

ПОТРІБНІ БЕЗПЕЧНІ МЕХАНІЗМИ ЗМІНИ НАСТАВНИКА



На сайті Times Higher Education опубліковано статтю Йохана Крістіана Андріасена «Розлучення без наслідків необхідне, коли наукове керівництво дисертацією стає токсичним».

У ній автор звертає увагу на те, що нездорові взаємовідносини між здобувачем освіти та його науковим керівником можуть мати серйозні наслідки для академічного та особистого життя аспірантів і докторантів, отже потрібен механізм зміни керівника без ризику стигматизації та покарання. Автор провів понад сотню інтерв'ю у 25 закладах вищої освіти Норвегії щодо досвіду зміни наукового керівника. І він стверджує, що коли наставництво дає збій, здобувачі втрачають необхідну підтримку, бувають розчаровані у своїх очікуваннях, навіть можуть стикатись з приниженням, погрозами (зокрема – щодо втрати авторства, надання негативних рекомендацій або блокування доступу до даних) і саботажем (дехто роками не міг отримати зустрічі з керівником). Матеріали глобального опитування Nature 2025, яке охопило майже 3,8 тис. осіб 107 країнах світу показало, що майже 40 % аспірантів і докторантів повідомляли про дискримінацію чи булінг під час роботи над дисертацією, які надходили

від наставників або старших науковців. Близько третини тих, хто зазнав такого досвіду, відчували, що можуть висловити занепокоєння без ризику настання негативних наслідків. На папері процедура зміни наукового керівника може здаватися адміністративною формальністю, але на практиці вона часто пов'язана з великим ризиком: здобувачі побоюються бути змальованими як «важкі» чи «непрофесійні», втратити рекомендації, соціальну підтримку та навіть бути «виштовхнутими» з наукової спільноти. Це змушує багатьох залишатися у «токсичних» відносинах значно довше, ніж потрібно, що має наслідки для здоров'я: підвищення тривожності, депресія, порушення сну, хронічний біль. Водночас ті, хто змінив керівника, часто повідомляли про покращення психічного стану, відновлення мотивації і прогрес у дослідницькому проєкті. Пропонується проводити регулярні перевірки якості наставництва, запровадити ясні й доступні процедури зміни керівника, створити посаду омбудсмена, проводити обов'язкове навчання наставників і підтримувати їх мотивацію, щоб якість наставництва та успішність кандидатів була вагомим стимулом для роботи.

Детальніше: <https://qrcode.net/qr/iADy8>

Фото: pixabay.com

#НРАТ_Усі_новини #НРАТ_Науковцям_новини #НРАТ_Освітникам_новини
#НРАТ_TimesHigherEducation

2025-12-19

Інформація з офіційного вебпорталу Національного репозитарію академічних текстів