

УДК 378.091.015.3

Ольга Фаст, кандидат педагогічних наук, докторант  
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, м. Луцьк

### ЕФЕКТИВНІСТЬ НАУКОВОГО КЕРІВНИЦТВА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ДОКТОРСЬКОЇ ОСВІТИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ КОНТЕКСТ

На підставі аналізу зарубіжних джерел з проблеми наукового керівництва дисертаційними дослідженнями аспірантів з'ясовано, що явище це багатогранне і досить дискусійне. На сьогодні у країнах ЄС пріоритетність формування європейської культури наукового керівництва набуває особливої ваги і пов'язується передусім із забезпеченням якості докторської освіти. Досвід провідних університетів світового класу показує, що процес удосконалення наукового керівництва, наставництва як освітніх інституцій є поступовим і спрямовується на пошук нових, альтернативних моделей його організації, зокрема колективного наукового керівництва (англ. group supervision) та когортно-зорієнтованої освітньої технології (англ. cohort based pedagogies).

**Ключові слова:** докторська освіта, науковий керівник, управління якістю докторської підготовки, ефективність наукового керівництва.

Табл. 1. Літ. 19.

Olha Fast, Ph.D. (Pedagogy), Doctoral Student  
Lesya Ukrayinka East European National University, Lutsk

### THE EFFICIENCY OF SCIENTIFIC SUPERVISION AS A FACTOR OF DOCTORAL QUALITY ASSURANCE: THE EUROPEAN CONTEXT

The article is devoted to coverage of scientific supervision policy based on foreign literature review. It reveals that the phenomenon is complex and rather controversial. Today, in the EU countries, the priority of forming the European culture of scientific leadership becomes of particular importance and is principally connected with ensuring the quality of doctoral education. The experience of leading world-class universities shows that the process of improving scientific guidance, mentoring as educational institutions is gradual and aimed at finding new, alternative models of its organization, in particular group supervision and cohort based pedagogies.

In the educational management literature the pedagogy of supervision of higher degree research students has enjoyed limited but increasing attention in several strands. There has been extensive research done on effective faculty/student mentoring relationships in academy. Several problems, such as poor completion rates of research degrees and delayed completion of thesis, have been found in work related to thesis in postgraduate and higher levels of education. The quality of supervision has been often indicated as the main reason for these problems. These key themes specifically identified the need for professional development in the area of research supervision, the desire of potential or inexperienced supervisors to work with more experienced supervisors, and the need for supervisors to reflect on their own personal experience of being supervised. Furthermore, the research found that it was important for the institution to clearly define the role of supervisors, to provide peer support opportunities and to document protocols to adopt (by students and supervisors) at various stages of a research degree. Findings from the study also contributed to our growing understanding of the principles of threshold concepts in research supervision.

**Keywords:** doctoral education, scientific supervisor, doctoral training quality management, scientific supervision efficiency.

**П**остановка проблеми. Визначальною тенденцією розвитку вищої освіти у глобальному вимірі є стрімке прогресування найвищого її рівня – докторського. У європейській освітній політиці щодо забезпечення якості вищої освіти докторській підготовці відведено пріоритетну роль. Інтегрування докторської освіти у Болонський процес розпочалося з Берлінської конференції європейських міністрів (вересень, 2003), за результатами якої було узасаднено створення єдиної трициклової системи вищої освіти в Європі

шляхом присудження третього, найвищого (дослідницького) рівня [3]. До епіцентру освітньо-політичних подій третій цикл вищої освіти було віднесено цілеспрямовано, адже докторська підготовка та підтримка досліджень молодих науковців набули особливої пріоритетності і розглядалися як ресурс забезпечення зв'язку між Європейським простором вищої освіти (ЕНЕА) та Європейським дослідницьким простором (ЕРА).

Основні пріоритети освітньої політики Європи щодо оновлення змісту докторської підготовки та

забезпечення її якості обґрунтовано у Зальцбургських принципах (2005). Управлінським аспектам було відведено вагому роль і чи не вперше піднято питання про необхідність професіоналізації докторської підготовки з метою забезпечення її якості. Зокрема, Зальцбургськими принципами визначено необхідність інституалізації наукового керівництва та процедури агеґації здобувача наукового ступеню на основі угоди про розподіл відповідальності за результати досліджень між докторантом, науковим керівником та закладом вищої освіти [4]. На сьогодні в країнах ЄС пріоритетність формування європейської культури наукового керівництва набуває особливої ваги і пов'язується передусім із оптимізацією функціонування докторських шкіл.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** У працях зарубіжних вчених-педагогів на сьогодні спостерігається актуалізація питань щодо цілісного осмислення явища наукового керівництва та його ролі у формуванні нового покоління молодих науковців, розкриттю теоретичних та прикладних аспектів вироблення ефектвної моделі наукового керівництва (С. Добі, С. Сміс, Л. Робінс [9]; М. Джонс [12], Ф. Кросбі [6], К. Коклер [2] та ін.).

Дослідники відмічають, що, як і в бізнес-сфері, наукове керівництво в академічному середовищі містить такі ж елементи – підтримку, схвалення, супровід, лобіювання інтересів [6]. Потрактуювання сутності цього феномену розкривається через основні напрямки співпраці з аспірантом, а саме: надання допомоги в опублікуванні наукових праць здобувача наукового ступеня; активна участь у генеруванні ідей, гіпотез наукової роботи; удосконалення методології наукового дослідження; спільна робота над апробацією результатів дослідження, участь у наукових заходах (конференції, семінари тощо); співпраця у написанні грантів, наукових проєктів [2].

**Мета статті** – на підставі аналізу зарубіжного наукового дискурсу з'ясувати особливості ефектвного наукового керівництва як чинника забезпечення якості докторської освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз зарубіжних джерел з проблеми наукового керівництва дисертаційними дослідженнями аспірантів (англ. *PhD students*) засвідчив, що явище це багатогранне і досить дискусійне. Насамперед відмітимо, що терміносистема, якою послуговуються зарубіжні вчені у вивченні цієї проблеми, є значно розмаїтішою у порівнянні з україномовним науково-педагогічним дискурсом.

До синонімічного ряду термінів віднесено, зокрема, такі поняття: керівництво (англ. *supervision*), скеровування, супровід (англ. *guidance*), наставництво (англ. *mentorship*), спонсорування (англ. *sponsorship*), лобіювання, просування протече (англ. *promotion of proteges*), коучинг (англ. *coaching*) тощо (М. Діллон, Р. Малот [8] та ін.). Проте стверджувати про однозначність потрактуювань цих понять у наукових працях не доводиться. І це зрозуміло: інституційно процес підготовки наукових кадрів у вищих навчальних закладах за рубежом дещо відрізняється від українських освітянських традицій. По суті, наукове керівництво дослідницькою роботою передбачає не тільки закріплення за аспірантом наукового наставника, але й активне (а не формалізовано-процедурне) залучення викладачів кафедри чи факультету до процесу наставництва. Відтак наставництво (англ. *mentoring relationships*) розглядається зарубіжними вченими у контексті соціалізації аспірантів і передбачає менторську діяльність (формальну чи неформальну) більш досвідченого колеги/колег, спрямовану на підтримку молодого вченого. У науковій літературі превалує думка, що наставництво є більш ширшим поняттям і включає в себе наування аспіранта, коучинг, особистий і професійний супровід (С. Добі, С. Сміс, Л. Робінс) [9]. Утім, дослідники відмічають, що часто у процесі докторської підготовки науковий керівник виконує дуальну постаттю, поєднуючи функції власне наукового керівництва (англ. *research advisor*) з місією наставника (англ. *mentor*), яка, окрім наукового консультування, передбачає психологічну підтримку аспіранта, сприяння розвитку його кар'єри [7].

У сучасному науковому дискурсі зарубіжними вченими окреслено кілька потрактуювань поняття *наукове керівництво (наставництво)*. Наразі, в дослідженнях з організаційної психології його експлікують як: відносини між старшими і молодшими або рівними за статусом колегами, що уможливають розвиток (Ф. Кросбі) [6]; складний ієрархічно зумовлений процес, що має за мету надання особами, вищими за рангом і професійними досягненнями та досвідом, допомоги, підтримки в інтелектуальному, особистісному та кар'єрному розвитку осіб, визначених як протече (М. Джонс) [12]; процес просування кар'єри інших завдяки неформальним стратегіям, які існують у професійному середовищі (С. Кларк, М. Коркоран) [1]; моделювання суб'єктом керівництва процесу формування системи умінь, важливих для особистісного та професійного розвитку учня (Ф. Кросбі) [6].

К. Кокрел та К. Шеллі виявили позитивний кореляційний зв'язок між рівнем задоволеності аспірантів процесом докторської підготовки і характером взаємин із науковим керівником [2]. Валідність таких тверджень підтверджується і в дослідженні С. Гарднера, у якому, окрім установленого позитивного взаємозв'язку між відчуттям аспірантом особистісної автономності та його мотивацією успішно опанувати докторські студії, наголошується на важливості наставництва у моделюванні академічного середовища, сприятливого для формування самоідентичності аспіранта як молодого дослідника [10].

Недооцінювання важливості аспектів соціалізації здобувачів наукового ступеня у процесі докторської підготовки призводить, на думку С. Гарднера, до зменшення показника успішних захистів дисертаційних досліджень та завершення повного циклу докторських студій [10]. Підтвердженням цьому можуть послугувати статистичні дані: близько 50% аспірантів зазнають невдачі на шляху до отримання наукового ступеня [7]. Погодьмося, такий стан справ не можна вважати задовільним, однак ця тенденція не є поодинокую, а тим паче новою. Наприклад, дослідженням Е. Руд установлено, що наприкінці 90-х років двадцятого століття у Сполученому Королівстві частка аспірантів, що не змогли результативно закінчити докторські студії, становила від 40% до 50% [14]. Більше того, якість наукового консультування було означено основною причиною такої тенденції (М. Діллон, Р. Малот) [8]. Часто аспіранти висловлювали незадоволеність процесом наукового керівництва, підставами для чого, на їхню думку, послуговували: низький рівень організаційної культури керівника, модель і структура взаємодії з аспірантом; розбіжності у наукових інтересах наукового керівника та аспіранта, а також незадовільне керівництво, ґрунтоване на часових обмеженнях і тиску [14]. У дослідженні (М. Корнвол, Ф. Шиміселз, Д. Джакуес) з'ясовано, що аспіранти, високо оцінюючи важливість наукового керівництва, потребують належних умов для розвитку власної автономії та достатньої свободи у розробці та втіленні своїх наукових проектів [5].

Одним із важливих аспектів цієї проблеми є те, що наставництво і викладання суттєво різняться, однак, на думку М. Джонса [12], науковим керівникам часто не вистачає розуміння цих відмінностей. Розв'язанню цього протиріччя посприяла розробка зарубіжними вченими Л. Хят та П. Вільямс компетентнісної моделі наукового керівництва, яка окреслює систему професійно

важливих компетентностей, якостей, цінностей та умінь, оволодіння якими є необхідним для якісного керівництва науковою роботою аспіранта [11]. Серед останніх автори виокремлюють, зокрема, такі кластери компетенцій: компетенції у сфері викладання (*teaching role competencies*), компетенції у сфері консультування (*advising role competencies*), компетенції у сфері досліджень (*research role competencies*), компетенції, пов'язані з посадовими обов'язками (*service role competencies*), компетенції у сфері колективних взаємин (*colleagueship role competencies*).

*Компетенції у сфері викладання* конкретизуються через такі вимоги до наукового керівника: навички комунікації та фасилітації; обізнаність у теоретичних та прикладних аспектах викладацької діяльності; технологічні уміння; етичні цінності; обізнаність в освітніх тенденціях; педагогічне мислення; навички моделювання навчання упродовж життя.

*Компетенції у сфері консультування* передбачають, що науковий керівник повинен: володіти методологічними уміннями, дослідницькими методами, засобами і технологіями; здійснювати керівництво написанням якісних наукових текстів; бути відкритим до співпраці з аспірантами, доступним; залучати аспірантів до наукових проектів як співавторів; володіти уміннями коучингу; нести відповідальність за якість дисертаційного дослідження; заохочувати дотримання аспірантами етичних норм наукової праці.

До системи *компетенцій у сфері досліджень* авторами віднесено такі, як: здатність усестороннього розгляду наукових проблем; розуміння ролі наукової праці викладача для інновацізації процесів викладання, навчання; неперервне удосконалення науково-дослідницьких умінь; інноваційність та адаптивність; публікаційна та апробаційна активність, що сприяє розвитку наукової галузі; розуміння важливості наукової праці та сприяння її розвитку задля престижу освітніх програм, навчального закладу; уміння ефективно використовувати інноваційні технології у наукових дослідженнях.

*Компетенції, пов'язані з посадовими обов'язками*, включають навички командної роботи та співпраці; приналежність до професійних спільнот, організацій; консультативні уміння; здатність працювати з різними контингентами студентів; технологічні уміння; розуміння місії навчального закладу, участь у її реалізації.

Серед *компетенцій у сфері колективних*

**ЕФЕКТИВНІСТЬ НАУКОВОГО КЕРІВНИЦТВА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ  
ДОКТОРСЬКОЇ ОСВІТИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ КОНТЕКСТ**

Таблиця 1.

**Рангування вагомості критеріїв вибору аспірантами наукового керівника**

Критерії	Ранги	
	Аспіранти-початківці	Аспіранти-випускники
Прихильність та участь, ентузіазм викладача у керівництві написанням дисертаційної роботи, емоційна включеність у цей процес	1	2
Готовність наукового керівника співпрацювати протягом усього терміну докторської програми та відстоювати інтереси аспіранта у складних і суперечливих обставинах	2	1
Репутація наукового керівника (наукові публікації, знання свого предмету)	3	5
Готовність усвідомлено співпрацювати у конкретних часових рамках	4	6
Конвергенція наукових інтересів	5	8
Перспективи працевлаштування	5	7
Свобода для наукової праці	7	9
Особистісні взаємини наукового керівника з аспірантом	8	4
Соціальні контакти наукового керівника в академічному середовищі вищого навчального закладу та поза ним	9	3
Кількість дисертаційних робіт, захищених під керівництвом викладача	10	10

*взаємин* автори виділяють: прийняття та ціннісне ставлення до колег; уміння міжособистісної взаємодії; альтернативне мислення, толерантність до різноманітності; наставництво, здатність до лідерства; уміння використовувати новітні технології для налагодження співпраці; розуміння організаційної культури, стратегії навчального закладу, факультету, кафедри чи відділу.

Чимало наукових праць зарубіжних авторів присвячено питанням відбору викладачів як потенційних наукових керівників. Чи не вперше цю проблему було піднято у дослідженні С. Рей, в якому на основі аналізу очікувань аспірантів щодо характеристик ідеального наукового керівника та їх факторній ієрархізації розроблено критеріальну модель відбору наукових консультантів [13]. Серед вагомих показників, за якими, на думку аспірантів, слід оцінювати перспективність співпраці з науковим керівником, є такі:

- Свобода для наукової праці – науковий керівник є відкритим до нових ідей і гнучким в адаптуванні альтернативних підходів;
- Тайм-менеджмент – готовність усвідомлено співпрацювати у конкретних часових рамках;
- Перспективи працевлаштування – здатність наукового керівника посприяти працевлаштуванню після захисту дисертації;

- Конвергенція наукових інтересів;
- Репутація – репутація наукового керівника (наукові публікації, знання свого предмету);
- Особистісні взаємини – довірливі та сердечні стосунки наукового керівника з аспірантом;
- Соціальні мережі – соціальні контакти наукового керівника в академічному середовищі закладу вищої освіти та поза ним;
- Стабільність – готовність наукового керівника співпрацювати протягом усього терміну докторської програми та відстоювати інтереси аспіранта у складних і суперечливих обставинах;
- Кількість дисертаційних робіт, захищених під керівництвом викладача;
- Прихильність та участь – ентузіазм викладача у керівництві написанням дисертаційної роботи, емоційна включеність у цей процес.

Статистичне опрацювання результатів анкетування засвідчило деякі відмінності у поглядах аспірантів першого та останнього років навчання (Табл. 1). Респонденти обох груп високо оцінили вагомість таких критеріїв, як *прихильність, участь та ентузіазм наукового керівника; стабільність співпраці*. Утім, значні розбіжності спостерігаємо щодо такого критерію, як *соціальні контакти наукового керівника в академічному середовищі вищого навчального закладу та поза ним*, якому аспіранти-випускники

присвоїли третій ранг, а молодші їхні колеги – дев'ятий ранг відповідно. Кількість дисертаційних робіт, захищених під керівництвом викладача виявився найменш вагомим критерієм в обох групах респондентів.

На підставі аналізу наукових джерел приходимо до **висновків**, що процес удосконалення наукового керівництва, наставництва як освітніх інституцій є поступовим, і як результат поступу бачимо спроби зарубіжних учених у пошуку нових, альтернативних моделей організації керівництва науковими дослідженнями аспірантів обґрунтувати та перевірити дієвість колективного наукового керівництва (англ. *group supervision*), а також потенціал когорто-зорієнтованої освітньої технології (англ. *cohortbased pedagogies*). Як стверджує М. Джонс [12], ефективність таких радикальних кроків потребує ретельного вивчення та оцінки з погляду наукової та освітньої спільноти, однак на сьогодні усе більше університетів світового класу у країнах ЄС, США, Канади, Австралії експериментують з такими альтернативними підходами до модернізації наукового керівництва докторською підготовкою молодих науковців.

Перспективи дослідження піднятої проблеми вбачаємо у вивченні тенденцій модернізації інституту наукового керівництва у контексті реформування системи вищої освіти в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Clark S. *Perspectives on the professional socialization of women faculty* / S. Clark, M. Corcoran // *Journal of Higher Education*. – 2013. – № 57(1). – P. 20–43.
2. Cockrell C. *The relationship between academic support systems and intended persistence in doctoral education* / C. Cockrell, K. Shelley // *Journal of College Student Retention: Research, Theory, & Practice*. – 2009. – № 12 (4). – P. 469–484.
3. *Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. Realising the European Higher Education Area*. Available at: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents>
4. *Conclusions and Recommendations from the Bologna Seminar on “Doctoral Programmes for the*

*European Knowledge Society”* (Salzburg, 3-5 February 2005). Available at: <http://www.eua.be/activities-services>.

5. Cornwall M. *What is project orientation?* / M. Cornwall, F. Schmithals, D. Jaques // *An overview. In Proceedings of the Seminar on Project Orientation in Higher Education, University of London, Institute of Education*. – 1977. – P. 1–16.

6. Crosby F. *The developing literature on developmental relationships* / F. Crosby // In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.). *Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organizations*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. – 2009. – P. 3–20.

7. D'Andrea L. *Obstacles to completion of the doctoral degree in colleges of education: The professors' perspective* / L. D'Andrea // *Educational Research Quarterly*. – 2009. – № 25 (3), P. 42–58.

8. Dillon M. *Supervising masters thesis and doctoral dissertations* / M. Dillon, R. Malott // *Teaching and Psychology*. – 2010. – № 8 (3). – P. 195–202.

9. Dobie S. *How assigned faculty mentors view their mentoring relationships: An interview study of mentors in medical education* / S. Dobie, S. Smith, L. Robins // *Mentoring & Tutoring: Partnerships in Learning*. – 2004. – № 18. – P. 4.

10. Gardner S. *Fitting the mold of graduate school: A qualitative study of socialization in doctoral education* / S. Gardner // *Innovative Higher Education*. – 2008. – № 33(2), P. 125–138.

11. Hyatt L., Williams, P. (2011). *21st Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty* / L. Hyatt, P. Williams // *Innovative Higher Education*. – 2011. – № 36 (1). – P. 53–66.

12. Jones M. *Issues in Doctoral studies - Forty years of journal discussion: where have we been and where are we going?* / M. Jones // *International Journal of Doctoral Studies*. – 2003. – № 8 (6). – P. 83–104.

13. Ray S. *Selecting a Doctoral Dissertation Supervisor: Analytical Hierarchy Approach to the Multiple Criteria Problem* / S. Ray // *International Journal of Doctoral Studies*. – 2007. – № 2 – P. 23–32.

14. Rudd E. *A new look at post graduate failure*, Guildford, England: SRHE and Slough. – 1985. – P. 124–12.

Стаття надійшла до редакції 23.01.2018

