

© Юрий Николаевич Лапыгин,
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС

Lapygin Yu. N.,
doctor of economics, professor, professor
of the management department of the
Vladimir branch of the RANEPA

© Глеб Евгеньевич Глебов,
преподаватель кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС

Glebov G. E.,
lecturer at the Department of
Management,
Vladimir branch of RANEPA

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ НЕСЕТ НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ?

Is the scientific supervisor responsible for the results?

Аннотация: результативность работы аспирантуры определяется долей выпускников, завершивших обучение предзащитой диссертации, соответствующей предъявляемым требованиям. Традиционно научный руководитель аспиранта в этом процессе рассматривается как одно из главных действующих лиц, но ответственность за конечный результат обучения несет не только он, но и сам аспирант, и аспирантура, а также отдельные подсистемы образовательной экосистемы. Построена ментальная карта ответственности основных участников процесса обучения в аспирантуре, а также показаны результаты опроса научных руководителей по вопросам подготовки диссертаций аспирантами.

Annotation: the effectiveness of graduate school work is determined by the proportion of graduates who completed their studies with a pre-defense of a dissertation that meets the requirements. Traditionally, the supervisor of a graduate student in this process is considered as one of the most important actors, but responsibility for the final result of training lies not only with him, but also with the graduate student himself, the graduate school, and individual subsystems of the educational ecosystem. A mental map of the responsibilities of the main participants in the postgraduate learning process has been constructed, and the results of a survey of scientific supervisors on the preparation of dissertations by postgraduate students are shown.

Ключевые слова: результативность, аспирантура, научное руководство, проблемы, опрос стейкхолдеров.

Keywords: effectiveness, graduate school, scientific leadership, problems, stakeholder survey.

Практика обучения аспирантов свидетельствует о том, что наряду с эффективной организацией учебного процесса со стороны аспирантуры многое зависит от потенциала как аспиранта, так и его научного руководителя. В этой связи высказываются суждения о том, что результативность аспирантской подготовки определяется продуктивностью отношений между аспирантом и его научным руководителем [14], которые в том числе зависят от типов личности самих указанных сторон [6]. Главная роль в этом процессе, как правило, отводится научному руководителю, умеющему довести до защиты своего воспитанника [16]. Как отмечают исследователи, аспиранты «идут к тому, у кого защищаются» [15].

В то же время в научной литературе встречается мнение о том, что подготовка диссертационной работы возможна и без научного руководства [18, с. 115], когда функции и роль руководителя выполняет сам аспирант, руководствуясь принципами самоорганизации. Однако тут же отмечается, что научное руководство со стороны

опытного исследователя обеспечивает оптимизацию основных этапов диссертационного исследования и подготовки к защите самой диссертации. И несмотря на то, что этапы научного исследования хорошо проработаны, многократно и подробно описаны (например, см. [1]), значимость научного руководства остается высокой, а иногда и определяющей успех обучения в аспирантуре. В этом плане научный руководитель часто предстает в роли наставника или учителя, но, как отмечает С. Д. Назаренко в своей статье, руководитель выполняет и другие роли: «может быть лидером и вдохновлять студента/аспиранта, осуществлять экспертизу и консультирование, быть психологом и т. п.» [12, с. 49-50].

Рассматривая категорию «научный руководитель», исследователи выделяют социальные, психологические и функциональные характеристики его личности [5]. При этом приводится ссылка на зарубежных авторов в части типологизации таких ролей научного руководителя, как тип невмешательства, пастырский, договорной, режиссерский [19], или классификация, в основе которой лежит характеристика отношений научного руководителя и аспиранта: лидерский; помогающий; понимающий; предоставляющий свободу и ответственность; неопределенный; недовольный; упрекающий, строгий [20].

С другой стороны, научный руководитель, выполняющий функцию управления, может быть представлен моделью Роберта Р. Блейка и Джейн С. Моутон, в которой управляющий демонстрирует такие стили управления как авторитарный, либеральный, демократический, попустительский, а чаще – смешанный, состоящий из комбинации названных [7, с. 55].

Если рассматривать взаимодействие аспиранта и научного руководителя с точки зрения поведения малых групп [17], то роли, обеспечивающие эффективность совместной работы, следует представить в рамках ролевой модели Мередит Белбина [3, с. 73]: генератора идей и критика, коммуникатора и вдохновителя, рабочей пчелки и снабженца, контролера и руководителя. Но, учитывая, что управленческая команда [10, с. 61], состоящая из двух человек, – это слабая команда, в которой каждый из участников вынужден брать на себя одновременно несколько ролей из числа перечисленных выше, возникает предположение, что столь универсальными не могут быть одновременно и аспирант, и научный руководитель. В этом случае состоит объяснение той ситуации, в которой не все пары «аспирант – научный руководитель» могут эффективно идти к цели – защите диссертации.

Спасает ситуацию хорошо составленный план проведения диссертационного исследования [9, с. 7, 55], корректно и системно сформулированные основные категории: объект, предмет и цель исследования с соответствующими задачами. В этом случае потенциально мотивированный и способный аспирант может достаточно автономно выполнить диссертационное исследование и структурировать полученные результаты. Научному руководителю тогда отводится роль тьютора (наставника) [8, с. 8], который оказывает помощь аспиранту и в постановке проблем по ходу исследования, и в подборе литературы и методов исследования, и в выполнении анализа результатов исследования, на базе которых формируются новые решения актуальных задач.

В исследовании А. В. Григорьевой и Е. А. Терентьева рассматриваются подходы к взаимодействию основных участников диссертационного исследования, которые с учетом высказанных выше положений представлены на рисунке 1 в виде ментальной карты [11]. Причем в основу построения карты положено распределение ответственности за результативность обучения в аспирантуре.



Примечание – Построено нами по: [4].

Рис. 1. Ментальная карта характеристик участников процесса обучения в аспирантуре, влияющих на результат

Отдел аспирантуры как основной элемент образовательной среды при удовлетворения потребностей аспирантов способствует их интеграции в социокультурную среду вуза, обеспечивая, как говорят, процесс социализации в части общения с аспирантами разных курсов и предоставления услуг подразделениями инфраструктуры образовательного учреждения.

Реализация учебных программ и событийные мероприятия научных школ вуза силами аспирантуры способствуют сглаживанию различий в компетенциях аспирантов, часто имеющих различное базовое образование, не совпадающее с содержанием научной дисциплины, отраженной в образовательной программе аспирантуры.

Ответственность аспиранта в рамках рассматриваемого подхода проявляется в процессе реализации его образовательного опыта как способности к самообучению в ситуации освоения учебной программы, как правило, в условиях полной занятости по основному месту работы и обучения в удаленном режиме.

В этом процессе аспиранту важно достичь психологического благополучия, не допуская выгорания, депрессии и стресса в условиях самоизоляции. При этом аспиранту следует выявлять и реализовывать возможности, определяющие удовлетворенность и образовательным процессом, и взаимодействием с научным руководителем, формируя комфортные отношения в такой малой группе как «аспирант и руководитель», корректно используя различные стили коммуникаций в рамках установленных правил и, в итоге, обеспечивая свой выход на защиту диссертации.

Сам же научный руководитель, придерживаясь различных стилей управления отношениями в роли, соответствующей стадии диссертационного исследования, не только ставит задачи аспиранту, но и поддерживает его как на начальном этапе обучения, так и на этапе предзащиты на выпускающей кафедре.

В статье А. В. Григорьевой и Е. А. Терентьева руководство аспирантами рассмотрено и с позиций «смешанного подхода», в основе которого лежит не только распределение ответственности между аспирантурой, научным руководителем и самим аспирантом, но и попытка реализовать синергический эффект от взаимодействия всех элементов системы образования вуза, которые как-либо связаны с процессом проведения диссертационных исследований аспирантами. Речь идет о формировании своего рода образовательного альянса как союза всех участников рассмотренного процесса на принципах формальной и неформальной договоренности.

Продуктивным предложением в этом отношении, по нашему мнению, выступает модель формирования образовательной экосистемы [2, с. 105], в которой участниками становятся не только аспиранты и работники вуза, но и подсистемы внешней среды, связанные с процессом проведения диссертационного исследования и защитой диссертации.

В связи с этим следует выделить, например, такие элементы образовательной экосистемы, как сами аспиранты, подразделения аспирантуры, филиалы и головная организация (в нашем случае РАНХиГС), научные руководители, потенциальные работодатели выпускников аспирантуры, диссертационный совет РАНХиГС, диссертационные советы ВАК РФ, аспиранты со стороны из других вузов, редакции журналов и т. п.

В этом отношении стоит обратиться к самой Стратегии развития РАНХиГС, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации [13, с. 28], в которой, например, планируется к 2030 году создание онлайн-курсов для аспирантов, стимулирующих инициативные исследования и создание единого пространства подготовки научно-педагогических кадров в структуре Академии и ее филиалов, что можно рассматривать в качестве одного из направлений формирования образовательной экосистемы.

Оценки текущего состояния подготовки научно-педагогических кадров по результатам опроса научных руководителей аспирантов Владимирского филиала РАНХиГС (см. табл.1) свидетельствуют о следующем.

Таблица 1

Результаты опроса научных руководителей

Содержание вопроса	Доля ответов «да», %
Время, уделяемое каждому аспиранту в среднем в год, меньше 50 часов	44
Дистанционная форма обучения Вам в целом нравится	69
Ответственность за результаты научного исследования несет аспирант	50
Инициатива научного исследования идет от аспиранта	50
Формирование научного мышления – это прерогатива самого аспиранта	25
Добавляет ли аспирант Вам новые идеи в Вашей работе	75
Считаете ли Вы себя участником процесса исследования Ваших аспирантов	81
Участвуете в экспериментах аспиранта в рамках подготовки диссертации	50
Предпочитаете не вмешиваться в исследование аспиранта	44
Привлекаете аспирантов к исследовательской деятельности по кафедре	50
К ленивым аспирантам Вы безразличны	56
Информируете ли аспирантуру о невыполнении аспирантом индивидуального плана	69
Вносите предложения в аспирантуру об отчислении аспирантов по результатам их промежуточной аттестации	19
Обращаетесь ли в аспирантуру о снятии обязанностей научного руководства, мотивируя постановку данного вопроса	6
Выполняете научное редактирование глав диссертации	100
Осуществляете рецензирование статей, подготовленных аспирантом	94
Бывает, что аспирант вписывает Вас соавтором в подготовленные им статьи	31

Большинство научных руководителей (56 %) уделяют подготовке аспирантов отведенные 50 часов установленной учебной нагрузки, приходящихся на одного аспиранта, в то же время большинству руководителей (69 %) нравится дистанционная форма обучения. Отчасти такое положение можно объяснить тем, что выработка учебной нагрузки зависит от активности аспирантов, хотя наряду с пассивными встречаются и гиперактивные аспиранты, которые занимают больше отведенного для взаимодействия с руководителем времени. Положительные оценки дистанционной формы обучения связаны с удобством взаимодействия в части экономии временных ресурсов, но живое общение аспиранта с руководителем дает больше информации для конечного результата и самого процесса диссертационного исследования.

Результаты опроса соответствуют содержанию ментальной карты, представленной выше, в части ответственности за конечный результат научного исследования – 50% опрошенных отметили ответственность аспиранта, а остальные возложили ответственность на руководителя. В том же ключе отмечены ответы на вопрос об инициативе в проведении научного исследования, которая, по мнению опрошенных, на практике исходит и от аспиранта, и от научного руководителя. Хотя научный руководитель, как нам представляется, как опытный исследователь по факту проявляет инициативу чаще.

Подавляющее большинство опрошенных (75 %) не согласилось с тезисом о том, что формирование научного мышления – это только прерогатива самого аспиранта, поскольку в этом вопросе инициатива хотя и исходит от научного руководителя, но формирование и изменение ментальных моделей аспиранта дело кропотливое и предполагает активное самообразование самого аспиранта.

Такой же процент (75 %) опрошенных отметили, что аспиранты добавляют новые идеи в работу научного руководителя, что подтверждает тезис о том, что в процессе взаимодействия рассматриваемых акторов реализуется закон синергии: усиливая потенциал друг друга, аспирант и научный руководитель находят новое решение

актуальной задачи. В большинстве случаев задачи исследования аспиранта побуждают руководителя задуматься над решением таких задач, которые ранее решать не приходилось. Еще большая доля опрошенных (81 %) согласилась с тем, что считают себя участниками процесса исследования своих аспирантов. В идеале формируется хотя и неустойчивая (в силу малых размеров), но команда - команда соратников.

Однако при этом голоса опрошенных разделились поровну в части ответов на вопрос о привлечении аспирантов к исследовательской деятельности на кафедре научного руководителя и участии самого руководителя в экспериментах аспиранта, что можно объяснить преобладанием дистанционных форм сотрудничества аспиранта и руководителя. Тем более что некоторые аспиранты хорошо подготовлены и склонны к саморазвитию, но 44 % руководителей предпочитают вообще не вмешиваться в исследование аспирантов, что отчасти объясняется тем, что 56 % опрошенных отвечают, что к «ленивым аспирантам» относятся безразлично.

Безразличие в сочетании с нежеланием терять учебную нагрузку обуславливают то, что более 80 % опрошенных не вносят предложения в аспирантуру об отчислении аспирантов по неудовлетворительным результатам их промежуточной аттестации, хотя около 70 % опрошенных отметили, что информируют аспирантуру о невыполнении аспирантом индивидуального плана обучения. Не обращаются в аспирантуру о снятии с себя обязанностей научного руководства, мотивируя постановку данного вопроса, 94 % опрошенных. Такое состояние можно объяснить тем, что ситуация, в которой аспирант за время обучения не подготовил диссертацию, не влечет за собой никаких отрицательных решений для руководителя со стороны руководства вуза и ограничивается разве что моральным неудовлетворением самого научного руководителя.

В то же время 100 % опрошенных отметили свое участие в редактировании глав диссертационного исследования и рецензировании статей (94 %), подготовленных аспирантами, хотя в соответствии с критериями, которым должна соответствовать диссертация, отмечается, что она «должна быть написана автором самостоятельно» [21]. Задача научного руководителя в большей степени связана с проверкой текстов на совпадения (плагиат), проверкой логики и структуры работы, а также соответствие требованиям по оформлению. В то же время, как отмечают 40 % опрошенных, аспиранты иногда вписывают научных руководителей соавторами своих работ. Последнее обстоятельство часто вызвано требованием некоторых журналов из перечня, рекомендованного ВАК РФ [22], о необходимости соавторства аспирантов с научным руководителем (доктором или кандидатом наук).

Таким образом, ответственность за подготовку результатов диссертационного исследования несут в большей степени сами аспиранты и научные руководители, взаимодействие которых дает синергический результат, но формирование образовательной экосистемы может обеспечить создание команды соратников, что повысит результативность обучения в аспирантуре. Однако решению такой неразработанной задачи, как формирование образовательной экосистемы аспирантуры, предстоит посвятить отдельное исследование.

Список литературы

1. Апполонова Е. О., Харьковская Н. В. Руководство и планирование научных исследований // Синергия Наук. – 2020. – № 44. – С. 52-55.
2. Асриев А. Ю. Идея образовательной экосистемы в модернизации кадетского образования // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 3 (28). – С. 104-109.
3. Белбин М. Р. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / пер с англ. – М. : НРРО, 2003. – 315 с.
4. Григорьева А. В., Терентьев Е. А. Научное руководство аспирантами: систематический обзор подходов к концептуализации и эмпирическому анализу //

Университетское управление: практика и анализ. – 2021. – Т. 25. – № 1. – С. 49-61. – DOI 10.15826/umpra.2021.01.004.

5. Капшутарь М. А. Необходимость разработки новой концепции научного руководства аспирантами // Академическая наука – проблемы и достижения: материалы XXIII Международной научно-практической конференции. – М., 2020. – С. 34-36.

6. Крегер О. Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим / пер с англ. Ю. Ю. Ступак. – М. : АСТ Астрель, 2005. – 348 с.

7. Лапыгин Ю. Н. Теория менеджмента: учебное пособие. – М. : Рид групп, 2011. – 336 с. – ISBN 978-5-4252-0042-6.

8. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Научно-исследовательская деятельность: публикация результатов исследования: учебное пособие. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2021. – 140 с. – ISBN 978-5-907389-10-6.

9. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Организация научных исследований: учебное пособие. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2023. – 297 с. – ISBN 978-5-907389-71-7.

10. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Построение команды: учебное пособие. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2020. – 199 с. – ISBN 978-5-907140-64-6.

11. Мюллер Х. Составление ментальных карт: метод генерации и конструирования идей. – М. : Омега-Л, 2007. – 126 с. – ISBN 5-370-00022-0.

12. Назаренко С. Д. Социально-коммуникативные практики университета: практика научного руководства // Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки. – 2021. – № 20-2. – С. 45-52.

13. Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 ноября 2022 г. № 3640-р. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202212010041> (дата обращения 27.10.2023).

14. Свиткевич Ю. В. Современное научное руководство в университетах: взаимодействие субъектов процесса, детерминанты эффективности результатов // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2022. – № 19 (3). – С. 44-61.

15. Соловьева Н. В. Культура научного руководства // Акмеология профессионального образования: материалы 16-й Международной научно-практической конференции / Российский государственный профессионально-педагогический университет. – Екатеринбург, 2020. – С. 246-248.

16. Соловьева Н. В., Климачева Ю. В. Институт научного руководства в системе высшего образования // Технологическое образование в системе «школа – колледж – вуз»: традиции и инновации: материалы всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. Ю. Б. Ащеулов. – М., 2020. – С. 187-191.

17. Управление малой группой как командой: монография / под ред. Ю. Н. Лапыгина. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2013. – 238 с. – ISBN 978-5-906051-24-0.

18. Эрштейн Л. Б. Научное руководство в структуре подготовки научного исследования // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – 2014. – Т. 24. – № 3. – С. 113-116.

19. Gatfield T. An investigation into PhD supervisory management styles: Development of a dynamic conceptual model and its managerial implications // Journal of Higher Educational Policy and Management. – 2005. – No. 27 (3). – P. 311-325.

20. Mainhard T., R. vander Rijst, Tartwijk J. van, Wubbels T. A model for the supervisor-doctoral student relationship // Higher Education. – 2009. – № 58 (3). – P. 359-373.

21. О порядке присуждения ученых степеней: постановление Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842. URL: <http://government.ru/docs/6239/> (дата обращения: 12.10.2023).

22. Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук: актуально на 12.10.2023 года. URL: <https://www.internauka.org/perechen-recenziruemyh-nauchnyh-izdaniy-vak-2019-2020> (дата обращения: 12.10.2023).