

Оригинальная статья

УДК 378.048.2, 316.6
doi: 10.11621/npj.2022.0101

Аспирант в сфере образования: о взаимоотношениях с научным руководителем

В.С. Собкин^{1*}, М.М. Смылова², Ю.О. Коломиец³^{1,2,3} Российская академия образования (ФГБУ РАО), Москва, Россия¹ sobkin@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2339-9080>² smyslovamaria@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4114-5316>³ uokolomiets@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0003-1372-7519>

*Автор, ответственный за переписку: sobkin@mail.ru

Актуальность. В связи с отмечаемой многими исследователями кризисной ситуацией в системе подготовки научно-педагогических кадров для высшего и послевузовского образования (одним из показателей которой является низкий процент аспирантов, защищающих кандидатскую диссертацию) крайне важным представляется изучение проблем научного руководства аспирантами.

Цель. Изучение особенностей взаимодействия аспирантов с их научными руководителями, в зависимости от влияния социально-стратификационных факторов, мотивации поступления в аспирантуру и самооценки своих возможностей в успешной защите диссертационного исследования.

Описание хода исследования. Статья основана на материалах мониторингового анкетного опроса 803 учащихся аспирантуры организаций, занимающихся подготовкой аспирантов в сфере наук об образовании. В исследовании приняли участие учащиеся аспирантуры научно-исследовательских организаций, занимающихся подготовкой аспирантов в области наук об образовании, а также педагогических вузов Москвы и регионов РФ. В настоящей работе рассмотрено влияние социально-демографических и социально-стратификационных факторов на особенности взаимоотношений между научными руководителями и аспирантами. Эмпирические данные обработаны с использованием методов математической статистики (пакеты статистических программ SPSS и StatSoft Statistica).

Результаты исследования. Исследование показало влияние социально-демографических и социально-стратификационных факторов на оценку аспирантами особенностей взаимодействия с научным руководителем. Специальный корреляционный анализ мотивов поступления в аспирантуру показал наличие связи мотивации аспирантов с характером взаимодействия с научным руководителем. Показана связь особенностей взаимодействия аспирантов с научным руководителем и доступность получения его консультаций с уверенностью аспирантов в успешной защите кандидатской диссертации.

Заключение. Исследование позволило охарактеризовать ряд существенных аспектов, касающихся социально-психологических особенностей взаимоотношений аспирантов со своими научными руководителями. К ним следует отнести: значение опыта работы с научным руководителем диссертации еще на этапе написания дипломной работы, как особый механизм рекрутирования в сферу науки; влияние социально-стратификационных факторов на выстраивание взаимоотношений с руководителем по поводу диссертационного исследования; влияние включенности аспиранта в научную деятельность руководителя на мотивацию обучения в аспирантуре; влияние доступности профессиональных контактов с руководителем на уверенность аспиранта в успешной защите своей диссертации. В целом материалы исследования позволяют сделать вывод о том, что отношения с научным руководителем являются важным показателем «социального капитала», который приобретает аспирант во время обучения в аспирантуре.

Ключевые слова: обучение в аспирантуре, научное руководство аспирантами, взаимоотношения с научным руководителем, социальный капитал, демографические факторы, социально-стратификационные факторы, корреляционный анализ.

Для цитирования: Собкин В.С., Смылова М.М., Коломиец Ю.О. Аспирант в сфере образования: о взаимоотношениях с научным руководителем // Национальный психологический журнал. 2022. № 1 (45). С. 3–14. doi: 10.11621/npj.2022.0101

Postgraduate student in the field of education: on the relationship with the scientific supervisor

Vladimir S. Sobkin^{1*}, Maria M. Smyslova², Yuriy O. Kolomiets³

^{1,2,3} Russian Academy of Education (RAE), Moscow, Russia

¹ sobkin@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2339-9080>

² smyslovamaria@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4114-5316>

³ uokolomiets@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0003-1372-7519>

*Corresponding author: sobkin@mail.ru

Background. In connection with the crisis noted by researchers in the system of training scientific and pedagogical personnel for higher and postgraduate education (one of the indicators of which is the low percentage of postgraduate students defending a PhD thesis), it is extremely important to study the problems of scientific leadership of postgraduate students.

Objective. The study of the features of interaction of postgraduate students with their scientific supervisors, depending on the influence of socio-stratification factors, motivation for admission to graduate school and self-assessment of their capabilities in the successful defense of a dissertation research.

Design. The article is based on the materials of a monitoring questionnaire survey of 803 postgraduate students of organizations engaged in the training of postgraduate students in the field of education sciences. The study involved students of postgraduate research organizations engaged in the training of postgraduate students in the field of education sciences, as well as pedagogical universities in Moscow and the regions of the Russian Federation. In this paper, the influence of socio-demographic and socio-stratification factors on the relationship between scientific supervisors and postgraduate students is considered. The empirical data were processed using the methods of mathematical statistics (statistical software packages SPSS and StatSoft Statistica).

Results. The study showed the influence of socio-demographic and socio-stratification factors on the assessment of the features of interaction with the supervisor by postgraduate students. A special correlation analysis of the motives for admission to graduate school showed that there is a connection between the motivation of postgraduate students and the character of interaction with the supervisor. The connection between the features of interaction of graduate students with the supervisor and the availability of obtaining his advice with the confidence of postgraduate students in the successful defense of the candidate's thesis is shown.

Conclusion. The study allowed us to characterize a number of significant aspects concerning the socio-psychological features of the relationship between postgraduate students and their scientific supervisors. These include: the importance of the experience of working with the supervisor of the dissertation at the stage of writing the graduate work at university, as a special mechanism for recruiting in the field of science; the influence of socio-stratification factors on building relationships with the supervisor about the dissertation research; the influence of the graduate student's involvement in the scientific activities of the supervisor on the motivation of training in graduate school; the influence of the availability of professional contacts with the supervisor on the confidence of the postgraduate student in the successful defense of his dissertation. In general, the research materials allow us to conclude that the relationship with the supervisor is an important indicator of the "social capital" that a graduate student acquires during his postgraduate studies.

Keywords: postgraduate education, scientific management of postgraduate students, relations with the supervisor, social capital, demographic factors, socio-stratification factors, correlation analysis.

For citation: Sobkin, V.S., Smyslova, M.M., Kolomiets, Yu.O. (2022) Postgraduate student in the field of education: on the relationship with the scientific supervisor [Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal], 1 (45), 3–14. doi: 10.11621/npj.2021.0101

Введение

Система подготовки научных и научно-педагогических кадров является одним из важнейших показателей, характеризующих состояние и перспективы развития научной сферы. На сегодняшний день во многих публикациях, посвященных проблемам воспроизводства научных кадров, отмечается целый ряд негативных тенденций, которые напрямую затрагивают деятельность аспирантуры (Бедный, Мироснос, 2008; Гохберг и др., 2010; Капшутарь, 2016; Осипов, Савинков, 2014; Терентьев, Бекова, Малошенок, 2018). Одним из наиболее обсуждаемых показателей кризиса современной аспирантуры является низкий процент аспирантов, защищающих диссертацию и получающих степень кандидата наук (Бедный, 2017; Бедный, Рыбаков, Сапунов, 2017; Шестак, Шестак, 2015; Bekova, 2019; Maloshonok, Terentev, 2019). Согласно статистике только 10,5% выпускников аспирантуры защитили диссертацию в течение установленного периода в 2019 году и 8,9% — в 2020-м. По направлению «психологические науки» в 2019 году с защитой выпустились 6,4% аспирантов, в 2020-м — 5,4%; по направлению «образование и педагогические науки», соответственно: 7,1% и 5,8%. (Выпуск аспирантов по направлениям подготовки, Росстат, 2021). При этом среди основных причин столь низких показателей здесь, как правило, называют недостаточно высокое качество научного руководства, которое рассматривается в качестве одного из ключевых факторов в системе подготовки научно-педагогических кадров для высшего и послевузовского образования (Бедный, 2017; Котляров, 2010; Резник, 2012; Резник, Макарова, 2013; Терентьев, Бекова, Малошенок, 2018; Эрштейн, 2011; Эрштейн, 2013).

Следует подчеркнуть, что отечественные программы подготовки аспирантов до 2013 г. в основном основывались на модели наставничества (когда научная работа аспиранта происходит под руководством одного научного руководителя) (Gellert, 1993; Nerad, 2010; Pearson, 2005). В ряде публикаций отмечается, что такие проблемы, как перепроизводство научных кадров, высокий уровень «отсева» при окончании аспирантуры, снижение качества аспирантской подготовки в целом, а также уровня диссертаций, указывают на несостоятельность данной модели (Терентьев, Бекова, Малошенок, 2018; Halse, 2007; Kemp, 1999; Neumann, Tan, 2011). На сегодняшний день российская модель аспирантуры в большей степени соответствует структурированной модели, когда научная работа и процесс обучения аспиранта отслеживается не только научным руководителем, но и другими сотрудниками кафедры или департамента (Бедный, 2017; Терентьев, Бекова, Малошенок, 2018; Maloshonok, Terentev, 2019). При этом, несмотря на критику современной ситуации, в публикациях отмечается, что возврат к наставнической модели подготовки аспирантов нецелесообразен, поскольку идет вразрез с мировыми трендами (Бедный, 2016; Терентьев, Бекова, Малошенок, 2018; Kehm, 2006). В гуманитарной

сфере подобные утверждения, на наш взгляд, представляются «мягко говоря» спорными.

В этой связи научное руководство, как институт подготовки научно-педагогических кадров, требует более детального анализа. Здесь явно недостаточно ограничиться описанием требований к уровню квалификации научного руководителя, его прав и обязанностей (Аникин, Пойзнер, 2015). Необходимо проведение специальных исследований особенностей социально-психологического функционирования научного руководства с учетом влияния социально-демографических и социально-стратификационных факторов. Именно на их основе представляется возможным создание научной и методической поддержки деятельности современного аспирантского образования (Резник, Макарова, 2013).

Настоящая статья посвящена проблемам научного руководства в аспирантуре научно-исследовательских организаций, занимающихся подготовкой аспирантов в области наук об образовании, а также педагогических вузов.

Целью исследования является изучение особенностей взаимодействия аспирантов с их научными руководителями, в зависимости от влияния социально-стратификационных факторов, мотивации поступления в аспирантуру и самооценки своих возможностей в успешной защите диссертационного исследования.

Представленный в статье материал сгруппирован относительно трех разделов. В первом рассмотрены особенности взаимодействия аспирантов и их научных руководителей. Второй раздел посвящен анализу структурных взаимосвязей между мотивами поступления в аспирантуру, в зависимости от особенностей взаимодействия аспирантов с их научными руководителями. В третьем — дана характеристика доступности получения консультаций научных руководителей.

Исследование строится на следующих взаимосвязанных предположениях, в соответствии с указанными выше разделами: 1) материально-экономический статус аспирантов является важным фактором, оказывающим влияние на оценку особенностей взаимодействия с научными руководителями; 2) мотивация аспирантов, привлекаемых научными руководителями к собственной научной работе, связана со стремлением к профессиональному развитию и профессиональной самореализации; 3) доступность научного руководителя для консультаций связана с уверенностью аспирантов в успешной защите кандидатской диссертации. При интерпретации данных особенности взаимодействия аспирантов с научным руководителем рассматриваются в связи с представлениями о «социальном капитале» Пьера Бурдьё (Bourdieu, 1986).

Методы

Настоящая статья основана на материалах мониторингового анонимного анкетного опроса, который был проведен сотрудниками Информационно-аналитического центра РАО в 2019 году. Важное место

в программе исследования занимает изучение специфики взаимоотношений между научными руководителями и аспирантами. Полученные материалы социологического опроса анализируются с учетом влияния социально-демографических, и социально-стратификационных факторов. Данные обработаны с применением методов математической статистики (одномерные и двумерные распределения, двухсторонний анализ значимости различий, корреляционный анализ) с использованием пакетов программ SPSS и StatSoft Statistika.

Выборка

В опросе приняли участие учащиеся аспирантуры научно-исследовательских организаций, занимающихся подготовкой аспирантов в области наук об образовании, а также педагогических вузов Москвы, Санкт-Петербурга и других регионов РФ. Всего опрошено 803 респондента.

Результаты

По данным проведенного опроса у подавляющего большинства аспирантов (98,3%) есть научный руководитель. Вместе с тем по мере увеличения научного

стажа снижается доля тех аспирантов, кто указывает на наличие научного руководителя своей диссертационной работы (со стажем более 8 лет таких — 93,2%, $p \leq 0,007$). Это свидетельствует о том, что с увеличением опыта научной деятельности растет самостоятельность в работе аспиранта над своим диссертационным исследованием.

Полученные материалы показывают, что три четверти аспирантов (73,2%) имели возможность самостоятельно выбирать научного руководителя. Причем на это чаще указывают аспиранты младшей возрастной когорты (среди аспирантов до 25 лет таких 82,6%, по сравнению с 66,3% у аспирантов в возрастной когорте 31–40 лет, $p \leq 0,001$). Эти данные, скорее всего, фиксируют не столько «свободу выбора» среди аспирантов, которые поступают в аспирантуру вуза сразу после его окончания, сколько говорят об особом социальном механизме рекрутирования в аспирантуру руководителями дипломных работ своих бывших студентов.

1. *Взаимодействие с научным руководителем.* Распределение ответов аспирантов на вопрос об особенностях их взаимоотношений с научными руководителями по поводу диссертационного исследования приведено на рис. 1.

В целом приведенные на рисунке данные позволяют сделать вывод о достаточно высоком уровне включенности руководителей в организационную и кон-



Рис. 1. Распределение ответов аспирантов на вопрос об их взаимоотношениях с научным руководителем по поводу диссертационного исследования (%)

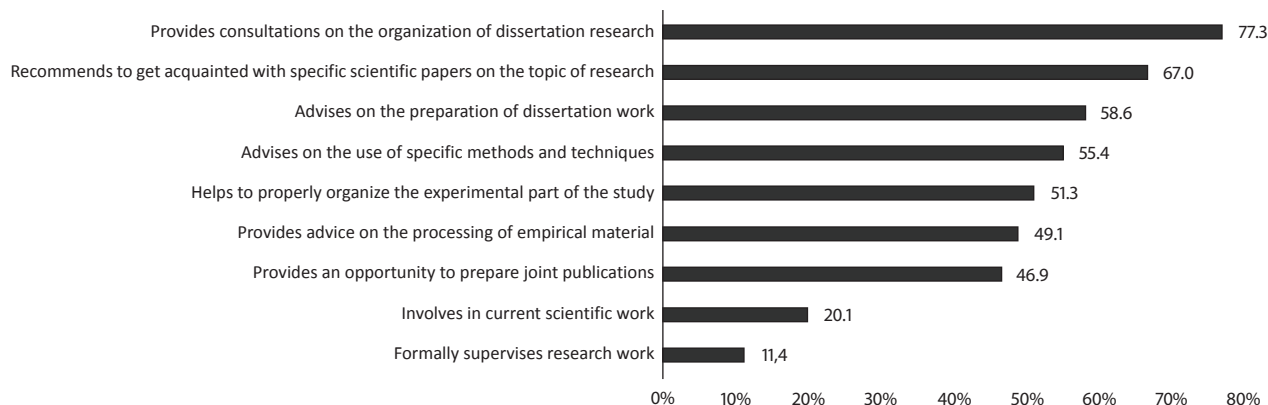


Fig. 1. Distribution of answers of graduate students to the question about their relationship with the supervisor about the dissertation research (%)

сультативную поддержку аспирантов в их работе над диссертацией. Однако лишь каждый пятый (20,1%) указывает на то, что их научный руководитель включает их в свою собственную научную работу. Важно также и то, что практически каждый десятый (11,4%) явно не удовлетворен своим руководителем, отмечая, что тот «лишь формально контролирует исследовательскую работу».

Следует добавить, что аспиранты младшей возрастной когорты оказываются чаще вовлечены в научную работу своего научного руководителя (среди аспирантов до 25 лет таких 27,2%, среди аспирантов возрастной когорты 26–30 лет — 18,2%, среди аспирантов возрастной когорты 31–40 лет — 13,70%, $p \leq 0,04$). Как мы видим, число участвующих в научной работе своего руководителя существенно сократилось. В принципе, эти данные подтверждают сделанное ранее предположение о своеобразии рекрутирования сту-

дентов-дипломников в аспирантуру. Дипломная работа, связанная с интересами научного руководителя, затем продолжается и при обучении в аспирантуре. Причем, подобная тенденция характерна для каждого четвертого из тех, кто поступил в аспирантуру сразу после окончания вуза.

Перейдем к рассмотрению влияния на оценку взаимодействия с научным руководителем социально-стратификационных факторов: материального статуса аспирантов и уровня образования их родителей. Распределение ответов аспирантов на вопрос об особенностях их взаимоотношений с научными руководителями, в зависимости от самооценки ими своего материального статуса приведено на рис. 2.

Приведенные на рисунке данные весьма показательны. Так, среди аспирантов с низкой самооценкой своего материального статуса заметно ниже доля, удовлетворенных участием научного руководителя

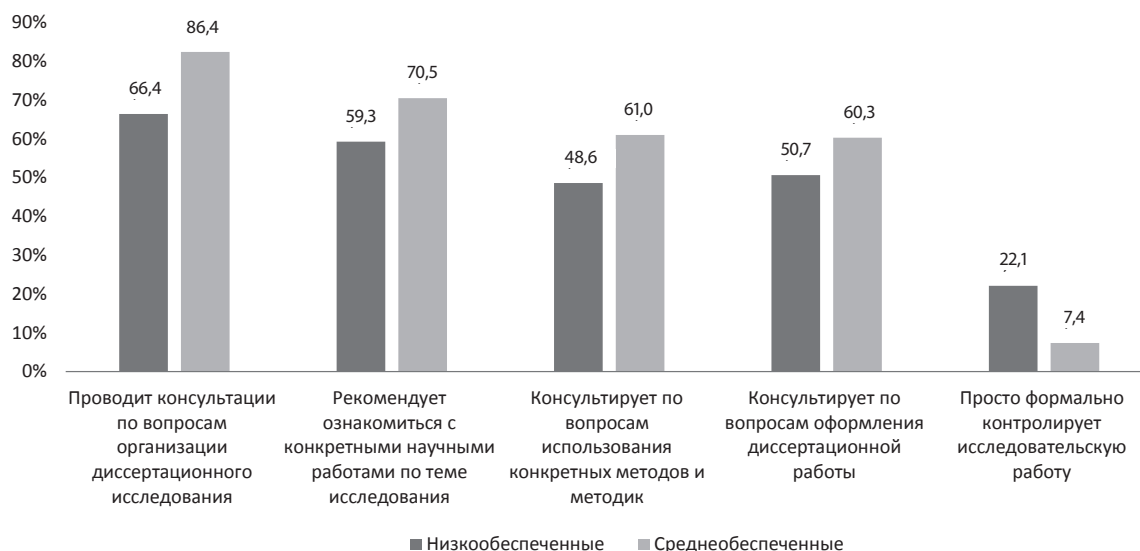


Рис. 2. Распределение ответов аспирантов на вопрос об их взаимоотношениях с научным руководителем, в зависимости от самооценки ими своего материального статуса; все различия значимы на уровне $p \leq 0,01$ (%)

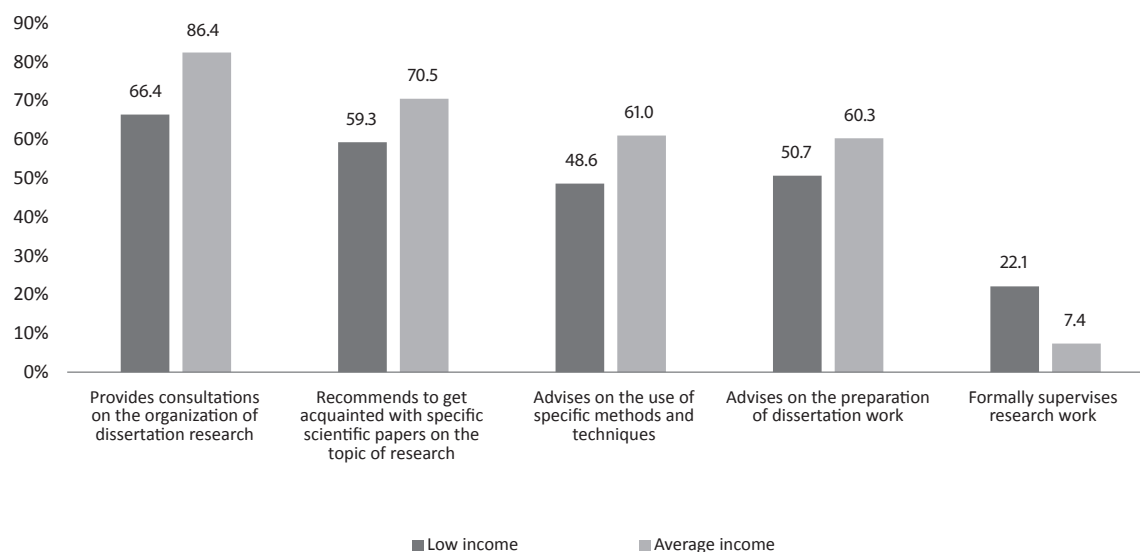


Fig. 2. Distribution of graduate students' answers to the question about their relationship with the supervisor, depending on their self-assessment of their financial status; all differences are significant at the level of $p \leq 0.01$ (%)

в организационной и консультационной поддержке своей работы. При этом среди них в три раза выше, по сравнению с высокообеспеченными, доля тех, кто характеризует деятельность своего научного руководителя лишь как осуществление формального контроля за ходом исследования (соответственно: 22,1% и 7,4%; $p = 0,0001$).

Следует добавить, что аспиранты, чьи родители имеют ученые степени, существенно чаще указывают на включенность в научную работу своего научного руководителя — 44,4% (для сравнения среди аспирантов из семей с высшим образованием родителей таких 17,4%; $p = 0,04$). Это позволяет сделать вывод о том, что семейные традиции, связанные с научно-исследовательской деятельностью, весьма существенно влияют на стратегию обучения в аспирантуре. Так, практически каждый второй из тех аспирантов, чьи родители имеют ученые степени, связывает подготовку собственного диссертационного исследования с участием в научной деятельности своего руководителя. Заметим, что косвенно эти данные свидетельству-

ют о своеобразии воспроизводства научной элиты: непосредственное включение в научно-исследовательскую деятельность руководителя увеличивает не только профессиональный, но и социальный капитал аспиранта — возможность написания и публикации совместных работ, участие в грантах и т.п.

Особый интерес представляет вопрос о связи уверенности аспирантов в успешной защите своей диссертации с их мнениями о характере взаимодействия с научным руководителем (см. рис. 3).

Из приведенных на рисунке данных видно, что аспиранты, уверенные в успешной защите собственной диссертации, существенно выше оценивают вклад научного руководителя в свою научную работу (все различия значимы на уровне $p \leq 0,0003$). В свою очередь, те аспиранты, кто «сомневается» в том, что у них получится защитить кандидатскую диссертацию, значительно чаще указывают лишь на формальный контроль их работы научным руководителем ($p = 0,0000$). Таким образом, характер научного руководства является одним из наиболее важных момен-



Рис. 3. Распределение ответов аспирантов на вопрос об их взаимоотношениях с научным руководителем, в зависимости от их уверенности в успешной защите диссертации (%)

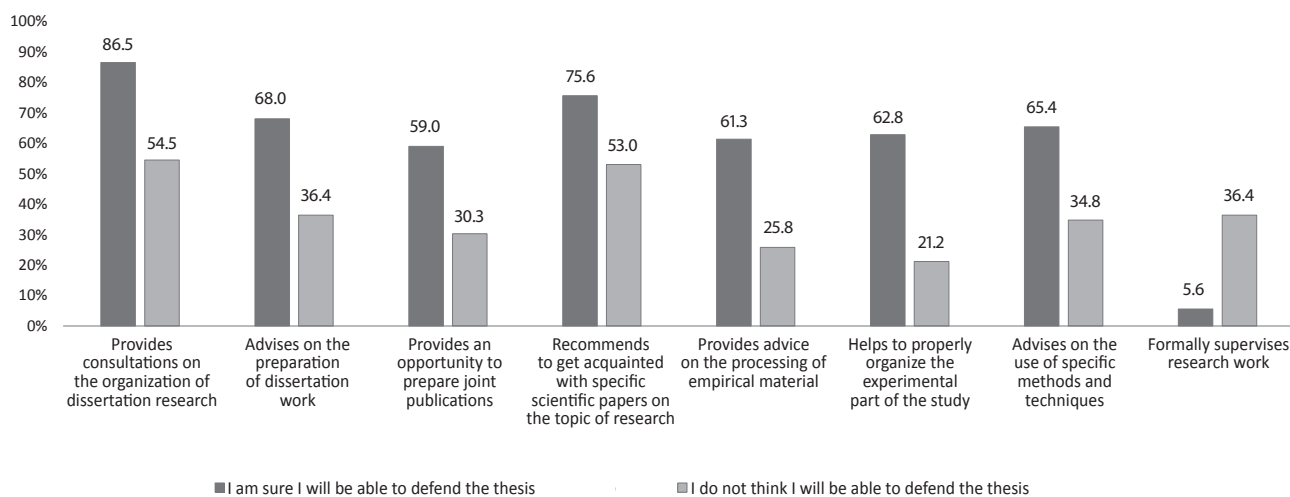


Fig. 3. Distribution of graduate students' answers to the question about their relationship with the supervisor, depending on their confidence in the successful defense of the dissertation (%)

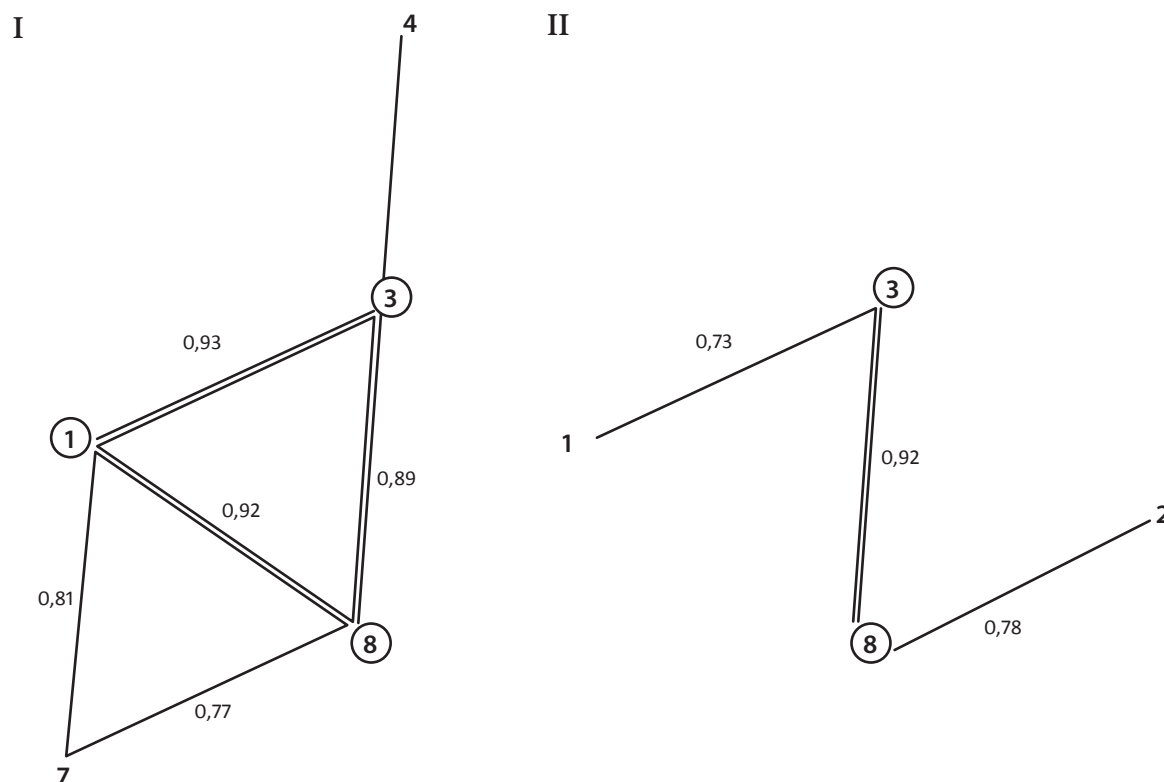


Рис. 4. Плеяды значимых корреляционных взаимосвязей между мотивами поступления в аспирантуру среди аспирантов, в зависимости от особенностей взаимодействия с научным руководителем (двойная линия — r -Спирмана, $p \leq 0,01$; одинарная линия — r -Спирмана, $p \leq 0,05$).

Арабскими цифрами обозначены следующие мотивировки поступления в аспирантуру: 1 — «желание продолжить обучение по профессии»; 2 — «обучение в аспирантуре дает мне возможность получить отсрочку от армии»; 3 — «хочу самореализоваться в качестве ученого»; 4 — «нежелание покидать университетскую среду»; 7 — «советы научного руководителя моей дипломной работы и/или других преподавателей»; 8 — «престижность ученой степени». Римскими цифрами отмечены структуры мотивации, характерные для групп: I — аспиранты, указавшие на их включение научным руководителем в собственную научную работу; II — аспиранты, отметившие, что их научный руководитель просто формально контролирует их исследовательскую работу.

Fig. 4. Pleiades of significant correlations between motives for admission to graduate school among graduate students, depending on the specifics of interaction with the supervisor (double line — r -Spearman, $p \leq 0.01$; single line — r -Spearman, $p \leq 0.05$).

Arabic numerals indicate the following motivations for admission to graduate school: 1 — “the desire to continue my studies in the profession”; 2 — “postgraduate study gives me the opportunity to get a reprieve from the army”; 3 — “I want to self-actualize as a scientist”; 4 — “unwillingness to leave the university environment”; 7 — “advice from the supervisor of my thesis and / or other teachers”; 8 — “prestige of the academic degree”. Roman numerals indicate the motivation structures characteristic of the groups: I — graduate students who indicated their inclusion by the supervisor in their own scientific work; II — graduate students who have noted that their supervisor is just formally supervising their research work.

тов субъективной уверенности аспиранта в успешной защите своей диссертации.

2. *Структурные особенности мотивации поступления в аспирантуру, в зависимости от характера взаимоотношений аспиранта с научным руководителем по поводу диссертации.* Респондентам предлагалось оценить значимость разнообразных мотивов, определяющих их желание поступить в аспирантуру (продолжение обучения по профессии, возможность самореализации в качестве ученого, престижность получения ученой степени, советы научного руководителя и др.). Детальному анализу влияния на мотивацию поступления в аспирантуру разнообразных факторов посвящена одна из наших публикаций (Собкин, Смыслова, 2020). Здесь же рассмотрим структурные особенности мотивации поступления в аспирантуру среди аспирантов, которые отмеча-

ют разных тип отношения руководителей к своей диссертационной работе. В качестве примеров приведем корреляционные плеяды связей мотивов поступления в аспирантуру в двух группах аспирантов: тех, кто отмечает, что руководитель «включает их в собственную научную работу», и тех, кто указал, что «руководитель лишь формально контролирует» их работу над диссертацией (см. рис. 4).

На рисунке 4 видно, что мотивировки поступления в аспирантуру среди тех аспирантов, кто указал на свою включенность в научную деятельность руководителя (подгруппа I), структурированы относительно трех взаимосвязанных центров: желание продолжить обучение по профессии (1), желание самореализоваться в качестве ученого (3) и престижность ученой степени (8). Помимо этого, желание продолжать обучение по профессии (1) и престижность ученой сте-

пени (8) коррелируют с таким мотивом поступления в аспирантуру, как советы научного руководителя (7); желание же самореализоваться в качестве ученого (3), помимо корреляций с продолжением обучения по профессии (1) и престижностью ученой степени (8), связано также и с нежеланием покинуть университетскую среду (4). В целом приведенные данные свидетельствуют о том, что включение в научную деятельность руководителя обусловлено сложным комплексом содержательных взаимосвязанных мотивов поступления в аспирантуру. При этом важно подчеркнуть существенное влияние и наработанного за годы учебы в вузе «социального капитала» — связь с преподавателями (7) и позитивное самочувствие в университетской среде (4).

В отличие от группы I, мотивационная структура поступления в аспирантуру у тех аспирантов, кто считает, что их руководитель лишь формально контролирует их исследовательскую деятельность (группа II) выглядит существенно беднее. Более того, крайне важно, что в плеяду значимых корреляционных связей не вошли мотивировки, условно обозначенные нами как показатели наработанного «социального капитала». В этой связи можно предположить, что формальное отношение руководителя является «ответной реакцией» на весьма бедную мотивацию (т.е. низкую заинтересованность аспиранта в диссертационном исследовании). По сути дела, здесь условной доминантой выступает «престижность» ученой степени, т.е. отношение к обучению в аспирантуре, как «социальному лифту».

3. *Доступность консультаций научного руководителя.* Ответы аспирантов о легкости получения консультаций у научного руководителя распределились следующим образом: 75,2% опрошенных отметили, что это довольно легко (он быстро отвечает по телефону, почте или при личной встрече); каждый пятый (20,9%) отметил, что это не сложно, но приходится заблаговременно договариваться о встрече; и лишь 3,9% сообщили, что получить консультацию довольно затруднительно, поскольку научный руководитель неохотно идет на контакт и часто не находит на это времени.

Более детальный анализ полученных данных показывает, что аспиранты с низким уровнем материальной обеспеченности гораздо чаще фиксируют «затруднения» в получении консультаций от научного руководителя (низкообеспеченные — 9,3%, среднеобеспеченные — 2,9%, $p = 0,002$). Содержательно эта тенденция подтверждает отмеченную выше связь (см. раздел 1) между низким уровнем материального положения аспирантов и их критической оценкой взаимодействия с научным руководителем, его «формальным контролем» работы над диссертацией. Это позволяет сделать вывод о влиянии социально-стратификационных факторов (и в частности материального статуса) на неравенство при обучении в аспирантуре, что отражается и на взаимоотношениях с научным руководителем.

Особый интерес представляет сопоставление доступности консультаций у научного руководителя с

оценкой аспирантами перспективы успешной защиты своей кандидатской диссертации (см. табл. 1).

Таблица 1. Распределение ответов аспирантов на вопрос о доступности консультаций научного руководителя, в зависимости от их уверенности в успешной защите диссертации (%)

Варианты ответов	Я полностью уверен, что смогу защитить диссертацию	Я не думаю, что у меня получится защитить диссертацию	Уровень значимости различий, $p =$
Это довольно легко, он быстро отвечает по телефону, почте или при личной встрече	85,80%	50,70%	0,0001
Это не сложно, но приходится заблаговременно договариваться о встрече	12,30%	34,30%	0,0001
Это довольно затруднительно, научный руководитель неохотно идет на контакт и часто не находит времени на консультацию	1,90%	14,90%	0,0001

Table 1. Distribution of postgraduate students' answers to the question about the availability of the supervisor's consultations, depending on their confidence in the successful defense of the dissertation (%)

Answer options	I am fully confident that I will be able to defend my dissertation	I don't think I'll be able to defend my dissertation	The level of significance of differences, $p =$
It's pretty easy, he answers quickly by phone, mail or in person	85.80%	50.70%	0.0001
It's not difficult, but you have to make an appointment in advance	12.30%	34.30%	0.0001
This is quite difficult, the supervisor is reluctant to contact and often does not find time for consultation	1.90%	14.90%	0.0001

Приведенные в таблице данные показывают, что аспиранты, уверенные в успешной защите диссертации чаще указывают на доступность получения консультаций у научного руководителя. В то же время аспиранты, сомневающиеся в возможности защитить кандидатскую диссертацию, существенно чаще сообщают о возникающих сложностях («необходимость заблаговременно договариваться о встречах», «нежелание руководителей идти с ними на контакт»).

Следует добавить, что на уверенность в успешной защите диссертации оказывает влияние и характер обсуждения своей работы с другими сотрудниками, помимо руководителя. Так, например, аспиранты, уверенные в успешной защите диссертации существенно чаще тех, кто сомневается в успешном завершении своего диссертационного исследования, указывают на обсуждение своей работы на общем собрании кафедры (соответственно: 53,4% и 28,8%; $p = 0,0004$) и на аспирантских собраниях/семина-

рах для аспирантов (соответственно: 35,6% и 19,7%; $p = 0,01$). Таким образом, опыт обсуждения научных работ в профессиональной среде вуза или института, где обучается аспирант, оказывает явно позитивное влияние на оценку им перспективы защиты кандидатской диссертации. В свою очередь, это позволяет сделать вывод о том, что работа над диссертацией в существенной степени зависит не только от внимательного отношения руководителя к профессиональной поддержке аспиранта, но и от того социального капитала, который нарабатывает студент-аспирант за время обучения в аспирантуре.

Обсуждение

Важность влияния научного руководства на качество обучения в аспирантуре и успешность подготовки диссертации очевидна. Вместе с тем практически отсутствуют исследования, где рассматриваются социально-психологические аспекты взаимоотношений аспирантов со своими руководителями. Результаты данного исследования в значительной степени восполняют этот пробел.

Во-первых, следует обратить внимание на особый способ социального отбора при поступлении в аспирантуру, когда научные руководители отбирают аспирантов из числа своих бывших дипломников. Подобный отбор ориентирован на активное включение аспирантов в научные исследования своего руководителя. Это свидетельствует не только о своеобразной «стратегии раннего социального отбора» в сферу научной деятельности (еще со студенческой скамьи), но и о значимости для студентов позитивных социально-психологических отношений с руководителем, как своеобразном «социальном капитале».

Во-вторых, обнаружено явное проявление тенденций социальной дифференциации на этапе обучения в аспирантуре. Так, аспиранты с низким материальным статусом существенно чаще указывают на формальное отношение руководителей к их диссертационной работе. Это, кстати, содержательно подтверждает выявленную нами ранее связь между низким уровнем материального благополучия и сомнениями аспирантов относительно успешности собственных жизненных перспектив (Собкин, Смылова, 2021).

В то же время важное значение имеют традиции семьи в занятии научной деятельностью. В этой связи весьма показательны, что среди аспирантов, чьи родители имеют ученую степень, практически каждый второй оказывается включен в научную деятельность своего руководителя. В определенном отношении это можно рассматривать и как своеобразное проявление тенденции воспроизводства научной элиты.

В-третьих, исследование выявило существенные различия в мотивации поступления в аспирантуру в зависимости от отношений, сложившихся у аспирантов со своим научным руководителем. Так, аспиранты, включенные в научную деятельность своего руководителя, мотивированы в своей учебе комплексом структурно-взаимосвязанных мотивов, которые

касаются как профессиональных интересов и достижений, так и поддержанием позитивных социальных контактов в научном сообществе. Те же аспиранты, кто фиксирует формальное отношение своего руководителя, подходят к своему обучению в аспирантуре более прагматично, рассматривая аспирантуру в первую очередь как «профессиональный лифт».

В-четвертых, анализ полученных результатов выявил связь высокой оценки аспирантами успешности своих перспектив по защите диссертации с доступностью их профессионального общения с научным руководителем. Аспиранты, уверенные в успешной защите диссертации чаще указывают на доступность их научного руководителя для консультаций. Эти данные подтверждают результаты исследований, в которых фиксируется связь между устойчивыми межличностными рабочими отношениями научных руководителей с аспирантами и прогрессом в исследовательской работе последних (Golde, 2000; Marsh, Rowe, Martin, 2002; McAlpine, Norton, 2006). Уверенность в успешности защиты диссертации зависит и от профессиональных контактов с другими сотрудниками кафедры (института) и аспирантами. Это еще раз подтверждает значимость «социального капитала», приобретаемого за годы обучения в аспирантуре.

Заключение

По данным проведенного исследования, более двух третей аспирантов указывают на то, что их научный руководитель консультирует их по вопросам организации диссертационного исследования, рекомендует работы по теме исследования. Почти каждый второй отмечает помощь в вопросах оформления диссертации, использования конкретных методов и методик, в организации экспериментальной части исследования, в обработке эмпирического материала, подготовки совместных публикаций. Реже аспиранты отмечают (примерно каждый пятый) свою непосредственную включенность в научную работу руководителя. Вместе с тем, практически каждый десятый аспирант отмечает, что руководство диссертацией ограничивается лишь формальным контролем со стороны научного руководителя.

Результаты проведенного исследования позволили охарактеризовать ряд существенных аспектов, касающихся социально-психологических особенностей взаимоотношений аспирантов со своими научными руководителями. К ним, в первую очередь, следует отнести: значение опыта работы с научным руководителем диссертации еще на этапе написания дипломной работы (рекрутирование в сферу науки); влияние социально-стратификационных факторов (материальная обеспеченность, наличие у родителей аспиранта ученой степени) на выстраивание взаимоотношений с руководителем по поводу диссертационного исследования; влияние включенности аспиранта в научную деятельность руководителя на мотивацию обучения в аспирантуре; доступность профессиональных контактов (получение консультаций и т.п.) с руководи-

телем на уверенность аспиранта в успешной защите своей диссертации.

В целом материалы исследования позволяют сделать вывод о том, что отношения с научным руководителем являются важным показателем «социального капитала», который приобретает аспирант во время обучения в аспирантуре. Сами же социально-психо-

логические стратегии использования этого капитала в профессиональной деятельности после окончания аспирантуры требуют своего дальнейшего изучения. В принципе это позволяет наметить особую линию социально-психологических исследований о взаимоотношениях в научных коллективах и о типах социальной карьеры в науке.

Литература:

- Аникин В.М., Пойзнер Б.Н. Научное руководство аспирантами: «Внутренние» и «Внешние» регуляторы // Изв. Саратовского университета. Сер. Физика. 2015. № 1. С 83–88. [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnoe-rukovodstvo-aspirantami-vnutrennie-i-vneshnie-regulyatory> (дата обращения: 02.06.2021).
- Бедный Б.И. К вопросу о цели аспирантской подготовки (диссертация vs квалификация) // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 44–52.
- Бедный Б.И. Новая модель аспирантуры: pro et contra // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 5–16.
- Бедный Б.И., Рыбаков Н.В., Сапунов М.Б. Российская аспирантура в образовательном поле: междисциплинарный курс // Социологические исследования. 2017. № 9. С. 125–134. doi: 10.7868/S0132162517090148
- Бедный Б.И., Мироснос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры. Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2008.
- Выпуск аспирантов по направлениям подготовки // Росстат: официальный сайт. [Электронный ресурс] // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13398> (дата обращения: 02.06.2021).
- Российские ученые: штрихи к социологическому портрету / Под ред. Гохберг Л.М., Китова Г.А., Кузнецова Т.Е., Шувалова О.Р. М.: НИУ ВШЭ, 2010.
- Капшутарь М.А. Мотивация как фактор качества подготовки аспирантов // Ценности и смыслы. 2016. № 5 (45). С. 39–47.
- Котляров И.Д. Проблемы осуществления научного руководства соискателями ученой степени кандидата наук // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 4. С. 50–54.
- Осипов Г.В., Савинков В.И. Динамика аспирантуры и перспективы до 2030 года: Статистический и социологический анализ. М.: ЦСП и М, 2014.
- Резник С.Д. Научное руководство аспирантами: практ. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012.
- Резник С.Д., Макарова С.Н. Повышение роли научного руководства аспирантами в обеспечении качества подготовки молодых ученых России. Монография. Пенза: ПГУАС, 2013.
- Собкин, В.С., Смылова М.М. Особенности мотивации поступления в аспирантуру // Педагогика. 2020. № 7. С. 36–44.
- Собкин В.С., Смылова М.М. Социальное самочувствие аспирантов: эмоциональная оценка собственных перспектив // Психолого-педагогические исследования. 2021. Том 13, № 1. С. 72–83. doi: 10.17759/psyedu.2021130105
- 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. doi: 10.15826/umpra.2018.05.049
- Шестак В.П., Шестак Н.В. Аспирантура как третий уровень высшего образования: дискурсивное поле // Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 22–34.
- Эрштейн Л.Б. Научное руководство: теория, принципы, практика. СПб.: СПбГУНИПТ, 2011.
- Эрштейн Л.Б. Реализация основных функций научного руководства как средство успеха подготовки исследовательских квалификационных работ // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. 2013. № 3 (23). С. 43–47.
- Bekova, S. (2019). Does Employment During Doctoral Training Reduce the PhD Completion Rate? *Studies in Higher Education*, 1–13. doi: 10.1080/03075079.2019.1672648
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Eds.), New York: Greenwood, 241–258.
- Gellert, C. (1993). The German model of research and advanced education. The research foundations of graduate education: Germany, Britain, France, United States, Japan. In B. R. Clark (Eds.), Berkeley: University of California Press, 5–44.
- Golde, C.M. (2000). Should I stay or should I go? Student descriptions of the doctoral attrition process. *The Review of Higher Education*, 23 (2), 199–227. doi: 10.1353/rhe.2000.0004
- Halse, C. (2007). Is the doctorate in crisis? Nagoya. *Journal of Higher Education*, 7, 321–337.
- Kehm, B.M. (2006). Doctoral education in Europe and North America: A comparative analysis. In U. Teichler (Eds.), London: Portland Press, 67–78.
- Kemp, D.A. (1999). Knowledge and innovation: a policy statement on research and research training. Canberra: Department of Education, *Training and Youth Affairs*, 29.
- Maloshonok, N., Terentev, E. (2019). National Barriers to the Completion of Doctoral Programs at Russian Universities. *Higher Education in Russia and Beyond*, 3 (9), 18–20. doi: 10.1007/s10734-018-0267-9
- Marsh, H.W., Rowe, K.J., Martin, A. (2002). PhD students' evaluations of research supervision. *The Journal of Higher Education*, 73 (3), 313–348. doi: 10.1353/jhe.2002.0028
- McAlpine, L., Norton, J. (2006). Reframing out approach to doctoral programs: An integrative framework for action and research. *Higher Education Research & Development*, 25 (1), 3–17. doi: 10.1080/07294360500453012
- Nerad, M. (2010). Increase in PhD production and reform in doctoral education worldwide. *Higher Education Forum*, 7, 69–84.
- Neumann, R., Tan, K.K. (2011). From PhD to initial employment: the doctorate in a knowledge economy. *Studies in Higher Education*, 36 (5), 601–614. doi: 10.1080/03075079.2011.594596
- Pearson, M. (2005). Framing research on doctoral education in Australia in a global context. *Higher Education Research & Development*, 24 (2), 119–134. doi: 10.1080/07294360500062870

References:

- Anikin, V.M., Poizner, B.N. (2015). Scientific management of graduate students: "Internal" and "External" regulators. *Izv. Sarat. un-ta Nov. ser. (Izvestiya of Saratov University. New Series, Physics)*, 1, 83–88. (Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnoe-rukovodstvo-aspirantami-vnutrennie-i-vneshnie-regulyatory> (review date: 02.06.2021). (In Russ.).
- Bednyĭ, B.I. (2016). On the question of the purpose of postgraduate training (dissertation vs qualification). *Vysshee obrazovanie v Rossii (Higher education in Russia)*, 3, 44–52. (In Russ.).
- Bednyĭ, B.I. (2017). A new model of postgraduate studies: pros and cons. *Vysshee obrazovanie v Rossii (Higher education in Russia)*, 4, 5–16. (In Russ.).
- Bednyĭ, B.I., Rybakov, N.V., Sapunov, M.B. (2017). Russian postgraduate studies in the educational field: interdisciplinary discourse. *Sotsiologicheskie issledovaniya (Sociological research)*, 9, 125–134. doi: 10.7868/S0132162517090148 (In Russ.).
- Bednyĭ, B.I., Mironos, A.A. (2008). Training of scientific personnel in higher education. The state and trends in the development of postgraduate studies. Monograph. Nizhny Novgorod: NNGU, 219. (In Russ.).
- Graduate students' graduation in the areas of training. Rosstat: ofitsial'nyi sait. (Rosstat: official website). (Retrieved from <https://rosstat.gov.ru/folder/13398> (review date: 02.06.2021). (In Russ.).
- Gokhberg, L.M., Kitova, G.A., Kuznetsova, T.E., Shuvalova, O.R. (2010). Russian scientists: strokes to a sociological portrait. Moscow: NIU–VShE, 140. (In Russ.).
- Kapshutar', M.A. (2016). Motivation as a factor of the quality of postgraduate training. *Tsennosti i smysly (Values and meanings)*, 5 (45), 39–47. (In Russ.).
- Kotlyarov, I.D. (2010). Problems of the implementation of scientific guidance by applicants for the academic degree of Candidate of Sciences. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz (University management: practice and analysis)*, 4, 50–54. (In Russ.).
- Osipov, G.V., Savinkov, V.I. (2014). Dynamics of postgraduate studies and prospects until 2030: Statistical and sociological analysis. Moscow: TsSP i M. (In Russ.).
- Reznik, S.D. (2012). Scientific management of graduate students: practical guide. Moscow: INFRA-M, 477. (In Russ.).
- Reznik, S.D., Makarova, S.N. (2013). Increasing the role of scientific management of graduate students in ensuring the quality of training of young scientists in Russia. Monograph. Penza: PGUAS, 176. (In Russ.).
- Sobkin, V.S., Smyslova, M.M. (2020). Features of motivation for admission to graduate school. *Pedagogika (Pedagogy)*, 7, 36–44. (In Russ.).
- Sobkin, V.S., Smyslova, M.M. (2021). Well-being of Postgraduate Students: Emotional Assessment of Life Prospects. *Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya (Psychological-Educational Studies)*, 13 (1), 72–83. (In Russ.). doi: 10.17759/psyedu.2021130105
- Terentev, E.A., Bekova, S.K., Maloshonok, N.G. (2018). The crisis of the Russian postgraduate school: sources of problems and opportunities to overcome them. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz (University management: practice and analysis)*, 22 (5), 54–66. (In Russ.). doi: 10.15826/umpa.2018.05.049
- Shestak, V.P., Shestak, N.V. (2015). Postgraduate studies as the third level of higher education: a discursive field. *Vysshee obrazovanie v Rossii (Higher education in Russia)*, 12, 22–34. (In Russ.).
- Ershtein, L.B. (2011). Scientific guidance: theory, principles, practice. Saint-Petersburg: Publ. SPbGUNIPT, 76. (In Russ.).
- Ershtein, L.B. (2013). The implementation of the main functions of scientific leadership as a means of success in the preparation of research qualification papers. *Gumanitarnye issledovaniya v Vostochnoi Sibiri i na Dal'nem Vostoke (Humanitarian studies in Eastern Siberia and the Far East)*, 3 (23), 43–47. (In Russ.).
- Bekova, S. (2019). Does Employment During Doctoral Training Reduce the PhD Completion Rate? *Studies in Higher Education*, 1–13. doi: 10.1080/03075079.2019.1672648.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Eds.), New York: Greenwood, 241–258.
- Gellert, C. (1993). The German model of research and advanced education. The research foundations of graduate education: Germany, Britain, France, United States, Japan. In B.R. Clark (Eds.), (pp. 5–44). Berkeley: University of California Press.
- Golde, C.M. (2000). Should I stay or should I go? Student descriptions of the doctoral attrition process. *The Review of Higher Education*, 23 (2), 199–227. doi: 10.1353/rhe.2000.0004
- Halse, C. (2007). Is the doctorate in crisis? Nagoya. *Journal of Higher Education*, 7, 321–337.
- Kehm, B.M. (2006). Doctoral education in Europe and North America: A comparative analysis. In U. Teichler (Eds.), (pp. 66–78). London: Portland Press.
- Kemp, D.A. (1999). Knowledge and innovation: a policy statement on research and research training. Canberra: Department of Education, *Training and Youth Affairs*, 29.
- Maloshonok, N., Terentev, E. (2019). National Barriers to the Completion of Doctoral Programs at Russian Universities. *Higher Education in Russia and Beyond*, 3 (9), 18–20. doi: 10.1007/s10734-018-0267-9
- Marsh, H.W., Rowe, K.J., Martin, A. (2002). PhD students' evaluations of research supervision. *The Journal of Higher Education*, 73 (3), 313–348. doi: 10.1353/jhe.2002.0028
- McAlpine, L., Norton, J. (2006). Reframing out approach to doctoral programs: An integrative framework for action and research. *Higher Education Research & Development*, 25 (1), 3–17. doi: 10.1080/07294360500453012
- Nerad, M. (2010). Increase in PhD production and reform in doctoral education worldwide. *Higher Education Forum*, 7, 69–84.
- Neumann, R., Tan, K.K. (2011). From PhD to initial employment: the doctorate in a knowledge economy. *Studies in Higher Education*, 36 (5), 601–614. doi: 10.1080/03075079.2011.594596
- Pearson, M. (2005). Framing research on doctoral education in Australia in a global context. *Higher Education Research & Development*, 24 (2), 119–134. doi: 10.1080/07294360500062870

Статья получена 23.08.2021;
отредактирована 02.02.2022;
принята 27.01.2022

Received 23.08.2021;
revised 02.02.2022;
accepted 27.01.2022

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORES



Собкин Владимир Самуилович — доктор психологических наук, профессор, академик РАО, научный руководитель лаборатории социологических исследований в образовании Центра развития образования Российской академии образования, sobkin@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2339-9080>

Vladimir S. Sobkin — Doctor of Psychology, professor, RAE academician, Scientific Director of the Laboratory of Sociological Research in Education of the Center for the Development of Education, Russian Academy of Education (RAE), sobkin@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-2339-9080>



Смылова Мария Михайловна — аналитик лаборатории социологических исследований в образовании Центра развития образования Российской академии образования, smyslovamaria@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4114-5316>

Maria M. Smyslova — Analyst of the Laboratory of Sociological Research in Education of the Center for the Development of Education, Russian Academy of Education (RAE), smyslovamaria@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4114-5316>



Коломиец Юрий Олегович — заведующий лабораторией социологических исследований в образовании Центра развития образования Российской академии образования, okolomiets@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0003-1372-7519>

Yurij O. Kolomiets — Head of the Laboratory of Sociological Research in Education of the Center for the Development of Education, Russian Academy of Education (RAE), uokolomiets@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0003-1372-7519>