

## DOKTORANTA ATTIECĪBAS AR DARBA VADĪTĀJU

### par potenciālā darba vadītāja izvēli un sadarbību

Doktorantūras studiju procesā, tā uzsākšanā, iestāšanās doktorantūrā, sekmīga šī procesa pabeigšanā ar promocijas darba aizstāvēšanu zinātniskais vadītājs ir būtisks elements. Ikvienam doktorantam ir zinātniskais vadītājs, un šādu izvēli un abpusēju akceptu ir ietekmējuši dažādi faktori.

Attiecībā uz promocijas darba vadītāju potenciālajam doktorantam ieteicams izziņāt:

- 1) Potenciālā vadītāja izglītību, kvalifikāciju, amatu, pieredzi, lai būtu tiesības vadīt promocijas darbus;
- 2) Vēlme uzņemties jauna doktoranta vadību, un ir t.s. brīva vieta;
- 3) Iepriekšējo un esošo šī vadītāja doktorantu pieredzi un atsauksmes par šo vadītāju – loģiski, ka ir cilvēki, kas var sastrādāties un ir kas nevar, bet ja minētajam vadītājam ir ļoti zems rādītājs attiecībā uz doktora grādu ieguvušo skaitu un vadīto doktorantu skaitu, tas arī ir viens apstāklis, kas ir jāņem vērā;
- 4) Pētījumu veikšanas iespējas – it īpaši eksaktās un dabas zinātnēs; u.c.

Jau pirms piekrišanas par darba vadītāju ir iespējams, ka ir bijusi sadarbība un abpusēji gan doktorants, gan vadītājs ir jau strādājuši kopā studiju procesā vai pētniecībā. Līdz ar to potenciālo promocijas darbu vadītāju iedalījums:

- 1) Doktorantam ir pieredze un bijusi sadarbība iepriekšējo studiju laikā – zinātniskais vadītājs jau iepriekš studiju procesā ir bijis pazīstams un ir izveidojusies veiksmīga sadarbība, piemēram, bijis maģistra darba zinātniskais vadītājs.
- 2) Atpazīstama un respektēta autoritāte - ir zināms, ka minētais profesors, asociētais profesors vai docents ar tiesībām vadīt promocijas darbus ir ar atbilstošu kvalifikāciju, pieredzi, prasmēm, kolēģi sniedz atsauksmes kā par labu vadītāju, doktorantam iepriekš studiju procesā ir bijusi iespēja iepazīt kā pasniedzēju, zinātnieku, priekšnieku vai tml.;
- 3) Zināma personība, nekad iepriekš nav satikts;
- 4) Pilnīgi nezināma persona, nekad iepriekš nav satikts – šeit ir jāaskaras ar problēmu, ka pat atzīts profesors visticamākais citā universitātē var neuzņemties būt pat promocijas darba vadītāju. Taču pārrunu procesā, izziņot abu pušu – doktoranta izglītību, doktorantūras pētniecības mērķus un plānotos rezultātus un attiecīgi potenciālā vadītāja iespējas, pieredzi, vēlmi sadarboties konkrētā pētījumu virzienā – iespējama veiksmīga sadarbība.

Pašlaik nav pieejama statistika Latvijā par to, cik doktorantiem kā promocijas darba vadītāji ir maģistra darbu vadītāji, cik daudzi doktoranti doktorantūru izvēlas studēt citā universitātē u.tml. dati.

Pamatojoties uz personīgo pieredzi, varu teikt, ka **veiksmīga kombinācija** ir ja:

- 1) Vadītājs un doktorants **ir pazīstami**. Līdz ar to abpusēji ir zināms vadības stils un nepieciešamība īpaši vadīt/virzīt/stimulēt doktoranta pētniecību un promocijas darba izstrādi (vai tieši otrādi - doktorants ir spējīgs pašorganizēties un tieši traucē šādas aktivitātes). Izvēloties darba vadītāju, ar kuru iepriekš nav bijusi pieredze akadēmiskajā, pētniecības vidē, jāņem vērā, ka nepieciešams ieplānot laiku un lielu daļu savas pacietības, lai izziņātu un

izveidotu sekmīgu sadarbības modeli. Un lielākoties jau pašam doktorantam nākas piekāpties un adaptēties šajā procesā.

- 2) Vadītājs izvēlas doktorantus, kas **ir orientēti uz grāda iegūšanu**, nevis vienkārši studēšanu. Līdz ar to vadītājam personīgi ir ieinteresētība, lai doktorants pabeidz studijas un iegūst grādu un lai atkal ir iespēja uzņemties jauna doktoranta promocijas darba vadību. Ļoti būtisks faktors, ja vadītājam ir vienalga, pašam doktorantam arī var kļūt vienalga, it īpaši, ja izveidojas apstākļi (finansiāli, personiski vai tml.), kas īslaicīgi un iespējams ilglaicīgi kavē pētījumu veikšanu, publikāciju sagatavošanu vai dalību konferencēs;
- 3) Vadītājs **seko līdzī** – tieši, netieši – doktoranta darba izstrādes regularitātei, plānveidīgumam, pētījumu atbilstībai promocijas darba tēmai un kvalitātei, ir vēlme izstrādāt kolektīvas publikācijas u.tml.
- 4) **Abpusēja atklātība** attiecībā uz rezultātiem, problēmām, risinājumiem, tai skaitā finansējums u.c. apstākļi. Doktoranti vidēji aizstāv grādu vidēji pēc 4-5 gadu doktorantūras studijām (ieskaitot akadēmisko atvaļinājumus vai citus kavējumus procesā), jāņem vērā, ka šajā laikā daudzi apstākļi mainās un mainās arī šo apstākļu svarīgums un ietekme uz doktorantu un vadītāju un promocijas darba izstrādes procesu.
- 5) **Abpusēja vēlme**, lai sadarbība ir veiksmīga.

Attiecības ar darba vadītāju atspoguļo abu pušu personiskās iezīmes, jo ir vadītāji, kas strikti kontrolē un ir doktoranti, kuri tikai rezultatīvi strādā, ja ir noteikts strikts grafiks, ievērojot sākotnējo plānu bez būtiskām izmaiņām. Savukārt vienlaikus ir vadītāji, kas uzticas un tikai semestra noslēgumā vai tikai pāris reizes gadā caurskata doktoranta veikumu, un doktorants strādā pēc sava brīva grafika, plānojot un izvēloties sev atbilstošāko laiku un veidu promocijas pētījuma un darba izstrādei. Tie ir tikai galējie varianti, bet, manuprāt, veiksmīga sadarbība izveidojas tieši, ja tiek atrasts abpusēji izdevīgs un rezultātus nesošs darba un attiecību stils. Tāpēc darba vadītāja izvēle, viņa/as uzrunāšana, pārrunas un vienošanās par sadarbību promocijas darba izstrādā ir bieži daudzkārt svarīgāks elements nekā sākotnēji domājam.

Iestāties doktorantūrā var salīdzinoši liela daļa no maģistratūru beigušajiem studentiem, bet tikai daļa no doktorantiem kļūst par doktoriem. Tāpēc vēlreiz vēršu uzmanību uz šo apstākli un jau pašā sākumā pareiza lēmuma pieņemšana ir atslēgas faktors, lai sasniegtu mērķi.