

Н. В. Соловьева

N. V. Solovyeva

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва

The Russian Presidential Academy of National Economy and

Public Administration, Moscow

solov.52@ mail.ru

КУЛЬТУРА НАУЧНОГО РУКОВОДСТВА

CULTURE OF SCIENTIFIC LEADERSHIP

Аннотация. Предлагается анализ научного руководства преподавателя вуза с позиций акмеологического подхода, сопряженного с педагогической культурой.

Annotation. The article offers an analysis of the scientific guidance of the university teacher from the standpoint of the acmeological approach, which is associated with the pedagogical culture.

Ключевые слова: научное руководство, взаимодействие руководителя и аспиранта (магистранта), акмеологические основы научного руководства.

Keywords: scientific management, interaction of the head and the post-graduate student (master's student), acmeological bases of scientific management.

Научное руководство является одной из основных форм деятельности преподавателя высшей школы, и во многом как от его компетентности, так и от культуры научного взаимодействия зависят совместные научные достижения.

Модели взаимоотношений выстраиваются в зависимости от личностных особенностей и стилей деятельности как руководителя, так и аспиранта (патерналистская, коллегиальная, контактная, технологическая).

Взаимоотношениям предшествуют предпосылки: репутация ученого (бывают случаи, когда приходят на кафедру соискатели и спрашивают не о научных интересах профессоров, а выясняют, чьи ученики всегда защищаются); отношение к информативности ученого, его неординарных взглядах и др.; какую поддержку оказывает профессор (сколько собственного времени согласен посвятить соискателю, как быстро откликается на письменные обращения, т. к. известны случаи, когда руководитель почти в течение месяца не реагирует на просьбы); механизм выстраивания взаимоотношений, который может не устраивать соискателя (трансфер, анти-трансфер).

Встреча с руководителем – значимое событие, особенно для интровертов или уже сформировавших комплексы (в современных студенческих аудиториях не всегда молодой человек, склонный к научной деятельности, – признанный, уважаемый лидер). Да и нас-то недостаточно уважают, судя по тому, что среди студентов и магистрантов бытует понятие «научник» (человек, осуществляющий научное руководство). Не только руководитель воздействует на ученика, но и возникает обратное действие. Если прежнее понимание социальной детерминации заключалось в признании решающей роли внешних воздействий на личность, то теперешнее – суще-

ственное для акмеологии – радикально преобразовано. Произошла своего рода «инверсия» (по выражению А.Н. Леонтьева, 1995 г.) детерминационных зависимостей. Не социум действует на потребности, способности, психику и саму личность, а сама личность так использует свои способности, мотивацию, психические, энергетические ресурсы, чтобы оптимизировать свое соотношение, в том числе и в научной сфере, чтобы минимизировать несоответствие ему.

Среди черт, инициируемых акмеологической средой, А.А. Деркач и А.А. Бодалев (2005) называют создание акмефилософии коллективного субъекта [2]. Действительно, современный ученый не может работать абсолютно автономно, он вливается, становится принадлежностью определенной научной школы, вступает во взаимодействие с «незримыми колледжами».

Научный коллектив рассматривается в контексте акмеологического подхода как коллективный субъект, вырабатывающий особую психологическую культуру труда – сложную и многогранную область его деятельности, не отвергающий психологические методы управления: моральное поощрение, социально-средовое планирование, убеждение, внушение, личный пример, регулирование межличностных и межгрупповых отношений, создание и поддержание благоприятного психологического климата [1, 3]. Поддерживающие отношения характеризуются личностным ростом и развитием в совместной деятельности (руководители почти единственные люди, которые чувствуют качественный рост своих учеников); атмосфера доверия, поддерживаемая прежде всего порядочностью учителя (стыдно узнавать, что отдельные профессора приписываются к статьям учеников, не внося своего идейного вклада); развитие способностей, связанных с научным творчеством (творчество невозможно в регламентированной среде, поэтому процесс средообразования, возможно, для микрогруппы – неотъемлемая черта научного сообщества); готовностью передать свой научный опыт (который, в частности, входит в содержание образования), но среди ученых бытует и представление об учениках как конкурентах.

Часто молодые ученые демонстрируют оправданное сопротивление изменениям, боязни нового (как-нибудь по отработанным лекалам сделать диссертацию, не вызывая на себя пристальных взглядов оппонентского круга, и прекрасно, цель достигнута); на основе личного негативного опыта (непринятие научным сообществом его идей; возможно, даже бестактного осуждения, обсуждения некомпетентными коллегами и др.); программам, не удовлетворяющим их интеллектуальным потребностям (молодым ученым кажется, что они достигли очень высоких результатов, способны на большее, а им предлагают рутинную работу).

Подобных примеров много больше, и они создают деликатную ситуацию, в которой определяется будущее ученого.

Мы сталкиваемся с рядом этических проблем. Признавая науку особой сферой человеческой деятельности, направленной на выработку и систематизацию новых знаний о природе, обществе, мышлении и познании окружающего мира, мы наряду с этим принимаем высказывание о ней, напри-

мер, А.П. Чехова: «Наука – самое важное, самое прекрасное и нежное в жизни человека. Она всегда была и будет высшим проявлением любви, только ею одной человек победит природу и себя». Вероятно, в научном руководстве есть эмоциональная составляющая, должен присутствовать незримый, ненавязчивый элемент заражения (А. Эйнштейн приравнивал науку к спорту, гимнастике ума, доставляющей удовольствие). Но если следовать за А. Эйнштейном, то гимнастика требует регулярности, постоянства подхода «к снаряду», неотвлеченности на длительный период; а наши аспиранты порой надолго (не всегда по своей вине) отвлекаются от решаемых задач, инициируя новую проблему – организации каждодневной работы.

Необходима психологическая совместимость, и не всегда это совпадение темпераментов, акцентуаций характеров, но значимость этого фактора первична. Психоэмоциональные реакции могут предполагаться руководителем, и к ним можно готовить аспиранта, учить этим реакциям. Равенство прав и ответственности вряд ли возможно в научном коллективе, руководитель отвечает не только за полученные результаты, но и психологическое здоровье ученика, ненавязчиво проводит процесс воспитания молодого ученого, но к сожалению, уже на платформе произошедшей социализации и профессионализации. Психологическое давление, вероятно, существует, вряд ли это следует отрицать, т. к. в структуре педагогического мастерства существует параметр «динамизм личности», который и предполагает воздействие (мы уже обсуждали необходимость организационных регламентов), формирование социально значимых ценностей.

Таким образом, если сопоставить обсуждаемые проблемы со структурой научно-педагогической культуры, отмечается совпадение по всем компонентам: аксиологический (формирование целей, средств, отношений, коммуникаций); технологический (формирование необходимых умений); личностно-творческий (психические сферы личности преподавателя, интегративная способность мыслить педагогически).

Список литературы

1. *Глуханюк, Н. С.* Психология профессионализации педагога / Н.С. Глуханюк. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 261 с. Текст: непосредственный.
2. *Дергач, А. А.* Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Дергач. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж : Изд-во НПО "Модек", 2004. 750 с. Текст: непосредственный.
3. *Зимняя, И. А.* Педагогическая психология: учебник / И.А. Зимняя. Москва: Логос, 2005. 384 с. Текст: непосредственный.