

Научная статья
УДК: 378
doi: 10.35750/2071-8284-2022-1-210-216

Наталья Владимировна Ходякова
доктор педагогических наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0003-4340-0744>, hodyakova@yandex.ru

Академия управления МВД России
Российская Федерация, 125993, Москва, улица Зои и Александра Космодемьянских, д. 8, корп. 1

Проблемы эффективной подготовки научных и научно-педагогических кадров в образовательной организации высшего образования МВД России

Аннотация: В статье повышение эффективности деятельности адъюнктов образовательных организаций высшего образования МВД России связывается с выявлением проблем подготовки научных и научно-педагогических кадров и поиском возможных вариантов их решения. В целях уточнения проблем, приводящих к недостаточной результативности деятельности адъюнктуры в части недостижения выпускниками стопроцентного значения показателя защит, осуществляется сравнительный анализ результатов опроса адъюнктов Академии управления МВД России и их научных руководителей (2021 г.), проведённого по одной и той же анкете. Некоторые из получаемых в ходе опроса результатов сопоставляются с аналогичными результатами исследований, проведённых ранее другими авторами. Распределение ответов обеих категорий респондентов качественно интерпретируется и систематизируется по четырём группам проблем: 1) проблемы, обусловленные социальными и макронаучными факторами; 2) проблемы, возникающие в части внутривузовской организации процесса подготовки научных и научно-педагогических кадров; 3) проблемы взаимодействия диссертантов с научными руководителями; 4) проблемы, обусловленные личностными факторами – когнитивно-психологической неготовностью соискателей учёной степени к выполнению научного исследования и защите диссертации. Намечаются пути решения проблем, относящихся к компетенции образовательной организации высшего образования МВД России.

Ключевые слова: научные и научно-педагогические кадры, подготовка научных кадров, подготовка научно-педагогических кадров, адъюнкт, научный руководитель, диссертационное исследование

Для цитирования: Ходякова Н. В. Проблемы эффективной подготовки научных и научно-педагогических кадров в образовательной организации высшего образования МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2022. – № 1 (93). – С. 210–216; doi: 10.35750/2071-8284-2022-1-210-216.

Nataliya V. Khodyakova
Dc. Sci. (Ped.), Docent
<https://orcid.org/0000-0003-4340-0744>, hodyakova@yandex.ru

Academy of Management of the MIA of Russia
8, Zoya and Alexander Kosmodemyanskikh str., build. 1, 125993, Moscow, Russian Federation

Efficient personnel training among researchers and teaching staff at the higher educational institutions of the Russian Ministry of Internal Affairs

Abstract: The improvement of the post-graduate studies at the higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia efficiency depends on the identification of the challenges that arise in the course of personnel training and finding the possible resolution of the found issues. In order to identify the issues leading to the lack of performance of the post-graduates, who currently do not achieve a complete success in thesis defenses, the author compared and analyzed the findings from the identical surveys conducted in 2021 among the adjuncts of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs and their research advisors. Some of the obtained results are compared with the similar findings acquired in the previous studies. The author used quantitative and qualitative methods to interpret and systemize the answers from the both samples and have identified four distinctive types of problems: 1) issues stemming from social and macro-scientific factors; 2) issues emerging as the part of the institutional process of personnel training; 3) problems of communication between the post-graduates and their research advisors; 4) issues caused by personal characteristics, such as the cognitive and psychological unpreparedness to conduct the research and

defend the thesis. Concluding the analysis, the author offers the ways to solve the problems in the sphere of enhancing the competency of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Keywords: researchers and teaching staff, scientific personnel training, teaching personnel training, adjunct, research advisor, thesis research

For citation: Khodyakova N. V. Efficient personnel training among researchers and teaching staff at the higher educational institutions of the Russian Ministry of Internal Affairs // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2022. – № 1 (93). – P. 210–216; doi: 10.35750/2071-8284-2022-1-210-216.

Введение

Развитие общества невозможно без движения науки вперед. Серьезные научные достижения ученых той или иной страны обеспечивают не только ее высокий международный авторитет и престиж, но и обуславливают ее интенсивное социально-экономическое развитие, достойное качество жизни ее граждан.

Старение научных и научно-педагогических кадров, наблюдаемое в России в последние десятилетия [1; 2], вызывает обоснованную тревогу и требует трансформации системы подготовки молодых ученых, повышения ее эффективности. Перед российской наукой и высшим образованием стоят задачи не просто воспроизводства количественного состава научных и научно-педагогических работников, а подготовки субъектов научной деятельности, способных осуществлять прорывные исследования, создавать и реализовывать значимые прикладные инновационные проекты [3].

Одним из государственных институтов подготовки научных и научно-педагогических кадров является адъюнктура (аспирантура). Анализ эффективности ее деятельности на протяжении последних семи лет, прошедших с момента принятия в 2014 г. федеральных государственных образовательных стандартов по направлениям аспирантуры, выявил много проблем. К ним можно отнести: низкую мотивацию обучающихся, сложности с трудоустройством в России по направлению подготовки, снижение общей численности диссертационных советов [4; 5] и др.

В настоящее время подготовка научных и научно-педагогических кадров претерпевает существенные организационные изменения. В момент перестройки деятельности аспирантур (адъюнктур) очень важно осознавать существующие проблемы во всей их полноте и многоаспектности. В целях определения проблемных вопросов подготовки научных и научно-педагогических кадров в образовательных организациях высшего образования МВД России в 2021 г. был проведен опрос научных руководителей и адъюнктов Академии управления МВД России.

Описание исследования

1. Методы и материалы исследования

Опрос научных руководителей носил автоматизированный характер и проводился на основе анкеты, в которую вошли вопросы, касающиеся качества подготовки диссертаций, взаимодействия адъюнкта с научным руководителем, степени самостоятельности и автономности диссертанта, влияния личностных и средовых факторов на результаты обучения в адъюнктуре.

В опросе приняли участие 68 преподавателей кафедр и сотрудников научно-исследовательского центра Академии управления МВД России, имеющих опыт научного руководства соискателями учёных степеней кандидатов наук или в настоящее время являющихся научными руководителями адъюнктов. Среди 58 адъюнктов первого, второго и третьего курсов очной формы обучения, опрошенных по тем же вопросам, анкетирование проводилось в бланочном формате.

В анкете было представлено 24 вопроса, среди которых 19 вопросов имели закрытый характер (респондентам необходимо было осуществить выбор из нескольких готовых ответов), 1 вопрос имел открытый характер (респондентам необходимо было сформулировать ответ самостоятельно) и 5 вопросов имели смешанный характер (респонденты могли выбрать готовые ответы или сформулировать свой ответ самостоятельно, 1 вопрос допускал выбор двух готовых ответов).

Результаты подсчетов выбранных респондентами вариантов ответов выражались в процентах от общего количества опрошенных по двум названным категориям (научные руководители и адъюнкты) и округлялись до десятых.

2. Результаты исследования

На первый вопрос анкеты «Как Вы считаете, изменится ли качество представленных диссертационных исследований в последнее время?» были получены ответы со следующим распределением:

- научные руководители: 31,3 % – качество улучшается; 37,3 % – качество остаётся на прежнем уровне; 25,4 % – качество снижается; 6 % – другое;
- адъюнкты: 32,8 % – качество улучшается; 27,6 % – качество остаётся на прежнем уровне; 37,9 % – качество снижается; 1,7 % – другое.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что адъюнкты воспринимают результаты научно-исследовательской деятельности более критично, чем научные руководители. Умеренности в оценке научных руководителей в некоторой степени объясняется выбором ответов «другое», связанных с внешними факторами, например: «качество становится другим в соответствии с требованиями времени и соответствующих социальных институтов»; «усложняется механизм защиты диссертационных исследований».

По второму вопросу «Какие, на Ваш взгляд, факторы, связанные с научным руководством, в большей степени отражаются на результатах подготовки кандидатской диссертации?» выборы по обеим категориям проанкетированных в количественном отношении составили:

- научные руководители: 48,5 % – формальный подход к выбору научного руководителя; 27,9 % – незначительный опыт научного руководства; 26,5 % – отсутствие заинтересованности научного руководителя в защите диссертации соискателя; 30,9 % – фактическое отсутствие научного руководителя;
- адъюнкты: 37,9 % – формальный подход к выбору научного руководителя; 15,5 % – незначительный опыт научного руководства; 46,6 % – отсутствие заинтересованности научного руководителя в защите диссертации соискателя; 44,8 % – фактическое отсутствие научного руководителя.

Полученные ответы позволяют выявить повышенную требовательность научных руководителей к осознанному выбору их в качестве наставника и чувствительность адъюнктов к заинтересованности научного руководителя в их результатах. Заметим также, что опыт научного руководства более значим для самих научных руководителей.

Реакция на вопрос «Как Вы считаете, должно ли быть формально закреплено оптимальное количество консультаций научного руководителя для соискателей?» была следующей:

- научные руководители: 64,2 % – нет, всё зависит от потребностей соискателя и этапа подготовки диссертации; 32,8 % – да, график консультаций имеет значение; 3 % – затрудняюсь ответить;

- адъюнкты: 55,2 % – нет, всё зависит от потребностей соискателя и этапа подготовки диссертации; 43,1 % – да, график консультаций имеет значение; 1,7 % – затрудняюсь ответить.

Как видно из приведённой информации, и научные руководители, и адъюнкты считают, что встречи должны планироваться по необходимости. График консультаций оказывается нужнее адъюнктам, что вполне ожидаемо, т. к. именно они нуждаются в помощи и консультациях научных руководителей.

Дальнейшая серия из шести вопросов анкеты содержала общую часть: «Каким, на Ваш взгляд, должно быть конструктивное содействие научного руководителя в процессе...», после которой указывались различные этапы выполнения диссертационного исследования. Остановимся на каждом этапе.

В выборе темы исследования, получении первичного напутствия, ценных указаний содействие научного руководителя, по мнению респондентов, должно быть:

- научные руководители: 76,1 % – максимальным; 20,9 % – средним; 0 % – ниже среднего; 3 % – соискатель должен делать это самостоятельно;

- адъюнкты: 79,3 % – максимальным; 17,2 % – средним; 1,7 % – ниже среднего; 1,7 % – соискатель должен делать это самостоятельно.

Как показывают данные, подавляющее большинство опрошенных научных руководителей и адъюнктов сошлось во мнении, что на первом этапе участие и содействие научного руководителя должно быть максимальным. Это требование носит объективный характер и, вероятно, должно учитываться при организации начала обучения в адъюнктуру.

В процессе создания методики необходимость содействия научного руководителя оценивают:

- научные руководители: 50,7 % – как максимальную; 44,8 % – среднюю; 1,5 % – ниже средней; 3 % – соискатель должен делать это самостоятельно;

- адъюнкты: 79,3 % – как максимальную; 19 % – среднюю; 0 % – ниже средней; 1,7 % – соискатель должен делать это самостоятельно.

Единство в понимании роли научного руководителя на основном этапе работы над диссертацией имеет место, в то же время количественные различия являются существенными. В два раза больше респондентов среди научных руководителей предполагают определённую самостоятельность в теоретической работе над диссертацией соискателей учёной степени, в то время как среди адъюнктов примерно треть опрошенных отводит научному руководителю решающую роль. В данном несовпадении видится некоторая инфантильность и личностная незрелость адъюнктов, преобладающий у них внешний локус контроля.

В ходе сбора эмпирического материала необходимость конструктивного содействия научного руководителя отмечают как:

- научные руководители: 28,4 % – максимальную; 32,8 % – среднюю; 14,9 % – ниже средней; 23,9 % – соискатель должен делать это самостоятельно;

- адъюнкты: 65,5 % – максимальную; 20,7 % – среднюю; 0 % – ниже средней; 13,8 % – соискатель должен делать это самостоятельно.

Помимо уже упоминавшейся вероятной причины получения различающихся ответов от адъюнктов и их научных руководителей, следует отметить, что адъюнкты в процессе выполнения эмпирической части исследования часто сталкиваются с организационными трудностями в проведении внутриведомственных экспериментов и социологических опросов (это подтверждают и ответы на открытый вопрос анкеты). Ввиду этого они рассчитывают на организационную помощь и авторитет своего научного наставника.

Содействие научного руководителя в подготовке статей, по мнению испытуемых, должно быть:

- научные руководители: 25,4 % – максимальным; 47,8 % – средним; 10,4 % – ниже среднего; 16,4 % – соискатель должен делать это самостоятельно;

- адъюнкты: 41,4 % – максимальным; 44,8 % – средним; 1,7 % – ниже среднего; 12,1 % – соискатель должен делать это самостоятельно.

В целом полученные результаты по двум группам опрошенных схожи за исключением того, что максимальную роль наставника выбрали на 16 % больше респондентов-адъюнктов. Для этих адъюнктов вновь прослеживается тенденция быть в роли ведомого.

По вопросу содействия научного руководителя в анализе готового текста диссертации были высказаны более единодушные мнения:

- научные руководители: 82,1 % – должно быть максимальным; 14,9 % – средним; 1,5 % – ниже среднего; 1,5 % – соискатель должен делать это самостоятельно;

- адъюнкты: 87,9 % – должно быть максимальным; 10,3 % – средним; 1,7 % – ниже среднего; 0 % – соискатель должен делать это самостоятельно.

Заметим, что при совпадении общей тенденции выбора ответов научные руководители высказали более умеренную позицию, что, вероятно, связано с их ожиданием большей самостоятельности от адъюнктов на завершающем этапе исследования.

Принципиально иными выглядят ответы на вопрос о степени содействия научного руководителя в организации прохождения формальных моментов при прохождении предзащиты и подготовки документов в диссовет:

- научные руководители: 35,8 % – максимальным; 25,4 % – средним; 13,4 % – ниже среднего; 25,4 % – соискатель должен делать это самостоятельно;

- адъюнкты: 70,7 % – максимальным; 20,7 % – средним; 3,4 % – ниже среднего; 5,2 % – соискатель должен делать это самостоятельно.

Полученные данные свидетельствуют о том, что финальный этап подготовки и представления диссертации на кафедру и в диссертационный совет является для адъюнктов проблемной ситуацией, в которой они ожидают существенной помощи от научного руководителя. В то же время предзащиту и выполнение формальных процедур научные руководители оценивают не столь драматично и лишь наполовину соглашаются с соискателями в этом вопросе.

Следующие два вопроса затрагивали вопрос выбора темы диссертации. Первый из них касался роли соискателя в выборе темы:

- научные руководители: 52,2 % – тема должна быть сформулирована научным руководителем и адъюнктом совместно с учётом их научных интересов; 44,8 % – тема должна формулироваться адъюнктами самостоятельно и согласовываться с научным руководителем; 3 % – тема должна быть сформулирована научным руководителем, исходя из его научных интересов;

- адъюнкты: 79,3 % – тема должна быть сформулирована научным руководителем и адъюнктом

совместно с учётом их научных интересов; 20,7 % – тема должна формулироваться адъюнктами самостоятельно и согласовываться с научным руководителем; 0 % – тема должна быть сформулирована научным руководителем, исходя из его научных интересов.

Как видно из приведённых данных, адъюнкты более чем научные руководители осознают зависимость своей успешности от заинтересованности в теме исследования. В то же время они дают вдвое меньше по сравнению с научными руководителями ответов относительно самостоятельного выбора темы.

Второй из двух вопросов звучал как: «Может ли быть предусмотрена возможность изменения формулировки темы диссертационного исследования в процессе её подготовки?». Были получены следующие ответы:

- научные руководители: 95,5 % – да; 4,5 % – нет;
- адъюнкты: 91,4 % – да; 8,6 % – нет.

Как видим, и научные руководители, и адъюнкты в целом высказываются за возможность смены темы в процессе исследования. Мы связываем полученные ответы со стремлением респондентов к расширению степени своей научной свободы и их достаточно гибким отношением к организационно-планирующей части исследовательской работы.

В отношении смены научной специальности в процессе выполнения исследования анкетированные высказались следующим образом:

- научные руководители: 49,2 % – да; 50,7 % – нет;
- адъюнкты: 70,7 % – да; 29,3 % – нет.

Научные руководители оказались несколько более консервативны в данном вопросе, а адъюнкты в той же степени чуть более радикальны. Вероятно, это связано с тем, что смена научной специальности в большинстве случаев должна сопровождаться и сменой научного руководителя, что может вызывать некоторый дискомфорт у наставников.

Следующая серия вопросов требовала оценки личностных характеристик обучающихся в адъюнктуре. Первый из них был сформулирован в форме «Как Вы считаете, изменился ли в последнее время научно-творческий потенциал соискателей, поступающих на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров?» и сопровождался следующим выбором ответов:

- научные руководители: 49,3 % – научно-творческий потенциал стал значительно ниже; 32,8 % – научно-творческий потенциал не изменился; 14,3 % – научно-творческий потенциал стал выше; 3 % – затрудняюсь ответить;
- адъюнкты: 25,9 % – научно-творческий потенциал стал значительно ниже; 44,8 % – научно-творческий потенциал не изменился; 24,1 % – научно-творческий потенциал стал выше; 5,2 % – затрудняюсь ответить.

Полученные данные говорят о большей почти на четверть неудовлетворённости научных руководителей научными и креативными способностями адъюнктов по сравнению с самооценкой соискателей учёной степени. Научным руководителям, вероятно, следует больше доверять в этом вопросе, поскольку их многолетние наблюдения объективнее сравнения адъюнктов себя с теми, кто обучается в адъюнктуре в данный момент.

Степень проявления низкого уровня сформированности научных интересов адъюнктов была оценена респондентами следующим образом:

- научные руководители: 73,1 % – встречается; 19,4 % – не встречается; 7,5 % – затрудняюсь ответить;

- адъюнкты: 50 % – встречается; 48,3 % – не встречается; 1,7 % – затрудняюсь ответить.

К сожалению, наличие адъюнктов с низким уровнем научных интересов признаётся обеими группами опрошенных. Этот факт определяет целесообразность следующего вопроса, выявляющего мотивационную ориентацию адъюнктов на повышение своего социального статуса после присвоения учёной степени. Степень проявления этой ориентации оценена как:

- научные руководители: 65,7 % – встречается; 22,4 % – не встречается; 11,9 % – затрудняюсь ответить;

- адъюнкты: 67,3 % – встречается; 25,9 % – не встречается; 6,9 % – затрудняюсь ответить.

Преобладающую мотивацию на повышение своего социального статуса после защиты диссертации отмечают все респонденты. Сопоставление ответов на предыдущий вопрос даёт возможность заключить, что отсутствие у соискателей научной мотивации к написанию диссертации компенсируется мотивами повышения их социального статуса после присвоения учёной степени.

Степень проявления ещё одного вида мотивации – получения социальных льгот в результате научно-исследовательской деятельности – выяснялась в следующем вопросе. Были высказаны такие мнения:

- научные руководители: 43,3 % – встречается; 38,8 % – не встречается; 17,9 % – затрудняюсь ответить;

- адъюнкты: 43,1 % – встречается; 51,7 % – не встречается; 5,2 % – затрудняюсь ответить.

Как видно из полученных ответов, большинство как научных руководителей, так и адъюнктов считают мотивационную ориентацию на социальные льготы вполне реальной. Но у адъюнктов ответов, расценивающих такую ориентацию как невыраженную, оказалось немного больше.

Оценке степени проявления низкого уровня методологической грамотности адъюнктов был посвящён следующий вопрос. Опрошенные дали такие ответы:

- научные руководители: 82,1 % – встречается; 13,4 % – не встречается; 4,5 % – затрудняюсь ответить;

- адъюнкты: 60,4 % – встречается; 36,2 % – не встречается; 3,4 % – затрудняюсь ответить.

По этому вопросу уровень знаний, умений и навыков в области методологии научного исследования у адъюнктов как преимущественно низкий оценивают и научные руководители, и соискатели учёной степени. На объективное существование этой проблемы указывают результаты других исследований [6]. Отсюда следует необходимость усиления научно-методологической подготовки диссертантов в процессе обучения в адъюнктуре, причём оптимальным периодом такой подготовки должно быть, очевидно, начало обучения.

Ещё один вопрос анкеты касался степени проявления низкого научно-творческого потенциала соискателей. Этот вопрос в какой-то мере пересекался с вопросом о динамике изменений обсуждаемого потенциала с течением времени, поэтому его можно считать в некотором роде перепроверочным. Выборы респондентов по данному вопросу распределились так:

- научные руководители: 67,2 % – встречается; 25,4 % – не встречается; 7,5 % – затрудняюсь ответить;

- адъюнкты: 53,4 % – встречается; 44,7 % – не встречается; 1,7 % – затрудняюсь ответить.

Из полученных данных можно сделать вывод, что научные руководители оценивают научный и творческий потенциал адъюнктов значительно скромнее, чем сами адъюнкты. Полученные результаты сопоставлялись нами с результатами диагностики 1232 обучающихся Луганского государственного педагогического университета в 2017–2020 годах, согласно которым их креативные качества и творческие способности как низкие оценены в 37,1 % и 35,4 % случаях соответственно, как высокие – в 13,6 % и 13,4 % случаях, как средние – в 49,2 % и 51,2 % случаях [7]. Как видим, данные более массовой диагностики находятся в диапазоне между значениями полученных нами показателей педагогов и адъюнктов. Дополнительно отметим, что преодоление недостаточного креативного потенциала авторы упомянутого исследования осуществляют посредством специального тренинга креативности.

Оценка степени проявления недостаточности сформированных научных интересов адъюнктов сопровождалась следующими результатами:

– научные руководители: 73,1 % – встречается; 19,4 % – не встречается; 7,5 % – затрудняюсь ответить;

– адъюнкты: 50,0 % – встречается; 48,3 % – не встречается; 1,7 % – затрудняюсь ответить.

И снова ответы адъюнктов оказались гораздо оптимистичнее ответов их научных руководителей. Сравнение полученных результатов с результатами исследования, проведенного в шести университетах России, где опрашивались аспиранты (354 человека) и научные руководители (24 человека), показывает более радужную картину в гражданских вузах. Так, 53 % опрошенных в этих образовательных организациях могут быть отнесены к аспирантам со сформированными научными интересами, а 16,5 % – к соискателям учёной степени, которые не имеют значимых альтернатив или оказались в аспирантуре случайно [8].

Уточнение степени проявления внеакадемических мотивов у адъюнктов в части преобладающей ориентации на повышение социального статуса или получение социальных льгот после защиты диссертации показало следующие результаты по двум видам мотивов соответственно:

– научные руководители: 65,7 % и 43,3 % – встречается, 22,4 % и 38,8 % – не встречается, 11,9 % и 17,9 % – затрудняюсь ответить;

– адъюнкты: 67,3 % и 43,1 % – встречается, 25,9 % и 51,7 % – не встречается, 6,9 % и 5,2 % – затрудняюсь ответить.

В ответах представителей обеих групп респондентов выявляется общность критической оценки мотивации обучения соискателей в адъюнктуре. Подтверждение полученных результатов находим и в работах других исследователей [2].

Еще один вопрос касался оценки степени проявления низкого уровня методологической грамотности. На него были получены ответы, распределившиеся следующим образом:

– научные руководители: 82,1 % – встречается; 13,4 % – не встречается; 4,5 % – затрудняюсь ответить;

– адъюнкты: 60,4 % – встречается; 36,2 % – не встречается; 3,4 % – затрудняюсь ответить.

Таким образом, большинство опрошенных из обеих групп респондентов отмечают недостаточную сформированность методологических знаний, умений и навыков. Это означает, что в программе обучения адъюнктов необходимо не только предусмотреть курс общенаучной методологии, но и курс частнонаучной методологии, т. е. методологии той отрасли науки, по которой адъюнктом выполняется диссертационное исследование.

Степень проявления низкого научно-творческого потенциала диссертантов была оценена следующим образом:

– научные руководители: 67,2 % – встречается; 25,4 % – не встречается; 7,5 % – затрудняюсь ответить;

– адъюнкты: 53,4 % – встречается; 44,7 % – не встречается; 1,7 % – затрудняюсь ответить.

При сохранении общей тенденции в оценках заметны различия в сторону большей критики способностей диссертантов в оценке их научных руководителей. Однако и большинство адъюнктов с ними также согласно.

По вопросу о влиянии фактора повышения требований к диссертантам на успешность защиты мнения разделились следующим образом:

– научные руководители: 61,2 % – высокий уровень влияния; 22,4 % – средний уровень влияния; 16,5 % – низкий уровень влияния;

– адъюнкты: 60,3 % – высокий уровень влияния; 27,6 % – средний уровень влияния; 12 % – низкий уровень влияния.

Как видим, значимость требовательности к адъюнктам и качеству их диссертаций отмечают большинство как научных руководителей, так и адъюнктов. Вероятно, это одно из важнейших условий качественной подготовки диссертационных исследований.

Среди других факторов оценивалось также влияние усиления гласности в процедуре защиты диссертаций. Результаты опроса распределились так:

– научные руководители: 62,7 % – высокий уровень влияния; 22,4 % – средний уровень влияния; 15 % – низкий уровень влияния;

– адъюнкты: 39,6 % – высокий уровень влияния; 32,8 % – средний уровень влияния; 27,6 % – низкий уровень влияния.

Хотя обе группы респондентов отмечают значимость гласности, научные руководители оценивают эту значимость выше. Вероятно, это связано с их репутационными рисками, возрастающими с усилением гласности.

Изучение влияния ещё одного фактора – затрат времени на обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров – привело к следующим результатам:

– научные руководители: 76,1 % – высокий уровень влияния; 16,4 % – средний уровень влияния; 7,5 % – низкий уровень влияния;

– адъюнкты: 69 % – высокий уровень влияния; 22,4 % – средний уровень влияния; 8,6 % – низкий уровень влияния.

Как следует из приведённых данных, и научные руководители, и адъюнкты отводят этому фактору решающую роль. Думается, что переработка учебных планов адъюнктуры в связи с переходом на федеральные государственные требования позволит разрешить данную проблему.

На вопрос о сложности выполнения публикационных требований были получены следующие ответы:

– научные руководители: 55,2 % – высокий уровень влияния; 32,8 % – средний уровень влияния; 12 % – низкий уровень влияния;

– адъюнкты: 56,9 % – высокий уровень влияния; 39,7 % – средний уровень влияния; 3,4 % – низкий уровень влияния.

Большинство опрошенных обеих категорий отметили достаточно сильное влияние на результативность повышения в адъюнктуре макроакадемического фактора повышения требований к публикациям.

Последним из рассмотренных в рамках опроса факторов была названа недостаточная популяриза-

ция науки в обществе. Отношение к этому фактору распределилось следующим образом:

– научные руководители: 37,3 % – высокий уровень влияния; 31,3 % – средний уровень влияния; 31,3 % – низкий уровень влияния;

– адъюнкты: 46,6 % – высокий уровень влияния; 29,3 % – средний уровень влияния; 24,1 % – низкий уровень влияния.

Как видим, при совпадении общей тенденции молодые исследователи оказались более чувствительными к обсуждаемому социальному фактору.

Ответы на открытый вопрос об основных причинах снижения количества защит кандидатских диссертаций соискателями, завершившими обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров, были сгруппированы по семантическому признаку и могут быть представлены в обобщённом виде таким образом:

– научные руководители: 22 высказывания (32,4 %) – социально-обусловленные причины, не зависящие от образовательной организации, научных руководителей и адъюнктов; 33 высказывания (48,5 %) – внутривузовские причины, связанные с нерациональной организацией процесса обучения адъюнктов и подготовки ими диссертаций; 8 высказываний (11,8 %) – причины, связанные с некачественным научным руководством; 36 высказываний (52,9 %) – причины, связанные с негативными личностными характеристиками адъюнктов, в первую очередь, с их низкой мотивацией;

– адъюнкты: 16 высказываний (27,6 %) – социально обусловленные причины, не зависящие от образовательной организации, научных руководителей и адъюнктов; 15 высказываний (25,9 %) – внутривузовские причины, связанные с нерациональной организацией процесса обучения адъюнктов и подготовки ими диссертаций; 3 высказывания (5,2 %) – причины, связанные с некачественным научным руководством; 7 высказываний (12,1 %) – причины, связанные с негативными личностными характеристиками адъюнктов, в первую очередь, с низкой мотивацией.

Разброс оценки причин показывает, что более половины научных руководителей считают главной причиной недостаточной эффективности деятельности адъюнктуры личностные качества обучающихся, среди которых, по их мнению, преобладает низкая мотивация к обучению и защите диссертации. Следующую по значимости группу причин, выделяемых научными руководителями, составляют причины, связанные с неверными организационными решениями, принимаемыми на уровне вуза. Третью группу причин образуют внешние факторы влияния со стороны общества.

Результаты опроса обучающихся показывают примерно одинаковую значимость для них социально обусловленных и внутривузовских причин. В качестве третьей по значимости группы ими выделены причины, связанные с негативными личностными характеристиками соискателей, среди которых также более всего обращает на себя внимание недостаточная мотивация на присуждение учёной степени.

Полученные качественные результаты уточняют и конкретизируют ранее выполненные по теме неэффективности аспирантур исследования [9; 10], в которых в качестве главных причин называются несоответствие систем государственной научной аттестации и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, низкое качество набора в аспирантуру и низкое качество научного руководства.

Заключение

Полученные методом опроса результаты позволяют сделать некоторые содержательные выводы об актуальных проблемах эффективной подготовки научных и научно-педагогических кадров в образовательной организации высшего образования МВД России.

1. Большинство респондентов (как научных руководителей, так и адъюнктов) сошлись в выделении в качестве наиболее острых проблем подготовки научных и научно-педагогических кадров следующих:

– в социальной и макронаучной сфере: недостаточная популяризация науки в обществе; возникающие у молодых учёных затруднения в связи с возрастающими требованиями к результатам исследовательской деятельности и усилением гласности в ходе защиты;

– в области внутривузовской организации процесса подготовки: организационные трудности по изменению темы в процессе исследования; недостаток отведённого времени на научно-исследовательскую работу адъюнктов; отсутствие необходимого гибкого графика консультаций с научным руководителем;

– в части взаимодействия адъюнкта с научным руководителем: недостаточное содействие научного руководителя соискателю на различных этапах исследования; выбор темы исследования без совместного учёта научных интересов руководителя и диссертанта;

– в области когнитивной и психологической готовности адъюнктов к выполнению научного исследования: низкий уровень научных интересов, методологической грамотности и научно-творческого потенциала диссертантов; внеаучная прагматическая мотивация в отношении присуждения учёной степени.

2. Заметные различия в определении научными руководителями и адъюнктами проблем подготовки научных и научно-педагогических кадров могут быть преимущественно объяснены двухполюсным распределением ответственности за негативные результаты подготовки среди представителей этих двух групп опрошенных, а именно: осознанием репутационных рисков научными руководителями и смещением локуса контроля в сторону руководителей и внешних факторов у адъюнктов.

3. Часть выявленных в ходе опроса проблем может быть решена посредством внутривузовской оптимизации процесса адаптации адъюнктов к актуальным научным требованиям, совершенствования процедур отбора наиболее подготовленных кандидатов на обучение, акцентированного обучения общенаучной и частнонаучной методологии проведения исследований, установления рационального временного режима подготовки адъюнктов и создания условий для более заинтересованного сотрудничества научных руководителей с диссертантами.

4. Ряд обсуждаемых проблем (например, дисбаланс времени адъюнктов на обучение и исследовательскую работу, недостаточность их методологической подготовки и др.) может быть решён также в ходе реализуемой в настоящее время перестройки деятельности адъюнктуры и нормативной ориентации процесса подготовки научных и научно-педагогических кадров на федеральные государственные требования.

Благодарности

Автор благодарит доктора педагогических наук, профессора Н. В. Сердюк и кандидата педагогических наук Е. Н. Гордееву за содействие в организации опроса.

Список литературы

1. *Мальшева М. М.* Стратегии воспроизводства интеллектуального ядра вузов в условиях старения профессорско-преподавательского состава // *Народонаселение*. – 2012. – № 2. – С. 86–93.
2. *Ярашева А. В., Аксенова Е. И.* Проблемы воспроизводства научных кадров глазами руководителей институтов // *Народонаселение*. – 2018. – № 4. – С. 105–118.
3. *Рогожкин А. В.* Кадры российской науки: проблемы дефицита и карьерного роста // *Экономика и управление*. – 2012. – № 7 (81). – С. 12–16.
4. *Хохлова Н. И., Рустамова Л. Р.* Проблема подготовки научно-педагогических кадров в высшей школе // *Вестник Брянского государственного университета*. – 2017. – № 4 (34). – С. 335–342.
5. *Брессо Т. И.* Роль мотивации в формировании успешной деятельности в науке // *Наука и современность*. – 2010. – № 7-1. – С. 27–31.
6. *Козубцев И. Н.* Рекомендации научным руководителям по организации и развитию методологической компетентности у аспирантов // *Концепт*. – 2013. – № 12. – С. 1–11.
7. *Зинченко В. О., Яковенко Т. В.* Развитие креативного потенциала студентов университета // *Ученые записки Орловского государственного университета*. – 2021. – № 3 (92). – С. 209–215.
8. *Терентьев Е. А. и др.* Зачем сегодня идут в аспирантуру: типологизация мотивов российских аспирантов // *Вопросы образования*. – 2020. – № 1. – С. 40–69.
9. *Терентьев Е. А., Бекова С. К., Малошонок Н. Г.* Кризис российской аспирантуры: источники проблем и возможности их преодоления // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2018. – № 22 (5). – С. 54–66.
10. *Бедный Б. И., Воронин Г. Л., Миронос А. А., Рыбаков Н. В.* Барьеры на пути к учёной степени: проблемы постаспирантского периода // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2021. – Т. 25. – № 1. – С. 35–48.

References

1. *Malysheva M. M.* Strategii vosproizvodstva intellektual'nogo yadra vuzov v usloviyakh stareniya professorsko-prepodavatel'skogo sostava // *Narodonaseleniye*. – 2012. – № 2. – S. 86–93.
2. *Yarashcheva A. V., Aksenova Ye. I.* Problemy vosproizvodstva nauchnykh kadrov glazami rukovoditeley institutov // *Narodonaseleniye*. – 2018. – № 4. – S. 105–118.
3. *Rogozhkin A. V.* Kadry rossiyskoy nauki: problemy defitsita i kar'yernogo rosta // *Ekonomika i upravleniye*. – 2012. – № 7 (81). – S. 12–16.
4. *Khokhlova N. I., Rustamova L. R.* Problema podgotovki nauchno-pedagogicheskikh kadrov v vysshey shkole // *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta*. – 2017. – № 4 (34). – S. 335–342.
5. *Bresso T. I.* Rol' motivatsii v formirovanii uspeшной deyatel'nosti v nauke // *Nauka i sovremennost'*. – 2010. – № 7-1. – S. 27–31.
6. *Kozubtsev I. N.* Rekomendatsii nauchnym rukovoditelyam po organizatsii i razvitiyu metodologicheskoy kompetentnosti u aspirantov // *Kontsept*. – 2013. – № 12. – S. 1–11.
7. *Zinchenko V. O., Yakovenko T. V.* Razvitiye kreativnogo potentsiala studentov universiteta // *Uchenyye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta*. – 2021. – № 3 (92). – S. 209–215.
8. *Terent'yev Ye. A. i dr.* Zachem segodnya idut v aspiranturu: tipologizatsiya motivov rossiyskikh aspirantov // *Voprosy obrazovaniya*. – 2020. – № 1. – S. 40–69.
9. *Terent'yev Ye. A., Bekova S. K., Maloshonok N. G.* Krizis rossiyskoy aspirantury: istochniki problem i vozmozhnosti ikh preodoleniya // *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz*. – 2018. – № 22 (5). – S. 54–66.
10. *Bednyy B. I., Voronin G. L., Mironos A. A., Rybakov N. V.* Bar'yery na puti k uchonoy stepeni: problemy postaspirantskogo perioda // *Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz*. – 2021. – T. 25. – № 1. – S. 35–48.

Статья поступила в редакцию 30.12.2021; одобрена после рецензирования 31.01.2022; принята к публикации 10.02.2022.

The article was submitted December 30, 2021; approved after reviewing January 31, 2022; accepted for publication February 10, 2022.