

Вдосконалення практики підготовки докторів філософії як напрям підвищення якості вищої освіти: державно-інституціональний аспект

Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 роки, проект тексту якої було винесено МОН України на громадське обговорення, серед основних проблем, викликів та ризиків сучасності щодо розбудова національної системи освіти, визначає у тому числі і ті, зміст яких пов'язано з старінням педагогічних кадрів та зниження якості їх підготовки [2]. Саме ця проблематика, у тому чи іншому прояву свого складного та багатогранного змісту, неодноразово знаходила своє відображення у якості предмету безпосередньої уваги з боку посадових осіб центральних та місцевих органів державної влади. Наприклад, питання підготовки докторів філософії в умовах реформування вищої освіти набули свого розвитку під час роботи семінару «Запровадження освітньо-наукових програм в аспірантурі та ліцензування», організація та проведення якого відбулось за ініціативи та підтримки Міністерством освіти і науки України (МОН) та Національного Еразмус+ офісу в Україні [4]. Під час роботи науково-комунікативного заходу, учасники семінару визначили ті з факторів, які обумовили необхідність реформування системи підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів. За інформацією радника МОН М. Вінницького, ефективність підготовки докторів філософії у ВНЗ складає 27%, в той час як у наукових установах відповідний показник дорівнює лише 12%. За статистикою МОН в Україні лише 7% аспірантів вчасно завершують роботу над дисертацією та лише кожен четвертий здобувач наукового ступеня взагалі презентує результати своєї роботи перед членами спеціалізованої вченої ради. На нашу думку, така низька ефективність може бути пояснена, у тому числі, й через призму недосконалості змісту та практики функціонування системи підготовки майбутніх докторів філософії, а саме через обмеження аспіранта:

– керівництвом одного наукового керівника (європейські моделі підготовки докторів філософії передбачають можливість аспіранта користуватися порадами відразу декількох керівників [5,6] та власне відсутністю вибору здобувачем наукового ступеню свого майбутнього керівника (існуюча практика призначення керівника не передбачає можливості прийняття до уваги бажання аспіранта);

– вимогою оприлюднення результатів дисертаційного дослідження у фахових наукових виданнях (тут слід вести мову про існування певного парадоксу, зміст якого пов'язано з тим, що фаховий статус наукового видання України за певних умов має більшу значущість для здобувача наукового ступеню, ніж статус, наприклад іноземного наукового видання, яке позиціонує у межах науко метричних баз даних Scopus або Web of Science. Іншими словами, відповідно до існуючих інституціональних вимог, оприлюднення здобувачем рукописів наукових статей в авторитетних (визнаних) рецензованих міжнародних (іноземних) наукових виданнях не завжди зараховується на рівні тих публікації, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття науково ступеню доктора філософії). Цілком очевидно, що такий статус наукових видань з переліку науко метричних баз даних Scopus або Web of Science, не відповідає рівню їх світового визнання;

– змістом формули та напрямками досліджень конкретного паспорту спеціальності (безумовно, ми не заперечуємо необхідність уніфікації та стандартизації наукових досліджень у межах визначених напрямів, адже такі кроки є не лише обумовленими з точки зору практики організації наукових пошуків, а і вкрай необхідними в контексті спрямування зусиль молодих дослідників. Автор цієї публікації особисто знайом декількома молодими дослідниками, які за відсутності можливості втиснути коло власних наукових інтересів у межи визначених паспортами спеціальностей напрямів організації наукових пошуків, були змушені поступити на PhD програми зарубіжних ВНЗ. Іншими словами, жорстка прив'язка до шифру спеціальності та змісту її

паспорту не лише не сприяє розвитку творчості молодого вченого під час організації ним наукових пошуків, а й створює певні перешкоди для інтегрування вітчизняних науковців до світової наукової спільноти).

З іншого боку, обмеженість здобувача наукового ступеня щодо вище наведених напрямів його навчання не єдине джерело порівняно низької ефективності функціонування системи підготовки фахівців вищої кваліфікації. В контексті порушеного питання слід звернути увагу на вплив тих факторів, джерелом виникнення яких є безпосередньо сам аспірант. Розглянемо деякі з них.

По-перше, останнім часом спостерігається тенденція до так званого омолодження науки, перш за все, за рахунок зменшення середнього віку здобувачів докторського ступеню. Залишаючи поза увагою позитивні аспекти цієї тенденції, вважаємо за необхідне звернути увагу на ті з них, які за певних обставин, можуть бути розглянуті на рівні детермінант зниження якості підготовки майбутніх докторів філософії:

– відсутність досвіду практичної діяльності за обраним для навчання на PhD-програмі фахом, з одного боку, суттєво знижує рівень розуміння здобувачем практичної складової наукового дослідження, а з іншого – негативно впливає на загальну теоретичну цінність дисертаційної роботи (це зауваження має найбільшу актуальність для тих напрямів наукової думки, які пов'язані з дослідженням функціонування соціальних та економічних систем або їх елементів, наприклад: економічні та управлінські науки; педагогічні та психологічні науки; соціологічні та політичні науки тощо. Безумовно, наше зауваження щодо значущості досвіду практичної діяльності для підвищення рівня практичної значущості результатів наукової роботи частково втрачає свою актуальність в контексті змісту природничих та так званих точних наук);

– відсутність у здобувача наукового ступеню достатнього для всебічного та системного осмислення обраної для дослідження проблематики, рівня концептуальної зрілості (нажаль, у переважній своїй більшості, кандидати на вступ до аспірантури, як правило, не здатні усвідомити філософські аспекти

змісту предмету / об'єкту дослідження, що у більшості випадків стає причиною відсутності цілісності та системності у розробці обраної наукової проблематики. Розуміння наукової проблематики вимагає від дослідника не лише певних теоретичних знань (молодий за віком дослідник, як правило їх має), а у тому числі й здатності усвідомити системність прояву обраного для дослідження явища. Іншими словами, ми погоджуємося з тими вченими, на думку яких, здатність людини до логіко-аналітичного та інтуїтивно-асоціативного мислення, так само як і її здатність до проведення всебічного аналізу та опрацювання якісного прогнозу, набувають свого максимального рівню розвитку, безумовно за умови постійної інтелектуальної праці, лише в умовах реальної професійної діяльності;

– відсутність у здобувача, потужного за силою та стійкого за часом дії, мотивації науково-дослідної діяльності. За дослідженнями Д. Макклелланда, головним мотивом який обумовлює продуктивність роботи вченого, є «мотив досягнення» [3, с. 282]. У переважній своїй більшості, формування цього мотиву відбувається внаслідок первинного задоволення так званих базових потреб особистості (фізіологічні потреби, потреби пов'язані з безпекою, потреби відчувати свою причетність до певної соціальної (професійної) групи) та набуває своєї актуалізації, як правило, під час трудової діяльності людини. Крім того, у цьому контексті слід звернути увагу і на той факт, що у молодому віці, матеріальне забезпечення традиційно визначається на рівні одного з найбільш потужних чинників впливу (стимулів) на формування мотиву наукової діяльності. За дослідженнями В.М. Безчастного, значущість рівня заробітної плати, як одного з стимулів наукової діяльності, є максимальною у 30-35 років [1, с. 12], адже саме на цей період припадає час формування матеріального підґрунтя для подальшого розвитку особистості. Отже, в молодому віці потреба матеріального задоволення є найбільш актуальною для особистості, що обумовлює, з одного боку, зменшення потужності «мотиву досягнення» (головний мотив професійної діяльності вченого), а з іншого – сприяє підсиленню уявлення молодого вченого про науку, як про

джерело забезпечення матеріальних потреб (практика доводить, що матеріальна складова науки, особливо фундаментальної, є незначною, а отже розраховувати на неї під час задоволення базових потреб не варто).

Приймаючи до уваги вище наведене можемо сформулювати такий основний висновок. З метою підвищення якості відбору кандидатів на навчання за програмою підготовки докторів філософії слід розглянути можливість запровадження норм щодо: мінімального стажу професійної діяльності кандидата на вступ до аспірантури за тим напрямом, який ним обирається у якості підґрунтя для розбудови власного наукового пошуку; необхідності складання та захисту мотиваційного листа щодо обраного напрямку майбутньої професійної діяльності.

Список використаної літератури

1. Безчастний В. Професійна та економічна привабливість наукової діяльності для молодих юристів: сучасний стан і перспективи [Електронний ресурс] / В. Безчастний // Віче. – 2013. – № 16 (серпень). – Режим доступу до журн.: <http://www.viche.info/journal/3804/>

2. Відбулося перше публічне обговорення проекту «Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років» [електронний ресурс] / Актуальні новини: 07.11.2014 // Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/actually/39537-vidbulosya-pershe-publichne-obgovorennya-proektu-kontseptsiya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-period-2015-2025-rokiv>

3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.

4. МОН презентував порядок підготовки докторів філософії та докторів наук [електронний ресурс] / Новини: 04.04.2016 // Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2016/04/04/seminar-04042016/>

5. Мороз С. А. Німецька модель підготовки науково-педагогічних кадрів: особливості розбудови та перспективи використання для розвитку трудового

потенціалу вітчизняних ВНЗ / С. А. Мороз, В. М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2016. – №2. – С. 87–96

6. Мороз С. А. Французька модель підготовки науково-педагогічних кадрів: особливості розбудови та перспективи використання для розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ / С. А. Мороз, В. М. Мороз, С.М. Домбровська // Вісник НУЦЗУ. – 2016. – Вип. 1 (4). – С. 213–222