

И. Д. Котляров

ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НАУЧНОГО РУКОВОДСТВА СОИСКАТЕЛЯМИ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

Анализируются проблемы научного руководства диссертантами: смещение мотивации научных руководителей с научных целей на карьерные и финансовые, недостаточное понимание научными руководителями своих функций и нехватка компетенций для осуществления научного руководства. Предложены пути устранения этих проблем.

К л ю ч е в ы е с л о в а: научное руководство, диссертант.

I. D. Kotliarov

Problems in scientific direction of Ph.D. studies

The present article contains an analysis of problems typical for scientific direction of Ph.D. studies. These problems include: financial and career motivation of scientific directors (instead of scientific goals), insufficient understanding of functions that a scientific director must fulfill and lack of competences. Some solutions of these problems are proposed.

К e y w o r d s: scientific direction, Ph.D. student.

В настоящее время Высшей аттестационной комиссией (ВАК) РФ реализуется комплекс мероприятий по повышению качества подготовки кандидатов и докторов наук. К этим мероприятиям, в частности, относятся 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.). В целом эти мероприятия одобряются научным сообществом [1], которое обеспокоено падением качества диссертационных работ, имевшим место после 1991 г.

Однако нельзя не обратить внимания 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.

Данная статья посвящена проблемам организации эффективного взаимодействия претендента на получение ученой степени кандидата наук (т. е. аспиранта очной или заочной формы обучения или соискателя, которые далее для краткости будут объединены под общим названием «диссертант») и научного руководителя, а также поиску путей повышения качества работы научных руководителей. Решение этой задачи имеет, на наш взгляд, большое значение в свете заявленного руководством нашей страны курса на построение инновационной экономики, которая будет испытывать всевозрастающую потребность в научно-исследовательских кадрах высшей квалификации.

Сразу следует оговориться, что описанные ниже негативные явления характерны для подготовки аспирантов в области экономических наук (ситуация в этой области автору данной работы знакома лучше всего).

Мотивация научного руководителя

Для начала целесообразно исследовать те мотивы, которые могут побудить научного со-

трудника выступить в качестве научного руководителя (далее — 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.

1. Официальные мотивы:

1.1. 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, научные сотрудники вынуждены были искать дополнительные источники денежных поступлений, и нередко наблюдались ситуации, когда один руководитель курировал одновременно большое количество диссертантов (до 10 и более);

1.2. Возможность формирования своей научной школы. Реализация этой возможности позволяет исследователю добиться известности и упрочить свою репутацию, а также более плодотворно работать над решением определенного круга задач (благодаря привлечению дополнительных сотрудников-диссертантов);

1.3. Карьерные — руководство двумя диссертантами, успешно прошедшими процедуру защиты, является одним из условий получения звания профессора по кафедре.

2. Неофициальные мотивы:

2.1. Денежные — хотя в научно-педагогических кругах это широко не афишируется, однако 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;

2.2. Административно-командные — неформально диссертант (особенно аспирант очной формы) поступает в полное распоряжение научного руководителя, который использует его для подмены 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 должны иметь мотивы блока 1.2. Однако, к сожалению, это далеко не всегда так. Опрос научных руководителей, занимающихся подготовкой диссертантов-эконо-

мистов, показал, что наибольшее значение имеют факторы 1.3 и 2.2. Такое искажение мотивации у научных работников влечет за собой ряд проблем:

- НР 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 свежееиспеченные 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 (для 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.

- Требования по ведению научной работы научными руководителями выполняются за счет присвоения результатов диссертантов. В мягкой

форме это имеет вид включения НР в качестве соавтора статьи аспиранта (при этом участие руководителя в подготовке статьи сводится к минимальной редакторской правке), а в жесткой — в единоличной (только под авторством НР) публикации результатов аспиранта. В отдельных случаях аспирант выполняет всю работу по грантам, а 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 научный руководитель 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 начинающему ученому, получающему свои первые самостоятельные результаты, такое отношение со стороны своего наставника оскорбительно, оно обуславливает разочарование в науке, понимание 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 следующие:

- повышение уровня оплаты за руководство диссертантами. По нашему мнению, необходимо повышать ставку почасовой оплаты 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.

Функции научного руководителя

Интересно отметить, что при обилии литературы [2–6, 8, 9, 11–17], посвященной тому, как диссертант должен готовить свою научную работу, нет никаких пособий, которые бы позволили начинающему НР получить базовые навыки научного руководства. Де-факто предполагается, что

обладатель степени кандидата наук и звания доцента, прошедший в ходе обучения в аспирантуре курс педагогики, имеет необходимую теоретическую базу для осуществления научного руководства, а недостающие практические приемы он освоит непосредственно в процессе.

Такой подход представляется чрезмерно упрощенным. Руководство диссертантом — это не обучение в классическом смысле (при котором учитель передает свои знания ученику), оно включает исследовательский компонент, при этом диссертант большую часть нового материала осваивает самостоятельно. Навыки проведения лекционных занятий и даже опыт руководства выпускными квалификационными работами бакалавров и специалистов в данном случае оказывают НР лишь косвенную поддержку в силу более высоких требований, предъявляемых (хотя бы формально) к диссертанту и к качеству его работы, а также персонализированности взаимодействия НР и диссертанта.

Отметим, что некоторое содействие НР оказывают положения вузов о научном руководстве диссертантами, в которых достаточно четко очерчен круг обязанностей научного руководителя [7, 10]. Тем не менее, как уже говорилось выше, отсутствуют пособия и рекомендации по эффективному выполнению этих обязанностей.

Анализ положений вузов говорит о том, что приоритет во взаимодействии научного руководителя с диссертантом отдается двум аспектам:

- собственно научному руководству — 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;

- организационному руководству — 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 мотива-

цией 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» работу, 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 работ не соответствует интересам российской науки. По этой причине этическим аспектам подготовки диссертанта следует уделять особое внимание.

Также представляется целесообразным подготовить пособие для научных руководителей (возможно, силами Российской академии образования или одного из федеральных или национальных исследовательских университетов), которое бы систематизировало как перечень обязанностей НР, так и список инструментов для их выполнения.

Требования к научному руководителю

Исходя из перечисленных выше основных функций научного руководителя (детальное их описание невозможно в рамках журнальной статьи), можно сформулировать следующие требования к его квалификации:

1. Знание текущего состояния научных исследований в своей предметной области. Это необходимо для правильного выбора темы диссертационной работы и для подбора текстов для сдачи экзамена кандидатского минимума по иностранному языку.

2. 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.

3. 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.

4. Владение иностранными языками (без которого невозможно ни самостоятельное ознакомление с зарубежной научной литературой, ни публикация своих работ в ведущих мировых журналах).

5. Навыки организационной работы (умение формировать график работы диссертанта и следить за его выполнением).

6. Наличие связей с диссертационными советами по профилю специальности.

7. 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 сможет организовать деятельность своих диссертантов и имеет связи с диссертационным советом.

Экономические науки характеризуются в системе российского высшего образования определенной спецификой:

1. 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 по объективным причинам обеспечить достаточно сложно.

2. 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.

3. 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.

4. Как уже говорилось выше, данная категория НР не ведет самостоятельной полноценной научной работы. В лучшем случае эти специалисты ограничиваются периодической публикацией статей в нерецензируемых 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 производства экономических кадров высшей квалификации в нашей стране. По этой причине, по нашему мнению, при назначении научного руководителя следует исходить из качества его научной деятельности (публикации в ведущих российских и мировых журналах) и его ре-

путации (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. Вероятно, уместно ввести требование о наличии у научного руководителя (независимо от того, какой степенью — доктора или кандидата — 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. Эта мера позволит 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 повышению качества российского профессорско-преподавательского корпуса и увеличению числа научных результатов, а в конечном счете — хотя бы частичному восстановлению уровня российской науки.

Выводы

В настоящее время системе научного руководства диссертантами присущ 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. Предлагаемые в данной статье рекомендации, по мнению автора, могут способствовать устранению этих недостатков.

1. *Бедный Б., Миронос А., Серова Т.* Наукометрические оценки продуктивности научной работы аспирантов // Высш. образование в России. 2006. № 7. С. 20–36.

2. *Волков Ю. Г.* Диссертация. Подготовка, защита, оформление. М. : Гардарики, 2005. 185 с.

3. *Жмурова Т., Зайцева Л.* Диссертация. Как написать и защитить диссертацию. М. : МГЮА, ЭЛИТ, 2007. 248 с.