

Mokslinio vadovo vaidmenys doktorantui tampant savarankišku tyrėju

Giedrė Tamoliūnė¹, Margarita Teresevičienė²

- ¹ Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Edukologijos katedra, K. Donelaičio g. 58, 44248 Kaunas, giedre.tamoliune@gmail.com
² Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Edukologijos katedra, K. Donelaičio g. 58, 44248 Kaunas, margarita.tereseviciene@vdu.lt

Anotacija. Straipsnyje pristatomi mokslinių vadovų vaidmenys, analizuojami mokslinėje literatūroje, giluminio interviu rezultatai, atskleidžiantys doktorantų patirtis bendradarbiaujant su vadovu, bei iš šių patirčių išryškėjantys vadovų vaidmenys. Tyrimo rezultatai rodo, jog vadovai daugiausia įsitraukia į veiklas, tiesiogiai susijusias su disertacijos rengimu, tačiau pastebimas mažesnis vadovų įsitraukimas sprendžiant organizacinius ir studijų turinio klausimus, plėtojant ryšius su kitais mokslininkais ir kt.

Esminiai žodžiai: *doktorantas, doktorantūros studijos, mokslinis vadovas, vadovo vaidmenys, tyrėjas.*

Įvadas

Tyrimo aktualumas. Doktorantūros studijų vykdymas ir jaunųjų mokslininkų rengimas yra laikomas vienu iš esminių universitetų tikslų ir misijų (The European University Association (toliau – EUA), 2005, 2009, 2013; The League of European Research Universities (toliau – LERU), 2007, 2010). 2003 m. doktorantūros studijos kaip trečia studijų pakopa buvo įtrauktos į Bolonijos procesą, taip pat aprašant ir šios pakopos studijų kokybės užtikrinimą. Doktorantūros studijos yra vienas iš pirminių resursų naujų žinių tyrimų ir inovacijų vykdymui bei plėtotei Europoje. Doktorantai, sėkmingai baigę studijas ir įgiję daktaro laipsnį, sukuria dvejopą pridėtinę vertę. Pirma, jie tampa savarankiškais tyrėjais, gebančiais demonstruoti savo žinias bei atskleisti savo kūrybinį ir kritinį požiūrį į tiriamą sritį, antra, parengta daktaro disertacija daug prisideda ne tik prie nacionalinės, bet ir prie tarptautinės mokslo, tyrimų ir inovacijų plėtotos (ERA Steering Group on Human Resources and Mobility, 2012).

Europos šalyse egzistuoja skirtingi doktorantūros modeliai, taip pat yra formuluojami ir keliami skirtingi reikalavimai tiek moksliniams vadovams, tiek ir doktorantams. Doktorantūros studijų išskirtinę svarbą pabrėžia B. M. Kehmas (2009), teigdamas, jog šios studijos ne tik reprezentuoja santykį tarp dviejų svarbiausių švietimo reformų, t. y. Bolonijos proceso, siekiančio sukurti Europos aukštojo mokslo erdvę, ir Lisabonos strategijos, siekiančios sukurti Europos tyrimų ir inovacijų erdvę, bet kartu tai yra pats svarbiausias elementas priešpriešinant nacionalinę ir regioninę švietimo politiką sparčiai besiformuojančiai žinių visuomenei ir augančiai ekonomikai (Kehm, 2009). Pastaraisiais dešimtmečiais daugelis universitetų turėjo įgyvendinti naujas vidines reformas doktorantūros studijų srityje. Dėl šių pokyčių daugelyje universitetų susiformavo doktorantų draugijos, doktorantūros mokyklos ir kitos panašios struktūros, padedančios ne tik suburti tyrėjus, jiems padėti ir diskutuoti aktualiomis temomis, tačiau ir prisidedančios prie doktorantūros studijų kokybės gerinimo ir užtikrinimo. Nuo 2011 m. doktorantūros studijos iš esmės pasikeitė ir Lietuvoje, integravus geriausią aukštųjų mokyklų mokslininkų patirtį, nuolat dirbama siekiant užtikrinti doktorantūros studijų kokybę bei plėtoti tarptautiškumą.

Svarbu ir tai, jog doktorantūros studijos iš esmės skiriasi nuo pirmos ir antros pakopos studijų, pabrėžiant išskirtinį studijuojančiųjų individualumą, kuomet mokslinis vadovas yra labiau mentorius bei padėjėjas nei žinių teikėjas, o doktorantas prisiima daugiau individualios atsakomybės siekdamas tapti tyrėju. Šios studijų pakopos studentai skiriasi ir tuo, jog vietoje tikėjimosi gauti teisingą atsakymą į iškilusius klausimus, jie eina ieškojimų ir bandymų keliu paskui iškeltą hipotezę ar tyrimo klausimą ir ieško naujų mokslo problemų sprendimų. Taigi studijų pabaigoje, siekdamas įgyti mokslinį daktaro laipsnį, doktorantas privalo demonstruoti gebėjimą savarankiškai atlikti unikalius ir mokslo erdvei svarbius tyrimus ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu lygmeniu ir publikuoti savo tyrimų rezultatus tarptautiniuose recenzuojamuose leidiniuose. Šiame etape ypač išryškėja mokslinio vadovo svarba padedant doktorantui nuo pirmų metų tobulinti savo kaip tyrėjo kompetencijas ir gebėjimus bei kryptingai koordinuoti doktoranto mokslinę veiklą.

Teorinis pagrindimas

Remiantis atlikta literatūros analize, galima pastebėti, jog vadovo vaidmuo doktorantūros studijų metu gali būti lemiamas doktoranto sėkmei baigti studijas ir įgyti mokslų daktaro laipsnį arba studijų nebaigti (Taylor ir Beasley, 2005; Pyhalto, Vekkaila ir Keskinen, 2012; Halse, 2011; Baptista ir Huet, 2012; McAlpine ir Norton, 2006).

Dalis mokslininkų, analizuojančių doktorantūros studijų kokybę, savo tyrimuose pabrėžia, jog disertacijos rengimo procesas turi vykti bendradarbiaujant ne tik doktorantui ir jo moksliniam vadovui, tačiau tai turi būti komandinis darbas, kuriame aktyviai dalyvauja tiek moksliniai konsultantai iš doktoranto aukštosios mokyklos,

ties iš kitų aukštųjų mokyklų, o idealiu atveju ir užsienio šalių mokslininkai (Lahenius, 2012; Stracke, 2010; Gardner, Jansujwicz, Hutchkina, Cline Levesque, 2012; Pyhalto, Stubb, ir Lonka, 2009, Gardner, 2010). Šis aspektas ypač svarbus, atkreipiant dėmesį į tai, jog pastaruoju metu doktorantai yra skatinami rengti tarpdisciplinines disertacijas, tad šiuo atveju moksliniai konsultantai, atstovaujantys kitoms studijų sritims, gali būti didelė parama doktorantui, taip padėdami užtikrinti daktaro disertacijos kokybę. Tačiau šiuo metu vis dar yra pastebima, kad doktorantūros studijų kokybė bei paties doktoranto studijų sėkmė didžiąja dalimi priklauso nuo vadovo, kuris vadovauja visam disertacijos rengimo procesui ir koordinuoja tikslinę doktoranto mokslinę veiklą bei tobulėjimą. Šis požiūris pabrėžiamas ne tik atskirų autorių moksliniuose leidiniuose, tačiau ir dokumentuose, reglamentuojančiuose doktorantūros studijų ir jų kokybės veiklą (EUA, 2005, 2013). Svarbu pastebėti, jog vadovo įsitraukimas, suteikiama pagalba ir parama doktorantui gali priklausyti ir nuo to, kokia yra jo kaip doktoranto darbo su moksliniu vadovu patirtis (Lee, 2008), koks vadovo požiūris į patį vadovavimo procesą, kaip dažnai jis tobulina savo kvalifikaciją (Kiley, 2011; Halse ir Malfroy, 2010) bei kiek aktyviai jis pats dalyvauja mokslinėse nacionalinėse ir tarptautinėse veiklose (Halse, Malfroy, 2010; Phillips ir Pugh, 2005, Baptista, 2011, 2012; Barnes ir Austin, 2009; Deuchar, 2008). Mokslininkai pastebi, kad besikeičiant doktorantūros studijų vaidmeniui globalėjančioje žinių visuomenėje iš vadovo tikimasi pokyčių ir prisitaikymo bei naujų vaidmenų atlikimo (Deuchar, 2008; Lee, 2008, Franke ir Ardivissov, 2011; Barnes ir Austin, 2009).

Mokslinio vadovo vaidmuo ir svarba doktorantūros studijų kokybei taip pat pristatyta EUA pateiktoje ataskaitoje (EUA, 2013). Joje pabrėžiama aukštojo mokslo institucijos, vykdančios trečios pakopos studijas, atsakomybė formuojant kvalifikacinius reikalavimus mokslininkams, siekiantiems įgyti teisę vadovauti doktorantui rengiant disertaciją, vykdant tyrimus ir plėtojant mokslines kompetencijas. Atsižvelgiant į tai, jog doktorantūros studentams, siekiantiems sėkmingai baigti studijas ir įgyti daktaro laipsnį, be daktaro disertacijos, dar reikia publikuoti straipsnius remiantis atliktais tyrimais, aktyviai dalyvauti mokslinėje veikloje ir tobulinti kompetencijas bei vyksti į stažuotes ir konferencijas pristatyti savo tyrimų rezultatų – visi šie įsipareigojimai dažnai tampa svarbūs ir moksliniam vadovui. Vadovas turi padėti doktorantui rasti galimybių tobulinti kompetencijas, kurių trūksta siekiant mokslo daktaro laipsnio. Greta to tyrėjai, daug dėmesio skyrę doktorantūros studijų tematikos tyrimams, taip pat akcentuoja, jog sėkmingam disertacijos parengimo ir visam doktorantūros procesui labai svarbus yra emocinis ir motyvacinis aspektai (Baptista, 2013; Jairam ir Kahl, 2012; Doloriert et al., 2012; Leonard, Becker ir Coate, 2007; Stubb, Pyhalto ir Lonka, 2012). Šie tyrėjai pabrėžia, jog doktorantūros studijų laikotarpis ir procesas yra labai intensyvūs bei įtempti, tad emocinis aspektas turi būti suvokiamas kaip neatsiejama šio proceso dalis. Visa tai atskleidžia, jog vadovui nepakanka tik padėti doktorantui kryptingai ir sistemingai rengti disertaciją, bet jis turi atlikti daugelį kitų funkcijų.

Mokslinėje literatūroje pažymimi skirtingi mokslinio vadovo vaidmenys. A. Lee (2008) pateikė šių vaidmenų klasifikaciją, remdamasis kitų autorių darbais:

- funkciniai (vadovavimas rengiant disertaciją, nustatant doktoranto poreikius papildomam pasirengimui rengiant disertaciją);
- kultūrinės integracijos (pagalba doktorantui įsilieti į tam tikros srities mokslinę bendruomenę ir tapti jos nariu);
- kritinio mąstymo (doktoranto skatinimas abejoti, kelti klausimus, kritiškai vertinti savo darbą);
- išlaisvinimo (doktoranto drąsinimas kritiškai vertinti save patį, atsiskleisti ir tobulėti);
- kokybiško santykio plėtojimo (rūpinimasis doktorantu jį įkvepiant, palaikant ir juo pasitikint bei pagalba sprendžiant iškylančius sunkumus) (Lee, 2008).

Ši vaidmenų klasifikacija patvirtina anksčiau išsakytą ir mokslinėje literatūroje dažnai minimą idėją, jog vadovui nepakanka vadovauti disertacijos „rašymui“. Jis turi padėti doktorantui įsitraukti į akademinį pasaulį – bendrauti su kitais tyrėjais, dalyvauti mokslinėse stažuotėse ir konferencijose, tobulinti savo kompetencijas tarptautiniuose renginiuose (LSE, 2014; Philips ir Pugh, 2005, Baptista, 2011, 2012; Barnes ir Austin, 2009; Deuchar, 2008). Pasak A. Lee (2008), mokslinio vadovo požiūris į vadovavimą doktorantui disertacijos rengimo metu priklauso nuo dviejų aspektų: atliekamo tyrimo ir temos suvokimo; įgytos patirties būnant doktorantūros studentu. Mokslininkų nuomone, vadovas doktorantą turi priimti kaip kolegą, su kuriuo galima lygiaverčiai bendrauti ir pasisemti naujų žinių bei vertinti jį taip, kaip vadovas buvo ar būtų norėjęs būti vertinamas savo doktorantūros studijų metu. Tokiu būdu vadovas kuria ir plėtoja kokybišką santykį, pagrįstą pasitikėjimu, atvirumu, nebijojimu klysti ir klausti, o kartu ir pats mokosi iš doktoranto, ieškodamas naujų idėjų tyrimams, metodologinių priegū bei atsakymų į kylančius iššūkius. Atsižvelgiant į tai, kad pastaruoju metu doktoranto tapsmas savarankišku tyrėju yra išskirtinai akcentuojamas doktorantūros tikslas, yra svarbu, kad vadovas, studijų metu teiktų konstruktyvią kritiką, skatinančią studentą abejoti, ieškoti kitų galimų sprendimų, nuomonių, drąsiai diskutuoti ir pagrįstai ginti savo nuomonę, kartu demonstruodamas pasitikėjimą doktoranto priimtais sprendimais ar ketinimais, leidžiant suvokti potencialią sprendimų riziką ar stiprybes. Galiausiai iš vadovo tikimasi stiprios moralinės paramos, kai susiduriama su iššūkiais tiek disertacijos rengimo procese, tiek ir adaptuojantis mokslinėje bendruomenėje ar plėtojant ryšius. Skirtingi vaidmenys, kurių yra tikimasi iš mokslinio vadovo, demonstruoja mokslininko profesionalumą, būnant doktorantui ne žinių teikėju, bet mentoriumi ir padėjėju.

Doktoranto tobulėjimas ir tapsmas savarankišku tyrėju yra dar mažai tyrinėjama sritis (Lee ir McKenzie, 2011; Gardner, 2008), todėl, atsižvelgiant į skirtingus doktoranto mokslinio vadovo vaidmenis, svarbu yra atskleisti doktoranto tobulėjimą ir savarankiško tyrėjo virsmą disertacijos rengimo metu.

Tyrimo probleminiai klausimai: kokie mokslinių vadovų vaidmenys išryškėja bendradarbiaujant su doktorantu? Kaip skirtingi vadovo vaidmenys skatina doktoranto tapsmą savarankišku tyrėju?

Tyrimo objektas – mokslinio vadovo vaidmenys.

Tyrimo tikslas – atskleisti skirtingus mokslinio vadovo vaidmenis, padedančius doktorantui tapti savarankišku tyrėju.

Tyrimo metodologija ir metodai

Siekiant atskleisti doktorantūros studijų išskirtinumą bei išryškinti doktoranto ir mokslinio vadovo bendradarbiavimo aspektus, atlikta mokslinės literatūros ir dokumentų analizė. Tyrimui atlikti pasirinkta kokybinė tyrimo prieiga ir duomenų rinkimui taikytas giluminio interviu metodas. Gauti duomenys apdoroti taikant aprašomosios turinio (angl. *content*) analizės metodą.

Individualiame giluminiame interviu, jei jis bent šiek tiek struktūruotas, struktūrinis vienetas yra tema. Giluminio interviu vykdymui suformuluotos klausimų temos bei gairės, padėsiančios atsakyti į išsiskirtą tyrimo tikslą:

- *Mokslinio vadovo ir doktoranto bendradarbiavimo patirtys.* Prašau papasakokite apie jūsų ir jūsų vadovo bendradarbiavimo patirtis doktorantūros studijų procese? Kas, jūsų manymu, nulėmė sėkmingą ar nelabai sėkmingą jūsų dabartinį bendrą darbą?
- *Mokslinio vadovo vaidmenys.* Kokius vadovo vaidmenis galėtumėte išskirti? Ar šie vaidmenys atitinka jūsų lūkesčius?

Tyrimo dalyvavo 8 informantai, vidutinė interviu trukmė buvo apie 50 min. Giluminis interviu buvo tęsiamas iki kol tyrimo dalyviai išsakė savo nuomonę ir patirtis tyrėjo užduotais klausimais bei kol buvo pasiektas bendras supratimas.

Informantai atrinkti taikant tikslinės kriterinės atrankos metodą (Rupšienė, 2007 pagal Patton, 2007), kuriuo remiantis imties vienetai atrenkami atsižvelgiant į nustatytus kriterijus, labiausiai atitinkančius probleminę sritį:

1. Informantas yra I–IV studijų pakopos studentas.
2. Informantas studijuoja socialinių mokslų srities doktorantūros studijų programą.
3. Informantas yra nuolatinis doktorantūros studijų studentas.

Vykdant tyrimą taip pat buvo svarbu žinoti, ar doktorantūros studijų metu doktoranto mokslinis vadovas keitėsi – jeigu taip, dėl kokių priežasčių tai įvyko. Tyrimo dalyvių charakteristika pateikiama 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika

Informanto kodas	Lytis	Studijų kursas	Vadovo pasikeitimas	
			Taip	Ne
TD1	M	1		+
TD2	M	3		+
TD3	M	1	+	
TD4	V	2	+	
TD5	M	3		+
TD6	V	2		+
TD7	M	2	+	
TD8	M	4		+

Tyrimo etika. Atsižvelgiant į tai, kad taikant giluminio individualaus interviu metodą dažniausiai etiniai klausimai kyla dėl to, kad tiriamas asmeninis gyvenimas ir individualūs patyrimai, kurie vėliau (nors ir apibendrintai) yra pristatomi visuomenei (Kvale ir Brinkmann, 2009), prieš atliekant tyrimą buvo parengta tyrimo etikos strategija. Visi moksliniai tyrimai, kaip išskiria BERA (2011), turi būti atliekami laikantis etikos principų šiems penkiems elementams: asmeniui, žinioms, demokratinėms vertybėms, mokslinio tyrimo kokybei ir akademiniai laisvei (BERA, 2011 iš Atkins ir Wallace, 2012, 30).

Taigi siekiant įgyti informanto pasitikėjimą tyrėju, jo užduodamais klausimas ir korektiškai interpretuoti duomenis, interviu pradžioje, fiksuojant pasisakymą įrašų elektroninėje laikmenoje, tyrimo dalyviui buvo pristatyti etikos principai (Rupšienė, 2007; Žydžiūnaitė, 2006):

- 1) tyrimo duomenų konfidencialumas ir tiriamojo anonimiškumas;
- 2) tyrimo dalyvių savanoriškas apsisprendimas dalyvauti atliekamame tyrime;
- 3) tyrimo dalyvių informavimas apie numatomą duomenų naudojimą ir publikavimą;
- 4) tyrimo dalyvių orumo ir pagarbos jiems išlaikymas.

Siekiant užtikrinti konfidencialumą, tyrimo dalyviai straipsnyje yra koduojami. Tyrimo dalyvių sutikimas dalyvauti tyrime buvo užfiksuotas prieš pradėdant vykdyti interviu.

Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Atlikto tyrimo rezultatai pristatomi remiantis tyrimo metu suformuluotomis klausimų gairėmis.

Mokslinio vadovo ir doktoranto bendradarbiavimo patirtys. Šia klausimų grupe buvo siekiama atskleisti individualias tyrimo dalyvių patirtis, prašant jų prisiminti savo studijų metu išgyventas situacijas ir įgytas patirtis, dirbant kartu su moksliniu vadovu skirtinguose studijų etapuose (disertacijos rengimas, mokslinių publikacijų rengimas disertacijos tema, studijų dalykų atsiskaitymas, mokslinių stažuočių planavimas ir kita).

Atliekant duomenų analizę pastebėta, jog dalis tyrimo dalyvių su dabartiniu moksliniu vadovu turi ilgametę bendradarbiavimo patirtį, kuri visais tyrimo atvejais prasidėjo magistrantūros studijų laikotarpiu. Šią patirtį tyrimo dalyviai įvardijo kaip pranašumą ir teigiamą dalyką, padedantį tikslingai ir kryptingai ruoštis stoti į doktorantūros studijas ir kuriant mokslinę produkciją bei vykdant tyrimus: „su vadove bendrauju ganėtinai ilgai, <...> ji vadovavo mano kursiniam darbui, mano magistro darbui. <...> Pamažu ruošėmės, buvo bendros publikacijos <...>“ (TD1), „<...> aktyviai įsitraukiau į mokslinių tyrimų vykdymą savo tematikoje. <...> rengiant baigiamąjį magistro darbą, jau aptarėme ką ir kaip toliau daryti, kad galėčiau pretenduoti į doktorantūros studijų vietą <...>“ (TD2). Kaip rodo gauti tyrimo rezultatai, ilgalaikis ir kryptingas bendradarbiavimas dar prieš stojant į doktorantūros studijas ir rengiantis šiam konkursui gali būti didelė parama ir sėkmės rodiklis įstojimui, tuo suteikiant kandidatui į doktorantūrą pasitikėjimo savo žiniomis, gebėjimais bei tuo, ką jis daro ir kodėl tai daro, o vadovo vaidmuo gali būti išskirtinai svarbus: „Tyrimo projekto rengimas – tai galimybė parodyti savo kolegoms savo potencialą. <...> mano atveju, mes tai darėme ilgai, vadovo įsitraukimas buvo labai didelis. Tai buvo nuo A iki Z, sakyčiau tą žodį „kontrolė“, bet gerąja ta žodžio prasme „kontrolė“, kad nebuvo paleista niekas, nei viena dalis, nei vienas žodis. Viskas buvo pagrįsta, viskas buvo aptarta“ (TD1).

O kalbant apie bendras veiklas studijų metu tyrimo dalyviai daugiausia akcentavo tiesioginę disertacijos rengimą, bendras veiklas kitose studijų srityse matydami kaip netiesioginę vadovo atsakomybę ar įsipareigojimą, tačiau reikšmingą pagalbą: „<...> vadovas, tai jis vadovauja tavo disertacijos rašymo procesui, tai gal mokymasis, pačių dalykų, jau nelabai įeina į jo kompetenciją“ (TD3). Dalis tyrimo dalyvių akcentavo, kad studijų metu jų ir vadovo bendradarbiavimas griežtai apsibrėžia tik disertacijos rašymu ir publikacijų rengimu, pačių studijų klausimus paliekant doktoranto individualiai atsakomybei: „<...> jaučiu vadovo spaudimą parengti kuo daugiau straipsnių. Suvokiu, kad tuo pačiu tai skatina mane kuo labiau analizuoti savo temą, tačiau gaila, kad vadovas nesuvokia, jog šiuo laikotarpiu turiu išskirtinai daug užduočių ir darbų padaryti paskaitoms. <...> vadovas studijų reikalais nesidomi <...>“ (TD2), „mano pačios reikalas yra studijos, vadovė tik per atestacijas sužino, ar išlaikiau egzaminus. <...> ji neklausia, aš ir nesivarginu jai sakyti“ (TD5).

Doktoranto ir vadovo bendradarbiavimas išskirtinai pasireiškė rengiant mokslines publikacijas disertacijos tema: „visada sulaukiu nuorodų kvietimams publikuoti straipsnius kartu su idėja ar pasiūlymu straipsnio temai <...>“ (TD2), „<...> tas publikavimas visai iškreipė mokslo supratimą. Vadovas nuolat tik apie tai ir kalba, nes jam, kaip žinomam ir vertinamam mokslininkui, svarbu turėti straipsnių. Bet dabar gaunas, kad aš vienas rašau ir jį tik prirašau, nes jis vadovas, jis perskaito galutinį variantą, kas, kad jo indėlis minimalus į galutinį rezultatą“ (TD4). Kaip rodo gauti rezultatai, kartais vadovas prisiima pasyvų vaidmenį rengiant straipsnius, skatindamas doktorantą parengti jį kiek įmanoma savarankiškiau, o kartais priešingai, vadovas tampa lydinčiu, įkvepiančiu ir skatinančiu

parengti publikaciją aukšto lygio moksliniams žurnalams: „<...> mes su vadove kaip kumštis, kas liečia straipsnius, susikuriam online dokumentą ir dirbam abi. Milijoną pastabų atsiunčia, kartais net atrodo, kad nesugebėsiu parašyti, bet <...> visad užbaigiam sėkmingai <...>“ (TD8). Šiame etape išryškėja ir tai, jog bendradarbiavimas labai daug priklauso ir nuo paties doktoranto atvirumo bei noro bendradarbiauti, išklaudyti, reaguoti ir tobulėti. Tai ypač pasireiškė kalbant apie dalyvavimą mokslo renginiuose. Didesnė dalis tyrimo dalyvių (6 iš 8) iki tyrimo vykdymo mokslinėse stažuotėse ar ilgalaikiuose kursuose dar nebuvo dalyvavę. Dalis tyrimo dalyvių teigia, jog taip yra dėl to, jog vadovas neskatina ir nesidalija kontaktais ar informacija, kur tikslinga būtų važiuoti: „<...> nevažiuoju, nes suspėsiu dar. O ir nežinau, kur važiuot naudinga būtų. <...> apie viską kalba, bet niekad nesidalina info, kur galėčiau važiuot“ (TD5).

Apžvelgus tyrimo duomenis šia tema, galima pastebėti, jog doktorantai savo ir mokslinio vadovo bendradarbiavimą labiausiai mato per tiesioginę disertacijos rengimo veiklą, apimant ir mokslinių publikacijų disertacijos tematika rengimą. O dalyvavimas moksliniuose renginiuose ar įsitraukimas į kitas mokslines veiklas ir akademinį tinklų plėtojimas didesne dalimi tampa paties doktoranto atsakomybe, kaip ir organizaciniai studijų dalykai.

Mokslinio vadovo vaidmenys. Mokslinio vadovo vaidmenys grindžiami anksčiau pristatytais vadovų vaidmenimis, kuriuos išskyrė A. Lee (2008): funkcinis (2 lentelė), kritinio mąstymo skatinimo, išlaisvinimo, kokybiško santykio plėtojimo ir kultūrinės integracijos. Šie vaidmenys pasitelkti kaip kategorijos. Atliekant duomenų analizę, toliau buvo formuluojamos kiekvieną vaidmenį pagrindžiančios subkategorijos.

Funkcinio vaidmens atlikimas labiausiai išryškėja generuojant idėjas, vykdant kokybišką disertacijos rengimo eigos užtikrinimą ar kolegialumą mokslinėje veikloje. Kaip buvo minėta anksčiau, remiantis tyrimo rezultatais, vadovai gana dažnai labiau susikoncentruoja į formalių pareigų vykdymą ir rūpinasi pačios disertacijos rengimu. O dalis tyrimo dalyvių teigė, jog toks ir yra pagrindinis vadovo vaidmuo, nors norėtusi, kad jis domėtusi ir konsultuotų ir kitais klausimais: „<...> tikėjau si didesnio vadovo susidomėjimo <...> ir mano studijomis, o ne tik disertacijos rengimu. <...> labiausiai trūksta žmogiškojo palaikymo ir paramos, arba kritiškesnio požiūrio į mano atliekamus darbus. Nes juk tik taip aš galiu tobulėti. <...> gaila, kad nepritaria mano norui konsultuotis su kitais mokslininkais <...>“ (TD2). Taip pat nėra pastebima literatūroje aptikto vadovo įsitraukimo į doktoranto kompetencijų tobulinimą, t. y. numatyti, kokių kompetencijų dar reikėtų doktorantui įgyti, kad taptų pripažintu mokslininku, ir patarimų, kaip jas įgyti.

2 lentelė. Funkcinis mokslinio vadovo vaidmuo

Kategorija	Subkategorija	Teiginys
Funkcinis	Kontrolės vykdymas	„Man reikėjo, kad vadovas spaudimą vis darytų, bet pirmais metais to nebuvo, tai ir nepadariau nieko <...>, džiaugiuos, kad dabar jau vis kontrolę jaučiu, <...> nepaleidžia proceso ji“ (TD4). „Pirmais metais susitarėm, kada kas turi būti padaryta ir pristatyta. <...> kažkada nenusiunčiau teksto laiku, tai jau kitą dieną sulaukiau žinutės su paklausimu, kaip man sekasi, ar nereikia kokios pagalbos iš jos. Po to karto žinojau, kad turiu laikytis susitarimo, ne dėl to, kad jos bijau ar panašiai, bet iš pagarbos <...>“ (TD7).
	Kolegialumas	„<...> per pirmą susitikimą pasakė – o dabar mokysimės abi. Taip ir buvo, ji iš manęs, aš iš jos“ (TD8). „susitikimų metu vadovas turėtų ne tik pasakyti, ką jis žino tais klausimais, bet ir išklausti doktorantą, gal jis žino kažką daugiau“ (TD2).
	Idejų generavimas bendradarbiaujant	„pirmais metais, manau, tas yra svarbu net idejų generavimas iš vadovo pusės, nes formaliai studentas stoja į vadovo temą, taip yra. <...> tai reiškia, kad vadovas toje srityje yra ekspertas“ (TD1). „ji nuolat man šimtą skirtingų minčių prisako, turiu tik spėti rašyti ir rasti sau geriausių. Bet ir dabar nesu tikra, kad einu geru keliu“ (TD7).

Informantai mini ir kritiškesnio požiūrio ar galimybės konsultuotis su kitais vadovais poreikį, taip pat išskirta mokslinėje literatūroje kaip vieną iš vadovo vaidmenų (3 lentelė).

3 lentelė. Kritinio mąstymo skatintojo ir išlaisvintojo vaidmenys

Kategorija	Subkategorija	Teiginys
Kritinio mąstymo skatintojas	Kritinis požiūris, padedantis judėti į priekį	„ilgai reikėjo priprast prie vadovo spaudimo ir vertimo abejot savo darbu“ (TD8).
	Kritinis požiūris, stabdantis progresą	„pasimetusi esu, nes vadovė tik pastabas man susako, kad negerai galvoju, bet daugiau nieko, <...> tai jau ir susitikt vengiu ir nieko nedarau, nes pasimetusi esu“ (TD7). „[vadovas] turi išlaikyti balansą – žinau, kad darai gerai, bet noriu, kad suabejotum, nes gal tai padės pažvelgti į tą patį kitaip“ (TD2).
Išlaisvintojas	Savarankiškumas, pagrįstas pasitikėjimu	„<...> nebaisu be vadovės, kai pradžioj ji tiek davė, dabar pati drąsiai atstoviu savo nuomonę“ (TD3). „[vadovas] niekad negaudo manęs, susitinkam formaliai gal kartą per 2 mėnesius. Jis žino, kad kai reikės, aš pats pas jį ateisiu“ (TD6). „<...> pasikeitus vadovei, ji iškart mane paskatino važiuoti į mokymus <...> doktorantams, kad <...> geriau žinočiau savo temą“ (TD3).

Kaip atskleidė tyrimo dalyvių pasisakymai, vadovų vaidmuo skatinant abejoti savo darbu, gali būti pozityvus arba neigiamas, tačiau jis yra būtinas profesiniam doktorantų tobulėjimui, kadangi tai skatina juos ieškoti naujų argumentų, idėjų. Tačiau labai svarbu, kad šis procesas neliktų tik doktoranto atsakomybė, bet skatintų progresą – būtų vienodai svarbus tiek studentui, tiek jo vadovui. Šis kritinio mąstymo skatintojo vaidmuo artimai siejasi su išlaisvintojo vaidmeniu, nes tyrimo dalyviai, drąsinti kritiškai vertinti savo darbą, išreiškė didesnę drąsą dalyvauti susitikimuose su kitais mokslininkais ir pristatyti savo tyrimus, apginant savo poziciją ir nuomonę. Pasak tyrimo dalyvavusių doktorantų, požiūris į tyrimo problemą iš įvairesnių perspektyvų leidžia lengviau diskutuoti mokslinėje bendruomenėje, taip demonstruojant savo pasirengimą ir pozicionuojant save tarp kitų jaunųjų tyrėjų. Taigi kultūrinė integracija į akademinę bendruomenę taip pat yra svarbi vadovo atsakomybė doktoranto kaip savarankiško tyrėjo tapsmui (4 lentelė).

4 lentelė. Kultūrinės integracijos ir kokybiško santykio plėtojimo vaidmenys

Kategorija	Subkategorija	Teiginys
Kultūrinė integracija	Tarptautinė akademinė bendruomenė	„<...> mane iškart pakvietė ateitį su susitikimą, <...> pristatė kaip tyrėją ir ekspertą savo lauko, <...> pajutau, kad ji tiki, tai pati irgi „persilaužiau“ ir galėjau laisviau apie tai kalbėti“ (TD4). „nuo pirmos dienos įtraukė į įvairius tarptautinius tyrimus, kuriuos vykdo užsienio tyrėjų grupės. Vadovas mus supažindino ir toliau viskas paliko man pačiai, su mintimi, kad pati turiu suvokti, kiek man reikalinga tokia patirtis ir ryšių plėtojimas. Aš sėkmingai toliau dalyvauju tose veiklose ir <...> tai man padeda tobulinti tyrimines kompetencijas, o tuo pačiu ir plečiasi kontaktų su užsienio mokslininkais ratas <...>“ (TD2).
	Lokali akademinė bendruomenė	„<...> tyrimas nacionalinis, vadovė supažindino su kitais mokslininkais ir praktikais, kas tą dirba, <...> ir jau turiu savo ratą, kur tikrai atpažįstama esu <...>“ (TD8).
	Konsultacijos su kitais mokslininkais	„<...> manau, kad tai yra labai svarbu, nes kiekvienas mokslininkas yra kompetetingas kitose srityse <...> ir kitas žmogus gali mestelti tau mintį, kuri pasirodys labai priimtina, o vadovas gal sakytu, kad ne, <...> čia nieko tu taip nedarysi. <...> Mano vadovė niekada nėra prieštaravusi tam dalykui <...>“ (TD1).
Kokybiško santykio plėtojimas	Patarimai kritinėse situacijose	„prisimenu pirmą savo pasirošimą konferencijai, <...> vadovas pasakė, kad net jis nežino tos temos taip gerai kaip aš, <...> padėjo susidėliot galvoj ir skaidrėse svarbiausius punktus <...>“ (TD8). „Bandžiau pasitarti dėl atsiskaitymo paskaitoms, tačiau pagalbos nesulaukiau, nors norėtysi išgirsti ir jos nuomonę <...>“ (TD2).
	Moralinis palaikymas	„<...> moksliniame pasaulyje visi turi savo interesų sritis ir savo nuomonę, tad kartais atlaikyti kitų mokslininkų nepasitikėjimą, <...> kartais net užgaules kažkokias tai, tai labai svarbu vadovo palaikymas, nes jeigu tu vienas tikėsi tuo, ką darai, to nepakan-ka. Jeigu dar yra žmogus, kuriuo tu visokeriopai gali remtis ir žinai, kad jis tave apgins, <...> tas yra labai svarbu“ (TD1).

Kultūrinės integracijos vaidmuo, skatinantis padėti doktorantams integruotis į akademinę bendruomenę, išryškėjo kaip vienas sudėtingiausių ir, pasak informantų, dažniausiai pamirštamų. Tyrimo dalyviai pastebi, jog vos įstojus į studijas, į juos pradedama žiūrėti kaip į ekspertus ir jaunosius tyrėjus, tačiau yra pamirštama, kad jie taip pat yra studentai, kuriems reikalinga pagalba ir parama. Analizuotos patirtys atskleidė, jog dažnai doktorantai paliekami savarankiškai integruotis, neištraukiant jų į platesnį ekspertų ir mokslininkų ratą. Tačiau pastebėta, jog tyrime dalyvavusių doktorantų vadovai stengiasi užmegzti ir palaikyti gerą tarpusavio ryšį ir kritinėse ar įtemptose situacijose padėti doktorantams, demonstruoti pasitikėjimą ir juos padrąsinti.

Vadovo vaidmenų analizė atskleidė, jog praktikoje išryškėja visi, anksčiau autorių apibrėžti, vaidmenys, kurie pasireiškia per skirtingų, dar smulkesnių funkcijų atlikimą. Informantų, paklaustų, ar jų išvardyti vaidmenys atitinka lūkesčius, turėtus studijų pradžioje, nuomonės išsiskyrė: „<...> pažinojau vadovą anksčiau, žinojau darbo stilių, tai niekas ir nepasikeitė. Tikrai man pirmus metus padėjo, kad drąsiau visur dalyvaučiau, konsultuočiau, o dabar pati jau žinau, kas ir kaip turi būti“ (TD8) ir „Aš galvojau, kad čia dirbsim kartu, bet nors pradžioj tai ir atrodė į bendrą darbą, bet aš tuoj pajutau, kad nebespėju paskui besikeičiančias vadovės idėjas, ir kad jau kardinaliai skiriasi mūsų mintys apie disertaciją, tyrimą patį. <...> vadovė pasakė, kad ji visada dirbo savarankiškai ir jai užtekdavo tik vadovo trumpų įžvalgų <...>, tuomet ir supratau, kad ne taip įsivaizdavau ir ne taip viskas bus“ (TD5).

Šios skirtingos patirtys gali atspindėti ne tik skirtingas tyrimo dalyvių asmenybes ir tai lemiantį santykį su vadovu, tačiau ir pačių vadovų požiūrį ir pasirengimą vadovauti doktorantūros studentui. Neatsižvelgiant į tai, visiems mokslininkams, dalyvaujantiems konkurse vadovauti doktorantams, yra keliami vienodi kvalifikaciniai reikalavimai ir tai turėtų padėti užtikrinti kokybišką vadovavimo procesą, skirtingos doktorantų patirtys gali atskleisti, jog dalis vadovų vadovavimą vis dėlto suvokia tik kaip formalią veiklą disertacijos rengimo metu. O doktoranto kaip tyrėjo formavimasis ir tapsmas savarankišku tyrėju labai dažnai paliekamas doktoranto atsakomybei, suteikiant jam laisvę pačiam užmegzti ir plėtoti ryšius, kritiškai save vertinti ir įgyti ar tobulinti trūkstamas kompetencijas. Taigi, kaip atskleidžia tyrimo duomenys, siekiant padėti doktorantams tapti savarankiškais tyrėjais, svarbu optimaliai suderinti kontrolės vykdytojo ir išlaisvintojo vaidmenis.

Išvados

Duomenų analizė atskleidė, jog vadovo įsitraukimas į doktoranto mokslinių veiklų vykdymą ir pats doktoranto ir mokslinio vadovo bendradarbiavimas nepriklauso nuo to, ar iki doktorantūros studijų buvo vykdoma bendra mokslinė ir tyriminė veikla ar ne. Skirtingai aktyvus mokslinių vadovų įsitraukimas į šių studijų procesą atskleidžia ir

skirtingus vadovų vaidmenis. Ryškiausiai pasireiškia funkcinis vadovo vaidmuo, kuris yra tiesiogiai susijęs su pačios disertacijos rašymu, idėjų generavimu, išlaikant santykį su doktorantu tiek ir kaip su (dažnu atveju) pradedančiu tyrėju, tiek ir kaip su sau lygiu kolega, iš kurio galima mokytis. Vadovai, žvelgdami į doktorantą kaip į kolegą, kartu skatina jo pasitikėjimą savimi ir savarankiškumą vykdant mokslines veiklas. Tačiau pasigendama didesnio vadovo moralinio palaikymo, ištraukimo sprendžiant studijų klausimus, aktyvesnės pagalbos įtraukiant doktorantą į tarptautines ar nacionalines mokslininkų grupes, pagalbos konsultuojant apie mokslines stažuotes, įvairių mokslinių veiklų finansavimo galimybes, taip padedant doktorantui tobulinti turimas kompetencijas.

Doktorantų savarankiškumas tampant tyrėju yra labai glaudžiai susijęs su vadovo vaidmeniu viso studijų proceso ir visų etapų metu. Čia svarbu, kad mokslinio vadovo „išlaisvintojo“ vaidmuo būtų lygiagrečiai siejamas su kontrolės vykdymu, suvokiant doktorantą kaip savarankišką tyrėją, tačiau kryptingai orientuojant ir kontroliuojant jo visą mokslinę veiklą. Teisingas vidurio išlaikymas tarp pasitikėjimo doktorantu dirbant savarankiškai ir pernelyg didelės laisvės suteikimo turi būti išskirtinai akcentuojamas tiek patiems doktorantams, tiek ir mokslininkams, pradedantiems ar jau vadovaujantiems trečios pakopos studentams.

Mokslinėje literatūroje rastos funkcinės „išlaisvintojo“, kritinio mąstymo skatintojo, kultūrinės integracijos ir kokybiško santykio plėtojimo vaidmenų kategorijos išryškėjo kaip aktualios tyrimo dalyviams, tačiau mažiausiai pasireiškė kultūrinės integracijos vaidmuo, ypač kalbant apie vadovo indėlį supažindinant doktorantą su administracine ir akademinė bendruomene, įtraukiant į bendras mokslines veiklas, nesusijusias su disertacija, bei įtraukiant į asociacijas ar rekomenduojant asociacijas, į kurių veiklą tikslinga būtų įsitraukti. Nepaisant gana nedidelio tyrimo dalyvių skaičius, išryškėjęs vadovų nenoras leisti doktorantams konsultotis su kitais mokslininkais dėl disertacijos darbo verčia abejoti doktorantūros idėjos išlaikymu ir kokybės užtikrinimu, ypač kai kalbama apie jaunųjų tyrėjų rengimą, kuris paremtas tinklų plėtojimu ir komandiniu darbu.

Tyrimo ribotumai. Tyrime pristatomi 8 giluminių interviu su doktorantais duomenys, tad gautų rezultatų negalima taikyti visai tyrimo tikslinei grupei. Taip pat tokio pobūdžio tyrimas pristato gana subjektyvią situaciją, pateikiant tik doktorantų išgyventas patirtis, neįtraukiant vadovų vadovavimo doktorantui patirčių. Kadangi pristatomo tyrimo dalyviai atstovavo socialinių mokslų sričiai, jų bendradarbiavimo su vadovu patirtys gali reikšmingai skirtis nuo kitų sričių, kur darbas yra mažiau individualus, o labiau orientuotas į bendras veiklas laboratorijose ar praktikos vietose.

Literatūra

- Atkins, L., Wallace, S. (2012). *Qualitative research in education*. SAGE Publications Ltd.
- Baptista, A. V. (2011). Challenges to doctoral research and supervision quality: a theoretical approach. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3576–3581. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.338>
- Baptista, A. V. ir Huet, I. (2012). Postgraduate research supervision quality: rethinking the value of doctoral supervision to design and integrative framework. *The International Journal of Learning*, 18(5), 175–193.
- Barnes, B. J. ir Austin, A. E. (2009). The role of doctoral advisors: a look at advising from the advisor's perspective. *Innovative Higher Education*, 33(5), 297–315. Prieiga per internetą: http://970.donhamerly.info/sites/default/files/Barnes-Austin_2008.pdf.
- Deuchar, R. (2008). Facilitator, director or critical friend?: Contradiction and congruence in doctoral supervision styles. *Teaching in Higher Education*, 4, 489–500. <http://dx.doi.org/10.1080/13562510802193905>
- Doloriert, C., Sambrook S. ir Stewart, J. (2012). The power and emotion of doctoral supervision: implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 36(7), 732–750. <http://dx.doi.org/10.1108/03090591211255566>
- ERA Steering Group on Human Resources and Mobility. (2012). *Using the Principles for Innovative Doctoral Training as a Tool for Guiding Reforms of Doctoral Education in Europe*. Report. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/SGHRM_IDTP_Report_Final.pdf.
- EUA. (2005). *Doctoral Programmes for the European Knowledge Society*. Prieiga per internetą: <http://www.eua.be/cde/publications.aspx>.
- EUA. (2009). *EUA DOC-CAREERS Report: Collaborative Doctoral Education*. Prieiga per internetą: <http://www.eua.be/cde/publications.aspx>.
- EUA. (2013). *Quality Assurance in Doctoral Education – results of the ARDE project*. Prieiga per internetą: <http://www.eua.be/cde/publications.aspx>.
- Frankea, A. ir Ardivissson, B. (2011). Research supervisors' different ways of experiencing supervision of doctoral students. *Studies in Higher Education*, 36(1), 7–19. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1080/03075070903402151>
- Gardner, S. K. (2008). What's too much and what's too little? The process of becoming an independent researcher in doctoral education. *Journal of Higher Education*, 79, 326–350. <https://doi.org/10.1353/jhe.0.0007>
- Gardner, S. K. (2010). Faculty perspectives on doctoral student socialization in five disciplines. *International Journal of Doctoral Studies*, 5, 39–53. Prieiga per internetą: <http://ijds.org/Volume5/IJDSv5p039-053Gardner293.pdf>.
- Gardner, S. K., Jansujwicz, J., Hutchkina, K., Cline, B. ir Levesque, V. (2012). Interdisciplinary doctoral student socialization. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 377–393. Prieiga per internetą: <http://ijds.org/Volume7/IJDSv7p377-394Gardner0385.pdf>.

- Halse, Ch. ir Malfroy, J. (2010). Rethorising doctoral supervision as professional work. *Studies in Higher Education*, 35(1), 79–92. <http://dx.doi.org/10.1080/03075070902906798>
- Halse, Ch. (2011). ‘Becoming a supervisor’: the impact of doctoral supervision on supervisors’ learning. *Studies in Higher Education*, 36(5), 557–570. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2011.594593>
- Kehm, B. M. (2009). New forms of doctoral education and training in the European higher education area. Iš Kehm, B. M., Huisman, J. ir Stensake, B. *The European Higher Education Area: Perspectives on a Moving Target*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Kiley, M. (2011). Developments in reserch supervisor training: Causes and responses. *Studies in Higher Education*, 36(5), 585–599. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2011.594595>
- Kvale, S. ir Brinkmann, S. (2009). *InterViews. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. 2nd ed. USA: SAGE Publications LTD.
- Lahenius, K. (2012). Communities of practice supporting doctoral studies. *The International Journal of Management Education*, 10, 29–38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijme.2012.02.003>
- Lee, A. (2008). How are Doctoral Students Supervised? Concepts of Doctoral Research Supervision. *Studies in Higher Education*, 33(3), 267–281. <http://dx.doi.org/10.1080/03075070802049202>
- Lee, A. ir Mckenzie, J. (2011). Evaluating Doctoral Supervision: Tensions in Eliciting Students’ Perspectives. *Innovations in Education and Teaching International*, 48(1), 69–78. <http://dx.doi.org/10.1080/14703297.2010.543773>
- Leonard, D., Becker, R. ir Coate, K. (2007). To prove myself at the highest level: the benefits of doctoral study. *Higher Education Research & Development*, 24(2), 135–149. <http://dx.doi.org/10.1080/07294360500062904>
- LERU. (2007). *Doctoral Studies in Europe: Excellence in Researcher Training*. Prieiga per internetą: <http://www.leru.org/files/general/%E2%80%A2Doctoral%20Studies%20in%20Europe%20Excellence%20in%20Researcher%20Training%20%28May%202007%29.pdf>.
- LERU. (2010). *Doctoral Degrees beyond 2010: Training Talented Researcher for Society*. Prieiga per internetą: http://www.leru.org/files/general/LERU_Doctoral%20degrees%20beyond%202010.pdf.
- LSE. (2014). *The Handbook for PhD Supervisors*, 2014–2016. Prieiga per internetą: <http://www.lse.ac.uk/intranet/LSEServices/TLC/Publication%20files/Handbooks/Handbook-for-PhD-supervisors-2014-16-FINAL.pdf>.
- McAlpine, L. ir Norton Ajakiri, J. (2006). Reframing our approach to doctoral programs: an integrative framework for action and research. *Higher Education Research and Development*, 25(1), 3–17. <http://dx.doi.org/10.1080/07294360500453012>
- Phillips, E. M. ir Pugh, D. S. (2005). *How to get a PhD. A handbook for students and their supervisors*. 4th ed. Open University Press.
- Pyhalto, K., Stubb, J. ir Lonka, K. (2009). Developing scholarly communities as learning environments for doctoral students. *International Journal for Academic Development*, 14(3), 221–232. <http://dx.doi.org/10.1080/13601440903106551>

- Pyhalto, K., Vekkaila, J. ir Keskinen, J. (2012). Exploring the fit between doctoral students' and supervisors' perceptions of resources and challenges vis-a-vis the doctoral journey. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 395–410. Prieiga per internetą: <http://ijds.org/Volume7/IJDSv7p395-414Pyhalto383.pdf>.
- Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija: Metodinė knyga*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education & the Social Sciences*. 4th ed. Teachers College, Columbia University.
- Stracke, E. (2010). Undertaking the journey together: Peer learning for a successful and enjoyable PhD experience. *Journal of University Teaching and Practice*, 7(1), 1–12. Prieiga per internetą: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ896300.pdf>.
- Stubb, J., Pyhalto, K. ir Lonka, K. (2012). The experienced meaning of working with a PhD thesis. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56(4), 439–456. <http://dx.doi.org/10.1080/00313831.2011.599422>
- Taylor, S. ir Beasley, N. (2005). *A Handbook for Doctoral Supervisors*. Routledge: Abingdon. <https://doi.org/10.4324/9780203415740>

Supervisor Roles for the Doctoral Student's Development into Independent Researcher

Giedrė Tamoliūnė¹, Margarita Teresevičienė²

¹ Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Department of Education Science, K. Donelaičio St. 58, LT-4248 Kaunas, Lithuania, giedre.tamoliune@gmail.com

² Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences, Department of Education Science, K. Donelaičio St. 58, LT-4248 Kaunas, Lithuania, margarita.tereseviciene@vdu.lt

Summary

Doctoral education is one of the primary resources for the development and implementation of new knowledge and innovation across the Europe. Therefore, the implementation of doctoral studies and preparation and training of junior academics and researchers are seen as one of the main aims and missions of the University. Doctoral studies differ from other study levels in principle as they accentuate students' distinguished autonomy and independency when the scientific supervisor is mentor and assistant more than a knowledge provider and student is taking more responsibility to become an independent researcher. This article presents short theoretical overview of different roles of scientific supervisor and results of in-depth interviews with doctoral students that reveal experiences of collaboration with supervisors as well as their roles that appear during the doctoral study process. Research results revealed that when collaborating with doctoral

students, supervisors get involved mainly in activities that are directly related to preparation of doctoral thesis, i.e. provide consultations on research topic development, encourage students to be critical about their own work and search for new insights or perspectives, and generate new ideas together with doctoral student. However, according to the research results, supervisor's roles in other organisational issues are less relevant, especially when talking about enculturation, where supervisor is expected to help doctoral student to integrate into local and public academic society, join international associations or research groups or have consultations with experts from the research field.

Keywords: *doctoral student, doctoral studies, supervisor, supervisor roles, researcher.*

Gauta 2016 09 11 / Received 11 09 2016
Priimta 2017 01 12 / Accepted 12 01 2017