

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

СПЕЦИФИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ И СТУДЕНТОМ

***Аннотация:** выпускная квалификационная работа – это своеобразный маркер уровня знаний, приобретенных студентом за годы обучения и его умения применять эти знания на практике. В статье рассматриваются особенности взаимоотношений между руководителем выпускной квалификационной работы и студентом. В частности, анализируются ключевые аспекты взаимодействия, стили руководства, потенциальные барьеры. Кроме того, предлагаются практические стратегии для построения более эффективного сотрудничества, направленного на успешное выполнение выпускной квалификационной работы и развитие исследовательских компетенций студента.*

***Ключевые слова:** студент, выпускная квалификационная работа, руководитель ВКР, коммуникация, стиль руководства.*

Написание выпускной квалификационной работы (ВКР) – это кульминационный этап обучения в вузе, требующий значительных интеллектуальных усилий и самоорганизации. Чтобы получить диплом о высшем образовании, студенту необходимо провести актуальное исследование, зафиксировать результаты, а также разработать план мероприятий по дальнейшему совершенствованию темы – все эти действия должны найти отражение в ВКР, успешное написание которой во многом определяется качеством взаимоотношений между студентом и руководителем. Эти отношения представляют собой уникальный симбиоз наставничества, научного руководства и педагогического взаимодействия, что требует от обеих сторон определенных навыков и компетенций. Так, в зону ответственности руководителя ВКР входит: научное руководство: помощь в выборе темы, формулировке целей и задач, подбор методологии исслед-

дования; консультирование: регулярные консультации, обсуждение промежуточных результатов, помощь в решении возникающих вопросов; поддержка: стимулирование самостоятельности студента, формирование уверенности в своих силах; контроль качества: проверка соответствия работы требованиям оформления, выявление плагиата, подготовка к защите [1].

В свою очередь, зона ответственности студента содержит: активное участие: самостоятельное изучение литературы, проведение исследования, текстовую и графическую часть написания работы; инициативность и дисциплинированность: задавание вопросов (причем важно так формулировать вопрос, чтобы получить наиболее полезный ответ), предложение идей, своевременное выполнение заданий, соблюдение сроков, учет замечаний; открытость к обратной связи: адекватное восприятие критики, готовность к неоднократной корректировке работы [2].

Как правило, в процессе формирования ВКР часто возникает ряд трудностей. Во-первых, недостаточная (или неэффективная) коммуникация. Например, руководитель редко проводит консультации, отменяет встречи, уделяет мало времени обсуждению работы, или дает непонятные (противоречивые) инструкции – меняет требования в процессе работы, не объясняет критерии оценки. Основной тактикой преодоления этой проблемы является составление и утверждение графика консультаций (и строгое его соблюдение), а также использование онлайн-платформ для общения, где можно подробно обсудить возникающие вопросы. Также иногда присутствует формальный подход – руководитель не проявляет интереса к теме исследования и ограничивается формальной проверкой работы, делая общие замечания. При обнаружении студентом наличия формального подхода к руководству ВКР возможно имеет смысл сменить руководителя, письменно обратившись к заведующему кафедрой. Во-вторых, разные ожидания – руководитель и студент имеют разные представления о целях и задачах работы, критериях оценки, формате взаимодействия. Например, студент ожидает подробный комментарий к каждой главе, а руководитель ограничивается общим комментарием в конце работы. Чтобы избежать подобных расхождений необходимо открыто обсудить ожидания друг от друга

на начальном этапе работы, а также регулярно отслеживать прогресс, чтобы своевременно корректировать план при необходимости. В-третьих, пассивность студента. Это распространенная проблема, которая может быть вызвана различными причинами, от недостатка мотивации до страха неудачи. Преодолеть ее можно, применяя комплексный подход, включающий в себя: беседу (возможно, студент испытывает трудности с темой, не знает, с чего начать, боится критики, переживает личные проблемы); наблюдение за поведением (следует обратить внимание на то, как студент участвует в консультациях, выполняет промежуточные задания, задает вопросы; вовлечение (подчеркивание значимости ВКР); создание атмосферы доверия и поддержки (ошибки – это неизбежная часть учебного процесса). Преодоление пассивности студента требует терпения, внимания и индивидуального подхода. Важно помнить, что цель руководителя – не только помочь студенту написать качественную ВКР, но и развить его самостоятельность, критическое мышление и исследовательские навыки. Поэтому руководителю важно найти баланс между поддержкой и предоставлением самостоятельности путем постепенного уменьшения контроля, делегирования задач, поощрения инициативы.

Наконец, личностные конфликты. Это может быть предвзятое отношение, когда руководитель оценивает работу студента субъективно, основываясь на личных симпатиях или антипатиях или недостаток уважения – руководитель критикует работу студента в грубой форме (или публично), не учитывает его мнение. Взаимное уважение и профессионализм – это основа успешного сотрудничества. Фокус отношений «руководитель ВКР-студент» должен быть сосредоточен исключительно на работе. Тем не менее возможны и объективные сложности, среди которых основными являются высокая загруженность руководителя (он имеет много других обязанностей) и специфичность темы исследования (например, ВКР требует сложного статистического анализа, а студент не имеет достаточной подготовки в этой области). Понимание этих сложностей и умение их конструктивно разрешать – важные аспекты успешного взаимодействия между студентом и руководителем ВКР.

Следует отметить, что в последнее время формат ВКР расширяется, например, «стартап как диплом», «диплом как арт-проект», а также ВКР в виде научной статьи. При этом выбор такой формы защиты предоставляется не всем, кто пишет и публикуется, а только тем, кто действительно внес вклад в академическую репутацию университета (например, к моменту защиты студентом опубликована статья (в качестве основного автора) в одном из журналов с SJR не ниже 1.3, либо в трудах конференций, индексируемых в Academic Ranking of World Universities [3].

Стиль руководства оказывает существенное влияние не только на качество ВКР, но и на формирование навыков самостоятельной научной деятельности у будущего специалиста. Так, руководитель, выбравший демократичный стиль, привлекает студента к самостоятельному принятию решений, поощряет инициативу, обеспечивая при этом качественную поддержку и консультирование. С одной стороны, данный стиль стимулирует творческое мышление и формирует навыки научного исследования, а с другой – требует больших временных затрат со стороны руководителя и имеет риск отклонения от плана работы. Тем не менее, ВКР, выполненная под руководством демократичного руководителя, как правило, содержит глубокий анализ темы и оригинальные выводы.

Либеральный руководитель предоставляет студенту полную свободу действий, минимально вмешиваясь в процесс написания ВКР. Здесь преимуществом является максимальная свобода студента, выраженная в возможности реализации собственных идей. Среди недостатков данного стиля следует отметить высокий риск невыполнения работы в срок, возможно низкое качество исследования, отсутствие системного подхода. Таким образом, ВКР может не соответствовать требованиям.

Авторитарный (директивный) руководитель все решения принимает самостоятельно – он жестко контролирует выполнение работы (соблюдение сроков, уровень качества) и не допускает инициативы со стороны студента. Под влиянием данного стиля руководства ВКР может быть выполнена качественно, но шаблонно – без творческого подхода и глубокого раскрытия темы. Выбор стиля

руководства должен осуществляться с учетом индивидуальных особенностей студента: уровня мотивации, самостоятельности, навыков, а также специфики темы ВКР (сложности исследования, необходимости применения определенных методов). Умение применять различные стили руководства зависят от опыта и квалификации руководителя.

Установление продуктивных взаимоотношений между руководителем ВКР и студентом – это сложный процесс, требующий от обеих сторон взаимного уважения, ответственности и готовности к сотрудничеству. Применение предложенных тактик взаимодействия и стилей руководства способствует построению более эффективного взаимодействия, что является ключевым фактором успешности выполнения ВКР и подготовки студента к защите.

Список литературы

1. Гусева А.Х. ВКР как образовательная система: из опыта научного руководства / А.Х. Гусева // БГЖ. – 2021. – №1 (34) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3Ldckk> (дата обращения: 13.04.2025).
2. Глубокова Е.Н. Подготовка выпускной квалификационной работы в вузе: взгляд современных студентов / Е.Н. Глубокова, И.А. Калабина, С.В. Ривкина // Перспективы науки и образования. – 2024. – №2 (68). – С. 201–215. – DOI 10.32744/pse.2024.2.12. – EDN BVMBEU
3. ИТМО. Студенты смогут защищать ВКР в форме научной статьи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3Ldctj> (дата обращения: 13.04.2025).