

ЛИНЬОВА Ірина,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач відділом науково-організаційної
та кадрової роботи
Інституту вищої освіти
Національної академії педагогічних наук України

ПІДГОТОВКА МОЛОДОГО ДОСЛІДНИКА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ КОЛЕГІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА

Матеріали статті висвітлюють специфіку підготовки молодих дослідників у закладі вищої освіти. Акцентовується увага на забезпеченні якості докторських програм в університетах на засадах колегіального лідерства. Зазначено, що реформи вищої освіти України базуються на досягненнях Болонського процесу. Окреслено основні підходи і принципи забезпечення якості докторських програм у Європейському освітньо-дослідницькому просторі. Представлено короткий огляд еволюції підходів до розуміння сутності та змісту лідерства. Лідерство виникає через взаємодію лідера та послідовників і є результатом міжособистісних стосунків, які ґрунтуються на відкритості та довірі, на впливові та авторитеті. В рамках підготовки молодих дослідників в університеті на увагу заслуговують колегіальні моделі лідерства, до яких відносяться теорії трансформаційного, розподіленого, спільного і лідерства, заснованого на цінностях та інші. Моделі колегіального лідерства базуються на змінах у культурі організації, фокусуються на солідарності, повазі, взаємній довірі у колективі. Підкреслюється, що лідерство створює загальнокомандну культуру у закладі вищої освіти на основі спільно виробленої візії та спільних цінностей. У статті подано ряд вимог до молодого дослідника, наукового керівника аспіранта та керівника докторської програми, орієнтованих на командну взаємодію, що створює умови для забезпечення якості докторської підготовки.

Ключові слова: *забезпечення якості докторських програм, керівник докторської програми, колегіальне лідерство, колегіальні моделі лідерства, концепція лідерства, науковий керівник аспіранта, освітньо-наукова програма, підготовка молодого дослідника.*

Постановка проблеми та її актуальність. *Необхідними кроками реформи вищої освіти України у проекті Стратегії розвитку вищої освіти*

визначено «реалізацію структурованих докторських програм відповідно до кращих вітчизняних і європейських практик (розроблення структурованих докторських програм; розповсюдження кращих практик функціонування докторських шкіл; розбудова інституційної інфраструктури для ефективної реалізації докторських програм; реалізація спільних докторських програм, у т.ч. із зарубіжними вищими навчальними закладами; забезпечення відкритості і прозорості при підготовці до захисту дисертацій); та забезпечення умов для ефективної реалізації зв'язку «вища освіта – дослідження – інновації» [15, 12-13].

Реформи вищої освіти України базуються на досягненнях десятилітнього Болонського процесу. Аналіз Болонських декларацій та комюніке міністрів, відповідальних за вищу освіту у Європейському просторі вищої освіти (далі-ЄПВО), дозволив констатувати, що підходи до забезпечення якості докторських програм у Європейському освітньо-дослідницькому просторі за останнє десятиріччя формуються на таких основах:

- Рівень докторської підготовки розглядається як зона перетину Європейського простору вищої освіти та Європейського дослідницького простору.

- Одним із пріоритетів було визначено забезпечення якості (в тому числі і докторських програм), що лежить в основі розвитку ЄПВО та здійснюється на рівнях – загальноєвропейському, національному і рівні ВНЗ.

- Докторські програми необхідно розглядати як частину неперервного процесу реалізації трициклової вищої освіти; центральним компонентом третього циклу є розвиток знання через оригінальне та самостійне дослідження.

- Докторська підготовка є не тільки третім циклом в системі структури кваліфікації ЄПВО (РК-ЄПВО), але і першим етапом кар'єри молодого дослідника;

- Докторським програмам повинні бути притаманні студентоцентрований та компетентісний (результатний) підходи» [11, 236].

Основними принципами забезпечення якості докторських програм у Європейському освітньо-дослідницькому просторі за останнє десятиріччя визначено:

- центральним компонентом третього циклу є розвиток знання через оригінальне дослідження;

- вищим навчальним закладам, що надають вищу освіту засновану на дослідженнях, потрібно проектувати та реалізовувати дослідну складову

у всіх трьох циклах, мотивуючи студентів отримувати досвід проведення досліджень та стимулювати їхній інтерес до наукової кар'єри в академічній та інших сферах;

▪ прозорість, здатність до працевлаштування та мобільності на третьому циклі навчання. [12, 94].

Аналіз наукових праць. Проблема реформування сучасної докторської підготовки висвітлювалася у роботах М. Вінницького, Л. Гриневич, С. Гришко, Т. Добко, В. Захарченко, М. Згуровського, Л. Кострової, Л. Лобанової, В. Лугового, В. Моринця, Ю. Рашкевича, І. Регейло, С. Сисиєвої, Ж. Таланової та інших дослідників. Лідерський потенціал закладів вищої освіти є предметом досліджень І. Зарубінської, С. Калашнікової, С. Курбатова, В. Міляєвої та інших науковців. Але проблема забезпечення якості докторських програм на засадах лідерства залишається актуальною та недостатньо розробленою.

Мета статті – виявлення специфіки підготовки молодих дослідників та забезпечення якості докторських програм у закладах вищої освіти на засадах колегіального лідерства.

Виклад основного матеріалу.

Еволюція поглядів на сутність лідерства. За останні сто років погляди на феномен лідерства оновлювалися швидкими темпами, кожне десятиліття з'являлися нові підходи. Теорії ототожнювали лідерство або з особистістю керівника, або з соціальним процесом. Останнім часом науковці здійснюють спроби інтегрувати ці два підходи, особливо це має відношення до сфери освіти, де цьому сприяє сама специфіка закладу вищої освіти, де прояв лідерства вимагається не тільки від керівника, але й від науково-педагогічного персоналу, студента-аспіранта тощо.

Концепція лідерства розглядається науковцями у різних площинах: лідерство як позиція в організації, посада, роль; лідерство як набір індивідуальних якостей; лідерство як навички; лідерство як поведінка, стиль; лідерство як процес, як парадигма управління [3]. Дослідники лідерства в освіті, користуючись множиною моделей, є прихильниками різних теорій для пояснення цього феномену у закладах освіти: від бюрократичних, формальних, політичних моделей (менеджеральне, транзакційне лідерство), з прихильністю до авторитарних стилів управління та визначальної ролі керівника освітньої установи, до командних, нелінійних моделей (трансформаційне, постмодерне, емоційне, етичне, розподілене, лідерство-служіння та інші), з орієнтацією на демократичні норми, цінності та активну участь співробітників в управлінні закладами вищої освіти [9].

Розвиток суспільних відносин спричинив появу нових парадигм та технологій управління, в тому числі й в освіті. Реформування освіти в Україні,

академічна і фінансова автономія закладу вищої освіти, дотримання ним принципу відповідальності за результати своєї діяльності, прописані в Законі України «Про вищу освіту», проекті Закону України «Про освіту», проекті Концепції розвитку освіти України на 2015-2025 роки, актуалізує потребу запровадження саме лідерської парадигми в управлінні закладом освіти.

Суспільні трансформації породжують потребу у новій парадигмі управління, яка асоціюється зі змінами як у закладі вищої освіти, так і у суспільстві в цілому, має справу не з середньостатистичною людиною, а з творчою особистістю, зі своїми потребами у самовираженні, самореалізації, повазі, апелюванні до честі та гідності, врахуванні власних інтересів та точок зору тощо. Лідерство виникає через взаємодію лідера та послідовників і є результатом міжособистісних стосунків, які ґрунтуються на відкритості та довірі, на впливові та авторитеті.

Лідерство створює загальнокомандну культуру у закладі вищої освіти на основі спільно виробленої візії та спільних цінностей. Саме в трикутнику «лідер – послідовники – процес управління» актуалізується потреба у напрацюванні лідерських якостей, компетентностей, стилів поведінки як лідера так і послідовників, та у відпрацюванні командної взаємодії у колективі [10].

Сучасні теорії лідерства суттєво відрізняються від попередніх, вони виникають у певну історичну епоху, у суспільстві, що переходить до інформаційної стадії свого розвитку, як спосіб управління нестандартними та творчими особистостями, вони відображають суспільні зміни, суспільні трансформації. Лідери включають послідовників разом з їх інтересами, ідеями, позиціями, мотиваціями у процес лідерства. «Лідерство більше не є атрибутом окремих осіб, але є контекстуально вбудованим процесом, який з'являється з динамічних відносин між різними виконавцями» [1].

Колегіальні моделі лідерства. Лідерство розглядається не як зусилля однієї особи, а як спільні зусилля. Йдеться не про чітке розподілення певних зобов'язань між лідерами та тими, хто за ними слідує, а про колективні зацікавлені дії. Суть такої форми лідерства полягає у спільному навчанні, у створенні цінностей і знань шляхом колективних і об'єднаних зусиль [5].

На особливу увагу в рамках підготовки молодих дослідників в університеті заслуговують колегіальні моделі лідерства, до яких відносяться теорії трансформаційного лідерства (transformational leadership), лідерства участі/залучення (participative leadership), розподіленого лідерства (distributed leadership), спільного лідерства (shared leadership), лідерства, заснованого на цінностях, (values-based leadership) тощо [2].

Розподілене лідерство передбачає широке залучення співробітників до управління організацією та висуває тези, що будь-яка організація спроможна стати ефективною за умов: компетентності не тільки керівника, але і її працівників; здатності швидко запроваджувати в життя ініціативи працівників; ідентифікації кожного працівника зі спільною долею організації, заснованої на довірі; докладання колективних зусиль; ненав'язливої координації виконуваних робіт [6]. Поштовхом до подальших пошуків технологій управління стала поява теорії спільного лідерства, яка передбачає наявність бажання та готовності співробітників та інших зацікавлених сторін добровільно брати на себе зобов'язання щодо участі у врядуванні організацією. Теорія базується на змінах у культурі організації, фокусується на солідарності, повазі, взаємній довірі у колективі, це скоріше напрям до самообслуговування, самоуправління у закладі вищої освіти [5].

Колегіальні моделі лідерства ґрунтуються на загальному наборі спільних цінностей, які виникають у результаті співпраці молодого дослідника, керівника докторської програми, адміністрації університету, інституту, факультету, керівників кафедр та лабораторій, інших стейкхолдерів, та передбачають:

- Створення позитивних міжособистісних взаємовідносин. Позитивні взаємовідносини не складаються самі по собі – лідеру необхідно докладати зусилля для їх формування та підтримки.
- Знання особистих цілей кожного суб'єкта лідерського процесу. Послідовники скоріше беруть на себе індивідуальну та колективну відповідальність, якщо їх потреби та бажання визнаються і задовольняються.
- Формування відчуття приналежності до соціуму. Людині властиво співвідносити себе із групою. І чим успішніша ця група, тим більше бажання у її членів з нею ототожнюватися. Формування та підтримка лідером групових норм і цінностей, які поділяються всіма членами, розвиток у співробітників почуття корпоративності сприяють укріпленню позиції лідера.
- Розв'язання міжсуб'єктних конфліктів. Конфлікт є природною складовою соціальної взаємодії. Лідер при виникненні конфлікту може сприяти прояву його змісту та надати допомогу послідовникам у конструктивному його вирішенні. Таким чином, конфлікт може виступати засобом (каталізатором) розвитку співробітників та організації.
- Навчання послідовників лідерській поведінці та управлінській взаємодії. Сила лідера багато в чому ґрунтується на силі та професіоналізмі його послідовників.

- Сприяння ініціативності та розподілення відповідальності. Надання послідовникам можливості проявляти ініціативні дії, що передбачає їх готовність прийняти відповідальність за результат, сприяє більшому розвитку ділових та особистісних якостей послідовників.
- Формування команди. Успішність діяльності організації багато в чому залежить від злагодженості роботи її членів. Тому навчання співробітників роботі у команді, орієнтованої на взаємодопомогу та підтримку, є важливим показником цінності лідерства.
- Діалогічність спілкування. Діалогічність взаємодії лідера зі співробітниками, його відкритість до отримання будь-якої достовірної інформації сприяє формуванню у нього більш точного уявлення про реальність і трансляції організаційно-значущих норм та цінностей [7].

Молодий дослідник. Кваліфікації докторського рівня (доктор філософії) повинні бути повністю узгоджені із загальною рамкою кваліфікації ЄПВО на основі результатно-орієнтованого підходу, а також визначені дескриптори (вимоги, характеристики, ознаки) результатів кожного з трьох циклів вищої освіти на національному та інституціональному рівнях та отримали назву «Дублінські дескриптори». Для докторського циклу освіти Дублінські дескриптори визначені наступним чином:

- Майбутній докторант повинен демонструвати системне розуміння галузі знання та предмета дослідження;
- Демонструвати здатність змоделювати проект, реалізувати його, адаптувати процес дослідження до академічних вимог;
- Внести шляхом оригінального дослідження значний вклад у розвиток галузі знань, оприлюднити отримані результати в національних та міжнародних наукових виданнях;
- Бути здатним до критичного аналізу, оцінки та синтезу нових та складних ідей;
- Вміє спілкуватися з колегами та професійною спільнотою у галузі знань;
- Повинен бути перспективним з дослідницькою та професійного погляду для технологічного, соціального і культурного розвитку знань суспільствам.

Вищезазначене може розглядатися, як визначення основних компетентностей майбутнього доктора філософії європейського зразка [13].

У «Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах)» освітньо-наукова програма аспірантури вищого навчального закладу (наукової установи) має включати не менше чотирьох складових, що передбачають

набуття аспірантом таких компетентностей відповідно до Національної рамки кваліфікацій:

- здобуття глибинних знань зі спеціальності (групи спеціальностей), за якою (якими) аспірант (ад'юнкт) проводить дослідження, зокрема засвоєння основних концепцій, розуміння теоретичних і практичних проблем, історії розвитку та сучасного стану наукових знань за обраною спеціальністю, оволодіння термінологією з досліджуваного наукового напрямку;
- оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями, спрямованими на формування системного наукового світогляду, професійної етики та загального культурного кругозору;
- набуття універсальних навичок дослідника, зокрема усної та письмової презентації результатів власного наукового дослідження українською мовою, застосування сучасних інформаційних технологій у науковій діяльності, організації та проведення навчальних занять, управління науковими проектами та/або складення пропозицій щодо фінансування наукових досліджень, реєстрації прав інтелектуальної власності;
- здобуття мовних компетентностей, достатніх для представлення та обговорення результатів своєї наукової роботи іноземною мовою (англійською або іншою відповідно до специфіки спеціальності) в усній та письмовій формі, а також для повного розуміння іншомовних наукових текстів з відповідної спеціальності [14].

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії є самостійним розгорнутим дослідженням, що пропонує розв'язання актуального наукового завдання в певній галузі знань або на межі кількох галузей, результати якого становлять оригінальний внесок та оприлюднені у відповідних публікаціях. Протягом строку навчання в аспірантурі здобувач ступеня доктор філософії зобов'язаний виконати всі вимоги освітньо-наукової програми, зокрема здобути теоретичні знання, уміння, навички та інші компетентності, достатні для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіти методологією наукової та педагогічної діяльності, а також провести власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та/або практичне значення, та захистити дисертацію.

Науковий керівник аспіранта. Наукова складова освітньо-наукової програми передбачає проведення власного наукового дослідження під керівництвом одного або двох наукових керівників та оформлення його результатів у вигляді дисертації.

Науковий керівник аспіранта:

- здійснює наукове керівництво роботою над дисертацією;
- надає консультації щодо змісту і методології наукових досліджень аспіранта;
- контролює виконання індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану аспіранта;
- відповідає перед вченою радою вищого навчального закладу за належне та своєчасне виконання обов'язків наукового керівника [14].

Колегіальне лідерство, орієнтоване на командну взаємодію, ставить перед молодим дослідником, науковим керівником аспіранта та керівником докторської програми ряд вимог:

- вони повинні мати у своїй основі міцні особистісні цінності, які роблять важливі позитивні впливи на своє життя, організацію, де вони працюють, та світ в цілому;
- постійно проявляють свій лідерський потенціал навіть у простих щоденних завданнях, що у довгостроковій перспективі робить їх організації та їх оточення успішними;
- цінності та лідерство – продукт внутрішньої роботи людини над самим собою, а тому критично важливо розуміти, хто ви є і у що ви вірите;
- розуміють, що лідерство, засноване на цінностях, включає в себе і процес, і результат;
- це ті люди, які знають, що для досягнення успіху командної взаємодії вони можуть і повинні підтримувати цінності, які стають фундаментом їх культури та основою діяльності. Цінності відображаються у політиці та процедурах, у лідерській поведінці, розумінні різноманітності шляхів розвитку;
- орієнтовані на цінності лідери створюють орієнтовані на цінності групи, команди, організації, сім'ї та громади. Лідери мають вплив на інших через стандарти, яких вони дотримуються, через рішення, які приймають, через поведінку, яку демонструють, через філософію, яку сповідують [4].

Таким чином, лідерство є неперервним динамічним соціальним процесом, воно має прояв у трикутнику «лідер – послідовники – процес управління». Лідери включають послідовників разом з їх інтересами, ідеями, позиціями, мотиваціями у процес лідерства. Роль лідера полягає у засвоєні вищеназаних ціннісних принципів, забезпечення вивчення їх послідовниками та безперервному професійно-особистісному розвитку разом з ними.

Висновки. Отже, забезпечення якості докторської підготовки залежить від колективних зусиль усіх стейкхолдерів: молодих дослідників, наукових керівників аспірантів, керівників (гарантів) докторської підготовки,

адміністрації закладів вищої освіти тощо. Зорієнтоване на командну взаємодію колегіальне лідерство, ґрунтуючись на спільних цінностях, формує основу для підготовки наукових кадрів відповідно до положень та принципів Болонського процесу в Україні. Для подальших досліджень вважаємо перспективною проблему розробки механізмів забезпечення спільного керівництва дослідженнями здобувачів ступеня доктора філософії та можливості внутрішньої мобільності аспірантів в Україні.

Список використаних джерел:

1. Bolden R., Petrov G. Gosling J. Tensions in Higher Education Leadership: Towards a Multi-Level Model of Practice [Електронний ресурс] // Higher Education Quarterly. – 2008. – № 10. – Режим доступу: <https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/4229/bolden9.pdf?sequence=6>
2. Bush, T. Theories of Educational Leadership and Management [Text] / T. Bush. – 4-th ed. – London: SAGE Publications, Inc., 2011. – 232 p.
3. Day D. The nature of leadership [Text] / D. V. Day, J. Antonakis (Eds.). – 2-nd ed. – SAGE Publications, 2012. – 608 p.
4. Kraemer H.Jr. Summary: From Values to Action: The Four Principles of Values-Based Leadership. – Business News Publishing // <https://play.google.com/books/reader>
5. Lambert L. A Framework for Shared Leadership // Educational Leadership: Beyond Instructional Leadership. – 2002. – Volume 59. – # 8. – P. 37-40. // <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/may02/vol59/num08/A-Framework-for-Shared-Leadership.aspx>
6. Lynch M. A Guide to Effective School Leadership Theories. – NY: Routledge, 2012. – 232 p.
7. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теории и практика / Евтихов О. В. – СПб.: Речь, 2007. – 238 с.
8. Закон України «Про вищу освіту». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/1556-18>
9. Линьов К.О. Лідерство у контексті еволюції підходів до осмислення феномену в освіті [Електронний ресурс] / Костянтин Линьов // ScienceRise: Pedagogical Education. – Volume 8 (4). – August 2016. – Режим доступу: http://journals.uran.ua/sr_edu/article/view/76221
10. Линьов К.О. Управління закладом середньої освіти на основі парадигми лідерства / Костянтин Линьов // Освітологія. – № 5. – 2016. – Режим доступу: <http://osvitologia.kubg.edu.ua/numbers/26-arkhiv-nomeriv-2016-roku/50-5-2016-roku.html?showall=&start=8>

11. Линьова І. О. Підходи до забезпечення якості докторських програм у європейському освітньо-дослідницькому просторі / І. О. Линьова // Вища освіта України: Теоретичний та науково-методичний часопис. – № 1. – Додаток 1: Наука і вища освіта. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 234-237.
12. Линьова І. О. Принципи забезпечення якості докторських програм у європейському освітньо-дослідницькому просторі / І. О. Линьова // Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України». – №3 (дод.1). – 2014. – Тем. вип.: «Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу». – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – С. 92–94.
13. Линьова І. О. Профіль молодого дослідника та керівника докторської програми на основі парадигми лідерства / І. О. Линьова// Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України». – №3 (дод.1) – 2015. – Тем. вип.: «Інтеграція вищої освіти і науки». – К.: «Видавництво Ліра-К», 2015. – С. 132–136.
14. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) від 23 березня 2016 р. № 261 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248945529>
15. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект): проект розроблено Робочою групою під керівництвом Міністерства освіти і науки України, видання за підтримки USAID from the American people. – К., 2014. – 75 с.

Iryna Lynova

TRAINING OF YOUNG RESEARCHER IN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION ON THE BASIS OF COLLEGIAL LEADERSHIP

Summary

Materials of article highlight the specifics of young researchers training in higher education. Attention is focused on providing quality of doctoral programs in universities on the basis of collegial models of leadership. It is noted that the reforms of higher education in Ukraine based on the achievements of the Bologna process. Outlined the basic approaches and principles of providing quality of doctoral programs in the European educational and research spaces. Presents a brief overview of approaches` evolution to understanding the nature and content of leadership. Leadership occurs through leaders and followers interaction and is the result of interpersonal relationships, based on transparency and trust, influence and authority. In the framework of the training of young researchers at the Universities

we can use collegial models of leadership, which include the theory of transformation, distributed, shared, values-based leadership and others. Collegial leadership models are based on changes in the culture of the organization, focusing on solidarity, respect, mutual trust in the team. It is emphasized that leadership creates a team culture in an institution of higher education on the basis of jointly produced vision and shared values. The article contains a number of requirements to a young researcher, graduate student supervisor and head of the doctoral program focused on team interaction, creating conditions to ensure the quality of doctoral training.

Keywords: *quality assurance of doctoral programs, head of the doctoral program, collegial leadership, collegial leadership models, the concept of leadership, the supervisor of graduate student, education and academic program, training of young researcher.*

Линева Ирина

**ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИНЦИПАХ
КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА**

Аннотация

Материалы статьи освещают специфику подготовки молодых исследователей в заведении высшего образования. Акцентируется внимание на обеспечении качества докторских программ в университетах на основе коллегиального лидерства. Отмечено, что реформы высшего образования Украины базируются на достижениях Болонского процесса. Определены основные подходы и принципы обеспечения качества докторских программ в Европейском образовательно-исследовательском пространстве. Представлен краткий обзор эволюции подходов к пониманию сущности и содержания лидерства. В рамках подготовки молодых исследователей в университете внимания заслуживают коллегиальные модели лидерства, к которым относятся теории трансформационного, распределенного, совместного лидерства, лидерства, основанного на ценностях и другие. Модели коллегиального лидерства основаны на изменениях в культуре организации и фокусируются на солидарности, уважении, взаимном доверии в коллективе. Подчеркивается, что лидерство создает общекомандную культуру в заведении высшего образования на основе совместно выработанного видения и общих ценностей. В статье представлен ряд требований к молодому исследователю, научному руководителю аспиранта и руководителю докторской программы, ориентированных на командное взаимодействие, что создает условия для обеспечения качества докторской подготовки.

Ключевые слова: обеспечение качества докторских программ, руководитель докторской программы, коллегиальное лидерство, коллегиальные модели лидерства, концепция лидерства, научный руководитель аспиранта, образовательно-научная программа, подготовка молодого исследователя.