

УДК 378.22:371.213.3

Котляров И.Д.

ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАУЧНОГО РУКОВОДСТВА СОИСКАТЕЛЯМИ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

Ключевые слова: научно-педагогические кадры, научное руководство, диссертант.

Научная проблема и ее обоснование

По консенсусному мнению научного сообщества [1], качество диссертационных работ на соискание ученой степени кандидата наук существенно снизилось после 1991 г., что не соответствует потребностям национальной экономики в научно-педагогических кадрах и ведет к девальвации ученых степеней. По этой причине в настоящее время Высшей аттестационной комиссией (ВАК) РФ реализуется комплекс мероприятий по повышению качества подготовки кандидатов и докторов наук. К этим мероприятиям, в частности, относится разработка перечня ведущих рецензируемых журналов, в которых должны быть опубликованы основные результаты кандидатских и докторских диссертаций (так называемый «перечень ВАК»), введение требований к количеству публикаций в журналах из «перечня ВАК», ужесточение контроля диссертационных работ (регулярные вызовы соискателей на заседания экспертных советов ВАК, отмена решений диссертационных советов и приостановка их деятельности и т.д.).

Однако нельзя не обратить внимание на то, что перечисленные выше меры направлены только на два элемента процесса подготовки кандидатов наук – на самого соискателя (формально обязанного опубликовать определенное число статей в журналах из списка ВАК, а неформально – работать в системе высшего образования и науки) и на диссертационные советы (которые должны строже контролировать соответствие диссертаций паспортам специальностей и качество заключений по итогам защит). Контроль качества работы других элементов аттестационного процесса – ведущей организации, оппонентов и научного руководителя – пока в достаточной степени не проводится.

При этом особая важность роли научного руководителя (НР) в деле подготовки кандидата наук не подлежит сомнению. Диссертационный совет, оппоненты и ведущая организация лишь высказывают свое мнение об уже готовой работе, тогда как НР курирует весь процесс как выполнения диссертационного исследования (помощь в выборе темы, подбор литературы, содействие в обработке эмпирических данных, окончательное определение структуры и содержания работы и т.д.), так и прохождения всех требуемых формальностей и решения организационных вопросов (помощь в выборе тем и литературы для сдачи экзаменов кандидатского минимума по истории и философии науки и иностранному языку, содействие в подборе диссертационного совета – эта задача имеет особое значение в том случае, если в вузе, в котором проходит обучение аспирант, отсутствует диссовет по выбранной специальности, и т.д.).

В связи с этим, по нашему мнению, большой научный и практический интерес представляет исследование процесса взаимодействия претендента на получение ученой степени кандидата наук (т.е. аспиранта очной или заочной формы обучения или соискателя – которые далее для краткости будут объединяться под общим названием «диссертант») и научного руководителя.

Сразу следует оговориться, что анализ проводился на примере подготовки аспирантов в области экономических наук (автору данной работы проблемы соответствующей отрасли знакомы лучше всего).

Обзор литературы

Интересно отметить, что при изобилии литературы [2; 4; 5, 7–10], посвященной процессу подготовки и защиты

кандидатской диссертации, практически отсутствуют материалы, отражающие сущность деятельности НР. Более того, пособия, которые бы позволяли начинающему НР полнее понять сущность стоящих перед ним задач и освоить алгоритмы их выполнения, отсутствуют в принципе. Вся имеющаяся литература адресована исключительно соискателям степени кандидата наук, и проблема взаимодействия НР и диссертанта рассматривается только с точки зрения соискателя.

На наш взгляд, такое однобокое освещение этого процесса не соответствует современным потребностям системы образования и науки. По сути дела, в ситуации, когда целенаправленная подготовка научных руководителей не ведется (де-факто предполагается, что обладатель степени кандидата наук и звания доцента уже владеет всеми необходимыми навыками), а учебные пособия отсутствуют, НР вынужден самостоятельно осваивать приемы научного руководства, либо перенимая их у старших товарищей, либо методом проб и ошибок. Очевидно, что это негативно сказывается на качестве подготовки диссертантов – особенно в случае начинающих НР.

Единственными источниками, позволяющими получить представление о задачах научного руководителя, являются внутренние документы высших учебных заведений о порядке осуществления научного руководства [3; 6]. Однако в них содержится лишь перечень этих задач без подробного анализа их содержания и алгоритмов их выполнения.

Таким образом, в настоящее время процесс взаимодействия НР и диссертанта не получил достаточного отражения ни в научной, ни в учебной литературе.

Цель, задачи и методы исследования

Целью работы является разработка рекомендаций по устранению проблем, препятствующих эффективному взаимодействию научного руководителя и диссертанта и ведущих (разумеется, в числе ряда других причин) к снижению уровня качества диссертационных работ.

Задачи, которые решены в ходе исследования (каждая задача представляет собой самостоятельный этап):

- определение мотивации научного руководителя. Инструментом для решения этой задачи стал опрос НР, работающих на экономических факультетах высших учебных заведений Санкт-Петербурга, а также в санкт-петербургских вузах экономического профиля (названия вузов не раскрываются по просьбам опрошенных);
- выявление функций научного руководителя. Задача решалась при помощи метода анализа и синтеза (изначально на основе опроса НР и диссертантов и изучения нормативных документов вузов были установлены те задачи, которые призваны решать НР, а затем эти отдельные частные задачи были синтезированы в общие функции научного руководителя);
- разработка требований к квалификации научного руководителя. Эта задача решалась методом «от общего к частному», когда на основе установленных функций НР были определены те навыки и компетенции, которыми НР должен обладать, чтобы успешно выполнять эти функции.

Этапы исследования

1. Мотивация научного руководителя. Для начала целесообразно исследовать те мотивы, которые могут

побудить научно-педагогического сотрудника выступить в качестве научного руководителя (НР) диссертанта. Процесс руководства (разумеется, если к нему подходить неформально) требует больших затрат времени и сил, чтобы в итоге воспитать профессионального исследователя, и руководитель вправе рассчитывать – в случае успеха своей работы – на адекватное возмещение (в материальной и нематериальной форме) своих усилий. Выявленные нами мотивы могут быть разбиты на официальные и неофициальные.

К официальным мотивам относятся:

- финансовые – за руководство научной работой НР получает оплату в установленном объеме. В настоящее время этот мотив имеет вторичный характер в связи с малой величиной оплаты, однако в 1990-е гг., в связи со значительным снижением уровня дохода научных сотрудников, оказавшихся, таким образом, вынужденными искать дополнительные источники денежных поступлений, нередко наблюдались ситуации, когда один руководитель курировал одновременно большое количество диссертантов (до 10 и более);
 - возможность формирования своей научной школы. Реализация этой возможности позволяет исследователю добиться известности и улучшить свою репутацию, а также более плодотворно работать над решением определенного круга задач (благодаря привлечению дополнительных сотрудников-диссертантов);
 - карьерные – руководство двумя диссертантами, успешно прошедшими процедуру защиты, является одним из условий получения звания профессора по кафедре.
- Неофициальные мотивы:
- денежные – хотя в научно-педагогических кругах это широко не афи-

шируется, однако хорошо известно, что распространена практика материального вознаграждения руководителя со стороны диссертанта. Это вознаграждение может иметь вид более или менее дорогостоящих подарков или же выплачиваться в денежной форме;

- административно-командные – неформально диссертант (особенно аспирант очной формы) поступает в полное распоряжение научного руководителя, который использует его для подмены себя при ведении занятий, для написания статей (с последующим вписыванием фамилии НР в качестве соавтора) и т.д.

Очевидно, что с точки зрения интересов науки безусловный приоритет должен иметь мотив формирования своей научной школы. Однако, к сожалению, это далеко не всегда так. Опрос научных руководителей, занимающихся подготовкой диссертантов-экономистов, показал, что наибольшее значение имеют карьерный и административно-командный факторы.

Такое искажение мотивации у научных работников влечет за собой ряд проблем:

- научный руководитель заинтересован не столько в высоком качестве исследования, сколько в обеспечении его защиты в диссертационном совете. По этой причине основным критерием эффективности научного руководителя является не уровень его собственных научных работ и не уровень диссертаций, подготовленных под его руководством, а наличие связей в диссертационных советах соответствующего профиля и умение привлечь лояльных оппонентов и ведущую организацию (также на основе личных связей);
- в выборе тем научный руководитель руководствуется не целью создания

научной школы, а обеспечением защиты. Выбираются темы, привычные для соответствующего диссертационного совета (вследствие чего имеет место многократное «пережевывание» одних и тех же проблем с искусственно придуманной новизной). Подлинно актуальные, «острые» темы, имеющие наибольшее значение для развития науки, но по которым при этом в научной среде отсутствует единогласие, старательно обходятся во избежание возможных проблем;

- зачастую логическая связь между темами диссертационных работ, выполняемых под руководством одного и того же НР, отсутствует. Подготовленные диссертации посвящены разрозненным проблемам, вследствие чего свежее испеченные кандидаты наук не формируют научную школу. Это в значительной мере обесмысливает деятельность таких НР;
- в аспирантуру поступают случайные люди, не имеющие желаний и способностей к занятию научной деятельностью (в случае молодых людей, например, распространенным мотивом является желание получить отсрочку от призыва в ряды Вооруженных Сил РФ), но уверенные, что благодаря наличию коррупционной составляющей во взаимоотношениях с НР они смогут успешно подготовить и защитить кандидатскую диссертацию. Нередки ситуации, когда НР за плату сам пишет текст диссертации вместо своего подопечного. В итоге в российской науке растет доля людей, формально имеющих степень, но не удовлетворяющих минимальным требованиям, предъявляемым к педагогическим кадрам высшей квалификации;

- выполнение требований по ведению научной работы научными руководителями выполняется за счет присвоения результатов диссертантов. В мягкой форме это имеет вид вписывания фамилии НР в качестве соавтора в статье аспиранта (при этом участие научного руководителя в подготовке статьи сводится к минимальной редакторской правке), а в жесткой – единоличной (только под авторством НР) публикации результатов аспиранта. В отдельных случаях аспирант выполняет всю работу по грантам, при этом весь доход от использования гранта получает научный руководитель. При этом НР не сомневаются в правомерности своего поведения: нам доводилось слышать мнение (высказанное опытным научным руководителем), что НР имеет все права на работы, выполненные под его руководством (включая права на текст собственно диссертации). Интересно отметить, что некоторые НР запрещают своим диссертантам общение с другими учеными, не говоря уже о возможности написания диссертантом статьи в соавторстве с кем-либо, кроме своего НР. Очевидно, что для начинающего ученого, получающего свои первые самостоятельные результаты, такое отношение со стороны наставника не только оскорбительно – оно ведет к разочарованию в науке, к пониманию того, что выполнение исследований не имеет значения для успешной карьеры в системе высшего образования – важно лишь наличие административного поста.

Очевидно, что перечисленные выше проблемы ведут к дальнейшему развалу российской науки, что неприемлемо. По этой причине следует

устранить корни этих проблем, т.е. разработать комплекс мер по изменению мотивации научного руководителя.

В качестве таких мер, на наш взгляд, можно рекомендовать следующее:

- повышение уровня оплаты за руководство диссертантами. По нашему мнению, необходимо как повышать ставку почасовой оплаты, так и увеличивать количество часов, выделяемых на руководство. Это позволит усилить взаимодействие НР и диссертанта;
- запрет на включение в форму Ф16 (список публикаций) научного руководителя тех работ, в которых он выступает соавтором своих диссертантов.

2. Функции научного руководителя. Анализ положений вузов, а также опрос НР и диссертантов говорят о том, что приоритет во взаимодействии научного руководителя с диссертантом отдается двум аспектам:

- собственно научное руководство – выбор темы, помощь в подборе литературы, содействие в выборе темы и материалов для сдачи экзаменов кандидатского минимума по истории и философии науки и иностранному языку, обеспечение требуемого научного уровня диссертации, наличия в ней актуальности и научной новизны, обеспечение соответствия диссертации паспорту специальности;
- организационное руководство – контроль соблюдения графика выполнения индивидуального плана, обеспечение бюрократических формальностей (публикация требуемого числа статей и т.д.), помощь в подборе диссертационного совета.

К сожалению, без внимания остается еще один важный аспект – этическое руководство: привитие аспиранту знания научной этики (отказ от плагиата

и самоплагиата, направление статей только в один журнал одновременно, умение корректно определять степень участия каждого исследователя в работе, выполненной совместно, понимание того, что основной мотивацией к занятиям научной деятельностью должны быть не карьерные, финансовые или конъюнктурные соображения, а стремление к приращению знаний о природе, обществе и человеке). В настоящее время, когда студент при подготовке рефератов и курсовых работ активно использует ресурсы сети Интернет, выдавая чужие тексты за свои собственные, такое «перевоспитание» аспиранта имеет чрезвычайно большое значение: диссертант должен понимать, что его целью, в отличие от студента, является не «сдать», а получить новый результат самостоятельно. Без понимания этики научной работы диссертант, даже успешно пройдя процедуру защиты, не сможет стать полноценным исследователем. Оставшись в вузе или НИИ, вместо эффективных занятий научной деятельностью и производства нового знания он будет ограничиваться выполнением формальных требований по научной работе, изредка (перед прохождением конкурса) публикуя отчетные статьи в платных журналах без рецензирования или в сборниках заочных конференций. Производство таких квазинаучных работников не соответствует интересам российской науки. По этой причине этическим аспектам подготовки диссертанта следует уделять особое внимание.

3. Требования к научному руководителю. Исходя из перечисленных выше основных функций научного руководителя, можно сформулировать следующие требования к его квалификации:

- знание текущего состояния научных исследований в своей предметной

области. Необходимо для правильного выбора темы диссертационной работы и подбора текстов для сдачи экзамена кандидатского минимума по иностранному языку;

- знание истории развития научных представлений в своей отрасли и ее межпредметных связей с другими областями знания. Это также необходимо для выбора перспективных тем диссертационного исследования (в том числе и на стыке наук) и для выбора направления подготовки реферата по истории и философии науки;
- наличие собственных научных результатов в той отрасли, по которой он осуществляет научное руководство. Свидетельством таких результатов служат публикации (часть из которых обязательно должна быть без соавторов) в ведущих российских и зарубежных журналах. Без выполнения этого условия НР не сможет эффективно осуществлять руководство научной деятельностью диссертанта и выполнить предварительную экспертизу полученных им результатов;
- владение иностранными языками (без которого невозможно ни самостоятельное ознакомление с зарубежной научной литературой, ни публикация своих работ в ведущих мировых журналах);
- навыки организационной работы (умение формировать график работы диссертанта и следить за его выполнением);
- наличие связей с диссертационными советами по профилю специальности;
- хорошая научная репутация (в частности, отсутствие плагиата в его научных и учебных публикациях, отсутствие среди диссертаций, защищенных под его руководством или

по которым он выступал в качестве оппонента, работ, отклоненных ВАК).

Из вышеизложенного вытекает естественный вывод о том, что назначение научных руководителей должно осуществляться исходя из критерия соответствия перечисленным выше требованиям. В настоящее время этот принцип не выполняется – в качестве НР выступают, как правило, доктора наук или кандидаты наук, имеющие звание профессора. В исключительных случаях НР может быть назначен кандидат наук, имеющий звание доцента. Хотя формально требование о наличии у НР публикаций присутствует в положениях о научном руководителе, на практике оно обходится благодаря чрезмерно лояльному подходу к тому, что считать научной публикацией (таковой часто признаются, например, статьи в платных сборниках заочных конференций, комплектуемых без рецензирования). Справедливости ради следует сказать, что в последнее время появилось требование о наличии у научного руководителя публикаций в журналах из «списка ВАК», но это условие применяется только к НР, имеющим степень кандидата наук; доктора наук под такое ограничение не подпадают. Таким образом, при назначении научного руководителя собственно научные и этические факторы очень часто не учитываются. Организационные факторы во внимание принимаются косвенно – предполагается, что обладатель ученой степени доктора наук и звания профессора обладает как умением организовать деятельность своих диссертантов, так и наличием связей с диссертационными советами.

Экономические науки характеризуются в системе российского высшего образования определенной спецификой:

- ППС, имеющие на сегодняшний день степени доктора наук, в ряде

случаев получали их во времена СССР, когда подход к анализу экономических реалий был кардинально иным (как и сами реалии). В силу этого эффективное руководство диссертантами в наши дни им по объективным причинам обеспечить достаточно сложно;

- создание большого количества экономических кафедр и факультетов в российских вузах привело к тому, что в условиях нехватки профессиональных экономистов их зачастую комплектовали случайными людьми. Как правило, речь шла о представителях технических наук, которые, прекрасно владея математическим аппаратом, но не зная экономики, в ходе руководства диссертантами в конечном счете выпускали кандидатов наук (при попустительстве ученых советов), диссертации которых содержали оторванные от жизни математические модели с выхолощенным экономическим содержанием;
- для представителей старшего поколения ППС характерно незнание иностранных языков, что ведет к полному отсутствию знакомства с зарубежной экономической литературой и к отрыву тематики диссертационных работ как от требований практики, так и от современного научного мейнстрима;
- как уже говорилось выше, данная категория НР не ведет самостоятельной полноценной научной работы. В лучшем случае эти специалисты ограничиваются периодической публикацией статей в не рецензируемых платных журналах или платных сборниках заочных конференций, а в худшем – присваивают себе результаты научной работы своих диссертантов (о чем уже говорилось выше). Это ведет к

тому, что содержание защищаемых под их руководством работ имеет формальный характер.

Перечисленные проблемы ставят под угрозу процесс воспроизводства научных экономических кадров высшей квалификации в нашей стране.

Результаты исследования

Проведенный в данной работе анализ, на наш взгляд, позволяет говорить о недостаточном соответствии как качества научных руководителей, так и процесса их взаимодействия с диссертантами целям подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации. В качестве практических мер по устранению выявленных недостатков можно рекомендовать следующее:

- при назначении научного руководителя следует исходить из качества его научной деятельности (публикации в ведущих российских и мировых журналах) и его репутации (профессора, уличенные в плагиате или в выпуске на защиту работ, впоследствии не прошедших экспертизу в ВАК, должны быть лишены права руководить диссертантами), а не из его административных достижений;
- возможно, было бы целесообразно провести аттестацию научных руководителей на предмет соответствия перечисленным выше критериям и в случае их невыполнения – отстранять НР от научного руководства;
- вероятно, было бы целесообразно ввести требование о наличии у научного руководителя (независимо от того, какой степенью – доктора или кандидата наук – он обладает) определенного количества публикаций за последние три года по профилю специальности, по которой он предполагает руководить диссертационной работой.

В расчет должны приниматься только статьи в журналах из «списка ВАК» и из международных баз цитирования (прежде всего – Web of Science), причем не менее половины от требуемого числа статей должны быть написаны НР единолично, без соавторов. Только такой подход позволит избежать имитации научной деятельности в виде публикации квазинаучных работ в сборниках заочных конференций. Эта мера также даст возможность добиться дополнительного эффекта – у докторов наук (как и кандидатов) появится стимул к активному ведению научной деятельности и к публикации ее результатов в ведущих российских и мировых журналах, что, несомненно, будет способствовать как повышению качества российского профессорско-преподавательского корпуса, так и увеличению числа научных результатов (и известности этих результатов на отечественном и мировом уровне), а в конечном счете – хотя бы частичному восстановлению качества и престижа российской науки.

Очевидно, что эти меры (ужесточающие требования к НР) вызовут сопротивление у ряда сотрудников вузов, в настоящее время осуществляющих научное руководство, но этим критериям не удовлетворяющих. Однако основной целью внесения изменений в существующую модель взаимодействия НР и диссертантов должно быть не соблюдение индивидуальных интересов НР, а повышение качества диссертационных работ.

Также представляется целесообразным подготовить пособие для научных руководителей (возможно, силами Российской академии образования или одного из федеральных или наци-

ональных исследовательских университетов, ведущих активную подготовку диссертантов; в случае экономических наук такую роль мог бы взять на себя Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики), которое бы систематизировало как перечень обязанностей НР, так и список инструментов для их выполнения.

Научная новизна и практическая значимость

Как уже говорилось выше, проблемам деятельности научных руководителей в научной, учебной и практической литературе внимания не уделялось, и по этой причине сформулированные в данном исследовании рекомендации, на наш взгляд, обладают необходимой степенью научной новизны.

Что же касается практической значимости, то в настоящее время существует настоятельная необходимость в повышении качества диссертационных работ – особенно в таких «престижных» областях, как экономические и юридические науки, а также в педагогике (которая, хотя и не обладает столь же высоким престижем, однако пользуется репутацией «легкой» отрасли науки – т.е. допускающей защиту диссертации без значительных затрат интеллектуальных ресурсов). Поскольку же научный руководитель является вторым (после собственно диссертанта) по значимости участником диссертационного процесса, то потребность в разработке комплекса мер, направленных на оптимизацию его взаимодействия с соискателем ученой степени, очевидна. Это, по нашему мнению, обуславливает высокую практическую значимость проделанной работы.

Выводы

В настоящее время системе научного руководства диссертантами при-

сущ ряд недостатков, обусловленных как общими кризисными явлениями, характерным для системы вузовского образования в целом, так и тем фактом, что обеспечение качества работы научных руководителей находится на периферии внимания руководителей вузов и ВАК. Данная статья преследует не только практические цели – создание комплекса мер по повышению качества работы НР (или, точнее, разработку предложений по определению направлений, на которых должен сосредоточиться комплекс таких мер), но также носит и сигнальный характер. Она призвана привлечь внимание научной и педагогической общественности к тому элементу диссертационного процесса, который практически всегда оставался за кадром, а именно к научному руководителю и к его взаимодействию с диссертантом.

Мы отдаем себе отчет в том, что предлагаемые меры носят общий характер и представляют собой, скорее, рекомендации по выбору направлений исследования, чем комплекс мероприятий по оптимизации работы НР. По этой причине следующим этапом должна стать конкретизация этих рекомендаций.

Литература

1. Бедный Б., Миронос А., Серова Т. Наукометрические оценки продуктивности научной работы аспирантов // Высшее образование в России. 2006. № 7. С. 20–36.
2. Жмурова Т., Зайцева Л. Диссертация. Как написать и защитить диссертацию. М.: МГЮА: ЭЛИТ, 2007.
3. Научные руководители аспирантов. URL: <http://www.zpu-journal.ru/asp/matriculation/advisers>.
4. Неволлина Е.М. Как написать и защитить диссертацию. Краткий курс для начинающих исследователей. Челябинск: Урал Л.Т.Д., 2001.
5. Новиков А.М. Как работать над диссертацией: пособие для начинающего педагога-исследователя. М.: Эгвес, 2003.
6. Положение о научном руководителе аспиранта ФГОУ ВПО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия». URL: <http://www>.

- primacad.ru/main/index.php?option=com_content&view=article&id=237&Itemid=505.
7. *Радаев В.В.* Как организовать и представить исследовательский проект (75 простых правил). М.: ГУ-ВШЭ: ИНФРА-М, 2001.
 8. *Райзберг Б.А.* Диссертация и ученая степень: пособие для соискателей. М.: ИНФРА-М, 2009.
 9. *Резник С.Д.* Как защитить свою диссертацию. М.: ИНФРА-М, 2009.
 10. *Рыжиков Ю.И.* Работа над диссертацией по техническим наукам. СПб.: БХВ-Петербург, 2007.