

Наличие института научного наставничества в организациях, обеспечивающих получение научно ориентированного образования, способствует повышению их кадрового потенциала, эффективности исследовательской деятельности ученых в целом. Актуальность практического изучения его роли в системе подготовки отечественных научных кадров высшей квалификации продиктована снижением доли лиц, защитивших кандидатскую или докторскую диссертацию в пределах установленного срока обучения, и повышением среднего возраста успешных соискателей. Необходимость исследования различных аспектов функционирования данного института определяется Программой совершенствования научной сферы Республики Беларусь, согласно которой наставничество должно стать важным компонентом при создании и развитии научных школ, а также подпрограммой 6 «Научно ориентированное образование» Государственной программы «Образование и молодежная политика на 2021–2025 гг.» [1, 2].



Алеся Соловей,
научный сотрудник
Института социологии
НАН Беларуси

Институт научного наставничества: мнение соискателей ученых степеней Республики Беларусь



З адействие в этих целях социологических методов обуславливается значимостью учета мнений ключевых субъектов производства научного знания – наставников и соискателей ученых степеней, и отражает фактическое влияние института наставничества на воспроизводство кадрового потенциала науки, исходя из специфики профессионального и личного опыта ее представителей. Изыскания в данной области особенно востребованы для различных государственных структур, выработки программ, направленных на активизацию передачи опыта молодому поколению.

Научное наставничество как форма поддержки и обеспечения профессиональной адаптации, роста научной карьеры начинающего ученого – неотъемлемая часть корпоративной культуры и существенный элемент благоприятного творческого климата научной организации. Ее опытные сотрудники могут выступать в качестве вдохновляющих и мотивирующих «ролевых моделей ученых» для молодых коллег, которые при достаточном уровне интеллектуальных способностей и творческих задатков к научному поиску планируют посвятить себя науке. Поддержка со стороны научного сообщества позволяет с большей отдачей и усилиями сконцентрироваться на важном – генерировании научных идей, установлении новых полезных фактов, стимулирует продолжать научный поиск, стремиться к научному открытию, даже если в определенные периоды по различным субъективным и объективным обстоятельствам молодой ученый чувствует снижение мотивации к научной деятель-

ности, неуверенность в себе как исследователя.

По результатам комплексного социологического исследования, проведенного в июне – декабре 2024 г., рассмотрим ключевые аспекты функционирования научного наставничества и его роль в системе подготовки научных кадров высшей квалификации. Выборочную совокупность анкетного опроса составили 1050 респондентов – представителей академической и вузовской науки Республики Беларусь (аспиранты, докторанты, в том числе соискатели, а также сотрудники, которые окончили аспирантуру/докторантуру, но еще не защитили диссертационную работу).

Анализ полученных данных показал, что при необходимости могут обращаться за помощью по научной работе к своим кол-

легам 92,7% респондентов (в том числе 59,6% – «да, всегда», 33,1% – «скорее да»). Не могут попросить такой поддержки 7,3% (0,6% – «нет, никогда», 6,7% – «скорее нет»). Отвечая на вопрос «Кто является Вашим научным наставником?», большинство (78,3%) указало научного руководителя/консультанта, утвержденного во время обучения в аспирантуре/докторантуре. Каждый третий (31,8%) отметил руководителя структурного подразделения, в котором работает над диссертацией. Вариант «другой заинтересованный в Вас ученый» выбрали 14,6%.

Научное руководство – не единственная форма наставничества в науке. Результаты социологических исследований прошлых лет, проведенных в среде академических молодых ученых, а также непосредственный опыт соискателей ученой степени позволили выявить другие его возможные пути. Участникам опроса было предложено оценить эффективность 12 форм наставничества при подготовке соискателя ученой степени, которые существуют в их организации; каждая оценивалась по 5-балльной шкале, где 1 – «абсолютно неэффективна», 5 – «эффективна в полной мере». В варианте ответа «другое» участниками опроса были предложены 7 способов научного наставничества: «предварительная консультация экспертов ВАК»; «помощь в налаживании научных связей»; «научное руководство при активном взаимодействии с другими научными школами»; «работа отдела аспирантуры»; «участие в конференциях и семинарах различного уровня»; «участие руководства организаций реального сектора экономики»; «наставничество членов совета по защите».

Возможные формы научного наставничества	Средняя оценка
Индивидуальное наставничество	4,22
Научное руководство аспирантами (адъюнктами)	4,21
Личные беседы на научные темы	4,14
Передача опыта от более старших коллег	4,13
Обсуждение исследовательской деятельности с коллегами	4,12
Наставничество руководителя структурного подразделения над сотрудниками	4,08
Научное консультирование докторантов	4,01
Научная школа	3,79
Лекции, семинары, круглые столы для молодых ученых	3,78
Групповое наставничество	3,46
Академии молодых ученых	3,37
Виртуальное наставничество (online/offline)	3,18

Таблица 1. Оценка эффективности форм научного наставничества

В табл. 1 представлена средняя оценка эффективности форм научного наставничества соискателями ученой степени.

Отметим, что ни одна из предложенных форм не была оценена соискателями ученой степени высшим баллом, в то же время ни один из показателей не получил балла ниже 3. В лидирующих позициях оказались два варианта: «индивидуальное наставничество» – 4,22 и «научное руководство аспирантами (адъюнктами)» – 4,21. По показателю эффективности от 4,14 до 4,01 группируются такие виды наставничества, как «личные беседы на научные темы», «передача опыта от более старших коллег», «обсуждение исследовательской деятельности с коллегами», «наставничество руководителя структурного подразделения над сотрудниками», «научное консультирование докторантов». Наименьшее количество баллов (от 3,79 до 3,18) получили «научная школа», «лекции, семинары, круглые столы для молодых ученых», «групповое наставничество», «академии молодых ученых», «виртуальное наставничество (online/offline)».

Оценка степени реализации задач научного наставничества в организации отражает как фактическое функционирование его различных аспектов, так и субъективное мнение одного из ключевых акторов этого менторства – соискателя ученой степени, выступающего непосредственным реципиентом процесса научной коммуникации и взаимодействия в системе «наставник – наставляемый (менти)». Респондентам было предложено оценить, в какой мере задачи научного шефства претворяются в жизнь при подготовке научных кадров высшей квалификации, исходя из своего профессионального опыта (табл. 2).

Задачи научного наставничества	Реализуются	Не реализуются	Затрудняюсь ответить
Адаптация соискателя ученой степени в трудовом научном коллективе (в том числе освоение корпоративной культуры организации, культуры поведения в профессиональной научной среде)	84,9	9,6	5,5
Информирование об общественной значимости научного труда и перспективности профессии ученого	75,4	18,4	6,1
Моральная поддержка обучаемого (соискателя)	78,4	16,8	4,8
Оказание консультативной помощи соискателю ученой степени в процессе написания диссертации	87,1	9,6	3,3
Повышение коммуникативного уровня организации	74,5	15,1	10,4
Повышение профессионального уровня организации (защита диссертаций)	81,1	11,3	7,6
Помощь в получении дополнительных знаний	81,3	13,6	4,1
Помощь в преодолении предвзятого отношения к соискателю ученой степени со стороны научного сообщества, авторитетных ученых	64,9	18,5	16,6
Помощь при выходе на защиту диссертационной работы	78,4	9,7	11,8
Продвижение научной карьеры молодых ученых	74,8	13,5	11,7
Решение конфликтных ситуаций на рабочем месте	74,7	12,2	13,1
Создание благоприятных условий для работы над диссертацией	76,8	17,3	5,9
Создание и развитие научных школ	58,9	23,6	17,5
Формирование успешных ролевых моделей ученых в науке	56,2	21,1	22,7

Таблица 2. Оценка степени реализации задач научного наставничества, %

Анализ данных, представленных в табл. 2, позволяет заключить: более половины опрошенных отметили, что в их организации в той или иной мере осуществляются все миссии научного наставничества при профессиональной подготовке. Наиболее успешно – оказание консультативной помощи соискателю ученой степени в процессе написания диссертации; адаптация соискателя в трудовом научном коллективе (в том

числе освоение корпоративной культуры учреждения, культуры поведения в профессиональной научной среде); помощь в получении дополнительных знаний; повышение профессионального уровня организации (защита диссертаций). Более 80% указали, что перечисленные задачи «полностью реализуются» либо «скорее реализуются». В наименьшей степени, по их мнению, это касается таких функций, как создание и развитие научных школ и

формирование успешных ролевых моделей ученых в науке.

Следует отметить, что большинство респондентов считают, что возраст наставника не влияет на эффективность подготовки соискателя ученой степени кандидата либо доктора наук – 73,1% (из них 72,0% – представители академической науки, 74,0% – вузовской), 26,9% ответили на этот вопрос положительно (28,0% из среды академической науки и 26,0% – вузовской). На обучающихся воздействует прежде всего опыт наставника, связанный с его возрастом: чем он старше, тем больше профессионализма и авторитета, чем моложе, тем энергичнее, амбициознее, устремленнее к инновациям в профессиональном плане. Вместе с тем, по мнению опрошенных, возраст и опыт наставника не всегда положительно отражаются на взаимодействии с соискателем ученой степени, уровне профессиональной помощи и консультаций в процессе подготовки диссертационного исследования.

Отвечая на вопрос «Кого Вы предпочли бы видеть в качестве Вашего наставника/научного руководителя/консультанта?», большинство констатировало, что для них нет различий по половому признаку – 83,0% (в том числе 81,6% мужчин и 84,0% женщин). Каждый девятый (11,1%) предпочел бы видеть в этом качестве мужчину-ученого. Среди выбравших данный ответ доля мужчин выше, чем женщин: 16,9% и 7,3% соответственно. Женщину-ученого хотели бы видеть в качестве наставника 5,9%, причем женщины чаще отмечали данный вариант, нежели мужчины: 8,7% против 1,5%.

С целью изучения мнения респондентов о качествах, которыми обладает их непосредствен-

ный научный наставник, в социологической анкете был предусмотрен соответствующий вопрос: «В какой мере Вашему наставнику/научному руководителю/консультанту присущи следующие качества?». Степень соответствия оценивалась по шкале от 1 до 5, где 1 – «совсем не соответствует», а 5 – «соответствует в максимальной степени». В табл. 3 представлена средняя оценка.

Анализ средних оценок меры соответствия качеств и черт, присущих наставнику, показал, что ни одна из предложенных характеристик не была оценена соискателями ученой степени высшим баллом. Тем не менее ни один из показателей не получил балл ниже 4 – все качества присущи наставникам в достаточно высокой степени. В лидерах оказались три из них: «профессионализм (компетентность в научной отрасли)» – 4,68, «коммуникабельность» – 4,49, «доступность (всегда можно обратиться за помощью и консультацией)» – 4,44. Степенью соответствия от 4,39 до 4,26 отличились следующие черты: «передает знания и понимание области (пред-

мета) научного исследования», «устанавливает конструктивную обратную связь с обучаемым», «заинтересован в защите диссертационной работы своего соискателя», «оказывает помощь в развитии научных компетенций и профессиональных навыков», «создает условия и благоприятный климат для развития обучаемого (соискателя), повышения его профессионального уровня», «обеспечивает необходимый уровень поддержки обучаемого (соискателя) в Вашей организации». Наименьшую оценку степени соответствия получило качество наставника, оцененное на 4,14 балла, – «анализирует интересы, потребности и культуру Вашей организации с целью повышения квалификационного уровня соискателя».

Большинство респондентов – 79,9% – отметили, что у них не бывает трудностей при взаимодействии с их наставником/научным руководителем/консультантом; бывают они у каждого пятого – 20,1%. Научный статус соискателя ученой степени влияет на наличие сложностей при взаимодействии с наставни-

Качества и черты научного наставника	Средняя оценка
Профессионализм (компетентность в научной отрасли)	4,68
Коммуникабельность	4,49
Доступность (всегда можно обратиться за помощью и консультацией)	4,44
Передает знания и понимание области (предмета) научного исследования	4,39
Устанавливает конструктивную обратную связь с обучаемым	4,38
Заинтересован в защите диссертационной работы своего соискателя	4,36
Оказывает помощь в развитии научных компетенций и профессиональных навыков	4,32
Создает условия и благоприятный климат для развития обучаемого (соискателя), повышения его профессионального уровня	4,29
Обеспечивает необходимый уровень поддержки обучаемого (соискателя) в организации	4,26
Анализирует интересы, потребности и культуру организации с целью повышения квалификационного уровня соискателя	4,14

Таблица 3. Оценка степени соответствия качеств, присущих наставнику

ком. Гипотеза подтвердилась при помощи критерия согласия Пирсона (χ^2 Пирсона), где $\chi^2 = 21,220$, $sig = 0,000$, $p < 0,05$. Среди тех, кто окончил аспирантуру и докторантуру, но пока не защитил работу, удельный вес указавших на наличие данных трудностей выше, чем среди аспирантов и докторантов: 27,3% и 25,0% против 15,5% и 13,4% соответственно.

Более половины участников опроса ответили на вопрос «На Ваш взгляд, влияет ли институт научного наставничества на показатели воспроизводства кадрового потенциала науки Республики Беларусь?» положительно (54,4%, из которых 51,6% – представители академической и 56,7% – вузовской науки). Значительная доля опрошенных считает, что институт научного наставничества не оказывает влияния на указанные показатели – 41,7%, еще у 4,0% поставленный вопрос вызвал трудности.

С целью получения информации качественного характера анализ ответов на открытый вопрос «Каким образом влияет институт наставничества на показатели воспроизводства кадрового потенциала науки Республики Беларусь?» позволил выделить основные мнения в зависимости от сектора науки. Так, представители академической науки отмечали такие варианты, как «без наставника очень сложно написать диссертацию и выйти на защиту»; «благодаря институту наставничества обеспечивается преемственность поколений, передача знаний, опыта, дальнейшее обновление кадров», «исторически научное наставничество является основным способом обучения специалистов»; «наставник ведет работу по подготовке и расширению кадрового потенциала науки»;

Утверждение	Согласны	Не согласны	Затрудняюсь ответить
Наличие наставника способствует успешной защите диссертационной работы соискателем	95,6	3,1	1,3
Наставником может стать любой ученый, желающий и умеющий обучать и консультировать соискателя	65,5	31,5	3,0
Институт научного наставничества – лучший способ преемственности поколений в науке	77,7	8,8	13,5
Чтобы стать выдающимся ученым в (любой) науке, требуется особый талант, которому нельзя научиться	41,1	53,8	5,2
Если приложить достаточно усилий, любой может достичь выдающихся успехов в (любой) науке	65,9	29,5	4,6
Женщины-наставницы больше ориентированы на психологическую поддержку своего обучаемого, чем мужчины-наставники	27,3	43,5	29,2
Мужчины-наставники больше ориентированы на карьерный рост своего обучаемого, чем женщины-наставницы	21,4	48,9	29,7
Женское наставничество способствует преодолению гендерных стереотипов в науке	41,2	26,3	32,6

Таблица 4. Степень согласия с утверждениями и стереотипами, описывающими институт научного наставничества и деятельность ученых, %

«научное наставничество – это помощь и поддержка, которая многим может быть необходима для работы в науке»; «передача научных компетенций молодому поколению; передача стиля работы, традиций, ориентиров и приоритетов научной деятельности»; «поддержка молодых ученых, привлечение и заинтересованность в науке молодого поколения; выстраивается взаимодействие между людьми в научном коллективе»; «слаборазвитый институт научного наставничества не приводит к передаче знаний между поколениями ученых, а также приводит к низкой мотивации молодых ученых продолжать работать в науке» и др.

В свою очередь, представителями вузовского сектора науки были даны такие ответы, как

«"подражание" в случае удачного выбора руководителя, а также качественного взаимодействия»; «аккумулирует потенциальных ученых и помогает в результатах научных исследований»; «без преемственности поколений в науке и поддержки более опытных товарищей снижается вероятность успешной защиты»; «более опытные наставники могут наставить аспиранта на правильный путь в исследовании, что способствует увеличению количества работников, имеющих ученую степень»; «влияет, поскольку является базисом воспроизводства кадрового потенциала науки в Республике Беларусь – как и в любой другой стране»; «вливают научная школа и сами наставники, их отношение к будущему ученому»; «наставник – личный пример для аспиранта»;

«повышается уровень мотивации к поступлению в магистратуру (аспирантуру)»; «повышение качества научных работ, укрепление связей внутри научного сообщества, привлечение молодежи в науку, формирование профессиональной идентичности, передача опыта и знаний»; «повышение престижа научных работников»; «профессиональные навыки быстрее осваиваются и совершенствуются» и др.

На профессиональную деятельность, мотивацию, взаимодействие в научном сообществе и восприятие роли наставничества может оказывать влияние мнение субъектов такого шефства относительно утверждений и стереотипов, описывающих его как институт и деятельность ученых. Степень согласия соискателей ученых степеней с утверждениями и гендерными стереотипами на данную тематику представлена в *табл. 4*.

Исходя из сведений *табл. 4*, большинство респондентов согласны с утверждениями: «наличие наставника способствует успешной защите диссертационной работы соискателем» (95,6%) и «институт научного наставничества – лучший способ преемственности поколений в науке» (77,7%). Каждый третий не согласен с тем, что «наставником может стать любой ученый, желающий и умеющий обучать и консультировать соискателя», и с тем, что «если приложить достаточно усилий, любой может достичь выдающихся успехов в (любой) науке». Также следует отметить, что треть опрошенных затруднилась с оценкой степени согласия относительно стиля научного наставничества мужчин и женщин – ученых, а также способности женского наставничества преодолевать гендерные

стереотипы в науке. При этом среди тех, кто согласен с тем, что «женщины-наставницы больше ориентированы на психологическую поддержку своего обучаемого, чем мужчины-наставники» и «женское наставничество способствует преодолению гендерных стереотипов в науке», доля женщин выше доли мужчин: 45,5% против 31,3% и 34,5% против 21,0% соответственно. (Здесь и далее оценка различий между двумя независимыми выборками проводилась при помощи статистического критерия F-тест (угловое преобразование Фишера), где $\varphi^*_{эмп}$ – эмпирическое значение, ρ – уровень значимости; $\varphi^*_{эмп} = 3,698$, $\varphi^*_{эмп} = 3,550$, при $\rho < 0,001$). Однако со стереотипом «мужчины-наставники больше ориентированы на карьерный рост своего обучаемого, чем женщины-наставницы» доля несогласных выше среди женщин, чем мужчин: соответственно 52,2% и 43,8% ($\varphi^*_{эмп} = 2,678$, при $\rho < 0,01$).

Таким образом, анализ эмпирических данных позволяет заключить, что роль института наставничества в профессиональной и корпоративной адаптации молодых ученых и соискателей ученых степеней, как и в повышении их квалификационного уровня, является значительной. В то же время потенциал такого шефства в научных организациях для воспроизводства кадров и преемственности поколений в белорусской науке требует дальнейшего его развития и укрепления. Выявленные проблемные аспекты взаимодействия субъектов научного наставничества, оценка реализации его задач и эффективности форм позволяют системно и адресно разработать механизмы совершенствования функцио-

нирования данного института для подготовки научных кадров высшей квалификации, роста количества успешных защит. Ведь для привлечения заинтересованных молодых ученых важно вовремя увидеть и поддержать их стремление к научному поиску, занятию исследовательской деятельностью. Для ученого, вне зависимости от его возраста, необходимы освоение корпоративной культуры научной организации, профессиональной научной этики, создание условий и благоприятного климата для повышения его исследовательского уровня. И значительная роль в данных процессах принадлежит научному сообществу старших коллег и наставникам. Поддержка творческих способностей и новых идей молодых ученых посредством института наставничества – наиболее оптимальный способ развития и укрепления кадрового научного потенциала страны.

Статья подготовлена в рамках реализации НИР «Роль наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации в условиях цифровизации белорусского общества» при поддержке гранта БРФФИ «Наука-М» (договор №Г23М-022 от 02.05.2023 г.).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Программа совершенствования научной сферы Республики Беларусь: постановление НАН Беларуси, ГКНТ Респ. Беларусь, 24.12.2013 г., №5/25 // <http://nasb.gov.by/reference/razvitie/programma.pdf>.
2. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 гг.: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29.01.2021 г., №57 // http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057_1612386000.pdf.