

УДК 378.048.2

МОТИВАЦИЯ СУБЪЕКТОВ НАУЧНОГО РУКОВОДСТВА В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ДИССЕРТАЦИИ НА ЗВАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

Л. Б. Эрштейн

Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна

Поступила в редакцию 17 мая 2012 г.

Аннотация: в статье доказывается, что одной из важнейших причин низкой эффективности деятельности аспирантуры является невысокое качество научного руководства. Анализируется одна из важнейших проблем научного руководства, а именно мотивация аспирантов и научных руководителей. Рассмотрены общие проблемы мотивации, предложены конкретные методические приемы повышения мотивации. Рассматривается проблема разработки общей теории мотивации в процессе научного руководства.

Ключевые слова: научное руководство, аспирантура, мотивация, приемы мотивации, теории мотивации, мотивация аспирантов.

Abstract: the article proves that one of the major reasons for low efficiency of postgraduate school is low quality of scientific supervision. It analyzes one of the basic problems of scientific supervision, i.e. motivation of both postgraduate students and their supervisors. The author describes general problems of motivation and suggests specified methodological techniques of motivation enhancement. It also discusses the problem of development of the general theory of scientific supervision motivation.

Key words: scientific supervision, postgraduate school, motivation, motivation techniques, theories of motivation, motivation of postgraduate students.

В настоящее время сложилась ситуация, при которой наблюдается крайне низкая эффективность деятельности аспирантуры. На это указывают, в частности, работы И. Д. Котлярова, а также наши исследования [1, 2]. Одной из основных причин возникновения данной проблемы является недостаточно высокое качество научного руководства, что также подробно доказывается в наших работах [2, 3].

Вместе с тем многие исследователи, изучающие данную проблему, обращают внимание на низкий уровень мотивации, прежде всего соискателей, при написании квалификационных работ. Так, согласно данным О. В. Калининой, только 42 % аспирантов являются мотивированными для занятия научной деятельностью [4]. Указывает на низкий уровень мотивации аспирантов и И. Д. Котляров [1]. Несмотря на то, что прямые указания на низкий уровень мотивации соискателей в исследованиях присутствуют, нам не удалось обнаружить работ, рассматривающих данную проблему более подробно и предлагающих конкретные формы и приемы повышения мотивации. Не было

это сделано по целому ряду причин и в нашей общей работе, посвященной проблеме научного руководства [3]. В результате возникает необходимость в разработке теории и методики мотивации субъектов научного руководства.

Прежде чем рассмотреть данную проблему более подробно, дадим основные определения. Мы определяем научное руководство аспирантом как процесс воздействия субъекта, которым является научный руководитель, на объект, которым является руководимый, с целью достижения защиты диссертационного исследования.

В свою очередь, рассматривая термин «мотивация», мы будем придерживаться определения, данного М. Месконом и др., в классической работе «Основы менеджмента». Авторы указывают: «Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [5, с. 233]. Рассматривая различные представления о природе и сущности мотивации, мы, не отрицая существующие, будем ориентироваться на теорию мотивации, разработанную в нашей работе по проблеме ценностей [6, с. 42]. В целом данная теория предполагает, что мотивация осуществляется наиболее оптимально

в том случае, когда мотивирующий изучает индивидуальные ценности мотивируемого, исследует то, что для него наиболее значимо, и затем разрабатывает соответствующие стратегию и приемы мотивации, учитывающие наиболее значимые для мотивируемого ценности.

Исходя из данных положений, общая мотивация аспиранта будет осуществляться следующим образом:

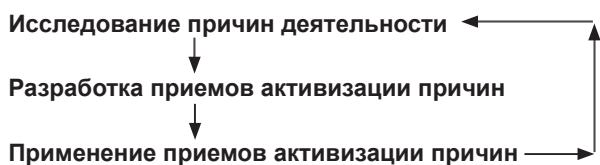
1. На первом этапе происходит исследование причин деятельности, т.е. тех конкретных обстоятельств, которые привели соискателя к потребности заниматься такой деятельностью, как написание диссертационной работы.

2. На втором этапе осуществляется разработка способов активизации причин деятельности, т.е. разрабатываются конкретные приемы, которые позволят усилить выявленные причины.

3. На третьем этапе происходит применение способов, разработанных на втором этапе.

4. Четвертый этап представляет собой анализ результативности первых трех этапов, после чего цикл повторяется заново. Наличие четвертого этапа обусловлено тем, что ситуация научного руководства постоянно меняется, а также необходимостью отследить наличие или отсутствие результатов действия третьего этапа.

Графически общая схема мотивации выглядит следующим образом:



Такой порядок действий используется в равной мере как руководителями, так и соискателями, однако для соискателей его применение представляет собой значительные сложности, так как возможность влияния на ситуацию научного руководства у соискателей существенно меньше, чем у руководителей.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод о том, что процесс научного руководства в целом можно рассматривать с точки зрения мотивации субъектов.

В свою очередь, сам мотивационный процесс можно разделить на две большие сферы: первая из них будет непосредственно мотивацией, т.е. процессом побуждения личности к действию. Однако коль скоро существует процесс мотивации, то, очевидно, должен существовать и процесс, обратный процессу мотивации, – процесс антимотивации, т.е. ситуация, когда субъект не

побуждается к деятельности, но, напротив, создается система воздействий на человека, побуждающая его прекратить или замедлить данную деятельность.

О существовании обратного процесса теоретики мотивации, по не понятным для нас причинам, умалчивают. Авторы, рассматривающие проблемы мотивации, пишут о демотивации, причем данный термин понимается двояко. Так, С. В. Шпитонков указывает: «Демотивация – это комплексная система наказания сотрудников за совершенные проступки во время работы или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей» [7]. То есть автор понимает демотивацию как процесс мотивации средствами отрицательного подкрепления. В свою очередь, Т. Андреева и Е. Юртайкин понимают демотивацию как процесс потери мотивации [8]. В любом случае термина, отражающего процессы, заставляющие субъекта замедлять или прекращать деятельность, нами обнаружено не было.

Между тем очевидна следующая закономерность: побуждение к действию происходит в том случае, если общая совокупность мотивирующих воздействий больше, чем общая совокупность антимотивирующих воздействий, иначе говоря, если мотивация больше, чем антимотивация. В свою очередь, побуждения к действию не происходит, или субъект замедляет и останавливает действие, если совокупность мотивирующих воздействий меньше, чем совокупность антимотивирующих воздействий, или если мотивация меньше, чем антимотивация.

В результате возникает проблема общей диагностики оценки воздействий на субъекта с точки зрения перспективы его мотивации. Можно предполагать, что такую оценку можно осуществлять при помощи качественных шкал и оценивать совокупность воздействий в баллах, а диагностику осуществлять стандартными средствами анкетирования, тестирования и интервью. Однако данный вопрос нуждается в дополнительном большом специальном исследовании.

Вместе с тем напрашивается вывод о том, что любой паттерн взаимодействия между субъектами научного руководства можно рассматривать с точки зрения его влияния на мотивацию как мотивирующий или антимотивирующий фактор. Таким образом, одной из задач, которая стоит перед каждым из субъектов взаимодействия в научном руководстве, является оценка каждого паттерна поведения с точки зрения его влияния на процесс побуждения к деятельности. Это создает необходимость выработки особого способа коммуникации, учитывающего данные факторы.

Кроме того, весь процесс мотивации можно разделить на отрицательную и положительную. Здесь под положительной мотивацией понимается процесс побуждения к действию при помощи средств положительного подкрепления, а под отрицательной – процесс побуждения к действию при помощи средств отрицательного подкрепления. При этом, как писалось выше, некоторые исследователи называют отрицательную мотивацию демотивацией.

Очевидно также, что как положительное, так и отрицательное воздействие может носить как мотивирующий, так и антимотивирующий характер. Субъекты научного руководства должны осознавать, какой характер имеет каждый паттерн поведения в процессе их взаимодействия друг с другом с точки зрения возможного влияния на мотивацию.

В результате можно говорить о том, что существуют четыре типа мотивирующих воздействий, а именно:

1. Побуждающее положительное – ситуация, когда используется положительное подкрепление, а воздействие носит мотивирующий характер, т.е. способствует побуждению к действию. Например, заслуженная похвала и слова поддержки.

2. Побуждающее отрицательное – характеризуется тем, что воздействие имеет отрицательный характер, но способствует побуждению к действию. Например, конструктивная критика.

3. Антимотивирующее положительное – такое воздействие носит характер положительного подкрепления, однако имеет антимотивирующий, уменьшающий мотивацию характер. Например, незаслуженная похвала или слова одобрения.

4. Антимотивирующее отрицательное – такое воздействие представляет собой отрицательное подкрепление, уменьшающее уровень мотивации субъекта. Например, грубость или хамство.

Следует отметить, что одни и те же воздействия могут иметь как отрицательный, так и положительный характер, быть как побуждающими, так и антимотивирующими. Это определяется особенностями ценностной системы субъектов мотивации. Например, одного конструктивная критика может заставить полностью прекратить заниматься деятельностью, другого, напротив, заставить заниматься деятельностью еще более активно, чем раньше. На одного похвала действует как средство усиления его деятельности, другого расслабляет настолько, что он вовсе перестает что-либо делать, ибо, с его точки зрения, незачем напрягаться, если и так все уже хорошо.

Диагностика уровня мотивированности субъекта в общем виде представляет собой значи-

тельную проблему. Однако в ситуации научного руководства показателем этого уровня является активность, проявляемая субъектами. Причем в нормальной ситуации должна действовать следующая закономерность: чем выше уровень мотивации соискателя, тем выше уровень мотивации научного руководителя, а чем выше уровень мотивации руководителя, тем выше уровень мотивации соискателя. Таким образом, руководитель и соискатель как бы подстегивают друг друга в решении стоящей перед ними общей научной задачи. В том случае, если этого не происходит, можно говорить о нарушениях в мотивации субъектов в процессе научного руководства, и этот факт требует специального вмешательства, прежде всего, научного руководителя. Возможность влияния соискателя на данный процесс существенно меньше, хотя в ряде случаев, например, когда сформирован устойчивый научный альянс [3, с. 18], руководимый тоже может серьезно влиять на процесс научного руководства.

Вместе с тем необходимо говорить об этапах мотивации, предусматривающих реализацию данной схемы в процессе выполнения различных функций управления. Исходя из сказанного, можно выделить следующие стратегии мотивации: организационные и упреждающие. Рассмотрим их подробнее.

Организационные стратегии мотивации предусматривают мотивацию субъектов управления в процессе организации научного исследования. Принципиально важно сформировать у соискателя представление о том, что исследование может быть организовано должным образом, что организация исследования не представляет собой непреодолимых трудностей. Научный руководитель рассматривает вместе с руководимым возможные проблемы организации исследования. Это способствует как повышению мотивации руководимого за счет того, что он вовлекается в деятельность по проведению исследования и получает положительный опыт этой деятельности, так и формированию научного альянса, что также способствует повышению уровня мотивации субъектов.

Не менее важными являются упреждающие стратегии мотивации. В этой ситуации мотивация осуществляется в процессе планирования научного исследования. Разрабатывая план научного исследования, субъекты научного руководства способствуют усилению взаимной мотивации друг друга, создавая задел для формирования долгосрочной мотивации.

За счет того, что у субъектов возникает представление обо всех этапах научного исследования, каждый из субъектов начинает осознавать,

что предстоящая работа займет достаточный промежуток времени, у субъектов формируется готовность выполнить данную работу, происходит первичная мотивация. Разумеется, впоследствии, когда ситуация будет меняться, может измениться и первичная мотивация, сформированная на этапе планирования научного исследования.

Однако этап планирования повторяется многократно, так как каждый этап подвергается, в свою очередь, своему более детальному планированию, и в процессе этого планирования субъекты имеют возможность повлиять на ситуацию в соответствии с особенностями ее изменения.

Вместе с тем необходимо говорить о конкретных методических приемах мотивации, использование которых позволяет реализовывать обозначенные стратегии мотивации наиболее эффективным образом. Речь идет о следующих приемах.

1. Формирование представлений о возможности доведения исследования до конца – осознавая сложность предстоящей работы, научный руководитель дает понять соискателю, что работа может быть сделана и что, несмотря на кажущуюся нерешаемость задачи, она может быть решена.

2. Вывод из тупика – в том случае, если руководитель считает, что он находится в тупике, если он демонстрирует отчаяние – руководитель показывает возможные пути выхода, обсуждает основные направления задачи, кажущийся руководимому не разрешимой.

3. Разбивка на более мелкие этапы – если руководитель видит, что руководимый не может взяться за дело из-за кажущегося слишком большим объема, он может разбить работу на более мелкие этапы и поставить задачу выполнения уже каждого более мелкого этапа. Это должно привести к тому, что руководимый, не имея достаточной мотивации выполнить работу целиком, тем не менее выполняя более мелкие части, втянется в деятельность и в конечном итоге выполнит ее всю.

4. Динамический ритм проведения исследования – руководитель может согласовывать ритм и скорость проведения исследования в соответствии с особенностями текущей ситуации, в зависимости от характера своих и руководимого личных проблем. Это будет способствовать тому, что каждый этап проведения исследования будет осуществляться в оптимальное для субъектов время, что будет влиять на желание субъектов заниматься данной деятельностью.

5. Напоминание о должном – научный руководитель может напомнить руководимому о том, что тот сам сделал свой выбор, и о предыдущей проделанной работе, а также о том, что руководимый несет полную ответственность за результат своих

действий. В ряде случаев это может способствовать повышению мотивации.

6. Совместная деятельность по проведению исследования – иногда целесообразно организовать совместную деятельность научного руководителя и руководимого. Такая деятельность покажет руководимому что он не один, что в его деятельности заинтересован не только он. Предполагается, что это должно существенным образом повлиять на уровень мотивации руководимого.

7. Грубая коммуникация – прием, требующий большой осторожности, однако представляется, что иногда руководитель может жестко и грубо сказать руководимому о том, что он думает о его работе, он может накричать на руководимого, тем самым покажет, что заинтересован в работе и результате и может существенно повысить уровень мотивации. Однако пользоваться этим приемом нужно осторожно, так как его некорректное применение может способствовать полному прекращению работы над исследованием.

8. Демонстрация уверенности в себе – руководитель может показать, что он уверен в том, что результат будет получен, особенно это эффективно, когда руководимый думает, что он находится в тупике. Показывая уверенность в себе, руководитель дает понять руководимому, что тупик мнимый и что цель будет достигнута. Представляется, что реализация данного приема будет способствовать повышению мотивации руководимого.

9. Помощь в проведении исследования – руководитель может оказывать разнообразную помощь в проведении исследования. Так как руководимый будет понимать, что он работает не один, то уровень его мотивации всегда будет достаточно высок, особенно учитывая, что при этом формируется еще и чувство долга по отношению к руководителю, который тратит на руководимого свое время и силы. И тогда, возможно, руководимый захочет продолжать исследование из чувства благодарности.

10. Помощь во взаимодействии с официальными структурами – руководитель может (а часто и должен) помогать руководимому в работе с отделом аспирантуры и другими официальными структурами, имеющими отношение к его работе. Тем самым руководимый понимает, что он не один и что в случае тупика ему есть кому помочь. Это естественным образом повышает уровень мотивации руководимого.

11. Помощь в решении личных проблем – руководитель может помочь руководимому в решении каких-либо его личных проблем в том случае, если отношения достигли такого уровня, когда руководимый доверяет руководителю эти пробле-

мы. Такая помощь будет способствовать существенной активизации научного альянса и, как следствие, повышению мотивации руководимого.

12. Демонстрация искреннего интереса к руководимому – руководитель может демонстрировать искренний интерес к руководимому, интересоваться его жизнью, его проблемами. В ряде случаев это может способствовать увеличению уровня мотивации руководимого, так как он увидит, что к нему подходят неформально и что его жизнь и судьба по-настоящему волнуют руководителя.

13. Напоминание о перспективах после завершения исследования – руководитель может напоминать о тех благах, которые получит руководимый после защиты диссертации, о повышении по службе, возрастании авторитета и (или) уровня дохода. Он может ссылаться на план дальнейшей совместной работы по окончании защиты или на то, что он примет руководимого на работу в общей организации. Такого рода напоминания являются непосредственной положительной мотивацией и должны существенным образом способствовать возрастанию желания проводить научные исследования.

14. Напоминания о негативных последствиях отказа от исследования – руководитель может обрисовать перед руководимым, какие негативные последствия ждут его, если он не будет заниматься исследованием достаточно активно, он может пугать руководимого, но делать это надо тактично, так как такого рода запугивания могут приводить к полному прекращению работы над исследованием. Хотя в ряде случаев такой прием может давать хорошие результаты как средство повышения мотивации руководимого.

Совокупность перечисленных методических приемов в их сочетании образуют уникальную методику мотивации субъектов научного руководства, причем в зависимости от использования тех или иных приемов в тот или иной период времени теми или иными конкретными субъектами методика имеет бесконечное количество вариаций.

Однако необходимо отметить, что в ряде случаев не существует методов для мотивации субъекта научного руководства, будь то руководимый или руководитель. Если все возможные методы опробованы, но уровень мотивации не повышается, скорее всего субъект не хочет заниматься данной деятельностью. В этом случае можно рекомендовать отказ от руководства или смену научного руководителя.

Таким образом, сделаем основные выводы.

1. Одна из главных причин низкой результативности деятельности аспирантуры – невысокое качество научного руководства.

2. Одной из главных составляющих научного руководства является процесс мотивации субъектов как научного руководителя, так и руководимого. Уровень мотивации руководимых очень часто недостаточно высокий.

3. Процесс мотивации можно разделить на непосредственно мотивацию, отражающую побуждение к действию, и антимотивацию, отражающую побуждение к тому, чтобы не делать данное действие.

4. Кроме того, мотивация может быть положительной и отрицательной в зависимости от типа подкрепления, применяющегося мотивирующим субъектом.

5. Можно говорить о двух базовых стратегиях мотивации – организационной и упреждающей, отражающих мотивацию в процессе организации или планирования научного исследования.

6. Методика мотивации представляет собой реализацию сочетания нескольких из всей совокупности методических приемов, используя которые осуществляется та или иная стратегия мотивации.

7. В ряде случаев отсутствует возможность мотивации субъекта к реализации деятельности, тогда следует менять или научного руководителя, или аспиранта.

В результате можно утверждать, что мотивация является одной из важнейших составляющих процесса научного руководства и представляет собой сложную многоплановую деятельность, нуждающуюся в специальной организации и изучении.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Котляров И. Д.* Проблемы осуществления научного руководства соискателями ученой степени кандидата наук / И. Д. Котляров // Университетское управление : практика и анализ. – 2010. – № 4. – С. 50–54.

2. *Эрштейн Л. Б.* Результативность деятельности аспирантуры и необходимость разработки общей теории научного руководства / Л. Б. Эрштейн // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 15. – С. 218–223.

3. *Эрштейн Л. Б.* Научное руководство : теория, принципы, практика / Л. Б. Эрштейн. – СПб., 2011. – 76 с.

4. *Калинина О. В.* Проблемы аспирантуры как организации / О. В. Калинина // Организация в фокусе социологических исследований : в 2 т. / под общ. ред. проф. З. Х. Саралиевой. – Н. Новгород, 2005. – Т. I. – С. 79–82.

5. *Мескон М.* Основы менеджмента : учеб. пособие / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, Высш. шк. междунар. бизнеса. – 2-е изд. – М., 2004. – 799 с.

6. Эрштейн Л. Б. Запретная теория ценностей : психологические и социологические следствия представления ценностей как динамических запретов / Л. Б. Эрштейн. – СПб., 2008. – 122 с.

7. Шпитонков С. В. Мотивация или демотивация / С. В. Шпитонков. – Режим доступа: [http://www.](http://www.elitarium.ru/2011/08/03/print:page.1,motivaciia_ili_demotivacija.html)

[elitarium.ru/2011/08/03/print:page.1,motivaciia_ili_demotivacija.html](http://www.elitarium.ru/2011/08/03/print:page.1,motivaciia_ili_demotivacija.html) (дата обращения: 10.05.2012).

8. Андреева Т. Почему опадают яблоки, или внутренняя демотивация / Т. Андреева, Е. Юртайкин. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/human/section_48/article_2452 (дата обращения: 10.05.2012).

Санкт-Петербургский государственный университет технологии и дизайна

Эрштейн Л. Б., кандидат педагогических наук, доцент

Email: leoleol972@mail.ru

Тел.: 8-905-266-06-17

St-Petersburg State University of Technology and Design

Ershteyn L. B., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Email: leoleol972@mail.ru

Tel.: 8-905-266-06-17