

УДК 378.22:1

О. Л. ФАСТ

кандидат педагогічних наук, доцент, докторант  
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк

## КУЛЬТУРА НАУКОВОГО КЕРІВНИЦТВА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ДОКТОРСЬКОЇ ОСВІТИ

*Статтю присвячено висвітленню міжнародних освітніх тенденцій щодо реформування інституту наукового керівництва. З'ясовано особливості формування європейської культури наукового керівництва в контексті глобалізаційних освітніх процесів.*

**Ключові слова:** науковий керівник, становлення молодого дослідника, інститут наукового керівництва, глобалізаційні освітні процеси, культура наукового керівництва.

Авторитет сучасного вищого навчального закладу визначається його науково-навчальним потенціалом, наявністю відомих учених-викладачів і наукових шкіл. Безперечно, формування та реалізація творчих якостей молодих дослідників уповні залежать від особистісних якостей викладачів, наукових керівників, котрі успішно поєднують фундаментальну підготовку і наукову ерудицію, володіють високою методологічною культурою, гуманістичним стилем наукового мислення, оперативно реагують на неперервно змінювані вимоги до професійної компетентності, уміло залучають до спільного наукового дослідження аспірантів. Ключовим аспектом діалогізації взаємодії наставника і молодого дослідника є інституалізація наукового керівництва. В умовах тенденції до оптимізації мережі ВНЗ і створення найпотужніших університетських комплексів, лідерів вищої освіти, формування культури наукового керівництва ґрунтується на забезпеченні спадкоємності наукових, методичних та методологічних знань, самостійності мислення аспірантів, активізації наукового пошуку за принципом наступності освітніх та освітньо-наукових ступенів бакалавра – магістра – доктора філософії.

Докорінність змін українського суспільства зумовлює нову стратегічну мету освіти – навчати і готувати молодих дослідників до роботи в європейській та світовій науковій спільноті, що передбачає вміння ініціювати та обґрунтовувати новаторські підходи до реалізації досліджень, готовність презентувати наукові результати для глобального дослідницького середовища, використовувати сучасні технології для експериментування та публікації результатів, планування кар'єри.

У Законі України “Про вищу освіту” задекларована необхідність поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

У зарубіжній педагогічній теорії та практиці питання вироблення європейської моделі наукового керівництва стають предметом наукових дис-

кусій дедалі частіше. Ключовим імперативом стала закономірність – якість наукової роботи залежить від ефективності менеджменту з боку досвідченого наукового керівника та можливості одержання молодим ученим кваліфікованої допомоги. Зазначене питання розглядається з погляду особистого досвіду (А. Барлетт, Г. Мерсер); розробки практичних порад щодо методів керівництва, налагодження відносин наставника та молодого дослідника на основі взаєморозуміння та взаємодопомоги (В. Льюїс, Г. Уіскер); психологічних особливостей з реляційними і транзакційними компонентами спілкування між учасниками науково-комунікаційного процесу (А. Армітаж); ролі когнітивного стилю, аналітичного зокрема (С. Армстронг); проведення наукового дослідження під керівництвом кількох осіб (Дж. Томассон) [5, с. 556].

Враховуючи беззаперечну актуальність порушеної проблеми, у вітчизняній літературі питання реалізації наукового керівництва висвітлюється фрагментарно, зокрема у таких аспектах, як функціонування наукових шкіл (С. Гончаренко, Н. Дем'яненко, О. Дубасенюк, О. Савченко, О. Сисоєва та ін.), інституціалізація структури наукового керівництва (Л. Архипова, І. Регейло), модернізація процесу підготовки молодого науковця (В. Моренець, О. Пехота).

*Мета статті* – на основі аналізу психолого-педагогічних джерел та нормативно-законодавчих документів висвітлити роль культури наукового керівництва як фактора забезпечення якості докторської освіти.

Сферою народження цілком нових способів буття, новаторських досліджень, прогресивних стратегій існування у світі, духовних орієнтацій у суспільстві і власному житті завжди була освіта. Тому сьогодні ведеться інтенсивний пошук нової моделі освіти третього тисячоліття, яка була б здатна задовольнити потреби теперішніх та майбутніх поколінь людства, що поставило за мету своє виживання та збереження духовної і культурної спадщини. Дискусії щодо напрямів реформування системи вищої освіти точаться і в Україні, яка в останнє десятиліття намагається привести систему національної освіти у відповідність до світових освітніх тенденцій та стати повноправним і конкурентоспроможним учасником європейського та світового освітнього простору.

У країнах ЄС питання підготовки молодих науковців та роль наукового керівника (консультанта) у цьому процесі висвітлюються в площині реформування третього (докторського) циклу вищої освіти у зв'язку з офіційним інтегруванням докторських програм (програм підготовки докторів філософії) у Болонський процес. Європейські освітні тенденції щодо вдосконалення системи наукового консультування відображено в низці нормативних документів, що стосуються галузі вищої освіти ("Дублінські дескриптори" (2005), проект "Тюнінг", Зальцбурзькі принципи (2005, 2010) та ін.).

На необхідності посилення акцентів щодо балансу фундаментальних і прикладних досліджень, міждисциплінарності та міжсекторальності наукових робіт та оцінювання якості експериментальних досліджень та розро-

бок, диверсифікації функцій та обов'язків наукових керівників та їхній ролі у реалізації тріади “навчання – дослідження – інновації” йдеться в узагальнюючих рекомендаціях Всесвітньої конференції з вищої освіти – 2009 “Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку” (м. Париж), що проводилась під егідою ЮНЕСКО [6]. Стратегічне бачення міжнародного наукового співтовариства перспектив залучення молоді до наукових досліджень полягає в позиціонуванні пріоритетності академічної свободи, яка визначається “фундаментальною цінністю, що потребує захисту в умовах непостійного, мінливого середовища” [5, с. 540]. Ф. Альтбах, зокрема, зазначає, що важливо заохочувати молодих науковців до відповідального проведення незалежного дослідження і генерації нових знань у своїх наукових галузях так, щоб вони у перспективі могли стати “провідниками нових ідей” [7, с. 4].

Специфіка співпраці наукового керівника та студента (аспіранта) детермінується низкою вимог до сучасного дослідника, які узагальнено в “Дублінських дескрипторах” (2005 р.) [8]. Світові тенденції до глобалізації вносять свої корективи в розуміння успішної наукової кар'єри: володіння професійними метазнаннями та метанавичками (міждисциплінарними, поліфункціональними) не тільки у вузькопредметній, а й у суміжних галузях наукового знання; сформованість навичок “командної гри”, розуміння принципів і методів трансферу знань, готовність до лідерства не тільки у системі освіти, а й у наукоємних галузях економіки, бізнесу, сфери послуг, політики.

Утім, варто відзначити, що в недалекому минулому, за рефлексією Т. Йоргенсена, у країнах Західної Європи превалювала модель наукового керівництва “майстер – підмайстер” з невеликими інституційними обмеженнями та “не здійснювався контроль за завершенням процедури підготовки наукової праці, не фіксувався і час, відведений на здобуття наукового ступеня” [10, с. 46].

На сьогодні пріоритетність формування європейської культури наукового керівництва набуває особливої ваги і пов'язується передусім з оптимізацією функціонування докторських шкіл. У Зальцбурзьких принципах, документі, що став результатом європейського семінару з проблематики розвитку третього рівня вищої освіти “Зальцбург-II” (2010 р.), європейським університетам рекомендовано керуватися такими директивами: забезпечення прозорості схеми спільної відповідальності молодих дослідників, наукових керівників та університетів; утворення системи спільного кураторства науковим дослідженням кількома науковими керівниками; включення в систему спільного керівництва (переважно дисертаціями) зарубіжних експертів і дослідників; розвиток компетенцій академічного персоналу щодо сучасних стандартів наукового керівництва [1, с. 40–41].

Ретроспективний аналіз нормативно-законодавчої бази щодо уніфікації освітньої політики в європейському просторі, модернізації інституту наукового керівництва засвідчує, що найбільш узагальнене бачення цього

процесу представлено в матеріалах Болонського семінару в Гельсинки (2008 р.) “Ступінь третього циклу: компетентності і кар’єра дослідників”. Результатом обговорення проблем наукового керівництва стала дескрипція вимог до професійної компетентності наукового керівника, що полягає у здатності до управління процесом формування дослідницької культури, розвитку в молодих дослідників креативного мислення, стимулювання інтересу до наукової роботи, набуття досвіду високоефективного дослідження тощо. Окрім цього, вищим навчальним закладам рекомендовано мотивувати керівників до активної участі в сучасних програмах удосконалення майстерності наукового керівництва для підвищення успішності завершення наукових проектів своїх учнів (студентів, магістрантів, аспірантів) [1, с. 40–41].

Водночас результати наукових досліджень зарубіжних учених засвідчують, що якість керівництва залежить не тільки від досвіду наставника, а й від характеру відносин між молодими дослідниками і науковими керівниками. На думку К. Парка, професіограма наукового керівника увиразнюється завдяки таким якостям та здатностям, як гнучкість і чутливість, конструктивність у дискусії та схваленні новаторських ідей, рівня оригінальності дослідження, усвідомлення відповідальності за реалізацію потенціалу молодого дослідника, формування його мотивації та методологічної компетентності [11, с. 205].

Вагомим аспектом ефективної співпраці наукового консультанта і молодого дослідника є урахування комунікативних стратегій та механізмів їх взаємодії. Аналізуючи такі відносини, Т. Гетфілд розробив *модель наукового керівництва* з погляду таких параметрів: структура і підтримка [9, с. 311–325]. Верифікація та варіанти превалювання обох чинників у взаємовідносинах між учасниками науково-професійної комунікації (свобода – контроль і структура – підтримка) уможливили виокремлення *чотирьох стилів наукового керівництва* (за Т. Гетфілдом):

- тип невтручання (зі слабкою структурою і низькою підтримкою), що передбачає значну свободу і відповідальність молодого дослідника за результати своєї праці;
- пасторський тип (з високим ступенем підтримки і слабкою структурою) – характерною є дружня поведінка, довірливі, підтримуючі стосунки, взаєморозуміння;
- тип домовленості (із високим ступенем підтримки і сильною структурою) – науковий консультант займає позицію лідера, майстра-професіонала, який сприяє формуванню наукової зрілості своїх учнів, готовий прийти на допомогу;
- режисерський тип (високоструктурована діяльність і низький ступінь підтримки) – поєднання суворого і лідерського типу наукового керівництва [9, с. 315].

Використовуючи запропоновану Т. Гетфілдом модель, Т. Мейнхард та інші дослідники виділяють вісім типів поведінки та взаємовідносин наукового керівника і аспіранта: лідерський, дружний, розуміючий, незадо-

волений, дорікаючий, суворий. Як приклад, керівник може стати лідером за умови суворих правил, що ґрунтуються виключно на його суб'єктивному досвіді (потужний вплив і деяка конфронтація), або випереджаючи і враховуючи потреби молодих дослідників (сильний вплив і готовність до співпраці) тощо [5, с. 559].

Вітчизняні дослідники (О. Пехота, І. Єрмакова) визначають відповідні рівні конкретного педагогічного впливу та допомоги в організації та здійсненні навчально-пізнавальної та дослідницької діяльності:

1) повне керівництво у визначенні наукового апарату і складанні плану дослідницької роботи, постійний контроль за процесом її здійснення та оформлення звітних матеріалів;

2) часткове керівництво у визначенні загальних контурів мети, завдань і плану, переліку додаткових джерел інформації, спостереження за діяльністю студентів і корекція їх навчально-пізнавальної і дослідницької діяльності;

3) повне консультування тільки у визначенні завдань, можливих додаткових джерел інформації, корекція практичних чи творчих дій студентів;

4) часткове консультування тільки в постановці загальних контурів завдань, консультування на етапі узагальнення результатів дослідницької діяльності [4, с. 100].

Відомий український учений-педагог С. Гончаренко наукову творчість визначає як “моральне заняття” і “служіння Істині”, а місію наукового наставника вбачає в культивуванні у молодих дослідників ідеалів наукової добросовісності й захисті свободи в науці: “Свобода в науці – це насамперед свобода вибору наукових напрямів дослідження, концепцій, гіпотез, парадигм, проблем і методів їх вирішення й понад усе – свобода думки та слова. Свобода в науковій творчості в своїй основі повинна мати високий професіоналізм. Учений має захищати свободу наукової думки, засуджувати цензуру щодо наукової творчості та будь-які намагання монополізувати ті чи інші напрямки науки” [2].

На визначальній ролі наукового консультанта і керівника у формуванні культуромовної особистості молодого науковця наголошує академік Л. Мацько, зазначаючи, що у вихованні нової інтелектуальної еліти “... варто задумуватися, чим наповнюємо внутрішній простір душі: ясним розумом, інтелектом і ерудицією, благородними почуваннями, стійкістю духу, чистотою помислів, щирістю почуттів, шляхетністю виховання. Як самому не зламатися і не дати іншим спіткнутися, а, навпаки, осяятися внутрішнім зором душі, побачити перспективу і допомогти, зробити якесь благородне діяння. Багатогранну і багатовимірну діяльність наставника характеризує “власний, неповторний стиль, свої стратегія і тактика, за ознаками яких фахівця ідентифікують, навіть не називаючи його прізвища” [3].

**Висновки.** Отже, згідно з результатами наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних учених особистість наукового керівника, його профе-

сійні компетентності та комунікативна готовність до ефективної взаємодії є важливими чинниками успішності становлення молодого дослідника.

#### Список використаної літератури

1. Бедный Б. И. Оценка эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре : электрон. учеб.-метод. пособ. / Б. И. Бедный, Т. В. Серова. – Нижний Новгород : Нижегород. гос.ун-т, 2012. – 136 с.
2. Гончаренко С. Про покликання вченого [Електронний ресурс] / С. Гончаренко // Естетика і етика педагогічної дії. – 2012. – Вип. 3. – С. 44–55. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eepd\\_2012\\_3\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eepd_2012_3_6).
3. Мацько Л. І. Українська наукова мова (теорія і практика) : навч. посіб. / Л. І. Мацько, Г. О. Денискіна. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2011. – 272 с.
4. Пехота О. М. Основи педагогічних досліджень : навч. посіб. / О. М. Пехота, І. П. Єрмакова. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Київ : Знання, 2013. – 287 с.
5. Реейло І. Ю. Підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації України у ХХ – на початку ХХІ столітті : монографія / І. Ю. Реейло. – Київ : Освіта України, 2014. – 704 с.
6. 2009 World Conference Higher Education: The New Dynamics of Higher Education and Research For Societal Change and Development (UNESCO, Paris, 5–8 July 2009) [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.Unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE\\_2009/FINAL%20CONNUNIQUR%20WCHE%202009.pdf](http://www.Unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/ED/pdf/WCHE_2009/FINAL%20CONNUNIQUR%20WCHE%202009.pdf).
7. Altbach P. Doctoral Education: Present Realities and Future Trends / P. Altbach // College and University Journal. – 2004. – Vol. 80. – № 2.
8. Bergen Ministerial Summit gives go ahead on doctoral programmers as the third cycle [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.grad.ac.uk/cms/ShowPage/Home\\_page/Policy/European\\_policy/Bologna](http://www.grad.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/Policy/European_policy/Bologna).
9. Gatfield T. An investigation into PhD supervisory management styles: Development of a dynamic conceptual model and its managerial implication / T. Gatfield // Journal of Higher Education Policy and Management. – 2005 – № 27 (3). – P. 311–325.
10. Jorgensen Th. E. CODOC – Cooperation on Doctoral Education between Africa, Asia, Latin America and Europe [Electronic resource] / Th. E. Jorgensen. – 2012. – P. 45–50. – Mode of access: <http://www.eua.be/Librarie>.
11. Park C. New Variant PhD: the changing nature of the doctorate in the UK / C. Park // Journal of Higher Education Policy and Management. – 2005. – Vol. 27. – № 2. – P. 189–207.

*Стаття надійшла до редакції 09.09.2016.*

#### **Фаст О. Л. Культура научного руководства как фактор обеспечения качества докторского образования**

*Статья посвящена освещению международных образовательных тенденций реформирования института научного руководства. Выявлены особенности формирования европейской культуры научного руководства в контексте глобализационных образовательных процессов.*

**Ключевые слова:** научный руководитель, становление молодого исследователя, институт научного руководства, глобализационные образовательные процессы, культура научного руководства.

#### **Fast O. Research Supervision Culture as a Factor of Doctoral Training Quality Assurance**

*This paper describes the supervisor-doctoral student interpersonal relationship problem in the context of globalizing processes in the third cycle of higher education, doctoral training in particular. The authority of a modern higher education institution is determined by*

*its scientific and educational potential, the presence of famous scientists, research staff and scientific schools.*

*The author adhere the position of the Ukrainian and foreign scientists that research supervision culture is important for the success of a PhD-project. Therefore, information about doctoral students' perceptions of their relationship with their supervisor can be useful for providing detailed feedback to supervisors aiming at improving the quality of their supervision.*

*Gatfield identified four supervisory styles by combining the two poles of the dimensions structure and support. The laissez faire type (low structure and low support) primarily offers students responsibility and freedom. The pastoral type (high on support and low on structure) combines understanding and helpful and friendly behavior, whereas for the contractual style (high on support and high on structure) the emphasis is on leadership and helpful friendly behavioral aspects. Finally, Gatfield's directorial type (high structure, low support) is employing a lot of strict and leadership behavior.*

*It is important to encourage young scientists, PhD candidates, for responsible conducting independent research and to generate new knowledge in their scientific fields so that they could in the future become "agents of new ideas".*

*Global trends of globalization make significant adjustments in the understanding of successful scientific career, owning a system of professional meta-knowledge and meta-skills (interdisciplinary, polyfunctional) not only in a narrow subject, but in the related fields of scientific knowledge; readiness for leadership not only in education but also in knowledge-intensive industries, business services, policy.*

**Key words:** *PhD supervision, PhD student research career, scientific guidance policy, globalization in higher education, scientific supervision culture.*