

Едуард Помиткін. Етико-психологічні аспекти проблеми впровадження сучасних інформаційних технологій // Соціальна психологія / Український науковий журнал.-№1(39), 2010. – С.161-165.

**Міжособистісна взаємодія з науковим керівником
як фактор успішного захисту дисертанта**

Розглядаються фактори успішного захисту дисертаційної праці, серед яких особлива увага приділяється міжособистісній взаємодії дисертанта з науковим керівником, розкриваються деякі психологічні ефекти означеної взаємодії та надаються рекомендації щодо оптимізації взаємин дисертанта та наукового керівника.

Можна наводити значну кількість соціальних процесів і ситуацій, в яких міжособистісні стосунки мають вирішальне значення. Процес написання та захисту дисертаційної праці також залежить від характеру взаємодії здобувача наукового ступеня з науковим керівником, вченими секретарями, рецензентами, експертами, опонентами та ін. Від успішності цих взаємодій нерідко залежить як швидкість наукового поступу (що не завжди корелює з якістю дисертаційної роботи), так і успішність дисертаційного захисту. Передбачається, що на кожному етапі наукового шляху дисертант збагачується знаннями, досвідом, підвищує свій фаховий рівень.

Актуальність проблеми міжособистісної взаємодії дисертанта з науковим керівником підсилюється й тим, що майже всі наукові співробітники на різних етапах свого професіогенезу опановують ці рольові

функції. Успішна співпраця передбачає взаєморозуміння, спільний науковий пошук, взаємозбагачення ідеями, науковими здобутками та досвідом.

Мета статті полягає в розкритті психологічних факторів, що мають вплив на успішний захист дисертаційної праці, висвітленні деяких психологічних ефектів міжособистісної взаємодії дисертанта з науковим керівником.

Слід зазначити, що вибір наукового керівника, найчастіше, зумовлюється двома чинниками:

1. Спрямованістю теми майбутнього дослідження.
2. Наявністю особистісних стосунків з провідними науковцями, які можуть взяти на себе керівні функції.

Орієнтуючись, більшою мірою, на перший чинник, дисертант має спочатку зануритися у вивчення літератури, яка відповідає обраній темі та зайнятися пошуком фахівців у обраній тематиці, які можуть погодитися виконувати функції наукового керівника.

Керуючись другим чинником, дисертант стикається з необхідністю знаходження компромісу між своїми фаховими інтересами та спрямованістю досліджень потенційного наукового керівника. Якщо компроміс знайти не вдається - це може призвести як до відмови від обраної тематики, так і до відмови від подальшого співробітництва.

При першій зустрічі дисертанта з науковим керівником, як правило, відбувається знайомство у формі співбесіди, під час якої з'ясовується коло наукових інтересів, накреслюються деякі плани та визначаються можливі терміни.

У випадку, коли перший науковий контакт відбувся успішно, подальші етапи взаємодії формально регламентуються певними обов'язками сторін. Слід зазначити, що процес взаємодії дисертанта з науковим керівником у

літературі висвітлюється, як правило, в нормативно-правовому аспекті [2], [3].

Зокрема, за нормативними документами до обов'язків наукового керівника відносять такі: надавати допомогу при виборі теми, доборі літератури, методології та методів дослідження; аналізувати зміст роботи, висновки та результати дослідження; визначати поетапні терміни виконання роботи; оцінювати якість і контролювати хід написання дисертації; орієнтувати дисертанта та регулярно надавати йому консультаційну допомогу; приймати рішення щодо готовності дисертації до захисту; доповідати на засіданні кафедри (відділу) про хід виконання та завершення роботи; надати відгук-характеристику дисертанта.

У свою чергу дисертант зобов'язаний: дотримуватися вимог законодавства, моральних та етичних норм поведінки; глибоко оволодіти знаннями, практичними навичками, професійною майстерністю та підвищувати загальний культурний рівень; оволодіти методологію проведення наукових досліджень; виконувати індивідуальний план роботи аспіранта; ознайомлювати наукового керівника з проміжними результатами наукового пошуку; звітувати про хід виконання дисертації на засіданні відповідного науково-дослідного структурного підрозділу (відділу, кафедри); у встановлений термін захистити дисертацію або подати її до спеціалізованої вченої ради.

Здавалося б, існуюча інформативно-правова база повинна забезпечувати швидку та якісну підготовку наукових кадрів, однак успішність дисертаційного шляху пошукувача залежить не тільки від якості дисертаційної праці, його компетентності, інтелектуальних здібностей. У даному разі слід прийняти до уваги суб'єктивні фактори та психологічні ефекти, що можуть виникати у процесі міжособистісної взаємодії дисертанта з науковим керівником.

Важливість побудови правильної міжособистісної взаємодії є особливо помітною в умовах, наближених до екстремальних. Так, у дослідженнях В.І.Лебедева відмічається, що на початку взаємодії після стадії формування уявлень партнерів один про одного настає стадія активізації суперечностей. Ця стадія, найчастіше, триває 30-40 днів і супроводжується пошуком можливостей співпраці з іншими людьми. За нею настає стадія стабілізації, що характеризується зникненням напруження у стосунках [4, с.79-80].

Працюючи лікарем на першому радянському підводному човні та начальником відділу спеціальних тренувань у Центрі підготовки космонавтів, В.І.Лебедев дійшов до висновку, що досягнення стадії стабілізації є результатом інтелектуальної, емоційної та вольової єдності співробітників. Інтелектуальна єдність досягається завдяки постійному контакту протягом тривалого часу, пізнанню один одного та повній взаємній довірі.

Емоційна єдність забезпечується кон'юнктивними почуттями, що виражаються в прагненні до спілкування, співробітництва та взаємодопомоги, характеризується здатністю до співпереживання, єдністю емоційних ставлень до значущих подій і явищ, піднесеністю настрою тощо.

Вольова єдність проявляється у здатності долати перешкоди, доводити спільно розпочате до завершення [4, с.82].

Безумовно, досягнення єдності в міжособистісній взаємодії може бути складним і тривалим процесом. При взаємодії наукового керівника з дисертантом, з самого початку, може проявлятися ефект нерівності партнерів, адже перший з них має вищий статус, більший досвід, наукові здобутки у порівнянні з другим. Під час співпраці передбачається, що науковий керівник буде допомагати дисертантові в його науковому пошуку, ділитися з ним знаннями та мудрістю. Здається, що обидві сторони мають

отримувати задоволення від конструктивної співпраці. Чому ж цей процес нерідко супроводжується конфліктами та непорозумінням?

Аналогію можна провести з ситуацією позичання грошей, що в багатьох релігіях робити не рекомендується (краще, по-можливості, подарувати). У ситуації позичання грошей і позичальник, і той, хто позичає входять у взаємозалежні стосунки, що відбувається поступово. Той, у кого позичають, природно, чекає на повернення боргу та при кожній зустрічі свідомо чи несвідомо намагається нагадати про це.

Той, кому позичають, відчуває дискомфорт, який може перетворитися на почуття провини, особливо, якщо з поверненням боргу виникли проблеми. Він буде по-можливості уникати зустрічей з тим, хто йому позичив. Продовження цих стосунків може призвести до взаємних образ, звинувачень прохолоди та ворожості навіть після повернення боргу.

Подібним чином науковий керівник виступає в ролі того, хто позичає знання та мудрість, які дисертант має повернути своїм ставленням та успішним захистом дисертації, що повинно сприйматися обома як досягнення спільної мети.

Усвідомлення цієї мети з обох сторін виступає важливим аспектом наукової взаємодії. Аналізуючи стосунки між науковим керівником і дисертантом під цим кутом зору, слід відзначити, що вони, у глибинно психологічному значенні, зумовлюються світоглядними позиціями, смислами, ціннісними орієнтаціями, які є основою я-концепції особистості. Закономірним є питання: які саме я-концепції сприяють успішній взаємодії?

Класифікуючи різні я-концепції, їх, як правило, пов'язують з духовною, соціальною та біологічною самоідентифікацією людини. Духовна самоідентифікація пов'язана з вершинними цінностями та смислами людського життя, серед яких провідне місце посідають такі як допомога потребуючим, відповідальність, безперечна цінність життя та цінність

професійної діяльності, що надає можливість духовної самореалізації. Керуючись духовною самоідентифікацією, науковий керівник і дисертант прагнутимуть співпраці, метою якої буде покращення людського життя, цінуватимуть власні стосунки, відповідально ставитимуться до професійних обов'язків.

Соціальна самоідентифікація пов'язана з суспільно прийнятими нормами та законами, з додержанням правил та інструкцій, які є чинними у професійному середовищі. Дотримуючись цих норм, людина буде проявляти професійну відповідальність, але при відсутності духовних орієнтирів вона навряд чи виручить у разі потреби своїх товаришів, не пожертвує власними інтересами заради інших. Слід зазначити, що соціальна мотивація, при відсутності духовної складової, нерідко призводить до неврозів, оскільки людина постійно орієнтується на зовнішнє визнання, оцінку, схвалення. У разі їх відсутності вона втрачає життєві сенси, що супроводжується образою на світ, зневірою в людях тощо.

Керуючись тільки соціальною самоідентифікацією, науковий керівник і дисертант будують взаємини суто формально, виконуючи свої обов'язки та намагаючись зберегти власний статус.

Нарешті, біологічна ідентифікація пов'язана з інстинктивною поведінкою людини. З цим типом ідентифікації будуть пов'язані прагнення до швидкої наживи будь-якою ціною, потурання моральних принципів. Ті, хто опиниться у команді з таким «професіоналом» навряд чи зможуть розраховувати на допомогу і будуть свідками прояву егоцентризму в його поведінці. Керуючись суто біологічною самоідентифікацією, науковий керівник і дисертант постійно самостверджуються, намагаються отримати зиск, не зважаючи на потреби один одного, забуваючи про високі смисли та наукові інтереси.

Зрозуміло, що для успішної професійної взаємодії наукового керівника та дисертанта найсприятливішою є духовна самоідентифікація особистості в поєднанні з соціальною ідентифікацією.

Проте, самоідентифікація та я-концепція особистості починають формуватися ще в дитинстві і навряд чи можуть суттєво корегуватися в дорослому віці. Значна відмінність світоглядних позицій дисертанта та наукового керівника на практиці призводить до випадків, коли процес роботи над дисертацією триває десятиліття, що супроводжується не стільки її поглибленням, скільки втратою актуальності. Типовими наслідками світоглядних розбіжностей у взаємодії наукового керівника та дисертанта можуть бути:

- незадоволеність один одним, що проявляється в образах, взаємних звинуваченнях тощо;
- відмова наукового керівника від дисертанта;
- відмова дисертанта від подальшого дослідження.

Порушення певних норм міжособистісної взаємодії призводить до того, що керівник, нерідко, скаржиться на відсутність регулярного наукового контакту з дисертантом, на невдячність та супротив його ідеям, неспроможність дисертанта вести науковий діалог і послідовно виконувати накреслені завдання.

У свою чергу дисертант у такій ситуації відчуває внутрішні протиріччя: не розуміє, чого від нього хочуть, чому його ідеї знецінюють, а натомість пропонують інші тощо. Час від часу, відчуваючи власну наукову неповноцінність, він ладен кинути розпочате дослідження. У ході зустрічі з науковим керівником відбувається обговорення недоліків дисертаційної роботи, виправлення помилок і неточностей, що може сприйматися здобувачем як критика особистості, а отже – приниження власної гідності.

Цей психологічний ефект можна пояснити, спираючись на роботи У.Джеймса, який стверджував, що під особистістю слід розуміти все те, чим володіє людина [7]. В даному випадку дисертаційна праця сприймається особистістю дисертанта як частина себе. Критика, низька оцінка з боку

референтної особистості (а саме таким є науковий керівник) викликає природну реакцію самозахисту, спроби піднести власну гідність. Нажаль, одним з найпростіших та найтипівіших способів піднесення власної гідності (у своїх очах) виступає спроба приниження гідності інших. Застосування цього прийому ми можемо спостерігати у різноманітних ситуаціях: з'ясуванні стосунків дітей, сімейних сварках, конфліктах на виробництві тощо.

Чи можна завчасно попередити непорозуміння між науковим керівником і дисертантом?

Вивчення психологічних механізмів приниження та піднесення особистості складає особливий інтерес сучасних дослідників [1], [5]. Тривале приниження може сприяти виникненню психічних розладів, психосоматичних захворювань, суїцидальних нахилів особистості. Натомість піднесення особистісної цінності, людської гідності активізує життєві сили людини, позначається на її емоційних станах, сприяє виникненню почуттів натхнення, впевненості та позитивно позначається на працездатності.

Позитивний характер міжособистісних стосунків, дотримання етики спілкування та врахування психологічних особливостей один одного є вагомими чинниками успішної взаємодії. В ідеалі це врахування має здійснюватись, починаючи з психофізіологічного рівня (зокрема, темперамент, особливості нервової системи), соціальних характеристик людини (статусу, освіти) та її ціннісно-сміслових установок.

Особливу увагу у процесі побудови взаємодії слід звернути на компенсацію можливої негативної дії трьох виявлених психологічних ефектів:

- ефекту статусної нерівності партнерів;
- ефекту позичання;
- ефекту самозахисту від приниження особистості;

- ефекту розбіжності у світоглядних позиціях дисертанта та наукового керівника.

Оскільки на практиці основні проблеми взаємодії наукового керівника та дисертанта потребують відповідного регулювання з обох сторін, з урахуванням наведеного матеріалу були розроблені рекомендації, що наводяться нижче.

Рекомендації для дисертанта щодо побудови міжособистісних взаємин з науковим керівником

1. Науковий керівник – це вчений, який погодився на важкий інтелектуальний труд: спрямовувати хід дисертаційного дослідження, аналізувати, вичитувати та корегувати текст дисертації. За цю згоду він заслуговує на вдячність.

2. Науковий керівник є спеціалістом у певній науковій тематиці, який, як правило, прагне до продовження своїми послідовниками даного напрямку наукових досліджень. Вивчення та використання здобутків наукового керівника є закономірною умовою успішної професійної взаємодії з ним.

3. Не слід ототожнювати критику дисертаційної праці з критикою особистості дисертанта. Зауваження та виправлення помилок – необхідна складова процесу перетворення дисертаційної роботи від недосконалого стану до відносної досконалості.

4. Емоційні переживання під час захисту дисертанта для наукового керівника є, як правило, більшими, оскільки в його розумінні відбувається захист не тільки конкретної дисертаційної праці, але й наукового напрямку, школи, яку розвиває вчений. Тому успішний захист дисертації сприймається як спільна та багатозначуща перемога.

5. Завершення роботи над дисертаційною працею науковий керівник, найчастіше, не розглядає як завершення стосунків, особливо тоді, коли віддає

дисертанту значну частину уваги, творчих ідей та емоційної підтримки. Саме тому відсутність контакту може сприйматися ним як ігнорування, невдячне забуття, не проходження перевірки на людяність тощо.

Рекомендації для наукового керівника щодо побудови міжособистісних взаємин з дисертантом

1. Дисертант – це потенційний науковець, який прагне не зупинятися у своєму фаховому зростанні, мріє, як правило, про те, що отримані ним наукові результати будуть корисними людям. Така особистісна позиція заслуговує на повагу.

2. Думки та погляди наукового керівника можуть не співпадати з поглядами дисертанта. Логіку, очевидну для наукового керівника, він може збагнути тільки з часом, здійснивши власний науковий пошук, усвідомивши цінність помилок і знахідок. Тому мудрий керівник буде враховувати фактор часу та надавати дисертанту можливість самостійного здобуття досвіду.

3. Новизна, оригінальність внеску дисертанта в розв'язанні певної наукової проблеми може певний час не втілюватися в стандартні схеми побудови науково-експериментальної діяльності. На цьому етапі важливо не занадто уніфікувати творчі ідеї, що може привести до згасання ініціативності дисертанта, а допомогти йому знайти «золоту середину» між оригінальним змістом та придатною для сприйняття формою представлення наукового матеріалу.

4. Захист дисертаційного дослідження – це багатовимірний процес, успішність якого складається з декількох компонентів, зокрема:

- наявності завершеної наукової праці;
- особистісної компетентності пошукувача як кандидата (чи доктора) наук у певній галузі;

- вміння донести та захистити результати свого дослідження перед науковим загалом.

Підготовка дисертанта до захисту вимагає узгодження цих компонентів.

5. Відсутність наукового зв'язку з керівником після захисту дисертанта ще не означає його невдячності, оскільки отримані уроки добра він може нести далі по життю, допомагаючи іншим, здійснюючи подальший науковий пошук, примножуючи істину в єдиному світі.

Наведені рекомендації розроблені з урахуванням виявлених психологічних ефектів і можуть слугувати методичним орієнтиром у процесі побудови взаємодії між науковим керівником і дисертантом.

Подальші наукові дослідження в даному напрямі можуть охоплювати широкий спектр питань етичного та психологічного спрямування, таких як вибір теми наукового дослідження, психологічні умови успішності наукового зростання фахівця тощо.

Література

1. Бех І. Д. Духовні цінності в розвитку особистості / Іван Бех // Педагогіка і психологія: наук.–теорет. та інформ. журн. / АПН України. – 1997. – № 4 (14). – С. 124–129.
2. «Бюлетень Вищої атестаційної комісії України». - №6 (92) – 2007.- 56 с.
3. Довідник здобувача наукового ступеня: Зб. нормат. док. та інформ. матеріалів з питань атестації наук. кадрів вищої кваліфікації / Упоряд. Ю.І.Цеков; Передмова Р.В.Бойка. – К.: Ред. «Бюл. Вищої атест. коміс. України»: Вид-во «Голока», 2006. – 69 с.
4. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.

5. *Рибалка В.В.* Честь і гідність особистості як предмет діяльності практичного психолога / Валентин Рибалка. – К.: Шк. світ, 2010. – 128 с.

6. *Татенко Віталій.* Соціально-психологічні механізми впливу людини на людину. // Соціальна психологія / Український науковий журнал. - №1, 2003. – С.60-72.

7. *Фрейдджер, Р., Фейдимен Д.* Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Роберт Фрейдджер, Джеймс Фейдимен; [пер. с англ.]. – СПб.: Пройм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 704 с.

Edward Pomytkin

**Interpersonal interaction with supervisor
as a factor in the successful defense of the candidate**

Summary

Factors of a successful defend of the dissertation are concerned, with special attention devoted to interpersonal interaction with the supervisor, some of the psychological effects of this interaction are revealed, and recommendations for optimizing the relationship with the scientific supervisor are listed.

Эдуард Помыткин

**Межличностное взаимодействие с научным руководителем
как фактор успешной защиты диссертанта**

Резюме

Рассматриваются факторы успешной защиты диссертационной работы, среди которых особое внимание отведено межличностному взаимодействию диссертанта с научным руководителем, раскрываются некоторые психологические эффекты этого взаимодействия и приводятся рекомендации по оптимизации взаимоотношений диссертанта с научным руководителем.