



Patrycja Mika

ORCID: 0000-0002-7957-9072

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

e-mail: pmika@aps.edu.pl

Dobrostan i relacja promotor–doktorant jako kluczowy czynnik sukcesu akademickiego doktorantów¹

Słowa kluczowe: doktorant, promotor, dobrostan, relacje

Streszczenie. Relacja doktoranta z promotorem wskazywana jest jako jeden z kluczowych czynników mających związek z poczuciem satysfakcji i sukcesem doktorantów. Celem artykułu jest pogłębienie refleksji nad zjawiskiem dobrostanu doktorantów i promotorów oraz zdefiniowanie czynników mających znaczenie dla jakościowej relacji, która, jak pokazują badania, jest fundamentalna dla odniesienia sukcesu akademickiego doktorantów. Jako metodę badawczą zastosowano analizę literatury przedmiotu, w tym metaanalizy i artykuły naukowe, odwołujące się do badań w zakresie dobrostanu doktorantów, promotorów, relacji między tymi podmiotami oraz znaczenia tych ostatnich dla sukcesu naukowego doktorantów. Dodatkowo przeanalizowano regulaminy Szkół Doktorskich dziesięciu publicznych szkół wyższych w Polsce pod kątem zadań stawianych przed doktorantami i promotorami. Analizowane badania i regulaminy wskazują, że doktoranci są specyficzną grupą w społeczności akademickiej, balansującą między funkcją studenta a nauczyciela akademickiego, deklarującą silne obciążenie psychiczne, objawiające się dolegliwościami somatycznymi, stanami lękowymi i bezsennością, zaburzeniami funkcjonowania oraz symptomami depresyjnymi. Wśród czynników najbardziej stresogennych dla promotorów wskazuje się sytuacje bezpośrednio związane z kontaktem z doktorantem oraz obawa o jego sukcesy i powodzenie w pracy naukowej. Analiza literatury pozwoliła na wyszczególnienie trzech obszarów w relacji

¹ Autorka wykorzystała narzędzie Scite.AI w niskim stopniu ingerencji, w zakresie wyszukiwania literatury lub informacji. Wyniki wsparcia SI zostały przez nią zweryfikowane i zaakceptowane. Autorka ponosi pełną odpowiedzialność za ostateczne brzmienie publikacji.

doktorant–promotor, mających znaczenie dla sukcesu naukowego doktoranta. Pierwszym jest wsparcie merytoryczne i organizacyjne, a zalicza się do niego wsparcie i pomoc, wiedzę ekspercką, ustalanie celów oraz zaangażowanie intelektualne promotorów. Drugi obszar to dostępność i komunikacja, a trzecim – wsparcie emocjonalne i interpersonalne, polegające na byciu towarzyskim, troskliwości i emocjonalnym zaangażowaniu oraz relacji połączonej z ciepłym i wspierającym podejściem.

Wellbeing and the supervisor–PhD student relationship as a key factor in the academic success of doctoral students

Keywords: PhD student, supervisor, wellbeing, relationships

Abstract. The relationship between a doctoral student and their supervisor is recognised as one of the key factors contributing to doctoral students' sense of satisfaction and success. The aim of this article is to deepen reflection on the phenomenon of the wellbeing of doctoral students and supervisors and to define the factors that are important for a quality relationship, which, as research shows, is fundamental to the academic success of doctoral students. The research method used was a literature review, including meta-analyses and scientific articles referring to research on the wellbeing of doctoral students, supervisors, the relationship between these entities, and the importance of the latter for the academic success of doctoral students. In addition, the regulations of doctoral schools at ten public universities in Poland were analysed in terms of the tasks assigned to doctoral students and supervisors. The analysed studies and regulations indicate that doctoral students are a specific group in the academic community, balancing between the roles of student and academic teacher, reporting a heavy psychological burden, manifested by somatic complaints, anxiety and insomnia, functional disorders and symptoms of depression. Among the most stressful factors for supervisors are situations directly related to interactions with doctoral students and concerns regarding their success and achievement in academic work. An analysis of the literature has made it possible to identify three areas in the doctoral student-supervisor relationship that are important for the doctoral student's academic success. The first is substantive and organisational support, which includes support and assistance, expert knowledge, goal setting, and the intellectual commitment of supervisors. The second area is accessibility and communication, while the third concerns emotional and interpersonal support, which consists of sociability, care and emotional involvement, and a relationship combined with a warm and supportive approach.

Wprowadzenie

Obrona rozprawy doktorskiej to końcowy etap wieloletniej, żmudnej i wymagającej pracy, podczas której młody naukowiec musi realizować szereg postawionych mu na różnych polach jednocześnie zadań.

Studia III stopnia dla osób je podejmujących są okresem intensywnych możliwości rozwojowych. Prowadzenie własnych badań, udział w konferencjach, publikowanie artykułów naukowych, praca dydaktyczna na uczelni czy udział w projektach badawczych pozwalają na ciągle poszerzanie swojej wiedzy i umiejętności. Jednocześnie celem nadrzędnym jest przygotowanie i obrona pracy doktorskiej.

Z drugiej strony, wchodząc do świata nauki, dotychczasowa perspektywa doktoranta jako odbiorcy–studenta, ewoluuje nie tylko w kierunku badacza i naukowca, ale również pracownika uczelni i dydaktyka. Zadania delegowane doktorantom w ramach ich działalności na uczelni obejmują nie tylko prowadzenie zajęć dydaktycznych ze studentami w ramach praktyk, ale mają one niejednokrotnie charakter pracy administracyjnej i organizacyjnej, co wymusza równoległą pracę na wielu płaszczyznach. Okres pracy nad doktoratem to również często czas, w którym następują znaczące zmiany w życiu osobistym doktoranta, takie jak podjęcie pracy zawodowej lub zakładanie rodziny.

Dobrostan to ogólny stan subiektywnego poczucia szczęścia i zadowolenia z życia. Poczucie dobrostanu to stopień, w jakim dana osoba ocenia, że jej życie układa się dobrze (Diener i in., 2018). Mnogość zadań i obowiązków naukowych, zawodowych i osobistych powodują, że doktoranci są specyficzną grupą zagrożoną niskim dobrostanem, a nawet stanami depresyjnymi, problemami psychicznymi i psychosomatycznymi.

Czas przeznaczony na przygotowanie doktoratu w Polsce w szkole doktorskiej to cztery lata (lub dłużej – w przypadku zatrudnienia na stanowisku asystenta w uczelni lub instytucie naukowym, lub w sytuacji przygotowania dysertacji z tzw. wolnej stopy). W tym czasie konieczne jest nawiązanie długotrwałej i satysfakcjonującej obie strony współpracy pomiędzy doktorantem a najważniejszą dla niego osobą z punktu widzenia realizacji doktoratu, tj. promotorem. To od jakości tej współpracy i relacji może zależeć powodzenie obrony doktoratu i chęć dalszego rozwoju naukowego młodego naukowca. Satysfakcjonująca relacja oddziałuje pozytywnie zarówno na dobrostan doktorantów, jak i promotorów,

którzy obarczeni wieloma obowiązkami zawodowymi muszą przeznaczać znaczącą ilość czasu i własnych zasobów na pracę z młodym naukowcem.

Celem artykułu jest pogłębienie refleksji nad zjawiskiem dobrostanu doktorantów i promotorów oraz zdefiniowanie czynników mających znaczenie dla jakościowej relacji, która, jak pokazują badania, jest fundamentalna dla odniesienia sukcesu akademickiego doktorantów.

Założenia metodologiczne badań

Artykuł ma charakter przeglądowy i opiera się na analizie dostępnych badań i metaanaliz dotyczących dobrostanu doktorantów, promotorów i relacji między nimi. Skupiono się na badaniach polskich i międzynarodowych. Literaturę wyszukiwano z wykorzystaniem baz Google Scholar, ResearchGate oraz EBSCO, przy użyciu zestawu słów kluczowych nawiązujących do tematu artykułu w języku polskim (*dobrostan doktorantów, dobrostan promotorów, relacja doktorant–promotor*) i angielskim (*PhD student wellbeing, PhD supervisor wellbeing, PhD student–supervisor relationship*). Wykorzystano głównie najnowsze opracowania, opublikowane po 2018 r., jednocześnie uzupełniając literaturę o wybrane wcześniejsze źródła.

W zakresie części artykułu dotyczącej dobrostanu doktorantów i promotorów poddano analizie raport (Piotrowski i in., 2024) podejmujący tematykę zdrowia psychicznego i jakości życia w środowisku akademickim, oraz cztery przeglądy systematyczne artykułów naukowych dotyczących dobrostanu, zdrowia psychicznego i depresji wśród doktorantów (Hazell i in., 2020; Jackman i in., 2021; Satinsky i in., 2021; Sverdlik i in., 2018).

Przeanalizowano także regulaminy dziesięciu wybranych szkół doktorskich na polskich uczelniach wyższych pod kątem zadań stawianych przed promotorami i doktorantami (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Politechnika Gdańska, 2024; Politechnika Łódzka, 2021; Politechnika Poznańska, 2020; Politechnika Śląska, 2019; Politechnika Warszawska, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024; Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 2021; Uniwersytet Jagielloński, 2023; Uniwersytet Warszawski, 2021). Przy wyborze uczelni, których Regulaminy Szkół Doktorskich przeanalizowano, zastosowano kryterium oparte na zajmowanej pozycji w Rankingu Uczelni Akademickich (Perspektywy, 2025), uwzględniając dziesięć najwyższej sklasyfikowanych instytucji akademickich w Polsce.

W obszarze tematyki związanej z relacją promotora i doktoranta przeanalizowano jeden przegląd systematyczny literatury (Haley i in., 2024) oraz szereg artykułów naukowych w powyższej tematyce (Clegg, 2000; Dysthe, 2002; Gill i Burnard, 2013; Ives i Rowley, 2005; Marsh i in., 2022; Stańczyk-Hugiet, 2021; Taylor i in., 2018; Zackariasson i Magnusson, 2024). Przeprowadzono analizę i syntezę najważniejszych ustaleń zawartych w artykułach i przedstawiono wnioski.

Zadania i dobrostan doktorantów w świetle literatury przedmiotu

Na podstawie analizowanych regulaminów szkół doktorskich, obowiązki doktorantów można skategoryzować następująco: (1) związane z procesem kształcenia w Szkole Doktorskiej, (2) związane z realizacją badań własnych i (3) związane z administracją i organizacją uczelni.

Do pierwszej kategorii zaliczyć należy: udział w zajęciach dydaktycznych i praktykach zawodowych, wynikających z programu kształcenia (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Politechnika Gdańska, 2024; Politechnika Łódzka, 2021; Politechnika Poznańska, 2020; Politechnika Śląska, 2019; Politechnika Warszawska, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024; Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 2021; Uniwersytet Jagielloński, 2023; Uniwersytet Warszawski, 2021), terminowe zaliczenia przedmiotów (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Politechnika Warszawska, 2024), odbywanie obowiązkowych szkoleń dla doktorantów (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024), udział w warsztatach, szkołach letnich i seminariach i zdanie egzaminów doktorskich (Politechnika Gdańska, 2024).

W kategorii obowiązków wynikających z realizacji badań własnych, na pierwszym miejscu wymienić należy realizację indywidualnego projektu badawczego i złożenie rozprawy doktorskiej w wyznaczonych terminach (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Politechnika Gdańska, 2024; Politechnika Łódzka, 2021; Politechnika Poznańska, 2020; Politechnika Śląska, 2019; Politechnika Warszawska, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024; Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 2021; Uniwersytet Jagielloński, 2023; Uniwersytet Warszawski, 2021), przestrzeganie terminów realizacji poszczególnych etapów badań (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024), pozyskiwanie grantów i funduszy na badania (Politechnika Wrocławska, 2024), prowadzenie działalności publikacyjnej (Politechnika Gdańska, 2024), udział czynny w konferencjach naukowych

(Politechnika Gdańska, 2024), reprezentowanie uczelni w środowisku naukowym w kraju i na arenie międzynarodowej (Politechnika Śląska, 2019).

Trzecią kategorią zadań stawianych przed doktorantami są zadania administracyjne i formalne, czyli terminowe składanie pism i podań do władz uczelni (Uniwersytet Warszawski, 2021), sprawozdawczość z działalności naukowej (Politechnika Łódzka, 2021; Politechnika Śląska, 2019), udział w pracach organizacyjnych szkoły, np. w komisjach i zespołach uczelnianych (Uniwersytet Jagielloński, 2023).

Należy zaznaczyć, że powyższa lista nie wyczerpuje obowiązków doktorantów, gdyż odnosi się ona głównie do doktorantów kształcących się w ramach szkół doktorskich. W przypadku doktorantów z wolnej stopy bądź zatrudnionych w ramach uczelni w roli asystenta dodatkowo należy wziąć pod uwagę też obowiązki wynikające z np. pracy zawodowej na uczelni.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że doktoranci są specyficzną grupą w społeczności akademickiej, balansującą między funkcją studenta a pracownika akademickiego, deklarującą silne obciążenie psychiczne. Badania przeprowadzone wśród polskich doktorantów (Kowalczyk i in., 2021; Pizuńska i in., 2021) wskazują, że doktoranci deklarują istotnie niższy ogólny dobrostan psychofizyczny niż magistrowie, którzy nie zdecydowali się na kontynuację nauki na III stopniu. Doktorantki deklarują niższy dobrostan psychiczny niż doktoranci, przypuszczalnie z powodu konieczności łączenia kilku ról społecznych (Pizuńska i in., 2021, s. 911) i odczuwania silniejszej presji społecznej.

Badania wskazywały na obecność u doktorantów symptomów związanych ze zdrowiem psychosomatycznym w czterech obszarach: somatycznym, stanach lękowych i bezsenności, zaburzeń funkcjonowania oraz symptomów depresyjnych.

W powyższych obszarach wyszczególniono takie oznaki obniżenia zdrowia jak: nasilone ogólne osłabienie organizmu przejawiające się w zmęczeniu fizycznym, podatności na choroby i przeziębienia, bóle głowy i kręgosłupa, poczucie niepokoju i bezsenności. Badani wykazywali się zaburzeniami codziennego funkcjonowania oraz wzmożonymi symptomami depresyjnymi. Doktoranci częściej niż osoby niebędące doktorantami doświadczali trudności z podejmowaniem decyzji i wykonywaniem codziennych zadań, a także deklarowali większe trudności z koncentracją (Piotrowski i in., 2024, s. 28; Satinsky i in., 2021) oraz spowolnienie i upośledzenie funkcji wykonawczych, co, jak potwierdzają badania krajowe i międzynarodowe (Anttila i in., 2015; Pizuńska, 2021, s. 912;

Stubb i in., 2011), może być długotrwałym skutkiem zaburzeń depresyjnych, w konsekwencji prowadzącym do decyzji o rezygnacji ze studiów doktorskich.

Znaczące jest to, że pozostawanie doktorantów w związku romantycznym okazało się czynnikiem ochronnym przed symptomami depresji (Kowalczyk i in., 2021, s. 6), ale jednocześnie badania międzynarodowe wskazują, że doktoranci charakteryzują się trudnościami w utrzymywaniu równowagi między karierą naukową a życiem prywatnym, co przekłada się na zaniedbania relacji z partnerem i bliskimi (Jackman i in., 2021; Sverdlik i in., 2018, s. 371).

Zadowolenie z realizacji studiów doktorskich związane jest z umiejętnością balansowania pomiędzy studiami doktorskimi a życiem prywatnym. Ważne jest podtrzymywanie relacji z bliskimi oraz dbanie o własne zdrowie fizyczne i psychiczne, przeznaczanie czasu na odpoczynek i regenerację. Doktoranci, którzy potrafią znaleźć równowagę pomiędzy życiem prywatnym a studiami doktorskimi, są bardziej zmotywowani i usatysfakcjonowani z roli doktoranta oraz rzadziej przejawiają chęć rezygnacji z doktoratu (Sverdlik i in., 2018).

Ważnym czynnikiem związanym z poczuciem wysokiej jakości zadowolenia ze studiów doktoranckich jest otrzymywane wsparcie i życzliwość pracowników uczelni, współpraca z ekspertami w dziedzinie, w której słuchacz szkoły doktorskiej się doktoryzuje, oraz: dobre relacje z innymi doktorantami, małe grupy zajęciowe i możliwość doskonalenia umiejętności przydatnych w dalszej pracy naukowej (Kulikowski i in., 2024, s. 29).

Poczucie satysfakcji ze studiów doktorskich i dobrostan doktoranta uzależniony jest od wielu zmiennych, jednak we wszystkich analizowanych w niniejszym artykule metaanalizach i badaniach, wskazuje się na fundamentalne znaczenie relacji między promotorem a doktorantem. Są one wskazywane nie tylko jako jedno z najważniejszych czynników ochronnych w obszarze zdrowia psychicznego doktorantów (Hazell i in., 2020), ale również jako fundament sukcesu akademickiego doktorantów (Corcelles-Seuba i in., 2022; Piotrowski i in., 2024; Sverdlik i in., 2018).

Funkcje, zadania i dobrostan promotorów

Wśród opracowań na temat funkcji i zadań promotorów prac doktorskich, warto zwrócić uwagę na analizę i klasyfikację funkcji promotorów, dokonaną przez Anne Lee (2008; 2018). Wyszczególniła ona pięć stylów współpracy promotora z doktorantem. Są to: styl funkcjonalny, inkulturacja, myślenie krytyczne, emancypacja i rozwijanie jakościowej relacji.

Styl funkcjonalny koncentruje się na merytorycznym i organizacyjnym wsparciu w zarządzaniu projektem badawczym przez doktoranta. Promotor nadzoruje przebieg założonego harmonogramu prac nad projektem badawczym, jednocześnie pomagając doktorantowi rozwijać jego kompetencje badawcze i naukowe. Ten styl kładzie nacisk na efektywność i mierzalny postęp w pracy badawczej i naukowej doktoranta.

Inkulturation koncentruje się na poczuciu przynależności do środowiska akademickiego i zachęcaniu doktoranta do udziału w życiu społecznym uczelni i doktorantów. Inkulturation w tym ujęciu może być np. przynależnością do komisji uczelnianych, uczestnictwem w samorządzie doktorantów, zespołach badawczych, braniem udziału w publicznych obronach doktorskich itp. Poprzez aktywne uczestnictwo w życiu uczelni, doktorant przyswaja wartości i reguły jej funkcjonowania.

Podejście promotora skupione na krytycznym myśleniu charakteryzuje się wspieraniem zdolności doktoranta do zadawania pytań, przedstawiania własnych stanowisk i uzasadniania ich, analizowania argumentów i podawania w wątpliwość niejasności.

Głównym zadaniem emancypacyjnej funkcji promotora jest umożliwienie doktorantowi stanie się autonomicznym badaczem i budowanie indywidualnej tożsamości zawodowej poprzez odnalezienie własnego miejsca w środowisku akademickim, zdobywanie doświadczeń związanych z pracą naukową, badawczą i dydaktyczną, identyfikację z celami i sposobami działania pracowników akademickich (Ziemba, 2021, s. 127).

Ostatnim podejściem do współpracy promotora z doktorantem jest rozwijanie jakościowej relacji. Lee (2008, s. 881), określając dobrą relację między promotorem a doktorantem, odwołuje się do starożytnych idei miłości w sensie greckiego *agape*, podkreślając życzliwość, altruizm i dobrą wolę. W tym kontekście podkreśla się zaangażowanie promotora w relację z doktorantem, przy poszanowaniu granic prywatności obu stron.

Promotor odgrywa kluczową rolę w procesie kształcenia doktorantów, a zadania stawiane przed promotorami są rozległe i wymagają ścisłej współpracy z doktorantem. Analizując regulaminy szkół doktorskich w ramach wybranych uczelni wyższych, dokonano klasyfikacji zadań stawianych przed promotorami na kilka kategorii tematycznych.

W ramach wsparcia merytorycznego i metodycznego promotor udziela doktorantowi pomocy w zakresie jego pracy naukowej, opracowania i wykonywania kolejnych etapów indywidualnego planu badawczego (Akademia

Górnico-Hutnicza, 2024; Politechnika Gdańska, 2024; Politechnika Łódzka, 2021; Politechnika Poznańska, 2020; Politechnika Śląska, 2019; Politechnika Warszawska, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024; Uniwersytet Jagielloński, 2023; Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 2021; Uniwersytet Warszawski, 2021) publikowania artykułów, udziału w konferencjach naukowych i w międzynarodowych zespołach badawczych (Politechnika Warszawska, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024) i pozyskiwania grantów (Politechnika Warszawska, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024; Uniwersytet Warszawski, 2021). Jednocześnie wspiera doktoranta w szlifowaniu warsztatu metodologicznego i metodycznego poprzez rady i uwagi merytoryczne (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Politechnika Wrocławska, 2024).

W ramach monitorowania osiągnięć doktoranta promotor czuwa nad realizacją planu (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024), ocenia postępy pracy doktoranta w formie informacji bezpośredniej, ale również sporządza pisemne opinie dotyczące kolejnych osiągnięć i zaliczeń etapów kształcenia (Politechnika Gdańska, 2024), które następnie przekazuje do organów szkoły doktorskiej.

Kolejną kategorią zadań realizowanych przez promotora są funkcje administracyjne, polegające na opiniowaniu podań, wniosków i sprawozdań składanych przez doktoranta (Akademia Górniczo-Hutnicza, 2024; Uniwersytet Warszawski, 2021), współpraca z kierownikiem szkoły doktorskiej i komisjami dokonującymi oceny doktorantów (Politechnika Gdańska, 2024), wnioskowanie o skreślenie z listy uczestników szkoły doktorskiej itp.

Oprócz wymienionych wyżej zadań promotor pełni ważną funkcję, która nie wybrzmiewa wprost w regulaminach szkół doktorskich, ale jest równie ważna – to funkcja opiekuna, przewodnika, a nawet powiernika doktoranta. Ten, stawiając pierwsze kroki w świecie akademickim, może czuć się pewniejszy, kiedy wie, że może liczyć na wsparcie i dobrą radę promotora – nie tylko w obszarze pisarstwa naukowego. Wspierająca postawa na płaszczyźnie emocjonalnej często jest nieocenioną pomocą dla młodego naukowca, który w trakcie szkoły doktorskiej przeżywa rozterki na polu naukowym, zawodowym i prywatnym.

Wszystkie wymienione wyżej zadania, zarówno formalne, jak i nieformalne, stawiane przed promotorem sprawiają, że rola promotora jest fundamentalna dla powodzenia kluczowego projektu doktoranta, czyli obronionego z sukcesem doktoratu. Jest to ogromna odpowiedzialność. Co więcej, powyższe zadania, promotor wykonuje w połączeniu ze wszystkimi swoimi dotychczasowymi obowiązkami pracownika akademickiego, a co za tym idzie, istnieje duże prawdopodobieństwo przeciążenia i zakłócenia własnego dobrostanu promotorów.

Badania dotyczące dobrostanu promotorów są zdecydowanie uboższe niż te dotyczące dobrostanu doktorantów. Najnowsze badania w tym zakresie wskazują, że dobrostan promotorów prac doktorskich można określić w trzech podstawowych kategoriach: osobiste, instytucjonalne i związane z bezpośrednim kontaktem z doktorantem (Wisker i Robinson, 2016, s. 123).

Wśród czynników osobistych, mających wpływ na dobrostan promotora, wymienia się wypalenie zawodowe, przeciążenie pracą niezwiązaną z byciem promotorem, brak czasu na własne badania i pracę naukową oraz dyskomfort związany z trudnością pogodzenia życia zawodowego i prywatnego (Tikkanen i in., 2024; Wisker i Robinson, 2016).

W kategorii czynników instytucjonalnych wymienia się: ograniczoną autonomię w środowisku akademickim, oczekiwania ze strony uczelni w kontekście terminowego ukończenia studiów przez doktorantów oraz mnogość obowiązków administracyjnych związanych z pełnieniem funkcji promotora, co ma szczególne znaczenie wśród promotorów, którzy nie mają doświadczenia w tej roli, w związku z czym nie są biegli w sprawach administracyjnych i organizacyjnych (Tikkanen i in., 2024; Wisker i Robinson, 2016). Jednocześnie, wskazuje się, że jasne procedury uczelniane dają poczucie stabilności i jasności w kwestiach niejasnych dla promotorów bądź wymagających podjęcia trudnych decyzji, np. skreślenia doktoranta z listy uczestników szkoły doktorskiej.

W analizowanych metaanalizach i badaniach jako czynniki najbardziej stresogenne wskazywane są przez promotorów jednak sytuacje związane z bezpośrednim kontaktem z doktorantem. Wyzwalaczem stresu u promotorów jest obawa o sukcesy doktoranta i jego postępy w nauce. Badania wskazują, że niskie osiągnięcia doktorantów bywają postrzegane przez promotorów jako ich osobista porażka i prowadzą do podważania wiary we własne kompetencje zawodowe. Stresogenne sytuacje obejmują też m.in. rezygnację ze studiów doktoranckich doktoranta, odejście do innego promotora, ale również sytuację, w której promotor przejmuje studenta od innego promotora w trakcie studiów doktorskich. Inne sytuacje stresowe wymieniane przez promotorów to: nieumiejętność zaangażowania studenta w projekty, niezrozumienie przez doktoranta stawianych mu oczekiwań, słaba komunikacja, czy różnice językowe i kulturowe (Wisker i Robinson, 2016, s. 132–133).

Wśród strategii pomocnych w budowaniu dobrostanu u promotorów wymienia się: poczucie przynależności do społeczności akademickiej i koleżeńskej atmosfery w pracy, uczestnictwo w odpowiednich szkoleniach dotyczących współpracy z doktorantami, samoświadomość, wytrwałość, odporność

na krytykę, umiejętność pozytywnego myślenia oraz zdolność do bycia wobec siebie wyrozumiałym (Wisker i Robinson, 2016, s. 133–135).

Wysoka samoocena promotorów w zakresie kompetencji promotorskich koreluje z mniejszym ryzykiem wypalenia zawodowego (Tikkanen i in., 2024). Możliwość dzielenia się doświadczeniem i wiedzą z doktorantami, regularny kontakt z doktorantami oraz bieżące omawianie oczekiwań obu stron i dalszych planów działania są wskazywane przez promotorów jako aspekty mające wpływ na ich poczucie zadowolenia z funkcji promotorskiej (Wisker i Robinson, 2016, s. 135).

Czynniki skutecznej relacji promotora i doktoranta prowadzące do sukcesu

Jakość relacji pomiędzy promotorem a doktorantem jest przedmiotem zainteresowania wielu badaczy, ponieważ odgrywa ona fundamentalną rolę w kształceniu doktorantów, przygotowaniu wartościowej pracy doktorskiej oraz powodzeniu naukowym (Gill i Burnard, 2013; Ives i Rowley, 2005; Marsh i in., 2022; Stańczyk-Hugiet, 2021). Relacja ta kształtuje się w trakcie procesu zacieśniania współpracy, prowadzenia dialogu opartego na przedstawianiu i uznawaniu wzajemnych potrzeb.

Można wskazać kilka kategorii zachowań i relacji znaczących dla wysokiej jakości pracy młodych naukowców. Systematyczny przegląd literatury wymienia szereg aspektów relacyjnych postrzeganych jako niezbędne do sukcesu doktoranta. Są to: dostępność, wsparcie i pomoc, wiedza ekspercka, towarzyskość, troskliwość i emocjonalne zaangażowanie, ustalanie celów, pomocna i terminowa informacja zwrotna, dostępność, regularna komunikacja, wsparcie emocjonalne, zaangażowanie intelektualne promotora oraz relacja zawodowa połączona z ciepłym i wspierającym podejściem. Negatywne aspekty to: niedostępność obu podmiotów, napięcia między nimi, a także niesprzyjające środowisko polityczne (Haley i in., 2024).

Na potrzeby tego artykułu skategoryzowano powyższe aspekty na trzy kategorie. Pierwszą kategorię nazwano wsparciem merytorycznym i organizacyjnym, i zaszeregowano do niej wsparcie i pomoc, wiedzę ekspercką, ustalanie celów oraz zaangażowanie intelektualne promotorów.

Wiedza ekspercka promotora odnosi się do posiadania przez niego aktualnej i szerokiej wiedzy merytorycznej z dziedziny, którą zajmuje się doktorant. Odnosi się to zarówno do śledzenia najnowszych osiągnięć w danej dziedzinie,

jak i również wiedzy metodologicznej i umiejętności wspierania doktoranta w wyborze i opracowaniu metodologii badań własnych, która jest podstawą przygotowywanej pracy doktorskiej.

Zaangażowanie intelektualne promotora to kreowanie takich warunków poznawczych, które wspierają procesy generowania nowych pomysłów przez doktorantów oraz krytycznego i twórczego myślenia. Promotor zaangażowany intelektualnie inspiruje doktoranta do własnych poszukiwań ścieżek badawczych, jest jego sprzymierzeńcem i partnerem w realizacji pomysłów.

Ustalanie celów, wymieniane jest jako jeden z ważniejszych aspektów relacyjnych między promotorem a doktorantem. Od przygotowania i realizacji odpowiedniego harmonogramu zależy powodzenie tak dużego projektu, jakim jest doktorat. Wyznaczanie kolejnych zadań i etapów monitorowania ich wykonania, określanie jasnych celów i oczekiwań obu stron są istotnym czynnikiem pozwalającym pracować efektywnie i regularnie. Jasno postawione, konkretne cele pełną ważną rolę i są kolejnymi przystankami na drodze do obrony doktoratu. Szczególne znaczenie ma to w przypadku doktorantów, którzy nie czują się jeszcze zbyt pewni w samodzielnej organizacji pracy własnej.

Wsparcie i pomoc odnoszą się do chęci i gotowości wprowadzania doktoranta w świat nauki, składający się m.in. ze społeczności akademickiej, udziału w konferencjach i w projektach badawczych, możliwości publikowania w czasopiśmie naukowych czy praktyki dydaktycznej. Dostępne badania wskazują, że wsparcie w tym zakresie ze strony promotora znacznie pomaga doktorantowi, budującemu dopiero swój naukowo – badawczo – dydaktyczny bagaż doświadczeń odnalezienie się w specyfice pracy na uczelni i w świecie nauki.

Drugą wyszczególnioną kategorią jest dostępność i komunikacja, do której zaliczono: dostępność i regularną komunikację oraz pomocną i terminową informację zwrotną.

Dostępność i regularna komunikacja są podstawą współpracy między promotorem a doktorantem i mają szczególne znaczenie w początkowej fazie pracy naukowej doktoranta. Ustalenie i realizowanie harmonogramu regularnych spotkań pomaga doktorantom planować ciągłą pracę własną, ponieważ cykliczne spotkania wymuszają niejako konieczność rozliczania się z kolejnymi osiągnięć i realizacji zakładanych celów.

Niezbędnym elementem relacji, mającym wpływ na jakość pracy doktoranta i osiąganie kolejnych celów założonych w indywidualnym projekcie badawczym, są systematyczne spotkania i rozmowa. Bez względu na to, czy mają one charakter spotkań na żywo czy online, dają one szanse na bezpośrednią komunikację,

która nie jest zawsze możliwa poprzez np. e-maile. Bezpośrednie rozmowy z promotorem mają zazwyczaj mniej oficjalny charakter niż wymiana korespondencji i dają przestrzeń na podjęcie tematów wykraczających poza obszar naukowy i zawodowy.

Częste, systematyczne i co ważne odbywane na żywo spotkania promotora i doktoranta, sprzyjają wzajemnemu poznaniu się dwóch osób, które często nie miały ze sobą wcześniej styczności, co w późniejszym etapie doprowadzić powinno do zbudowania partnerskich relacji. Badania doktorantów wskazują, że w późniejszym okresie pracy doktorantów, kiedy zyskują oni coraz większą niezależność i autonomię w pracy własnej, cykliczne spotkania są ważne, ale mniejsze znaczenie ma ich częstotliwość oraz forma, oraz zmienia się jej charakter z początkowo hierarchicznej – w partnerską, a z czasem nawet – koleżeńską. Susanna Chamberlain z Griffith University wymienia szereg typów relacji promotor–doktorant, z których niepożądanym typem jest tzw. *ghost supervisor*, charakteryzujący się nieregularnością w kontaktach z doktorantem, oraz tzw. *collateral damage*, który jest naukowcem o bardzo wysokim prestiżu krajowym i międzynarodowym, a jego rozległe obowiązki i wiążące się z tym wyjazdy służbowe nie sprzyjają spotkaniom i dostępności dla doktoranta (Stańczyk-Hugiet, 2021, s. 290).

Pomocna i terminowa informacja zwrotna wskazywane są zarówno przez doktorantów, jak i przez promotorów jako czynnik znaczący w budowaniu sukcesu doktorantów, ale również dobrostanu obu podmiotów (Taylor i in., 2018, s. 859–861). Szczery dialog oraz empatyczna informacja zwrotna, uwzględniająca konstruktywną krytykę, pozwalają rozwijać skrzydła doktorantom i zachęcają do ciągłego stawiania sobie nowych pytań dotyczących własnego rozwoju. Ma to szczególne znaczenie w kontekście budowania odporności doktoranta na niepowodzenia i krytykę, z którą ten na dalszym etapie pracy naukowej niewątpliwie się spotka.

Fakt, że pod opieką jednego promotora w tym samym czasie znajduje się zbyt wielu doktorantów, sprawia, że czas przeznaczony na pracę indywidualną jest ograniczony i może być przeszkodą w pracy merytorycznej. Warto jednak wskazać na potencjalną zaletę pracy w małej grupie, w konfiguracji jeden promotor – kilkoro doktorantów. Spotkania takie mogą mieć charakter seminariów lub mentoringu polegającego na wymianie doświadczeń, związanych z kształceniem w szkole doktorskiej. Wspierająca grupa może stanowić oparcie emocjonalne, co w konsekwencji może zmniejszać poczucie wyalienowania, często towarzyszącego doktorantom podczas pracy naukowej.

W ramach trzeciej kategorii, czyli wsparcia emocjonalnego i interpersonalnego, wyszczególniono: towarzyskość, troskliwość, emocjonalne zaangażowanie oraz relację połączoną z ciepłym i wspierającym podejściem.

Umiarkowane zainteresowanie promotora życiem prywatnym doktoranta i wspierające uwzględnienie jego sytuacji życiowej daje poczucie przynależności, swobody i bezpieczeństwa. Wskazuje się, że prozaiczne z pozoru pytania, np. na temat planów wakacyjnych czy samopoczucia, mają znaczenie dla ogólnego dobrostanu doktorantów i wpływają pozytywnie na budowanie relacji promotor–doktorant, ponieważ sygnalizują, że promotorzy interesują się nie tylko wynikami, ale też swoimi podopiecznymi jako ludźmi. Pytania te przyczyniają się do budowania bardziej osobistej relacji, obejmującej nie tylko aspekty profesjonalne i akademickie (Zackariasson i Magnusson, 2024). Dodatkowo nieformalne rozmowy rozładują stres i mogą okazać się pomocne dla promotora w uzyskaniu wglądu na ogólne warunki pracy doktoranta, napotkane trudności, wątpliwości, przeciążenie innymi obowiązkami itp.

Badania pokazują, że elementy wspólnych zainteresowań, o których mogą porozmawiać promotor i doktorant, mogą być cennym pomostem, dając szansę na zbudowanie bardziej osobistej relacji i przyczyniając się do zmniejszenia hierarchiczności oraz zwiększenia elementu partnerstwa (Clegg, 2000; Dysthe, 2002; Zackariasson i Magnusson, 2024). Gotowość promotora do wspierania doktoranta w różnych, pozanaukowych sytuacjach, wiąże się z większą satysfakcją doktoranta ze studiów doktorskich (Le i in., 2021, s. 10).

Z drugiej strony jednak należy pamiętać, że nadrzędnym celem współpracy pomiędzy promotorem a doktorantem jest przygotowanie merytorycznej dysertacji i doprowadzenie przewodu doktorskiego do końca. Nie każdy zatem będzie dążył do nawiązania relacji, w której podejmowane są rozmowy na tematy prywatne. Ważne jest, aby znaleźć balans pomiędzy relacją zawodową, partnerską i towarzyską – tak, aby relacja okazała się satysfakcjonującą dla obu stron.

Zakończenie

Celem niniejszego artykułu było pogłębienie refleksji nad zjawiskiem dobrostanu doktorantów i promotorów oraz zwrócenie uwagi na czynniki mające wpływ na ich relację, które jak wskazują przeanalizowane badania i metaanalizy, są jednym z fundamentów sukcesu akademickiego doktoratów.

Analizowanie dokumenty pokazują, że zarówno doktoranci, jak i promotorzy są grupą narażoną na działalność licznych czynników, zagrażających ich

dobrostanowi. Doktoranci narażeni są szczególnie na choroby o podłożu somatycznym, stany lękowe i bezsenność, zaburzenia funkcjonowania oraz depresję. Wśród promotorów z kolei jako zagrożenia dobrostanu wskazuje się m.in. wypalenie zawodowe, przeciążenie pracą niezwiązaną z byciem promotorem, brak czasu na własne badania i pracę naukową oraz przestrzeni na pogodzenie życia zawodowego i prywatnego.

Ważnym czynnikiem, mającym wpływ na sukces doktoranta i poczucie dobrostanu obojga jest dobra relacja pomiędzy promotorem i doktorantem. Analiza dostępnych źródeł pozwoliła na wyszczególnienie takich aspektów relacji jak: dostępność, wsparcie i pomoc, wiedza ekspercka, towarzyskość, troskliwość i emocjonalne zaangażowanie, ustalanie celów, pomocna i terminowa informacja zwrotna, dostępność, regularna komunikacja, wsparcie emocjonalne, zaangażowanie intelektualne promotora oraz relacja zawodowa połączona z ciepłym i wspierającym podejściem.

Należy dodać, że artykuł ten, mimo że uwzględnia badania prowadzone zarówno wśród doktorantów, jak i promotorów, skupia się głównie na punkcie widzenia i oczekiwań doktorantów. W przyszłości należałoby rozszerzyć analizy o punkt widzenia promotorów w kontekście ich oczekiwań w relacjach ze strony doktorantów.

Referencje

- Akademia Górniczo-Hutnicza. (2024). *Regulamin Szkoły Doktorskiej AGH*, https://sd.agh.edu.pl/home/sd/Akty_prawne/Regulamin_SD_AGH_2024_PL.pdf (26.06.2025).
- Anttila, H., Lindblom-Ylänne, S., Lonka, K., Pyhältö, K. (2015). *The added value of a phd in medicine – phd students' perceptions of acquired competences*. *International Journal of Higher Education*, 4(2).
- Clegg, S. (2000). *Knowing through reflective practice in higher education*. *Educational Action Research*, 8(3).
- Corcelles-Seuba, M., Suñe-Soler, N., Sala-Bubaré, A. Castelló, M. (2022). *Doctoral student perceptions of supervisory and research community support: their relationships with doctoral conditions and experiences*. *Journal of Further and Higher Education*, 47(4).
- Diener, E., Oishi, S., Tay, L. (2018). *Advances in subjective well-being research*. *Nature Human Behaviour*, 2(4).
- Dysthe, O. (2002). *Professors as mediators of academic text cultures: an interview study with advisors and master's degree students in three disciplines in a Norwegian University*. *Written Communication*, 19(4).
- EBSCOhost, <https://www.ebsco.com> (20.05.2025).
- Gill, P., Burnard, P. (2013). *The student-supervisor relationship in the PhD/Doctoral process*. *British Journal of Nursing*, 17(10).

- Google Scholar, <https://scholar.google.com> (20.05.2025).
- Haley, A., Holmqvist, M., Johansson, K. (2024). *Supervisors' competences from doctoral students' perspectives – a systematic review*. *Educational Review*, 50(6).
- Hazell, C.M., Chapman, L., Valeix, S.F., Roberts, P., Niven, J.E., Berry, C. (2020). *Understanding the mental health of doctoral researchers: a mixed methods systematic review with meta-analysis and meta-synthesis*. *Systematic Reviews*, 9(1).
- Ives, G., Rowley, G. (2005). *Supervisor selection or allocation and continuity of supervision: Ph.D. students' progress and outcomes*. *Studies in Higher Education*, 30(5).
- Jackman, P.C., Jacobs, L., Hawkins, R.M., Sisson, K. (2021). *Mental health and psychological wellbeing in the early stages of doctoral study: a systematic review*. *European Journal of Higher Education*, 12(3).
- Kowalczyk, M., Karbownik, M., Kowalczyk, E., Sienkiewicz, M., Talarowska, M. (2021). *Mental health of PhD students at polish universities – before the COVID-19 outbreak*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22).
- Kulikowski, K., Potoczek, A., Antipow, E., Król, S. (2019). *How to survive in academia: demands, resources and study satisfaction among polish PhD students*. *Educational Sciences Theory & Practice*, 19(4).
- Le, M., Pham, L., Kim, K. Bui, N. (2021). *The impacts of supervisor – PhD student relationships on PhD students' satisfaction: a case study of Vietnamese universities*. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 18(4).
- Lee, A. (2008). *How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision*. *Studies in Higher Education*, 33(3).
- Lee, A. (2018). *How can we develop supervisors for the modern doctorate?* *Studies in Higher Education*, 43(5).
- Marsh, H.W., Rowe, K.J., Martin, A. (2022). *PhD students' evaluations of research supervision: issues, complexities, and challenges in a nationwide australian experiment in benchmarking universities*. *The Journal of Higher Education*, 73(3).
- Perspektywy. (2025). *Ranking Uczelni Akademickich 2025*, <https://2025.ranking.perspektywy.pl/ranking/ranking-uczelni-akademickich/> (10.06.2025).
- Piotrowski, K., Centka, P., Cholewińska, A., Jasiak, N., Mencil, A., Ziółkowska, J., Cisłak-Wójcik, A. (2024). *Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim*. Uniwersytet SWPS.
- Pizuńska, D., Golińska, P.B., Małek, A., Radziwiłłowicz, W. (2021). *Dobrostan psychofizyczny wśród doktorantów*. *Psychiatria Polska*, 55(4).
- Politechnika Gdańska. (2024). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Gdańskiej*, <https://pg.edu.pl/szkola-doktorska/2024-04/regulamin-szkoly-doktorskiej-na-pg-obowiazujacy-od-ra-20242025> (26.06.2025).
- Politechnika Łódzka. (2021). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Łódzkiej*, https://ids.p.lodz.pl/sites/ids/files/2025-05/21_2022_Regulamin_ISD%20tj.pdf (26.06.2025).
- Politechnika Poznańska. (2020). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Poznańskiej*, https://phdschool.put.poznan.pl/sites/default/files/SzD/akty_prawne/archiwalne/2020_Uchwała_Nr_224_Regulamin_SzD_PL.pdf (26.06.2025).
- Politechnika Śląska. (2019). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Śląskiej*, https://bip.polsl.pl/wp-content/uploads/sites/4/2021/05/Zal.M.2019.161.US_.58_Regulamin_Wspolnej_Szkoly_Doktorskiej.pdf (26.06.2025).

- Politechnika Warszawska. (2024). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Warszawskiej*, <https://social-sciences.phd.uj.edu.pl/documents/142751761/147811107/regulamin%2Bsdns/9498e625-4a41-4818-b31a-a80547b81b94> (26.06.2025).
- Politechnika Wroclawska. (2024). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wroclawskiej*, https://szd.pwr.edu.pl/download/CZHFwMPAl_Zx1-dh0tLkgeJrIbUmZiQSSdGTAdd04xW2ElXgwNTxAJHHwbWR4LVFgeSw,1NeiFpUWhpQDpFJW5EY29hLXg_I0dfPXR0el8xfC8nNB0vZw/po_20_2024_z.pdf (26.06.2025).
- ResearchGate, <https://www.researchgate.net> (20.05.2025).
- Satinsky, E., Kimura, T., Kiang, M., Abebe, R., Cunningham, S., Lee, H., Lin, x., Liu, H.C., Rudan, I., Sen, S., Tomlinson, M., Yaver, M., Tsai, A.C. (2021). *Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph.D. students*. Scientific Reports, 11(1).
- Stańczyk-Hugiet, E. (2021). *Relacje: uwarunkowania skutecznej pracy nad doktoratem*. W: Ł. Sułkowski, R. Lenart-Gansiniec (red.), *Rozprawa doktorska w naukach społecznych. Poradnik doktoranta i promotora pracy doktorskiej* (s. 279–301). Społeczna Akademia Nauk.
- Stubb, J., Pyhältö, K., Lonka, K. (2011). *Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced socio-psychological well-being*. Studies in Continuing Education, 33(1).
- Sverdlík, 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.
- Taylor, R.T., Vitale, T., Tapoler, C., Whaley, K. (2018). *Desirable qualities of modern doctorate advisors in the USA: a view through the lenses of candidates, graduates, and academic advisors*. Studies in Higher Education, 43(5).
- Tikkanen, L., Ketonen, E.E., Toom, A., Pyhältö, K. (2024). *PhD candidates' and supervisors' wellbeing and experiences of supervision*. Higher Education, 90.
- Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. (2021). *Regulamin Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu*, https://amu.edu.pl/__data/assets/pdf_file/0023/343517/Regulamin-szkol-doktorskich-26_04_2021.pdf (26.06.2025).
- Uniwersytet Jagielloński. (2023). *Regulamin Szkół Doktorskich Uniwersytetu Jagiellońskiego*, https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/153422412/uchw_nr_39_2023_zal_1.pdf/1361eea1-aa1e-4e75-bcb8-5427bafa2b20 (26.06.2025).
- Uniwersytet Warszawski. (2021). *Regulamin Szkół Doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego*, <https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5976/M.2021.213.Obw.16.pdf> (26.06.2025).
- Wisker, G., Robinson, G. (2016). *Supervisor wellbeing and identity: challenges and strategies*. International Journal for Researcher Development, 7(2).
- Zackariasson, M., Magnusson, J. (2024). *The supervisor–student relationship*. W: M. Zackariasson, J. Magnusson, *Supervising student independence* (s. 69–106). Palgrave Macmillan.
- Ziemia, E. (2021). *Metody współpracy z promotorem*. W: Ł. Sułkowski, R. Lenart-Gansiniec, *Rozprawa doktorska w naukach społecznych. Poradnik doktoranta i promotora pracy doktorskiej* (s. 117–140). Społeczna Akademia Nauk.