



KRAKOWSKA
INTERDYSCYPLINARNA
SZKOŁA DOKTORSKA

Rola promotora, zasady współpracy promotor- doktorant, dobre praktyki





Podstawowym zadaniem promotora jest wprowadzenie doktoranta do środowiska naukowego i dopilnowanie, aby przygotował rozprawę doktorską. Okres przygotowania rozprawy to również początek kształtowania się „nowego badacza”.

Zasady pracy naukowej oraz normy postępowania nabyte w tym okresie będą owocować w przyszłości. Warto pamiętać, że **promotor pełni kluczową rolę w kształtowaniu się zarówno umiejętności, ale jak i postaw doktoranta; powinien stać się dla młodego badacza mentorem.**

Poniższe podstawowe zasady współpracy pomiędzy promotorem, a doktorantem mogą stanowić zbiór wskazówek oraz ograniczyć liczbę niewłaściwych praktyk.



Rola promotora:

I. Nadzór nad przygotowaniem rozprawy doktorskiej

1) Indywidualny Plan Badawczy

- Doktorant przygotowuje indywidualny plan badawczy (IPB) **w uzgodnieniu z promotorem.**
- IPB musi uwzględniać w szczególności harmonogram badań i przygotowania rozprawy doktorskiej, sposoby osiągnięcia efektów [8PRK](#) oraz **termin złożenia rozprawy doktorskiej.**
- Przygotowanie IPB musi być **przemyślane**, ponieważ jego realizacja jest oceniana podczas oceny śródkresowej, w połowie okresu kształcenia doktoranta.
- Ustalenie i przestrzeganie harmonogramu określonego w IPB działa **mobilizująco** zarówno na doktoranta, jak i promotora.
- IPB może być aktualizowany.



2) Termin złożenia rozprawy doktorskiej

powinien uwzględniać z jednej strony konieczność wykonania badań i przygotowania rozprawy, a z drugiej strony konieczność zabezpieczenia doktoranta przed okresem, w którym nie będzie on otrzymywał finansowania ze szkoły doktorskiej.

- **Stypendium** doktoranckie w szkole doktorskiej jest wypłacane **tylko przez okres 48 miesięcy**.
- Złożenie rozprawy doktorskiej dokładnie z końcem 4 roku kształcenia w szkole doktorskiej (z upływem 48 miesięcy) powoduje, że **w okresie oczekiwania na obronę doktorant pozostaje bez określonych środków finansowych**.



3) Monitorowanie postępów doktoranta

- Promotor powinien stale monitorować postęp prac doktoranta, udzielając jednocześnie doktorantowi niezbędnej **pomocy merytorycznej i metodycznej** w pracy naukowej.
- Zatwierdzanie przez promotora **sprawozdań merytorycznych za każdy rok kształcenia** daje możliwość systematycznej oceny rozwoju naukowego doktoranta i stanu zaawansowania pracy doktorskiej.
- Promotor może wnioskować o **komisyjną ocenę postępów pracy doktoranta** jeden raz w trakcie jego kształcenia w Szkole Doktorskiej, ale nie wcześniej niż po zakończeniu pierwszego roku kształcenia doktoranta.



4) Ocena śródkresowa

- Doktorant w połowie okresu kształcenia przechodzi ocenę śródkresową, przeprowadzaną przez Komisję, w skład której wchodzi również pracownicy naukowcy zatrudnieni w innych podmiotach naukowych.
- **Ocenie podlega realizacja Indywidualnego Planu Badawczego (IPB).**
- Wszelkie opóźnienia w realizacji IPB wymagają szczegółowego wyjaśnienia.
- Skutki negatywnej oceny dotyczą zarówno doktoranta, jak i promotora.



5) Złożenie rozprawy doktorskiej

Złożenie rozprawy doktorskiej na zakończenie kształcenia w szkole doktorskiej wymaga załączenia **pozytywnej** opinii powołanego promotora lub promotorów.

UWAGA! Doktorant składa rozprawę doktorską łącznie 2 razy:

- pierwszy raz: **na zakończenie kształcenia w szkole doktorskiej** na zasadach określonych przez szkołę, uzyskując w ten sposób potwierdzenie uzyskania efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK. Rozprawa ta pozostaje w aktach osobowych doktoranta.
- drugi raz: **przy wszczęciu postępowania o nadanie stopnia doktora** na zasadach określonych przez właściwą Radę Naukową instytutu Polskiej Akademii Nauk albo Radę Dyscypliny Uczelni.



Rola promotora:

II. Pomoc w kształtowaniu konkretnych postaw i umiejętności naukowych

- Doktorant musi nie tylko przygotować rozprawę, ale też nauczyć się **specyfiki pracy naukowej**, tak by umiał w przyszłości **samodzielnie prowadzić badania** na jak najwyższym poziomie, również we współpracy z innymi naukowcami.
- **Promotor pełni rolę mistrza**, który przykładem własnych działań przekazuje doktorantowi określone **wzorce zachowań i zasady współpracy**.



Rola promotora:

III. Wdrożenie doktoranta w środowisko naukowe

- Wspieranie aktywnego uczestnictwa w **seminariach, konferencjach naukowych, stażach badawczych.**
- Pomoc w pozyskiwaniu zewnętrznych **źródeł finansowania** badań naukowych.
- Pomoc w nawiązywaniu kontaktów w środowisku naukowym.
- Zapoznanie doktoranta z zobowiązaniami wynikającymi z **afiliacji.**
- Przeprowadzenie **stanowiskowego przeszkolenia BHP** doktoranta w miejscu odbywania przez niego badań naukowych.



Rola promotora:

IV. Pomoc w przygotowaniu indywidualnego programu kształcenia doktoranta

W przeciwieństwie do studiów I i II stopnia w szkole doktorskiej podstawowy nacisk kładzie się na kwestie naukowo- badawcze.

Na kształcenie indywidualne doktoranta składają się:

- zajęcia wybrane z oferty szkoły doktorskiej,
- uczestnictwo doktoranta w konferencjach,
- uczestnictwo doktoranta w stażach naukowych,
- praktyki zawodowe doktoranta, dydaktyka,
- przygotowywanie przez doktoranta artykułów naukowych.



Zasady współpracy promotor- doktorant

1. Podstawą współpracy jest **stała komunikacja na linii promotor – doktorant**. Komunikacja ta odbywa się na wielu poziomach, nie tylko naukowym. Promotor wskazuje zasady pracy naukowej, dobre praktyki, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki pracy naukowej w danej dyscyplinie.

2. Aktualnie **oczekiwania kandydatów na doktorantów są często bardzo różne od wyobrażeń promotorów**, dlatego niezbędne jest jak najwcześniejsze nawiązanie kontaktu/współpracy pomiędzy przyszłym promotorem, a kandydatem na doktoranta.

Relacja promotor- doktorant powinna rozpoczynać się **przed rekrutacją do szkoły doktorskiej**. Zarówno przyszły promotor, jak i kandydat na doktoranta, powinni mieć świadomość, że rekrutacja do szkoły doktorskiej sprawdza kompetencje naukowe i wiedzę kandydatów oraz daje jednocześnie wyobrażenie, o jakości kontaktu pomiędzy przyszłym promotorem, a kandydatem na doktoranta.



3. Doktoranci całkowicie samodzielni to rzadkość, zatem **na opiekę promotorską trzeba zarezerwować czas**. Pracownik naukowy, zwłaszcza posiadający liczne zobowiązania, musi oszacować swoje możliwości opieki nad kolejnymi doktorantami. Wzrost liczby doktorantów przypadających na jednego promotora, łączy się często ze spadkiem jakości opieki i niedotrzymywaniem terminów określonych w indywidualnym planie badawczym.

4. Współpraca promotor- doktorant obejmuje zarówno doradzanie, ocenę pracy, pochwały, jak i krytykę. **Ocenianie pracy doktoranta jest niezbędne, aby wskazywać właściwe kierunki badań, rozwoju**. Tylko konstruktywna krytyka działa motywująco do dalszej pracy i rozwoju naukowego doktoranta.

5. **Problem dotrzymywania terminów i zobowiązań** dotyczy zarówno promotora, jak i doktoranta. **Każda ze stron ma różne możliwości czasowe, odmienną sytuację życiową**, dlatego kwestie czasu i dyspozycyjności powinny zostać omówione jak najwcześniej.



6. Doktorant musi znać definicję rozprawy doktorskiej, a promotor powinien wyjaśnić mu na czym polega „oryginalne rozwiązanie problemu naukowego” lub „oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej”. Rozprawa doktorska powinna spełniać **wymóg nowatorstwa**.

7. Warto jak najwcześniej określić **formę rozprawy doktorskiej**. Czy praca doktorska będzie monografią czy zbiorem artykułów naukowych? Czy będzie przygotowywana po polsku, czy po angielsku? Warto określić możliwość ekspozycji na świat danej pracy i nawiązania współpracy z naukowcami krajowymi i zagranicznymi?

8. Kształcenie doktoranta w szkole doktorskiej oraz nadanie stopnia doktora wiąże się aktualnie z **przepisami kodeksu postępowania administracyjnego**. Decyzje administracyjne wydawane są zarówno w procesie skreślenia doktoranta z listy, przyjęcia cudzoziemca na kształcenie w szkole doktorskiej, jak i nadania stopnia doktora. Postępowania administracyjne niosą ze sobą liczne wymogi formalne. W przypadku nieprawidłowości, postępowanie może zostać przeniesione na drogę sądową.



Dobre praktyki:

1. Wczesne poznanie kandydata. Kandydat na promotora powinien nawiązać kontakt z kandydatem na doktoranta jak najwcześniej, jeszcze przed rekrutacją do szkoły doktorskiej, poznać kandydata, jego motywację, możliwości, doświadczenie, itp.

Niedopuszczalne jest bezrefleksyjne wyrażanie zgody na podjęcie się funkcji promotora dla kandydatów na doktorantów, których się nie zna. Sytuacje takie są błyskawicznie odnotowywane już na egzaminie wstępnym i świadczą przede wszystkim o kandydacie na promotora.

2. Określenie zasad współpracy. Należy jak najwcześniej jasno określić zasady współpracy i oczekiwania obu stron, zarówno pod kątem naukowym, finansowym, dostępności czasowej, sposobu i częstotliwości kontaktu, itd. Zasady współpracy powinny uwzględniać także zobowiązania rodzinne i opiekuńcze doktoranta i promotora. Udział każdej ze stron we wspólnym dorobku naukowym powinien być również jasno sprecyzowany.



4. Uczenie się przez działanie. Doktorant w trakcie realizacji pracy doktorskiej powinien aktywnie współpracować z promotorem, w tym również uzgadniać możliwość zastosowania nowych rozwiązań, korygować wstępne tezy rozprawy lub np. jej zakres.

5. Ekspozycja na dyskusję. Należy tworzyć zróżnicowane płaszczyzny do dyskusji: spotkania, zebrania, seminaria, fora dyskusyjne. Warto skonfrontować zarówno temat pracy doktorskiej, jak i sposób pracy ze środowiskiem zewnętrznym.

6. Omówienie „czynników ryzyka”. Należy omówić z doktorantem zadania niezbędne do wykonania, ale również zapoznać ze słabymi punktami i tzw. „czynnikami ryzyka”. Jeśli to możliwe, warto zastanowić się jak najwcześniej nad możliwościami alternatywnymi lub minimalizującymi czynniki ryzyka.



7. Charakter współpracy. W zależności od możliwości i oczekiwań obu stron należy rozważyć czy: 1) zrekrutować doktoranta do szkoły doktorskiej i płacić mu stypendium doktoranckie, czy 2) zatrudnić go jako asystenta i pozwolić mu wykonać doktorat eksternistycznie. Każde z rozwiązań ma zarówno plusy, jak i minusy i jest zależne od indywidualnych uwarunkowań.

8. Kandydaci zagraniczni. W przypadku kandydatów na doktorantów z zagranicy należy przejrzeć wyjaśnić zasady kształcenia i uzyskiwania stopnia doktora w Polsce.

9. Doksztalcanie. Początkujący promotorzy powinni korzystać z umiejętności promotorów bardziej doświadczonych oraz doskonalić swoje kompetencje korzystając z dostępnych materiałów* i szkoleń.

10. Rozwiązywanie konfliktów. W przypadku trudności i konfliktów warto skorzystać z możliwości mediacji wewnętrznej, np. przez osoby reprezentujące szkołę doktorską.



Czynniki sukcesu / ryzyka:

1. Doktorat to projekt, który trzeba dobrze zaplanować. Jakość przygotowanego planu, wpływa na możliwość jego realizacji, a tym samym na ostateczny efekt wspólnej pracy.

2. Temat. Wybór tematu rozprawy powinien być solidnie przemyślany. Czy lepiej wybrać znane zagadnienie, czy może temat zupełnie nowy dla nauki? Czy nowy temat jest lepszy bo nie poznany, czy też gorszy, bo może okazać się tak trudny, że nikt nie zdołał i nie zdoła go opracować.

3. Systematyczność. Jest konieczna nie tylko w pracy naukowej, ale również w kontaktach promotor- doktorant. Przygotowanie Indywidualnego Planu Badawczego, co roczne sprawozdania merytoryczne oraz ocena śródkresowa sprzyjają systematyczności w pracy naukowej.



4. Empiryczność. Konieczne jest dokładne zaplanowanie, w jaki sposób będą uzyskiwane dane. Czy wystarczy czasu na uzyskanie danych do doktoratu? Jak długo będę uzyskiwać dane? Jak długo i gdzie będą przechowywane dane? Kto będzie miał do nich dostęp? Skąd dane wziąć? Czy mam dostęp do aparatury, narzędzi badawczych? Czy mam pieniądze na badania? Czy konieczne będą wyjazdy zagraniczne w celu uzyskania danych?

5. Wzajemna komunikacja. Bez komunikacji doktorat nie powstanie. Komunikacja uczy zarówno doktoranta, jak i promotora. Posiadanie odmiennych kompetencji społecznych nie powinno stanowić problemu, jeśli obie strony odnoszą się do siebie z szacunkiem.



*** materiały dotyczące roli promotora:**

1. <https://instytucja.pan.pl/kodeks-etyki-pracownika-naukowego>
2. <https://issuu.com/eui-publications/docs/codeofpracticesupervisionnov031.pdf>
3. <https://allea.org/code-of-conduct/>
4. <http://www.uni-frankfurt.de/52338471/Promotionshandbuch2012-Supervisors.pdf>
5. http://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/UniWiND_Bd4_Englisch_web.pdf