

АТТЕСТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

УДК 378.245
ББК 430е

ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПО ПЕДАГОГИКЕ: НАУЧНОЕ РУКОВОДСТВО

А. С. Белкин,
Е. В. Ткаченко

Ключевые слова: диссертационный совет, соискатель, научный руководитель, научная дискуссия, оппонент.

Резюме: В четвертой статье авторов из цикла статей, посвященных деятельности диссертационных советов по педагогике, рассматриваются вопросы научного руководства в организационно-этическом аспекте.

Тема, которую мы продолжаем*, на этот раз посвящена анализу специфики и эффективности деятельности научных руководителей диссертационных исследований.

Научный руководитель – в определенной мере феномен, который до настоящего времени не имеет адекватного толкования ни в официальных документах ВАК, ни в сборниках методических материалов. Лишь изредка мелькают упоминания о научном руководителе преимущественно в воспоминаниях благодарных учеников или в официальных отчетах, в документах диссертационных советов.

* См. А. С. Белкин, Е. В. Ткаченко. Диссертационный совет по педагогике: проблемы и перспективы // Образование и наука. – 2003. – № 1 (19). – С. 119–136; Е. В. Ткаченко, А. С. Белкин. Диссертационный совет по педагогике (проблемы управления) // Образование и наука. 2003. – № 2 (20). – С. 68–80; Е. В. Ткаченко, А. С. Белкин. Диссертационный совет по педагогике: оппонирование в системе деятельности советов (размышления председателей) // Образование и наука. – 2004. – № 2 (26). – С. 84–95.

Можно смело утверждать: решать задачи повышения качества диссертационных исследований без серьезного анализа роли научных руководителей нереально.

Сразу же оговоримся: речь идет о научных руководителях именно диссертационных исследований, так как существует целая система должностей, имеющих социально-административно-управленческий статус. А это уже совсем другая категория лиц.

Начнем, прежде всего, с трактовки самого понятия «Научный руководитель». Кто он? С социально-педагогической точки зрения – это специалист, обладающий определенными правами, обязанностями, функциями; ответственный за организацию научного исследования; обеспечивающий ее качество в соответствии с государственными стандартами. Прямо скажем, формулировка сугубо официальная, формализованная.

С психолого-педагогической точки зрения, по нашему мнению, научный руководитель – авторитетный ученый, обеспечивающий качественную подготовку научно-педагогических кадров в определенной области научных знаний, несущий морально-нравственную ответственность за результаты своей деятельности.

С функционально-педагогической точки зрения научный руководитель – это ученый, который создает условия для организации деятельности диссертационного совета, представляя «продукт» своей деятельности на авторитетную, объективную экспертизу компетентного, соответствующего избранной специальности диссертационного совета.

Кому может быть предоставлено право выступать в роли научного руководителя? В существующей практике вопрос о праве руководства аспирантами и соискателями решает ученый совет организации, который такими полномочиями обладает. Сразу же оговоримся: до сих пор не существует официального, добротного разработанного положения о тех критериях, которыми этими советами руководствуются. Они, разумеется, существуют, но преимущественно на контекстном, интуитивно-имплицитном уровне. Учитывается авторитет претендента на этот статус, его научный вес, наличие учеников, уровень профессионализма и пр.

Здесь необходимо, однако, осуществить определенную классификацию. Научных руководителей мы условно подразделяем на следующие группы:

1. Доктора-профессора, имеющие значительный опыт научного руководства, так как присвоение ученого звания профессора без нескольких защищенных соискателей в настоящее время справедливо исключается.

2. Доктора наук, не имеющие опыта научного руководства.

Кандидаты наук, имеющие звания профессора или доцента и успешный опыт научного руководства.

3. Кандидаты наук, имеющие звания профессора или доцента, но не имеющие опыта научного руководства.

4. Кандидаты наук, не имеющие ученых званий и фиксированного опыта научного руководства, за исключением случаев руководства дипломными, курсовыми работами в высших образовательных учреждениях.

По существующему фактическому положению на руководство могут претендовать ученые, условно отнесенные нами к первой, второй и третьей группам.

Однако практика показывает, что не так уж редки случаи научного руководства остальными перечисленными выше категориями ученых. Это имеет место в научно-исследовательских учреждениях, где имеются свои диссертационные советы, и в тех случаях, когда в образовательном учреждении отсутствует свой диссертационный совет и нет обладателей докторских степеней.

В таких ситуациях научное руководство, согласно формуле ВАК, может осуществляться в виде исключения. Так сказать, по производственной необходимости.

Так было, такая практика все еще существует и сейчас и, по-видимому, не исключена в будущем. Однако современные требования социального, экономического, культурного характера предусматривают и адекватный уровень развития научных исследований в разных областях знаний и в психолого-педагогических в особенности. Это, в свою очередь, предполагает и новое прочтение известных положений, более глубокий анализ существующих традиций и правил.

В связи с этим напрашивается мысль о целесообразности разработки своего рода Положения о научных руководителях, более четкой градации их правового и нормативного статуса.

Наш личный опыт многолетнего руководства диссертационными советами, соискателями кандидатских и докторских степеней дает основание для постановки ряда организационно-этических вопросов и для высказывания некоторых, с нашей точки зрения, важных и не бесспорных суждений.

Вопрос первый. Может ли быть научным руководителем ученый, чьи основные труды и чья диссертация были защищены не по той специальности, которую избрал соискатель (аспирант)?

Практика доказывает не только такую возможность, но и значительную эффективность подобных сочетаний. Дело в том, что любой дипломированный специалист в свое время прошел школу подготовки диссертации, владеет в определенной мере методологией, теорией и практикой написания диссертации, знает основные требования и учитывает их в своей деятельности в качестве научного руководителя. И все же... Мы можем предположить, что подобная ситуация допустима в тех случаях, когда научным руководителем выступает док-

тор наук, имеющий достаточный опыт руководства. Что касается других случаев, есть предмет для размышлений...

Вопрос второй. В каких случаях кандидат наук может выступать в роли научного руководителя даже тогда, когда специальности совпадают? Мы полагаем, что «вотум доверия» может быть оказан, во-первых, кандидатам наук, имеющим достаточное количество фундаментальных или крупных публикаций, в том числе близких по теме исследования соискателя (аспиранта); во-вторых, достаточный стаж преподавания в вузе и руководства магистерскими диссертациями и дипломными работами. Мы не рискуем расшифровывать термин «достаточный», он требует специальной трактовки. Но мы полагаем, что одним из необходимых критериев для кандидатов наук является наличие звания доцента, имеющих основания для избрания на должность профессора по ныне существующим критериям.

Вопрос третий. Каким образом можно определить эффективность работы научного руководителя? По количеству защищенных под его руководством диссертаций? Несомненно, это важный показатель. Однако стоит ли скрывать, что для одних руководителей большую роль играет возможность привлечь учеников из-за высокого статуса вуза, его месторасположения, собственного служебного положения и т. п. Особую роль играет сложившийся авторитет руководителя. Другие ученые, особенно начинающие в роли научных руководителей, такими возможностями и достоинствами, как правило, не располагают.

Важно подчеркнуть, что сами подходы различных ученых к обязанностям научных руководителей далеко не однозначны. Для одних важно количество, а сам процесс подготовки носит, условно говоря, ускоренно-поточный характер. В случае успешной защиты скорость подготовки диссертации и очень серьезная оценка качества – вторичны.

Для другого руководителя смысл работы состоит в неторопливой, но углубленной, тщательной проработке всех деталей, в очень осторожной оценке уровня подготовленности диссертации и самого диссертанта к защите. Здесь невольно вспоминается афоризм: «Я, львица, рождаю только одного детеныша, но я рождаю льва!».

Подобная позиция вызывает уважение. Но, к сожалению, нередко за подобной длительной подготовкой скрывается либо перегруженность руководителя, либо его банальное неумение организовать работу соискателя, низкий уровень требовательности, недостаточный уровень компетентности в проблеме исследования.

Вопрос четвертый. Какую роль играет характер взаимоотношений научного руководителя и соискателя (аспиранта) в успешности исполнения взятых на себя обязательств каждой из данных сторон? Ответ на этот вопрос далеко не однозначен и очень многопланов. Важно подчеркнуть, что успех без системы

взаимодействия типа «встречных усилий» практически невозможен. Грубо говоря, различны не только научные руководители, но и сами соискатели.

Условно мы выделяем несколько стилей общения, где точка отсчета идет от научного руководителя.

Первый стиль обозначим как «Опека». Он наблюдается в тех случаях, когда речь идет о неопытном, начинающем исследователе, который нуждается в подробных инструкциях, разъяснениях, психологической поддержке. Здесь процесс научно-педагогического сопровождения носит преимущественно непрерывный, перманентный характер.

Второй стиль условно обозначим как «Наставничество». Речь идет об исследователях, имеющих определенный опыт научной работы, обладающих и опытом практической деятельности, владеющих основными навыками организации научно-педагогических исследований. Функции научного руководителя в данном случае заключаются в помощи соискателю; в том, чтобы помочь ему осмыслить накопленный опыт, перевести его витагенные (донаучные) представления на строгий понятийный аппарат науки, в разработке структуры будущей диссертации, в выделении ее основных концептуальных положений. При этом стиле преобладают тенденции перманентного сопровождения.

Третий стиль условно обозначим как «Партнерский». Для него характерны относительная самостоятельность соискателя в разработке концептуальных идей, в наполнении согласованной структуры исследования конкретным содержанием, в самостоятельной организации опытно-поисковой (экспериментальной) работы, в осмыслении и грамотном оформлении полученных результатов.

Роль научного руководителя заключается, прежде всего, в помощи соискателю в осмыслении полученных результатов, в определении дальнейших направлений научного поиска. В этом случае научно-педагогическое сопровождение носит преимущественно дискретный, консультативный характер.

Четвертый стиль обозначим как «Сотруднический». Это уже взаимодействие на равных. В процессе взаимодействия научный руководитель помогает соискателю в оформлении научно-терминологического аппарата исследования, который, как показывает практика, особенно труден на заключительных стадиях оформления диссертации: формулировки проблемы, гипотезы; выдвигаемых на защиту положений; в использовании математических методов статистики и пр.

В подобной системе отношений доминирует самостоятельная деятельность соискателя, преобладание консультативных функций, а нередко и дискуссии по поводу тех позиций, которые занимает соискатель и которые не всегда могут совпадать с позицией научного руководителя.

В работе с такого рода соискателями, опытными практиками, овладевшими основами теории, методами научно-педагогических исследований, особое значение имеет культура и этика их взаимоотношений.

Нам приходилось сталкиваться и с такими ситуациями, при которых независимая позиция соискателя, его стремление отстаивать свои взгляды воспринимались научным руководителем не как показатель зрелости подопечного, а несколько иначе. Мягко говоря, неадекватно. Со всеми вытекающими последствиями.

Особый вопрос – соруководство диссертационными исследованиями. Именно соруководство работой, а не «сонаписание» диссертаций. К сожалению, следует признать, что сложившаяся практика соруководства диссертациями в области педагогических наук не только превышает, а в разы превышает подобные случаи во всех оставшихся науках. Сложившаяся в последнее десятилетие практика соруководства диссертациями в области педагогических наук себя не оправдала, а качество исследований даже понизилось.

И все же соруководство имеет право быть. Более того, в двух случаях это может быть и оправданным, и полезным.

Первый – когда работа выполняется на стыке наук. В этом случае, как правило, сотворчество представителей разных наук – педагогики и физики, педагогики и химии, педагогики и биологии, медицины и т. д. – дает интересные результаты. Кстати, сотворчество представителей таких разных наук может быть полезным даже в том случае, когда исследование проводится в поле одной отрасли, а не на стыке наук.

И второй случай, когда работа выполнена и представляется по двум специальностям. В этом случае вполне допустимо соруководство и двумя учеными, имеющими одинаковую степень доктора (кандидата) педагогических наук. Это оправданные случаи.

Однако распространены примеры соруководства докторами (кандидатами) педагогических наук диссертаций, выполненных по одной специальности. Именно это вызывает законный вопрос о недостаточной компетентности одного из соруководителей. Но тогда зачем на диссертации ставить свою фамилию? Для количества, которое позволяет в дальнейшем получить звание профессора или создавать свою научную школу? То и другое оправданно, важно и необходимо, но... этот ли путь украшает настоящего ученого?

Проблема научного руководства тесно связана и с вопросами научного консультирования. Об этом нередко говорилось на различных совещаниях, включая и те, которые проводились экспертными комиссиями ВАК и его руководством.

Мы встречали суждение о том, что научное консультирование нельзя считать обязательным для каждого соискателя докторской степени. В этом есть, разумеется, логика. Действительно, докторант, по идее, человек, имею-

ший опыт научного исследования, определенные заслуги, публикации, учеников. Тем более, что даже в подготовке кандидатских диссертаций можно обойтись без помощи официального научного руководителя. (Редко, но такое бывает).

Во-вторых, указывалось, что в докторских диссертациях по техническим, естественнонаучным и другим дисциплинам количество консультантов на порядок меньше, чем по гуманитарным, в том числе педагогическим исследованиям. (В этом случае, как правило, не делается содержательных выводов, а идет констатация факта).

Из подобных умозаключений, как и ранее, напрашивается самый прямой вывод: количество научных консультантов во втором случае должно быть резко сокращено. Будущий доктор должен самостоятельно доказывать свою научную значимость, свою состоятельность.

Однако с этим тезисом вряд ли можно согласиться. Его трудно признать и корректным. Здесь следует выделить несколько позиций.

Первая из них. Нельзя игнорировать тот факт, что педагогические исследования, в отличие от многих технических, естественнонаучных работ, не имеют точных количественных показателей, критериев, которые отличают указанные выше науки. В педагогике всегда имеет место синтез науки и искусства, причем грань в педагогическом творчестве между тем и другим установить бывает непросто. Огромную роль в педагогическом процессе играет интуиция, мгновенные озарения. Для специалистов это аксиома, которую нет нужды доказывать. А если решение принимает человек, облеченный властью, но не профессиональными знаниями в этой области?

Вторая позиция. Теоретические основы педагогических исследований, описание закономерностей каких-либо процессов, явлений всегда социально обусловлены, относительно и носят преимущественно объективно-субъективный характер. В этой связи уместно вспомнить известное выражение С. Л. Соловейчика о том, что ученые – педагоги во все времена говорили и писали примерно об одном и том же. Только разными словами, в разных условиях, с разных позиций. Иными словами: открытия в педагогике вряд ли возможны. Можно говорить о новых трактовках, о новых взглядах, о новых технологиях образовательного (педагогического) процесса, не более того. Похоже, что в ближайшем будущем педагогике не грозит получение Нобелевской премии за изобретения в науке. Разве что в борьбе за мир, за гуманизацию человечества.

Позиция третья. Любая педагогическая идея всегда многомерна, голографична и может быть трактована с самых различных позиций.

Можно представить себе положение соискателя докторской степени, который разработал собственную концепцию, выдвинул на защиту ряд новых положений, но выступает одновременно в роли творца и в роли судьи, критика своего произведения. С кем соотнести свои взгляды, порой весьма и весьма

субъективные, с кем отстаивать их на первоначальном этапе, до их обнародования? Кто возьмет на себя ответственность за их поддержку, развитие?

Мы полагаем, в диалектике их становления чрезвычайно важная роль принадлежит тому авторитетному, тому компетентному специалисту-ученому, который обозначается как «Научный консультант». Консультант в докторской педагогической диссертации не просто консультант. Это, прежде всего, единомышленник, тонкий психолог, профессионал-диагност. Смысл его консультативной деятельности, по нашему мнению, не столько в том, чтобы помочь соотнести результаты исследования с устоявшимися в педагогической науке позициями, сколько в оказании помощи докторанту «познать самого себя», определить те достоинства (и недостатки), которые сам докторант, как увлеченный автор идеи, часто просто не замечает.

В технике, в математике, химии, физике сами за себя могут говорить открытия, хотя и здесь бывают проблемы. В педагогике без принятия идей научным сообществом (а это задача непростая) и без авторитетной поддержки научного консультанта (руководителя) зачастую обойтись трудно или даже невозможно.

Развивая эту тему, мы невольно обращаемся к проблеме определения статуса научного консультанта. При этом напрашивается вопрос о разработке такого эксклюзивного положения, в котором можно было бы найти ответы на ряд вопросов, в которых мы суммируем наши соображения и одновременно хотели бы получить ответы. (Мы полагаем, что в этом заинтересовано немало ученых различного уровня подготовленности, опыта, статуса в научном сообществе).

Вопрос первый: «Кто из ученых может претендовать на роль научного консультанта и в каких ситуациях?».

Вопрос второй: «Кто и каким образом должен официально закрепить статус научного консультанта и далее курировать (контролировать) успешность, эффективность его деятельности?». (Формальных решений ученых советов вузов, как показала практика, явно недостаточно).

Вопрос третий: «Кто, каким образом и по каким критериям должен поощрять наиболее успешных научных консультантов?».

Вопрос четвертый: «Каков характер ответственности научного консультанта за результаты деятельности соискателя докторской степени и в каких формах она определяется?».

Нам могут возразить, что ответы на эти вопросы содержатся в ряде положений и, самое главное, в сложившейся практике организации научной, научно-исследовательской работы высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов. Но все это относится лишь к случаям прикрепления

молодых докторантов или ученых «из глубинки» к ведущим или известным научным школам страны. А таких случаев явное меньшинство.

Дискуссионен вопрос и по самому институту докторантуры. Что это: чисто научное поле деятельности или еще одна, более высокая ступень послевузовского образования? Такие взгляды уже имеются. Как и вопрос в связи с этим: если это очередная ступень образования, то она должна быть обеспечена соответствующими ГОСаами. Но тогда снова вопрос: как можно вообще говорить о ГОСаах в системе научного творчества и научного поиска?

Тем не менее, современные требования к четкому определению государственных стандартов в различных сферах образования определяют потребность в официальной разработке соответствующего Положения по линии Министерства образования и науки и ВАК Российской Федерации.

И последнее, но не по значимости.

Известно, что система подготовки кадров высшей квалификации – докторов и кандидатов наук – это уникальное достижение бывшего Советского Союза и Российской Федерации. Достижение, которым всегда гордились перед остальным миром наша наука и образование, наша страна. В какой-то мере и наши рассуждения, наши статьи в предыдущих номерах журнала о работе диссертационных советов по педагогике относятся к традиционным для нас, сложившимся еще в Советское время формам подготовки кадров.

Но наступают другие времена, и нас не могут не беспокоить в будущем как минимум два обстоятельства.

Первое – наше присоединение к Болонскому процессу, к системе образования Европейских стран, где совершенно другая структура научных кадров и их подготовки. Где, например, квалификации доктора наук в нашем понимании просто не существует.

Второе. В стране полностью изменилась социально-экономическая обстановка. 90% предприятий сменили форму собственности, стали негосударственными, частными. Уже более половины вузов, их филиалов и представительств – частные. Идут – и все активнее – процессы коммерциализации науки и образования. Они вторгаются уже и в систему подготовки научных кадров, в работу диссертационных советов, аспирантуры и докторантуры.

Что в связи с этим нас ожидает в ближайшие 5–10 лет? Это вопрос не просто самостоятельного научного исследования. Это вопрос огромной государственной и общественной значимости. Возможно, даже первоочередной важности. А потому требующий его безотлагательного изучения и обсуждения в самых компетентных кругах.