

## ПРОБЛЕМА ВЗАЄМВІДНОСИН МІЖ СТУДЕНТОМ ТА НАУКОВИМ КЕРІВНИКОМ

Пашенко С.Ю., к.пед.н., доцент, Дорошенко Т.Г., магістр, Заноздра О.І., магістр

*Запорізький національний університет*

Актуальність матеріалу, викладеного в статті, обумовлена нагальними потребами молоді, яка навчається у ВНЗ. Мета статті – комплексне дослідження психологічних особливостей взаємин між науковим керівником і студентом та розробка рекомендацій щодо успішної роботи над проектом. За допомогою комплексу методів були отримані дані для виявлення психологічних особливостей і динаміки взаємин "наукові керівники – студенти". Проведений аналіз продемонстрував, що, по-перше, існує ряд проблем між науковим керівником та студентом у процесі роботи над проектом, а по-друге, що існують два типи наукових керівників. Перший тип найзручніший для студента – такий науковий керівник в усьому допомагає, другий тип наукових керівників можна назвати ледачами – обмежуються від свого учня загальними порадами. Оскільки співробітництво студента з науковим керівником у проведенні досліджень є спільним, у статті наведені рекомендації для студентів.

*Ключові слова: науковий керівник, педагогічна взаємодія, наукова робота, професійна самосвідомість, анкетування, курсовий та дипломний проект.*

Пашенко С.Ю., Дорошенко Т.Г., Заноздра О.І. ПРОБЛЕМА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ СТУДЕНТОМ И НАУЧНЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ / Запорожский национальный университет, Украина.

Актуальность материала, изложенного в статье, обусловлена потребностями молодежи, которая учится в ВУЗах. Цель исследования - комплексное исследование психологических особенностей взаимоотношений между научным руководителем и студентом и разработка рекомендаций относительно успешной работы над проектом. С помощью комплекса методов были получены данные для выявления психологических особенностей и динамики взаимоотношений "научные руководители - студенты". Проведенный анализ продемонстрировал, что, во-первых, существует ряд проблем между научным руководителем и студентом в процессе работы над проектом, а во-вторых, что существует два типа научных руководителей. Первый тип удобнее всего для студента - такой научный руководитель во всем помогает, второй тип научных руководителей можно назвать «ленивым» - ограничиваются от своего ученика общими советами. Поскольку сотрудничество студента с научным руководителем в проведении исследований взаимное, в статье приведены рекомендации для студентов.

*Ключевые слова: научный руководитель, педагогическое взаимодействие, научная работа, профессиональная сознательность, анкетирование, курсовой и дипломный проект.*

Paschenko S., Doroshenko T., Zanozdra O. PROBLEM OF RELATIONSHIPS BETWEEN A STUDENT AND SCIENTIFIC SUPERVISOR / Zaporizhzhya national university, Ukraine.

Actuality of material, expounded in the article, conditioned by the urgent necessities of young people which studies in Institutes of higher. A research purpose is complex research-and-development of psychological features of mutual relations between a scientific leader and student recommendations in relation to the successful prosecution of project. By means of complex of methods data were got for the exposure of psychological features and dynamics of mutual relations "scientific leaders are students". The conducted analysis showed, that, at first, there is a row of problems between a scientific leader and student in the process of prosecution of project, and secondly, that two types of scientific leaders are. The first type is more comfortable than all for a student - such scientific leader helps in everything, the second type of scientific leaders can be named lazy - limited to from the student general advices. As a collaboration of student with a scientific leader in realization of researches is mutual in the article recommendations over are brought for students.

*Keywords: scientific leader, pedagogical co-operation, scientific work, professional consciousness, questionnaire, course and diploma project.*

**Мета дослідження** полягає у вивченні психологічних особливостей взаємин між науковим керівником і студентом; виявленні механізму його впливу на становлення особистості майбутнього фахівця та ефективності роботи над проектом (курсним або дипломним); проведенні діагностики проблем у взаєминах наукового керівника та студента в очах останнього та наданні деяких рекомендацій щодо продуктивної співпраці.

**Гіпотеза.** В основу нашого дослідження було покладено *припущення про те*, що успішність роботи над проектом залежить великою мірою від, так званого, типу наукового керівника. Студентові «зручніше» працювати з науковим керівником, який в усьому допомагає, але це зводить до мінімуму творчість та самостійність студента. Складніше ж доводиться студентові, що співпрацює з «ленивим» керівником, але за таких умов, студент формується як самостійний дослідник [8].

**Актуальність теми дослідження.** Для підвищення ефективності вищої освіти, головним завданням якої є формування майбутнього фахівця, забезпечення сприятливих умов для його особистісного зростання й професійного становлення, важливо активізувати розвивальний потенціал гуманістичної педагогічної взаємодії [1].

У процесі навчання студенти пишуть і захищають курсові, кваліфікаційні та дипломні роботи. Названі види робіт багато в чому різняться між собою, проте їх підготовка, праця над ними має багато чого спільного.

Виконання роботи (проекту) сприяє:

- систематизації, закріпленню і поглибленню теоретичних знань і умінню застосовувати їх для вирішення конкретних завдань;
- розвитку навиків самостійної наукової роботи (планування і проведення досліджень, інтерпретація отриманих результатів, їх правильний виклад і оформлення).

Стосунки в системі “студент-викладач” є тією психологічною цариною, де вперше розгортається особистісне самоствердження майбутнього фахівця, розвивається його професійна самосвідомість, засвоюється модель діяльності.

Проте на шляху реалізації гуманістичних ідей реформування освіти, є невирішені питання. Одне з них – це теоретичне осмислення шляхів оптимізації взаємин викладачів і студентів в умовах цілісного педагогічного процесу освітнього навчального закладу.

Аналіз літератури свідчить про те, що взаємини більше вивчені в горизонтальній структурі (дошкільників, школярів різного віку, у студентських групах, у виробничих бригадах тощо), ніж у системі вертикальної взаємодії, де переважно аналізуються стосунки керівника з підлеглими, учителів із учнями загальноосвітньої школи. Лише окремі дослідження були присвячені проблемі взаємин викладачів і студентів:

- загальні питання психології педагогічної взаємодії у вищій школі (О.В. Киричук, Г.С. Костюк, О.Г. Мороз, Д.Ф. Ніколенко, В.О. Сластьонін та ін.);
- діалогічна взаємодія викладача й студента як умова особистісно-професійного зростання майбутнього вчителя (Л.В. Долинська, В.А. Семиченко);
- психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів (І.С. Булах, Л.В. Долинська);
- вплив взаємин викладачів і студентів на формування “Я-концепції” майбутнього вчителя (В.І. Юрченко);
- емоційність у взаємостосунках викладача ВНЗ з курсантами (В.О. Росоха);
- взаємини з викладачами як детермінанта психічного стану та психотравматизації студентів (А.В. Котенева);
- вплив взаємин викладачів і учнів ПТУ на процес їх навчання (В.Г. Казанська) та ін.

У дослідженні І.П. Андрійчук, Г.К. Радчук взаємини в системі “викладач-студент” розглядаються як одна з психолого-педагогічних передумов гармонізації “Я-концепції” майбутніх практичних психологів. У дисертаційному дослідженні С.Б. Коваль аналізувалися психологічні чинники розвивальної комунікативної ситуації у ВНЗ.

На наш погляд, взаємини наукових керівників і студентів – це особливі стосунки педагога зі студентом (взаємини по вертикалі) та стосунки з науковими колегами (взаємини по горизонталі).

Недооцінка важливості цього психологічного феномена при організації навчально-виховного процесу у ВНЗ негативно позначається на особистісному зростанні та професійному становленні майбутніх фахівців, а тому виникає необхідність цілеспрямованого його вивчення. Актуальність і недостатній рівень теоретичної й практичної розробки проблеми взаємин наукових керівників і студентів педагогічного навчального закладу визначили вибір проблеми нашого дослідження – “Проблема взаємовідносин між студентом та науковим керівником” [4].

Теоретико-методологічна основа дослідження:

- положення психологічної теорії відношень (В.М. М’ясищев);
- соціальної перцепції та інтерактивного підходу (Б.Г. Ананьєв, О.О. Бодальов, В.В. Власенко);
- психології особистості педагога та її становлення (Н.Л. Коломенський, Н.В. Кузьміна, О.Г. Мороз, Д.Ф. Ніколенко, В.А. Семиченко, Р.П. Скульський, В.О. Сластьонін, О.І. Щербаков, Т.С. Яценко);
- теорії розвивальної взаємодії та педагогічного спілкування (Г.О. Балл, А.М. Бойко, Л.В. Долинська, В.А. Кан-Калик, О.В. Киричук, Г.О. Ковальов, О.О. Леонт’єв);
- концепції виховання творчої особистості (В.О. Моляко, О.В. Скрипченко);

- ідеї гуманістичної психології про сутність особистості та активізацію особистісного потенціалу (Р. Бернс, Г.С. Костюк, А. Маслоу, К. Роджерс).

**Методи дослідження.** Досягненню мети і вирішення поставлених завдань сприяло використання комплексу методів дослідження:

- 1) аналіз психологічної літератури – для визначення стану дослідження проблеми, сутності та структури поняття “взаємини наукових керівників і студентів”;
- 2) анкетування, спостереження, експертна оцінка – для виявлення психологічних особливостей і динаміки взаємин “наукові керівники – студенти”;
- 3) математичні методи обробки даних – для аналізу та інтерпретації результатів.

Перед тим, як почати анкетування, ми ознайомились з *основними обов'язками наукового керівника та студента*. Основними з них для наукового керівника є: надавання допомоги при виборі теми, розробці плану курсової чи дипломної роботи, доборі літератури, методології та методів дослідження та ін.; розробка індивідуального завдання; аналізування змісту роботи, висновків і результатів дослідження; визначення поетапних термінів виконання роботи; контроль виконання дипломних та курсових робіт; доповідати на засіданні кафедри про виконання та завершення роботи; надання відгуку на роботу [6; 5].

Науковий керівник відповідає за якість представленої до захисту роботи (проекту).

За пропозицією наукового керівника кафедри (циклу) надається право запрошувати консультантів по окремих розділах роботи (проекту). Консультантами можуть запрошуватися професори, доценти, кандидати наук суміжних кафедр (циклів), а також висококваліфіковані фахівці і науковці інших установ і підприємств (за відсутності в освітній установі відповідних фахівців). Консультації проводяться за рахунок ліміту часу, відведеного на керівництво дипломною роботою (проектом). Прізвища консультантів вказуються в завданні на роботу (проект).

У виняткових випадках, за рапортом начальника кафедри (циклу) і узгодженням із заступником начальника освітньої установи по навчальній роботі, наказом начальника освітньої установи у студента може бути замінений науковий керівник або скоректована тема роботи (проекту).

Студенту надається право вибору теми роботи (проекту) із запропонованого кафедрою (циклом) переліку. Вибір теми має бути заснований, як правило, на матеріалах курсових робіт (проектів), виконаних студентом раніше в процесі навчання.

Дипломник зобов'язаний регулярно відвідувати консультації наукового керівника за планом-графіком виконання роботи (проекту), представляти йому матеріал, погоджувати зміст і хід виконання намічених у плані-графіку етапів, способи інтерпретації і оформлення отриманих даних, усувати вказані керівником недоліки.

При систематичних порушеннях плану-графіка підготовки роботи (проекту) науковий керівник має право виносити на засідання кафедри питання про припинення виконання студентом роботи (проекту).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Наведемо розроблені нами анкети:

#### **Проблема взаємовідносин між студентом та науковим керівником.**

Доброго дня! Ми, студенти математичного факультету ЗНУ, проводимо психолого-педагогічне дослідження з курсу „Педагогіка і психологія вищої школи”. Просимо Вас прийняти участь в даному проекті та відповісти на запитання анкети (Будь ласка обирайте з запропонованих варіантів один). Заздалегідь Вам вдячні!

1. Чим Ви керуетесь при виборі наукового керівника?
  - а) особиста симпатія;
  - б) за порадою одногрупників;
  - в) авторитет викладача;
  - г) нам не надають вибору.
2. При роботі над курсовим (дипломним) проектом Вам комфортніше працювати з керівником:
  - а) вашого віку;
  - б) більш похилого віку;
  - в) не має значення.
3. Чи траплялися випадки, коли в процесі роботи над курсовим (дипломним) проектом Ви відчували необхідність змінити наукового керівника?
  - а) так;

- б) ні.
4. Обрання теми здійснюється:
- а) строго науковим керівником;
  - б) керівник надає право вибору теми Вам і потім затверджує її;
  - в) тему надає запрошений консультант.
5. Чи можна розглядати наукового керівника як співавтора?
- а) так;
  - б) ні;
  - в) у деяких випадках.
6. Які методи навчання використовує Ваш НК?
- а) проблемний;
  - б) дослідницький;
  - в) конкретного методу немає;
  - г) Ваш варіант \_\_\_\_\_
7. Яку форму консультацій переважно виконує Ваш науковий керівник?
- а) традиційна (зустрічі в межах вузу);
  - б) призначаються також зустрічі поза межами вузу;
  - в) для консультацій використовуються засоби мережі Internet;
8. Як часто Ви маєте можливість бачитися з Вашим науковим керівником?
- а) дуже часто;
  - б) раз на тиждень або два;
  - в) дуже рідко;
9. Чи виявляє ваш науковий керівник розуміння ситуацій особистого характеру, що траплялися з Вами?
- а) так;
  - б) ні;
  - в) виявляє розуміння, але при цьому наголошує на Ваше несерйозне ставлення до роботи.
10. Чи надає Ваш науковий керівник інформацію в доступному для Вас розумінні?
- а) так, він (вона) ретельно пояснює матеріал;
  - б) матеріал вивчаю самостійно;
  - в) пояснює матеріал лише поверхово.
11. Чи відволікаєтесь Ви з Вашим науковим керівником на інші теми, що не стосуються роботи?
- а) ні, наше спілкування стосується лише питань з досліджуваної теми;
  - б) інколи відволікаємося на інші теми;
  - в) так, це буває дуже часто.
12. Наскільки відповідально Ваш науковий керівник становиться до своїх обов'язків?
- а) строго та ретельно слідкує за темпами виконання;
  - б) ви самі виконуєте контроль;
  - в) інколи перевіряє виконану роботу.
13. Наскільки відповідально Ви ставитися до виконання розробленого індивідуального плану?
- а) чітко дотримуюсь плану;
  - б) намагаюся дотримуватися його;
  - в) виконую роботу лише тоді, коли є час і натхнення.
14. Чи запрошує Ваш науковий керівник консультантів з різних розділів вашої роботи?
- а) так;
  - б) ні;

- в) сам виконує консультацію у випадку крайньої необхідності.
15. Чи цікавиться керівник Вашими успіхами в роботі не лише на консультаціях?  
 а) так, проявляє велику зацікавленість до виконання Вами роботи;  
 б) ні, в інший час не займається питаннями з Вашої роботи;  
 в) інколи може поцікавитись Вашими успіхами.
16. Яку позицію займає НК на захисті Вашої наукової роботи?  
 а) хвалить;  
 б) вказує на недоліки;  
 в) критикує;  
 г) взагалі не приходиться.
17. Чи вважаєте ви, що Ваш науковий керівник є некомпетентним з досліджуваної теми?  
 а) так;  
 б) ні.
18. Які якості ви хотіли б бачити у своєму науковому керівнику?  
 а) точність в роздумах;  
 б) пунктуальність;  
 в) прагнення до співпраці;  
 г) Ваш варіант \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

1. Стаття: \_\_\_\_\_  
 2. Курс: \_\_\_\_\_  
 3. Факультет та спеціальність: \_\_\_\_\_

**Кількісна та якісна характеристика вибірки досліджуваних.** Анкетування проводилося серед студентів ЗНУ. Всього досліджуваних – 60 осіб. У анкетуванні взяли участь представники таких факультетів:

- математичний 80%;
- СПП 3%;
- юридичний 7%;
- економічний 2%;
- ФІФ 2%;
- журналістики 2%;
- менеджменту 2%;
- ФСУ 2%;

таких курсів: III-го – 3,4%, IV-го – 11,6%, V-го – 85%.

Серед анкетованих 13% чоловіків та 87% жінок.

**Результати дослідження, їх якісне, кількісне та графічне представлення.**

Отримані загальні результати приведені в табл.1

Таблиця 1 – Чисельні та відсоткові результати опитування.

№ питання	а	б	в	г	а(%)	б(%)	в(%)	г(%)
1	29	4	23	4	48	7	38	7
2	5	17	38		8	28	63	0
3	18	42			30	70	0	0
4	26	34			43	57	0	0
5	21	8	31		35	13	52	0
6	8	24	27	1	13	40	45	2
7	53	5	2		88	8	3	0
8	12	36	12		20	60	20	0
9	48	2	10		80	3	17	0
10	34	5	21		57	8	35	0
11	23	36	1		38	60	2	0
12	26	11	23		44	18	38	0
13	6	35	19		10	58	32	0
14	7	35	18		12	58	30	0
15	14	19	27		23	32	45	0
16	29	28	2	1	48	47	3	2
17	7	53			12	88	0	0
18	13	6	27	14	22	10	45	23

Перші два питання анкети стосуються психологічних характеристик студента, а саме особливостей вибору наукового керівника (далі - НК), з яким було б максимально комфортно співпрацювати. Отримані результати графічно представлені такими діаграмами (Рис. 1):

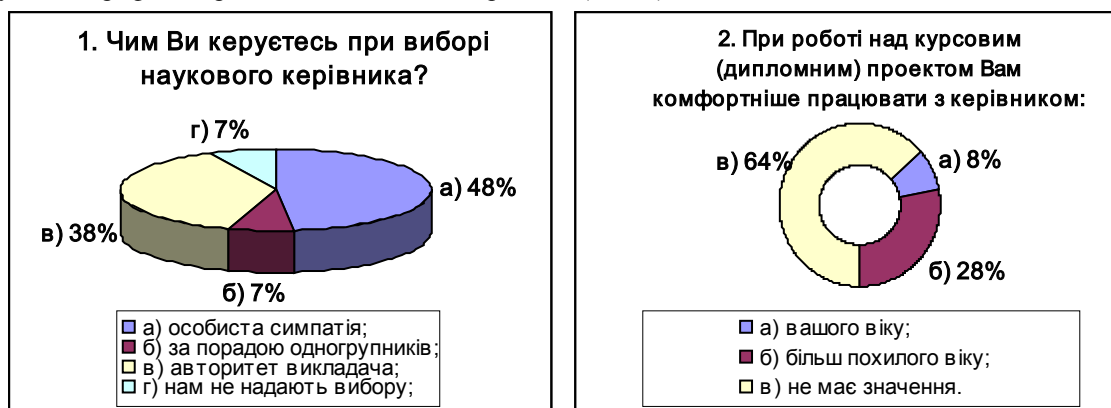


Рис. 1

Наведемо відсоткове співвідношення відповідей опитуваних.

3-тє питання: 30% студентів відчували необхідність зміни НК у процесі праці над проектом, та 70% не бажали змінити НК.

4-тє питання: більшість НК надає право вибору теми студентів та лише потім затверджує її. Але 43% відповіли, що тема обирається строго НК. У деяких випадках це може негативно вплинути на якість роботи (надана тема не подобається студентів, не викликає зацікавлення; студент не має можливості продовжувати тему, над якою працював раніше).

5-те питання: 35% анкетованих вважають, що НК можна розглядати як співавтора, 13% вважають, що ні, та 52% - що в деяких випадках так. Це питання було націлене на виявлення освіченості студентів щодо прав та обов'язків студентів та НК. З отриманих результатів можна зробити висновок, що студенти недостатньо освічені в цій сфері.

6-те та 7-ме питання стосуються методів та форм проведення консультацій. З отриманих результатів можна зробити висновок, що лише 3% НК використовують для консультацій засоби мережі internet, не обмежуючись традиційними консультаціями (у межах ВНЗ), хоча це значно економить час. Більшість (45%) не має конкретного методу навчання під час консультацій. Це може призвести до дезорієнтації студента; недостатнього розуміння поставленого завдання; відсутності систематичності в роботі.

На 8-ме питання 20% опитуваних відповіли, що дуже рідко мають можливість бачитися зі своїм НК. Це може вказувати на несумлінне ставлення до роботи або на небажання співпрацювати як НК, так і студента.

9-те та 15-те питання стосуються психологічних характеристик НК.

Стосовно 9-го запитання 80% опитуваних відповіли, що їхній НК виявляє розуміння ситуацій особистого характеру, 17% - відповіли, що виявляє, але наголошує на несерйозному ставленні студента до роботи, та лише 3% відповіли, що їх НК не зважає на непередбачувані обставини, що виникають у студента.

Що ж до 15-го запитання, то 23% студентів відповіли, що їх НК проявляє велику зацікавленість до виконання роботи студентами, 45% сказали, що НК лише іноді може поцікавитися успіхами, а 32% зауважили, що НК в інший час не займається питаннями, пов'язаними з проектом студента.

Тому можна зробити висновок, що більшість наукових керівників розглядають студентів не лише як підлеглих чи підзвітних, але й як особистостей з життєвими проблемами, відчувають відповідальність за роботу студентів, тому активно цікавляться їхніми успіхами.

Відносно 10-го питання, яке стосується того, чи надає НК інформацію в доступному для студента розумінні, ми отримали наступні результати: більшість НК (57%) намагається найбільш зрозуміло надати матеріал, пов'язаний з роботою.

11-те питання стосується характеру проведення консультацій. У більшості випадків (60%) під час консультації НК та студент можуть інколи відволікатися на інші теми.

12-те та 13-те питання стосуються рівня відповідальності до виконання роботи.

12-те питання: хоча переважна частина студентів відповіла, що їх НК намагається контролювати темп та якість виконання роботи, 18% опитуваних зауважило, що їм доводиться робити це самостійно. Це досить високий показник, тому існує велика імовірність неякісного виконання роботи.

13-те питання: великий відсоток студентів (32%) виконують роботу лише тоді, коли є час або натхнення. Недотримання плану може призвести до нераціонального розподілу часу, а як результат – до невиконання роботи вчасно.

14-те питання: більше половини (58%) студентів відповіли, що їхні НК не запрошують консультантів з різних розділів проекту, 30% сказали, що їхні НК звертається до консультантів, та лише 12% сказали, що НК консультують самі у випадку крайньої необхідності. Тобто можна сказати, що переважна більшість НК недооцінює ефективність запрошення консультантів з певних розділів. Запрошувати фахівців ефективніше, ніж залишати неясні моменти на самостійну проробку студента або для самостійного консультування, крім того, очевидна економія часу.

Питання № 17 направлене на виявлення суб'єктивного бачення студентами їхніх наукових керівників. Більшість, а саме 88% анкетованих студентів, не мають сумніву, що їхні НК є компетентними, але 12% вважають НК некомпетентними з досліджуваної теми.

Результати 16 та 18-го питань наведемо у вигляді діаграм:

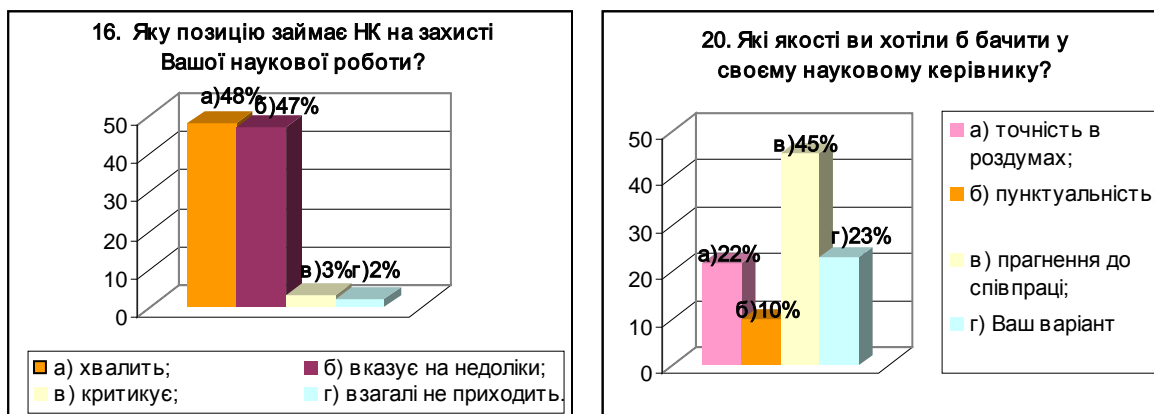


Рис. 2

З отриманих даних випливають такі проблеми, що існують між НК та студентом у процесі роботи над проектом:

- Незнання студентами прав, та обов'язків НК та студента при розробці проекту;
- Низький рівень зацікавленості НК в успіху проекту (45% студентів хотіли б, щоб НК виявляв більше зацікавленості);
- При проведенні дослідницького процесу, існує підхід до навчання, коли керівник, вважаючи, що студент зобов'язаний знати якісь наукові основи, примушує студента самого розбиратися по книжках, що є що, і на чому ґрунтується. Часто важко знайти в учбовій і науковій літературі дохідливі пояснення тих або інших термінів, явищ і зв'язків теорії з практикою. Крім того, книга ніколи не замінить живого спілкування. Але вона є істотним доповненням, ніби "відкладеним спілкуванням" для подальших обговорень. І студенти повинні це розуміти. У живому діалозі дуже явно виявляються слабкі сторони в знаннях студентів. І науково-дослідницька робота є основою для ліквідації прогалин, що існують у них.
- Через малу кількість годин, відведених у навчальному процесі для планових зустрічей студентів з науковим керівником, дослідження в курсовій або дипломній роботі може бути обмежене проведенням його теоретичної або експериментальної частини.
- Недостатність професійної зацікавленості студента. У рамках її розвитку студенту необхідно прищеплення відповідальності за отримувані ним рішення. Якщо викладач – керівник наукового проекту відчуває недостатню професійну зацікавленість у студента, то для останнього необхідно зробити упор на механічну складову наукового проекту по здобуттю результатів і надати допомогу в проведенні їх аналізу. Тут від наукового керівника буде потрібно запропонувати студенту методику-шаблону виконання робіт.
- Згідно з отриманими даними, більшість наукових керівників на захисті студентської роботи вказують на недоліки або критикують студентів. Це є психологічним тиском на студента і нагнітанням стресової ситуації. При оцінці придбаних студентами знань необхідно спиратися не на зауваження, а на рекомендації.

Оскільки співробітництво студента з науковим керівником у проведенні досліджень взаємне, не можна не зупинитися на рекомендаціях для студентів:

1. При виборі наукового керівника цікавтеся його методикою викладання, для з'ясування її пристосованості до компромісів його побажань з Вашими. У студента мусить бути мета навчитися ставити і виконувати завдання, а не тільки їх вирішувати.

2. Бажано не дозволяти собі беззастережно слідувати вказівкам сторонніх, нехай і наукових керівників. Як короточасний методичний прийом, може бути допуск побудови взаємин у вигляді "він сказав, я зробив", але рамки такої форми взаємовідносин мають бути заздалегідь обговорені.

Обидві рекомендації спрямовані те що, щоб розвинути вольовий, але не жорсткий характер у відносинах з оточуючими. У цьому напрямі теж треба вчитися.

З погляду наукового керівника можна вказати ще декілька рекомендацій для студентів, які готуються до виконання дипломних і курсових робіт:

3. У дослідницькій діяльності студентам важливо не розпливатися в морі інформації. Зазвичай студенти не беруться за оглядову частину роботи, відчуваючи її неосожність. І помиляються, якщо керівник готовий скоригувати їхню діяльність у цьому напрямі.



4. Студентові не слід нехтувати бажанням наукового керівника допомогти йому розібратися в поставленому завданні. Відмова від допомоги може виражатися по-різному. Зокрема, від студента може звучати прохання: "Я літературу не дивився. Ви мені просто скажіть, як має бути". Одностороннє ознайомлення з досліджуваною проблематикою не сприяє розвитку наукового діалогу.

Отже, науковий керівник – це той, хто має здійснювати керівництво наукової діяльністю студента, з висоти свого досвіду допомагати йому рухатися до запланованої мети [8].

З отриманих даних, наукової літератури та власних спостережень учасників нашого дослідження, можемо сказати, що існують два типи наукових керівників.

Перший тип найзручніший для студента – такий науковий керівник в усьому допомагає: перевіряє дані його експерименту, допомагає їх інтерпретувати, знаходить можливості публікуватися, править статті, радить, як окреслити мету, завдання, гіпотезу дослідження тощо. Студентові, який має такого наукового керівника, живеться легше, але при цьому від нього вимагається менше творчості. У результаті студент може й не придбати навичок самостійних занять науковою працею. Другий тип наукових керівників можна назвати ледачими – вони не спмагаються навіть почитати матеріали роботи, відмежовуються від свого учня загальними порадами. Студентам з таким науковим керівником дуже важко, особливо на початковому етапі навчання, але надалі, якщо такому студенту вдасться написати, і захистити роботу, він являтиме собою тип сформованого науковця. Він легко зможе розпочати продовження теми чи взятися за інше дослідження, за наукове керівництво власними студентами тощо. З досвіду наукової діяльності, він буде набагато перевершувати студента, якого «водили за ручку».

**Висновки з даного дослідження.** Однією з цілей курсових і дипломних робіт є об'єднання знань, які набирають на планових учбових курсах, в єдине ціле. Їх виконання дозволяє студентам надалі усвідомлено зайняти ту професійну нішу, в якій вони побажають працювати і розвиватися. Ось тут і входить в обов'язок наукового керівника показати студенту всі захоплюючі сторони обраного ним роду суспільної діяльності. Звичайно, на ліквідацію пропусків у знаннях у студентів може піти маса часу. І це може вимагати від наукового керівника коректування плану науково-дослідної роботи. Але перевага такого підходу в підготовці фахівця, готового захищати і здатного відстоювати результати своєї роботи. А це вже велика винагорода для наукового керівника.

Для того, щоб не розгубитися у величезній кількості інформації, у кожного аспіранта є науковий керівник - дослідний педагог і учений, який може допомогти визначитися з темою, вибрати методики дослідження, дати поради з організації експерименту, а можливо порекомендувати деяку необхідну літературу. Проте науковий керівник лише направляє аспіранта, допомагає йому зорієнтуватися, але не робить роботу за нього.

Додатково зазначимо, що головне завдання вищої школи - навчити передавати свої знання. Звідси приходимо до головного висновку нашого дослідження, що процес викладання повинен будуватися не на своїй функціональності а на бажанні і готовності ділитися своїми знаннями. Тому важливим питанням в діяльності студента є взаємини з науковим керівником. Роль наукового керівника в процесі підготовки проекту студентом важко переоцінити. Але не йдеться про те, що студент має дуже надійного поводиря, який завжди вкаже на правильне вирішення творчого дослідницького завдання.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: практикум / Л.Г. Подоляк, В.І. Юрченко. – К., 2008. – 336 с.
2. Райгородский Д.Я. Практичная психодиагностика. Методики и исследования. –
3. Изд-во: Барх-М, 2007. – 440 с.
4. Фіцула М.М. Педагогіка вищої школи. – К., 2006. – С. 13-31.
5. Станкин М.И. Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания и обучения. – М.: Прогресс, 1998. – 368 с.
6. Ардолов Н.И. Дипломные работы – уровень самостоятельности автора. Режим доступа: <http://www.diplomrus.ru/news/2009/09/14/702>
7. Смешко С.М. Сотрудничество или конфликт интересов? Режим доступа: <http://diplom.in.ua/mu3.htm>
8. Зайко С.С. Научный руководитель: зачем он нужен и как с ним работать. Режим доступа: <http://zalik.org.ua/articles/studentu/3430-nauchnyj-rukovoditel-zachem-on-nuzhen-i-kak-s-nim.html>
9. Николаенко А.П. Самостоятельная работа студентов в условиях кредитно-модульного обучения. Режим доступа: [http://monah.ru/r/47\\_1.php?print=Y](http://monah.ru/r/47_1.php?print=Y)