

Ю.С. Токатлыгиль¹, А.Ж. Салиева¹
А.В. Кармелюк¹, К.А. Салиева²

¹Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

²Университет Мачерата Мачерата, Италия
(E-mail: tokatligil.y@yandex.ru, aigul.enu@yandex.ru,
enuranking@gmail.com, slkamilla@gmail.com)

Роль научного руководителя в исследовательском прогрессе докторанта: обзор зарубежных исследований

Аннотация. Основной проблемой современного докторского образования является достаточно низкий процент защиты диссертационных исследований. В число основных факторов, влияющих на исследовательский прогресс докторантов, входит научное руководство. Цель настоящего литературного обзора – проанализировать зарубежные исследования и выявить основные составляющие успешного научного руководства. В настоящей работе рассмотрены и проанализированы с использованием традиционного подхода к анализу контента 34 публикаций по исследуемой проблеме. В результате выявлены обоснованные составляющие успешного научного руководства: личностные качества консультанта, взаимоотношения между консультантом и докторантом, практика надзора. Кроме того, еще одной не менее важной составляющей является выбор научного руководителя. По результатам проведенной аналитической работы сформулировано несколько рекомендаций по совершенствованию подходов научного руководства. Практическая значимость работы заключается в том, что в статье используются выводы и аргументы из научной литературы, что позволяет указать направления улучшения казахстанского докторского образования.

Ключевые слова: научный руководитель, докторантура, докторанты, PhD, диссертационное исследование.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2022-141-4-307-318>

Введение

Своевременная защита и качество диссертации признаются главными критериями успешного завершения докторантуры. Вместе с тем, проблема сроков освоения докторской программы и показателей завершения с защитой, согласно научным источникам, является ключевой для многих стран [1], в том числе и для Казахстана. По данным «Национального доклада по науке» в 2020 году доля выпускников с защитой диссертации соста-

вила 33,4 %; в 2019–27,5 %; в 2018 – 25,6 %; в 2017 – 34,5 %; в 2016 – 18,9 %. Несмотря на то, что наблюдается незначительная тенденция к увеличению, процент выпускников, получивших дипломы, по-прежнему остается крайне низким. Исследователями выявлено несколько взаимодополняющих элементов, одновременно влияющих на успех в процессе получения докторской степени, среди которых политика в области науки, институциональные факторы, предметные знания, методы обучения и оценки, личностные особенности,

различные аспекты жизни и др. Тем не менее, в большинстве ученые склоняются к тому, что докторское образование, в первую очередь, реализуется в повседневной практике научного руководства [2], которое обозначено одним из основных инструментов интеллектуального, личностного и социального развития докторантов [3]. Поэтому в данном исследовании за основу принято определение научного руководства диссертацией как систематического процесса между консультантом и докторантом, предназначенного для достижения последним своих академических, карьерных и личных целей.

В этом аспекте представляется возможным объяснить причины столь низкой исследовательской результативности казахстанской докторантуры, которая как третья ступень не в полной мере интегрирована в реалии казахстанского контекста, вследствие чего на практике продолжают реализовываться подходы научного руководства по типу обучения в аспирантуре постсоветского периода. Совершенно несправедливо утверждать, что обучение в аспирантуре было на низком уровне. Однако, период после развала СССР наложил очень негативный отпечаток на качество образования в целом, и в частности на подготовку научных кадров [4]. По воспоминаниям аспирантов того времени, роль научного руководителя отмечена формальным отношением к сопровождению диссертационного исследования, что, по сути, свело исследовательский поиск к плагиату. В последующем это стало одной из причин очевидного отставания постсоветских ученых от актуальных научных тенденций XXI века, таких как исследования, основанные на дизайне, «обеспечивающие мост между теорией и потребностями практики» [5]. Кроме того, в научной литературе все больше подчеркивается целесообразность данного исследовательского подхода для докторантуры [6]. Безусловно, обозначенные обстоятельства отрицательно отражаются на качестве и уровне казахстанских докторских диссертаций, а также являются основной причиной, по которой докторанты не могут опубликоваться в международных рейтинговых журналах.

На этом фоне представляется весьма уместным провести обзор исследований, освещающих проблемы научного руководства и пути их решения, т.к. совершенно очевидно, что в настоящее время в казахстанской науке наблюдается острая необходимость исследований по этому вопросу. Надеемся, что такой обзор не только заинтересует исследователей в этой области из-за его потенциального вклада в теоретическое прояснение и уточнение вопроса интеграции докторантуры как третьей ступени образования в казахстанский контекст, а также ожидается, что благодаря анализу и обобщению зарубежного опыта действующие и потенциальные научные руководители смогут его применить в собственной практике руководства диссертационными исследованиями.

Исследовательский вопрос. Текущее исследование направлено на то, чтобы выявить факторы влияния научного руководителя на успешное получение докторской степени, установленные в зарубежных исследованиях, т.к. это может позволить устранить проблемы подготовки научных кадров в Казахстане и предсказать будущие препятствия и трудности в реализации докторских образовательных программ. В частности, данный обзор научных источников основывается на следующих исследовательских вопросах:

1. Какова роль научного руководителя в исследовательской результативности докторанта?
2. Какие основные составляющие успешного научного руководства установлены в зарубежных исследованиях?

Методы исследования

Стратегия исследовательского поиска. Поиск научных источников по изучаемой проблеме осуществлялся в базах данных: ERIC, PsychINFO, Web of Science, Scopus, Google Scholar. Первичный поиск был проведен в ноябре и декабре 2021 года, а основной – с мая по июль 2022 года. Алгоритм поиска построен на поисковых запросах и их комбинациях. Также были изучены списки публикаций исследователей, внесших значимый вклад в данное

направление исследований. Поиск научных источников был ограничен статьями, опубликованными в период с 1988 по 2022 годы. После того, как было установлено, что все статьи точно соответствуют проблематике исследования, научные публикации были прочитаны и проанализированы с использованием традиционного подхода к анализу контента.

Результаты исследования

Проведенная аналитическая работа позволила определить основные составляющие успешного научного руководства, в числе которых личностные качества консультанта, конструктивные взаимоотношения и эффективная практика надзора. Помимо этого, многие исследователи отмечают важность правильного выбора научного руководителя для успешного завершения диссертационного исследования.

Личностные качества научного руководителя. P. Andriopoulou и A. Prowse подчеркивают, что помимо предметных знаний и исследовательских навыков научному руководителю необходимо постоянно совершенствовать личностные качества, поскольку научное руководство регулируется правилами человеческого общения и взаимодействия [7]. Поэтому личностные качества определены как поддерживающие характеристики научного руководителя. В идеале научный руководитель, по мнению разных исследователей, должен демонстрировать эмоциональную стабильность, стимулировать саморазвитие докторанта, проявлять настойчивость в руководстве диссертацией и оказывать эмоциональную поддержку докторанту [8]; быть дружелюбным [9]; надежным, прямолинейным, готовым делиться знаниями, давать объективную обратную связь [10]; быть наблюдательным, директивным, доступным [11]; проявлять эмпатию, гибкость, открытость, уважение и доверие [12]; осведомленность, чуткость и непредвзятость по отношению к докторантам [13].

M. Le и коллеги склоняются к тому, что эффективных научных руководителей отличают

две компетенции: коммуникативная – способность слушать и высказывать комментарии открытым, объективным и конструктивным образом; и ориентация на поддержку – способность определять, в какой именно момент докторанту необходимо оказать помощь и предложить соответствующую поддержку [14].

Взаимоотношения между докторантом и научным руководителем. Несмотря на то, что взаимоотношения между научным руководителем и докторантом не являются единственным источником эффективного обучения [15], тем не менее научный руководитель может либо «сделать», либо «сломать» докторанта [16]. Поэтому взаимоотношения между научным руководителем и докторантом имеют принципиальное значение для успешной и своевременной защиты диссертации [17], [18], [19]. Как правило, научный руководитель в процессе взаимодействия с докторантами берет на себя одну или несколько ролей, смена которых может быть сознательной или бессознательной, обусловленной личностью конкретного докторанта. Например, G. Brown и M. Atkins выделили следующие возможные роли: директор (определяет тему, методы, исследовательские идеи и др.); фасилитатор (предоставляет доступ к различным научным источникам, организовывает работу на базе исследования); консультант (помогает решать технические проблемы, предлагает альтернативы); гид (предлагает график выполнения диссертационного исследования, дает обратную связь о прогрессе докторанта, определяет работу по сбору данных); критик (оценивает дизайн исследования, главы диссертации, интерпретацию данных); даритель свободы (делегировать докторанту принятие решений относительно проведения исследования, соглашается со всеми решениями докторанта); сторонник (проявляет интерес, обсуждает идеи, поощряет инициативы докторанта); друг (проявляет интерес и заботу к неакадемическим аспектам жизни докторанта); менеджер (регулярно проверяет прогресс, контролирует учебу, дает систематическую обратную связь, планирует работу); экза-

менатор (требует промежуточные отчеты о проделанной работе). В зависимости от этапа диссертационного исследования вполне логично происходит смена роли научного руководителя. В начале отношения, как правило, строятся по принципу «мастер – ученик», поэтому научный руководитель может быть директивным. Позже, для раскрытия исследовательского потенциала и поощрения независимости докторанта, основой должно стать сотрудничество и обсуждение исследовательских идей. Оправдано вернуться к директиве на финальном этапе обучения, т.к. в этот период чрезвычайно важно проконтролировать сроки выполнения работы. После завершения диссертационного исследования и успешной защиты целесообразно перейти к форме активного коллегиального взаимодействия [20].

В свою очередь докторанты рассматривают взаимоотношения с научным руководителем в профессиональном и личностном аспектах, с одной стороны, ожидают получение новых знаний, навыков и опыта, с другой – разделение дружбы, проявление заботы. Основываясь на этих двух аспектах G. Brown и M. Atkins выделили стили научного руководства, среди которых к наименее предпочтительным относятся холодный и свободный. Также не пользуется популярностью слабая научная структурированность, даже в сочетании с теплой, дружелюбной манерой общения («хороший человек, но плохой научный руководитель»). Больше предпочтение отдается научному руководителю, который несмотря на некоторую отстраненность, тем не менее четко координирует исследование и держит докторанта на правильном пути. Самым популярным является стиль, в котором сочетается личная теплота с профессиональным руководством [20]. В концептуальной модели T. Gatfield представлены схожие четыре стили научного руководства: стиль невмешательства характеризуется слабой структурой и низкой поддержкой; пастырский стиль – слабая структура, но высокая поддержка; директивный стиль – сильная структура, но низкая поддержка; стиль, основанный на договоре – сильная структура и высокая поддержка [21].

На выстраивание взаимоотношений и определение стили взаимодействия при научном руководстве огромное влияние оказывает аспирантский опыт научного руководителя [16]. Научные руководители, у которых не сложился прочный рабочий союз со своими консультантами, испытывают трудности в обсуждении напряженности или разногласий с докторантами [22].

Характер разногласий между научными руководителями и докторантами претерпевает изменения в течение периода обучения. Ранние разногласия чаще всего связаны с незрелостью докторантов, в то время как более поздние, напротив, обусловлены развитием исследовательских компетенций докторантов, которые, в отдельных случаях, могут превосходить предметные знания научного руководителя [23]. С точки зрения докторантов основной источник конфликта с научным руководителем – отсутствие обратной связи, в свою очередь, научные руководители в качестве причины видят личностные характеристики докторантов, в частности, слабо развитые исследовательские навыки [24].

Отношения внутри сообщества докторантов, выполняющих исследование под руководством одного консультанта, также могут стать источником разногласий. Дело в том, что различия докторантов в навыках, мотивации, открытости к обратной связи обуславливают неравномерность времени индивидуального консультирования, т.к. некоторые докторанты испытывают более высокую потребность в поддержке. Поэтому зачастую попытки удовлетворить потребности одного докторанта оказывают негативное влияние на опыт других, которые лишаются времени научного консультирования [25].

Литературный обзор свидетельствует о том, что большинство исследований сосредоточено в первую очередь на ответственности научного руководителя за создание и поддержание позитивного опыта обучения и успешного завершения докторантуры. Однако, фокус исследований последних лет смещен в сторону факторов, относящимся к личности самих докторантов. В частности, психологи-

ческая зрелость докторантов рассматривается как фактор поддержания уважительных, дружеских и конструктивных отношений с научным руководителем [26].

Практика научного надзора. Руководство диссертационными исследованиями рассматривается как процесс познания и взаимоотношений, происходящий во время встреч научного руководителя с докторантом. Основной целью данных встреч является оказание педагогической поддержки в диссертационном исследовании. Однако, организация может быть разной, т.к. осуществление научного руководства в значительной степени оставлено на усмотрение самих консультантов. Ожидается, что они обладают профессиональными знаниями, необходимыми для этой деятельности [27]. Таким образом, в процессе совместной работы докторанту предоставляется возможность приобрести знания и навыки, необходимые для работы в качестве независимого исследователя.

Ввиду настолько индивидуального характера научного руководства, достаточно трудно определить единую формулу успешного надзора, поэтому многочисленные источники предлагают несколько общих признаков. Например, надлежащая практика научного руководства должна содержать ряд действий и обязанностей, в числе которых открытые и динамичные переговоры о взаимных ожиданиях и обязанностях, поддерживающие и коллегиальные отношения, поощрение докторантов к раннему началу работы над диссертационным исследованием, приверженность к выбранной теме, непрерывность научного руководства, целенаправленная и своевременная обратная связь [28], [29].

Кроме того, высокоэффективные научные руководители обязательно обращают внимание на ранние признаки замедления исследовательского прогресса докторанта, как правило сосредоточенные на четырех ключевых типах поведения: 1) постоянное изменение темы или запланированной работы; 2) избегание любых форм общения с научным руководителем; 3) изоляция от кафедры/факультета

и других докторантов; 4) избегание представления работы для рассмотрения. Для того, чтобы сохранить прогресс докторантов на должном уровне, С. Manathinga предлагает научным руководителям, во-первых, выстроить поддерживающие отношения с докторантом, позволяющие последнему поделиться о своих тревогах и колебаниях; во-вторых, в рамках регулярных встреч проводить индивидуальное наблюдение и систематическое отслеживание прогресса докторанта; в-третьих, при необходимости обеспечить педагогическую направленность и поддержку в ходе непосредственного обучения [30].

А. Franke и В. Arvidsson выделили два направления структурирования научного надзора: ориентированный на исследовательскую практику и ориентированный на исследовательские отношения. В первом случае докторант приобретает исследовательские компетенции, принимая участие в исследовательской практике научного руководителя, при этом обоим объединяет общий исследовательский интерес. Это направление в основном практикуется в медицинских и естественно-технических науках. В области социо-гуманитарных наук и образования наиболее распространен надзор, ориентированный на исследовательские отношения, характеризующийся расположением научного руководителя к конкретному докторанту и его диссертационному исследованию. По причине отсутствия общего объекта исследования, основу диссертации, чаще всего, составляют собственные интересы последнего. Научное руководство реализуется в форме обучения, включающего научные исследования с акцентом на отдельного докторанта. Поэтому остро обозначена проблема назначения научного руководителя, т.к. темы диссертационных исследований докторантов могут быть за пределами его компетенций. Безусловно, в практике научного руководства имеют место ситуации, когда научный руководитель и докторант не разделяют объект исследования, но при этом в результате длительного взаимодействия происходит развитие личности докторанта и формирование

исследовательских навыков [27]. Согласно J. Lindén в этом случае речь идет о процессно-ориентированном надзоре, имеющем общую перспективу, поскольку научный руководитель и докторант активно вовлечены в процесс изменений и обучения.

Таким образом, тесное научное сотрудничество между научным руководителем и докторантом, регулярные встречи и, возможно, совместное написание статей, способствует успешному завершению диссертации. В свою очередь отсутствие руководства со стороны консультанта, а также недостатки в организации научно-исследовательской деятельности являются факторами, упомянутыми в литературе в качестве причин, по которым докторанты не завершают диссертационные исследования.

Выбор научного руководителя. Докторанты, имеющие научного руководителя, который обладает экспертными знаниями в предметной области, а также развивают с консультантом хорошие рабочие отношения, как правило, добиваются большего успеха [27]. Поэтому выбор научного руководителя является одним из самых важных решений, принимаемых докторантом в начале исследовательской карьеры. Однако, зачастую этот выбор осуществляется незапланированным образом, что становится одной из причин разочарования, отсутствия мотивации и низкой исследовательской результативности [31]. G. Ives и G. Rowley обнаружили, что докторанты, которым кафедра назначила научного руководителя, в большей степени были недовольны образовательной программой по сравнению с теми, кто самостоятельно выбрал консультанта [32]. Примечательно, что показатели неудовлетворенности докторантов выше в области социальных наук, чем в естественных науках. Неудовлетворенность научным руководителем зафиксирована у 25 % докторантов, каждый 10 серьезно рассматривал возможность поменять научного руководителя [28]. Справедливо заметить, что для эффективного исследовательского взаимодействия также решающее значение имеет соответствие по-

тенциала докторанта профессиональному уровню научного руководителя и его требованиям относительно исследовательской результативности докторанта.

C. Zhao, C.M. Golde, A.C. McCormick выделили три ключевых аспекта выбора научного руководителя: обобщенный аспект репутации консультанта как хорошего преподавателя и исследователя; аспект интеллектуальной совместимости, отражающий соответствие интеллектуальных интересов и методологического опыта консультанта интересам докторанта, а также ожидания высококачественной работы; аспект прагматической выгоды от консультационных отношений (этот аспект наименее актуален для гуманитарных областей) [2].

S. Ray предложена модель выбора научного руководителя, основанная на методике Процесс аналитической иерархии (Analytic Hierarchy Process), включающая десять элементов: 1) свобода выбора – профессор открыт для идей и гибко подходит к принятию альтернативных подходов; 2) рациональное распределение времени – профессор осознает время, требуемое для завершения диссертационного исследования, и, как правило, готов работать в этом направлении; 3) перспектива трудоустройства – способность профессора помочь докторанту трудоустроиться после защиты диссертации; 4) совпадение научных интересов профессора и докторанта; 5) репутация/знание предмета/публикации профессора; 6) личные отношения с профессором; 7) социальные сети – локальные и международные связи профессора с коллегами; 8) твердая позиция – поддержка докторанта в спорных ситуациях, отстаивание ранее согласованной позиции; 9) количество диссертаций, которыми руководил профессор; 10) приверженность и участие – энтузиазм профессора в руководстве диссертацией, эмоциональные инвестиции [31].

Таким образом, правильный выбор научного руководителя является еще одной важной составляющей успешного завершения обучения.

Обсуждение

Результаты проведенного литературного обзора позволили ответить на поставленные исследовательские вопросы. Относительно роли научного руководителя в исследовательском прогрессе докторанта значительное число исследователей сходятся во мнении, что научные руководители в значительной степени влияют на время, затрачиваемое на получение степени, и показатели окончания докторантуры. Более того, установлено, что научный руководитель является одним из ключевых факторов профессионального и личностного развития докторанта. Поэтому большинство исследований было сосредоточено на ответственности научного руководителя за результативность докторанта. Так, вполне логично в фокусе исследований оказались личностные качества консультанта как составляющие успешного научного руководства. Исследователи сошлись во мнении, что научный руководитель должен постоянно работать над своей эмоциональной сферой, коммуникативными навыками и эмпатией.

Зарубежными исследователями установлено, что взаимоотношения между научным руководителем и докторантом являются сложными и многомерными, оказывающими прямое влияние на результативность диссертационного исследования. Выявлены возможные роли научного руководителя и стили консультирования, исследованы причины разногласий, в числе которых отсутствие обратной связи и недостаточность предметных знаний со стороны научного руководителя. Примечательно, что в исследованиях последних лет фокус смещен в сторону психологической зрелости докторанта, что представляется более справедливым, т.к. научное руководство предполагает взаимодействие двух субъектов, соответственно ответственность за реализацию диссертационного исследования должна быть примерно равнозначной.

В качестве еще одной значимой составляющей выделена практика надзора, исследователи отмечают, что ввиду индивидуального характера научного руководства невозможно

определить единую формулу успешного надзора. Однако в литературе предложены некоторые общие подходы, которые позволяют наиболее эффективно реализовывать научное руководство, в которых общей составляющей является регулярное исследовательское взаимодействие между научным руководителем и докторантом, а также уважительные отношения. Практика надзора, а именно организация научно-исследовательской деятельности докторанта, для казахстанской докторантуры является отдельной проблемной областью. Научные руководители не проходят специальной подготовки к руководству диссертационными исследованиями, а также как было отмечено выше, практически не реализуют исследования, основанные на дизайне. Согласно результатам неопубликованного исследования авторов данной статьи, докторанты отмечают слабую исследовательскую поддержку со стороны научного руководителя, недостаток обратной связи, а также практически отсутствие методологической поддержки в подготовке и публикации научной статьи в рейтинговом журнале, что по сути является самой трудной задачей образовательной программы докторантуры. Аналогичным образом, научные руководители относительно докторантов отмечают отсутствие мотивации на выполнение научного исследования, недостаток базовых знаний в предметной области ввиду того, что большая часть докторантов не имеет базового образования, слабо развитые навыки академического письма, дефицит исследовательской культуры и др. Полагаем, замечания с обеих сторон являются вполне объективными, что в целом соответствует результатам исследований [33], свидетельствующим о слабой методологической подготовке докторантов.

В начале 2000-х годов исследователями уделялось значительное внимание проблеме выбора научного руководителя, в результате выделен ряд критериев, в числе которых профессиональная репутация и знания в предметной области, открытость и доступность, поддержка докторанта, совпадение научных интересов, количество защищенных доктор-

антов и др. Рассматривая данный аспект в контексте казахстанского докторского образования, можно отметить, что чаще всего, процедура выбора научного руководителя является формальной, консультант назначается заведующим кафедрой при распределении педагогической нагрузки, без учета научных интересов и исследовательского опыта докторанта. Поэтому в настоящее время изучение зарубежного опыта касательно критериев выбора научного руководителя, а также выбора докторанта научным руководителем, представляется весьма интересным, но затруднительным в плане применения, т.к. на локальном уровне не реализуются элементарные требования действующих правил кредитной технологии обучения.

На фоне проведенного литературного обзора с учетом проблем казахстанской практики научного руководства представляется уместным сформулировать некоторые рекомендации:

1. Обеспечить докторантам право реального выбора научного руководителя, т.к. результаты проведенных исследований свидетельствуют о том, что удовлетворенность и исследовательский прогресс гораздо выше у докторантов, самостоятельно выбравших консультанта.

2. Целесообразно в рамках адаптационного периода ознакомить докторантов с критериями выбора научного руководителя с акцентом на вероятность конструктивных межличностных рабочих отношений, а также на опыте научного руководителя в конкретной исследовательской области и методологии. Данная рекомендация основана на результатах исследований, подтвердивших важность обозначенных факторов.

3. Официальные механизмы научного руководства должны регламентировать регулярность и гибкость встреч научного руководителя и докторантов, включая онлайн формат. Должен быть разработан реальный план исследования с конкретными мероприятиями и сроками. К каждой встрече докторант обязан выполнять исследовательские задания в письменном виде. Научному руководителю

следует сопровождать процесс обучения и обеспечивать обратную связь по всем вопросам докторанта. Согласно заключениям ряда исследований регулярное взаимодействие научного руководителя и докторанта является важным фактором исследовательской результативности.

4. Проводить психолого-педагогические тренинги для научных руководителей, направленные на:

- совершенствование личностных качеств, обеспечивающих внутренний ресурс для поддержки мотивации докторанта, проявления настойчивости в выполнении надзорных обязанностей, проявления интереса к теме исследования. Рациональность данной рекомендации обусловлена тем, что в научной литературе личностные качества определены как поддерживающие характеристики научного руководителя, требующие постоянной внутренней работы по совершенствованию;

- формирование знаний о стилях научного руководства и отработке их практического применения с учетом личностных особенностей отдельного докторанта, что согласуется с результатами исследований успешной практики научного руководства;

- подготовку научных руководителей к планированию и реализации исследований, основанных на дизайне. В научных источниках убедительно обоснована целесообразность данного исследовательского подхода для докторантуры.

Ограничения и будущие направления исследований. Представленные научные работы в основном применяли качественные методологии исследования, что обеспечило столь необходимое понимание проблемы реализации научного руководства и его влияния на результативность докторанта, кроме того, предоставило возможность значительно глубже и тоньше понять внутренние процессы данной деятельности. Полагаем, будущие исследования с применением альтернативных методологий и аналитических методов позволят получить ценные знания о характере и масштабах вышеупомянутых и новых про-

блем, а также сопутствующих факторов. Особенно интересно провести количественные и качественные исследования на казахстанской выборке.

Заключение

Основная проблема докторского образования для многих стран, включая Казахстан, состоит в том, что высокий процент докторантов, завершивших обучение, не получают диплом. Проведение диссертационного исследования является трудным процессом, требующим знаний в области методологии и исследовательских навыков. В представленном обзоре предпринята попытка выявить некоторые обоснованные составляющие успешного на-

учного руководства. На основе литературного обзора предложено несколько рекомендаций по совершенствованию научного руководства. Несмотря на некоторые ограничения, этот обзор предоставляет возможность по-новому взглянуть на роль научного руководителя в успешном получении докторской степени. Практическая значимость заключается в том, что указываются направления улучшения казахстанского докторского образования.

Финансирование

Данное исследование профинансировано Комитетом науки Министерства образования и науки Республики Казахстан (грант № AP13067794).

Список литературы

1. Mason S., Morris J.E., Merga M.K. Institutional and supervisory support for the Thesis by Publication // *Australian Journal of Education*. – 2021. – Vol. 65 (1). – P. 55–72.
2. Zhao C.M., Golde C.M., McCormick A.C. More than a signature: How advisor choice and advisor behaviour affect doctoral student satisfaction // *Journal of Further and Higher Education*. – 2007. – Vol. 31 (3), P. 263–281.
3. Ali P., Watson P., Dhingra. K. Postgraduate research students' and their supervisors' attitudes towards supervision // *International Journal of Doctoral Studies*. – 2016. – Vol. 11 (11). – P. 227–241.
4. Tazabek S. From the Soviet System to Bologna: A Critical Analysis of Doctoral Education Reforms in Kazakhstan // *L' Europe en Formation*. – 2018. – Vol. 1. [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: https://www.researchgate.net/publication/328555545_From_the_Soviet_System_to_Bologna_A_Critical_Analysis_of_Doctoral_Education_Reforms_in_Kazakhstan (дата обращения: 15.12.2021).
5. Anderson T., Shattuck, J. Design-Based Research: A Decade of Progress in Education Research? // *Educational Researcher*. – 2012. – Vol. 41 (1). – P. 16–25.
6. Kennedy-Clark S. Research by design: Design-based research and the higher degree research student // *Journal of Learning Design*. – 2013. – Vol. 6 (2). – P. 26–32.
7. Andriopoulou P., Prowse A. Towards an effective supervisory relationship in research degree supervision: insights from attachment theory // *Teaching in Higher Education*. – 2020. – Vol. 25 (5). – P. 648–661.
8. Bayona Ore S. Perceptions of Postgraduate Students on the Relationship Between Thesis Development and Performance of a Supervisor: Research Article // *Journal of Turkish Science Education*. – 2021. – Vol. 18 (4). – P. 559–573.
9. Mainhard T., Van der Rijst R., Van Tartwijk J., Wubbels T. A model for the supervisor – Doctoral student relationship // *High Education*. – 2009. – Vol. 58 (3). – P. 359–373.
10. Denicolo P. Doctoral supervision of colleagues: Peeling off the veneer of satisfaction and competence // *Studies in Higher Education*. – 2004. – Vol. 29 (6). – P. 693–707.
11. Burgaz B., Senturk I. The advisers' and advisees' views about the master's thesis advisers' behaviors of communication // *Humanity & Social Sciences Journal*. – 2007. – Vol. 2 (2). – P. 148–158.
12. Buiski N. "Ways of being": a model for supportive doctoral supervisory relationships and supervision // *Higher Education Research & Development*. – 2022. – Vol. 41 (5). – P. 1387–1401.

13. Buirski N. Liminal emotions and mindfulness traits of well-regarded supervisors in highly valued doctoral supervisory relationships // *SN Social Sciences*. – 2021. – Vol. 46 (1). [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1007/s43545-020-00049-7> (дата обращения: 25.06.2022).
14. Le M., Pham L., Kim K., Bui N. The impacts of supervisor – PhD student relationships on PhD students' satisfaction: A case study of Vietnamese universities // *Journal of University Teaching & Learning Practice*. – 2021. – Vol. 18 (4). [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2304&context=jutlp> (дата обращения: 20.05.2022).
15. Roach A., Christensen B.K., Rieger E. The Essential Ingredients of Research Supervision: A Discrete-Choice Experiment // *Journal of Educational Psychology*. – 2019. – Vol. 111 (7). – P. 1243–1260.
16. Lee A. How can we develop supervisors for the modern doctorate? // *Studies in Higher Education*. – 2018. – Vol. 43 (5). – P. 878–890.
17. Buirski N. Is mindfulness a useful next trend in doctoral supervision? // *Australian Universities Review*. – 2020. – Vol. 62(2). – P. 61–68.
18. Trowler P. Doctoral supervision: sharpening the focus of the practice lens // *Higher Education Research & Development*. – 2022. – Vol. 41 (5). – P. 1743–1756.
19. Jara M. Research-based doctoral supervision development programme: Learning through peer learning, reflection and case studies // *Innovations in Education and Teaching International*. – 2020. – Vol. 58 (4). – P. 441–450.
20. Brown G., Atkins M. *Effective teaching in higher education*. – London: Methuen and Co. Ltd., 1988. – 254 p.
21. Gatfield T. An Investigation into PhD Supervisory Management Styles: Development of a Dynamic Conceptual Model and its Managerial Implications // *Journal of Higher Education Policy and Management*. – 2005. – Vol. 27 (3). – P. 311–325.
22. Nelson M.L., Barnes K.L., Evans A.L., Triggiano P.J. Working with conflict in clinical supervision: Wise supervisors' perspectives // *Journal of Counseling Psychology*. – 2008. – Vol. 55 (2). – P. 172–184.
23. Gunnarsson R., Jonasson G., Billhult A. The experience of disagreement between students and supervisors in PhD education: a qualitative study // *BMC Medical Education*. – 2013. – Vol. 13 (134). [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <http://www.biomedcentral.com/1472-6920/13/134> (дата обращения: 25.05.2022).
24. Adrian-Taylor S.R., Noels K.A., Tischler K. Conflict between international graduate students and faculty supervisors: Toward effective conflict prevention and management strategies // *Journal of Studies in International Education*. – 2007. – Vol. 11 (1). – P. 90–117.
25. Hein S.F., Lawson G., Rodriguez C.P. Supervisee incompatibility and its influence on triadic supervision: An examination of doctoral student supervisors' perspectives // *Counselor Education and Supervision*. – 2011. – Vol. 50 (6). – P. 422–436.
26. Goldman Z.W., Goodboy A.K., Weber K. College Students' Psychological Needs and Intrinsic Motivation to Learn: An Examination of Self-Determination Theory // *Communication Quarterly*. – 2017. – Vol. 65 (2). – P. 167–191.
27. Franke A., Arvidsson B. Research supervisors' different ways of experiencing supervision of doctoral students // *Studies in Higher Education*. – 2011. – Vol. 36(1). – P. 7–19.
28. Latona K., Browne M. *Factors associated with completion of research higher degrees*. – Canberra: Higher Education Division, Department of Education, Training and Youth Affairs, 2001. [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <http://www.dest.gov.au/archive/highered/hes/hes37/hes37.pdf> (дата обращения: 01.06.2022).
29. Cardilini A.P.A., Risely A., Richardson M.F. Supervising the PhD: identifying common mismatches in expectations between candidate and supervisor to improve research training outcomes // *Higher Education Research & Development*. – 2022. – Vol. 41 (3). – P. 613–627.
30. Manathunga C. Early warning signs in postgraduate research education: A different approach to ensuring timely completions // *Teaching in Higher Education*. – 2005. – Vol. 10 (2). – P. 219–233.
31. Ray S. Selecting a Doctoral Dissertation Supervisor: Analytical Hierarchy Approach to the Multiple Criteria Problem // *International Journal of Doctoral Studies*. – 2007. – Vol. 2. – P. 23–32. doi: <https://doi.org/10.28945/55>.
32. Ives G., Rowley G. Supervisor selection or allocation and continuity of supervision: Ph.D. students' progress and outcomes // *Studies in higher education*. – 2005. – Vol. 30. – P. 535–555.

33. Yelibay M., Karabassova L., Mukhatayev Z., Yermukhambetova A. The perception and experience of young researchers in doctoral programmes in the context of recent reforms in Kazakhstan // *European Journal of Education*. – 2022. – Vol. 57 (3). – P. 484-496.

Ю.С. Токатлыгиль¹, А.Ж. Салиева¹, А.В. Кармелюк¹, К.А. Салиева²

¹Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан

²Мачерат Университеті, Мачерата, Италия

Ғылыми жетекшінің докторанттың зерттеу жұмысындағы рөлі: шетелдік зерттеу жұмысына шолу

Аңдатпа. Қазіргі докторантураның негізгі проблемалық мәселелері диссертациялық зерттеу жұмыстардың қорғаулы айтарлықтай төмен пайызды көрсетіп отыр. Докторанттардың ғылыми-зерттеу прогресіне әсер ететін негізгі факторлардың бірі ғылыми жетекшілік ету. Әдебиеттерге шолу жасаудың негізгі мақсаты – шетелдік зерттеулерді талдау және табысты ғылыми көшбасшылықтың негізгі компоненттерін анықтау. Аталған жұмыста зерттеліп отырған мәселе бойынша 34 жарияланған мақала мазмұнды талдаудың дәстүрлі тәсілін қолдана отырып, қаралып, талданған. Нәтижесінде ғылыми жетекшіліктің нақты компоненттері анықталды: кеңесшінің жеке қасиеттері, кеңесші және докторант арасындағы қарым-қатынас, жетекшілік тәжірибесі. Сонымен қатар, тағы бір маңыздысы-жетекшіні таңдау. Талдау жұмысының нәтижелері бойынша ғылыми жетекшілік етудің тиімді тәсілдерін жетілдіру бойынша бірнеше ұсыныстар тұжырымдалды. Жұмыстың практикалық маңыздылығы: мақалада докторлық қадағалау бойынша әдебиеттерден алынған тұжырымдар мен дәлелдер пайдаланылады, бұл қазақстандық докторлық білім беруді жақсарту бағыттарын көрсетуге мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: ғылыми жетекші, докторантура, докторанттар, PhD, диссертациялық зерттеу.

Yu.S. Tokatligil¹, A.Zh. Saliyeva¹, A.V. Karmelyuk¹, K.A. Saliyeva²

¹L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

²University of Macerata, Macerata, Italy

The role of the supervisor in the research progress of a doctoral student: a review of foreign research

Abstract. The main problem of modern doctoral education is a rather low percentage of dissertation research defense. Among the main factors influencing the research progress of doctoral students is scientific supervision. The purpose of this literature review is to analyze foreign research and identify the main components of successful scientific supervision. There are reviewed and analyzed 34 publications using the traditional approach to content analysis. As a result, the authors identified such reasonable components of successful scientific leadership as the personal qualities of the consultant, the relationship between the consultant and the doctoral student, and the practice of supervision. In addition, another important factor is the choice of a supervisor. Based on the results of the analytical work carried out, several recommendations have been formulated for improving scientific management approaches. The practical significance of the work entails the opportunities of the article conclusions and arguments implementation on Ph.D. supervision literature review to improve some of the areas of Kazakhstan's doctoral education.

Keywords: supervisor, doctoral studies, doctoral students, Ph.D., dissertation research.

Сведения об авторах:

Токатлыгиль Ю.С. – Ph.D., старший преподаватель кафедры психологии ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, ул. Янушкевича 6, Астана, Казахстан.

Салиева А.Ж. – кандидат педагогических наук, доцент, и.о. профессора кафедры педагогики ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, ул. Янушкевича 6, Астана, Казахстан.

Кармелюк А.В. – магистр, директор Департамента международного сотрудничества ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, ул. Сатпаева 2, Астана, Казахстан.

Салиева К.А. – магистрант Университета Мачерата, Мачерата, Италия.

Tokatligil Yu.S. – Ph.D., Senior Lecturer, Department of Psychology, L.N. Gumilyov Eurasian National University, 6 Yanushkevich, Astana, Kazakhstan.

Saliyeva A.Zh. – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Acting Professor of the Department of Pedagogy of L.N. Gumilyov Eurasian National University, 6 Yanushkevich, Astana, Kazakhstan.

Karmelyuk A.V. – Master of Science, Director of the Department of International Cooperation of L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2 Satpaeva, Astana, Kazakhstan.

Saliyeva K.A. – Master’s student at the University of Macerata, Macerata, Italy.