (DR6)*

*»...v bistvu delo je potekalo pri mojem doktoratu v okviru enega projekta, ki smo ga imeli z [naziv inštituta] in so tam en modul sprogramirali dodaten, v okviru tega orodja za [ime orodja]...« (DR4)*

Na drugi strani pomemben del v produkciji znanja prispevajo pogovori in *brainstorming* med mentoriranci in mentorji, saj omogoča, da z diskusijo in razpravljanjem vključeni poskušajo priti do spontanij idej, ki bi lahko vodile do določenih zaključkov in sklepov. Takšen način prenosa znanja med mentorjem in mentorirancem omogoča oblikovanje novih veščin in kompetenc mentoriranca, npr. kako predstaviti svoje ideje in jih skomunicirati, pridobiti kompetence kritičnega razmišljanja, se poučiti, kako strukturirati raziskavo in postaviti njen načrt, pridobiti vpogled v sistematične metode, ki pripeljejo do možnih načinov analiziranja pridobljenih podatkov itd. Vse to pa pomaga pri pripravi eksplicitnih oblik znanja kot so baze podatkov, raziskovalno znanstveni rezultati, napisane knjige,

članki, projektne prijave ali raziskovalna poročila (glej tudi Tabela 11). To ponazorita mentorica M5 in mentoriranec DR9:

*»Pogovor, ja. Okej, tudi ko pišeš kak projekt, ali pa ko kaj razmišljaš in ti tako preskoči iskrica in potem rečeš, okej, se moramo o tem pogovoriti. Pri meni predvsem tako ja, da se pogovarjamo, ali pa da kaj berem recimo, pri temu študentu pa tudi. Pri obeh je bilo tako, oni, ki več delajo v laboratoriju, tudi tam pridejo ideje. Ampak vedno je tisto potem pa na sestanku pri pogovorih no. Se nekako odločimo kam naprej.« (M5)*

*»...jaz pač napisal članek, tako kot se meni zdi, da bi moral biti, potem sem pa njemu poslal potem je pa on povedal kako se pa njemu zdi, da bi moglo to zgledati in potem sem jaz popravljaj in to in to in to smo kolobarili včasih mesece,...no, s pogovorom in brainstormingom, tam smo bolj... te ideje kaj je za probat in tako.« (DR9)*

Kot pomemben način prenosa znanja se je izkazalo tudi skupno pisanje člankov, ki pa ne vključuje le, kako strukturirati in napisati besedilo članka, vendar obsega tudi proces same oddaje, recenzije, revizije in končne objave članka. V okviru takšnega prenosa znanja so se mentoriranci od mentorja ne le naučili kako pisati članek in ga objaviti, vendar so s tem pridobili tudi večšine komuniciranja znanosti, organizacijske veščine, splošne metodološke veščine ali pa bolj specifične metodološke veščine kot so analiziranje in interpretacija podatkov ter načrtovanje raziskave. Skupno pisanje člankov pa ne vodi le v objavljene članke, vendar ima takšno usposabljanje tudi druge (stranske) rezultate, kot so pripravljene baze podatkov, raziskovalno znanstvenih rezultatov, predstavitve na konferencah, ki so osnovane na študiju predstavljeni v članku, pa tudi projektnih prijavah. Skupno pisanje člankov, pridobljene veščine in rezultate ponazorita DR5 mentorica M5:

*»Recimo, ko bi pisali članke, to je bilo pogosto, napišem članek in vse interakcije so šle preko e-maila, obema je tako-, vsaj meni je bilo tako lažje, da dobim komentarje... Pa meni je bilo jasno, da jaz moram objaviti članek in da to je postopek, ki ni trivialen. In da dejansko se gre po nekih stopnicah in ta prva stopnica je napisati članek na konferenci.« (DR5)*

*»Dajem zraven ideje, svetujem tudi, to je v redu, to ni v redu, daj bolj tako, ampak na koncu je to tvoje delo. In recimo, jaz nisem ena tistih, ki sem imela tudi izkušnje, napišeš članek, seveda prvi članke je lahko zanič, pol ven vržeš, poskusimo drugo rundo bo bolje, tretjo rundo bo še boljše, ampak potem pa jaz nisem ena tistih, ki bom šla vse stavke naokoli obračat in na novo pisati, ne, to ni poanta, poanta je, da ti pokažeš rezultate. Rezultati morajo biti dobri in morajo piti vodo. Ne vem, stavke obračati in to se mi zdi pa potem na koncu že nesmiselno, tako da ne vem, jim dam vedeti, da je to njihovo delo. Da morajo bili ponosni na svoje delo.« (M5)*

Zanimivo je, da so mentorji in mentoriranci s področij humanistike v primerjavi z drugimi vedami manj poudarjali, da skupno pisanje člankov tudi vodi k publiciranju in objavi člankov in tudi drugih del (npr. monografij/knjig), ki bi bila objavljena v soavtorstvu mentorirancev in mentorjev. Kot to izpostavi mentorica M4 in mentoriranka DR11, na področjih humanistike, je sam stil pisanja in način izražanja avtorja dela izredno individualen in ključni del prispevka ter vodi v bolj pogosta samostojna avtorstva, čeprav pri tem mentor sodeluje in usmerja mentoriranca:

*»...torej sama nisem s študentom nikoli objavljala skupnega teksta, tako da te izkušnje nimam, tudi sicer mislim, redko, redko kdaj sem soavtorica ker... Ja, pač [področje] delo zna biti pač pisanje, osamljeno delo in si odgovoren sam za razvoj svoje misli in argumentacije. Torej, te izkušnje, da bi skupaj pisala s študentom oziroma študentko tekst nimam, tako da na to vprašanje ne morem odgovoriti, kaj pa je produktivno, torej vsaj glede mojega pogleda na funkcijo mentorja, jaz mislim, da neka prava doza spodbujanja avtonomije, samostojnosti*

*kandidata in pa recimo nekih dobronamernih komentarjev, v tem pomenu ja, mogoče bi bilo pa dobro to bolj razvit in če bi prebral recimo tega avtorja, ki gre na to in malo nakažeš recimo neko logiko razvijanja problema, ki bi lahko korigiral določene recimo prehitre sklepe ali pa premočne hipoteze, ker vsaj kar zadeva [področje] in humanistiko, se zelo hitro navdušujejo z nekimi močnimi tezami, ki so lahko na nekih trhlih nogah in potem pač je funkcija mentorja, vsaj tako sama gledam, da na nek pač tak previden način opozori. Mislím, da recimo pri velikih [tip strokovnjakov], tudi močne teze, te ki recimo res bodejo v oči oziroma opozorijo nase, temeljijo na delu, ki ga je mogoče reproducirati in pokazati kako je lahko prišel do te teze, ne pa recimo samo nekaj si domišliš in napišeš ker se ti zdi pač uau... vsi bodo ostrmeli.» (M4)*

*»Ja, in to je bil pri meni, to je bil zelo, kar globok, to je bil resnično globok proces osebne transformacije tudi, jaz rečem, ne, recimo. Ko se na doktoratu začneš učiti pisati na novo, in tako naprej, in to, tako da ja. No vidite. In ta mentor je potem zelo vplival, v tem smislu, tudi dolgoročno, ne.« (DR11)*

### 3.4.2 Razlike med tipi mentorirancev in mentorjev v procesu produkcije znanja

Analiza je tudi pokazala, da obstajajo **razlike med tipi mentorirancev in mentorjev v procesu produkcije znanja**. Ugotovili smo, da določeni načini prenosa znanja potekajo izključno med določenimi tipi mentorjev in mentorirancev, kar pomeni, da so nekateri načini prenosa znanja, s tem pa tudi pridobljena implicitna/tiha in eksplicitna znanja omejeni za nekatere tipe mentorirancev.

Formalni mentorji svoje zunanje doktorske kandidate v manjši meri ali pa sploh ne pošiljajo na dodatna izobraževanja, jih ne vključujejo v projektno (mednarodno) sodelovanje, z njimi ne pišejo raziskovalnih poročil (verjetno kot posledica tega, da zunanji kandidati ne sodelujejo v projektih in drugih praksah, ki bi zahtevala raziskovalna poročila), prav tako jih pedagoško ne usposablja. To ima za posledico, da zunanji doktorski kandidati nimajo priložnosti pridobiti določenih implicitnih/tihih znanj (npr. veščine o delovanju in vodenju projektov, veščina poučevanja in učenja drugih), prav tako pa jih to omejuje pri produkciji določenih eksplicitnih znanj (npr. raziskovalna poročila, projektne prijave, diplome/magisteriji, pripravljena predavanja in načrti vaj).

Na drugi strani pa so določeni načini prenosa znanja, kot so pokazali rezultati, rezervirani samo v okviru določenih tipov mentorjev. Tako so na primer administrativno delo v večji meri izpostavljali starševski in kolegialni mentorji, prav tako naj bi ga pretežno opravljali mentoriranci, ki so mladi raziskovalci. Prav tako so v pedagoško usposabljanje v večji meri vključeni mladi raziskovalci. Prek tega pridobijo tudi veščine poučevanja in učenja drugih in jih vodi v pripravljena predavanja in načrte vaj, medtem ko so doktorski kandidati zaposleni na projektu v manjši meri vključeni v ta proces, zunanji kandidati, kot smo že poročali, pa niso deležni v takšnih oblikah produkcije znanja.

### 3.4.3 Zaželenosti značilnosti mentorirancev in mentorjev v procesu produkcije znanja

Prav tako smo z analizo intervjujev ugotovili, da so mentorji in mentoriranci pri opisovanju določenih procesov produkcije znanja pogosteje omenjali prav specifične **zaželene značilnosti mentorirancev in mentorjev, ki spodbujajo proces produkcije znanja** v mentorskem odnosu. S tega vidika bi jih lahko označili kot spodbujevalne dejavnike v procesu produkcije znanja, saj v večji meri vodijo k različnim načinom prenosa znanja, implicitnim/tihim in eksplicitnim znanjem, ki se izmenjajo v mentorskem odnosu. Ugotovili smo, da so za *mentorirance izpostavili naslednje njihove ključne značilnosti* (Tabela 12): samostojnost, samoiniciativnost, delavnost, dobro predhodno znanje in kompetence, psihološka stabilnost, motiviranost, vztrajnost, vreden zaupanja, natančnost in držanje rokov. Na drugi strani pa so bile za *mentorje izpostavljene naslednje ključne značilnosti* (Tabela 12): emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata, spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja, dajanje strokovnih nasvetov in pomoči, odprtost, spodbujanje pisanja in objave člankov, poslušanje in

vreden zaupanja. Na drugi strani pa analiza ni pokazala podobnega vzorca, torej da bi intervjuvani poročali o nezaželenih značilnosti mentorjev oziroma mentorirancev, ki bi ovirale ali omejevale proces produkcije znanja. Tako smo ugotovili, da zaželene značilnosti mentorirancev in mentorjev bolj povezujejo s procesom produkcije znanja, saj spodbujajo, da pride bo bolj intenzivnega prenosa znanja med mentorjem in mentorirancem in bolj učinkovito vodi k eksplicitnim oblikam znanja.

**Tabela 12: Zaželene značilnosti mentorirancev in mentorjev, ki spodbujajo proces produkcije znanja.**

Zaželene značilnosti mentorirancev	Zaželene značilnosti mentorjev
Samostojnost	Emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata
Samoiniciativnost	Spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja
Delavnost	Dajanje strokovnih nasvetov in pomoči
Dobro predhodno znanje in kompetence	Odprtost
Psihološka stabilnost	Spodbujanje pisanja in objavljanja člankov
Motiviranost	Poslušanje
Vztrajnost	Vreden zaupanja
Vreden zaupanja	
Natančnost in držanje rokov	

#### 3.4.4 Zaznava uspešnosti

V kontekstu vloge mentorstva v procesu produkcije znanja so mentorji in mentoriranci le-to povezovali tudi z **zaznavo uspešnosti**, ki so jo doživljali z *uspešno zaključenimi doktorati in uspešnimi posamezniki, uspešnimi objavami in članki, s pridobljenim novim znanjem in uspešno zaključenimi projekti*.

*Uspešno zaključeni doktorati in uspešni posamezniki se nanaša na zaznavo uspešnosti predvsem s strani mentorjev, kjer kot uspeh označujejo, da so uspeli mentoriranca pripeljati do zaključka doktorata in jim po končanem doktoratu tudi pomagati, da so (p)ostali uspešni posamezniki. To doživljanje se povezuje tudi z mentorjevimi občutki odgovornosti do mentorirancev, v kateri čutijo dolžnost, da mentorirancu zagotovijo profesionalno in karierno prihodnost s tem, da ga sami zaposlijo v svoji raziskovalni skupini, mu pomagajo vstopiti v drugo raziskovalno skupino (tudi v tujini) ali pa ga priporočijo institucijam in podjetjem v gospodarstvu in industriji. Takšne zaznave uspešnosti so v večji meri poročali mentorji s področij ved medicine, biotehnike in tehnike, predvsem pa je bilo to pomembno starševskim in kolegialnim mentorjem. Pomembnost uspešno zaključenih doktoratov in uspešnih posameznikov ponazorita mentorici M7 in M9:*

*»Saj pravim, samo mi smo imeli ta izziv, da smo morali ... mogoče boljše da ne rečem, iz top študentov jih narediti top raziskovalce. Kar nam je po določeni meri kar uspelo. In to se mi zdi največ, najbolj pomembno ... No, jaz sem se zmeraj zgledovala po [institucija] ali pa po zunanjih in sem skušala v to smer poriniti mlade raziskovalce, tako da bi bili lahko potem, bi rekla, kompetentni z njimi. Da ne bi imeli občutka, da so nekaj manj kot recimo iz takih, res stabiliziranih inštitucij.« (M7)*

*»... mi smo se res trudili in z veseljem lahko povem, da nobeden moj doktorand ni ostal brez službe, ko je zaključil doktorat in delo pri nas tudi, to se mi zdi zelo, zelo velik uspeh in sem tega izjemno vesela, kar se tiče fakultete pa tudi.« (M9)*

Mentorji in mentoriranci so kot uspeh pogosto omenjali tudi *uspešne objave in članke*, prav tako pa tudi *uspešno zaključene projekte*, ki so jih velikokrat tudi povezovali z načini uspešnega delovanja na področju znanosti in raziskovanja, kjer je vrednoteno veliko število (kvalitetnih in dobrih) objav in število pridobljenih in predvsem zaključenih projektov. Le na ta način namreč lahko mentorji in mentoriranci, kot so poročali, nadaljujejo svoje raziskovalno delo, saj so to tudi kriteriji za financiranja, ohranjanje, napredovanje in širitev raziskovalnih skupin. V večji meri so takšno doživljanje uspešnosti poročali mentorji s področij vede naravoslovja, prav tako je bilo to bolj značilno za mentorje *menadžerje*. Prav tako se je zaznava uspešnosti skozi objavljene članke in zaključene projekte bolj izkazalo pri mentorirancih, ki so s strani svojih mentorjev bili deležni spodbud pisanja člankov in mednarodnega sodelovanja in mreženja. Kot sta povedala mentoriranec DR6 in mentorica M12:

*»Sem jih imel precej, ker sem imel tudi podporo s strani mentorice, da jih čim več naredim in tudi tema je bila taka, da se je dalo, tudi to je treba povedati, ni vse na meni bilo in ja, je kar stimulirala k temu, da pišem članke in me tudi zelo učila kako se piše dobre članke, tako da... in tudi stimulirala, da jih objavim v boljših revijah. Da ne ciljaš preveč visoko, ker potem lahko pol leta čakaš preden boš prišel na realna tla, da skoraj približno veš kam in je skoraj vedno bilo-, ta pravo revijo smo zadeli, da so nas sprejeli. Tako da jaz bi rekel, da sem bil med bolj uspešnimi njenimi mentoranti... kaj smo to... mentoriranci.« (DR6)*

*»...tudi sodelovanje s tujimi raziskovalci, to je bilo s [država] raziskovalci, kar smo sodelovali in pa z [država], to so tudi na [mesto] na primer, veliko sodelujemo, to so raziskovalci profesorji, ki so izredno visokega ranga in temu primerno tudi zahtevajo visok nivo raziskovalnega dela in kredibilnih rezultatov in veliko smo imeli nekih skupnih projektov, tako da so si tudi oni potem na osnovi našega dela, kako so tudi mladi raziskovalci pristopili k samemu raziskovalnemu delu, kako zanesljivi so pri teh raziskavah, oni so sami potem to preverili in ti potem nekako zaupajo in potem nekako tudi lažje z njimi pišeš članek in jasno, da je to zelo pomembno potem tudi pri kakovosti samega članka, ker se izoblikujejo druge ideje, boljše ideje...« (M12)*

Kot uspeh so mentorji omenjali tudi *ново pridobljeno znanje*, ki ga pridobijo mentoriranci in ni le rezultat njihovega skupnega dela, temveč je tudi vir nadaljnjega raziskovalnega, znanstvenega in/ali pedagoškega delovanja, kar je bilo pomembno predvsem *starševskim mentorjem*. Kot to ponazori mentor M3:

*»Ja, sedaj pri nas je to vse važno, da pridemo do rezultata. Tako da, ampak jaz mislim, da največ so potegnili pri tem, da so samostojno delali. Mislim, da se naučijo neke stvari, da pridejo do-, ker to so vendarle tudi veščine, kako se to dela, do tega kako se razmišlja na tem področju oziroma kako prideš od problema do rešitve, kaj je treba narediti, kako se take raziskave izvajajo, na kaj je treba misliti. Ja, jaz mislim, da dobijo neko širino tega raziskovalnega dela in tudi področja, na katerem delujejo. Neke vzorce, ki ti pomagajo pri drugem delu.« (M3)*

### 3.5 Zaznave in pogledi mentorjev in mentorirancev o sistemu slovenske znanosti

Poleg doživljanja mentorskega odnosa in procesa produkcije znanosti so mentorji in mentoriranci v intervjujih poročali o **pozitivnih in negativnih vidikih sistema slovenske znanosti**, ki lahko močno vpliva na delovanje, aktivnosti in prakse posameznikov v znanosti. Kot ključne **pozitivne vidike sistema slovenske znanosti** so mentorji in mentoriranci zaznali *program mladi raziskovalec, svobodo pri raziskovanju, odlične raziskovalce in njihove dosežke, multidisciplinarnost in podpiranje komuniciranja znanosti*.

### 3.5.1 Pozitivni vidiki sistema slovenske znanosti

Mentorji in mentoriranci s področij ved medicine in tehnike in predvsem *starševski* mentorji so v večji meri kot pozitiven vidik sistema slovenske znanosti izpostavili *program mladega raziskovalca*, v katerem raziskovalne skupine in mentorji lahko pridobijo kandidate, ki imajo zagotovljeno financiranje za določen čas in jim s tem omogoča nemoteno raziskovanje in delo na doktoratu. Kot to opiše mentorica M5:

*»Meni se to zdi super, da ti v bistvu končaš študij in lahko delaš doktorat in imaš zraven plačo. Pustiva kakšna plača je tukaj, ampak takrat, ko sem se jaz zaposlila, mi je bilo to top! Mislim, jaz študiram in še plačana sem zato, da študiram. Delovna doba mi teče, plačana sem zato, da študiram. Tako da ta sistem je dober, to da je možnost, da delaš doktorat in si plačan zato poln delavni čas, je super. Recimo, tudi to, da je denar za raziskave je super, lahko ga je vedno več, dajmo se truditi, da ga bo vedno več, se mi zdi zelo dobro, zelo dobro se mi zdi, da je država in pač tudi ARRS, da so sprevideli, da je mogoče sistem malo star in zakrnel in se trudijo ga izboljšati, smo na poti izboljšav, smo na poti novega zakona, kako skušajo zagotoviti stabilno financiranje, to je zelo pomembno v raziskavah, da se znanstvenik lahko osredotoči na svoje delo, da ve, da je zadaj stabilno financiranje, ne da mora konstantno se tresti ali bo imel jutri še denar ali ne bo imel denarja, da bo to delal, da ni treba, da vsake tri leta, ko poteče projekt, mora nekaj novega začeti delati, tako da se mi zdi, to zelo pozitivno kar se je naredilo v zadnjem letu, to stabilno financiranje. In upam, da bo šlo še na bolje.« (M5)*

Poleg programa mladega raziskovalca do mentorji in mentoriranci poudarili tudi pomembnost *raziskovalne svobode*, pri kateri imajo možnost, da prosto izbirajo (relevantne) teme in področja raziskovanja in jih pri tem nihče ne omejuje. Ta pozitiven vidik sistema slovenske znanosti so v večji meri izrazili mentorji in mentoriranci s področij ved družboslovja in humanistike, prav tako pa tudi *starševski* in *kolegialni mentorji*. Kot opiše mentoriranka M10:

*»Meni se vseeno zdi, da... da je, da imamo določeno raziskovalno svobodo, da v smislu še vedno lahko tudi sami razvijamo svoje ideje in potem najdemo financiranje za to, da je ta neka avtonomija raziskovalnega prostora, sedaj druga stvar je pa, potem se mi zdi včasih tudi podpiranje določenih bolj longitudinalnih daljših raziskav.« (M10)*

Prav tako so mentorji in mentoriranci pogosto poudarili *odlične raziskovalce in njihove dosežke* in s tem, da je v slovenski znanosti lahko najti veliko vrhunskih raziskovalcev, ki so veliko dosegli in prispevali razvoju znanosti ne samo doma, vendar tudi v tujini. Kot to ponazori mentoriranka DR7:

*»Ja, zagotovo moram reči, da smo Slovenci uspešni v raziskovalnem področju, saj tudi če pogledamo dosežke... sicer jaz imam bolj informacije ljudi, ki so zaposleni na univerzi, ne toliko, ne vem, [inštitut], [inštitut], ampak tudi če pogledamo kako odzivni so nekateri naši rezultati v svetovnem merilu, koliko inovacij, patentov in tega imamo mislim, da glede na velikost Slovenije je raziskovalno področje dobro razvito...« (DR7)*

Mentorji in mentoriranci so tudi pogosto kot pozitiven vidik sistema slovenske znanosti izpostavili vedno večje težnje k *multidisciplinarnosti* v raziskovanju in povezovanje različnih področij, ki lahko skupaj bolje naslovijo določen raziskovalni problem. Poleg tega so pogosto poudarili tudi naraščajoče podpiranje *komuniciranje znanosti* in s tem načine, da se znanstveni rezultati in spoznanja približajo širši javnosti. Kot to opišejo mentorice M9, M10 in M5:

*»Ja, v Sloveniji je veliko dobrih stvari in sicer ena od teh je, da smo sorazmerno majhni in glede na to tudi sorazmerno povezani. Da v bistvu lahko sodelujemo med sabo na različnih univerzah, fakultetah, inštitutih in mislim, da to delamo tudi zelo uspešno. To bi rekla, da je ena glavnih*

*lastnosti in hkrati, da imamo tudi nivo znanja na teh inštitucijah precej visok, To je nekaj pozitivnega, definitivno.» (M9)*

*»Zdi se mi pozitivno, da se znanost razvija v multidisciplinarnem smislu, vsaj tako jo jaz doživljam. Pač tistih področij, ker so malo bolj moja matična. Tu se mi zdi, da je prav opazen trend in res vidim skoraj same pluse,...« (M10)*

*»Recimo, zelo pozitivno se mi zdi to, da se podpira komunikacijo znanosti, da so tudi projekti zato, da recimo zavodi, kot je Znanost na cesti, kot je Kvarkadabra, kot je Zotks, da so podprte iz države, da se to opazi, da je dobro, da delamo za dobro znanosti in laikov in ljudi, ko probamo približat znanost ljudem in se mi zdi to super, da je to podprto,...« (M5)*

### 3.5.2 Negativni vidiki sistema slovenske znanosti

V primerjavi s pozitivnimi vidiki sistema slovenske znanosti so mentorji in mentoriranci v večji meri izpostavili tudi nekatere **negativne vidike sistema slovenske znanosti**, ki jih do določene mere in v nekaterih primerih tudi osebno omejujejo pri lastnem napredovanju, napredovanju njihove raziskovalne skupine ali pa predstavljajo omejitve za razvoj znanosti v Sloveniji. Najpogosteje so mentorji in mentoriranci izpostavili *premalo sredstev*, ki je namenjenih financiranju znanosti, prav tako pa hkrati problem *nestabilnega financiranja*, ki raziskovalcem onemogoča konstantno delo in jim v določenih primerih omejuje pri pridobitvi redne zaposlitve zase ali za druge v raziskovalni skupini, tudi mentorirance, ko zaključijo doktorat. To so v večji meri izpostavili mentorji in mentoriranci s področij ved naravoslovja, biotehnike in humanistike, prav tako so to omejitve v večji meri poudarili *starševski in kolegialni mentorji*. Kot ponazorijo:

*»...ampak na splošno o stanju v Sloveniji je ena žalost, znanstveniki smo druga klasa se mi zdi. Nimam občutka, da se nas spoštuje kot take, zato ker tako malo denarja gre, tako se moramo boriti za vsako stvar, zato da lahko sploh delamo karkoli in po tem ko delaš imaš toliko enih projektov, da se niti ne moreš fokusirati na te za katere imaš financiranje, dobesedno.» (DR2)*

*»Veste kaj, prvo je, da je znanost absolutno podhranjena in najbolj boleče je to, da znanost in razvoj, ki ga da znanost, ji ni dano ustrezno mesto v naši družbi. To se vidi tudi po plačah in se vidi po financiranju.» (M1)*

*»Seveda, nisem čisto zadovoljna z razmerami v Sloveniji, ki ne glede na to da je bilo-, dodatna sredstva so bila dodana za znanost, pa še vedno mislim, da niso tako razdeljena kot bi bilo prav in niso šla vsa v tiste namene, ampak tukaj mogoče res s pridržkom tole povem, zato ker hvala bogu, da je prišlo do zakona in neke obljube da bo več sredstev namenjenih za znanost, še posebej na inštitutih smo izjemno obremenjeni, ker tudi vodje, tudi vse vodje v kompletu s svojo plačo računajo in sestavljajo iz različnih projektov, deset ur in 100 ur pa 300 ur in 400 ur in je to izjemno naporno, predvsem v smislu, da bi lahko peljal neko idejo, neko svojo raziskovalno smer, majčkeno bolj kontinuirano, ker imamo zelo malo, sploh tisti oddelki, ki smo hitro rastli in smo se hitro razvijali je tega raziskovalnega programa, ki je kolikor toliko stabilen, sorazmerno zelo malo na tem mojem bivšem oddelku, petnajst procentov, vse ostalo so pa projekti in je to težko potem zagotavljati neko kontinuiteto, ker moraš vedno leteti za novim in novim projektom in včasih uspe, včasih pa moraš kaj drugega izbrati. In je to naporno. Drugače pa bi rekla, da sem zadovoljna z delovnim okoljem, z možnostmi dela, z opremljenostjo, z odnosi in tako naprej.» (M9)*

S financiranjem je tudi povezana zasnava mentorjev in mentorirancev, da je slovenska znanost pogosto zaprta in da je na znanstvenoraziskovalnem področju težko napredovati, saj so možnosti in

prostor omejene. To so v večji meri izpostavili mentorji in raziskovalci iz področij ved humanistike in biotehnike ter *starševski* in *formalni* mentorji, ki do določene mere to omejenost doživljajo tudi prek *težkega pridobivanja doktorskih kandidatov ali njihovega zadržanja*. Kot so poudarili predvsem mentorji so na eni strani plače za mlade raziskovalce nekonkurenčne trgu dela, v primerih ko pa imajo dobre kandidate, ki bi jih po zaključenem doktoratu zaposlili v svoji raziskovalni skupini na projekt, pa jim to onemogoča pomanjkanje sredstev. Te omejitve pa so še posebno poznajo zunanjim doktorskim kandidatom, ki doktorski študij pogosto opravljajo brez institucionalne finančne podpore. Kot to opišejo:

*»...slaba lastnost je pa mogoče to, da je preveč zaprta ta akademska sfera. Da mogoče jo prevečkrat zaprejo neki ljudje, ki imajo neke strahove ali kakorkoli, da ne bodo več zmožni tam notri obsedeti in jo zaprejo in drugi nimajo potem za notri priti. Ne vem, kakorkoli, ali pa je težko, ali pa pridejo neke osebne stvari ven in tako no, neki vrtilčki svoji, ki pač ne pustijo nobenega več gor. Karikiram. To je, jaz mislim da kar velika črna pika na slovenski znanosti, ta neka zaprtost.« (DR3)*

*»Mislim da je za vse mlade raziskovalce je potem nadaljevanje kariere izredno težko pri nas, sploh pa ker tudi nam ne omogoča sistem, da bi ti pridobil določena sredstva, da lahko svoj laboratorij postaviš,... Ali pa da dobiš avtomatsko določeno pozicijo na fakulteti v pedagoškem programu, tukaj je tudi izredno težko, jaz sem imela sicer tudi predmet znotraj predmeta so bile vaje, tako da moja mlada raziskovalka je bila tudi docentka oziroma je pomagala je, vodila je te vaje, tako da je pridobila tudi te točke, bi rekla, za naprej. Samo potem, ko mora pa nekje če ti tega predmeta ne obdržiš, ne moreš obdržat naprej, se pa potem cel sistem sesuje in mora potem on sam iskat naprej pot do pedagoškega naziva in tukaj so pa zelo omejene možnosti. Koliko lahko in potem tudi na ta način težje prihajaš do študentov, ki ti lahko pomagajo v laboratoriju in v končni fazi do referenc, da imaš diplomske in magistrske naloge z njimi.« (M12)*

*»Vidim pa, da ko imamo razpise za mlade raziskovalce, da je interes zelo majhen in da včasih tudi ljudje, ki ne najdejo službe drugje se prijavijo za mladega raziskovalca, da jim je zelo podcenjena plača in tako, da se mi zdi da je malo izgubil na ugledu no, kar me po svoje kar žalosti, če sem iskrena.« (DR10)*

*»Zakaj bi še nekdo delati doktorat, če dobi dvakrat ali pa trikrat večjo plačo v industriji z magisterijem. Recimo, primer, z magisterijem v industriji, ki ne plača blazno dobro, je primerljiva oziroma takšna, kot jo ima tukaj asistent z doktoratom. In to je velik problem. In to je problem za znanost, za mentorje, je problem za celo Slovenijo, če se mene vpraša.« (M5)*

Poleg tega so mentorji in mentoriranci kot negativni vidik ocenili tudi *sistem točkovanja uspešnosti raziskovalcev v Sloveniji, ki ima lahko tudi kontraproduktivne učinke*, saj povzroča izredno tekmovalnost med raziskovalci, vedno večjo osredotočenost na dejavnosti, ki vodijo k pridobitvi zahtevanih točk, in ne na prakse in delovanje, ki so ključne na področju raziskav in znanosti. To ponazorijo:

*»...ampak vse to točkovanje in tako naprej, to je kljub vsemu tako, ne vem, saj ne živimo samo za točke. Ampak pri nas je znanost narejena samo za točke in v katere znanstvene revije se bo objavljalo...« (DR12)*

*»Tako da, kaj sem rekel... tako da včasih je težko toliko člankov narediti, mislim jih spisati fizično in objaviti, ker se mi tudi trudimo, ali pa včasih smo se trudili v resne revije objavljati in tam traja to, sedaj te nove MDPI, to je tako ampak to se meni še vedno malo... gravža, ta postopek en teden in to, to se meni zdi neresno. Ampak sedaj so začeli moji kolegi, da so začeli*

*tudi tja pošiljati, tako da.... ne vem. Jaz sem pričakoval, da se bo to prepovedalo, pa zgloda, da se ne bo... vsaj za nazaj se itak ne bo moglo, (nejasno), ampak ja, in tam traja, v teh resnih revijah je to dlje časa.» (M3)*

*»Znotraj skupine ni nikoli problem. Potem, ko greš pa malo višje, se pa določeni čutijo, da so lahko zraven, ker pa v bistvu ne, ane. Ampak če nimaš nekih pravil, nečesa na kar se lahko opreš, nimaš možnosti, da bi se recimo temu uprl. Zakaj je pa tako, je pa seveda sistem točkovanja. Če bi ARRS imel malo drugačen sistem točkovanja in zakaj se moramo znanstveniki v bistvu grebsti, da lahko napredujemo, so te točke in pač vsi želijo biti na članku, čim več ljudi na članku, da dobijo točke in zato tako je.» (M5)*

*»...tudi ta sistem SICRIS in COBISS, ki se je vzpostavil, mislim, da je tudi pomemben, da tudi pomembno nekako rangira potem raziskovalce glede na njihovo uspešnost. Moram pa tukaj postaviti tudi določene dvome, mislim da so se marsikateri raziskovalci tudi nekako prilagodili temu sistemu in so potem tudi izkoriščajo sistem, da ti omogoča -, kako pridobivati točke. In kot sem še omenila, na primer pri nas je, so, kaj vem, izredno pomembno za nas, velik preboj, da smo lahko objavili en članek v izredno dobri [področje] reviji, [področje] reviji, ampak sam ne moreš priti v take revije, zato je vedno veliko avtorjev in potem se to avtorstvo deli na, mislim, točke se delijo na število avtorjev in potem se nam je zgodilo na primer, da dobiš manj točk, kot pa če napišeš sam članek v eno anale, v eno slovensko poljudno raziskovalno revijo. In nekateri so bili pač spretni in so pač točno to izkoriščali, da so potem iskali take revije kjer so lahko sami objavljali, kar pomeni potem, da ne sodeluješ, postaneš individualist, kar ni dobro za nobeno raziskovalno skupino, tudi programsko skupino. Tako da mislim da ta sistem bi morali vsekakor spremeniti.» (M12)*

Ko negativni vidik sistema slovenske znanosti so mentorji in mentoriranci pogosto izpostavili tudi *preveč birokracije* in *preveč administrativnega dela*, ki vzame veliko časa, kar pomeni manj časa za raziskovalno in pedagoško delo. Kot to opiše DR8:

*»Slovenija je res ena taka, mal smo majhni, mogoče smo preveč, preveč je vse, ja... Pa preveč znormiramo vsako stvar do konca. Tudi pri znanosti, včasih imamo občutek, da je več, čeprav tudi vidimo tule na vseh projektih več časa pokuriš in energije za pisanje poročil in za vse ostalo, kot pa za same raziskave in to je mogoče narobe, ker gre dejansko denar za administriranje ne pa za raziskovanje.» (DR8)*

Poleg *preveč birokracije* so mentorji in mentoriranci kot negativno zaznali *nepravično razdelitev sredstev* namenjenih raziskovanju, s čemer je povezano tudi njihov pogled, da institucije, ki so v domeni financiranja znanosti *ne poznajo raziskovanje*, kako raziskave potekajo in delujejo, kar ima za posledico pomanjkanje sredstev, rigidnost pravil in njihova ne prilagoditev dejanskim praksam raziskovanja in delovanju v znanosti:

*»...je pa tukaj jasno, mislim da potrebno tudi pri prijavih in pri oceni raziskovalnih projektov, dobiti recenzente, ki se spoznajo na tvoje področje in recenzirajo določene, preverijo tudi objave, ali so te objave tvoje, ali so res plod nekega raziskovalnega dela ali so objave... Kakšni se zelo znajdejo in zelo prosperirajo tudi na ta način. In odvzemajo na en način tudi denar tistemu, ki je dober, ki je perspektiven in ki bi res zaslužil določeno podporo.» (M12)*

*»Tako da pač smo se večkrat morali mi prilagajati sistemu, kar okej, saj ni problem, če je pač sistem postavljen tako kakor je, sam kdaj s kakšnimi raziskavami ali pa karkoli je pa res potem težko, ker pač tečejo v nekem, nek tok imajo, nek svoj način, ki mora biti narejene neke raziskave, potem pa pač imaš omejitve kakršnekoli že imaš, potem moraš pa klicariti naokrog*

*in kako bi sedaj to tako naredili pa te zanima in to. Mogoče bi tukaj univerza in tudi fakulteta, enako, saj je isto, ne samo univerza, ampak mogoče malo manj bili nekako starokopitno rigidni, v tem smislu. Moram samo tako, sedaj tisto nekako starokopitnost je tudi prav, jaz podpiram, mora biti, ker pač to so izkušnje, ampak recimo pri nekih določenih stvareh, pa da je vseeno nekako malo bolj prožno to, pa malo več, ne vem, ali se manj papirjev proizvede ali pa manj ljudi rabiš podpisov...« (DR3)*

*»Tako da se mi zdi, ena stvar, ki bi se morala spremeniti v tem sistemu financiranja je, da bi se dopustilo-, jaz sem recimo imela dosti tega, da sem delala na drugih projektih, ampak kot mlada raziskovalka sem lahko delala v bistvu, sem zaposlena lahko bila samo kot mlada raziskovalka, meni bi bilo zelo koristno, če bi lahko bila polovično zaposlena kot mlada raziskovalka, polovično pa na nekem drugem projektu, ker vseeno se mi zdi, a se fokusirati samo na eno temo, je premalo. (nejasno) s temo, ko delaš doktorat, ker sem jaz te stvari, ki sem jih delala še zraven so bile pomembne in sem se res dosti naučila in bi bilo škoda, da jih ne bi bilo, tako da jaz mislim, da bi moral ARRS omogočiti malo več fleksibilnosti pri porabi teh ur in ne težiti k temu, da doktorat, da čim prej pridemo do doktorata, ampak pustiti ljudem, da imajo recimo opcijo, da kombinirajo mesto mladega raziskovalca še z enim projektom in pač potem za doktorat porabiš tudi več let. Zakaj bi moral v treh letih, saj to niso olimpijske igre, to ni tekmovanje na čas in podobno imam sedaj probleme s podoktorskim projektom, tudi dve leti, ko v bistvu ne moreš delati na nobenem drugem projektu. Ampak v praksi, jaz poleg vsega post doca delam sedaj še kup drugih projektov in se mi ne zdi pač to dober način financiranja, da nekoga plačaš da je za dve leti, da dela neko temo, ker v bistvu znanost bi morala biti sodelovanje, jaz bi raje videla, da bi bil raje ta podoktorski, ki ga imam imel več možnosti sodelovanja z drugimi raziskovalci.« (DR4)*

Predvsem mentoriranci in med njimi tisti, ki so bili mladi raziskovalci, so kot negativno izpostavili *izkoriščanje mladih v začetku kariere*, kar vključuje, da se jih izkorišča, da poleg svojega doktorskega študija in dela povezanega s svojim raziskovanjem, opravljajo tudi druga dela, prav tako pa kot del sistema, ki jim po zaključku doktorata ne omogoča zaposlitve. Zaradi takšnih omejitev se mladi pogosteje odločijo za odhod v tujino (t.i. *beg možganov*), kar pa ima, kot so poročali mentorji in mentoriranci, veliko škodo za znanost in razvoj v Sloveniji. Kot so opisali mentoriranci DR4 in DR12 ter mentoriranec DR6:

*»...in jaz sedaj, ko gledam recimo nazaj, jaz sem poleg tega, da sem delala na svojem doktoratu, sem morala delati še vedno na tistem projektu, na katerem sem delala pred doktoratom, ampak za to nisem bila plačana, ker si mladi raziskovalec in delaš na svojem doktoratu. Tako da meni, tako ko gledam, sem bila res obremenjena s tem projektom in nisem niti mogla toliko odnesti od samega študija, kolikor bi lahko, ker sem res vse delala zadnji moment, ker sem pač bila preveč obremenjena,...« (DR4)*

*»...doktorirajo potem jih pa ne zaposlimo oziroma se zaposlujejo na projektih kar je pač neko prekarno delo, kar je pa tudi zelo slabo za mlade, ker si na nek način ne morejo niti ene take solidne prihodnosti.« (DR12)*

*»Podhranjena, če govorimo na splošno, doktoranti in to, mislim, premalo denarja, v mojih časih se je preveč delalo mladih raziskovalcev, premalo se je obdržalo mladih raziskovalcev, torej doktorjev. Država je dala denar da je naredila doktorja, ki pa je šel v Švico, kaj smo s tem dobili, nič. Raje kakšen MR manj, saj ne vem kakšni je sedaj stanje, tako da težko komentiram, to je za pet, šest let nazaj. Rajši kakšnem MR manj in ga potem obdržati. Ker plače za raziskovalce v inštitucijah so zelo majhne. Potem pa vsi tečejo proč. In to je zelo slabo.« (DR6)*

Predvsem na področjih ved naravoslovja, medicine in tehnike so pogosto kot negativen vidik sistema slovenske znanosti izpostavili *premalo možnosti za sodelovanje z gospodarstvom*. Na nekaterih področjih je sodelovanje z gospodarstvom in industrijo bistvenega pomena za razvoj znanosti in inovacij, pri tem pa raziskovalce omejujejo pravila, na kakšen način se lahko pridobijo določena sredstva in kako se ta lahko porabijo. Kot to opiše mentoriranec DR3:

*»Tukaj spet pridemo do te rigidnosti univerze in fakultete. Ker seveda posledično tudi zakonodaja ampak če bi pač nekako, ne vem, za to področje univerze skupaj stopile, pa ne govorim samo za [naziv univerze], ampak vse v Sloveniji, pa nekako na ministrstvo za visoko šolstvo in znanost, ne pritisnile, ampak dale predloge, kako omiliti te sodelovalne spinout-spinoff zadeve, bi mogoče več raziskav šlo v tej smeri. Ker pač ideje so super. Tudi za manjša podjetja, da bi se iz tega spinoff spinouti naredili, iz [institucija] pride na leto čez 1000 spinoffov... ali spinoutov. Ane, pač vse te ideje grejo, pridobijo financiranje na nekih globalnih trgih, če so ideje zanimive in se potem vidi v letu dveh, petih ali je uspešno ali ni. Trg potem naredi svoje, tisto je potem, ko ti trg reče zelo dobro, zelo zanimivo, je uporabno, ali pa okej, poskusili smo in ni šlo. Mislim da univerza in fakulteta ni adekvatna, da to lahko naredi, zato. Ker je pač res tak nek sistem, ki ni, ki je premalo vpet v industrijo.« (DR3)*

## 4. Zaključek

### 4.1 Glavne ugotovitve

Rezultate študije in induktivne tematske analize povzemamo skozi strnjeno predstavitev:

- 1) Izvornih okoliščin, predispozicij in kulturnega kapitala mentorjev in mentorirancev;
- 2) vzpostavljanje mentorskega odnosa in somentorstva;
- 3) ključnih značilnosti identificiranih tipov mentorirancev in mentorjev;
- 4) vloga mentorstva v procesu produkcije znanja;
- 5) pozitivnih in negativnih vidikov sistema slovenske znanosti, kot jih vidijo intervjuvanci.

#### 4.1.1 Izvirne okoliščine, predispozicije in kulturni kapital mentorjev in mentorirancev

Mentorji in mentoriranci, ki so sodelovali v naši raziskavi, prihajajo iz različno situiranih izvornih družin, pri čemer so bile razlike najbolj izrazite glede na materialno preskrbljenost njihovih družin in izobrazbo staršev. Pri tem je potrebno poudariti, da nobena od omenjenih razlik ni tudi razlika, po kateri bi ločevali med mentorji in mentoriranci. Večina obojih je namreč svoje družine opisovala kot povprečno materialno preskrbljene, svoje starše pa kot osebe, ki so v povprečju dosegale univerzitetno izobrazbo. Iz tega bi lahko sklepali, da doktorski mentorji in mentoriranci izhajajo iz materialno dobro preskrbljenih okolij in družin, v katerih so starši pogosto visoko izobraženi.

Ugotovili smo, da obstaja vzorec, ki nakazuje na določeno zvezo med izobrazbo staršev in materialno preskrbljenosti družin mentorjev in mentorirancev. Na eni strani se je pokazalo, da so tisti, ki so imeli starše z nižjo izobrazbo (srednješolsko izobrazbo), bili tudi slabše materialno preskrbljeni v času otroštva; na drugi strani pa so tisti, ki so imeli starše z najvišjo izobrazbo (doktorat), bili zelo dobro materialno preskrbljeni. A ne glede na razlike v kulturnem in ekonomskem kapitalu izvornih družin so mentorji in mentoriranci opisovali, da so bili v času svojega odraščanja deležni starševskih spodbud k izobraževanju in usmerjanja v obšolske dejavnosti. To jim je, kot ugotavljamo v študiji, od otroštva dalje dajalo občutek, da zanje obstajajo raznolike možnosti in da je izobrazba pomembna. Mentorjem in mentorirancem, katerih starši so bili boljše materialno preskrbljeni, so bile tovrstne starševske spodbude k dodatnim aktivnostim bolj samoumevne in lažje dosegljive, medtem ko so mentorji in mentoriranci iz slabše materialno preskrbljenih družin zaznavali, da so se starši marsičemu odrekli in na ta račun otrokom zagotavljali vključevanje v različne dejavnosti. Med sorodnimi študijami, v katerih avtorje zanima relacija med socio-ekonomskim statusom, kulturnim kapitalom in nadaljevanjem izobraževanja na terciarni ravni, lahko denimo omenimo raziskavo vloge kulturnega kapitala pri dostopu do visokošolskega izobraževanja pri zagrebških dijakih (Košutić, 2017). Raziskava teoretski model kulturne reprodukcije gradi na ozadju Bourdieujeve teorije (Bourdieu, 1973). Poleg izrazite povezave med *utelešenim* kulturnim kapitalom staršev in socio-ekonomskim statusom družine, omenjena študija pokaže, da je z njima mogoče pojasniti šolski uspeh dijakov (Košutić, 2017, str. 160), medtem ko sta *utelešeni* kulturni kapitalo dijakov ter socio-ekonomski status družine oba v pozitivni povezanosti s šolskim uspehom (prav tam); na odločitev glede nadaljevanja študija na univerzitetni ravni pa po podatkih študije poleg šolskega uspeha vplivajo *utelešeni* kulturni kapital dijaka, *pričakovanja* oziroma starševske spodbude k nadaljevanju izobraževanja ter *institucionalizirani* kulturni kapital oziroma izobrazba očeta.

Podobno so mentorji in mentoriranci v naši raziskavi skozi refleksijo svojega odraščanja tudi pogosto izpostavili, da so bili v svojem otroštvu obkroženi s knjigami, poleg branja pa so njihovi starši spodbujali kritično mišljenje ter cenili znanje in znanost. Vrednota znanja v družinah mentorjev in mentorirancev se je odražala tudi v tihih pričakovanjih glede visoke stopnje izobrazbe otrok, njihovih dosežkov

oziroma uspehov. Večkrat so mentorji in mentoriranci izpostavljali še, da sta jim ljubeča podpora in razumevanje domačih dajala občutek svobode ter nudila oporo.

Ugotovili smo, da je razlogov in dogodkov, povezanih z izbiro smeri do- in podiplomskega študija, med mentorji in mentoriranci več; neredko so ti pripovedovali, da so se za nadaljevanje študija oziroma za doktorat odločili spontano po spletu okoliščin. Še posebej tiste, ki so že bili vpeti v akademsko delo, pa je k nadaljevanju študija vodil tudi premislek glede kariernih možnosti in napredovanja, kar je podobno delu izsledkov. Pri nekaj mentorjih in mentorirancih je k odločitvi za študij prispeval kateri izmed njihovih učiteljev oziroma profesorjev, ki jih je navdušil za določeno področje oziroma nadaljevanje izobraževanja. Podobni vzorec motivacije za podiplomski študij se nakazujejo tudi pri nekaterih sodelujočih v avstralski kvalitativni študiji, v kateri doktorski študenti kot enega izmed petih pomembnih ozadij odločitve za nadaljevanje študija na doktorski ravni navajajo pomen dobrega odnosa s profesorji, pri katerih želijo nadaljevati študija ali raziskovalno delo (McCullah in drugo, 2017, str. 95).

V omenjeni raziskavi so avtorji izpostavili pet ključnih dejavnikov, ki prispevajo k odločitvi za nadaljevanje študija na doktorski ravni (McCulloch in drugi, 2017): 1) avtonomija kot občutek nadzora, ki naj bi ga imeli več v akademskem svetu v primerjavi z drugimi delovnimi panogami; 2) samozavest glede lastne kompetentnosti in učinkovitost; 3) sorodnost oziroma pripadnost kot občutek, da si v neki sredini (na oddelku, instituciji ipd.) cenjen oziroma da nekdo skrbi zate; 4) izhodna pričakovanja kot predstave glede posledic pridobljene izobrazbe kot npr. zaposlitvene možnosti, boljši delovni pogoji, povišica; 5) osebni cilji glede prihodnosti, denimo, kdo si oseba želi postati, kako si želi živeti (McCullah in drugi, 2017, str. 91-100).

Glede na ugotovitve nekaterih sorodnih študij, kot je denimo raziskava motivov za pristop k doktorskemu študiju, so latvijski študentje najpogosteje navajali, da si želijo novih izkušenj ter zaradi preteklih dobrih izkušenj nadaljevanje izobraževanja in raziskovalnega dela, boljših poklicnih možnosti ter prispevati k znanosti in svetovnemu razvoju (Tarvik, 2014, str. 588-591). Poleg tega med razlogi za doktorski študij pri latvijskih študentih doseganje boljšega konkurenčnega položaja na trgu delovne sile, pa tudi družbeni status, boljše plačilo – in podobno kakor tudi slovenskih mentorirancih in mentorjih, ki so v naši študiji izpostavili pomen financiranja med opravljanjem doktorskega študija – razpoložljivost štipendije (Tarvik, 2014, prav tam).

Pomembna ugotovitev pričujoče raziskave je tudi povezana z vrednotenjem izobrazbe. Udeleženci raziskave so v intervjujih pogosto izpostavili, da visoko vrednotijo izobrazbo, ki pa jo različno opredeljujejo. Po eni strani so poudarili, da cenijo znanje kot zmožnosti mišljenja, obvladovanja različnih strokovnih spretnosti in drugih kompetenc za delovanje v vsakdanjem življenju. Mentorji in mentoriranci so to znanje reflektirali kot kulturni kapital, ki jim prinaša določene možnosti v profesionalnem in vsakdanjem življenju; pri čemer so »kapitalsko« razsežnost znanja ali t. i. simbolno moč znanja (Bourdieu, 1991/2003) pogosteje opisovali intervjuvani, ki so odraščali v materialno slabše preskrbljenih družinah. Tega intervjuvanih sicer nismo neposredno spraševali, ampak tudi na podlagi dela izsledkov zgoraj omenjene avstralske raziskave, ki med dejavniki v ozadju odločitve za doktorski študij identificira izhodna pričakovanja glede plačila in delovnih pa tudi življenjskih pogojev po doktoratu (McCullah in drugi, 2017), je možno iskati vzporednice, da so podobno prepoznali tudi mentoriranci in mentorji v naši raziskavi. V nadaljevanju bi torej bilo smiselno proučiti, na kakšen način tisti, ki prihajajo iz družin s šibkejšim socio-ekonomski statusom, v visoki doseženi formalni izobrazbi prepoznavajo tudi priložnost za vertikalno mobilnost, torej izboljšanje lastnega položaja.

Poleg tega velja izpostaviti še ugotovitev, da so se razlike v zaznavi vrednote izobrazbe pokazale tudi glede na vede, iz katerih so intervjuvanci prihajali. Mentorji in mentoriranci s področij humanistike in

družboslovja so izobrazbo pogosteje vrednotili kot cenjenje znanja in zavedanje pomembnosti kulturnega kapitala, medtem ko so mentorji in mentoriranci s področij naravoslovja, biotehnike, tehnike in medicine v manjši meri reflektirali pomen znanja kot kulturnega kapitala in hkrati nekoliko bolj poudarili pomen formalne izobrazbe. Pomen formalne izobrazbe oziroma insitucionaliziranega kulturnega kapitala so izpostavljali tudi doktorandi na področju tehnike (natančneje IKT) v sorodni avstralski študiji (McCullah in drugi, 2017, str. 98).

#### 4.1.2 Vzpostavljanje mentorskega odnosa in somentorstva

Z analizo intervjujev smo ugotovili, da se mentorski odnos med mentorirancem in mentorjem lahko vzpostavi na več različnih načinov oziroma poti. Najpogosteje je bilo to nadaljevanje predhodnega skupnega dela med preteklim študijem ali sodelovanjem pri projektih oziroma praksah študentov. Iz rezultatov analize smo ugotovili, da so pretekla sodelovanja oziroma mentoriranja oblika investicije mentorjev v bodoče doktorske kandidate, saj takšni mentorji razpolagajo z večjim številom oseb, iz katerega lahko izberejo kandidate za svoje mlade raziskovalce oziroma doktorande. Ugotovili smo tudi, da so se večkrat mentorski odnosi vzpostavili na pobudo mentorirancev, ki so imeli močno željo po nadaljevanju raziskovalnega dela, kar je bolj značilno za doktorande, zaposlene na projektih in pa za zunanje doktorske kandidate. Kadar vzpostavljanje mentorstva na pobudo mentoriranca ni bilo uspešno oziroma ga je potencialni mentor zavrnil, je lahko bilo razočaranje neuspešnih mentorirancev, ki so se angažirali in se investirali v potencialni mentorski odnos, veliko. Vzpostavljanje mentorskega odnosa lahko tudi poteka s prijavo na razpis za mladega raziskovalca ali sodelavca na raziskovalnem projektu, pri čemer so lahko mentorji ali mentoriranci lahko šli čez rigorozne formalne postopke in ocenjevanja oziroma testiranja v procesu izbire najustreznejšega kandidata.

Pomemben del vzpostavljanja mentorskega odnosa je tudi oblikovanje in razvoj teme oziroma raziskovalnega problema doktorskega dela. Izpostaviti velja razliko, ki se kaže glede na znanstvena področja, in sicer: mentoriranci s področij družboslovja in humanistike pretežno samostojno razvijajo konkretne teme svojih doktorskih projektov – pogosto sicer ob podpori mentorjev in v okviru širše teme mentorjeve raziskovalne skupine; medtem ko so konkretne teme doktorskih raziskav s področij naravoslovno-tehniških področij pogosteje podeljene oziroma določene vnaprej glede na delo raziskovalne skupine, v katero vstopajo doktorski kandidati. Tema in načrt raziskave pa sta še posebej jasno določena vnaprej pri doktorskih kandidatih, ki so zaposleni na raziskovalnih projektih in lahko s svojim doktoratom tako zelo neposredno prispevajo k projektnim ciljem.

V raziskavi smo tudi ugotovili, da je proces doktorskega študija in priprave doktorskega dela lahko izjemno naporen za mentorirance. To je mogoče razbrati iz pogostega omenjanja občutkov skrbi, strahu in stresa, s katerimi so se soočali vsi doktorski kandidati. Čeprav so po eni strani tudi mnogi mentoriranci, ki so imeli v času doktorskega študija status mladega raziskovalca ali pa so bili zaposleni na projektu, poročali o obremenjenosti in duševnih stiskah, težavnem usklajevanju zasebnega življenja z delovnimi obveznostmi ter pomanjkanjem časa za pripravo doktorata, pa so bili na drugi strani ti dobro preskrbljeni z raziskovalnimi sredstvi, ki so jih potrebovali za izvedbo svoje raziskave. Na drugi strani pa so bili zunanji doktorski kandidati pogosto primorani večje borbe za sredstva in opremo in so tako v primerjavi z mladimi raziskovalci in kandidati, zaposlenimi na projektih, pogosteje občutili strah pred neuspehom. Glede na izsledke nekaterih drugih raziskav, naši rezultati tukaj niso presenetljivi. Denimo, po podatkih študije možnih vplivov delovnih pogojev doktorskih študentov na njihovo zdravje, so doktorski študenti poročali, da se čutijo konstantno napeti, žalostni ali depresivni, nespečni zaradi skrbi, se ne zmorejo soočiti s težavami itd. (Levecque in drugi, 2017). Zato ne preseneča, da denimo doktorski študenti, ki so deležni več psihološke opore, lažje oziroma v večji meri zaključujejo študij, kakor nakazuje ena od raziskav (Litalien in Guay, 2015).

Z analizo podatkov smo identificirali tudi somentorstva, ki so jih intervjuvanci opisovali v dneh kategorijah: 1) somentorstva so bila praviloma načrtna, da je somentor s svojimi strokovnimi kompetencami lahko pomagal naslavljanju raziskovalni problem mentoriranca (na primer, kadar je ta s svojo temo posegal na dve področji oziroma je tema doktorata presegala strokovne kompetence glavnega mentorja); 2) poleg tega pa se je z analizo izrazila še kategorija domenske pristojnosti mentorja in somentorja na način, da je bil mentor praviloma v vsebinsko oziroma teoretsko strokovno oporo, medtem ko je somentor zagotavljal metodološko ekspertizo. Ugotovili smo tudi, da je analiza pokazala, da so mentorji pogosto izrazili določeno mero previdnosti pri vstopanju v somentorstva in izbiri somentorjev. Pomembno jim je namreč bilo, da so v primeru somentorstev, le ti bili praviloma njim poznani strokovnjaki ali sodelavci, s katerimi niso pričakovali zapletov.

V pilotni fazi kvalitativne raziskave smo zaznali še eno značilnost mentorskega odnosa oziroma še en tip mentorja, in sicer gre za tip mentorja, ki je mentor samo formalno, ker je menedžer projekta in domnevno zaslužen za pridobljeno financiranje raziskave, medtem ko vso mentorsko breme in odgovornost za mentoriranca prevzema oseba, ki je formalno zgolj somentor. Vprašanje je, v kolikšni meri je tovrstna organizacija dela razširjena v mentorskih odnosih, je pa to lahko potencialno problematična praksa z vidika etike, zato bi ga morda v prihodnjem raziskovanju veljalo podrobneje preučiti oziroma vsaj skušati identificirati v populaciji slovenskih mentorjev s pomočjo različnih raziskovalnih pristopov.

#### 4.1.3 Ključne značilnosti identificiranih tipov mentorirancev in mentorjev

Glede na formalni status mentorirance in njihovo doživljanje te vloge v mentorskem odnosu smo identificirali tri tipe mentorirancev: 1) *mladi raziskovalci*, 2) *doktorski kandidati zaposleni na raziskovalnem projektu* in 3) *zunanj doktorski kandidati*. Med njimi torej ločujemo na podlagi njihovega formalnega statusa, ki se je skozi analizo pokazal kot dejavnik vpliva na mentorirančevo doživljanje lastne vloge kot doktorskega kandidata. Ugotovili smo, da tako mentoriranci kot mentorji prepoznavajo ugodnost položaja *mladega raziskovalca* v primerjavi s preostalimi statusi doktorskih kandidatov. Glavna prednost mladih raziskovalcev je, kot so pogosto izpostavili mentoriranci, materialna preskrbljenost, ki jim daje občutek varnosti v času doktorskega študija, medtem ko je z vidika mentorjev vrednost mladih raziskovalcev v njihovem nemotenem fokusu na raziskovalno delo in zato potencialu, da se razvijejo v najbolj kakovostne raziskovalce. Podobno kot mladi raziskovalci so v delo raziskovalnih skupin na izobraževalnih institucijah vpeti tudi *doktorski kandidati, ki so zaposleni na raziskovalnem projektu*. Čeprav je področje dela raziskovalne skupine oziroma projekta, na katerem so v tem primeru doktorski kandidati zaposleni, praviloma zelo sorodno temi njihove doktorske disertacije, pa je kljub vsemu primarni zaposlitveni cilj teh mentorirancev projektni cilj oziroma so na nek način vpeti v vzporedne raziskovalne procese raziskovalnega projekta in lastne doktorske raziskave. V primerjavi z mladimi raziskovalci in doktorskimi kandidati zaposleni na raziskovalnem projektu, pa imajo *zunanj doktorski kandidati* v času doktorskega študija zaposlitev drugje, izven izobraževalne institucije, ali pa so financirani s strani kakšne druge štipendije. Kandidati, ki so zaposleni v zunanjih oziroma tretjih organizacijah, imajo praviloma podporo delodajalcev za nadaljevanje študija.

V raziskavi smo ugotovili, da imajo doktorski kandidati lahko različne zaželene in nezaželene značilnosti, kot najbolj zaželene značilnosti doktorskih kandidatov pa so bile izpostavljene:

- svoje delo naj bi opravljal samostojno in samoiniciativno z veliko motivacije in delovne vneme in vztrajnosti;
- doktorski kandidat naj bi mentorju vzbujal zaupanje in svojega dela ne bi smel jemati preveč zlahka;

- na svojem strokovnem področju bi moral imeti dobro predhodno znanje in kompetence;
- svoje delo bi moral opravljati natančno (a ne sme biti perfekcionista);
- pri delu bi moral biti iznajdljiv in bi moral znati zaključevati svoje naloge ter se pri tem držati rokov oziroma biti odziven;
- biti bi moral tudi spravljen oziroma nekonflikten, osebnostno stabilen in samozavesten – a ne aroganten.

Podobno lastnosti so identificirale tudi nekatere druge raziskave. Študija, ki na podlagi motivov za doktorski študij oblikuje tipologijo doktorandov, med drugim osvetljuje pomen osebnostnih lastnosti pri delu doktorskih študentov, kot so denimo občutek za dolžnost oziroma vestno opravljanje dela, užitek v intelektualnem delu, pa tudi pretekli dosežki oziroma kompetence (Skakni, 2018). Medtem pa izsledki škotske študije tranzicij na podiplomski študij tudi kažejo, da znanstveno raziskovanje od posameznika zahteva veliko odločnosti in vztrajnosti, pri čemer podiplomski študenti še ne posedujejo nujno tovrstnih lastnosti; tako se v začetku svoje znanstveno-raziskovalne kariere spopadajo z novimi praksami, aktivno iščejo načine za vključevanje v znanstvene, raziskovalne in druge delovne procese, tudi zato jih mora univerzitetno osebje podpirati (Tobbel in O'Donnell, 2013). Z vidika omenjene študije je za zato dober odnos med mentorjem in mentorirancem ter znanstveno-raziskovalni napredek mentoriranca izpostavljena tudi vloga dostopnosti mentorja za študenta (Tobbel in O'Donnell, 2013). Deloma se v izsledkih raziskave, ki je bila izvedena med malezijskimi doktorskimi študenti, nakazuje vzporednica z našimi izsledki glede nekonfliktnosti in nearogantnosti mentoriranca – če to beremo kot sprejemanje nasvetov in navodil mentorja, kar je v omenjeni študiji implicirano kot avtoriteta, od katere je odvisen uspeh mentoriranca; v izsledkih namreč v ospredje stopi tema izbire ustreznega mentorja, ki bo imel dovolj časa za mentoriranca; kar pa se tiče neposredno mentorirančevih lastnosti, pa avtorji malezijske študije poudarjajo tudi pomen njihove osebne angažiranosti in prizadevnosti pri delu ter kompetence vzpostavljanja ravnovesja med zasebnim življenjem in delom, ter (duševno) zdravje in finančna stabilnost (Syed Mohamed in drugi, 2020).

V naši raziskavi pa smo tudi identificirali različne sloge in tipe mentorjev, ki smo jih opisali kot 1) *menedžer*, 2) *starševski mentor*, 3) *kolegialni mentor* ter 4) *formalni mentor*, in smo jih konstruirali s pomočjo zaznav zelenih in nezaželenih značilnosti mentorjev, kot so jih videli udeleženci raziskave. Analizo teh odgovorov lahko strnemo v opis, kakšen naj bi bil najbolj zaželen mentor doktorskemu kandidatu: zaupanja vreden vir strokovnih nasvetov in pomoči, ki bi mentoriranca spodbujal pri raziskovalnem delu, mreženju, mednarodnem sodelovanju in produkciji znanstvenih prispevkov; delovati bi moral transparentno pri delitvi dela in pripisovanju zaslug za opravljeno delo; dajati bi moral jasne odzive na mentorirančevo delo, tudi pohvale, in biti zanesljiv in dosegljiv za mentoriranca; ne bi smel uporabljati »mikromenedžerskih« pristopov pretiranega vtikanja in nadzorovanja mentoriranca; prav tako bi bil spoštljiv v svojem odnosu do mentoriranca – kar pomeni tudi, da bi mu prisluhnil, se skupaj s kandidatom odločal (ne namesto njega), bil bi neavtoritativen, nekompličiran ter prijazen, odprt za nove ideje in dostopen tudi za občasne neformalne interakcije z mentorirancem in mu nudil emocionalno oporo; poleg tega je zaželeno, da bi se z mentorirancem ujel osebnostno in v načinu dela; poleg tega pa bi mu pomagal oziroma svetoval na karierni poti.

Glede na identificirane idealne tipe mentorjev so v nadaljevanju povzete njihove ključne značilnosti.

Za mentorja *menedžerja* je značilno, da v odnosu do mentoriranca postavlja jasna pričakovanja in roke za opravljeno delo ter hkrati redno sledi mentorirančevemu delu, mu zagotavlja povratne informacije in komentarje. Tako lahko mentoriranec doseže ustrezno kakovost, vendar s strogo strukturiranim in usmerjenim vodenjem tak mentor do določene mere onemogoča avtonomijo in spontanost mentoriranca.

Za *formalni tip mentorstva* je značilna formalnejša oblika odnosa med mentorjem in mentorirancem, saj sta redko v stiku vsak dan. Zato je takšen odnos lahko manj oseben, striktno profesionalen, mentor in mentoriranec pa v njem ohranjata distanco. Formalni mentor se osredotoča na zagotavljanje vodenja, usmerjanja, podajanja strokovnih in ekspertnih nasvetov, napredku mentoriranca na raziskovalnem področju, v manjši meri pa mentorirancu nudi oporo ter ne naslavlja mentorirančevih drugih potreb izven področja njegovega raziskovalnega dela. Formalni tip mentorja identificira denimo tudi študija, opravljena na ameriških univerzah, ki pri takšni obliki mentorskega delovanja opozarja na potencialno ranljivost znanstveno-raziskovalnih in izobraževalnih programov, saj lahko v primeru menjave vodstva vodi v izgubo ekipe (Mullen in Klimaitis, 2021, str. 25). Če to primerjamo s formalnim mentorjem v kontekstu naše raziskave, bi lahko to deloma pojasnjevali tudi na ozadju manjšega angažmaja formalnega tipa mentorja na področju mreženja in vključevanja mentoriranca v kroge izven ožje ekipe, ki je neposredno vpletena v konkretni projekt; gre za neke vrste deficit v transferju socialnega kapitala na mentoriranca oziroma omejenost socialnega kapitala mentoriranca, ki tako z menjavo vodstva oziroma odhodom mentorja in z zaključkom doktorskega študija veliko lažje izgubi odnos/povezavo z institucijo.

Za razliko od mentorja menedžerja ter formalnega mentorja sta starševski in kolegialni mentor v manj formalnem in načeloma tudi manj strukturiranem ozadju mentorskega odnosa. Kot nakazujejo rezultati primerjalne raziskave različnih oblik mentorskega dela, lahko neformalni in bolj sproščeni načini mentorskega sodelovanja bolj prispevajo k dolgoročnejšemu sodelovanju in zadovoljstvu vpletenih kakor formalnejše oblike mentorstva (Mullen in Klimaitis, 2021, str. 26).

*Starševski mentorji* do mentorirancev vzpostavljajo zaupljiv odnos, si prizadevajo za usmerjanje mentorirancev, jim nudijo oporo – strokovno in čustveno, izzivajo mentorirance, da dosegajo svoje cilje in razvijajo svoje kompetence, to pa počno z veliko mero spoštovanja do mentorirancev. Med razlogi starševskih mentorjev za mentoriranje so potreba po hitrejši produkciji znanja, napredovanje oziroma habilitacija ter potreba po predajanju znanja in vzgoji novega kadra. Ena izmed študij, ki je bila nedavno opravljena v nemškem govornem prostoru, je na podlagi zaznav mentorirancev identificirala tip »mentorja sponzorja«, ki se v določenih lastnostih v grobem ujema s tipom starševskega mentorja v naših izsledkih; omenjena študija ta tip mentorja izpostavlja kot edinega izmed sicer treh identificiranih v raziskavi, pri katerem se je pokazala statistično pomembna in statistično značilna pozitivna povezava z verjetnostjo pridobitve trajne zaposlitve mentoriranca (Bäker, Muschallik in Pull, 2017).

Na drugi strani je za *kolegialne mentorje* značilno, da svoje mentorirance obravnavajo kot enakovredne sodelavce in kolege ter manj kot študente oziroma podrejene; tudi zato ob predajanju znanja in strokovni podpori od mentorirancev pričakujejo proaktivnost v mentorskem odnosu. Kolegialni mentorji mentorirance vodijo in so jim v oporo, spodbujajo jih pri delu in jim pomagajo razvijati kompetence, potrebne za dokončanje doktorskega študija in nadaljnjo profesionalno kariero. Že omenjena študija, opravljena na območju Avstrije, Nemčije in nemško govorečega dela Švice, je identificirala tudi vlogo »mentorja sodelavca«, ki v določenih potezah ustreza značilnostim kolegialnega mentorja iz naše raziskave; za ta tip mentorskega sodelovanja je bila ugotovljena negativna povezava z verjetnostjo napredovanja oziroma naj bi tovrstno sodelovanje celo podaljšalo čas do napredovanja (Bäker, Muschallik in Pull, 2017). Medtem ko naj bi mentoriranci mentorjev, ki se v nekaterih lastnostih ujemajo s starševskimi mentorji v naši raziskavi, pa tudi delujejo kot sponzorji pri grajenju stikov in mreženju, prispevali k možnostim mentoriranca za napredovanje oziroma zaposlitev (prav tam). Sklepali bi torej lahko, da je za karierni napredek mentoriranca ključna kombinacija človeškega in socialnega kapitala (Bäker, Muschallik in Pull, 2017; glej na primer Coleman, 1988). Če to skušamo preiščevati še z vidika izsledkov še ene domače študije (Cugmas, Mali in

Kronegger, 2024), ki je na podlagi longitudinalne analize omrežij identificirala štiri vzorce mentorskega sodelovanja v Sloveniji, lahko tudi tukaj najdemo določene vzporednice. Prevladujoč vzorec mentorskega odnosa "rojen in vzgojen" avtorji povezujejo z organizirano obliko doktorskega študija, v kateri so mentoriranci deležni močne mentorjeve podpore na začetku znanstvene kariere, kar naj bi pomembno prispevala na uspeh doktorandov v nadaljnji karieri, kar lahko kasneje prerase v dolgoročno sodelovanje med mentorjem in mentorirancem in/ali sodelovanja mentoriranca z drugimi raziskovalci (Cugmas, Mali in Kronegger, 2024).

#### 4.1.4 Vloga mentorstva v procesu produkcije znanja

Mentorji in mentoriranci so v okviru mentorskega odnosa vpeti v različna dejavnosti, povezane z akademskim raziskovalnim in pedagoškim delom; pri mnogih mentoriranci z mentorji neposredno sodelujejo oziroma jih skupaj opravljajo (npr. pisanje projektnih poročil, sestanki), spet pri drugih so mentoriranci samostojnejši (npr. študij literature, dodatna strokovna izobraževanja) oziroma jih mentorji nanje bolj ali manj vpleteno pripravljajo (npr. delo in izobraževanje v tujini, nastopi na konferencah). Vsaka od teh dejavnosti predstavlja specifičen kontekst, v katerem mentoriranec sprva razvija t. i. tiha oziroma implicitna znanja (npr. komunikacijske veščine, znanstveno pisanje, kritično mišljenje), ki pa tekom nadaljnjega sodelovanja z mentorjem kondenzirajo v eksplicitno znanje (npr. objava znanstvenega članka).

Glede na rezultate analize med delovne naloge oziroma dejavnosti sodelovanja med mentorji in mentoriranci, ki ponujajo kontekste, v katerih se formira znanje oziroma se znanje prenaša od mentorjev do mentorirancev, spadajo: administrativno delo, izmenjava v tujini, dodatna izobraževanja, izmenjave na konferencah, projektno (mednarodno) sodelovanje, neformalno druženje z raziskovalci, skupno pisanje raziskovalnih poročil, pogovor in brainstorming, branje relevantne literature, pedagoško usposabljanje, skupno pisanje člankov, timsko delo in zbiranje in analiziranje podatkov.

Proces formiranja oziroma produkcije znanja v mentorskem odnosu je kompleksen tudi zato, ker področja oziroma načini sodelovanja mentorjev in mentorirancev ponujajo raznolike kontekste, ki lahko spodbujajo formiranje ožjega ali širšega obsega implicitnih znanj, iz česar sledi formiranje raznoterih eksplicitnih znanj. Denimo, projektno (mednarodno) sodelovanje, pogovor in brainstorming ter skupno pisanje člankov ponujajo kontekste, ki vodijo k širokemu naboru implicitnih/tihih in eksplicitnih oblik znanja. Raziskovalno delo v okviru projekta mentorirancem omogoča, da izkusijo raziskovalno delo v okviru projekta, kar jim med drugim omogoča stik s širšim krogom raziskovalcev (tudi mednarodnih), ki imajo različna znanja. V tem kontekstu lahko mentoriranci širijo nabor kompetenc in znanj onkraj neposrednega mentorskega odnosa in doktorskega študija; prav tako pa lahko dosežajo širši in bolj raznolik nabor eksplicitnih oblik znanja.

Analiza je pokazala, da specifične značilnosti mentorjev in mentorirancev v mentorskem odnosu delujejo kot spodbude, ki prispevajo k produkciji znanja. Tovrstne značilnosti mentorirancev so: samostojnost, samoiniciativnost, delavnost, dobro predhodno znanje in kompetence, psihološka stabilnost, motiviranost, vztrajnost, vreden zaupanja ter natančnost in držanje rokov. Na strani mentorjev pa so njihove značilnosti, ki spodbujajo proces produkcije znanja: emocionalna opora ob doktorskem študiju in pri pripravi doktorata, spodbujanje mednarodnega sodelovanja in mreženja, dajanje strokovnih nasvetov in pomoči, odprtost, spodbujanje pisanja in objavljajanja člankov, poslušanje ter da so vredni zaupanja.

**Ena ključnih ugotovitev te raziskave je, da nekateri načini prenosa znanja potekajo izključno med določenimi tipi mentorjev in mentorirancev in so omejeni za določene tipe mentorirancev.** Formalni mentorji v manjši meri ali pa sploh ne pošiljajo svojih zunanjih doktorskih študentov na dodatno

izobraževanja, jih ne vključujejo v projektno ali mednarodno sodelovanje, z njimi ne sodelujejo pri pisanju raziskovalnih poročil in svojim mentorirancem ne zagotavljajo pedagoškega usposabljanja. V kolikor gre na strani mentorirancev za zunanje doktorske študente, ti v opisanem mentorskem sodelovanju s formalnim mentorjem nimajo možnosti pridobiti določenih implicitnih znanj in spretnosti, kot so denimo vodenje in upravljanje projektov ter poučevanja. To pa doktorske kandidate dalje omejuje tudi pri formiranju eksplicitnih znanj, kot je pisanje raziskovalnih poročil, projektnih prijav, mentoriranje zaključnih študentskih del, pripravlanje predavanj in načrtov za izvedbo vaj.

Določeni načini prenosa znanj v mentorskih odnosih so torej prisotni le pri določenih tipih mentorstev. Starševski in kolegialni mentorji so v intervjujih pogosteje izpostavili prenos veščin za opravljanje administrativnih nalog, ki jih primarno prevzemajo mladi raziskovalci. Mladi raziskovalci pa so poleg tega tudi bolj vključeni v pedagoško usposabljanje, kjer pridobivajo veščine poučevanja in inštruiranja, kar jih vodi do osvojenih znanj za pripravo predavanj in izdelavo načrtov vaj, medtem ko so doktorski študenti, zaposleni na projektih, v ta proces manj vključeni. Medtem ko zunanji doktorski študenti praviloma sploh niso deležni takšnih oblik prenosa znanja.

#### **4.1.5 Pozitivni in negativni vidiki sistema slovenske znanosti**

Z raziskavo smo ugotovili, da so za intervjuvane mentorje in mentorirance najpomembnejši pozitivni vidiki sistema slovenske znanosti: program mladi raziskovalec, ki doktorskim kandidatom omogoča nemoteno raziskovalno delo in doktorski študij; svoboda pri raziskovanju in s tem izbira relevantnih področij in raziskovalnih tem; odličnost domačih raziskovalcev, ki dosegajo vrhunske rezultate na globalni ravni; spodbujanje in možnost multidisciplinarnost in povezovanje znanstvenikov z različnih področij; ter komuniciranje znanosti, ki pridobiva na podpori.

Poleg pozitivnih vidikov, ki po mnenju intervjuvanih spodbujajo slovensko znanost ter produkcjo in prenos znanja, pa so mentorji in mentoriranci v večji meri izpostavili tudi nekatere negativne vidike sistema slovenske znanosti, ki omejujejo njen razvoj in napredek. Ti v nekaterih primerih intervjuvane tudi osebno omejujejo pri napredovanju ali napredovanju njihove raziskovalne skupine. Najpogosteje so mentorji in mentoriranci izpostavili pomanjkanje finančnih sredstev, in nestabilno (razpisno) financiranje, ki raziskovalcem onemogoča konstantno delo in jih v določenih primerih omejuje pri pridobitvi redne zaposlitve zase ali za druge v raziskovalni skupini - tudi mentorirance, ko zaključijo doktorat. Kot so pokazali rezultati, je to pogosteje skrbelo starševske in kolegialne mentorje ter mentorje in mentorirance s področij naravoslovja, biotehnike in humanistike.

Zdi se, da igrajo finančni vidiki ključno vlogo tudi izven konteksta slovenskega sistema znanosti. Denimo, štipendije ima lahko poleg pozitivnih finančnih vidikov veliko težo pri dokončanju študija, tudi zato ker deluje kot neke vrste indic kulturnega kapitala študenta, ki je štipendijo pridobil. Namreč, poleg tega da lahko štipendije doktorske študente razbremenijo skrbi glede preživljanja med študijem, jih je mogoče razumeti tudi kot kazalnik usposobljenosti in vključenosti v raziskovalno delo, kot ugotavljajo nekateri (Litalien in Guay, 2015). Podobno vrednost štipendiji pripisujejo tudi avtorji, ki v okviru kanadske študije izkušenj z doktorskim študijem med drugim izvedejo primerjalno analizo izbranih študij s področja doktorskega študija in tam ugotavljajo še: da študenti naravoslovja poročajo o boljšem dostopu do finančnih priložnosti kot študenti družboslovja, umetnosti in humanistike, kar je sorodno z nekaterimi našimi izsledki; ter da je stabilno financiranje izobraževalne/raziskovalne organizacije v relaciji z vztrajnostjo študentov pri zaključevanju doktorskega študija (Sverdlik in drugi, 2018).

#### **4.2 Teoretične in praktične implikacije raziskave**

Izvedli so eno prvih poglobljenih študij na področju raziskovanju mentorstva v Sloveniji, ki pomembno prispeva k razumavanju mentorskega odnosa in prenosa znanja v tem kontekstu. Raziskava tako

pomembno nadgrajuje teoretično razumevanje mentorskega odnosa v povezavi s produkcijo znanja, ki se dogaja v mentorskem odnosu. Izsledki pričujoče študije imajo tako pomembne teoretične kot tudi praktične implikacije.

Študija je ena od prvih, ki je v slovenskem prostoru podrobneje analizirala mentorski odnos tako z vidika mentorjev kot tudi mentorirancev. Raziskava širi teoretično razumevanje mentorskega odnosa, v katerem nista pomembna samo formalni status mentoriranca in pa izkušnje mentorja, ampak tudi kvaliteta odnosa, ki temelji tudi na partnerstvu, zaupanju, opori in včasih celo na neformalnih vezeh, ki se lahko vzpostavljajo tudi izven profesionalnega konteksta. Rezultati študije prav tako prispevajo k razumevanju splošne vloge mentorskega odnosa pri oblikovanju novih (raziskovalnih) idej oziroma inovacij tudi izven nacionalnega konteksta, ki imajo lahko pomembne družbene, ekonomske in druge implikacije.

Izsledki raziskave imajo tudi praktične implikacije, in sicer lahko služijo kot pomoč pri oblikovanju in nadgradnji smernice za kvalitetno mentoriranje in mentorski odnos, kar lahko prispeva k razvoju sodobnih in aktualnih izobraževalnih visokošolskih oz. doktorskih programov. Tako kot so nekatere univerze po svetu, kot na primer kalifornijski Berkely,<sup>6</sup> razvile obsežne programe za usposabljanje mentorjev doktorandov oz. podiplomskih študentov, lahko izsledki pričujoče študije služijo kot gradivo odločevalcem in oblikovalcem politik na področju visokošolskega izobraževanja in znanosti. Prav tako pa lahko prispevajo k nadgrajevanju smernic za kakovostno mentoriranje,<sup>7</sup> kot jih ima tudi Doktorska šola Univerze v Ljubljani, prav tako pa tudi za kvalitetno raziskovalno sodelovanje. Namreč, rezultati tudi podrobneje predstavijo izkušnje slovenskih raziskovalcev - mentorirancev in mentorjev z nacionalnim sistemom znanosti. Med drugim ti poročajo o številnih negativnih vidikih, kot so denimo nestabilno in preizko financiranje ter sistem točkovanja znanstvenih dosežkov, ki bi jih s spremembami v bodoče veljalo nagovarjati. Poleg tega rezultati osvetlijo pomembne razlike v vedah in s tem povezanih ozadij oziroma pričakovanj – denimo, glede izobraževanja doktorskih kandidatov, njihove perspektive po opravljenem doktoratu, načinu mentorskega sodelovanja, ki bi jih bilo potrebno upoštevati pri oblikovanju pravil na področju pedagoškega in raziskovalnega dela.

### 4.3 Omejitve raziskave in nastavki za nadaljnje raziskovanje

Zaradi omejenega dosega vzorca in specifik kvalitativne raziskovalne metode, rezultatov ne moremo enostavno posplošiti. Vsaj deloma pa je mogoče to omejitev preseči v kombinaciji s kvantitativno metodo, kot je denimo anketa – kar smo deloma že nakazali zgoraj in ki jo bomo izvedli v nadaljnjem projektu.

Udeležence smo sistematično spraševali o njihovih preteklih izkušnjah in dogodkih, ki pa jih seveda nimajo sistematično zabeleženih, zato je njihovo poročanje sledilo tudi logiki spominjanja oziroma asociacij ob vprašanih oziroma slišanih ključnih besedah. Prav tako je na priklic oziroma posredovanje podatkov lahko vplivala vsakokratna konkretna situacija in to, kako se je intervjuvani v njej znašel.

Čeprav smo dosegli saturacijo in smo sledili precizno izdelanemu vzorčnemu načrtu, je treba opozoriti na omejeno število mentorjev in mentorirancev iz različnih disciplin v našem vzorcu. Možno je namreč, da bi spregledali določene razlike ali posebnosti. Izpostaviti moramo tudi, da je pričujoča raziskava omejena na slovenski kontekst, in bi bilo tudi zaradi tega zanimivo izvesti še primerjalno ali

---

<sup>6</sup> Univerza v Kaliforniji, Berkeley, spletni vodiči za podiplomske mentorje in učitelje, povezava: <https://grad.berkeley.edu/professional-development/guide/teaching/>

<sup>7</sup> Univerza v Ljubljani, Mentorstvo – odličnost mentoriranja, povezava: [https://www.uni-lj.si/studij/doktorska\\_sola/mentorstvo\\_ds/odlicnost/](https://www.uni-lj.si/studij/doktorska_sola/mentorstvo_ds/odlicnost/)

mednarodno študijo, s čimer bi dobili vpogled v specifične in razlike v primerjavi z drugimi kulturnimi okolji.

Sodelujoči v raziskavi so predstavljali samo tiste mentorirance (in mentorje), ki so uspešno zaključili doktorat. Poleg tega pa med rekrutacijo zaznali, da se tudi med njimi vrši pozitivna selekcija, ki je bila še bolj očitna pri mentorjih. Namreč, če so se pri mentorirancih še našli takšni, ki so v intervjuju prispevali podatke glede občutenja neuspeha oziroma negativnih izkušenj s procesom priprave doktorske disertacije ter mentoriranja, pa med mentorji ni bilo niti ene takšne osebe. Le ena oseba, ki je v raziskavi sodelovala v vlogi mentorja, je v procesu rekrutacije izrazila nelagodje glede svoje primernosti za raziskavo zaradi domnevno zelo skromnih izkušenj z mentorskim delom.

Tudi zato bi v prihodnjih raziskavah bilo zanimivo vključiti tudi tiste, ki so trenutno v fazi priprave doktorata, ter raziskati razlike med to fazo in tistimi, ki niso dokončali doktorskega študija.

## 5. Literatura

- Bäker, A., Muschallik, J. in Pull, K. (2020). Successful mentors in academia: are they teachers, sponsors and/or collaborators?, *Studies in Higher Education*, 45(4), 723-735, DOI: 10.1080/03075079.2018.1544235
- Beltman, S., & Schaeben, M. (2012). Institution-wide peer mentoring: Benefits for mentors. *The International Journal of the First Year in Higher Education*, 3(2), 33-44.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural Reproduction and Social Reproduction. V R. Brown (ur.), *Knowledge, Education, and Cultural Change*, 71–84. London: Tavistock.
- Bourdieu, P. (1991/2003). *Language and symbolic power*. Harvard University Press.
- Braun, V. in Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brown, T. M., & Miller, C. E. (2000). Communication networks in task-performing groups: Effects of task complexity, time pressure, and interpersonal dominance. *Small group research*, 31(2), 131-157.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Coromina Soler, L., Coenders, G., Ferligoj, A., & Guia, J. (2011). PhD students' research group social capital in two countries: a clustering approach with duocentred network measures. *© Metodološki zvezki*, vol. 8, núm. 2, p. 137-155.
- Cugmas, M. (2022). Postopek vzorčenja za kvalitativno raziskavo: Raziskovalno poročilo projekta Mentorski odnos v kontekstu znanstvenega sodelovanja in produkcije znanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za metodologijo in informatiko.
- Cugmas, M., Mali, F., & Kronegger, L. (2024). Longitudinal patterns of scientific collaboration in doctoral studies. *Scientometrics*, 1-23.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management science*, 50(3), 352-364.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. London: SAGE.
- Deuchar, R. (2008). Facilitator, director or critical friend?: Contradiction and congruence in doctoral supervision styles. *Teaching in higher education*, 13(4), 489-500.
- Gatfield, T. (2005). An investigation into PhD supervisory management styles: Development of a dynamic conceptual model and its managerial implications. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(3), 311-325.
- Green, B. (2005). Unfinished business: Subjectivity and supervision. *Higher education research & development*, 24(2), 151-163.
- Györkös, J. in Glavič Novak, N. (ur.). (2016). Več kot 30 let programa Mladi raziskovalci. Dostopno prek: [http://www.arrs.si/sl/analyze/publ/inc/ARRS\\_MR30\\_zbornik.pdf](http://www.arrs.si/sl/analyze/publ/inc/ARRS_MR30_zbornik.pdf)

- Košutić, I. (2017). The role of cultural capital in higher education access and institutional choice [Journal Article]. *CEPS Journal*, 7(1), 149–169. <https://doi.org/10.26529/cepsj.20>
- Lee, A. (2008). How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision. *Studies in Higher education*, 33(3), 267-281.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. in Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students, *Research Policy*, 46(4), 868-879.
- Linden, J. (1999). The contribution of narrative to the process of supervising PhD students. *Studies in Higher Education*, 24(3), 351-369.
- Litalien, D., & Guay, F. (2015). Dropout intentions in PhD studies: A comprehensive model based on interpersonal relationships and motivational resources. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.03.004>
- McCulloch, A., Guerin, C., Jayatilaka, A., Calder, P. & Ranasinghe, D. (2017). Choosing to study for a PhD: A framework for examining decisions to become a research student. *Higher Education Review*, 49(2), 85-106.
- Mullen, C.A. and Klimaitis, C.C. (2021). Defining mentoring: a literature review of issues, types, and applications. *Ann. N.Y. Acad. Sci.*, 1483: 19-35. <https://doi.org/10.1111/nyas.14176>
- Pyhältö, K., Vekkalila, J., & Keskinen, J. (2015). Fit matters in the supervisory relationship: Doctoral students and supervisors perceptions about the supervisory activities. *Innovations in Education and Teaching International*, 52(1), 4-16.
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative science quarterly*, 48(2), 240-267.
- Reagans, R., & Zuckerman, E. W. (2001). Networks, diversity, and productivity: The social capital of corporate R&D teams. *Organization science*, 12(4), 502-517.
- Skakni, I. (2018). Reasons, motives and motivations for completing a PhD: a typology of doctoral studies as a quest. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 9(2), 197-212. DOI 10.1108/SGPE-D-18-00004
- Schmidt, E., & Faber, S. T. (2016). Benefits of peer mentoring to mentors, female mentees and higher education institutions. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24(2), 137-157.
- Sverdlik, A., Hall, N. C., McAlpine, L., & Hubbard, K. (2018). The PhD experience: A review of the factors influencing doctoral students' completion, achievement, and well-being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361-388.
- Syed Mohamed, A. T. F., Amir, A. F., Ab. Rahman, N. K., Abd Rahman, E., & Abdul Nasir, A. Q. (2020). Preparing for PhD: exploring doctoral students' preparation strategy. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 11(1), 89–106. <https://doi.org/10.1108/sgpe-03-2019-0038>
- Tobbell, J. & O'Donnell, V. L. (2013). Transition to postgraduate study : postgraduate ecological systems and identity. *Cambridge Journal of Education*, 43 (1). pp. 123-138. ISSN 0305-764X
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative inquiry*, 16(10), 837-851.

Ziherl, P., Iglic, H., & Ferligoj, A. (2006). Research groups' social capital: a clustering approach. *Metodoloski zvezki*, 3(2), 217.

Wichmann-Hansen, G., Bach, L. W., Eika, B., & Mulvany, M. J. (2012). Successful PhD supervision: a two-way process. *The Researching, Teaching, and Learning Triangle*, 55-64.

## 6. Priloga

### 6.1 PRILOGA 1: Obveščeno soglasje o sodelovanje v raziskavi

Center za metodologijo in informatiko  
ARRS Projekt mentorski odnos v  
kontekstu znanstvenega sodelovanja in  
produkcije znanja, J5-3101  
Vodja projekta: dr. Luka Kronegger  
luka.kronegger@fdv.uni-lj.si  
+386 1 5805 361

Univerza  
v Ljubljani  
Fakulteta  
za družbene vede

Kardeljeva ploščad 5  
1000 Ljubljana, Slovenija  
www.fdv.uni-lj.si



**INFORMACIJE O RAZISKAVI:** Mentorski odnos v kontekstu znanstvenega sodelovanja in produkcije znanja

Vabljeni ste k sodelovanju v raziskavi *Mentorski odnos v kontekstu znanstvenega sodelovanja in produkcije znanja*, ki jo financira Agencija za raziskovalno dejavnost Slovenije in jo izvajajo raziskovalke asist. Katja Koren Ošljak, mag. Anja Kolak in doc. dr. Sara Atanasova. Raziskava poteka v okviru Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani, pod vodstvom doc. dr. Luke Kroneggerja.

Namen raziskave je pridobiti boljši vpogled v mentorski odnos v okviru doktorskega študija v Sloveniji in z njim povezano znanstveno sodelovanje in načine produkcije znanja. Z vami želimo opraviti poglobljen intervju, ki bo trajal približno od 1 ure do 1 ure in 30 minut. Za udeležbo v raziskavi boste v zahvalo prejeli FDV darilno vrečko.

Vaše sodelovanje v raziskavi je v celoti prostovoljno, lahko zavmete odgovore na določena vprašanja ali pa sodelovanje kadarkoli prekinete brez posledic ter zahtevate uničenje zbranih osebnih podatkov.

Skladno s priznanimi etičnimi standardi znanstvenega raziskovanja in s Splošno uredbo EU o varstvu podatkov (GDPR) bomo izvedli ukrepe za varstvo vaših osebnih podatkov v postopkih zbiranja in uporabe v izobraževalne in znanstveno raziskovalne namene: Zapisi vaših izkušenj in spremljajoči demografski podatki (npr. starost in spol) bodo shranjeni pod slučajno raziskovalno šifro ali naključnim izmišljenim imenom (pseudonimizacija). Javno bodo objavljeni in dostopni le skupinski rezultati. Če bo to zahtevala raziskava in bodo uporabljeni citati sodelujočih v raziskavi, se bo vaše ime nadomestilo z izmišljenim imenom. S tehničnimi in organizacijskimi načini bomo poskrbeli da vaša identiteta ne bo razkrita. Popolnoma anonimizirana baza podatkov bo lahko v okviru raziskave predana v arhiv in javno objavljena.

Udeležba v raziskavi ne prinaša posebnih tveganj. Zaradi dolžine intervjuja boste morda tekom izvedbe občutili utrujenost, kar pa lahko blažimo z odmori, če bi bili ti za vas potrebni.

Sodelovanje v raziskavi ne prinaša posebnih koristi z izjemo znanja in izkušenj, ki jih boste pridobili v okviru sodelovanja.

V primeru da pride do iznosa podatkov v tretje države (izven EU) boste kot udeleženeec te raziskave o tem ustrezno seznanjeni. Je potrebno o tem seznaniti udeležence raziskave.

V primeru morebitnih dodatnih vprašanj se lahko obrnete na: doc. dr. Sara Atanasova, Center za metodologijo in informatiko, Fakulteta za družbene vede, Kardeljeva pl. 5, 1000 Ljubljana, sara.atanasova@fdv.uni-lj.si, 01/5805 167.



## SOGLASJE ZA SODELOVANJE V RAZISKAVI IN UPORABO PRIDOBLENJIH INFORMACIJ

Spodaj podpisan/a potrjujem, da bom sodeloval/a v opisani raziskavi *Mentorski odnos v kontekstu znanstvenega sodelovanja in produkcije znanja* in sicer v poglobljenem intervjuju, ki se bo za namen raziskave snemal z avdio napravo.

DA / NE

Razumem, da je moje sodelovanje v raziskavi v celoti prostovoljno, lahko zavzem odgovore na določena vprašanja ali pa sodelovanje kadarkoli prekinem brez posledic ter zahtevam uničenje zbranih osebnih podatkov.

DA / NE

Strinjam se, da so anonimizirani podatki pridobljeni v raziskavi uporabljeni za namene te raziskave (npr. priprava poročila za naročnika, objava v znanstvenih publikacijah).

DA / NE

Strinjam se, da so zbrani podatki v anonimizirani obliki hranjeni v javno dostopnem arhivu (npr. Arhiv družboslovnih podatkov) vsaj 10 let.

DA / NE

Razumem, da lahko drugi uporabniki zbrane in hranjene anonimizirane podatke ponovno uporabijo v izobraževalne in znanstveno raziskovalne namene in rezultate analiz objavijo v svojih poročilih.

DA / NE

Imel/a sem priložnost za postavitve vprašanj v zvezi z raziskavo in sem nanje dobil/a zadovoljive odgovore.

DA / NE

\_\_\_\_\_  
Ime, priimek in podpis udeleženca

\_\_\_\_\_  
Datum

Asist. Katja Koren Ošljak / mag. Anja Kolak / doc. dr. Sara Atanasova

\_\_\_\_\_  
Ime, priimek in podpis izvajalca raziskave

\_\_\_\_\_  
Datum

Dr. Luka Kronegger

\_\_\_\_\_  
Ime, priimek in podpis vodilnega raziskovalca

\_\_\_\_\_  
Datum

Soglasje za izvedbo raziskavo je dne 19.7.2022 odobrila Komisija za etiko v raziskovanju Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani (801-2022-016/JG).

## 6.2 PRILOGA 2: Demografska vprašalnika

### 6.2.1 Demografski vprašalnik za mentorje

<b>Demografski vprašalnik</b>
-------------------------------

Datum pogovora (izpolni raziskovalec):

Psevdonim sogovornika/-ce (izpolni raziskovalec):

1) Katerega leta ste rojeni: \_\_\_\_\_

2) Spol (obkrožite): M    Ž    nebinarna oseba

3) V kateri regiji trenutno prebivate?

1. Pomurska regija
2. Podravska regija
3. Koroška regija
4. Savinjska regija
5. Zasavska regija
6. Spodnjeposavska regija
7. Jugovzhodna Slovenija
8. Osrednjeslovenska regija
9. Gorenjska regija
10. Notranjsko - kraška regija
11. Goriška regija
12. Obalno - kraška regija
13. Tujina: \_\_\_\_\_

4) Kakšen je vaš zakonski stan?

1. poročen/-a
2. živim z izvenzakonskim partnerjem/-ko
3. imam trajnega/-o partnerja/-ko, s katerim/-o pa ne živim skupaj
4. samski/-a, nikoli poročen/-a
5. samski/-a, ločen/-a
6. samski/-a, ovdovel/-a
7. ne želim odgovoriti
8. drugo: \_\_\_\_\_

## 6.2.2 Demografski vprašalnik za mentorirance

### Demografski vprašalnik

Datum pogovora (izpolni raziskovalec):

Psevdonim sogovornika/-ce (izpolni raziskovalec):

1) Katerega leta ste rojeni: \_\_\_\_\_

2) Spol (obkrožite): M    Ž    nebinarna oseba

3) V kateri regiji ste prebivali v času doktorskega študija?

1. Pomurska regija
2. Podravska regija
3. Koroška regija
4. Savinjska regija
5. Zasavska regija
6. Spodnjeposavska regija
7. Jugovzhodna Slovenija
8. Osrednjeslovenska regija
9. Gorenjska regija
10. Notranjsko - kraška regija
11. Goriška regija
12. Obalno - kraška regija
13. Tujina: \_\_\_\_\_

4) V kateri regiji trenutno prebivate?

1. Pomurska regija
2. Podravska regija
3. Koroška regija
4. Savinjska regija
5. Zasavska regija
6. Spodnjeposavska regija
7. Jugovzhodna Slovenija
8. Osrednjeslovenska regija
9. Gorenjska regija
10. Notranjsko - kraška regija
11. Goriška regija
12. Obalno - kraška regija
13. Tujina: \_\_\_\_\_

5) Kakšen je bil vaš zakonski stan v času doktorskega študija?

1. poročen/-a
2. živim z izvenzakonskim partnerjem/-ko
3. imam trajnega/-o partnerja/-ko, s katerim/-o pa ne živim skupaj
4. samski/-a, nikoli poročen/-a
5. samski/-a, ločen/-a
6. samski/-a, ovdovel/-a
7. ne želim odgovoriti
8. drugo: \_\_\_\_\_

6) Kakšen je trenutno vaš zakonski stan?

1. poročen/-a
2. živim z izvenzakonskim partnerjem/-ko
3. imam trajnega/-o partnerja/-ko, s katerim/-o pa ne živim skupaj
4. samski/-a, nikoli poročen/-a
5. samski/-a, ločen/-a
6. samski/-a, ovdovel/-a
7. ne želim odgovoriti
8. drugo: \_\_\_\_\_