

Организация исследовательской работы аспирантов

Умархаджиева С.Р., старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет» (г. Грозный)

Аннотация. Статья посвящена вопросам организации и совершенствования научно-исследовательской деятельности аспирантов. Рассматривается специфика роли научного руководителя в осуществлении исследовательской работы в аспирантуре, в процессе подготовки кадров высшей квалификации.

Ключевые слова: аспирант, научно-исследовательская работа, педагогическая деятельность, профессиональная подготовка.

Обучение в аспирантуре предполагает подготовку квалифицированных специалистов для научно-исследовательской деятельности в рамках высшей школы. Данный процесс осуществляется под контролем опытного наставника, как правило результат научной работы зависит не только от усилий аспиранта, но и от умения научного руководителя грамотно организовывать взаимодействие, которое способствует формированию у исследователя нужных компетенции [1, с.70].

Опытный научный руководитель должен предоставить аспиранту время для консультаций, оказывать поддержку в формировании исследовательских навыков, так как от характера их взаимодействия зависит успешность обучения в аспирантуре и защиты диссертации в установленный срок. Исходя из анализа научной литературы, под НИД (научно-исследовательская деятельность) мы будем рассматривать деятельность, связанная с процессом закрепления, углубления и расширения, теоретических и практических знаний, навыков; развития интереса к научному поиску, выражающийся в осмыслении и разрешении различного рода проблем практического и познавательного характера [с.104].

П. Дениколо выяснил, что, «по мнению аспирантов, ключевыми положительными качествами руководителей являются «надежность, доверие студенту, эмоциональная поддержка и поощрение инициативы, информированность, а также готовность делиться знаниями и опытом»». Б. Сигрэм показал, что «хороших руководителей, по оценкам аспирантов, можно охарактеризовать как «профессиональных», «приятных» и «поддерживающих»». Однако существуют проблемы, которые могут возникнуть в отношениях между руководителем и аспирантом. Прежде всего, стиль научного руководства, сложившийся на основе его личного опыта и характерологических особенностей, может не подходить для конкретного аспиранта. Например, научные руководители могут демонстрировать энергичный стиль, предполагающий активное вмешательство в деятельность аспиранта, либо его антипод: «делай, что хочешь» — от-

страненный стиль, который оставляет аспирантов наедине с их проблемами. Потребность аспирантов в том или ином типе руководства может зависеть от фазы их проекта. В принципе не принято оценивать опыт научного руководства и давать советы относительно того, как оно должно осуществляться. Хотя подобные дискуссии могли бы положительно сказываться на качестве работы аспирантов.

Таким образом, научный руководитель должен иметь более четкое представление о том, как развиваются его отношения с аспирантом. В целом профессиональная социализация аспирантов зависит от руководителя, последний должен способствовать включенности аспирантов в научное взаимодействие с коллективом кафедры, что является основной характеристикой освоения им навыков научного исследования, преподавательской деятельности, привлекаться к научным исследованиям и разработкам, работать совместно с коллективом кафедры над научными проектами, результаты которых станут основой его диссертационной работы. Вхождение молодого ученого в профессиональный коллектив положительно скажется на результатах его диссертационной работы. Итак, успешность обучения и проведения научного исследования в аспирантуре зависит от характера взаимодействия научного руководителя и аспиранта. Чрезвычайно важно, чтобы научный руководитель мог не только взять на себя функции научного консультанта и советника, но и обеспечить достаточный уровень эмоциональной поддержки, дающий возможность аспиранту обрести уверенность в собственных силах. Для этого необходимо, чтобы преподаватели и исследователи, которые привлекаются в качестве научных руководителей диссертационных исследований, обладали хотя бы базовыми психолого-педагогическими навыками и могли бы рефлексивно оценивать с позиции педагогической целесообразности те способы коммуникации, которые они практикуют. Повышение психологической компетентности научного руководства могло бы способствовать развитию научных школ и привлечению в науку талантливой молодежи.

Литература:

1. Грибанькова А. А. Научное руководство аспирантами: социально-психологические аспекты // Высшее образование в России. 2011. №7 С.70 - 74
2. Умархаджиева С. Р. Включение будущих бакалавров социальной работы в научно-исследовательскую деятельность // Педагогика высшей школы. — 2016. — №1. — С. 104 - 105.