

М. А. Капшутарь

М. А. Kapshutar

*ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет, Екатеринбург*

*Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg*

*marina-kapshutar@mail.ru*

## **ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ АСПИРАНТА: АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

### **PROFESSIONALISM AND COMPETENCE OF THE RESEARCH SUPERVISOR OF THE GRADUATE STUDENT: ACMEOLOGICAL ASPECT**

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема роли научного руководителя аспиранта в современной образовательной модели, а также анализируются основные компоненты его профессионализма и ведущие компетенции.

**Abstract.** In article the problem of a role of the research supervisor of the graduate student in modern educational model is considered and also the main components of his professionalism and the leading competences are analyzed.

**Ключевые слова:** аспирантура, научно-педагогические кадры высшей квалификации, федеральные государственные образовательные стандарты, образовательная программа, компетенции, государственная итоговая аттестация, квалификация, диссертация на соискание ученой степени кандидата наук.

**Keywords:** postgraduate study, research and educational personnel of the top skills, federal state educational standards, the educational program, competences, a State Final Examination, qualification, the thesis for a degree of the candidate of science.

Актуальность обозначенной проблемы и поиск путей ее решения с позиции акмеологического подхода, признающего понятие «профессионализм» в качестве базового, обусловлена рядом факторов.

Во-первых, следует признать, что проявление мирового кризиса образования видится, прежде всего, в его неэффективности и неспособности решать глобальные мировые проблемы, с которыми сталкивается человечество. Следовательно, необходимо говорить о необходимости повышения уровня профессионализма преподавателей вуза и их инновационной культуры. Профессионализм специалистов - одна из ведущих установок концепции модернизации образования.

Во-вторых, отметим, что доминирование инновационного способа развития, который в условиях нарастающей динамики социальных изменений позволяет не только выживать обществу, но и развиваться, характерно для сферы образования гораздо в меньшей степени, чем для других сфер общества.

Наконец, в условиях формирования новой модели российского высшего образования, качественного изменения статуса аспирантуры и ее места в этой модели, вопрос об эффективности работы аспирантуры, качестве подготовки аспирантов и роли их научных руководителей, несомненно, требует рассмотрения.

С 2014 года аспирантура стала третьей ступенью высшего образования, приобретя все обязательные признаки и атрибуты уровня образования. Образовательные программы аспирантуры реализуются на основе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по направлениям подготовки; значительно усилена образовательная составляющая подготовки аспирантов, порой, в ущерб исследовательской составляющей. Введена процедура государственной итоговой аттестации в форме государственного экзамена и представления научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации), при успешном прохождении которой выпускник аспирантуры получает квалификацию «Исследователь. Преподаватель-исследователь» и соответствующий диплом.

Осмысление результатов проводимой реформы аспирантуры, проявившихся в связи с первым выпуском аспирантов, обучавшихся по новой системе, позволяет говорить о том, что принятые нововведения не всегда продуманы и логичны. Наиболее отчетливо это просматривается в вопросе о целях и итогах обучения в аспирантуре: должна ли подготовка и защита диссертации быть обязательной для аспиранта? Следует отметить явное противоречие: ФГОС аспирантуры не определяет их обязательность, а внешняя оценка эффективности работы аспирантуры по-прежнему исходит из показателя доли аспирантов, защитивших диссертации.

Исследователи, констатируя низкую эффективность аспирантуры как основного института подготовки кадров высшей квалификации, указывают в качестве причин данного явления разные факторы: экономические (недостаточный уровень финансирования и низкие стипендии аспирантов) [2], ценностно-смысловые (низкую мотивацию аспирантов, конфликт между реальными и декларируемыми целями обучения) [4], проблемы выявления и отбора склонных к научной работе студентов, условия для занятия научной деятельностью [5]. Однако, большинство авторов – Котляров И.Д. [6], Эрштейн Л.Б. [9], Резник С.Д. [7], Кельсина А.С., Бедный Б.И., Мироснос А.А. отмечают научное руководство в качестве одного из основных факторов подготовки аспирантов. Исходя из этого, рассмотрим вопрос о профессионализме научного руководителя.

Прежде всего, обратимся к определению понятия «научный руководитель», его роли и функциям в современной образовательной системе подготовки кадров высшей квалификации. Мы разделяем позицию А.С. Белкина, который данное понятие рассмотрел с трех точек зрения:

– с *социально-педагогической* точки зрения научный руководитель – это специалист, обладающий определенными правами, обязанностями, функциями, ответственный за организацию научного исследования, обеспечивающий его качество в соответствии с государственными стандартами;

– с *психолого-педагогической* точки зрения: научный руководитель – авторитетный ученый, обеспечивающий качественную подготовку научно-педагогических кадров в определенной области научных знаний, несущий

щий морально-нравственную ответственность за результаты своей деятельности;

– с *функционально-педагогической* точки зрения: научный руководитель-ученый, создающий условия для организации деятельности диссертационного совета, представляя диссертацию аспиранта на авторитетную, объективную экспертизу диссертационного совета [1, с. 125].

В то же время позволим себе высказать критическое отношение к определению, которое дано А.В. Долматовым и Л.Б. Эрштейном. Они рассматривают научное руководство как процесс воздействия субъекта (научного руководителя) на объект, которым является руководимый, с целью достижения защиты диссертационного исследования [3, с. 88]. Если проанализировать данное определение, то очевидно, что аспиранту отводится роль пассивного объекта, испытывающего воздействие научного руководителя. С нашей точки зрения, совместная работа научного руководителя и аспиранта может быть эффективной только в субъект-субъектной модели их взаимодействия, при взаимной равноправной активности.

Если говорить о понятии «профессионализм», то следует его рассматривать как единую систему, включающую в себя два взаимосвязанных и взаимовлияющих элемента - профессионализм личности и профессионализм деятельности. Именно акмеологический подход нацелен, по мнению В.А. Сластенина, «...на раскрытие психологических резервов и личностного потенциала профессионала, его способностей, компетентности, умелости, на увеличение меры личностной свободы, стимулирование процессов целеполагания, целеосуществления и целеутверждения» [8, с. 12].

Анализ основных нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность современной аспирантуры, таких как Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)», ФГОС, в частности, по направлению подготовки 44.06.01 Образование и педагогические науки, «Положении о присуждении ученых степеней», позволяет констатировать, что функции и содержание деятельности научного руководителя не регламентированы нормативно-правовыми документами. Образовательные организации имеют достаточно полномочий самостоятельно определять данную деятельность локальными распорядительными актами. Для этого необходимо определить, какова же роль научного руководителя аспиранта и какими компетенциями он должен владеть.

С этой целью нами было проведено изучение проблемы компетентности научных руководителей аспирантов и соискателей ученой степени в Российском государственном профессионально-педагогическом университете (г. Екатеринбург). Использовался метод анкетирования, в опросе приняли участия 22 научных руководителя. Прежде всего, выделим отрасли наук, по которым осуществляется научное руководство по подготовке кадров высшей квалификации в РГППУ (таблица).

### Распределение научных руководителей по отраслям наук

Отрасль науки	Количество научных руководителей	% научных руководителей
Педагогические науки	11	50,0
Психологические науки	4	18,2
Экономические науки	3	13,5
Культурологические науки	2	9,1
Физико-математические науки	1	4,6
Технические науки	1	4,6

Закономерно, что в профессионально-педагогическом университете преобладают научные исследования по педагогическим и психологическим наукам. Также нас интересовал уровень квалификации научных руководителей. Исследование показало, что 81,8 % научных руководителей РГППУ имеют ученую степень доктора наук и ученое звание профессора; соответственно ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента имеют 18,2%. Работают в данном университете более 35 лет 18,2% научных руководителей, более 25 лет – 27,4%; более 15 лет – 45,5% и более 5 лет – 9,1%. Что касается гендерного распределения, то среди научных руководителей преобладают мужчины (81,8%).

В ходе анкетирования был задан вопрос о том, в чем заключается ответственность научного руководителя. Полученные ответы позволяют выделить 3 аспекта деятельности научных руководителей.

Во-первых, это образовательная деятельность. Свою основную задачу большинство научных руководителей видят в формировании методологической компетентности своих подопечных, выделяя, в частности, такие ее аспекты как «консультирование по научно-методологической части исследования», «выбор темы исследования, обоснование ее актуальности, определение объекта и предмета исследования, научной новизны, теоретической и практической значимости»; «выполнение обязательных требований в соответствии с программой обучения и индивидуальным учебным планом аспиранта».

Во-вторых, это деятельность управленческая, которая предполагает все основные процессы менеджмента – планирование, организацию выполнения диссертационного исследования, мотивацию аспиранта на всех этапах работы, контроль выполнения и своевременную коррекцию результатов.

И, в-третьих, это эффективная коммуникация, которую большинство научных руководителей рассматривают как средство повышения мотивации аспирантов, и, следовательно, результативности научных исследований. В процессе успешной коммуникации происходит передача личного опыта научного руководителя, правил и норм научной этики, формализованных правил представления нового знания, обучение формам профессионального общения. В данном контексте научные руководители отметили важность построения конструктивного диалога с аспирантами.

Таким образом, актуальной остается проблема разработки квалификационных требований к научным руководителям с учетом сложности и многогранности данной деятельности. Концепция научного руководства

должна стать объектом научных исследований с целью поиска адекватных педагогических подходов и педагогических технологий, определения критериев эффективности научного руководства и принятия на этой основе организационно-управленческих решений.

### Список литературы

1. *Белкин А.С.* Диссертационный совет по педагогике: научное руководство // Образование и наука. 2004. № 4 (28). С. 124-132.
2. *Долгов А.П., Сухова М.В.* Проблемы воспроизводства научно-педагогических кадров в вузах России // Проблемы современной экономики. 2004. № 4 (12). С. 35-40.
3. *Долматов А.В., Эрштейн Л.Б.* Влияние научного руководства на продуктивность диссертационных исследований по результатам опроса аспирантов и кандидатов наук // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2013. № 4 (17). С. 88-91.
4. *Калинина О.В.* Проблемы аспирантуры как организации // Организация в фокусе социологических исследований: в 2 т. / под общ. Ред. Проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСЦЦ, 2005. Т.1. С. 79-82.
5. *Кельсина А.С.* К вопросу научного руководства аспирантами в ИСЭРТ РАН // Социальное пространство. 2016. № 3 (05). С. 1-11.
6. *Котляров И.Д.* Проблемы осуществления научного руководства соискателями ученой степени кандидата наук // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 4. С. 50-54.
7. *Резник С.Д.* Аспиранты России: отбор, подготовка к самостоятельной научной и педагогической деятельности: монография / С.Д. Резник, С.Н. Макарова, Е.С. Джевицкая; под общ.ред. С.Д. Резника. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М., 2015. 236 с.
8. *Сластенин В.А.* Стратегия модернизации высшего образования // Сибирский педагогический журнал. 2005, № 1. С. 3-13
9. *Эрштейн Л.Б.* Теория управления в научном руководстве аспирантами // Вестник СПбГУ. Сер. 12.2012. Вып. 3. С.70-75.

УДК 377.112:371.14

**О. В. Картавенко, Г. А. Тюрина**  
**O. V. Kartavenko, G. A. Tyurina**

*ГАПОУ СО «Новоуральский технологический*

*колледж», Новоуральск*

*Novouralsk Technological College, Novouralsk*  
**Oks-kartavenko@yandex.ru, galya.tiurina1921@yandex.ru**

**АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ACMEOLOGICAL APPROACH TO THE WORLD OF PROFESSIONAL SKILL OF TEACHERS OF PROFESSIONAL EDUCATION**

**Аннотация.** В статье рассматриваются возможности акмеологического подхода в повышении квалификации педагогов профессионального образования.

**Abstract.** The article considers the possibilities of acmeological approach in professional development of teachers of vocational education.

**Ключевые слова:** акмеология, повышение квалификации, личностно-профессиональное развитие, рефлексия.

**Keywords:** acmeology, professional development, personal and professional development, reflection.