

*Психосоціальні аспекти нагляду за докторськими програмами:
європейський досвід*

Ірина Регейло

У статті розглянуто європейські підходи до нагляду за докторськими програмами, особливостей здійснення наукового керівництва, типів взаєностосунків наукового керівника і докторанта та проблем, які виникають у цьому процесі. Вирішальним складником, який детермінує взаєностосунки між керівником і аспірантом/докторантом, визначено комунікацію.

Ключові слова: наукове керівництво, взаєностосунки наукового керівника і докторанта, докторська підготовка.

Прийняття стратегічних документів у Європейському просторі вищої освіти послужило основою для вивчення питання про стан докторської освіти і, зокрема, здійснення наукового керівництва. Наукове керівництво (нагляд) за докторськими програмами (supervision doctoral studies) є невід'ємним складником підготовки здобувачів третього циклу. Згідно з положеннями Зальцбургських рекомендацій (Зальцбург II, 2010 р.), наукове керівництво визначено як ключове в інституційній політиці докторської підготовки, що ґрунтується на дослідницькій стратегії і чітко окресленій збалансованій відповідальності сторін: докторант – науковий керівник – навчальний заклад [7]. Доречно нагадати, що підвищення якості дисертаційної роботи відбувається за умов ефективного менеджменту з боку досвідченого наукового керівника та одержання молодим ученим кваліфікованої допомоги. 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, зокрема, європейського досвіду щодо здійснення нагляду за докторськими програмами та пошуку шляхів випереджувального реагування на виклики часу.

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); надаються практичні поради щодо методів керівництва та встановлення стосунків на засадах взаєморозуміння та взаємодопомоги між керівником і здобувачем (В. Льюїс, С. Хабешав, Г. Уїскер) та підготовки докторантів на основі підписання угоди (С. Фелтон); вивчаються психологічні особливості з реляційними і трансакційними елементами спілкування між учасниками комунікаційного процесу (А. Армітаж), визначається роль когнітивного стилю і, зокрема, аналітичного (С. Армстронг); проведення дисертаційного дослідження під керівництвом декількох осіб (Дж. Томассон); пропонується застосування маркетингових послуг у частині

проектування, надання гарантії якості дослідження та їх віддзеркалення в керівництві (С. Данн).

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

Мета статті полягає у висвітленні основних підходів до наукового керівництва докторськими програмами у Європейському освітньому просторі шляхом здійснення теоретичного аналізу, визначення особливостей організації наукового керівництва в університетах і вирішального чинника, який детермінує взаємостосунки наукового керівника та аспіранта.

Для об'єктивного висвітлення окресленої проблеми передусім заслуговують на увагу результати моніторингу, який проводився за участю аспірантів наукових установ НАПН України з метою підвищення якості докторської освіти, визначення основних чинників, що впливають на результативність підготовки дисертаційного дослідження, та з'ясування важливих проблем організації роботи. У ньому взяли участь 385 респондентів, що навчаються в аспірантурі восьми установ системи академії. Із опитаних осіб 138 респондентів, або 35,8 %, навчаються за державним замовленням, 247 осіб, або 64,2 %, – за кошти юридичних або фізичних осіб. На особливу увагу заслуговують відповіді учасників, у яких відображено питання реалізації наукового керівництва дисертаційним дослідженням. Зокрема, використовуючи метод рейтингу, здобувачі зазначили фактори, які, на їхню думку, впливають на ефективність аспірантури. Першу позицію посідає відповідь «професійна компетентність наукового керівника», другу – «спілкування з науковим керівником», третю – «організація роботи аспірантури». У 82 % аспірантів очікування щодо керівництва науковою роботою повністю відповідають їх запитам. 75,8 % аспірантів задоволені організацією роботи аспірантури, втім 16,4 % – лише частково. Отже, в умовах, коли більшість аспірантів задоволені здійсненням керівництва, постає запитання: чому лише близько 25–30 % здобувачів своєчасно захищають дисертаційні роботи.

Розглядаючи зазначену проблему з точки зору ефективності підготовки дисертаційних досліджень, все ж науковий керівник повинен мати чітке уявлення про взаємостосунки із аспірантом. Виключно важливою, на нашу думку, є комунікація, оскільки вона не тільки є способом передачі інформації, але й детермінує поведінку і визначає в цьому процесі взаємостосунки між науковим керівником і докторантом. Саме від того, наскільки якісний рівень їхньої комунікації (сприятиме або перешкоджатиме), буде залежати успішне становлення вченого-початківця.

Ідея комунікативного підходу в здійсненні керівництва докторськими програмами знайшла відображення у багатьох наукових працях зарубіжних дослідників протягом двох останніх десятиліть. Нагадаємо, що в кінці ХХ – на початку ХХІ століття здійснення наукового керівництва в європейській теорії і практиці розглядалося у площині традиційного нагляду: керівник – докторант, де здобувач мав лише одного керівника. Так, А. Лі вивчала досвід керівництва в університетах Великобританії і в Гарвардському університеті [4]. На її думку, вплив керівництва віддзеркалюється на ставленні аспіранта до навчання та проведенні дисертаційного дослідження, а також на особистісному розвитку самого аспіранта. Така система дає можливість вивчити різноманітні цінності, переконання і поняття. Зважаючи на це, А. Лі виділяє п'ять підходів: функціональний, інкультурації, критичного мислення, самовизначення та спілкування [4].

Функціональний підхід у реалізації керівництва є дуже важливим для своєчасного подання аспірантом дисертації до захисту. Керівники, які здійснюють нагляд згідно з цим підходом, передбачають план проекту дисертаційного дослідження та його моніторингу; в них є чітке уявлення про критерії оцінки, вони володіють науковим етичним підходом до навчання, і керівництво за таких умов відповідатиме вимогам відомчих, інституційних та європейських норм і правил.

Другий підхід – це інкультурація, яка належить до процесу соціалізації і є долученням індивіда до культури, засвоєння ним існуючих звичок, норм і патернів поведінки, властивих певній культурі, в результаті чого у нього формується когнітивна, емоційна та поведінкова подібність із членами певної культури та відмінності від членів іншої культури. Це потребує тривалого навчання і здатності набувати певних знань.

Критичне мислення має чотири аспекти: розуміння різних уявлень і здібність оцінювати висловлювання згідно з цими переконаннями; здатність визначити й оцінити аргументи в межах певних дисциплін; здатність розв'язувати проблеми в логічному порядку; відображення впливу метапізнання на продуктивність, тобто володіти знаннями про те, коли і як використовувати конкретні стратегії для навчання або для розв'язання проблем.

Самовизначення реалізовується через пошук власного напрямку та цінностей аспіранта і застосування їх у дисертаційних дослідженнях. Керівник пропонує свою підтримку та виявляє обережність, щоб не нав'язати свої думки. У разі негативного результату керівник допомагає аспіранту здійснити аналіз та зробити висновок із набутого досвіду.

Спілкування передбачається як вияв дружніх стосунків, із запобіганням конфліктів. Проблеми вирішуватимуться за наявності доброї волі і відкритого спілкування кожного із учасників процесу навчання. Аспірант і керівник може вводити один одного в коло друзів і родини із дотриманням певних меж [4, с. 8–10].

Зазначені вище підходи доповнюють один одного і мають чітку систему взаємозв'язків.

Новий виток у вивченні розвивального потенціалу керівництва докторськими програмами пов'язаний із науковими дослідженнями Т. Мейнхарда, Р. Райса, Я. Тартвіка і Т. Вуббелса, які здійснюють аналіз моделі керівництва з погляду докторанта [11]. Вони пропонують взяти за основу системний комунікативний підхід і модель відносин поведінки керівника. На думку вчених, коли люди взаємодіють упродовж тривалого часу, взаємні очікування будуть розвиватися і створюватимуться певні моделі спілкування та розглядатимуться як міжособистісні стилі у стосунках. Т. Мейнхард, Р. Райс, Я. Тартвік і Т. Вуббелс використовують модель аналізу поведінки вчителя, в основі якої здійснюється динаміка від «покірності» до «керівництва» [10], та модель міжособистісних відносин між керівником і здобувачем крізь призму психологічних поглядів від «опозиції співпраці» через вимір «близькості» спілкування до «співпраці» [3]. При накладанні двох моделей утворюється нова ціркумплексна модель (восьмикутник) міжособистісних стосунків з двома ортогональними осями: вертикальна вісь, яка визначає певний статус, домінування, владу чи контроль, та горизонтальна вісь, яка символізує солідарність, зручність, теплі стосунки та любов. Ураховуючи це, можна простежити вісім типів поведінки: керівництво (лідерство), товариська допомога, розуміння, надання здобувачам свободи і відповідальності, невпевненість (незадоволеність), переконливість, строгість і вимогливість. Проведення анкетування з-поміж докторантів згідно із зазначеною моделлю може бути використане як інструмент зворотного зв'язку та сприяти вирішенню проблем, зокрема, у ліквідації напруженості у відносинах з керівником, в узгодженості кандидатур здобувачів і керівників. Учені вважають, що оцінка докторанта здійснення керівництва з досвіду має стати звичайною практикою.

Отож, стійкі міжособистісні стосунки між науковим керівником і докторантом передбачаються як гарантія прогресивного розвитку дисертаційного дослідження та успішного становлення молодого науковця. Однак і за між таких відносин можуть виникати проблеми.

По-перше, це конфлікт між роллю керівника, його обов'язками, покладеними на нього в межах навчального закладу, і необхідністю надавати особисту допомогу та підтримку докторанту [2]. Тобто, з одного боку, керівник повинен гарантувати якість дисертаційної роботи відповідно до конкретних наукових і навчальних цілей, з іншого – забезпечувати підтримку докторанту, зважаючи на його вибір і незалежність.

По-друге, розбіжність стилю наукового керівництва, необхідного для докторанта, з індивідуальним стилем керівника, який сформований з урахуванням його особистісних якостей. Зокрема, деяка частина наукових керівників демонструє стиль взаємодії, активно бере участь у вирішенні проблем щодо написання дисертаційної роботи, тримаючи, за словами М. Синклера, «все під

контролем», інші є повною протилежністю: у них відсторонений стиль керівництва за принципом «працюй, як хочеш». Отже, проблема розбіжності «темпераменту» керівника, на думку вченого, проявляється у площині «орієнтації на завдання» або «орієнтації на особистість» [8].

Прагнення удосконалити процес здійснення наукового керівництва та запобігти виникненню зазначених вище проблем мотивувало вчених запровадити концептуально новий підхід, який нині є особливо актуальним. Це підготовка дисертаційної роботи в межах дослідницької групи, до якої входить докторант, під керівництвом наглядової команди. У Зальцбургських рекомендаціях II (2010 р.) містяться конкретні поради про вдосконалення докторської підготовки, а нагляд визначається як колективна робота з чітко визначеними обов'язками головного керівника, контролюючого органу, докторанта, докторської школи, науково-дослідної групи та установи [7].

На виконання завдань, поставлених Болонським процесом, в університеті Лідса та інших університетах Великої Британії кожний докторант має, як мінімум, одного наукового керівника, який є членом цілої групи керівників наукової роботи [5; 6; 9]. 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 необхідне 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 [5]. Університети відповідають за те, щоб обов'язки наукових керівників були доведені до відома усіх докторантів та керівників у формі письмових настанов.

Про позитивний досвід здійснення наукового керівництва в університеті Лідса (Великобританія) підкреслюється в «Докторських програмах» Європейської асоціації університетів (European University Association), наголошується на доцільності проведення спільного нагляду, що визначається як спосіб підвищення прозорості й ефективності підготовки докторських програм [1; 5].

Заслуговує на увагу висвітлення переваг у діяльності такої наглядової команди, а саме: докторант має доступ до багатьох консультантів; молоді керівники можуть спостерігати практику нагляду і набувати свого досвіду; у разі відсутності керівника докторант не буде позбавлений систематичного консультування; проблеми дисертаційного дослідження можуть обговорюватися з різних поглядів, що посилюватиме креативність докторанта; головний науковий керівник може делегувати деякі свої функції іншим консультантам; простежується зменшення ризику щодо проблемного спілкування між докторантом і керівником; робота кожного із членів наглядової команди стимулює власні дослідження, а також глобальну конкуренцію для докторантів щодо залучення кращих керівників; систематичне підвищення фахового рівня наукових керівників і готовність оволодівати новими знаннями відповідно до умов на ринку праці [4; 7]. З-поміж недоліків слід назвати наявність суперечливих порад щодо виконання дисертаційної роботи; покладання відповідальності на кожного члена наглядової команди тощо.

Таким чином, освітні стандарти Болонського процесу вимагають від керівників докторськими програмами постійного і систематичного аналізу власної діяльності, забезпечення безперервного розвитку компетентностей, запровадження у практику спільного кураторства кількох наукових керівників. Ключова роль у здійсненні наукового керівництва належить комунікації, яка визначає відносини між керівником і докторантом, інтегрує їх, поєднує ролі управління та спілкування.

Список використаних джерел:

1. *European University Association: Doctoral programmes for the European knowledge society: Report on the EUA doctoral programmes project, Brussels, EUA.* – http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/Doctoral_Programmes_Project_Report.1129278878120.pdf.
2. Holligan C. *Fact and fiction: A case history of doctoral supervision // Education Research, 2005.* – № 47(3). – P. 267–278.
3. Leary T. *An interpersonal diagnoses of personality.* New York, NY: The Ronald Press Company. – <http://www.springerlink.com/content/c5j1777230g35076>.
4. Lee A. *Some implications of European initiatives for doctoral supervision. Implementing Bologna in your institution.* С. 4–6. – <http://epubs.surrey.ac.uk/485/1/fulltext.pdf>. *How are doctoral students supervised? Concepts of research supervision, in Studies in Higher Education, 2008, ol. 33, no. 4 267–281.* – <http://epubs.surrey.ac.uk/485/1/fulltext.pdf>. *Supervision Teams: making them work, London, Society for Research into Higher Education, 2008.* – <http://epubs.surrey.ac.uk/485/1/fulltext.pdf>.
5. *QAA Code of Practice for postgraduate research programmes.* – <http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/codeOfPractice/section1/post-grad2004.pdf>.
6. Salinger D. *The PhD in England / 3rd Cycle Studies Principles in Ukraine: the Implementation of European Higher Education Area (EHEA).* – Kyiv, Pulsary. – University publishing house, 2007. – P. 25–37.
7. Salzburg II *Recommendations.* – http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Salzburg_II_Recommendations.sflb.ashx.
8. Sinclair M. *The pedagogy of 'good' PhD supervision: A national cross-disciplinary investigation of PhD supervision.* Canberra: Australian Government, Department of Education, Science and Training, 2004. – P. 133.
9. *University of Leeds Guide for Research Degree Supervisors* <http://www.leeds.ac.uk/rsa/assets/pdfs/handbooks/supervisorsguide10-web.pdf>.
10. Wubbels T., Brekelmans M., den Brok P., & van Tartwijk J. (2006). *An interpersonal perspective on classroom management in secondary classrooms in the Netherlands.* In C. Evertson & C. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues* (pp. 1161–1191). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. – <http://www.springerlink.com/content/c5j1777230g35076>.
11. Mainhard T, Roeland van der Rijst, Jan van Tartwijk, Theo Wubbels. *A model for the supervisor–doctoral student relationship.* – <http://www.springerlink.com/content/c5j1777230g35076>.