

УДК 378.147.035.91

**ОСОБИСТІТЬ ЛІДЕРА – ПЕРШООСНОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ
НАУКОВОЇ ШКОЛИ****Олена Гнізділова***Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
вул. Артема, 29, 61002 Харків, Україна*

Розкрито роль наукового лідера у процесі повноцінного функціонування наукової школи як осередку професійного зростання молодих дослідників.

Ключові слова: наукова школа, науковий лідер, дослідницький колектив.

Головними чинниками реформування системи вищої освіти у сучасних умовах є поєднання наукової та освітньої діяльності, розвитку фундаментальних наукових досліджень, залучення до наукового пошуку обдарованої молоді, підвищення вимог до результатів дослідницької праці та їх конкурентоспроможність. Велике значення у формуванні ученого-початківця мають наукові школи, де здійснюється спадкоємність наукових і суспільних традицій між різними генераціями дослідників, зберігається генетичний зв'язок між творчою спадщиною попередників та сучасників.

Аналіз досліджень феномену наукової школи [2; 3; 9; 10] дав змогу умовно виділити два підходи до трактування цієї дефініції та виділення її суттєвих ознак. Відповідно до першого підходу дослідників (В. Гасілов, Н. Родний, М. Ярошевський та ін.) об'єднує позиція, що наукова школа є формою організації наукової діяльності та характеризується наявністю творчого наукового колективу на чолі з визнаним лідером.

Представники другого підходу (П. Анохін, Б. Кедров, К. Ланге та ін.) під час ідентифікації наукової школи надають першочергового значення започаткуванню нового наукового напрямку або течії, розробці нових принципів, підходів, теорій, законів тощо.

Зважаючи на переваги та недоліки різних досліджень, вважаємо за доцільне розглядати наукову школу як неформальний творчий колектив фахівців, об'єднаних загальною програмою і стилем дослідницької роботи, які діють під керівництвом відомого дослідника в певній предметній галузі знань. Це професійна співдружність учених-одномисльців, згуртованих навколо визнаного лідера наукових розробок і запропонованої ним оригінальної дослідницької програми, що має інноваційний та прогресивний для суспільства характер.

Зародження наукової школи – процес спонтанний, зумовлений особистістю лідера-дослідника, який має високий науковий статус, здатний усвідомлювати соціальні потреби в розвитку освіти, генерувати ідеї, концептуально мислити, спрямовувати діяльність наукового співтовариства на розроблення проблем освітньої теорії і практики.

Мета статті: схарактеризувати комплекс професійних та особистісних рис, умінь учених, притаманних засновникам наукових шкіл.

Як свідчить досвід, фундаментом зародження наукової школи є відомий учений, талановитий керівник, організатор, захоплений дослідницьким процесом, тобто харизматичний лідер. Харизма (грец. – божий дар) – приписування особистості властивостей, які зумовлюють поклоніння перед нею і беззастережну віру в її можливості [1, с. 353]. Створити наукову школу може тільки далекоглядний учений з новими думками, генератор ідей, здатний критично аналізувати і синтезувати результати досліджень. Якщо науковий колектив – співтовариство здібних і підготовлених людей, але не має мудрого керівника, то школа не виникне. Наукова школа не зможе сформуватися навіть за наявності видатного ученого, якщо він індивідуаліст, що не уміє або не хоче керувати, не прагне вишукувати здібних учнів, передавати їм свої ідеї. Він може бути здібною, навіть геніальною людиною, але не володіти талантом дослідника-організатора.

Вивчення наукової літератури свідчить, що тип діяльності ученого значною мірою залежать від індивідуальних особливостей психіки і мислення. Беручи до уваги це, відомий учений, швейцарський психолог, психіатр і психоаналітик Карл-Густав Юнг (1875–1961) розробив власну структуру особистості, створив типологію характерів, яка ґрунтувалася на переважанні функцій (мислення, почуття, інтуїція) і спрямованості особистості на зовнішній (екстраверсія) чи внутрішній (інтроверсія) світ [8, с. 397].

На думку К. Юнга, екстраверт (лат. *extra* – зовні і *vertere* – повертати) – психологічний тип людини, який характеризується зверненістю до навколишнього світу, об'єкти якого постійно викликають її інтерес. Поведінці екстраверта властиві імпульсивність, ініціативність, гнучкість у діях і вчинках, товариськість, висока соціальна адаптованість. Учений екстравертного розумового типу додає сили не тільки самому собі, але і оточуючим, має різноманітні й широкі соціальні контакти. Цей тип може відігравати надзвичайно корисну для соціального життя роль [8, с. 119].

На відміну від екстравертів, інтроверти характеризуються схильністю до уникнення соціальних контактів і керування в діях і вчинках власними думками і внутрішніми переживаннями, а не зовнішніми враженнями і впливами. За К. Юнгом, інтроверт (лат. *intro* – всередину і *vertere* –

повертати) – людина, якій властива фіксація інтересів особистості на явищах внутрішнього світу. У поведінці і діяльності інтровертів простежується нетовариськість, некомунікабельність, замкнутість, пасивність, нерішучість, обережність, педантизм, відповідальність, схильність до самоаналізу, труднощі у соціальній адаптації. Тому вони прагнуть до індивідуальної творчості, не мають учнів і не бажають передавати власні ідеї нащадкам [8, с. 160].

Отже, передумовою формування наукової школи є наявність лідера-екстраверта, який прагне до розширення ділових, наукових контактів, використання всіх наданих можливостей. Лідер такого типу відшукує учнів, залучає їх до дослідницької діяльності, передає їм власні ідеї, методики, теорії, гіпотези тощо.

Розглядаючи проблему інтуїції в науці, М. Бунге виділив такі типи мислителів: критики-руйнівники, тобто особистості, що здатні виявляти недоліки в чужих роботах, але не здатні замінити застарілі ідеї новими, кращими; практики-індивідууми, здатні використовувати наявні теорії і методи вирішення конкретних проблем, чи пізнавальних, чи практичних; розроблювачі – критики-творці, здатні удосконалювати відомі знаряддя або розширювати їхнє застосування, зберігаючи, однак, незмінним той самий генеральний напрям; творці нових ідей, понять, теорій, методів і навіть способів мислення [2, с. 42].

У працях Л. Уманського знаходимо також типологію лідерів: лідер-організатор, лідер-генератор емоційного настрою, лідер емоційного тяжіння, лідер-умілець. Модель типології лідерства, яка будується на трьох засадах, пов'язаних із визначенням змісту, стилю, характеру діяльності, запропонував і Б. Паригін. За змістом діяльності він виокремив:

- лідера-натхненника, який пропонує свою програму;
- лідера-виконавця, який організовує виконання заданої програми;
- лідера, який є одночасно і натхненником і організатором.

За стилем діяльності:

- авторитарний лідер;
- демократичний лідер;
- лідер, який поєднує елементи цих двох стилів.

За характером діяльності:

- універсальний лідер;
- ситуативний лідер [4, с. 213; 5, с. 327].

Професор Д. Зербіно, автор фундаментальної монографії “Наукова школа: лідер і учні”, запропонував власну класифікацію вчених, в основу якої – врахування ставлення науковців до наукової і дослідницької діяльності [2, с. 43–47]:

1. Учений-енциклопедист, учений-читач, але епізодичний дослідник. Учені такого типу зацікавлені особистою кар'єрою, а не глибокими ґрунтовними дослідженнями. Зважаючи на це, захопившись у молоді роки дослідництвом, написавши кандидатську і докторську дисертації, такий учений, по суті, завершив власну дослідницьку роботу. На думку Д. Зербіно, учений-енциклопедист може створити мікрошколу, пропонуючи своїм співробітникам теми для досліджень, які народжуються в нього не як наслідок власних пошуків, а як екстраполяція прочитаної літератури. Наукова робота такої школи матиме епізодичний характер, оскільки в ній розробляють теми, не об'єднані однією ідеєю, одним напрямом, простежується досить помітне розшарування тем і методів.

2. Життя ученого-дослідника сконцентроване на пошуку, експериментах, дослідженнях. Він постійно працює, шукає, досліджує, сумнівається, будує концепції, створює теорії, висуває ідеї. Такі учені можуть бути двох психологічних типів, дуже близьких до визначення К. Юнга: інтраверт і екстраверт. Учений-дослідник інтравертного типу працює дуже активно сам і не охочий витратити час на учнів. Другий тип ученого-дослідника – екстраверт, учений-лідер. Він зазвичай створює свою наукову школу, концентрує зусилля і працює в одному-двох фундаментальних напрямках, якщо вміє залучити на цей шлях своїх підлеглих, якщо в нього є власні ідеї і він може передати їх і своє захоплення учням.

3. Учений-філософ прагне до узагальнень, нерідко на підставі конкретних досліджень, проведених іншими. Він добре аналізує, синтезує і пише. Будучи сильним теоретиком, може запропонувати гіпотези, теорії, концепції. Він може бути популяризатором науки і публіцистом. Йому цікаво написати огляд, ніж провести важкий пошук, дослідження, потім їх опрацювати і написати статті, обмежені певними вимогами.

4. Учений-адміністратор має свою систему цінностей, інтереси, які відволікають від власне дослідницької роботи. Такі учені, котрі люблять науку, але цілковито перейшли на адміністративну роботу, можуть багато зробити для підтримки наукової школи, що зароджується.

5. Робота ученого-викладача зосереджена головню на педагогічній діяльності. Це може бути добрий лідер, методист, котрий прагне поліпшити навчальний процес. Тут можливі три типи діяльності: по-перше, викладання за усталеним зразком (незмінна методика, позбавлена або майже позбавлена будь-яких творчих пошуків); по-друге, пошуки і впровадження передового педагогічного досвіду; по-третє, навчання, що дає змогу виробити підходи, оригінальні ідеї. У такому випадку викладачі-дослідники – справжні творчі люди, що працюють з натхненням і своєрідно.

Зазначимо, що Д. Зербіно виділив і категорію таких учених, яких можна визначити як кар'єристів. Їхньою головною метою є здобуття

ступенів, звань, необхідних лише для просування сходинками кар'єри чи для зміцнення матеріального становища, або (в кращому випадку) для самоствердження. Така категорія псевдонауковців для науки небезпечна.

Проблема наукової школи, зауважимо, безпосередньо пов'язана з культурою, темпераментом, психологічним типом особистості керівника разом з його творчими здібностями. Для психологічної характеристики людини використовують різні підходи, критерії, терміни. Лідером наукової школи може стати учений екстраверт (за К. Юнгом) або творець нових проблем (за М. Бунге), лідер-організатор (за І. Уманським), універсальний лідер-натхненник (за Б. Паригінім), а за класифікацією Д. Зербіно – учений-дослідник.

Лідером у науці може бути тільки творча особистість. Чим видатніший фахівець очолює школу, тим різноманітніші інтереси його послідовників і утворюваної ним школи. Це повинна бути людина зі своїм особливим образом думок, бажанням проникнути в суть предмета і піти далі. Учений, що володіє ідеями і що легко віддає їх, уміє підказати, якими шляхами йти, стає дослідником-учителем. Не учителем, що викладає готові знання, не лектором, а лідером, який веде своїх учнів, йде попереду них і разом з ними. Поза сумнівом, діапазон загальної культури, моральності лідера впливає на рівень керівництва школою.

Вивчення науково-педагогічної літератури дало змогу визначити професійні риси керівника наукової школи, а саме: компетентність, цілковита відповідальність за стан розробки наукової програми, почуття нового, ініціативність, цілеспрямованість, комунікабельність, вимогливість, ентузіазм і працездатність. Крім того, лідер повинен мати широкий науковий світогляд, здатність об'єднати навколо себе однодумців та володіти методикою наукової творчості. У процесі наукового пошуку було виявлено професійні риси адміністративного етикету керівника наукової школи: тактовність у взаєминах із членами наукової школи, толерантність, чуйність, уважність та висока моральність. Ці риси характеру особливо необхідні лідерів наукової школи в нестійкому суспільстві, в якому ми живемо. Треба вміти поєднувати такі несумісні, здавалося б, властивості, як твердість і гнучкість, мрійливість і реалізм, дружлюбність і уміння “тримати дистанцію”, нарешті, серйозність і почуття гумору.

Крім цього, професійно-педагогічна діяльність керівника наукової школи передбачає такі взаємопов'язані знання:

- фахові – знання своєї науки;
- педагогічні – знання дидактики й теорії виховання;
- психологічні – знання психологічних основ життєдіяльності наукового колективу.

У професійній діяльності керівника наукової школи вирішальне значення мають загальнопедагогічні вміння: організаторські, дидактичні, конструктивні, комунікативні, сугестивні.

Організаторські та дидактичні вміння допомагають лідерів наукової школи підбирати творчу молодь і навчати її мистецтва дослідження, створювати в колективі творчу, ділову, доброзичливу атмосферу, заохочувати до самостійності мислення та вияву ініціативи, керувати самостійною пізнавальною діяльністю молодих науковців, сприяти розвитку в них пізнавальної активності та інтересів, інтелектуальних потенційних можливостей.

Наукова школа може успішно розвиватися за умови притоку молодих фахівців, об'єднаних ідеями, методиками, принципами роботи. Саме тому актуальна наукова ідея, яку генерує засновник наукової школи, може об'єднати молодих учених навколо лідера.

Конструктивні вміння потрібні вченому для проектування процесу науково-дослідної діяльності, планування роботи всієї наукової школи і окремо кожного дослідника, тому що науковий керівник школи генерує програму досліджень. Він повинен володіти творчою фантазією (визначити спочатку, що саме треба шукати, тобто визначити тему), бути драматургом (окреслити план теми) і режисером (розставити акценти, дати напрям пошуку, визначити послідовність), критиком, редактором і коректором. Думка лідера має особливе значення у процесі розроблення наукової програми. Його професійні рекомендації допомагають обмежити поле наукової діяльності та окреслити напрям дослідження.

Першочергового значення для кожного члена наукової школи набуває засвоєння професійних основ методики наукових досліджень. Лідер наукової школи надає професійну допомогу на етапах розробки і реалізації загальної наукової програми, контролює виконання завдань, вносить відповідні корективи та дає рекомендації щодо доцільності прийняття відповідних рішень.

Водночас завдання лідера школи – не обтяжувати наукову діяльність учнів дріб'язковою опікою або жорстким контролем, а розкривати перед ними програму досліджень, координувати їхню роботу, одержані результати і у разі необхідності вносити корективи, з одного боку. З іншого, лідер наукової школи сам з довірою і пошаною ставиться до своїх учнів, розглядає їх як своїх однодумців, що обов'язково вплине на результати діяльності і поповнення школи свіжими силами. Цьому сприяє і наявність у керівника школи комунікативних умінь, які передбачають у цілому забезпечення адекватних стосунків з колективом наукової школи, налагодження ділових контактів з адміністрацією вищого навчального закладу, науково-дослідних організацій.

Сугестивні вміння виявляються у безпосередньому емоційно-вольовому впливі наукового лідера на учнів. Для будь-якої наукової школи необхідна пошукова робота, і в цьому лідер повинен переконати своє оточення. Зважаючи на це, виникає ще одна необхідна риса наукового лідера – вміння не тільки надихати на пошук, але і спокійно, філософськи сприймати невдачі, мало того, цінувати помилки, бо вони багато чому можуть навчити.

Керівництво такою школою – процес творчий, всебічний і глибокий. Воно вимагає від лідера вміння постійно тримати в полі зору всі науково-організаційні питання, від яких залежить успіх дослідницької роботи. Дослідження виявило, що успіх у керівництві науковою школою залежить від психологічного клімату в колективі та від авторитету лідера. Психологічний клімат розглядаємо як стан емоційного життя наукової школи. На його формування, як свідчить практика, впливають стиль керівництва; особисті й службові взаємини. Стиль керівництва ми визначаємо як цілісну систему засобів, яку використовує лідер у своїй науково-організаційній діяльності. Визначено, що в керівництві науковими школами стилеутворювальними чинниками є науковість управління та колегіальність у вирішенні науково-організаційних питань. Колегіальність здебільшого зумовлює творчу активність учених та можливість уникнути однобічних, помилкових рішень. Як свідчить практика, чітка організація діяльності наукової школи дає змогу членам дослідницького колективу найповніше виявити свою професійну індивідуальність та сприяє творчому підходу щодо розробки наукової програми.

Отже, ефективність процесу організації та управління науковою школою залежить від наявності у соціальній групі визнаного всіма, авторитетного лідера, який приймає рішення про дії у важливих ситуаціях, організовує спільну діяльність наукової групи з метою найшвидшої і успішної реалізації дослідницької програми, регулює міжособистісні взаємини. Авторитет ученого-лідера ґрунтується на громадському визнанні наукових, організаторських та моральних достоїнств його особистості, починається з доброзичливого ставлення до членів школи та розумної й справедливої вимогливості як до себе, так і до підлеглих. Ідеальний тип наукового лідера припускає відсутність у керівника тотального лідерства. Особистість засновника наукової школи характеризує розумне поєднання авторитарності та демократичних гуманістичних ознак.

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К., 2007.
2. Грезнева О. Ю. Научные школы (педагогический аспект). М., 2003.
3. Зербіно Д. Д. Наукова школа: лідер і учні. Львів, 2001.

4. Корнев М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія: Підручник. К., 1995.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Посібник. К., 2003.
6. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка: Підручник. К., 2003.
7. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс: учебник для студ. педвузов: В 2 кн. М., 2000. Кн. 1.
8. Психологічна енциклопедія / Авт. Упоряд. О. М. Степанов. К., 2006.
9. Шейко В. М., Кушнарченко Л. М. Організація та методика науково-дослідної діяльності. К., 2003.
10. Школы в науке: Сборник / Под ред. С. Микулинского, М. Ярошевского, Г. Креба, Г. Штейнера. М., 1977.

PERSONALITY OF A LEADER – A FUNDAMENTAL PRINCIPLE OF SCIENTIFIC SCHOOL

Olena Hnizdilova

*H.S.Scovoroda National Pedagogical University of Kharkiv
Artem Str., 29, UA-61002 Kharkiv, Ukraine*

The article reveals the role of a scientific leader in the process of scientific school functioning as a centre of young researchers' professional growth.

Key words: scientific school, scientific leader, research community.

ЛИЧНОСТЬ ЛИДЕРА – ПЕРВООСНОВА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ

Елена Гнізділова

*Харьковский национальный педагогический университет
имени Г. С.Сковороды
ул. Артема, 29, 61002 Харьков, Украина*

Раскрыта роль научного лидера в процессе полноценного функционирования научной школы как среды профессионального роста молодых исследователей

Ключевые слова: научная школа, научный лидер, исследовательский коллектив.

Стаття надійшла до редколегії 10.06.2008

Прийнята до друку 17.10.2008