

**ПОКРАЩЕННЯ ВІДНОСИН МІЖ ЗДОБУВАЧЕМ
СТУПЕНЯ PhD ТА НАУКОВИМ КЕРІВНИКОМ
ЯК ЧИННИК ЯКОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ АСПІРАНТУРИ**

Румянцева О.А.

orcid.org/0000-0003-1133-7867

кандидат філологічних наук,

доцент кафедри іноземних мов природничих факультетів,

факультет романо-германської філології

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

м. Одеса. Україна

Український інститут майбутнього у своєму аналітичному звіті «Україна 2022: Як не втратити свій шанс стати сильною державою» зазначає, що науку потрібно зробити об'єктом для інвестицій, засобом розширення можливостей і нарощування потенціалу суспільства. Для досягнення цієї мети потрібно налагодити співробітництво та взаємодовіру між науковцями та підприємцями, політиками та держслужбовцями.

Тому навіть зараз під час війни Росії проти України значна увага на сучасному етапі розвитку вищої освіти приділяється проблемі переведення її на інноваційну основу. Вважаємо, що підготовка здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти є одним з пріоритетних напрямків на даному етапі. Для українських вчених інтеграція до Європейського дослідницького простору є можливістю поглибити співпрацю з науковою спільнотою ЄС, а для держави така інтеграція повинна стати інструментом адаптації стандартів і норм Європейського Союзу у сфері науки та інновацій.

На наш погляд, на сучасному етапі потрібно: по-перше приділити значну увагу виявленню інноваційних трендів розвитку вищої освіти в ЄС та у світі для розробки більш ефективної освітньої політики, зокрема на третьому рівні вищої освіти: по-друге виявити проблеми вітчизняної аспірантури з метою окреслення шляхів її інтеграції у європейський і світовий освітній простір.

Мета представленої статті дослідити відносини між науковим керівником і PhD студентом в європейських та українських закладах вищої освіти.

Керівництво є одним із центральних елементів третього рівня вищої освіти як в Україні, так і в країнах ЄС. успіх дисертаційного дослідження напряму залежить від якості відносин «керівник-аспірант». Завданням наукового керівництва є підтримка аспіратів протягом усієї дослідницької діяльності, а в деяких європейських країнах, наукове керівництво передбачає оцінку якості наукового дослідження. Наукові керівники передають необхідні навички наступному поколінню та є ключовими контактними особами у разі будь-яких питань, які можуть виникнути. Незважаючи на те, що традиція мати одного керівника все ще переважає як в Україні, так і в багатьох країнах Євросоюзу, проте поступово в європейських університетах співкерівник та радники всередині або навіть поза установою стають частиною команди. У закордонній науково-педагогічній літературі існує значна кількість наукових розвідок, в яких висвітлено феномен взаємодії та взаємовідносин між науковим керівником та аспірантом (Sweitzer, 2009; Henkel, 2000; Jazvac-Martek et al., 2011). Деякі проблеми української докторської освіти було висвітлено такими дослідниками, як: Ж. Таланова. В. Плєскач. М. Чепнга. О. Вознюк. І. Зимняга ін., однак, наскільки нам відомо, попередні дослідження не торкалися теми наукового керівництва, та взаємовідносин з аспірантами.

На основі опитування проведеного серед аспірантів 1-го та 2-го років навчання Одеського національного університету імені І.І. Мечникова та наступного порівняння результатів стосовно існуючих проблем в українській і в європейській докторантурах, були виявлені деякі спільні проблеми:

1. Керівництву в аспірантурі потрібно вчитися.

Контроль здобувачами ступеня PhD занадто часто базується на категорії подібності. Наукові керівники контролюють аспірантів так, як контролювали 20 або 30 років тому, коли вони працювали над дисертацією. Ця стратегія ніколи не була ефективною, що підтверджено показниками відрахування PhD студентів як нині, так і 30 років тому. Окрім того, розповсюдження цифрових технологій назавжди змінило обличчя докторської освіти, вплинувши на її організацію,

адміністрування, процес, та й загалом на проведення досліджень. Більш того наші аспіранти змінюються, вони не будуть миритися з банальністю або коментарями про старі добрі часи.

2. Не кожен професор чи доцент може керувати здобувачем, лише тому, що має досвід керівництва бакалаврами магістрами, та має певні навички, публікації та досвід.

Керувати аспірантами дуже приємно і на це виділяють достатню кількість годин. Сучасні аспіранти яскраві люди, які багато працюють і глибоко думають. Проте зустрічі керівника зі здобувачем не гарантують завершення дослідження чи того, що дослідження досягне інтелектуального рівня, необхідного для вчасного захисту.

На даному етапі виникають такі питання: Чи є необхідність в атестації самого керівника, і за якими критеріями: публікації саме у сфері дослідження аспіранта, достатній і успішний досвід роботи з іншими аспірантами, знання законів та положень стосовно захисту чи потрібні інші дескриптори?

Докторантури європейських закладів вищої освіти також ставлять наступні питання: Чи знаєте Ви інтелектуальний стандарт (*англ.* Intellectual Standards – спеціальні вимоги до наукового дослідження певної галузі), необхідний для отримання ступеня доктор філософії (PhD) у вашій спеціальності? Іншими словами, чи можете ви прочитати дисертацію здобувача, яка майже завершена, і зрозуміти, що вона пройде? Чи можете ви знайти межу між (1) значними та незначними виправленнями; (2) значними виправленнями та переглядом і повторним поданням; (3) переглядом, повторним поданням та повною неспроможністю дисертації? Які галузі знань можуть спричинити не одностайне рішення серед опонентів? Чи знаєте ви політику, процедури та правила необхідні для оформлення та подання дисертації, яка надсилається опонентам? Як цифрове подання дисертації змінює її підготовку та перевірку? Ваші знання отримані завдяки ознайомленню з докторською політикою та процедурами у вашому навчальному закладі, читанню великої кількості дисертацій та пов'язаної літератури, а також якомога частішому опонуванню?

3. Значний, оригінальний внесок у знання (SOCK) або актуальність дослідження.

Кожна дисертація, яку захищають у європейському університеті повинна мати не тільки чітко прописаний, але й імплементований на практиці значний, оригінальний внесок у знання. Зазвичай в українських дисертація цей розділ відповідає актуальності дослідження, але не перевіряється так ретельно.

Без реального значного і оригінального внеску у знання (*англ.* SOCK, Significant original contribution to knowledge) жодна дисертація

не пройде захист. Кожне слово важливе, дослідження європейського здобувача PhD може бути внеском, але не оригінальним, може бути оригінальним внеском, але незначним. Керівник і PhD студент повинні працювати разом, щоб переконатися, що SOCK є міцною базою для здобувача та дисертації. Чим раніше докторант зможе визначити свій SOCK, тим плавніше буде його просування до завершення дисертації. Тому в кожній главі майбутній доктор філософії повинен нагадувати екзаменатору про мету цієї глави та про те, як вона узгоджується з SOCK дисертації, анотація, вступ, висновок і кожен окремих розділ повинен бути зв'язаний з SOCK. Докторські програми між університетом та промисловими партнерами дедалі частіше використовуються в Євросоюзі, вони мають назву «структуровані» докторські програми.

4. Аспіранти не є неоплачуваними асистентами чи авторами / співавторами статей для наукових керівників.

Це спільна проблема як європейської, так і української докторантури. PhD студенти існують не для того, щоб обслуговувати наукового керівника. Ми всі знаємо – як особисто, так і професійно – історії про те, як наукові керівники використовують PhD студентів у лабораторіях для проведення своїх досліджень, а також у написанні статей, у яких вони мають мінімальний інтелектуальний внесок або взагалі ніякого. Дослідницькі кодекси поведінки в усьому світі – більшість із яких походить від Ванкуверського протоколу – вносять зміни, а установи та журнали вимагають прозорості та чесності від усіх авторів у процесі подання.

Висновок. Аспірантам потрібен науковий керівник, щоб захищати, направляти, наставляти та підтримувати. Більшість університетів у всьому світі наполягають і переходять на групове наукове керівництво. Започатковані ще у 1994 році, докторантури цього типу залучають промислові чи комерційні організації до визначення проектів придатних для докторського ступеня, які принесуть користь їх бізнесу у партнерстві з університетами, а також до найму здобувачів для їх виконання. За цими програмами здобувачі ступеня мають навіть трьох керівників: головного керівника та співкерівника, як правило, з університету; третій керівник допоміжний співкерівник має бути з партнерської установи. Команда керівників додає безпеку та впевненість в закінченні докторантури і якості дослідження. Здобувач ступеня доктор філософії заслуговує на повагу, турботу, керівництво та ясність у професійних стосунках.

Література:

1. Плєскач В. Проблеми підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації у технічних вищих навчальних закладах В. Плєскач. Вища шк. 2010, № 2. С. 48–51.

2. Таланова Ж. В. Болонська інтеграція докторської підготовки: редукція чи розвиток для України? / Ж. В. Таланова. Виша шк. 2010, №7-8. С. 96-107.
3. Чепнга Нова концепція навчання і виховання докторантів (PhD) / М. Чепнга. Виша шк. 2008, № 7. С. 9-12.
4. Henkel M (2000) Academic identities and policy change in higher education. Jessica Kingsley, London.
5. Jazvac-Martek M et al (2011) Tracking doctoral student experience over time: cultivating agency in diverse spaces. In: McAlpine L. Amundsen C (eds) Doctoral education: research-based strategies for doctoral students, supervisors and administrators. Springer, The Netherlands, pp 17-36.
6. Sweitzer V (2009) Towards a theory of doctoral student professional identity development: a developmental networks approach. J High Educ 80(1): 1-33.
7. Аналітичний звіт «Україна 2022: Як не втратити свій шанс стати сильною державою». URL: <https://uifuture.org/publications/ukrayina-2022-yak-ne-vtratyty-svij-shans-staty-sylnoyu-derzhavoyu/> (дата звернення: 26.08.2022).