
РЕГЕЙЛО І.Ю.,
кандидат педагогічних
наук, начальник науково-
організаційного відділу,
Президія Національної академії
педагогічних наук України,
м. Київ

ФОРМУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КУЛЬТУРИ НАУКОВОГО КЕРІВНИЦТВА ДОКТОРСЬКОЮ ПІДГОТОВКОЮ

У статті розглядаються сучасні підходи в європейському освітньому просторі до наукового керівництва PhD програмами. Здійснюється теоретичний аналіз досвіду європейських університетів в організації керівництва та визначаються обов'язки наукового керівника з метою підвищення якості підготовки докторанта.

Ключові слова: наукове керівництво, докторські програми, культура наукового керівництва, модель дослідницької групи.

В статье рассматриваются современные подходы в европейском образовательном пространстве к научному руководству PhD программами. Осуществляется теоретический анализ опыта европейских университетов в организации руководства и определяются обязанности научного руководителя с целью повышения качества подготовки докторанта.

Ключевые слова: научное руководство, докторские программы, культура научного руководства, модель исследовательской группы.

Modern approaches to scientific supervision of PhD programs in the European educational space are reviewed in the article. Theoretical analysis of the European universities' experience in organizing the supervision is held. Doctoral training scientific supervisor's duties are defined aiming to improve the quality.

Key words: scientific supervision, doctoral programs, scientific supervision culture, research group model.

Постановка проблеми. Забезпечення якості вищої освіти з метою з підвищення працевлаштування випускників та зміцнення їх мобільності як засобу для кращого навчання є основним пріоритетом Європейського простору вищої освіти. Про це зазначається в Комюніке конференції міністрів освіти Болонського процесу, зустріч яких відбулася 25-27 квітня 2012 року в Бухаресті [2]. Зокрема, підкреслюється, що вища освіта повинна забезпечити більш тісний зв'язок між науковими дослідженнями, викладанням і навчанням на всіх рівнях. У навчальних програмах мають відображатися зміни пріоритетів у галузі науки і нових дисциплінах, а дослідження повинні бути в основі викладання та навчання. Саме тому третій цикл – підготовка докторантів відіграє особливу роль у зміцненні взаємозв'язку між Європейським простором вищої освіти (ЕНЕА) та Європейським дослідницьким простором (ЕРА) [там само].

Невід'ємною складовою підготовки здобувачів третього циклу є наукове керівництво докторськими програмами (supervision doctoral studies), яке в зарубіжній педагогічній теорії і практиці вже протягом декількох десятиліть є предметом різноманітних дискусій. Вирішення поставлених вище завдань і, зокрема підвищення якості дисертаційної роботи, відбувається за умови ефективного менеджменту з боку досвідченого наукового керівника та одержання молодим ученим кваліфікованої допомоги.

Натомість у нашому суспільстві не прийнято обговорювати методи, стиль, досвід наукового керівництва аспірантами і докторантами, однак недооцінювати це не слід. Саме тому виключно важливим є вивчення зарубіжного європейського досвіду щодо здійснення наукового керівництва в теорії і на практиці та пошуку шляхів актуального випереджувального реагування на виклики часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз наукових робіт дає підстави констатувати, що у зарубіжній літературі проблемі здійснення наукового керівництва здобувачами третього (докторського) циклу приділяється особлива увага. Зазначене питання розглядається з точки зору особистого досвіду (А.Барлетт, Г.Мерсер) [25]; надаються практичні поради щодо методів керівництва та встановлення стосунків на засадах взаєморозуміння та взаємодопомоги між керівником і здобувачем (В.Льюїс, С.Хабешав, Г.Уіскер) [25] та підготовки докторантів на основі підписання угоди (С.Фелтон) [17]; вивчаються психологічні особливості з реляційними і транзакційними елементами спілкування між учасниками комунікаційного процесу (А.Армітаж) [25], визначається роль когнітивного стилю і, зокрема, аналітичного (С.Армстронг) [11]; проведення дисертаційного дослідження під керівництвом декількох осіб (Дж. Томассон) [28]; пропонується застосування маркетингових послуг в частині проектування, надання гарантії якості дослідження та їх віддзеркалення в керівництві (С.Данн) [14].

У вітчизняній літературі питання реалізації наукового керівництва здобувачами третього циклу висвітлюється в площині функціонування наукових шкіл (Н.М.Дем'яненко, Н.Г.Ничкало, О.Я.Савченко, С.О.Сисоева та ін.), інституційної структури (Л.Архипова) [1], впровадження реальних змін щодо процесу підготовки молодого науковця (В.Моренець) [6]. Водночас практично відсутні аналітичні публікації, які б висвітлювали стан, проблеми здійснення наукового керівництва як самостійного педагогічного дослідження.

Мета статті полягає у висвітленні сучасних підходів у європейському освітньому просторі до наукового керівництва PhD програмами шляхом здійснення теоретичного аналізу досвіду європейських університетів в організації керівництва та визначен-

ня обов'язків наукового керівника для підвищення якості підготовки докторанта.

Виклад основного матеріалу. У минулому столітті в європейських країнах функціонувала традиційна система підготовки здобувача третього (докторського) циклу: один керівник для одного докторанта. Відмінності у способі наукового керівництва зумовлювалися предметом докторського дослідження. Науковий керівник у галузі точних наук (або математики) звичайно пильно стежив за дослідницькою роботою докторанта, зустрічався з ним щотижня або навіть щоденно. Натомість керівник із суспільних чи гуманітарних наук діяв інакше, і зустрічі із докторантом відбувалися рідше (двічі на рік, щорічно, або навіть раз за весь період докторантури) [9; 10].

Становлення майбутнього вченого здійснювалося в умовах такої організації спільної діяльності докторанта і керівника, в якій з одного боку, здобувач, зважаючи на об'єктивні та суб'єктивні фактори (сформованість особистості, відповідний економічний, юридичний, соціальний, психологічний стан, життєвий досвід тощо) реалізовував усі навчальні параметри: цілі, зміст, форми методи та засоби навчання тощо. З іншого – керівник виступав у ролі консультанта, експерта з технології докторської підготовки, надаючи здобувачеві допомогу в організації цього процесу [8].

Не існувало спеціальної підготовки і для керівника-початківця. У кращому випадку той, хто вперше виконував функції наукового керівника, здійснював це керівництво докторантом разом із більш досвідченим науковим працівником.

Реформування в провадженні наукового керівництва здобувачем третього (докторського) циклу почали відбуватися в перше десятиріччя ХХІ століття, коли офіційно докторські програми були інтегровані в Болонський процес (Берлін, 2003 р.), і докторська освіта дедалі більше ставала

головним пріоритетом елітних європейських університетів.

Визначальний характер докторських програм було обґрунтовано у десяти базових принципах, відомих як “Зальцбург І” (2005 р). Зокрема, обов'язковим передбачалося наявність прозорої договірної системи щодо здійснення наукового керівництва та оцінювання, а також спільної відповідальності здобувачів, їх керівників і навчального закладу, де учасники процесу (і наставники, і учні) є партнерами в рамках якісних дослідницьких груп [4].

Про обмін досвідом керівництва докторськими програмами між вищими навчальними закладами з метою зміцнення наукового потенціалу і підвищення якості докторської освіти та її конкурентоздатності прийнято рішення в Лондонському комюніке міністрів вищої освіти (травень, 2007 р.) [13]. Зверталася увага на те, що ефективність і якість дисертаційної роботи залежить не тільки від зусиль докторанта, але і вміння наукового керівника організувати проведення наукового дослідження, що забезпечить здобувачеві оволодіння необхідними компетентностями, розвиток творчої особистості, кар'єрне зростання, становлення молодого вченого в цілому.

Узагальненню кращого досвіду докторської освіти в університетах Європи був присвячений Болонський семінар у Хельсінки (2008 р.) “Ступінь третього циклу: компетентності і кар'єра дослідників”. З поміж дев'ятнадцяти тез, які окреслювали сучасну модель європейської докторантури, в двох висунуто вимоги щодо наукового керівництва. Так, університети (докторські школи, дослідницькі центри та інші сучасні структури) повинні гарантувати компетентність наукових керівників з точки зору управління процесом формування дослідницької культури, розвиток у докторантів креативного мислення, стимулювання інтересу до наукової роботи, набуття досвіду високоефективного дослідження; необхід-

но мотивувати керівників докторантів до їх активної участі в сучасних програмах удосконалення наукового керівництва для підвищення успішності завершення докторських програм [10].

Новий виток у реалізації наукового керівництва докторськими програмами пов'язаний із принципами, обґрунтованими в положеннях форуму "Зальцбург II" (2010 р.). Запропоновано концептуальний підхід в інституційній політиці докторської підготовки, який ґрунтується на дослідницькій стратегії і чітко окресленій збалансованій відповідальності сторін: докторант – науковий керівник – навчальний заклад [26]. Наукове керівництво визначено як ключове і повинно бути колективною роботою з чітко визначеними обов'язками головного керівника, контролюючого органу, докторанта, докторської школи, науково-дослідної групи та установи. Водночас має бути можливість для індивідуального розвитку докторанта. Установи відповідають за підвищення кваліфікації наукових керівників, зокрема навчання або обмін досвідом між працівниками. Головне завдання для докторських шкіл полягає в розвитку загальної культури наукового керівництва, якою б володіли всі наукові керівники, директори докторських шкіл і докторанти.

Прийняття стратегічних документів у Європейському просторі вищої освіти послужило основою для вивчення питання про стан докторської освіти і, зокрема здійснення наукового керівництва. З цією метою в країнах Західної Європи, а також інших країнах – Австралії, США, Канаді створюються групи фахівців, які вивчають особливості національних підходів керівництва докторськими програмами. Так, С.Пауелл і Г.Грін з Великої Британії провели порівняльне дослідження за матеріалами більше 20 країн світу щодо призначення керівників і їх навчання, компетентностей керівників, реалізації керівництва "в команді" та оцінки ефективності їх роботи тощо

[27].

Розглядаючи ефективність керівництва, К.Парк наголошує на те, що якість керівництва залежить не тільки від досвіду професора, але й від характеру відносин між докторантами і керівниками. На його думку, особливо важливими є такі якості як гнучкість і чутливість, конструктивне погодження відповідних ідей оригінального дослідження, розуміння керівниками їхньої ролі для реалізації потенціалу докторанта та розкриття його мотивації [12].

Заслугує на увагу робота А.Лі, яка запропонувала розгляд питання керівництва докторськими програмами крізь призму академічного стилю керівника й особистісного самовизначення здобувача та обґрунтованими нею п'ятьма основними підходами до реалізації керівництва докторською підготовкою, зокрема: функціональним, інкультуральним, критичного мислення, емансипації, відносин розвитку [20].

На важливу роль наукового керівництва, як невід'ємної складової процесу підготовки здобувача третього (докторського) циклу, наголошувалося в проектах "Докторські програми" Європейської асоціації університетів (European University Association) 2004–2005 рр., Європейської ради докторантів і молодих дослідників (European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers) 2008–2009 рр. та ін. [2; 16].

З метою реалізації завдань, поставлених Болонським процесом, упродовж останніх років наукове керівництво в університетах змінюється з моделі "приватних стосунків" (відносини між одним професором і одним докторантом) на модель дослідницької групи, до якої входить докторант, що працює з більш як одним керівником і співпрацює з колегами-докторантами [5, 19]. Вивчається питання щодо співпраці з промисловістю та бізнесом у справі залучення до наукового керівництва [15].

Водночас з урахуванням національної системи вищої освіти в кожному університеті встановлюються свої вимоги докторської підготовки ("Положення про докторські програми"), в яких передбачено права та обов'язки усіх учасників процесу, а також здійснюється випуск посібника або довідника, призначеного для докторантів і їх керівників.

Оскільки підготовка дисертаційної роботи вимагає часу, індивідуальних зусиль та мотивації молодих дослідників, стає очевидним, що спільний менеджмент – запорука успіху якісної докторської підготовки [3; 5; 7; 9; 29]. Під час реєстрування докторської програми докторант, науковий керівник, голова дослідницької групи і директор докторської школи підписують угоду [22]. У більшості країн Європи лише досвідчений учений, котрий має "габілітацію", може бути "головним керівником" роботи і залучати до цього співкерівника [3; 5; 7; 9; 29].

Так, Комітет Ради керівників Університету Барселони затвердив Правила спільного керівництва докторськими дисертаціями з Європейськими університетами від 28 лютого і 25 березня 2011 р. [24]. У ньому визначено сферу застосування, терміни, порядок захисту дисертації, передумови для процедури спільного керівництва, яке здійснюється на підставі угоди. Згідно з такою угодою докторант має підготувати дисертацію під керівництвом двох учених від кожного університету. Хід виконання докторської дисертації зобов'язані контролювати Комітети Ради керівників університетів. Захист відбувається лише в одному університеті, передбаченому в угоді. Публікації, використання і захист результатів дослідження гарантується обома університетами, відповідно до конкретних положень про авторське право в кожній країні.

У багатьох університетах Європи відходять від зазначеної вище традиційної моделі "учнівства", яка є менш регламентована і передбачає неза-

лежне дослідження під керівництвом професора, та запроваджується структуроване дослідницьке навчання дисциплінарних і міждисциплінарних програм у докторській підготовці в рамках інтеграції до Болонського процесу [19].

В університетах Великої Британії кожний докторант має, як мінімум одного наукового керівника, який є членом цілої групи керівників наукової роботи [7; 23; 29]. У виконанні науково-експериментальної теми командний підхід є природним, але у докторанта завжди має бути чітко визначений консультант. Зокрема, докторант може мати керівника і співкерівника, або керівника і радника, який, можливо, не матиме спеціалізованих знань, потрібних саме для цих досліджень, але він буде спроможний підказати в усіх інших аспектах підготовки докторанта. Заклади призначають керівників, які мають необхідні навички і предметні знання, що дозволяє їм ефективно підтримувати та заохочувати докторантів, а також стежити за їхнім науковим становленням [23]. Університети відповідають за те, щоб обов'язки наукових керівників були доведені до відома усіх докторантів та керівників у формі письмових настанов.

Університет П'єра і Марії Кюрі у Франції має 19 докторських шкіл у галузі природничих наук і нараховує 3500 докторантів [3]. Велика чисельність зумовлювала деякі труднощі щодо розроблення спільної концепції докторської підготовки і надання допомоги керівникам наукових шкіл упроваджувати зміни стосовно якості підготовки та її оцінювання. Задля цього під управлінням адміністративної ради був створений окремий відділ - інститут докторської підготовки, який складається з представників чотирьох цільових груп (докторантів, наукових керівників, директорів докторських шкіл та адміністративного персоналу). У Франції таку схему підготовки докторантів і контролю за її якістю запро-

вадили вперше. Цей інститут поєднав у собі найкращі риси американських післядипломних шкіл та європейських докторських програм.

В європейських університетах прийнято рішення, що наукові керівники, які вперше готують докторантів, повинні прослухати певний курс семінарів-тренінгів, організованих загальноуніверситетським відділом PhD програм. У цьому відділі керівники можуть постійно отримувати належну методичну та методологічну консультацію [3; 5; 7; 9].

Узагальнюючи вимоги до здійснення наукового керівництва, які висували університети Болонського процесу, спробуємо визначити обов'язки наукового керівника. Отже науковий керівник зобов'язаний:

- упевнитися, що кожний його підопічний докторант ознайомлений з усіма ресурсами факультету/школи та університету, які можуть допомогти йому в дослідженнях, а також ознайомлений з усіма відповідними правилами охорони здоров'я та безпеки;
- допомогти докторантові у визначенні наукової теми дослідження, яке було би і корисне, й оригінальне. Тема повинна відповідати науковому рівню докторанта і бути достатньо широкою, але не настільки, щоб її не можна було опанувати протягом трьох років;
- допомогти докторантові окреслити структуру докторської підготовки до початку студій, тобто визначити головні кроки, які слід зробити за три роки дослідницької програми; визначити і знайти, за потребою, специфічні ресурси, необхідні для реалізації проекту: гранти, фінансування, наукові зв'язки;
- після вступної процедури й зарахування докторанта забезпечити йому ознайомлення з ресурсами лабораторії, які потрібні для досліджень, і впевнитися, що він знає правила безпеки. У разі потреби, керувати докторанта на прослухо-

вування необхідних для його роботи навчальних курсів;

- повідомити докторанта про свої вимоги як наукового керівника та відповідні вимоги науково-дослідних правил і норм, а також ознайомити з етичними принципами роботи;
- затвердити графік регулярних зустрічей для роботи із здобувачем і стежити за його дотриманням. Керівники повинні наголошувати докторантам, що університет вважає дуже важливим вчасне виконання ними досліджень;
- провести до кінця першого місяця навчання разом із докторантом аналіз навчальних потреб й узгодити навчальний план;
- регулярно переглядати частини наукової роботи докторанта (бодай щорічно) і допомагати йому визначати інші науково-практичні потреби, допомагати їм оцінювати їхнє особисте зростання, приміром, через подання індивідуального звіту до університету про результати навчання;
- керувати докторантами в їхньому виборі відповідних програмних курсів, зокрема в частині специфічних щодо теми його дисертації модулів (спецкурсів);
- домагатися, щоб докторант мав доступ до науково-дослідних практикумів і занять (наприклад, міг прослухати курси), які можуть йому знадобитися з огляду на досліджувану проблему, або ж пройти ці заняття на індивідуальній основі;
- упевнитися, за потреби, що докторант обізнаний з процедурами та умовами його переведення в повний статус докторанта/повної дипломної реєстрації (full degree registration) і надати йому всю необхідну допомогу в підготовці до цієї процедури;
- складати регулярні звіти про успішність докторанта;
- складати письмові звіти, стислі протоколи зустрічей наукового керівника з докторантом;

- аналізувати і надавати відгук на своєчасно представлений йому письмовий текст розділів і чернеткову версію дисертації перед її поданням до захисту;
- здійснювати загальне керівництво дослідженням і підготовкою дисертації;
- повідомляти, у разі виникнення такої необхідності, післядипломного наукового наставника (postgraduate research tutor) про необхідність припинення або продовження навчання здобувача на будь-якому етапі докторантури;
- надавати свої рекомендації стосовно призначення опонентів післядипломному науковому наставнику;
- упевнитися, що докторант повністю обізнаний з університетськими правилами і процедурами щодо розгляду наукових дисертацій і часових обмежень для їхнього подання, а також усіма вимогами щодо усного іспиту, у тому числі (де це вимагається) і щодо попереднього іспиту (mock viva);
- заохочувати докторанта виступати на національних і міжнародних конференціях;
- допомогти докторантові у налагодженні професійних контактів.

Висновки. За останні роки в європейській підготовці докторськими програмами відбулися суттєві зміни: наукове керівництво змінюється з моделі відносини між одним професо-

ром і одним докторантом на модель дослідницької групи; післядипломні або дослідницькі школи мають чіткі вимоги щодо прослуховування курсів та розроблену систему наукового керівництва.

Узагальнюючи в цілому можна виділити такі основні підходи до наукового керівництва докторантами: керівництво докторськими програмами повинно ґрунтуватися на прозорій договірній системі спільної відповідальності докторантів, наукових керівників і вищих навчальних закладів; університети повинні освоювати і поширювати кращий досвід та організацію роботи із здобувачами наукового ступеня; доцільно впроваджувати в практику спільне керівництво декількох наукових керівників, у тому числі з європейських країн; необхідність забезпечення розвитку професійних навичок наукових керівників; вищі навчальні заклади повинні гарантувати компетентність наукових керівників.

Таким чином, формування нового підходу – європейської культури наукового керівництва докторською підготовкою є одним з важливих напрямів реформування докторантури в контексті Болонського процесу. Імплементация організації та діяльності успішних гуманітарних PhD програм в Європі у вітчизняну практику створить умови для забезпечення якості підготовки здобувачів третього (докторського) циклу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Архипова Л. Як виховати дослідника? Інституційна структура як протидія ілюзіям і пасткам у здійсненні третього циклу освіти / Матеріали міжнародної конференції 20-21 квітня 2012 р. "Вища освіта в Україні: інтернаціоналізація, реформи, нововведення". - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.educationconferenceua2012.org.ua.
2. Байденко В.И., Селезнёва Н.А. Из истории становления европейской докторской степени / Высшее образование в России, 2010. - № 8/9. - С.89-116.
3. Біоде П., Колонж С., Шамба Ж. Докторська підготовка у Франції / Докторські програми в Європі та в Україні: Матеріали міжнародної конференції "Впровадження принципів третього циклу вищої освіти Європейського простору в Україні". - К.: Пульсари, 2007. - С.38-51.

4. Болонский процесс: итоги десятилетия / Под научн. ред. В.И.Байденка. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2011. – 446 с.
5. Миклебуст Я.П., Нілсен Р. Аналіз практики реформи докторської освіти в Європі / Докторські програми в Європі та в Україні: Матеріали міжнародної конференції “Впровадження принципів третього циклу вищої освіти Європейського простору в Україні”. – К.: Пульсари, 2007, – С.6-16.
6. Моренець В. Чи можливо подолати “різностатевість” науки і освіти в законодавчому регулюванні українських університетів? Матеріали міжнародної конференції 20-21 квітня 2012 р. “Вища освіта в Україні: інтернаціоналізація, реформи, нововведення”. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.educationconferenceua2012.org.ua.
7. Селінджер Д. Програми підготовки PhD в Англії / Докторські програми в Європі та в Україні: Матеріали міжнародної конференції “Впровадження принципів третього циклу вищої освіти Європейського простору в Україні”. – К.: Пульсари, 2007. – С.25-37.
8. Сисоєва С.О. Формування педагогічної компетентності викладача вищого навчального закладу непедагогічного профілю: постановка проблеми і напрями її вирішення / Реалізація європейського досвіду компетентнісного підходу у вищій школі України: матеріали методологічного семінару. – К.: Педагогічна думка, 2009. – 360 с.- С.310-321.
9. Хайме К. Phd в Іспанії / Докторські програми в Європі та в Україні: Матеріали міжнародної конференції “Впровадження принципів третього циклу вищої освіти Європейського простору в Україні”. – К.: Пульсари, 2007. – С.17-24.
10. 3-rd Cycle degrees: competences and research career. -<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2008/09/Liitteet/Wagenaar.pdf>.
11. Armstrong, S. The Impact of Supervisor's Cognitive Styles on the Quality of Research Supervision in Management Education. *British Journal of Educational Psychology*, 2004.- Vol. 74, pp. 599-616.
12. Chris Park New Variant PhD: The changing nature of the doctorate in the UK *Journal of Higher Education Policy and Management* Vol. 27, No. 2, July 2005, pp. 189-207. - [http://www.grad.ac.uk/downloads/documents/Reports/New%20Variant%20PhD, %20Chris%20Park,%20July%202005.pdf](http://www.grad.ac.uk/downloads/documents/Reports/New%20Variant%20PhD,%20Chris%20Park,%20July%202005.pdf).
13. Conference of European Higher Education Ministers (London, 17-18 May, 2007) London Communique towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world (18 May, 2007). - www.aic.lv/ace/ace_disk/2005_07/London/LondonCommEN.pdf.
14. Dann, S. Applying Services Marketing Principles to Postgraduate Supervision. *Quality Assurance in Education*.- 2008, Vol. 16 No. 4, pp 333-346.
15. *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects*. - www.unesdoc.unesco.org/images/0013/001364/136456e.pdf.
16. European University Association (2005). *Doctoral programmes for the European Knowledge Society*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Doctoral_programmes_Project_Report.1129278878120.
17. Felton, S. The Student Experience of Supervision: Towards the Student-Supervisor Agreement. *Research Supervision: an Online Journal* : http://www.lancs.ac.uk/celt/celtweb/current_journal.

18. Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden. - <http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=9511&a=18513&l=en>.
19. Kehm B.M. *Developing Doctoral Degrees and Qualifications in Europe: Good Practice and Issues of Concern – A Comparative Analysis* // *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects* / Ed. by Jan Sadlak (Studies on Higher Education). UNESCO/CEPES. Bucharest, 2004. URL: www.unesdoc.unesco.org/images/0013/001364/136456e.pdf.
20. Lee Anne. How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision. *Studies in Higher Education*. - Vol. 33, No 3, June 2008, P.267-281. - <http://epubs.surrey.ac.uk/484/1/fulltext.pdf>.
21. Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area Bucharest Communiqué. - <http://www.ehea.info/Uploads/%281%29/Bucharest%20Communique%202012%281%29.pdf>.
22. Partnership agreement governing the joint supervision and awarding of a doctorate diploma between Ghent University and ... - <http://www.ugent.be/en/teaching/studentadmin/enrolment/doctorate/joint-phd/GezdocEng.pdf>.
23. QAA Code of Practice for postgraduate research programmes <http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/codeOfPractice/section1/post-grad2004.pdf>.
24. Regulations for the joint supervision of doctoral theses between the university of Barcelona and a European university. - http://www.ub.edu/acad/en/doctoral_programs/regulations/cotutela_EEES.pdf.
25. Resource Guide to Dissertation Supervision on Taught Undergraduate and Postgraduate Programmes Dr. Sarah Cullen Thames Valley University: http://www.heacademy.ac.uk/assets/hlst/documents/resource_guides/dissertation_supervision.pdf.
26. Salzburg II Recommendations. - http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Salzburg_II_Recommendations.sflb.ashx.
27. Stuart D Powell and Howard Green Quality Matters in Doctoral Supervision – a critique of current issues in the UK within a worldwide context. - <http://www.postgraduaterdirections.org.uk/QualityMattersInDoctoralSupervision.pdf>.
28. Tomasson James. *The Wonders of Writing Groups*. - <http://www.lancs.ac.uk/celt/celtweb/files/JamesTomasson.pdf>.
29. University of Leeds Guide for Research Degree Supervisors <http://www.leeds.ac.uk/rsa/assets/pdfs/handbooks/supervisorsguide10-web.pdf>.