

Pedagogisk reflektion

En god relation mellan handledare och doktorand – nödvändig eller överskattad?

Linda Plantin Ewe

Högskolan Kristianstad, Avdelningen för specialpedagogik

Inledning

Att människan är en relationell varelse är ett påstående som få skulle ifrågasätta. Inte heller är det kontroversiellt att påstå att goda lärar-elev-relationer har en positiv inverkan på elevers lärande och utveckling. Tvärtom pekar en mängd forskning på lärar-elevrelationen som en förutsättning för elevers lärande (se t.ex. Allen et al., 2013; Skolforskningsinstitutet, 2021) och att läraren ofta innehar rollen av att vara en signifikant viktig vuxen för sina elever (Sabol & Pianta, 2011). Men hur är det i förhållandet handledare-doktorand? När den studerande är vuxen, med tidigare erfarenhet av studier inom högre utbildning? Är kvaliteten på relationen verkligen så avgörande då?

Denna artikel undersöker relationers betydelse inom högre utbildning, med fokus på relationen mellan handledare och doktorand. Syftet är att reflektera över om en god relation mellan handledare och doktorand är nödvändig och, om så är fallet, vilka faktorer som verkar avgörande för doktorandens möjlighet till lärande och utveckling. Reflektionen bygger på en mindre forskningsöversikt och belyser såväl doktorandens som handledarens perspektiv.

Doktorandhandledning utifrån ett doktorandperspektiv

Flera studier pekar på närhet till såväl handledare som forskningsmiljö som primära faktorer för doktoranders välmående, motivation, engage-

mang och studieframgång. En sådan studie är Corcelles-Seuba m.fl. (2023), i vilken författarna undersöker hur skillnader i handledning och tillgång till forskningsmiljö påverkar doktoranders upplevelser av motivation, engagemang och tillfredsställelse. I studien deltog 1313 doktorander från 56 spanska universitet. Resultatet visar att doktorander som fick begränsat stöd tenderade att uppleva mindre intresse och engagemang för sina studier jämfört med doktorander med tillgång till ett mer omfattande stöd i form av mer handledning och bättre tillgång till en forskarmiljö. Doktorander med adekvat stöd tenderade även att ha kommit längre i sina studier på kortare tid jämfört med doktorander där stödet var bristande. Ett bristande stöd korrelerade även med en ökad risk för avhopp och känslor av utbrändhet bland doktoranderna. Studien pekar även på det faktum att stödet från handledare och forskningsmiljö verkade vara som allra viktigast i början av doktorandstudierna.

Resultatet stöds av Salinas-Perez (2019) scopingöversikt, som även den visar att behovet av stöd tenderar att vara som störst i början av utbildningen. Detta förklaras med att doktoranderna då träder in i en för dem ny akademisk miljö, med regler som ofta skiljer sig väsentligt från deras tidigare erfarenheter. Vidare pekade resultatet på att dagens doktorander tenderar att ställa högre krav på sina handledare jämfört med hur handledar-doktorandrelationen sett ut historiskt. Förutom kraven på färdigheter relaterade till adekvat utbildning och förmåga att vägleda förväntas handledare idag även ge emotionellt stöd och coacha på ett sätt som visar engagemang, uppmuntring och en vilja att dela med sig av sin tid. Detta ställer ökade krav på handledarens handledande förmåga. Salinas-Perez (2019) pekar därför på behovet av kurser som tränar dessa förmågor hos såväl befintliga som blivande doktorandhandledare.

Devine och Hunters (2017) artikel har flera likheter med den av Corcelles-Seuba m.fl. (2023). Studien undersöker sambandet mellan doktoranders upplevelser av emotionell utmattning och stödjande handledning. Författarna menar att doktorander tenderar att utveckla självprestationsbeteenden när de känner att de måste agera på ett visst sätt för att uppfattas positivt av andra inom organisationen. Självprestations-

beteenden innefattar i sin tur två beteenden: *intryckshantering* och *fasader av överensstämmelse*. Intryckshantering karakteriseras av doktorandens ansträngningar att skapa, upprätthålla eller förändra en bild av sig själv i förhållande till andra i syfte att försöka ”passa in”, medan fasader av överensstämmelse handlar om att låta omgivningen tro att man delar och accepterar organisationens värderingar även om man de facto inte gör det. Resultatet i studien visade ett signifikant positivt samband mellan stödjande handledning och minskade grader av självprestationsbeteenden. Särskilt intressant är detta eftersom hög grad av självprestationsbeteenden i sin tur visade sig signifikant öka risken för emotionell utmattning bland doktoranderna. Sammantaget pekar resultatet av studien på vikten av stödjande handledning och doktoranders möjlighet att ”vara sig själva”, det vill säga inte behöver förstålla sig, som primära faktorer för att minska risken för självprestationsbeteenden och känslomässig utmattning. Att sträva efter en sådan relation kan anses essentiell, inte minst då självprestationsbeteenden korrelerar negativt med doktorandens möjlighet till lärande (Devine & Hunters (2017).

Resultat från Al Makhamreh och Kutsyuruba (2021) ligger i linje med ovan nämnda studier och pekar på doktorandens framgång som avhängig relationen han eller hon har till sin(a) handledare. Studien visar att doktorander identifierar känslan av ömsesidigt förtroende som en primärt viktig komponent i handledar-doktorandrelationen. En grundförutsättning för att ett förtroende ska skapas är enligt studien att handledaren är tillgänglig och närvarande i mötet med doktoranden. Förtroendet bygger enligt resultatet av studien på gemensamma och ömsesidiga överenskommelser mellan handledare och doktorand. Dessa kan vara antingen formella eller informella, men karakteristiskt är att de klargör vad som förväntas av respektive part i form av roller och ansvar. Det ömsesidiga förtroendet ansågs i studien vara en både kraftfull och nödvändig komponent i handledar-doktorandrelationen, vilket gällde speciellt vid de tillfällen då doktoranden ställdes inför utmaningar. Resultatet visade även att handledarens vägledning och feedback skapade förtroende och påverkade såväl doktorandernas prestationer som deras välbefinnande. Handledarens feedback angavs som en avgörande faktor för doktorandens möjlighet att känna motivation, välbefinnande och nå sin fulla potential. God feedback bidrog till ökade grader av förtroende,

medan bristande eller utebliven feedback tenderade att ha motsatt effekt. Resultatet visade även att doktorandens framgång hör samman med balansen mellan beroende och självständighet i relation till handledaren. Författarna menar att när relationen karakteriseras av förtroende skapas en synergieffekt som skapar mer förtroende och ett mer tillåtande klimat där ramar och beslut kan förhandlas och omförhandlas, vilket i sin tur berikar båda parter. När relationen karakteriseras av ömsesidig pålitlighet påverkar detta doktorandens mod att gå utanför den egna komfortzonen vilket främjar såväl personlig som professionell utveckling (Al Makhamreh & Kutsyuruba, 2021).

Hansson och Smidt (2023) utvidgar handledar-doktorandperspektivet till att även omfatta relationen handledare emellan. Studiens fokus riktar mot att undersöka hur 19 doktorander upplever den relationella dynamiken mellan doktorand och handledare i de fall där doktoranden har mer än en handledare. Resultatet visar att relationerna mellan handledarna tenderade att påverka doktoranderna på olika vis. Medan vissa doktorander hade en upplevelse av fungerande relationer karakteriserade av ett positivt och respektfullt förhållningssätt pekade andra på spänningar och beroendeförhållanden mellan handledarna vilket tenderade att påverka doktoranden negativt. Flera doktorander tenderade att uppfatta sig själva som pjäser i ett större spel där byte av handledare tenderade att baseras på andras behov snarare än doktorandens egna. Doktoranderna pekade även på en kultur av ”ömsesidigt ryggkliande” och ”tjänster och gentjänster” snarare än att doktorandens behov sattes i förgrunden.

Perspektiv, förväntningar och dynamik

Baydarova m.fl. (2023) undersökte relationen mellan handledare och doktorand utifrån såväl doktorand- som handledarperspektiv. Det som gör studien särskilt intressant är studiens inifrånperspektiv där författarna till artikeln samtidigt utgör studiens undersökningsgrupp i form av doktorand och handledare. Empirin utgörs av skriftliga konversationer via mejl och mobil mellan handledare och doktorand, samt mötesanteckningar och handledares skriftliga kommentarer på doktorandens manuskript. Därtill tillkommer doktorandens dagboksanteckningar och

personliga reflektioner. Genom analys av den insamlade empirin synliggjordes relationen mellan handledare och doktorand samt hur denna förändrades över tid. Resultatet pekar, i likhet med det från Al Makhamreh och Kutsyuruba (2021), på vikten av starka handledar-doktorandrelationer. Författarna pekar även på vikten av överrensstämmelse mellan doktorandens och handledarens förväntningar som en primär faktor för möjligheten till att utveckla goda relationer. Samtidigt problematiseras det faktum att vissa förväntningar, i form av exempelvis forskningspraxis och krav på resultat, ofta är tydligt uttalade och reglerade, medan mer personliga aspekter av förväntningarna på handledningsrelationen förblir outtalade. Som exempel på personliga aspekter angavs de utmaningar som såväl doktorand som handledare initialt upplevde i form av svårighet att anta rollen som doktorand respektive handledare. Både doktorand och handledare var nya i sina uppdrag och upplevde osäkerhet i vad den nya rollen innebar vilket resulterade i rädslor för att bli avslöjade som okunniga och således inte värdiga sin roll. Studien lyfter de känslor och förväntningar som såväl doktorand som handledare upplevde. Därigenom synliggörs sådana personliga aspekter på handledar-doktorandrelationen som annars förblir dolda när respektive part döljer dem i syfte att leva upp till förväntningar som (de anser att) omgivningen har på deras roller och interaktionsmönster. Vidare lyfter studien en öppen dialog och ömsesidig förståelse som förutsättningar för en förtroendefull handledningsrelation (Baydarova m.fl. (2023)).

I likhet med Baydarova m.fl. (2023) har Richards och Fletcher (2020) ett inifrånperspektiv då de själva utgör studiens undersökningsgrupp i form av handledare och doktorand. Studien problematiserar i likhet med Salinas-Perez (2019) det faktum att dessa handledare sällan erbjuds någon träning i den handledande rollen och att det dessutom saknas forskning som diskuterar handledarnas egen process och hur de utvecklar handledaregenskaper i praktiken. Studien förespråkar ett studentcentrerat perspektiv på doktorandutbildningen där handledare och doktorand ses som jämlikar och samarbetspartners och där handledaren intar rollen som en kritisk vän. Tre nyckelelement identifieras som framgångsfaktorer; i) balans mellan utmaning och stöd, ii) upprätthållandet av sociala relationer med doktoranderna och, iii) att släppa på

kontrollen och låta doktoranderna utmanas. Gällande de sociala relationerna pekar författarna i likhet med Baydarova m.fl. (2023) på vikten av att förhandla personliga och professionella aspekter och förväntningar på relationen.

I kontrast till Baydarova m.fl. (2023) och Richard och Fletcher (2020) visar Knights m.fl. (2023) studie ingen av den osäkerhet i handledarrollen som påtalas i de förra. Tvärtom visar resultatet att handledarna i mycket hög grad ansåg att de besatt de färdigheter och ämneskunskaper som behövdes för att handleda den student de för tillfället hade. De angav också att de hade regelbunden kontakt med sin doktorand och att kontakten stod i relation till doktorandens behov samt att de gav feedback i syfte att stödja och rikta doktorandens forskaraktiviteter.

Avslutande reflektion

Innehållet i studierna belyser den avgörande betydelse relationen mellan handledare och doktorand kan anses ha inom högre utbildning. En god relation verkar inte endast vara en önskvärd aspekt, utan också en nödvändig komponent för doktorandens motivation, engagemang och akademiska självständighet, medan motsatsen, en bristande relation, ökar risken för såväl självprestationsbeteenden som att doktoranden avbryter sina studier i förtid. Att som handledare vara medveten om hur det egna agerandet påverkar doktoranden är en förutsättning för möjligheten att skapa en trygg relation där doktoranden kan växa och utvecklas. I en öppen och tillåtande miljö där krav och förväntningar från både handledare och doktorand är tydligt kommunicerade kan doktorandens osäkerhet minska, vilket ökar möjligheten till en mer produktiv och positiv handledningsrelation, enligt den synergieffekt som Al Makhamreh och Kutsyuruba (2021) påtalar. Sammantaget pekar resultatet i flera av studierna på handledarens förmåga till närhet, feedback och vägledning som centrala komponenter för doktorandens motivation och välbefinnande. Samtidigt riskerar en alltför nära relation att påverka doktorandens självständighet. Det kan därför anses viktigt att relationen är dynamisk och att handledaren besitter förmågan att anpassa graden av stöd och utmaning i takt med doktorandens utveckling.

Resultatet från flera av de inkluderade studierna visar samtidigt att även handledare kan känna sig osäkra i sin roll och i vad som förväntas av dem. Självprestationsbeteenden kan således antas förekomma även bland handledare. Tillgång till ett handledarkollegium kan därför anses viktigt i syfte att stödja handledare och skapa rum för gemensam diskussion och reflektion, vilket i förlängningen kan antas gynna såväl relationen till doktoranden som dennes utveckling.

Sammanfattningsvis visar resultatet av denna forskningsöversikt att kvaliteten på relationen mellan handledare och doktorand är avgörande för doktoranders akademiska framgång och personliga utveckling. En god relation verkar således vara en förutsättning för framgångsrikt lärande, oavsett den studerandes ålder eller nivån på det som studeras. Att investera i handledar-doktorandrelationen bör därför ses som en nödvändig komponent i doktorandutbildningen. Genom att erkänna och aktivt arbeta med dessa relationer kan vi skapa en dynamisk och stödjande miljö för framtidens forskare, vilket i sin tur gynnar hela forskarsamhället.

Referenser

Allen, J., Gregory, A., Mikami, A., Lun, J., Hamre, B., & Pianta, R. C. (2013). Observations of Effective Teacher–Student Interactions in Secondary School Classrooms: Predicting Student Achievement With the Classroom Assessment Scoring System—Secondary. *School Psychology Review*. 42(1), 76–98.

Al Makhamreh, M., & Kutsyuruba, B. (2021). The Role of Trust in Doctoral Student - Supervisor Relationships in Canadian Universities: The Students' Lived Experiences and Perspectives, *Journal of Higher Education Theory and Practice*. 21(2). 124–138.

Ansari, A., Hofkens, T. L., & Pianta, R. C. (2020). Teacher-student relationships across the first seven years of education and adolescent outcomes. *Journal of Applied Developmental Psychology*. 71, 101200. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101200>

- Baydarova, I., Collins, H. E., & Barron, D. (2023). Formation, negotiation, and alignment of doctoral student and supervisors' expectations: a co-constructed narrative, *Journal of Further and Higher Education*. 47(10), 1362–1374.
<https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2256683>
- Corcelles-Seuba, M., Suñe-Soler, N., Sala-Bubaré, A., & Castelló, M. (2023). Doctoral student perceptions of supervisory and research community support: their relationships with doctoral conditions and experiences, *Journal of Further and Higher Education*. 47(4), 481–491, <https://doi.org/10.1080/0309877X.2022.2142102>
- Devine, K., & Hunter, K. H. (2017). PhD student emotional exhaustion: the role of supportive supervision and self-presentation behaviours. *Innovations in Education and Teaching International*. 54(4), 335–344. <https://doi.org/10.1080/14703297.2016.1174143>
- Richard, K. A. R., & Fletcher, T. (2020). Learning to work together: conceptualizing doctoral supervision as a critical friendship. *Sport, Education and Society*. 25(1), 98–110.
<https://doi.org/10.1080/13573322.2018.155456>
- Hansson, E., & Smidt, M. (2023). "A small pawn in a big game": an exploration of doctoral students' experience of co-supervisory relationships. *Journal of Further and Higher Education*. 47(9), 1169–1181. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2231352>
- Knight, F., Taylor, J., & Polkinghorne, M. (2023). Doctoral Student Experience: The Supervisors' Perspective. *Education Sciences*, 14(12), 1–27. <https://doi.org/10.3390/educsci14010012>
- Sabol, T. J., & Pianta, R. C. (2011). Recent trends in research on teacher–child relationships. *Attachment & Human Development*. 14(3), 213–231. <https://doi.org/10.1080/14616734.2012.672262>

Salinas-Pereza, J. A., Rodero-Cosano, M. L., Rigabert, A., & Motrico, E. (2019). Actions and techniques in supervision, mentorships and tutorial activities to foster doctoral study success: A scoping literature review. *International Journal of Educational Research*. 96, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.05.004>

Skolforskningsinstitutet (2021). *Främja studiero i klassrummet – lärares ledarskap*. (Systematisk forskningssammanställning 2021:02). Skolforskningsinstitutet. <https://www.skolfi.se/forsknings-sammanstallningar/systematiska-forskningssammanstallningar/framja-studiero-i-klassrummet-larares-ledarskap/>