

до

№ 7 (155) 2024
akvobr.ru

Aspirantis значит
«стремящийся».
Какие кадры нужны
высшей школе?

Елена Бойко

« В условиях стремительного развития агропромышленного комплекса наша задача – подготовить специалистов с междисциплинарными компетенциями, готовых работать на высокотехнологичных и наукоемких производствах.



АККРЕДИТАЦИЯ.РФ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА



Кодекс
надлежащей
практики
аккредитаторов



Реестр
аккредитованных
программ



Сервис
по подбору
аккредитационного
агентства



Рейтинг
аккредитационных
агентств



Базовые сервисы
для специалистов,
занимающихся
аккредитацией
образовательных
программ

Содержание

- 4 **Экспертный совет «АО».** «Аспирантские качели»: в пике vs. на пике. Как выйти на нужную траекторию?

32 Спецпроекты «АО»

- 33 **Первые леди. Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с ректором. Старт 4-го сезона**

- 34 Бойко Е.Г. «Кадры решают все...»
(Государственный аграрный университет Северного Зауралья)

- 42 **С главным о главном.** Александров А.Ю. От классического университета – к инновационному университету инновационного типа
(Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова)

48 Кейсы

- 49 Краснянский М.Н. Инновационный путь к технологическому суверенитету и устойчивому развитию. Опыт Тамбовского государственного технического университета
(Тамбовский государственный технический университет)

56 Политика качества

- 57 «Работать вместе, чтобы формировать будущее». О работе ежегодной научной конференции APQN в Санкт-Петербурге

- 61 Мотова Г.Н. Три И для образования будущего

65 Международное сотрудничество

- 66 Райкин Р.И. Экосистема международных партнерств «Алтай – Азия» (Алтайский государственный университет)

В номере

4



О дефиците академических кадров в высшей школе, эффективности аспирантуры и о том, как привести в науку молодежь...

43



«С главным о главном»: на вопросы главного редактора «АО» отвечает **Андрей Александров**, ректор Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова

57

Конференция **APQN** в России. Интервью с президентом

66

Лучшие практики экспорта образования: **Алтайский государственный университет**

33

Спецпроект «Первые леди». Старт 4-го сезона

34



Елена Бойко, ректор Государственного аграрного университета Северного Зауралья: «Наша практика высоко оценена на федеральном уровне и **рекомендована для тиражирования** в других субъектах»

49



ТОПовые проекты Тамбовского ТГУ

Директор

Екатерина Шигапова
✉ dir@akvobr.ru

Главный редактор

Галина Мотова

Научный руководитель

Владимир Наводнов

Отдел журналистики

Марина Брылякова, руководитель
✉ marinabr337@gmail.com
Кристина Парулава
✉ cristina85@list.ru

Отдел продаж

✉ press@akvobr.ru

Отдел подписки

Екатерина Гусева, руководитель
✉ podpiska@akvobr.ru
✉ kat@akvobr.ru

Дизайн и верстка

Анастасия Красавцева

Журнал «Аккредитация в образовании». Учредитель – ООО «Редакция журнала «Аккредитация в образовании».

Главный редактор Мотова Галина Николаевна.

№ 4 (152) 2024. Индекс издания в каталоге «Роспечать» – 33 176. Тираж 3 300 экземпляров. Цена свободная.

Адрес редакции и издателя: 424003, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Зарубина, 44, оф. 1, ☎ 8 (8362) 72-02-62. Отдел подписки ☎ 8 (8362) 55-10-80, 72-40-80.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство ПИ № ФС 77–51162 от 13 сентября 2012 г.

Все рекламируемые товары сертифицированы, услуги лицензированы, ответственность за содержание рекламы несет рекламодатель. Мнение авторов может не совпадать с мнением редакции. Фото Freerik, Pixabay, Rawpixel, Wikimedia. При перепечатке ссылка обязательна.

Отпечатано с готового оригинал-макета в ООО «Кировская областная типография». Заказ № 3598. Адрес типографии: 610004, г. Киров, ул. Ленина, 2.

Распространение по подписке. Осуществляется VIP-рассылка по федеральным и региональным органам законодательной и исполнительной власти, органам управления образования. Распространяется: АО «Почта России» по договору № 64/188 ПУ от 10.01.2006 г. на оказание почтовых услуг (подписной индекс 33 176) и ООО «Урал-Пресс Округ» по договору № 02570/2022.

Дата выхода в свет: 30.11.2024 г.



аккредитация
в образовании

№7 (155) 2024
akvobr.ru

Слово редактора



Галина Мотова, д.п.н., главный редактор
журнала «Аккредитация в образовании», президент
Азиатско-Тихоокеанской сети гарантии качества (APQN)

Рынок предполагает наличие спроса и предложения, но на рынке труда все больше формируется дисбаланс: спрос на кадры явно превышает предложение. Кадровый голод на производстве диктует запрос высшей школе на ускоренный выход студентов и выпускников на рынок труда. Отраслевое министерство инициировало освоение образовательных программ с двумя квалификациями и микроквалификациями, сетевых программ совместно с производственными организациями-партнерами, создание производственно-образовательных кластеров и передовых инженерных школ в структуре вуза. Однако в угоду запросам производства «сапожник может остаться без сапог» – без эффективной системы подготовки кадров высшей квалификации, и в дальнейшем без научно-педагогических кадров. Формат ускоренной подготовки будущих кандидатов и докторов наук в данном случае явно не приемлем. Кроме того, подготовка кадров высшей квалификации решает определенные научно-технические задачи в интересах развития экономики и создания новых технологий. А значит, снижение объемов такой подготовки отражает количество нерешенных задач в интересах экономики страны. Экспертный совет журнала назвал целый ряд причин снижения интереса молодежи к научной и педагогической карьере (с. 4-31), важнейшие

из которых – явно недостаточное бюджетное финансирование (стипендий, грантов, научных проектов, публикаций, участия в конференциях и др.) и снижение привлекательного имиджа профессии ученого и преподавателя высшей школы. Получается, что спасение аспирантуры – дело рук не столько отраслевого министерства, сколько самих вузов?

Достижение национальных целей по вхождению России к 2030 году в число 10 ведущих стран мира по объему научных исследований также должно предполагать со стороны государства серьезную финансовую поддержку, а цель «не менее 500 тысяч иностранных студентов» – и финансовую, и организационную, и нормативную. Со своей стороны, академическая общественность прилагает все усилия для сохранения и развития имиджа российской высшей школы, инициируя международные проекты, проведение международных образовательных форумов (с. 66-71), занимая лидирующие позиции в образовательных структурах азиатско-тихоокеанского региона (с.57-64). Очевидно, что определение национальных приоритетов по укреплению престижа российской науки и образования должно быть тоже поддержано «работодателем» эффективной кадровой политикой.

«Аспирантские качели»: в пике vs. на пике. Как выйти на нужную траекторию?

Согласно Указу Президента РФ (от 7 мая 24 г.) о национальных целях развития, к 2030 году Россия должна войти в число 10 ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок. Безусловно, для достижения поставленной цели необходим соответствующий научный задел и кадровый потенциал, воспроизводство и развитие которого обеспечивает аспирантура как один из базовых институтов отечественной высшей школы.

Однако, по оценке экспертов, в постсоветский период из всех сегментов научно-образовательной системы именно аспирантура, по ряду причин, «оказалась в наиболее уязвимой ситуации». (Показательные итоги конца прошлого десятилетия: в 2017 г. только 13% выпускников российской аспирантуры защитили диссертацию – это на 15% ниже, чем в 2010-м).

Ряд государственных мер, предпринятых в последние годы, несколько исправили ситуацию: привлекательность профессии ученого в глазах молодых людей выросла¹.

Дальнейшие цели и задачи аспирантуры, а также некоторые контуры ее организации проясняет федеральное профильное ведомство. Так, министр В. Фальков, выступая на пленарном заседании² Совета Федерации РФ с докладом об итогах первого года пилотного проекта по внедрению новой модели высшей школы, заявил: «Аспирантура сосредоточится на подготовке исследователей и преподавателей. Ее цель не диплом, а защита диссертации на соискание ученой степени». Также Минобрнауки РФ совместно с Союзом машиностроителей и Лигой содействия оборонным предприятиям анонсирован запуск в тестовом режиме модели производственной аспирантуры – эксперимент начнется в 2025 году на предприятиях Ростеха.

Однако, тенденция последних месяцев может значительно затормозить наметившийся позитивный тренд развития аспирантуры, и, тем самым, вновь запустить негативные траектории «аспирантских качелей». В частности, речь идет об усиливающемся дисбалансе спроса и предложения на академическом рынке труда. Так, газета «Ведомости» в номере от 31 октября сообщает³: «В первом полугодии 2024 г. было опубликовано 27 233 резюме на позиции научных исследователей и лаборантов, в то время как вакансий оказалось 35 211 ед., или на 29% больше. В 2022 г. число вакансий превышало количество резюме всего на 3%, а в 2023 г. – на 19%»...

Исходя из этого, мы попросили ответить наших экспертов на ряд вопросов...

¹ <https://issek.hse.ru/news/813486610.html>

² https://vk.com/video-170206299_456245953

³ <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/10/31/1072038-v-rossii-rastet-spros-na-molodih-uchenih>

? **АО.** Сегодня, по общей оценке, самая острая проблема российской экономики – дефицит кадров, который наблюдается фактически во всех ключевых отраслях. По вашей оценке, имеется ли такой дефицит на академическом рынке труда? Если «да», то насколько он значительный? Каких кадров – исследовательских, педагогических или иных – сегодня не хватает именно университетскому сектору?



Дмитрий Кириллович Богатырев,
ректор Русской христианской гуманитарной академии имени Ф.М. Достоевского, доктор философских наук, профессор

– Да, дефицит кадров имеет место во многих отраслях, а главной причиной этого являются либеральные реформы образовательной сферы. Компетенциям учим, а компетентных – все меньше. Вузам приходится доучивать студентов за среднюю школу. На академическом рынке такой дефицит имеется. Насколько значительный, мне твердо сказать трудно, так как РХГА – частный вуз с высокой репутацией, и желающие работать есть. При этом дефицит имеется и в исследователях, и в педагогах. Основная нагрузка (и в РХГА в том числе) лежит на сотрудниках от 50 лет и старше. Молодёжь (около 30 лет) вроде бы только «пробуждается», а в середине – поколение, в целом потерянное для науки.



Инга Олеговна Прохоренко,
ректор Самарского медицинского университета «Реавиз»

– Традиционно считается, что обеспечение качества медицинской помощи связано с качеством подготовки выпускников медицинских вузов, а это, в свою очередь, определяется уровнем и квалификацией преподавателей, которым необходимо постоянное обновление как теоретических знаний, так приобретение и совершенствование практических компетенций. Именно поэтому кадры в настоящее время становятся ос-

новным преимуществом любой образовательной организации. Дефицит кадров, который наблюдается во всех отраслях экономики, безусловно существует и на академическом рынке труда. Учитывая, что научно-исследовательская работа – одна из ключевых обязанностей преподавателя в медицинском вузе, наверное, не стоит так категорично выделять исследовательский и педагогический дефицит кадров. Современному вузу не хватает молодых, хорошо образованных, обладающих широким набором профессиональных компетенций преподавателей - исследователей.



Роман Николаевич Бажилин,
ректор Тамбовского государственного музыкально-педагогического института им. С.В. Рахманинова

– В сфере музыкального образования, особенно в периферийных вузах, уже давно существует дефицит как научных, так и педагогических работников, поэтому и процессы омоложения кадрового состава идут медленно. Региональные министерства культуры постоянно указывают на дефицит педагогов даже в ДШИ или в системе общего образования. В вузах же эта проблема усугубляется в силу более высоких квалификационных требований, предъявляемых к преподавателю высшей школы. В настоящее время, например, отмечено уменьшение числа педагогов с кандидатскими или докторскими степенями (это общероссийская статистика). Для сферы музыкального образования указанные проблемы также более чем актуальны. При этом возможности привлечения достаточного количества абитуриентов для их дальнейшего обучения профессии музыканта-педагога весьма ограничены. Конкурс в музыкально-педагогические вузы (не столичные), как правило, невысок, поскольку базовыми условиями для поступления являются присутствие у абитуриента музыкальных способностей и наличие среднего профессионального образования (в идеале – 7 лет музыкальной школы и 4 года колледжа). Следует с сожалением признать и факт снижения в настоящее время престижа профессии музыканта-педагога. В ряду объективных причин одно из первых мест занимают финансовые условия работы. Оплата научных и оstepененных педагогических кадров в сфере музыкального образования остается неконкурентноспособной.

Ощущается дефицит финансирования и непосредственно научных исследований в сферах музыкознания и музыкальной педагогики, актуальность и важность которых далеко не всегда осознаётся современным социумом. На самом же деле, если мы желаем видеть наше государство конкурентоспособным в плане сформированности мировоззренческой культуры населения страны, если стремимся удержать завоёванные нами высокие позиции в музыкальном и других видах искусства, а также в идеологии, то без развития музыкальной науки это сделать невозможно.



Лев Михайлович Железнов,
ректор Кировского государственного медицинского университета

– На фоне общего дефицита кадров в стране не лучшим образом выгладит и сфера высшего образования. Основными проблемами на протяжении последних лет являются старение профессорско-преподавательского состава, медленный рост числа преподавателей вузов в возрасте до 30 лет. Так, по данным ВШЭ, основанным на информации Росстата, в 2021 году среди преподавателей по программам специалитета, бакалавриата и магистратуры доля лиц до 30 лет составляла всего 4,7%, а старше 60 лет – 29%. В целом в период с 2017 по 2023 гг. отмечается снижение общей численности ППС в вузах, в том числе лиц, имеющих ученые степени кандидата и доктора наук. На 2022-2023 уч. год количество преподавателей старше 60 лет в 6 раз превышала число педагогов до 30 лет (61,2 тыс. и 11 тыс. человек соответственно). Схожая тенденция наблюдается и в сфере науки, хотя здесь ситуация несколько оптимистичнее: среди персонала, занимающегося исследованиями и разработками, доля лиц старше 55 лет составляет 30,5%. Поэтому на сегодняшний день, однозначно можно говорить о дефиците как исследовательских, так и педагогических кадров в университетском секторе, особенно в региональных вузах.



Анатолий Измаилович Рахаев,
ректор Северо-Кавказского государственного института искусств

– Я бы не стал слишком драматизировать эту проблему, которая, безусловно, заслуживает профессионального обсуждения и своего разрешения, ведь демографические ямы были и раньше, думаю, лет через десять-пятнадцать ситуация выправится. Есть и некоторые другие причины, которые не сводятся к экономической подоплеке, все мы с пониманием относимся к приоритетам в области актуального государственного финансирования. Но известно: если чего-то здесь не хватает, то где-то есть перепроизводство. К примеру, в Кабардино-Балкарии готовят врачей, юристов, экономистов несколько вузов, это наиболее престижные у нас специальности, но если доктора нужны стране, на одну вакансию юриста в республике претендуют двадцать пять человек. Между тем остро не хватает педагогов по родному языку и литературе и некоторым другим школьным дисциплинам.

Что касается кадрового дефицита в сфере науки, не надо быть экспертом, чтобы видеть: на глазах уменьшается количество талантливой молодежи, желающей поступать в аспирантуру, защищать кандидатские и докторские диссертации, а это означает риск элементарного отсутствия воспроизводства научно-педагогических кадров в ближайшее время. Показательно, что за десять лет в крупнейших вузах страны, в частности, в МГУ имени Ломоносова, количество аспирантов и, соответственно, защищенных диссертаций уменьшилось втрое, об этом говорят и пишут и в научных кругах, и в сфере кадрового консалтинга, то есть речь идет о возможной нехватке ученых в России в ближайшие годы.

А это уже проблема государственного уровня. Северо-Кавказский государственный институт искусств – вуз творческий, у нас для присвоения соискателю ученого звания научная степень не имеет решающего значения, тем не менее мы неустанно держим курс на рост «остепененности» профессорско-преподавательского состава, имеем в этом плане неплохую динамику и пока не ощущаем удары кадрового дефицита.



**Янина Александровна
Чиговская-Назарова,**
ректор Глазовского
государственного
инженерно-
педагогического
университета
имени В.Г. Короленко

– Аналитики утверждают, что больше всего в нашей стране не хватает специалистов в промышленности, сельском хозяйстве, строительном секторе и сфере ИТ. Проблема кадрового дефицита в образовании, может быть, стоит не так остро, но, тем не менее, существует. Она характерна для системы образования в целом и для системы высшего образования в частности. Это связано со старением педагогических и научных работников университетов и отсутствием альтернативы им со стороны молодого поколения. В большей степени это касается научных работников, так как научно-исследовательская деятельность требует наличия высокой квалификации, признания научных трудов и востребованных результатов интеллектуальной деятельности. В случае педагогических кадров острая нехватка ощущается в таких специалистах, которые профессионально владеют цифровыми технологиями. Речь в данном случае идет не о том, умеют ли они пользоваться компьютером, а о том, что они должны владеть прорывными ИТ-технологиями, такими как дистанционное обучение, искусственный интеллект, Big Data и др. Именно такие преподаватели, в совершенстве владеющие указанными технологиями, и должны вывести нашу систему образования на новый технологический уровень.



**Ирина Игоревна
Шереметьева,**
ректор Алтайского
государственного
медицинского университета

– Проблема кадрового дефицита на академическом рынке труда в России остается актуальной и сегодня. Ощущается нехватка высококвалифицированных исследователей, способных интегрировать инновационные технологии и междисциплинарные подходы в научную деятельность. Особенно остро ощущается спрос на специа-

листов в области искусственного интеллекта, биотехнологий, устойчивое развитие которых требует глубоких знаний и креативности.

В педагогической сфере необходимы преподаватели, способные адаптировать образовательные программы к быстро меняющимся требованиям рынка труда. Сегодня молодые люди все чаще выбирают те направления, которые гарантируют стабильность и высокий доход. Наука, хотя и полна чудес и открытий, часто ассоциируется с неопределенностью и длительными сроками реализации проектов, получения результатов. Это, в частности, касается и медицинской, а также фармацевтической науки.

Многие студенты не осознают, что научная деятельность предлагает множество путей: от исследовательской работы до применения полученных результатов в промышленных и социальных проектах. Кроме того, зачастую получение профессии ученого или исследователя требует значительных усилий и времени, что может отпугивать тех, кто предпочитает быстро обрести практические навыки и обеспечить себе финансовую независимость. Я считаю, что меры, принимаемые на федеральном уровне в рамках десятилетия науки и технологий, позволят создать более привлекательные условия для работы ученых и исследователей и тем самым сократить дефицит исследовательских кадров.



**Александр Павлович
Горбунов,**
ректор Пятигорского
государственного
университета

– Сомнительно, чтобы наблюдался абсолютный дефицит кадров для академической системы (науки и высшего образования). Скорее, он может иметь территориальный и профессионально-отраслевой характер в силу диспропорций в их подготовке.

Например, в нашем университете 69,2% научно-педагогических работников на программах высшего образования, из числа работающих по основному месту (не по совместительству), имеют неполную ставку (от 0,75 до 0,25). То есть, наоборот, не хватает объема для их полной загрузки, сохранять же кадры необходимо, как в целом, так и в возрастных и квалификационных соотношениях. Вот коллеги на кафедрах и «делятся» по-

товарищески друг с другом. К этому вынуждает заданная нам необходимость держать высокую планку индивидуальной нагрузки (до 900 часов на ставку), из-за напряженности в финансах. Очень ограничены возможности и по ставкам исследователей (научных сотрудников).



Валерий Анатольевич Горенкин,
ректор Крымского
университета культуры,
искусств и туризма

– На мой взгляд, нам необходимо изначально разделять понятия «дефицит кадров» и «дефицит стрессоустойчивых многозадачных сотрудников», востребованных во всех без исключения отраслях экономики страны. Мониторинг рынка труда показывает, что руководители крупных компаний, промышленных предприятий нацелены на привлечение к рабочему процессу поликомпетентных профессионалов, которые способны гибко и оперативно решать любые поставленные перед ними задачи, иногда идущие в разрез с узкоспециализированными квалификациями, присвоенными им по результатам обучения.

Сфера академического образования не является исключением. Идеальная модель современного преподавателя высшей школы – исследователь и методист, тонкий психолог и грамотный педагог, способный выявлять образовательные потребности обучающихся, оратор, заражающий своей харизмой аудиторию слушателей, а главное – это человек, который своим примером призван прививать будущим специалистам неугасаемый интерес к выбранной профессии. К слову, такой объем трудовых функций, с которыми обязан успешно справляться преподаватель современной высшей школы, практически невозможно отразить в профессиональном стандарте, выход которого в свет мы ждем уже много лет.

Еще более остро проблема нехватки универсальных педагогических кадров, равно успешно справляющихся с решением многозадачных комбинаций в процессе реализации образовательных программ, стоит в высших учебных заведениях творческой направленности. В большинстве случаев узконаправленная специфика подготовки актеров, режиссеров, музыкантов-исполнителей, художников по УГСН «Культура и искусство» не предполагает синхронного развития у будущих

специалистов и исполнительских, и научно-исследовательских, и педагогических компетенций. Акцент делается на формировании «Мастера», способного совмещать служение музам и преподавательскую деятельность. В свою очередь, подготовка научно-исследовательских и педагогических кадров осуществляется преимущественно по УГСН «Образование и педагогические науки» и направлена на формирование научно-педагогического потенциала Российской Федерации.

С уверенностью могу сказать, что университетский сектор ощущает потребность именно в поликомпетентных кадрах, способных одинаково успешно и продуктивно решать научно-исследовательские, творческие, практико-ориентированные и учебно-методические задачи.



Галина Витальевна Мерзлякова,
ректор Удмуртского
государственного
университета

– ВНИИ труда по результатам анализа всероссийского опроса кадровой потребности в горизонте следующих пяти лет констатирует наряду с востребованностью инженеров (200 тыс. сотрудников) дополнительную потребность в преподавателях (190 тыс. человек). По данным исследований Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС к 2035 году в вузах России будет наблюдаться дефицит кандидатов и докторов наук с общим числом более 20 тысяч специалистов.

Глобальные мировые тренды, формирование национальной системы образования, государственная задача по переходу вузов в позиции «драйверов» развития российской и региональной экономики, внедрение технологий проектного обучения, трансфер научных знаний формулируют новые более высокие требования к функционалу и компетенциям управленческих, научных и научно-педагогических кадров вузов с актуальными профессиональными треками, например, такими как преподаватель – новатор (проектный и продакт-менеджер), научный наставник, куратор инновационных практик и др. для реализации внедряемых моделей образовательных программ, формируемых под запросы повышения качества отечественного образования и ИОТ обу-

чающихся. Таких кадров университетскому сектору сегодня безусловно не хватает. Серьезнейшей проблемой является удержание молодых преподавателей и специалистов с высоким уровнем квалификации, привлечение практиков ввиду неконкурентоспособного уровня оплаты труда. Политика управления человеческим капиталом сконцентрирована на формировании университетского кадрового резерва под решение широкого спектра задач и реализацию проектов. В качестве используемых инструментов – формирование адресной системы мотивации перспективной молодежи и высококвалифицированных специалистов, разработка кластерной структуры критериев и показателей результативности деятельности с учетом тематической и организационной специфики, реализация программы адаптации молодых преподавателей, обеспечение непрерывного личного и профессионального развития в соответствии с индивидуальными ролевыми треками, выполняемыми в проектных командах, расширение механизмов взаимодействия с промышленными партнерами. Данных мер явно недостаточно.



**Николай Дмитриевич
Рогалев,**
ректор Национального
исследовательского
университета «Московский
энергетический институт»
(НИУ «МЭИ»)

– В последние годы в России действительно отмечается снижение численности профессорско-преподавательского состава с учеными степенями кандидата и доктора наук, а также общего количества исследователей с учеными степенями во всех секторах науки. Например, на 17,3% снизилось количество кандидатов технических наук и на 18,2% докторов технических наук в общей численности исследователей в 2022 году по сравнению с 2010 годом. В 2023 году убыль докторов наук из числа преподавателей с 2010 года составляет по данным 28,2%, а кандидатов наук – 33,9%.

Согласно опубликованным прогнозам, численность ППС с учеными степенями кандидатов и докторов наук сократится к 2035 году, соответственно, до 42,6 % и 6,9 % от общего количества. Дефицит кандидатов и докторов наук в высших учебных заведениях к этому периоду прогнозируется на уровне свыше 20 тысяч человек. Ежегодно фиксируется превышение убыли преподавателей кандидатов наук над численностью выпускников аспирантуры.

На этом фоне не происходит увеличение количества защищенных диссертаций в год, оно остается на протяжении последних 10 лет двукратно ниже значений периода 2010-2012 годов.

Для нашего университета вопрос подготовки кадров высшей квалификации является приоритетным. Кадровая политика в отношении научно-педагогических работников направлена на их привлечение и развитие, обеспечение академической преемственности между поколениями НПР, возможности для профессионального роста у молодых сотрудников и сохранение востребованности опыта старшего поколения преподавателей и исследователей. Благодаря предпринимаемым мерам поддержки и стимулирования привлечения талантливой молодежи в НИУ «МЭИ», доля научно-педагогических работников младше 39 лет ежегодно увеличивается в среднем на 0,5 % и в настоящее время составляет почти 30 % от общего количества в основном штате. Более половины выпускников аспирантуры защищают диссертации и остаются работать в НИУ «МЭИ», что позволяет поддерживать высокий уровень остепененных НПР – 88,7 %.



**Дмитрий Олегович
Иванов,** ректор
Санкт-Петербургского
государственного
педиатрического
медицинского университета

– Высшая школа развивается в рамках всей экономики, и, безусловно, кадровый дефицит не может ее не коснуться. При этом вопрос, прежде всего, в нужности специалистов, обладающих высокими базовыми знаниями и способностью их применять, мыслить творчески, креативно, но при этом – системно и уметь передавать знания.

Наверное, мне можно сказать, что таких людей везде не хватает, и встает вопрос: за счет чего их привлекать?

Опыт, который у нас реализуется, показывает, что нужно искать не «дорогих», а «своих» людей, и делать так, чтобы они находили вас. Тогда будет движение вперед, и сплав многообразных взглядов на работу обеспечит успех.



Евгения Анатольевна Карловская,
доктор экономических наук, ректор Белгородского государственного национального исследовательского университета

– Нехватка кадров на академическом рынке труда сегодня является одним из главных вызовов для российской системы высшего образования. Причем, тенденция на снижение числа профессорско-преподавательского состава в вузах в последние годы продолжается. С ней сталкиваются не только региональные вузы, откуда идёт отток кадров в столичные города, но и лидеры высшей школы.

Конечно, НИУ «БелГУ» не обошла проблема дефицита академических кадров. Университет сталкивается с трудностями в кадровом обеспечении практически по всем направлениям программ подготовки. В научных подразделениях вуза отмечается нехватка специалистов в естественнонаучном и инженерно-технических направлениях, т.к. в предыдущие годы наиболее востребованными были гуманитарные специальности, и сегодня этот перекос в сферу гуманитарных наук (юристы, экономисты, управленцы и т.п.) сказывается на общей массе специалистов. Наметилась также тенденция дефицита педагогических кадров. Эта проблема нарастает не только в сфере среднего и среднего профессионального образования, но актуальна и для высшей школы.

Выход из создавшейся ситуации видится в усовершенствовании системы подготовки высококвалифицированных специалистов. Для стабильного развития университета необходимо выстроить систему подготовки и удержания опытных кадров с привлечением молодых учёных и преподавателей для ведения собственных исследований и разработки новых образовательных программ.



Магомед Шавалович Минцаев,
ректор Грозненского государственного нефтяного технического университета имени академика М. Д. Миллионщикова

– В последние годы в системе российского образования и науки наблюдается острый кризис кадрового воспроизводства, нехватка учителей, преподавателей и исследователей в таких областях, как математика, физика, информационные технологии и инженерные науки. Ключевой причиной является низкий уровень привлекательности таких профессий для молодежи из-за неконкурентоспособной оплаты труда и относительно низкого социального статуса. Кроме того, есть явная неравномерность в распределении квалифицированных кадров по регионам. При этом в крупных городах, зачастую, существует изобилие преподавателей и исследователей, в то время как в некоторых регионах наблюдается острый дефицит. Следующая острая проблема – высокие темпы старения кадров. Новых специалистов, которые должны приходить на смену проверенным кадрам, явно недостаточно.

По отдельным направлениям складывается следующая ситуация:

- быстрый рост технологий и потребность в специалистах по программированию, ИТ-безопасности и аналитике данных значительно превышает количество выпускников, способных удовлетворить этот спрос и к 2030 году потребность в таких специалистах вырастет на 20-30%;
- информационные источники указывают на дефицит от 15 до 20% преподавательского состава в каждой инженерной области, особенно острый дефицит на таких инженерных направлениях, как электротехника, механика, строительство;
- по направлениям естественных наук (биология, химия и физика и др.) уровень вакансий в университетских кафедрах может достигать 10-15% и особая нехватка - в опытных исследователях.



Виктор Георгиевич Мартынов,
ректор Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина

– Дефицит кадров действительно характерен и для «аспирантского рынка труда». Данный дефицит кадров усугубляется эффектом «потерянного поколения» преподавателей и научных работников университетов. Из-за общего экономического кризиса 90-ых и начала 2000-ых годов из вузов ушло поколение молодых людей, которым на момент начала кризиса было 25-30 лет, что привело к ситуации, когда преподавательский состав университетов на сегодняшний день сформирован из профессоров и доцентов старшего поколения, в возрасте от 60 лет и молодежью 25-30 лет, которая пришла в науку уже в 2010-ых годах.

? АО. Аспирантура – «главный реактор» подготовки и воспроизводства в университете исследовательских, научно-педагогических кадров. Какие обязательные меры (нормативные, финансовые и т.п.) необходимы для повышения эффективности аспирантуры и ее устойчивого выхода на позитивную траекторию развития? Каких конкретных решений ждете от будущей модернизации высшей школы в контексте поддержки и развития аспирантуры?



Игорь Геннадьевич Сизов,
ректор Восточно-Сибирского государственного технологического университета

– Действительно, аспирантура является «главным реактором» подготовки и воспроизводства в университете исследовательских и научно-педагогических кадров. И чтобы этот «реактор», как и любой механизм эффективно работал, ему должны быть созданы необходимые условия и обеспечено качественное «топливо».

Полностью согласен с В. Н. Фальковым в том, что результатом обучения (подготовки) аспиранта

должна быть кандидатская диссертация, а не диплом об окончании аспирантуры. Аспирантура готовит не просто кандидата наук, а решает определенную научно-техническую задачу (в рамках направления подготовки) в интересах экономики. Ученая степень – это итоговое подтверждение (оформление) решения этой задачи. Таким образом, снижение количества диссертаций (с 28% в 2010 году до 13% в 2017) отражает на самом деле количество нерешенных задач в интересах экономики страны. При этом на обучение аспиранта были потрачены государственные средства. А за неэффективно потраченные средства должна быть ответственность.

Но, чтобы требовать от аспиранта и его научного руководителя защиту диссертации, для этого должны быть созданы все необходимые условия. А их на сегодняшний день нет. Что необходимо для обучения в аспирантуре и успешной защиты кандидатской диссертации? Во-первых, если мы говорим о технических специальностях, хорошая приборная база. В настоящее время благодаря различным программам (например, «Приоритет 2030»), часть университетов значительно обновила научное оборудование. Во-вторых, требуются дополнительные финансовые средства аспиранту, необходимые для его участия в конференциях, приобретения расходных материалов и реактивов для экспериментов и т.д. В-третьих, возможность представления аспирантом работы для защиты в диссертационный совет другого университета. К сожалению, на сегодняшний день некоторые диссоветы требуют с соискателя под различными предлогами денежные средства.

Защита диссертации выводит выпускника аспирантуры на совершенно другой уровень. Защитившись, он, как правило, остается работать в вузе. Так решается проблема омоложения преподавательских кадров.

Таким образом, защита диссертации должна стать главным критерием обучения в аспирантуре. А аспирантам должны быть созданы все условия для этого. Принято считать, что лучшие годы в жизни – студенческие. На мой взгляд, аспирантура не менее интересное время в жизни молодого человека. Она дает возможность научной самореализации, знакомство и реальное общение с известными учеными, ощущение сопричастности к инновационному развитию страны, уверенности в своем будущем и получении на всю жизнь красивого звания (ученой степени) «кандидат наук»!



**Роза Шайхайдаровна
Ахмадиева,**
ректор Казанского
государственного института
культуры

– Аспирантура играет ключевую роль в подготовке высококвалифицированных научных кадров и технологии формирования научного потенциала страны. Для того чтобы аспирантура была эффективной и могла успешно развиваться, необходимо внедрить ряд мер, направленных на улучшение образовательного процесса, научной деятельности и взаимодействия с рынком труда.

В Казанском государственном институте культуры принимаются все меры для поддержки и развития аспирантуры. Мы улучшаем качество образовательных программ, модернизируя учебные планы и интегрируя практический опыт. Осуществляется поддержка научных руководителей, включающая обучение и повышение квалификации, введена система оценивания научных руководителей по их эффективности в руководстве аспирантами. Для аспирантов существует помощь в финансировании и материально-техническом обеспечении научных исследований, привлечение дополнительных средств, включая гранты, для поддержки исследовательских проектов аспирантов. Создаются все необходимые условия для научной работы: доступ к современному оборудованию и технологиям для проведения научных исследований.

Руководство КазГИК поддерживает молодых педагогов, осуществляет целевое финансирование обучения в аспирантуре, развивает школу наставничества для молодых ученых и аспирантов.

Вуз осуществляет поддержку публикационной активности молодых ученых, организацию научно-практических и методологических семинаров по подготовке научных статей и публикаций, а также предоставление финансовой поддержки для участия в конференциях. Выпускается научный журнал ВАК «Вестник КазГУКИ», где аспиранты могут бесплатно опубликовать статьи. По положению об интеллектуальной собственности молодым ученым оплачивается работа по научным трудам.

Дмитрий Кириллович Богатырев,
ректор Русской христианской гуманитарной
академии имени Ф.М. Достоевского,
доктор философских наук, профессор:

– Аспирантура нужна для закрепления в университетской «Табели о рангах», а так её отношение к науке – не прямое и непосредственное. Для гуманитариев аспирантура несомненно важна. Особых ожиданий от «модернизации» высшей школы у меня нет. Слишком много их уже было. Главное, чтобы не стало хуже. Понятно, что аспирантская стипендия маленькая, но дело ведь не только в деньгах.

Инга Олеговна Прохоренко,
ректор Самарского медицинского
университета «Реавиз»:

– Подготовка кадров для отечественного здравоохранения и образования неразрывно связана с эффективной деятельностью аспирантуры. Для подготовки современного конкурентноспособного ученого большое значение имеет внедрение новых цифровых технологий и инноваций. Это касается, прежде всего, совершенствования дистанционного и гибридного обучения, интеграции научной и образовательной составляющей учебного процесса, внедрения индивидуальных образовательных траекторий, аспирантцентрированного подхода, равноправного взаимодействия участников образовательного процесса.

Роман Николаевич Бажилин,
ректор Тамбовского государственного
музыкально-педагогического института
им. С.В. Рахманинова:

– Для повышения эффективности работы аспирантуры нужен ряд финансовых, имиджевых и организационных мер.

Необходимо создание благоприятных материальных условий, привлекательного имиджа ученого и акцентирование внимания на значимости отечественной науки на государственном уровне. Аспиранту поможет финансовая обеспеченность, где размер стипендии исключит необходимость другого заработка на жизнь.

Одним из ключевых моментов в начале обучения аспиранта является определение темы диссертационного исследования. Очевидно, что она должна лежать в области, определяемых паспортом научной специальности и соответствовать конкретным его пунктам. Официально паспорта размещены на сайте ВАК, но форма самого до-

кумента не предусматривает важные реквизиты: указания даты принятия паспорта, его разработчиков и срока действия. На наш взгляд, это отрицательный организационный момент. В процессе обучения аспиранта, паспорт (его специальности) может претерпеть изменения и его новая редакция «потерять» ранее присутствующие тематические направления и даже области и уровни образования. Так случилось, например, с паспортом научной специальности 5.8.2 Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) из новой редакции которого выпала область музыки. Целый ряд аспирантов, уже подготовивших диссертации оказались за бортом действующих советов. Надо отдать должное ВАК в оперативном реагировании на сложившуюся ситуацию, которое позволило разрешить указанное противоречие.

Необходимы также механизмы повышения результативности труда научных руководителей: материальное и моральное стимулирование, более выраженное общественное признание значимости их труда в случае доведения аспиранта до защиты диссертации, так как эффективность работы аспирантуры измеряется прежде всего количеством защитившихся.

Для успешной защиты после выпуска из аспирантуры у соискателя ученой степени должен быть выбор диссертационных советов. По сути, этот выбор не всегда есть. Так, к сожалению, для защиты диссертаций по научным специальностям 5.8.2 Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) и 5.8.7 Методология и технология профессионального образования в области музыкального образования, количество действующих советов минимально.

Важным моментом представляется сопровождение аспиранта после окончания аспирантуры. Однако механизмы данного сопровождения на официальном уровне не предложены. Вуз сам определяет порядок ответственности и стимулирования руководителя, выпускающей кафедры, отдела аспирантуры.

Лев Михайлович Железнов,
ректор Кировского государственного
медицинского университета:

– Считаю, что мерами, способствующими повышению эффективности аспирантуры, является финансовая поддержка проведения научных исследований в области клинической медицины, нормативно установленный приоритет аспи-

рантам для публикации результатов исследований в изданиях, включенных в перечень ВАК и в базы цитирования. Также для проведения научных исследований в области клинической медицины зачастую требуется больше времени, аспиранты не могут в установленные нормативные сроки освоения образовательной программы выполнить запланированное качественное клиническое исследование и опубликовать полученные результаты исследования. Предлагаем рассмотреть вопрос об увеличении сроков освоения образовательной программы аспирантуры, особенно по клинической медицине.

Трудностью в организации, проведении и финансировании научных исследований в провинциальных городах является удаленность от крупных научных центров. Большинство аспирантов не могут осуществлять научные исследования в крупных научных центрах.

Анатолий Измаилович Рахаев,
ректор Северо-Кавказского государственного
института искусств:

– Аспирантура – едва ли не единственный путь в серьезную науку в наши дни, но сегодня ее концепция, на наш взгляд, нуждается в радикальном преобразовании. Ее целью должно стать не получение третьей ступени образования после бакалавриата и магистратуры, а именно защита кандидатской диссертации. Между тем, уверен, существует изрядное количество научных руководителей, которые из года в год набирают аспирантов, благополучно «растворяющихся» после трехлетнего обучения. При этом руководителю оплачивается фейковое руководство, аспирант практически бесплатно проживает в общежитии вуза, где ему дают городскую прописку, имеет освобождение от призыва, получает аспирантскую стипендию, где-то работает и даже не думает защищаться, то есть имеет место некий взаимовыгодный альянс «аспирант – руководитель». Это недопустимо.

На мой взгляд, должен защищаться, как минимум, каждый второй аспирант. Значит, руководителя потенциальных ученых где-то и нужно бы проверить на старое доброе КПД, ведь он как бы заключил негласный контракт. Огромное значение имеет качественный отбор аспирантов и качественное руководство ими, периодическая ротация членов вступительной экзаменационной комиссии и комиссии по приему кандидатского минимума во избежание кумовства и прочих издержек, порой бюджетных мест в аспирантуре раз-два да и обчелся.

Очень важна грамотная работа руководителя отдела аспирантуры, а также профессиональная и системная реализация программ обучения и действенных механизмов контроля работы, например, можно практиковать промежуточные точки защиты по главам диссертации. Мне также кажется, что постепенно нужно перейти от модели индивидуального наставничества, от которой давно отказались в Европе, к моделям структурированных программ, предполагающих коллективное руководство с распределением векторов исследования, нужно усиление интеграции образовательных и научных задач аспирантуры.

Янина Александровна Чиговская-Назарова,
ректор Глазовского государственного
инженерно-педагогического университета
имени В.Г. Короленко:

– Серьезной проблемой, затрудняющей подготовку ученых, является отсутствие или недостаток в аспирантурах бюджетных мест. Это не позволяет аспирантам полностью концентрироваться на научном исследовании и вынуждает их заниматься другой оплачиваемой трудовой деятельностью, зачастую никак не связанной с тематикой диссертационного исследования. Эффективным решением в такой ситуации может быть реализация в университете или регионе программы поддержки молодых ученых. Ее целью должно быть создание условий для эффективного воспроизводства научно-педагогических кадров вуза, для повышения результативности научной деятельности, для повышения квалификации и снижения среднего возраста научно-педагогических кадров, а также создание системы мотивации научного труда и привлечения в вуз молодых ученых. При реализации программы университет может предусмотреть финансирование следующих направлений: завершение работы над диссертацией, создание научного задела по диссертации, издание монографии, стажировка в ведущих университетах и научных организациях, участие в научных конференциях, подготовка заявок на участие в конкурсах научных фондов, выполнение поисковых исследований и разработок, ежемесячные выплаты в качестве материальной помощи. Кроме того, мы осуществляем следующие мероприятия по поддержке молодых ученых: устройство на работу аспирантов в качестве ассистентов ведущих ученых вуза; привлечение аспирантов к участию в финансируемых научных проектах; снижение учебной нагрузки во время обучения в аспирантуре; освобождение от учебной нагрузки в последние полгода обучения в аспирантуре.

В новой российской системе высшего образования возможно будет три ступени: базовое высшее образование, специализированное высшее образование и аспирантура. Вопрос о том, будет ли аспирантура считаться третьим уровнем образования, пока остается открытым и будет выясняться в процессе апробации в рамках пилотного проекта. Отмечу, что длительное обучениестораживает и отталкивает современную молодежь, ориентированную на динамичное развитие и быструю карьеру. Не приведет ли это к еще большему дефициту кадров высшей квалификации? Пока сложно дать ответ на этот вопрос. Главное, чего мы ждем, – это открытие и увеличение числа бюджетных мест в аспирантуре. Такое решение может привести к росту конкуренции при поступлении в аспирантуру, что будет способствовать увеличению количества и повышению качества молодых ученых.

Ирина Игоревна Шереметьева,
ректор Алтайского государственного
медицинского университета:

– Для повышения эффективности аспирантуры и обеспечения ее устойчивого развития необходим комплексный подход, включающий как нормативные, так и финансовые меры. Сегодня на федеральном уровне уже принят ряд мер в этом направлении. В марте 2022 года вступили в силу федеральные государственные требования. Новая концепция подготовки аспирантов направлена на усиление научной работы, повышение ее эффективности и улучшение качества подготовки кандидатских диссертаций. Теперь выпускник аспирантуры вместо диплома будет получать заключение комиссии «о соответствии диссертации на соискание ученой степени кандидата наук установленным критериям» и свидетельство об окончании аспирантуры. Если комиссия не даст положительного заключения по диссертации, аспиранту будет выдана справка о том, что он закончил аспирантуру. Подготовка диссертации требует абсолютной концентрации на объекте своего исследования и научной деятельности в целом, которая составляет 85% от общего времени обучения в аспирантуре. Поэтому необходимо выстраивать эффективную профориентационную работу с будущими аспирантами.

В этой связи существенно возрастает роль научного руководителя, который оказывает помощь аспиранту в выборе темы диссертации, руководит его научной деятельностью, консультирует по вопросам подготовки диссертации к защите, осуществляет первичное рецензирование, научных статей и докладов, подготовленных аспи-

рантом. Поэтому важным аспектом является совершенствование системы научного руководства аспирантурой. Необходимо создать условия для более активного взаимодействия аспирантов с опытными научными наставниками, способствующими формированию научно-исследовательской компетенции.

Финансирование аспирантуры должно быть адекватно увеличено. Создаваемые сегодня фонды поддержки научных исследований, стипендии и гранты оправдают себя в будущем за счет качественных публикаций, научных разработок и их практического внедрения. В этом случае необходимо также укреплять связи аспирантуры с производством, что обеспечит большую вовлеченность аспирантов в практические проекты и защиту их интересов через механизм стажировок и практик. Считаю, что инициатива создания в 2025 году производственной аспирантуры является актуальной и своевременной. Такая форма партнерства и сотрудничества вуза и конкретного предприятия, безусловно, повысит эффективность научно-исследовательской деятельности, с одной стороны, и позволит решать конкретные задачи предприятия, с другой.

Нельзя забывать и о внедрении современных информационных технологий, которые помогут аспирантам в поиске актуальных научных ресурсов и организации совместных исследований с другими учреждениями. Создание разноформатных платформ и постоянных тематических дискуссионных площадок для обмена опытом и лучшими практиками между университетами, в том числе на международном уровне, также станет ключевым моментом в формировании конкурентоспособной аспирантуры.

Александр Павлович Горбунов,
ректор Пятигорского государственного университета:

– Желательно, в контексте осуществляемых перемен в высшей школе, вернуть аспирантуре статус послевузовского образования и в этой связи ещё больше укрепить в качестве основного результата её окончания защиту кандидатской диссертации.

Также во всех регионах (или хотя бы в округах) следует обеспечить наличие диссертационных советов системы ВАК по всему спектру реализуемых на этих территориях специальностей аспирантуры, что даст гарантию своевременного поступления диссертаций, рассмотрения их и защиты в советах и позволит снизить для соискателей связанные с этим затраты, в том числе и на поездки по стране.

Валерий Анатольевич Горенкин,
ректор Крымского университета культуры, искусств и туризма:

– Подготовка научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре требует от меня, как от ректора, принятия гибких административно-управленческих решений по обеспечению функционирования «реактора» с учетом внутренних и внешних ситуационных переменных.

По результатам систематизации мер, используемых в университете для поддержания и стабильного повышения эффективности реализации образовательных программ в аспирантуре, мы пришли к следующим выводам:

1. Прежде всего, необходимо принять ряд стратегических управленческих решений по обеспечению развития в университете научной школы, способной обеспечивать решение стратегических задач как на региональном, так и на федеральном уровнях.
2. В свою очередь, научная школа должна способствовать выявлению и поддержке одаренных обучающихся, стремящихся в процессе обучения по программам специалитета и магистратуры последовательно решать практические и научно-исследовательские задачи.
3. Объединение образовательных программ специалитета, магистратуры и аспирантуры, реализуемых в университете, в единый образовательный трек, что приводит к интенсификации практико-ориентированной и научно-ориентированной подготовки обучающихся.
4. Разработка механизмов взаимодействия научной школы университета и профильных научно-исследовательских, проектных, концертно-творческих организаций и учреждений Республики Крым с целью выявления проблемного поля для исследований, проводимых на базе образовательной организации.
5. Поддержка и стимулирование проектной деятельности, направленной как на выявление, разработку и решение наиболее востребованных социально-экономических, культурно-исторических и производственных задач, так и на формирование научно-исследовательского резерва среди обучающихся.

6. Консультационная, финансовая, образовательная поддержка наиболее успешных социально-культурных, творческих проектов обучающихся. Оповещение заинтересованных лиц о результатах реализации проектов.
7. Усиление ответственности научных руководителей и университетской научной школы за качество подготовки аспирантов в вузе.
8. Стимулирование публикационной активности профессорско-преподавательского состава и обучающихся университета. На мой взгляд, низкая публикационная активность научно-педагогических работников деструктивно влияет на научно-исследовательскую активность обучающихся.
9. Нормативное регулирование деятельности научно-исследовательских, учебных и творческих лабораторий, их объединение в единый научно-творческий кластер; регламентация деятельности научных школ и грантовой поддержки наиболее востребованных исследований.
10. Создание рабочих мест для обучающихся по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров.
11. Научно-исследовательская профориентация обучающихся по программам специалитета и магистратуры.

Таким образом, модернизационные преобразования в высшей школе должны снять формальные препятствия на пути формирования вузами образовательных программ с учетом академических традиций, региональных тенденций и их научного потенциала.

Я с интересом изучил и во многом поддерживаю пилотный проект по созданию производственной аспирантуры в нашей стране, который призван решать конкретные производственные задачи. Опыт внедрения данного проекта позитивным образом отразится на научно-исследовательском потенциале вуза и со временем его можно будет адаптировать для образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области культуры и искусства.

Галина Витальевна Мерзлякова,
ректор Удмуртского государственного университета:

– Исследователи оценивают текущее состояние системы аспирантской подготовки в России как

неудовлетворительное. Выделяют следующие основные причины низкой эффективности аспирантуры: неэффективный отбор при приеме в аспирантуру и низкий уровень качества подготовки аспирантов; снижение престижа ученой степени кандидата наук и интереса к научным исследованиям в молодежной среде; несовершенство программ подготовки и их финансовой поддержки; сокращение сети диссертационных советов в результате повышения квалификационных требований к членам советов.

Предпринятые сегодня шаги на уровне государственного регулирования предусматривают: совершенствование структуры программ аспирантуры через сетевые форматы и применение электронного обучения и дистанционных технологий; проведение итоговой аттестации в форме представления научно-квалификационной работы в соответствии с критериями, установленными к защитам диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, тем самым обеспечивая гармонизацию двух взаимосвязанных систем – подготовки аспирантов и государственной аттестации научных кадров; запуск программ грантовой поддержки; выведение программ уровня аспирантуры из-под аккредитации и предоставление автономии образовательным организациям. Запущен проект по реализации нового типа совместной с индустриальными партнерами «производственной» аспирантуры, ориентированной на решение выполняемых аспирантом реальных прикладных задач по месту его работы (определение темы исследования совместно с организацией), генерирование уникальных идей, трансформирующихся в конкретные технологии, сервисы, продукты и их внедрение.

Говоря о воспроизводстве исследовательских кадров, как правило имеют ввиду подготовку кадров высшей квалификации в аспирантуре как одним из базовых инструментов укрепления потенциала российской науки. Однако воспроизводство научных кадров может обеспечиваться и через механизмы соискательства. Основной же целью современной аспирантуры должна стать подготовка научной элиты, владеющей междисциплинарными знаниями и надпрофессиональными компетенциями, организованная на базе объединения кадровых и ресурсных потенциалов ведущих научных школ университетов, научно-исследовательских центров, индустриальных партнеров, в т.ч. в рамках создаваемых консорциумов и направленная на достижение нового качества подготовки кадров - «лидеров изменений».

Опыт вуза в реализации программ аспирантуры позволяет выделить некоторые ключевые направ-

ления изменений и дополнительные механизмы в рамках всего комплекса мер по модернизации высшего образования в целях повышения эффективности аспирантской подготовки, выхода на позитивную траекторию ее развития. К ним относятся: совершенствование приема в аспирантуру, формирование КЦП по востребованности кандидатов наук, качественный отбор претендентов, проявляющих способности к научно-исследовательской деятельности, обладающих совокупностью компетенций и личного опыта, необходимых для проведения исследований, мотивированных на достижение результатов обучения. Усиление направленности программ на формирование универсальных компетенций («мягких» навыков), востребованных в профессиональной деятельности и развитии карьеры (управление проектами, работа в команде, успешные коммуникации и межкультурное взаимодействие, обработка больших данных, трансфер знаний и др.). Важным также является: создание эффективной среды обучения, включающей инфраструктурные, финансовые, информационные, организационные ресурсы и научный потенциал (поддержка научных школ как институтов академического наставничества), ускоренного решения требует внедрение цифровых платформ, современных средств обучения и сервисов коммуникации; развитие сетевого партнерства и механизмов интеграции (организаций высшего образования, науки, индустрии и бизнеса); системы сопровождения РИД; систем поддержки, продвижения кандидатов наук и трудоустройства, необходимыми механизмами реализации которых, в т.ч. на государственном уровне могут стать созданные в вузах рабочие места научных сотрудников для аспирантов.

Николай Дмитриевич Роголев,

ректор Национального исследовательского университета «Московский энергетический институт» (НИУ «МЭИ»):

– Одной из основных причин низкой результативности аспирантуры в России как по количеству аспирантов в выпуске, так и по количеству защищенных аспирантами диссертаций является недостаточный уровень финансовой поддержки аспирантов. Молодым исследователям, которые в период обучения в аспирантуре часто обзаводятся семьями, трудно обеспечить свое существование на стипендию в 3,5 – 9,7 тысяч руб. в месяц. Если научное исследование, проводимое в рамках диссертационной работы, не финансируется из каких-либо источников, то аспирант, как правило, совмещает обучение с работой, часто не связанной с научной деятельностью. Подготовка и

защита диссертации в этом случае отодвигается на второй план, формально очная аспирантура фактически превращается в заочную. Неудивительно, что каждый второй поступивший в аспирантуру не заканчивает ее, доля защитивших диссертации в срок от приема в аспирантуру в последнее десятилетие колеблется от 6 до 7,5%.

Целенаправленная грантовая поддержка научных исследований аспирантов могла бы изменить ситуацию. Подобный проект уже был успешно реализован РФФИ в 2019 и 2020 годах, когда ежегодно 1 500 аспирантов второго года обучения становились победителями конкурса на получение гранта «Аспирант», с обязательством защиты диссертации не позднее года после окончания аспирантуры. Согласно имеющимся данным можно сделать вывод, что данные меры способствовали увеличению доли защищенных в срок выпускников аспирантуры в 2021 – 2022 годах.

Фундаментальные научные исследования в России практически полностью финансируются за счет государственных средств, бизнес чаще всего не готов инвестировать в длительные исследования с непредсказуемым экономическим результатом. Объемы частных инвестиций в науку из сектора реальной экономики, направляемые на прикладные научные исследования, также недостаточны, но при этом значительно меньше государственных. В странах - лидерах по глобальному инновационному индексу уровень коммерческих инвестиций в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) сопоставим с государственными или даже превышают (например, США, Япония, Китай), что указывает на интерес бизнеса к внедрению инноваций в производство. Таким образом, бизнес в этих странах выступает основной движущей силой инновационного развития.

Наращивание тесных связей науки и производственного сектора экономики особенно важно для инженерных исследований. Перспективным видится решение Минобрнауки России, озвученное Валерием Николаевичем Фальковым, о запуске пилотного проекта производственной аспирантуры в 2025 году. Такая кооперация университетов и бизнеса может существенно повысить эффективность прикладных исследований молодых ученых, сделает возможным проведение промышленных экспериментов, натуральных испытаний, внедрение разработок. Тематики таких диссертационных работ будут актуальны и востребованы на предприятиях.

Дмитрий Олегович Иванов, ректор Санкт-Петербургского государственного педиатрического медицинского университета:

– Аспирантура, безусловно, важна и является важным звеном в становлении и развитии ученых, исследователей и практиков. Аспиранты должны видеть, что вуз заинтересован в их продвижении как ученых и сотрудников, готов привлекать к интересным проектам. Тогда они будут максимально быстро писать научные статьи, защищаться. Потому что уже смоделируют свою будущую работу, загорятся здоровыми амбициями.

Именно так мы поступаем для привлечения молодежи в науку, и это дает результаты. У нас работают научные сотрудники, которые, например, прекрасно оперируют, создавая свои модели на 3 D принтере, ведут научные исследования, защищают звания в сферах, которым впоследствии они отдадут, вполне возможно, всю жизнь. В Педиатрическом университете много династий, а также научных и клинических сотрудников, никогда не менявших место работы.

Они являются нашими ориентирами в работе с молодыми, и здесь вновь возвращаемся к тезису, что главное – найти «своих». Но, найдя, их важно и опекать, чтобы они всегда ощущали поддержку. На этом мы и стоим, уже почти сто лет своей истории.

Евгения Анатольевна Карловская, доктор экономических наук, ректор Белгородского государственного национального исследовательского университета:

– Для повышения эффективности аспирантуры необходимы системные решения в области воспроизводства кадрового потенциала для науки и наукоёмких отраслей экономики. Обязательными мерами для устойчивого выхода аспирантуры на позитивную траекторию развития, на наш взгляд, должны быть, в первую очередь, совершенствование системы отбора в аспирантуру за счет привлечения лучших выпускников вузов, обладающих опытом участия в научно-исследовательской деятельности; усиление финансовой поддержки аспирантов за счет предоставления грантов на выполнение исследований, предполагающих вовлечение аспирантов в реальные проекты с оплатой труда. Немаловажную роль в повышении эффективности аспирантуры должны играть научные руководители. Качество научного руководства необходимо повышать за счет разработки

системы стимулирования тех руководителей, чьи аспиранты защищают кандидатские диссертации в срок аспирантской подготовки.

Магомед Шавалович Минцаев, ректор Грозненского государственного нефтяного технического университета имени академика М. Д. Миллионщикова:

– Изучение отечественного и международного опыта позволяет нам рекомендовать ряд мер, реализация которых может решить ключевые проблемы и повысить эффективность аспирантуры:

- разработка и реализация новых моделей аспирантских программ, таких как сквозная программа профессиональной аспирантуры (обучение и исследования в рамках одного направления), сопряженная с магистратурой программа аспирантуры, сетевая программа аспирантуры (с академическими, технологическими и индустриальными партнерами);
- выстраивание системы совместных кафедр с ведущими научно-исследовательскими организациями;
- расширение спектра конкурсов ведущих научных фондов на проведение исследовательских работ инициативными коллективами молодых ученых;
- привлечение аспирантов к грантовым проектам, хоздоговорным работам, научно-техническим программам;
- назначение специальных университетских стипендий и стипендий от индустриальных партнеров, разработка индивидуальных условий эффективного контракта;
- повышение квалификации научных руководителей в ведущих научно-образовательных центрах;
- назначение нескольких руководителей (2 и более) из числа ученых, представляющих разные научные специальности;
- разработка и реализация государственной программы поддержки молодых ученых и аспирантов.

Отдельным тезисом можно выделить разработку федеральной цифровой платформы для всех участников диссертационного процесса, включающей в себя ряд нижеперечисленных блоков (вкладок):

«Наставничество» - создание банка наставников по направлениям исследований для проведения консультативной поддержки в рамках разработки и реализации государственной программы поддержки молодых ученых и аспирантов;

«Популяризация научных исследований» - создание отчетов и пресс-релизов об успешных проектах аспирантов, расширение доступа к актуальным достижениям научной мысли;

«В помощь аспирантам» - создание чат-бота с использованием ИИ, помогающего аспирантам определиться с направлением исследований, с подробной информацией о доступных направлениях и условиях приема;

«Сетевые аспирантуры» - представление лучших практик, формирование новых коллабораций;

«Обучение» - повышение квалификации научных руководителей, актуальные онлайн курсы для аспирантов;

«Вакансии» - банк университетских вакансий;

«Виртуальные лаборатории» - предоставление временного доступа аспирантам к виртуальным лабораториям.

Реализация приведенной выше системы мер позволит, на наш взгляд, решить следующие ключевые проблемы: низкое качество диссертаций; удержание в университете высокопотенциальных выпускников; доступность научного руководителя для аспиранта; низкий уровень научного руководителя; дефицит компетенций и недостаточный уровень научно-исследовательских лабораторий в базовой организации; дефицит времени для исследований, в связи с материальными трудностями и необходимостью подрабатывать; финансирование научных командировок аспирантов; трудоустройство аспирантов, низкая привлекательность аспирантуры.

Виктор Георгиевич Мартынов,
ректор Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина:

– Ключевой мерой поддержки аспирантов на сегодняшний день видится сочетание финансовой поддержки и системы мотивированного отбора кандидатов в аспирантуру. Сложившаяся система поддержки в виде грантов, которые имеют очень короткие сроки выплат, привязаны к довольно сложной и не всегда обоснованной системе наукометрических показателей, а также не могут даже

в теории охватить значительную долю аспирантов, не может считаться эффективной. Финансовая поддержка аспирантов должна иметь предсказуемый и длительный характер, и охватывать хотя бы этап становления аспиранта как исследователя и преподавателя, порядка 5 лет. Хорошей практикой здесь может быть развитие системы стипендий Президента России для аспирантов. Работа с мотивацией кандидатов на этапе отбора в аспирантуру также имеют важнейшее значение. К сожалению, предложенные в начале ноября этого года новые правила приема в аспирантуру не помогают в организации такого отбора. Попытка внедрить в аспирантуру общие правила, характерные для бакалавриата и магистратуры, совершенно не помогают в становлении научной аспирантуры. Аспирантура, это «штучная», часто буквально индивидуальная подготовка узкого специалиста для работы в науке и/или преподавании, это соотношение, кстати, являлись основой для реформы «научной» аспирантуры, такая работа возможна только под руководством квалифицированного научного руководителя, роль которого, к сожалению, в текущих нормативных документах Минобрнауки сведена практически к нулю. В нормативных требованиях научный руководитель «назначается» организацией, хотя в нормальной практике, кандидат в аспирантуру должен работать с научным руководителем заранее, еще в специалитете или магистратуре, иметь опубликованные работы, выступать на конференциях. Это важные признаки мотивированного для дальнейшей работы аспиранта, который останется работать в университете после завершения аспирантуры и защиты диссертации. Увы, но такие признаки вообще никак не учитываются в проекте новых правил приема.

Для аспиранта недостаточно выдержать некий конкурс или сдать «вступительный экзамен», это почти ничего не говорит о его способности и мотивации работать в научной организации и университете, наоборот, формальная процедура приема подталкивает поступать в аспирантуру людей, которые пытаются решить этим свои личные проблемы, например, иметь общежитие на следующие 4 года, остаться в Москве, получить «бронь» от армии и т.п.

К сожалению, новый порядок приема аспирантов, сфокусированный вокруг второстепенных вопросов организации процедуры конкурса, унификации порядка приема в аспирантуру по срокам и процедурам, привлечение инструмента «Госуслуг», не помогает отбирать в аспирантуру мотивированных и готовых к работе кандидатов.

? АО. Обозначьте наиболее негативный фактор, препятствующий выбору, приходу (и закреплению!) молодежи в научных профессиях?

Дмитрий Кириллович Богатырев,
ректор Русской христианской гуманитарной академии имени Ф.М. Достоевского,
доктор философских наук, профессор:

– Системным негативным макрофактором является культурная политика последних тридцати лет, когда мейнстрим выражался фразой: «Если ты такой умный, то где же твои деньги?» Профессии педагога и учёного утратили свою ценность в глазах огромного числа молодых людей. Большой вред принес переход от знаниевой модели к компетентностной, ставший у нас, к сожалению, тотальным. Наука продуцирует именно новые знания. Получается, что высшая цель дезавуирована. Рынок: действующая диспропорция в оплате IT-специалистов оттягивает интеллект в эту сферу.

Инга Олеговна Прохоренко,
ректор Самарского медицинского университета «Реавиз»:

– Выделить какой-то один негативный фактор, который является основным препятствующим закреплению молодежи в научных профессиях, очень сложно. Необходимо рассматривать комплекс факторов, который в зависимости от профессиональной деятельности, экономического и финансового состояния региона проживания, будет влиять на данный процесс. В отечественном здравоохранении наиболее очевидным, конечно, является финансовое обеспечение: врачи, особенно молодые, вынуждены работать в нескольких местах или на увеличенной ставке, чтобы обеспечить себе и своей семье достойное существование. Это, с одной стороны, приводит к истощению человеческих и временных ресурсов, а с другой стороны, происходит совершенствование профессиональных компетенций на основе практического опыта. И если в этом процессе участвует научный руководитель высокой квалификации, то закрепление в научной профессии будет успешным. Однако, таких научных руководителей высокой квалификации - энтузиастов своего дела - становится меньше.

Роман Николаевич Бажилин,
ректор Тамбовского государственного музыкально-педагогического института им. С.В. Рахманинова:

– Сравнительно позднее приобщение студентов к исследовательской работе и, как следствие, слабая сформированность у них комплекса умений и навыков, необходимых для продолжения подобного рода деятельности, в частности, в аспирантуре.

В творческих профессиях очевиден дефицит педагогов-наставников, способных увлечь молодёжь научно-исследовательской работой, а затем удержать и развить этот интерес.

Серьёзное снижение социального статуса ученого в широких слоях населения. Очень хорошо эту мысль сформулировал И. А. Гобозов: «В эпоху глобализации и медиократии социальный статус ученого резко упал. Сейчас интеллектуалы никому не нужны. СМИ пишут и показывают преступников, делают их фактически героями. Но человека, вносящего огромный вклад в развитие науки совершенно игнорируют. Сейчас этот вклад пытаются определить чисто количественно (сколько работ опубликовал, сколько раз процитировали), но чисто количественный подход недопустим к творчеству».

Весьма слабая перспектива достойного заработка.

Лев Михайлович Железнов,
ректор Кировского государственного медицинского университета:

– Фактором, препятствующим приходу молодежи в научные профессии, является низкая степень мотивации, в том числе материальная заинтересованность. В провинциальных городах молодёжь, в первую очередь, выбирает материальный достаток, а престиж научной профессии уже во вторую очередь.

Анатолий Измаилович Рахаев,
ректор Северо-Кавказского государственного института искусств:

– Лучше всего на этот вопрос ответит сама креативная молодёжь, но коль вопрос поставлен, перечислю несколько важных моментов, мешающих созданию мощного кластера молодых ученых, ведь, чего греха таить, при всем уважении к опытным педагогам, время выдвигает новые вызовы, для решения которых нужны и драйв, и молодой максимализм, и бесстрашие перед неопределенностью перспектив, и, если угодно, «научный азарт», не

говоря уже о том, что многие ключевые компетенции на рынке труда сейчас напрямую связаны с айти-технологиями, например, с дата-сайенс, которым можно пользоваться и в творческих профессиях, и здесь, как говорится, дорогу молодым. Почему молодежь не идет в науку? Назову некоторые объективные причины.

Во-первых, во всем мире хорошо известна тенденция: сегодняшнюю молодежь не привлекает сфера деятельности, которой надо учиться долго и сложно, а результат не вдохновляет. Я вот только что прочитал, что разница в зарплате водителя и молодого ученого у нас далеко не комплиментарна, сами понимаете, для кого.

Во-вторых, нельзя не признать снижение престижа ученой степени кандидата наук. Далее, не по степени важности, а по мере размышлений: издержки системы государственной научной аттестации, несовершенство системы «Антиплагиат», с которой нужно срочно что-то делать. Порой неоправданное ужесточение требований к диссертации, конечно же, речь не идет о заведомо слабых или компилированных текстах научных изысканий. Сокращение большого числа диссертационных советов, ведь в своем вузе не только стены помогают, но и затрат на защитукратно меньше: не нужно платить за билеты в другой город для себя и оппонентов, оплачивать жилье и т.д., что тоже немаловажно.

Янина Александровна Чиговская-Назарова,
ректор Глазовского государственного инженерно-педагогического университета имени В.Г. Короленко:

– Если говорить о мотивах выбора профессии, то современная молодежь выделяет следующие: высокая зарплата, возможность быстрой карьеры, престижность профессии, удовлетворенность профессиональной деятельностью. Все это, безусловно, относится и к профессии ученого. Если три из этих факторов зависят от качеств личности выбирающего профессию, то престиж профессии – это феномен общественного сознания. Наверное, многие согласятся, что сейчас в обществе сформировалась такая ситуация, исходя из которой, современная молодежь считает более перспективным выбор карьеры успешного политика, банкира, предпринимателя, артиста или блогера, чем известного ученого. Это показывают многочисленные социологические опросы. Именно утрата престижа профессии ученого является, на мой взгляд, главным негативным фактором, препятствующим выбору научной профессии. Для того

чтобы вернуть былой престиж профессии ученого, нужна целенаправленная государственная политика.

Ирина Игоревна Шереметьева,
ректор Алтайского государственного медицинского университета:

– Полагаю, что одним из факторов является дефицит вдохновляющих моделей для подражания. Молодые люди часто ищут примеры успешной карьеры, которые могли бы их мотивировать, а незначительное количество таких примеров в научном сообществе приводит к потере интереса к исследовательской деятельности. Стремительная динамика современных технологий и развитие стартап-культуры создают более привлекательные пути для самореализации, что лишает науку необходимых кадров.

Кроме того, стереотипы о сложности научной работы и недостаточности финансирования вызывают у молодежи опасения, связанные с неопределенностью будущего. Трудности трудоустройства, зачастую сопровождающиеся низкими зарплатами и отсутствием карьерных перспектив, отпугивают молодых специалистов от выбора науки. В результате происходит отток талантов в более прибыльные и общественно признанные сферы.

Александр Павлович Горбунов,
ректор Пятигорского государственного университета:

– Таких основных препятствующих факторов три.

Первый - это стратегически-управленческая недооценка научного и научно-педагогического труда в принципе, идущая вразрез с интересами ровного социально-экономического развития.

Научный и научно-педагогический труд относится к категории сложнейшего и творческого труда высшей (а не просто высокой) квалификации. Те, кто идут в эту сферу деятельности, должны быть не просто заинтересованы высокими заработками (это само по себе мало что даёт), а иметь predisposition к такому типу труда, иметь сильную внутреннюю мотивацию, вдохновение.

Сформировать такие внутренние моральные качества в молодых людях побуждают их старшие наставники, педагоги, Учителя в самом высоком и объёмном смысле слова, а в институциональном плане – создаваемая в вузах креативно-инновационная, вдохновляющая среда.

Второй – это проистекающая из недооценки этого типа труда его недооплата, имеющая ущербность даже не столько в абсолютных значениях, сколько в относительных (относительно уровней оплаты в других сферах деятельности, а также в самой этой сфере, в её межрегиональном и даже межстрановом разрезах).

Третий – это требуемый от соискателей вынужденно высокий (для многих запредельный) уровень финансовых вложений на обучение, проживание, публикации, командировки, процесс подготовки и защиты диссертации.

Валерий Анатольевич Горенкин,
ректор Крымского университета культуры,
искусств и туризма:

– Рассмотрим некоторые переменные, детерминирующие возможность поступления и успешность обучения аспирантов по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров.

С одной стороны, препятствием для выбора научной профессии может служить факт отсутствия сформированной научной школы с развитой научно-исследовательской базой и/или научно-исследовательской инфраструктурой в учебном заведении, где студенты получали образование по программам высшего образования. Как следствие, у них не были развиты интуитивные способности (научная интуиция), интерес к исследовательской деятельности и научно-исследовательские компетенции.

С другой стороны, детерминировать процесс прихода и закрепления молодежи в научных профессиях могут социальная, эмоциональная и личностная незрелость вчерашних выпускников вузов. В первую очередь, речь идет о низком уровне сформированности у них следующих характеристик личности: самоорганизация, самоопределение, самоконтроль, самодисциплина, саморефлексия, и, что немаловажно, способности самостоятельно управлять временем.

Отсутствие навыка тайм-менеджмента и строгой калькуляции времени приводит к тому, что обучающиеся не способны совмещать работу и освоение программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре. Как результат – отсеиваются потенциальных выпускников на втором-третьем году обучения.

Каким я вижу выход из данной ситуации? Формирование основных характеристик личности, в том числе навыка самостоятельности, необходимо начинать в системе общего образования.

К сожалению, потерю данного сензитивного периода для формирования навыков работы обучающегося с учебным материалом практически невозможно компенсировать в дальнейшем.

Галина Витальевна Мерзлякова,
ректор Удмуртского государственного
университета:

– Один из ведущих факторов, ограничивающих эффективность аспирантуры, закрепление молодежи в научных профессиях – уровень финансового обеспечения. Стипендия обучающегося (даже по приоритетным направлениям) выглядит неконкурентоспособной, поэтому даже мотивированный аспирант вынужден совмещать научную работу с подработками (в случае, когда научно-образовательные интересы и профессиональная деятельность в научном секторе совпадают, это является стимулирующим фактором быстрой и успешной защиты аспиранта); отсутствует «социальный пакет» аспиранта. Не предусмотрена адресная поддержка публикационной активности, оплачиваемых «творческих отпусков» для подготовки к защите (академических отпусков по аналогии со стартапами). Важнейшим вопросом является выделение необходимых средств для встраивания в учебный процесс программ академической мобильности аспирантов (научные стажировки, регулярные выезды на ключевые конференции, организация исследовательской работы во взаимодействии с ведущими учеными на базе внешних лабораторий, научно-производственных площадок и передовых научно-исследовательских центров мирового уровня, в том числе по междисциплинарным направлениям). Нельзя не отметить, что при этом для региональных вузов существует определенный риск оттока аспирантов, нивелирование которого требует принятия отдельных решений.

Николай Дмитриевич Рогалев,
ректор Национального исследовательского
университета «Московский энергетический
институт» (НИУ «МЭИ»):

– Наиболее серьезным препятствием для выбора талантливой молодежью научных профессий является высокий уровень заработной платы в реальном секторе экономики, обусловленный дефицитом высококвалифицированных кадров, что «сбивает» с карьерного пути ученого немало число талантливых выпускников университетов и аспирантов. Это не означает, что в научном секторе уровень заработной платы обязательно ниже среднего значения по рынку. Иногда совсем

наоборот – сегодня заработная плата успешного ученого в России может составлять несколько сотен тысяч, а иногда – миллионов рублей в месяц. Но важно учитывать, что таких результатов в силу, возможно, недостаточно развитых предпринимательских навыков, удается достигать далеко не всем научным коллективам, квалифицированный труд которых может и приносит пользу стране.

В части закрепления кадров в сфере научных исследований важно отметить, что для ученого, особенно в области инженерных наук, большую важность составляет возможность внедрения собственных научных результатов на практике и получение данных о фактически достигнутых положительных эффектах от использования новых технологий и научно-технических решений. Что не всегда возможно в силу ограничений, которые накладывает имеющаяся в распоряжении научно-производственная инфраструктура, и масштабов, реализуемых НИОКР. Создание, например, инновационного оборудования для производства электроэнергии на крупных ТЭС требует вложений в создание испытательных стендов и опытных установок, которые измеряются миллиардами и десятками миллиардов рублей. Для выполнения таких задач необходимо формировать и реализовывать отраслевые программы НИОКР полного инновационного цикла.

Евгения Анатольевна Карловская,
доктор экономических наук, ректор
Белгородского государственного
национального исследовательского
университета:

– Это прежде всего нестабильность финансового обеспечения научной деятельности, что связано со срочным характером грантов и заказных НИОКР, а также сложность достижения результатов в научно-исследовательской деятельности. Как негативный фактор можно обозначить и потребность в значительных временных ресурсах, в связи с чем молодые люди выбирают иные сферы профессиональной деятельности с аналогичным финансовым вознаграждением. Нельзя обойти и такой фактор, как расположение вуза в приграничной с Украиной зоне, что в последние два года сопровождается оттоком молодых специалистов из региона в более безопасные области России.

Магомед Шавалович Минцаев,
ректор Грозненского государственного
нефтяного технического университета имени
академика М. Д. Миллионщикова:

– Ключевыми факторами, препятствующими приходу молодежи в научные профессии, на наш взгляд, являются:

- неопределенность карьерных перспектив; непривлекательные финансовые условия;
- бюрократические рамки в научно-исследовательском секторе; неодинаковые стартовые условия в грантовых конкурсах для научно-педагогических работников из региональных вузов и их коллег из крупных федеральных и национальных исследовательских вузов;
- психологическое давление и стресс в первые годы работы в научном сегменте, вызываемые отсутствием у большинства молодежи метакомпетенций, таких как эмпатия и эмоциональный интеллект, гибкость и адаптивность, способность рефлексировать, коммуникативность;
- невысокий социальный статус преподавателя и исследователя;
- отсутствие высокоуровневой менторской поддержки;
- недоступность опытных наставников и ограниченность цифровых платформ для обмена опытом;
- ограниченность доступа к современной научно-исследовательской базе и необходимым для исследований материалам и данным;
- относительно низкий уровень физико-математической подготовки в школах и университетах.

Виктор Георгиевич Мартынов,
ректор Российского государственного
университета нефти и газа (НИУ)
имени И.М. Губкина:

– Один из самых негативных факторов – непредсказуемость научной и педагогической профессиональной траектории. Постоянные реформы и попытки реформ учебного процесса высшей школы, не прекращающаяся реформа самой аспирантуры, грантовая система поощрений и выплат очень сильно тормозят мотивированных аспирантов, они не понимают, будет ли для них место в будущем научном или педагогическом коллективе, будут

ли они обеспечены работой в должной мере? Нужно также учитывать, что университеты вынуждены конкурировать за аспирантов с промышленностью, которая способна предложить высокооплачиваемые должности и понятные карьерные перспективы. Следует, также иметь ввиду, что преподавательская деятельность и научная работа – это все-таки две отдельные «работы», и требовать от преподавателя университета заниматься научной деятельностью, означает вынуждать его работать на 1,5 или 2 ставки, иногда за небольшие или редко получаемые деньги. Грантовая система здесь также негативно сказывается уже на работе сложившегося научного работника, который не может даже на 1-2 года вперед понять, будет ли он иметь научное финансирование или нет.

Роза Шайхайдаровна Ахмадиева,
ректор Казанского государственного
института культуры:

- Недостаточная материальная заинтересованность и низкий уровень популяризации науки и образования представляют собой значительный негативный фактор, препятствующий выбору и закреплению молодежи научных профессий. Молодежь, обладающая высоким потенциалом и интересом к научной деятельности, уходит в другие сферы, что приводит к утрате ценного человеческого капитала для науки.

? **АО. Приведите пример «лучших практик» поддержки и развития аспирантуры/научной школы вашей образовательной организации.**

Дмитрий Кириллович Богатырев,
ректор Русской христианской гуманитарной
академии имени Ф.М. Достоевского,
доктор философских наук, профессор:

- Среди практик поддержки и развития аспирантуры можно указать большие скидки в оплате тем, кто реально работает над диссертациями, собираясь продолжить карьеру в вузе. Но научная школа РХГА создана всё-таки людьми, учившимися в СССР.

Инга Олеговна Прохоренко,
ректор Самарского медицинского
университета «Реавиз»:

- В Медицинском университете «Реавиз» делается очень многое для развития аспирантуры и поддержки научных школ. Еще со студенческой скамьи, начиная с младших курсов, студенты

участвуют в научной работе: научные кружки, учебно-исследовательская работа, участие в научных конференциях разного уровня. После окончания университета выпускники, уже молодые врачи, не теряют связи с научными руководителями и университетом, продолжают развивать свои исследовательские работы уже на уровне аспирантуры. Аспирантура в Медицинском университете «Реавиз» реализуется по 8 научным специальностям. И хотя выделяется ограниченное количество бюджетных мест, основная часть аспирантов проходит обучение по договорам об оказании платных образовательных услуг, согласно которым обучающийся освобождается от оплаты стоимости образовательной услуги при успешном освоении образовательной программы и защиты диссертации или приема диссертации к защите.

Роман Николаевич Бажилин,
ректор Тамбовского государственного
музыкально-педагогического института
им. С.В. Рахманинова:

- В ТГМПИ им. С. В. Рахманинова подавляющее большинство аспирантов совмещают обучение с трудовой (педагогической, концертно-исполнительской) деятельностью. Их диссертационные исследования, как правило, имеют ярко выраженный практико-ориентированный характер. Институт создаёт все необходимые условия для возможности апробации результатов научной работы непосредственно на базе учебного заведения.

Потенциальные аспиранты выявляются из числа наиболее перспективных и способных к осуществлению научно-исследовательской работы студентов магистратуры, и руководители выпускных квалификационных работ заранее и целенаправленно готовят этих студентов к поступлению в аспирантуру.

В учебные планы, разработанные нашим вузом для реализации программ аспирантуры, заложено значительное количество часов на научное руководство и подготовку публикаций по основным результатам научных исследований.

Включили в учебный план минимум дисциплин, с максимальной направленностью, во-первых, на подготовку к сдаче кандидатских экзаменов, во-вторых, на подготовку самой диссертации, методику и проведение научного исследования.

Практика также показала положительный результат активного обсуждения тем диссертационных исследований первокурсников на уровне выпускающих кафедр и ученого совета, что по-

зволюет изначально подтвердить их актуальность и соответствие паспортам научных специальностей. Этот организационный момент во многом определяет эффективность всей дальнейшей работы по подготовке аспиранта.

Лев Михайлович Железнов,

ректор Кировского государственного
медицинского университета:

– С 2019 года в Кировском ГМУ проводится конкурс по программе «Университетский научный грант». На него ежегодно руководством университета выделяется из внебюджетных источников около 1 млн. рублей. Конкурс направлен:

- на создание условий для становления новых и развития существующих научных направлений университета путем обновления научного оборудования, и активного привлечения к научным исследованиям аспирантов и молодых ученых под руководством опытных наставников, способных эффективно развивать фундаментальную и прикладную науку;
- на поддержку исследований молодых ученых, содействие в подготовке научно-педагогических кадров высшей квалификации, привлечение молодежи к научным исследованиям;
- на наиболее полное и эффективное использование полученных результатов в образовательном процессе, в развитии научного потенциала университета, в практическом внедрении результатов НИР;
- на создание научных заделов по новым направлениям исследований для участия в конкурсах в рамках Национальных проектов, РФФ, РФФИ и других конкурсов федерального уровня;
- на увеличение доли молодых ученых в общем объеме исследований;
- на повышение публикационной активности в высокорейтинговых журналах (Web of Science, Scopus, RSCI).

За эти годы университетскую поддержку получили более 25 проектов, сделано более 40 докладов, опубликовано 30 статей, получено 5 патентов. Результаты исследований использованы в защите 5 диссертаций.

Анатолий Измаилович Рахаев,

ректор Северо-Кавказского государственного
института искусств:

– В СКГИИ предпочитают такой метод привлечения молодых людей в науку, который мы называем про себя «ранняя диагностика». Для этого существуют научные студенческие общества, где уже первокурсники апробируют свои исследовательские возможности, свой научный потенциал. Вот выступил студент со своим научным докладом несколько раз на конференциях, на круглом столе, принял участие в «мозговой атаке», проявил самостоятельность суждений на интерактивном семинаре, и вдруг, порой неожиданно для себя, почувствовал вкус к научной работе, к открытиям в, казалось бы, давно вдоль и поперек исследованной проблеме.

Все это не остается незамеченным, далее следует этап публикаций совместно с педагогом, затем – самостоятельные публикации. Поэтому у нас есть студенты, имеющие к третьему-четвертому курсу шесть-семь опубликованных в серьезных изданиях статей, столько же выступлений с докладом на профильных конференциях, юноши и девушки, определившие для себя научный задел на будущее. Именно из них получают лучшие аспиранты, они работают над диссертацией увлеченно и, в конечном итоге, блестяще защищаются.

Хочу вернуться к проблеме дефицита научных кадров в креативной сфере. Люди творческих профессий сегодня испытывают самую жесткую конкуренцию на рынке труда, об этом говорят данные Академии труда и социальных отношений. По моему глубокому убеждению, спрос на творческие профессии резко возрастет лет через десять, когда все поймут: диджитал никогда не сможет заменить художника.

Поэтому я сохраняю оптимизм. Хотя кому-то и придется просто уйти с рынка образования, многие сферы сумеют адаптироваться к новым рыночным реалиям. Значит, надо быть более гибкими, видеть перспективы и уметь сочетать тактику и стратегию в подготовке молодых ученых.

Янина Александровна Чиговская-Назарова,

ректор Глазовского государственного
инженерно-педагогического университета
имени В.Г. Короленко:

– Считаю, что перспективы развития науки в вузе определяются перспективами его ведущих научных школ. Одна из трактовок понятия «научная школа» – это особая форма кооперации научной

деятельности. В нашем университете примером такой научной школы может быть школа, которой руководит заведующий кафедрой физики и дидактики физики, профессор, доктор педагогических наук Валерий Вильгельмович Майер.

Деятельность научной школы неразрывно связана с совершенствованием системы отечественного естественно-научного образования. Университет оказывает всестороннюю поддержку ученым, занимающимся этим важным направлением. Ежегодно в течение 30 лет научная школа проводит Всероссийскую (с международным участием) научно-практическую конференцию «Учебный физический эксперимент: Актуальные проблемы. Современные решения», в течение 28 лет издает научный журнал «Учебная физика», который входит в перечень ВАК. Такой многолетний опыт позволяет школе сохранять свои традиции и обеспечивать преемственность поколений.

Если говорить о практиках поддержки молодых ученых, с недавнего времени, в Короленковском университете дважды в год проходит презентация результатов исследований. Цель мероприятия – гуманитарная экспертиза исследований молодых ученых, выявление и оперативное решение индивидуальных проблем, более эффективное планирование деятельности на следующий период.

Ирина Игоревна Шереметьева,
ректор Алтайского государственного
медицинского университета:

– Для привлечения молодежи к научной деятельности у нас в университете создано Научное общество молодых ученых, новаторов и студентов (НОМУИС), в состав которого входят 49 студенческих научных кружков кафедр. Члены НОМУИС активно участвуют в различных научных конференциях, форумах, симпозиумах, где представляют результаты своих исследований. В целях популяризации науки проводят различные мастер-классы, профориентационную работу со школьниками, показы научно-популярных фильмов. Запущен проект «Школа молодых ученых», в рамках которого школьники и студенты смогут найти себя в науке. Формат занятий в этой школе очень разнообразный.

Ежегодно члены НОМУИС проводят ярмарку «Билет в студенческую жизнь», целью которой является популяризация научных кружков университета. Студенты первого курса имеют возможность стать намного ближе к научной деятельности и почувствовать себя частью большого сообщества единомышленников. Для участников

ярмарки члены научных кружков не только рассказывают о направлениях и специфике их работы, но и проводят мастер-классы, демонстрируют свои научные разработки.

На протяжении ряда лет в университете проводится конкурс международной академической мобильности научно-педагогических работников «TRAVEL ГРАНТ РЕКТОРА АГМУ». Основной целью конкурса является развитие и совершенствование международной академической мобильности научно-педагогических работников университета, направленной на стимулирование профессиональной активности, совершенствование перечня профессиональных компетенций за счет изучения и освоения опыта зарубежных вузов. Все эти мероприятия позволяют привлекать талантливых студентов и молодых ученых в научную деятельность университета.

Александр Павлович Горбунов,
ректор Пятигорского государственного
университета:

– В нашем университете введены и успешно реализуются следующие практики поддержки:

- скидки на оплату за обучение в аспирантуре тем, кто доказал свой высокий уровень подготовки на предыдущем этапе, и тем, кто является работником университета (они могут быть применены совместно);
- выплаты работникам университета за публикационную активность высокого качества, за подготовку интеллектуальной собственности; льготные или бесплатные публикации в изданиях университета; оплата командировок на участие во внешних конференциях научных мероприятиях для апробации результатов исследований.

Валерий Анатольевич Горенкин,
ректор Крымского университета культуры,
искусств и туризма:

– В Крымском университете культуры, искусств и туризма активно реализуются образовательные программы, направленные на подготовку научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также функционирует научная школа.

Одной из стратегических задач развития университета является формирование резерва научно-исследовательских и научно-творческих кадров.

Активно внедряется гибкая система стимулирования штатных преподавателей, не имеющих ученой степени, к участию в проведении комплексных научных исследований, что позволяет узкопрофильным специалистам, ознакомившись со спецификой научного рассмотрения, начинать самостоятельную научно-исследовательскую деятельность.

По результатам проводимых научных исследований наиболее активным аспирантам предоставляется возможность участвовать в конкурсе на замещение вакантных должностей педагогических работников. По результатам прохождения конкурса они получают возможность совмещать исследовательскую деятельность с работой в вузе по профессии.

Также активно внедряются практики наставничества для обучающихся по программам высшего образования. Аспиранты не только перенимают опыт своих научных руководителей, но и активно взаимодействуют с представителями Союза молодых ученых университета, Российского культурологического общества и Крымского отделения Российского культурологического общества. Среди многообразия форм взаимодействия наиболее действенными, по мнению всех участников научно-образовательного процесса, являются совместное проведение научных, научно-творческих, учебно-методических семинаров, конференций, диспутов. Внедрение данной практики позволяет всем без исключения обучающимися и опытным ученым согласованно исследовать и решать стратегически значимые задачи развития культурологической науки в Российской Федерации.

Галина Витальевна Мерзлякова,
ректор Удмуртского государственного университета:

– В вузе сформирована трехуровневая модель организации научно-исследовательской деятельности (студенческие научные объединения (СНО) - приоритетные научно-исследовательские центры (ПНИЦ) - научно-производственные площадки (НПП)): в рамках системы научного наставничества функционируют 16 СНО нового формата; система ПНИЦ обеспечивает передовые результаты по перспективным направлениям научных исследований (в текущем году созданы ПНИЦ в области нейропротективных технологий, приборостроении, климатических проектов, биомедицины в спорте, информбезопасности, БПЛА, химических технологий, креативных индустрий, традиционных культурно-нравственных цен-

ностей); система НПП создана для формирования, апробации и трансфера технологий по основным направлениям исследований (функционируют НПП по аддитивным технологиям, переработке отходов, приборостроению). Созданная модель демонстрирует реальные возможности увеличения вклада вуза в повышение эффективности аспирантуры за счёт использования собственного потенциала и ресурсного обеспечения. Это позволило сформировать цикл воспроизводства научного знания по ряду направлений; обеспечить концентрацию научных исследований университета по приоритетным тематикам; осуществить переход к исследованиям, направленным на решение задач технологического и культурного лидерства.

Кроме того, участие УдГУ в госпрограмме поддержки университетов «Приоритет 2030» позволило существенно продвинуться в развитии научных школ. Среди них школа профессора В. А. Журавлева, ранее внесшая значительный вклад в усовершенствование литейных процессов на предприятиях Удмуртии и России.

Университет является одним из подразделений регионального «Уральского математического центра», включающего УрФУ и Институт математики и механики УрО РАН, сконцентрирован на решении задач управления динамическими объектами, имеющими важное значение для развития современных производств. Это школа математики и механики университета, направленная на создание условий для проведения в регионе прорывных исследований в области математических методов позиционного управления и теории дифференциальных игр, матмоделирования, регулярной и хаотической динамики с участием российских и зарубежных ученых.

Реализация стратпроектов способствовала созданию новых научных школ: авторизованное управление в робототехнических системах, управление климатическими проектами, симеотика традиционного искусства и др. С целью вовлечения молодежи в процесс формирования перспективных научных коллективов проводится внутренний конкурс «Научный потенциал – Новая волна», ориентированный на подготовку молодежных научно-исследовательских команд к подаче заявок на грантовые конкурсы.

Николай Дмитриевич Рогалев,
ректор Национального исследовательского
университета «Московский энергетический
институт» (НИУ «МЭИ»):

– Помимо премирования научных руководителей, аспиранты которых защитили диссертации до окончания обучения, а также выплат стипендий увеличенного размера аспирантам с высокой готовностью диссертационной работы, в НИУ «МЭИ» реализуются специальные программы, направленные на поддержку и развитие аспирантуры.

С 2018 года реализуется финансируемая из собственных средств университета программа грантовой поддержки научно-исследовательских проектов с участием сотрудников, студентов и аспирантов - программа научных исследований (ПНИ) «Технологии будущего». ПНИ направлена на формирование научно-технического задела НИУ «МЭИ» в передовых областях исследований и разработок, повышение уровней их готовности, а также на подготовку квалифицированных научных кадров для компаний-партнеров и для развития собственного кадрового резерва. Две трети участников программы защищают диссертации и остаются работать в университете.

С 2022 года в НИУ «МЭИ» реализуется программа «Карта роста». Обязательным условием является защита диссертации и присвоение ученой степени кандидата наук в первый год участия в программе и получения ученого звания доцента до завершения третьего года. Участники программы – аспиранты старших курсов имеют возможность трудоустройства на полную ставку преподавателя и получения дополнительных мер поддержки сроком на три года, а в программе научных исследований НИУ «МЭИ» такие аспиранты могут принять участие в роли руководителя проекта.



**Ольга Александровна
Сотникова,**
ректор Сыктывкарского
государственного
университета им. Питирима
Сорокина

– Содействие научному развитию молодежи – это одно из приоритетных направлений деятельности нашего университета, несмотря на довольно высокую остепененность профессорско-преподавательского состава. Мы в постоянном поиске

механизмов привлечения молодежи к научным исследованиям. У нас есть практики, которые уже дали хороший результат.

Действительно, последнее время выпускники аспирантуры чаще всего не планировали защиту диссертации по разным причинам. Некоторые из этих причин нам удастся устранить. Так, с 2018 года у нас действует уникальная в своем роде программа «Подготовка кандидатов и докторов наук», которая направлена на поддержку молодых ученых при проведении научных исследований и подготовке рукописи диссертации. Результатом участия в программе является принятие диссертации к защите. Участники программы – молодые ученые, прошедшие строгий конкурсный отбор, в течение двух лет получают ежемесячную стимулирующую надбавку в размере 51 тыс. рублей за участие в подпрограмме «Кандидат наук» и 85 тыс. рублей за участие в подпрограмме «Доктор наук». Причем, если соискатель защищает диссертацию до истечения 2-летнего периода, стимулирующая выплата ему не снимается. Для участия в программе соискателю нужно иметь определенный научный «задел». Достаточно жесткие требования к этому «заделу». Участники программы составляют подробный план по своей дальнейшей работе над рукописью, авторефератом, подготовке статей, монографии, участию в конференциях. Немаловажно, что участники систематически отчитываются перед ученым советом университета о проделанной работе. Поддержка научных руководителей и рекомендации членов ученого совета мотивируют молодых исследователей, повышают их научную активность. Результатом программы является тот факт, что за 2018-2024 годы 100 % участников защитили диссертации на соискание ученых степеней: докторскую диссертацию – 1 чел., кандидатские диссертации – 5 человек.

Известная и популярная практика, когда для оформления и подготовки к защите кандидатской диссертации оформляется соискательство. В нашем вузе начата практика аналога соискательства для подготовки докторской диссертации. Для этого сотрудник может быть прикреплен для получения научных консультаций. Положение о таком консультировании размещено на нашем сайте, поскольку этой возможностью может воспользоваться любой человек. Качество подготовки диссертаций в университете отмечено экспертным советом ВАК по филологии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Диссертация старшего преподавателя кафедры русской филологии Е. Военушкиной на тему «Языковые средства реализации категории достоверности в северно-

русских текстах несказочной прозы: опыт мульти-модального анализа» признана одной из лучших в 2023 году.

Еще одну практику поддержки научных школ можно назвать образно «инициативное проектирование». Суть в том, чтобы создать условия для возникновения инициативы у студентов, аспирантов, молодых ученых. А затем вместе с инициаторами запустить предложенный проект. И как показывает практика, мы успешно справляемся. Более того, такая поддержка молодежных исследований приносит университету доход в виде выигранных грантов.

Для возникновения инициативы мы используем студенческое научное объединение (СНО) и Совет молодых ученых и специалистов (СМУС). Так, в 2019 году по инициативе аспиранта И. Соловьева в университете была создана молодежная научно-исследовательская лаборатория «Трансляционная биоинформатика и системная биология». В настоящее время на базе этой лаборатории реализуется Президентский грант РФ для молодых ученых на тему «Создание первой в мире базы данных фармакологических модуляторов циркадных ритмов (ChronobioticsDB) и организация доступа к ней».

В 2022 году благодаря гранту Минобрнауки России в результате реализации проекта нашего университета «Наука молодых – устойчивое развитие Республики Коми» были созданы условия для участия обучающихся СГУ им. Питирима Сорокина в научно-исследовательской деятельности для усиления научного и инновационного потенциала, достижения устойчивого развития и сохранения культурного наследия Республики Коми.

Активная работа с заинтересованными студентами, организация научных мероприятий для обучающихся помогают найти инновационные идеи и реализовать их через проекты нашего университета, в том числе масштабные, как например, школа молодого ученого и внутривузовский конкурс «Прорыв в науку».

Ежегодно с 2022 года студенты принимают участие в конкурсе «Сириус. Лето: начни свой проект», который дает уникальную возможность выступить в роли наставников для одаренных школьников.

С 2020 года наши молодые ученые становятся получателями ежегодной премии Правительства Республики Коми: в 2020 году – доцент А. Лянцевич и студенты Л. Карлова, Я. Кузнецова; в 2022 году – аспирант Е. Военушкина; в 2023 году – студент В. Муравьев.

Евгения Анатольевна Карловская,
доктор экономических наук, ректор
Белгородского государственного
национального исследовательского
университета:

– В настоящее время мы делаем ставку на развитие индустриальной аспирантуры, обеспечивающей взаимодействие обучающихся с индустриальными и бизнес-партнёрами. У аспирантов появляется возможность выполнения диссертации в рамках исследовательских проектов индустриального партнёра. Такая практика позволяет формировать у аспирантов предпринимательские навыки, а также компетенции, необходимые для развития профессиональной карьеры в реальном секторе экономики.

В университете успешно внедряются интегрированные программы по единому треку «магистратура – аспирантура», что создаёт условия для включения магистрантов в научно-исследовательский процесс. Хороший результат показывают и программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, суть которых заключается в досрочном начале работы над диссертацией и последующем построении академической карьеры.

В вузе создана успешная практика по внедрению сетевой формы реализации программ аспирантуры, что обеспечивает привлечение новых партнёров, носителей лучших практик и во многом расширяет границы исследовательской экосистемы.

Магомед Шавалович Минцаев,
ректор Грозненского государственного
нефтяного технического университета имени
академика М. Д. Миллионщикова:

– В качестве лучшей практики поддержки и развития научной школы представляем грозненскую научную школу по разработке и внедрению эффективных энерго- и ресурсосберегающих технологий производства строительных композиционных материалов, изделий и конструкций, в основу научно-исследовательской деятельности которой заложены принципы комплексной утилизации техногенного сырья различной природы. За последние годы научная школа подготовила 4 доктора и 12 кандидатов наук.

Высокая эффективность работы школы стала возможной благодаря привлечению мотивированных материальной поддержкой и видением перспективного карьерного трека высокопотенциальных

студентов, аспирантов и молодых ученых к выполнению крупных федеральных и международных грантов, включая гранты РФФИ, ФЦП и проектов в рамках государственного задания. Важным инструментом материальной поддержки молодых специалистов стала возможность их привлечения под руководством опытных сотрудников для научно-технического сопровождения строительства крупных уникальных объектов: многофункционального высотного комплекса «Ахмат-Тауэр», грозненской ТЭЦ, горнолыжного курорта «Ведучи» и других научно-исследовательских и хозяйственных работ. Важно отметить, что практически все работы выполнялись в рамках научно-производственных коллабораций с академическими и промышленными партнерами: МГСУ, БГТУ имени В.Г. Шухова, КНИИ РАН, ООО «СК Чеченстрой», ООО «Успех», холдинг RimGroup, АО «Чеченцемент» и другими.

Виктор Георгиевич Мартынов,

ректор Российского государственного университета нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина:

– Следует отметить два ключевых направления в поддержке аспирантов университета. В первую очередь, работа по вовлечению в научную деятельность студентов старших курсов специалитета и магистратуры. Это позволяет сформировать тот потенциальный субстрат, из которого рождаются будущие аспиранты, которые понимают научную и преподавательскую работу и видят свою карьеру как ее часть. Ключевым инструментом здесь являются студенческие научные общества, конференции, которые проводятся в университете, привлечение студентов к базовой научной и исследовательской работе на кафедрах и в лабораториях. Даже прохождение педагогической практики, в рамках которой магистр подготовится и выступит с лекцией перед студентами, поможет ему оценить насколько он заинтересован в такой работе. Вовлечение в научную деятельность, в преподавание, мы стараемся продолжать и в процессе подготовки в аспирантуре. Стимулируем формирование молодежных научных коллективов, работу над научно-технической проблематикой отрасли, сотрудничество с промышленными партнерами. Во вторую очередь, многолетняя система финансовой поддержки молодых преподавателей, которая позволяет помочь в самом начале научной и преподавательской карьеры, когда положение сотрудника наиболее уязвимо.

Роза Шайхайдаровна Ахмадиева,
ректор Казанского государственного института культуры:

– Поддержка аспирантов и молодых ученых является важным аспектом развития науки. В Казанском государственном институте культуры проводятся конкурсы «Лучший молодой преподаватель» и «Лучший молодой ученый». Молодых ученых награждают премиями за выдающиеся достижения в научных исследованиях, что не только повышает престиж их работы, но и служит дополнительным стимулом для дальнейших исследований.

Наши молодые ученые участвуют в грантах Правительства Республики Татарстан на подготовку и стажировку в российских и зарубежных образовательных и научных организациях «Алгарыш». Это первая региональная программа такого рода в России. Она одновременно решает две важные задачи: подготовка и развитие кадрового потенциала республики и удовлетворение потребностей экономики в высококвалифицированных кадрах.

В институте функционирует студенческое научное общество, направленное на поддержку университетских проектов в сфере науки.

В рамках федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства» реализуется программа «Студенческий стартап» в которой 20 студентов выиграли грант по 1 млн руб. Данная программа позволяет раскрыть научный потенциал и привить интерес к науке.

Поддержка аспирантуры и развитие научных школ являются ключевыми факторами успеха в формировании научного потенциала вуза. Эффективные практики способствуют воспитанию нового поколения ученых и повышают конкурентоспособность в академической среде. В КазГИК устойчиво развиваются научные школы, ведущие исследования в области: философско-культурологических проблем постнеклассической науки; генезиса культурных форм в контексте мирового историко-культурного процесса; теории, методики и организации социально-культурной деятельности; изучения и актуализации этнокультурного многообразия народов России; изучения документа как объекта исследования культуры - комплексной безопасности жизнедеятельности человека.

Мы создаем сбалансированную систему воспроизводства научно-педагогических кадров для научных исследований в сфере культуры, внедряя ин-

новационные модули в программы магистратуры и аспирантуры в соответствии с изменяющейся образовательной парадигмой, такие как: «Цифровая трансформация культуры», «Междисциплинарные и трансдисциплинарные исследования в сфере культуры и искусства», «Генезис культурных форм в контексте мирового историко-культурного процесса».

В 2024 году на базе Академии наук совместно с КазГИК прошли международные научно-практические конференции: «Педагогические чтения 2024: Потенциал науки, образования и культуры в развитии цифрового поколения», «Культурное сотрудничество со странами Востока и Азии: современное состояние и перспективы развития» в рамках Международного фестиваля национальных культур «Россия-Восток» и др., а также проведены стратегические и форсайт-сессии, в которых молодые ученые и аспиранты вуза приняли активное участие. Вовлеченность аспирантов и молодых ученых в научные конференции играет ключевую роль в их профессиональном развитии. Конференции представляют собой платформу для обмена идеями, получения обратной связи от экспертов и коллег, а также позволяют наладить профессиональные связи и сотрудничество.

Спецпроекты «АО»

- 33** Первые леди. Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с ректором. Старт 4-го сезона
- 34** Елена Бойко, ректор ГАУ Северного Зауралья: «Кадры решают все...»
- 42** С главным о главном.
«От классического университета – к инновационному университету предпринимательского типа».
- На вопросы главного редактора «АО» отвечает Андрей Александров, ректор Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова



Старт
4-го сезона

Первые леди

Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с ректором

Редакция «АО» продолжает публикацию серии интервью с участницами проекта «Первые леди». Это женщины-лидеры, сильные руководители, представляющие на страницах журнала опыт своего коллектива и инструменты эффективных решений.

Новый, 4-й сезон проекта открывает Елена Бойко, ректор Государственного аграрного университета Северного Зауралья, который празднует в этом году 65-летие со дня основания.

Елена Григорьевна Бойко,
ректор Государственного аграрного
университета Северного Зауралья,
кандидат биологических наук

Спецпроект. Первые люди



Крупным планом | Елена Бойко

Елена Бойко

ректор Государственного
аграрного университета
Северного Зауралья

КРЕДО

Ценим прошлое. Строим будущее

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Топ-3 профессиональных компетенций

- Желание учиться, учиться и еще раз учиться
- Владение современными технологиями
- Умение работать в команде

Топ-3 личностных качеств

- Стремление к созиданию
- Социальная ответственность
- Патриотизм

Государственный аграрный университет Северного Зауралья

Уже 65 лет университет готовит специалистов для агропромышленного комплекса и смежных отраслей.

Ключевая роль в отрасли

Единственный университет в Тюменской области, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах, который выпускает кадры для агропромышленного комплекса.

Топ-3 лидерских достижений в 2024 году

- ГАУ Северного Зауралья единственный из Тюменской области входит в рейтинг лучших локальных образовательных учреждений, составленный агентством RAEX и занимает 16 место. 64 % направлений подготовки имеют профессионально-общественную аккредитацию.
- Гран-при, пять золотых и три серебряные медали на отраслевом конкурсе «Золотая медаль» 33-й Международной агропромышленной выставки «АГРОРУСЬ – 2024». Четыре золотые, семь серебряных и две бронзовые медали на 26-й Российской агропромышленной выставке «Золотая осень». Пять золотых, четыре серебряные, три бронзовые медали на выставке «Агропром Урал».
- По результатам мониторинга эффективности реализации молодежной политики и воспитательной деятельности в вузах ГАУ Северного Зауралья наряду с другими университетами занимает 20-е место среди 590 высших учебных заведений России, и 3-е место в регионе.



«Кадры решают все...»

Три повода для разговора с ректором

Повод для размышлений. О сильных позициях

? АО. На ваш взгляд, каковы сильные стороны образования, которое предлагает сегодня Государственный аграрный университет Северного Зауралья?

– Агропромышленный комплекс стремительно развивается, внедряются инновационные технологии. Задача университетов в таких условиях – организовать образовательный процесс так, чтобы на выходе студенты не только владели фундаментальными и прикладными знаниями, но и по-настоящему были готовы работать на высокотехнологичных и наукоемких производствах, имели междисциплинарные компетенции. Это значит, что уже мало быть просто агрономом, необходимо владеть цифровыми технологиями, уметь работать с беспилотными летательными аппаратами и т.д. Другими словами, современный специалист должен уметь комплексно применять знания нескольких дисциплин в соответствии с требованиями профессиональной деятельности.

Именно этим фактом мы руководствуемся при разработке образовательных программ. На стыке отраслей знаний университет реализует 53 образовательные программы по 28 востребованным направлениям подготовки. Кроме того, во все учебные планы включены элективные модули, которые направлены на формирование цифровых компетенций, управленческих навыков, развитие аналитических способностей, умения работать в команде. Каждый студент сам выбирает, какую компетенцию будет развивать в ходе обучения.

В вузе реализуется многоуровневая система образования. Благодаря этому каждый обучающийся может выстроить образовательную траекторию от бакалавриата до аспирантуры и продолжить исследования в alma mater. Многие ребята используют все возможности и получают два-три высших образования сразу, защищают диссертации. Сегодня на базе университета функционируют диссертационные советы по научным специальностям 4.2.4 Частная зоотехния, кормление, технология приготовления кормов и производства продукции животноводства (сельскохозяйственные науки) и 1.5.17 Паразитология (ветеринарные науки).



Сегодня мы выпускаем специалистов, которые востребованы в АПК региона, в том числе в сельских территориях. Я уверенно это говорю, потому что мы формируем предложения под запросы реального сектора экономики. Среди программ университета «Агробиотехнологии производства продукции растениеводства», «Биотехнологии в животноводстве», «Биотехнологии пищевых продуктов», «Биологическая безопасность сырья и продуктов питания», «Биотехнология пищевых производств и технология функциональных продуктов», «Агроэкологические технологии цифрового поля», «Инженерное дело в лесопромышленном комплексе», «Земельный кадастр», «Экология», «Водные биоресурсы и аквакультура» и другие. Мы готовим кадры и для смежных с АПК отраслей. Выпускники ГАУ Северного Зауралья работают на ведущих предприятиях области, в органах государственной и муниципальной служб. Большая часть глав муниципальных районов и руководителей управлений АПК Тюменской области – наши выпускники.

Также у нас успешно работает Институт повышения квалификации и переподготовки кадров, где проходят обучение те, кто уже в профессии, либо хочет скорректировать свою карьерную траекторию. Сегодня наш вуз реализует более 50 программ дополнительного профессионального образования.

? **АО. Сейчас все активнее звучит мнение, что профориентация должна начинаться чуть ли не с дошкольного возраста. Как дети вовлекаются в аграрные профессии при участии вуза?**

– Готовить будущих специалистов для АПК в нашем регионе начинают со школьной скамьи. На площадках 27 средних общеобразовательных организаций в муниципальных образованиях Тюменской области, включая г. Тюмень, г. Ишим и ЯНАО (Пуровский район, пос. Самбург), функционируют школы-партнеры АПК. В этих школах сформированы 9-й, 10-й и 11-й агротехнологические классы с общим числом обучающихся более 1500 человек.

Учащиеся агроклассов проходят обучение по образовательной программе «Мы выбираем АПК», в которую входят:

- теоретический учебный курс «Агропромышленный комплекс Тюменской области» (его проводят ведущие преподаватели аграрного университета);
- практическая часть, которую реализуют педагогические коллективы школ и педагоги университета с участием бизнес-партнеров при поддержке органов муниципального управления. Это знакомство с передовыми предприятиями отрасли, встречи с лидерами агробизнеса и ветеранами сельскохозяйственного производства;
- важная составляющая программы – участие учащихся школ в мероприятиях университета и профессиональных аграрных образовательных организаций, в том числе в общественно значимых и прикладных научно-исследовательских проектах (олимпиадная деятельность, агрохакатоны, научно-исследовательские конференции и другие).

Мы создали единую областную электронную базу «Мы выбираем АПК». Она доступна для работодателей, в ней формируется своего рода «история успеха» подростка – прохождение им образовательных программ, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах, полученные компетенции.

Отмечу, что наша практика высоко оценена на федеральном уровне и рекомендована для тиражирования в других субъектах. В настоящее время совместно с региональным департаментом АПК мы работаем над ее совершенствованием. Наша задача – организовать бесшовное обучение, сделать так, чтобы образовательная и карьерная



траектория будущих специалистов строилась еще в школе и вела к гарантированному трудоустройству на предприятия реального сектора экономики.

Большое внимание в профориентационной работе мы уделяем и студентам средних профессиональных организаций. Выпускники колледжей и техникумов выбирают наш вуз для получения высшего образования. Университет успешно сотрудничает с 40 организациями СПО Тюменской, Свердловской областей, ХМАО и ЯНАО, в 2024 году различными профориентационными мероприятиями охвачено более 800 студентов - это студенческий резерв ГАУ Северного Зауралья.

Что касается профориентации детей с дошкольного возраста, то в этом направлении мы тоже работаем. Среди давних партнеров университета детский сад №133.

ЦЕЛИ И МОТИВЫ

Повод для уверенности. О будущем

? АО. На каких приоритетах дальнейшего развития образовательной организации концентрируется сегодня ваша управленческая команда? Что вы безоговорочно намерены изменить в лучшую сторону?

– Одна из наших приоритетных задач – организация практико-ориентированного обучения. Сегодня агробизнес заинтересован в таких специалистах, которые способны быстро стартовать в карьере, которые уже умеют работать на современном оборудовании и владеют современными

Наша задача – организовать бесшовное обучение, сделать так, чтобы образовательная и карьерная траектория будущих специалистов строилась еще в школе и вела к гарантированному трудоустройству на предприятия реального сектора экономики.

технологиями. Их подготовка возможна при условии тесного сотрудничества и вовлечения предприятий реального сектора экономики в образовательный процесс.

В настоящее время вместе с Правительством Тюменской области и ведущими агропромышленными предприятиями мы работаем над внедрением региональной модели практико-ориентированной подготовки кадров. Одними из ключевых направлений в новой модели являются увеличение доли компонентов практического обучения в образовательных программах и совершенствование системы непрерывного аграрного образования. Это значит, что большое участие в обучении студентов принимают не только преподаватели университета, но и ведущие специалисты предприятий АПК. Количество часов практики на предприятиях для студентов увеличивается с каждым годом. Кроме того, чтобы идти в ногу со временем, наши преподаватели сами проходят стажировку на животноводческих, растениеводческих, перерабатывающих производствах.

Пилотным предприятием в отработке новой модели практико-ориентированной подготовки является давний партнер университета – Агрохолдинг «Юбилейный».

В этом году в рамках празднования юбилея университета наши партнеры оборудовали в институтах учебные именные аудитории АО «Щелково Агрохим», ООО «Эвика-Агро», Группы компаний «Руском», компании «Ростсельмаш» и АО «Тюменьагромаш». Готовятся к открытию аудитории KRONER и Заводоуковского городского округа и др. И это не просто современные учебные пространства, это новый подход к организации образовательного процесса. Каждая именная аудитория имеет свою дорожную карту-план совместной работы вуза и компании по подготовке кадров. Это и участие специалистов предприятий в составлении образовательных программ, и проведение ряда разноформатных мероприятий по теоретической и практической подготовке студентов с участием экспертов, обмену опытом между учеными и специалистами, трудящимися на производстве, защита выпускных квалификационных работ на материалах предприятий, а также руководство диссертационными работами сотрудников предприятий, совместные прикладные научно-исследовательские работы и т.д.

Плюсом остаются традиционные летние практики и стажировки. Университетом сегодня заключено более 500 соглашений о сотрудничестве с различными организациями по всей России.

? АО. Что лично вам дает повод для уверенности в будущем, уверенности, что сложные задачи выполнимы?

– Наше будущее – это молодежь. А чтобы быть уверенным в будущем, мы создаем все возможности для самореализации молодых людей. Сегодня студенты выбирают не только специальности и направления подготовки, они выбирают атмосферу. В нашем вузе множество спортивных секций, творческих клубов и студенческих объединений. Работает Центр молодежных инициатив, где студенты не только интересно проводят время, но и учатся социальному проектированию, участвуют в грантовых конкурсах и получают финансирование на реализацию своих проектов. Среди последних таких проектов – «Культурное сердце деревни», в рамках которого оборудуются сельские библиотеки, в том числе и в Краснодонском районе Луганской Народной Республики, Комната матери и ребенка, Центр послеучебного отдыха и восстановления «Отдыхальня» и другие.

Помимо традиционных направлений, у нас есть и уникальные. К примеру, Центр допризывной подготовки «Гвардия», Патриотический клуб имени Н.И. Кузнецова, на базе которого создан свой почетный караул, Центр сельской молодежи «Дом вверх дном» и т.д. По итогам конкурса лучших практик реализации молодежной политики и организации воспитательной деятельности в вузах, проводимом Минобрнауки России, ГАУ Северного Зауралья единственный вошел в

список лучших практик со всей Тюменской области, представив цикл военно-патриотических мероприятий «Дорогами Кузнецова».

Уникальность и самобытность нашего вуза проявляется и в социально значимых проектах, в которых участвуют и студенты, и сотрудники. «Аграрный университет – любимому городу» – это и проект, и девиз, с которым мы живем уже много лет. Он охватывает семь направлений: краеведческое, патриотическое, оборонно-спортивное, экологическое, садоводческое, ветеринарное и ветеранское. У этого проекта две стороны. С одной, мы помогаем горожанам, помогаем городу, делаем его лучше, с другой – добрыми делами и примерами мы воспитываем нашу молодежь, формируем у молодых людей гражданскую позицию, социальную ответственность, патриотизм.

АНАЛИЗ

Повод для гордости. О лидерском кейсе

? АО. Елена Григорьевна, как отмечено в визитке университета, ваши ученые успешно представляют вуз на профильных конкурсах и выставках. Давайте подробнее поговорим о последних достижениях ГАУ Северного Зауралья в области науки.

– Университет ведет перспективные научные исследования в области агрогенетики, рацио-



нального земледелия, экологии, биологической безопасности, аквакультуры, менеджмента, контроля качества готовой продукции, интенсификации растениеводства и животноводства и комплексного развития сельских территорий. Имеет патенты на изобретения во всех отраслях агропромышленного комплекса.

Мы реализуем федеральные и региональные научные проекты и гранты, заказы от реального сектора экономики. В настоящее время исследователи выполняют более 100 заказов от предприятий агробизнеса Тюменской, Челябинской и Свердловской областей, Ямало-Ненецкого округа.

В качестве примера научных разработок хочу отметить эффективную кормовую добавку для молоди осетровых рыб. Здесь наши ученые близки к мировому рекорду. Разработанная белково-липидная добавка позволяет существенно улучшить любой, даже не самый качественный корм. Благодаря уникальному сочетанию полезных компонентов темпы роста рыбы увеличиваются в полтора-два раза, а кормовые затраты во столько же раз сокращаются. При этом молодь осетровых практически не подвержена бактериальным инфекциям и желудочно-кишечным заболеваниям, а ее выживаемость возрастает до 97% по сравнению с обычным показателем в 30%.

Внимания заслуживают и наши селекционеры. Среди известных разработок - яровая мягкая пшеница «Тюменская-80», «Тюменская юбилейная», ячмень яровой «Уватский», люцерна «Быстрая». Если говорить о новых разработках, то это морковь «Корейская закуска» с высоким содержанием каротина, огурец «Китайский дракон», картофель «Тюменский».

Вуз входит в состав Межрегионального Западно-Сибирского НОЦ мирового уровня и реализует ряд прорывных проектов по агрогенетике и аквакультуре. Работает с большими данными на собственной информационно-аналитической платформе. В рамках Указа Президента Российской Федерации от 19.03.2024 г. № 195 «О Национальном центре генетических ресурсов сельскохозяйственных животных» на базе университета открыт Центр генетических ресурсов сельскохозяйственных животных.

Особое внимание в университете уделяется развитию молодежной науки. С первых курсов обучающиеся под руководством опытных ученых занимаются научными исследованиями, разрабатывают собственные научные стартапы. В 2024 году университет стал лидером в регионе

и лидером среди аграрных вузов по количеству победителей конкурса «Студенческий стартап» (очередь V) федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства», который реализуют Минобрнауки России и Фонд содействия инновациям. Студенты победили в четырех из семи направлений конкурса: «Биотехнологии», «Цифровые технологии», «Новые приборы и интеллектуальные производственные технологии», «Креативные индустрии».

Также в университете действуют Совет молодых ученых и студенческое научное общество, которое в этом году удостоилось диплома II степени на Всероссийском смотре-конкурсе студенческих научных обществ аграрных вузов России. Отмечу, что среди наших ученых трое отмечены нагрудным знаком Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Почетный наставник».

ГАУ Северного Зауралья

- ✓ Около 4000 студентов
- ✓ 53 образовательные программы
- ✓ 5 учебных институтов
- ✓ 23 кафедры
- ✓ Институт фундаментальных и прикладных агробiotехнологий, в состав которого входит 4 научных центра: (Агробiotехнологический центр, Центр точного земледелия, Центр селекции и семеноводства, Центр сельскохозяйственного консультирования)
- ✓ Центр генетических ресурсов сельскохозяйственных животных
- ✓ Собственное учебно-опытное хозяйство, которое является неотъемлемой частью учебного, научного и производственного процессов университета. В хозяйстве содержится более 1200 голов скота чернопестрой голштинизированной породы. Площадь пашни составляет около 3400 гектаров
- ✓ Ветеринарная клиника, Центр спортивного коневодства, пасака



С ГЛАВНЫМ О ГЛАВНОМ

С 1 сентября 2026 года отечественная высшая школа войдет в новый этап своего развития, который должен стать «синтезом всего лучшего, что было в советской системе образования, и опыта последних десятилетий»¹. Именно этому лучшему опыту, наработанному российскими вузами к настоящему времени, посвящена новая специальная рубрика нашего журнала «С главным о главном».

Поскольку базовой темой для журнала с момента его основания (с 2005 года) является тема качества образования, она же станет основным «фокусом» новой рубрики: лучшие вузовские практики будут рассмотрены именно через призму качества. В рамках рубрики мы предлагаем руководству вузов-участников ответить на три вопроса от директора Нацаккредцентра, главного редактора журнала «Аккредитация в образовании» Г.Н. Мотовой.

Качество образования – явление многогранное и потому не имеющее единственного простого определения. Однако существует целый ряд косвенных, но достоверных критериев достигнутого качества. Мы выбрали три таких критерия: **востребованность, компетентность, лидерство**. Именно они определили смысловую рамку для каждого из трех вопросов.

Таким образом, мы начинаем цикл публикаций, своего рода диалог двух авторитетных, признанных в своей области профессионалов: руководителя ведущего в России аккредитационного агентства и руководителя вуза, добившегося высокого качества своей деятельности. Герой первого выпуска – ректор Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова Андрей Александров.

От классического университета – к инновационному университету предпринимательского типа

«Сегодня Чувашия занимает второе место в стране по росту промышленного производства и второе – по росту обрабатывающего сектора».

¹ Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию (21.02.2023)



Галина Николаевна Мотова, директор Национального центра профессионально-общественной аккредитации, главный редактор журнала «Аккредитация в образовании», президент Азиатско-Тихоокеанской сети гарантии качества (APQN), доктор педагогических наук

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ: университет как «место силы»

О практиках экосистемного подхода

Г. Мотова: «Университет должен стать местом концентрации и удержания талантов» – таков один из ключевых пунктов формируемой новой образовательной госполитики. (И, безусловно, одно из ключевых условий для гарантии и обеспечения качества). Но теперь вопрос – как таким «концентратором» становятся?..

Эксперты утверждают: образования – «самого в себе и самого по себе» – не бывает; у него всегда есть внешний заказчик: человек, семья, сообщество, государство, бизнес... Чем более точно и адекватно университет способен ответить на запросы различных заказчиков, тем более востребованным он становится, а «освоение» различных сегментов заказчиков превращает университет в экосистему, чья деятельность становится жизненно важной для всего местного сообщества и территории. И тогда таланту «проскочить мимо» уже вряд ли удастся – у таких образовательных экосистем – благодаря большому набору образовательных продуктов – «мелкоячеистое строение».

Вероятно, российская высшая школа еще на пути к такой архитектуре. Но ее яркие элементы уже хорошо просматриваются...

Отсюда – наш вопрос:

akvobr.ru

? Как правило, успешные, наиболее востребованные проекты/образовательные продукты по праву становятся «визитными карточками» вуза-разработчика. Так пополняется его репутационный капитал, растет уровень узнаваемости и положительного восприятия внешними аудиториями. Это знаки готовности университета стать центром образовательной региональной (отраслевой) экосистемы. Андрей Юрьевич, какие проекты вы отнесёте к таким «визитным карточкам» Чувашского государственного университета?



Андрей Юрьевич Александров, ректор Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова, кандидат экономических наук, доцент, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации

А. Александров: В 2023 году в Чувашском госуниверситете появилась новая для нас и совершенно уникальная структурная единица – Высшая инженерная школа ЧувГУ. Здесь готовят инженеров нового формата, способных мыслить одновременно творчески и технически, работать в проектных командах. Их обучение с первого курса построено на проектной деятельности, когда теоретические основы предметов изучаются не только на лекциях, но и в тесной связке с практическим применением теории. В первый набор ВИШ попали только лучшие из лучших. Из 300 претендентов на обучение после командных тренингов, тестов и проектных работ отобрали 112 студентов (и это бюджетные места), которые и стали первой «золотой сотней». Сейчас они обучаются по четырем направлениям подготовки бакалавриата: «Электроэнергетика и электротехника», «Электроника и наноэлектроника», «Информатика и вычислительная техника», «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств».

Это партнерский проект, для реализации которого компании-партнеры предоставляют оборудование и преподавателей. ВИШ поддержали такие ведущие предприятия республики, как «ЧЭАЗ», «Релематика», «ВНИИР», НПП «ЭКРА», НПП «Бреслер», «Сеспель», «Элтех», iGrids («Интеллектуальные сети»). Список партнеров постоянно расширяется.

В приемную кампанию 2024 года на 104 бюджетных места претендовало уже более 700 человек. Среди них ребята, которые набрали больше 90 баллов ЕГЭ по математике, физике, информатике. Конкуренция среди поступающих была жесткой.

А шли мы к этому проекту не один год. Начинать работать с талантливыми школьниками, приглашали их в университет на предметные олимпиады. Потом появились две партнерские профильные олимпиады «Надежда электротехники Чувашии» и «Надежда машиностроения Чувашии», был сформирован Малый физико-математический факультет, организовались каникулярные тематические школы, Малая электротехническая академия, профильные классы в школах и проект «УПК-21», реализуемый в партнерстве с Министерством образования Чувашской Республики. Все они стали ступенями лестницы, которая привела команду университета к идее создания Высшей инженерной школы.

И хотя прошел всего один год со старта проекта, Высшая инженерная школа ЧувГУ уже успела стать своеобразной визитной карточкой вуза. Название проекта на слуху у родителей старшеклассников Чувашии, руководители и специалисты предприятий стали гордиться тем, что их дети поступили в ВИШ, а не в столичный вуз.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ:

решать задачи со знанием дела

О практиках фронтирных решений

Г. Мотова: При всех новых функциях, ролях и моделях современного университета, по крайней мере, две миссии – образовательная и научная – остаются за ним уже не одну сотню лет. Для выполнения этих миссий университет незаменим. Почему? Потому что компетентен – «подходящий, соответствующий, надлежащий, способный, знающий» (как гласит этимология латинского *competens*) – никакая другая общественная институция не обладает столь же широким набором накопленного опыта, навыков и ресурсов, чтобы справляться с подобными задачами «со знанием дела». А задачи реальностью поставлены – сложнейшие...

Так, в условия задачи образовательной входит, при множестве дополнительных неизвестных, главный вызов, который сформулировал министр науки и высшего образования РФ – «острый дефицит квалифицированных кадров практически во всех отраслях экономики и социальной сферы». В условия задачи научной включено базовое требование – обеспечить технологический суверенитет страны, внедряя результаты отечественных исследований и разработок.

Что уже сейчас может войти в университетские «пакеты решений»? Спросим у нашего собеседника.

? Какие актуальные проекты: образовательный (в рамках решения проблемы дефицита кадров и подготовки новых востребованных профессий) и научно-исследовательский (в рамках разработки импортозамещающих технологий и продуктов) вуз готов предложить своим индустриальным партнерам?

А.Александров: Уже много лет Чувашский госуниверситет и предприятия республики выстраивают оптимальную систему подготовки специалистов. Особенно успешно сотрудничество развивается в рамках электротехнического кластера. Краеугольным камнем такого взаимодействия является идея: студентов необходимо обучать тому, что будет действительно востребовано на производстве.

Расскажу о некоторых проектах, которые дают положительный эффект от сотрудничества вуза и предприятий.



1. Целевое обучение

В Чувашии значительное количество мест целевого приема выделяется для подготовки специалистов в разных отраслях. Во время учебы студенты проходят практику по своему профилю у работодателя-заказчика, где ребятам помогает наставник, объясняет тонкости будущей специальности.

Многие организации трудоустраивают студентов-целевиков, и к окончанию вуза у ребят уже есть 2-3 года стажа. На предприятии у них появляется возможность освоить элементы решения инженерных задач, познакомиться с трудовыми коллективами, выполнить выпускную квалификационную работу на актуальную тему. Плюс целевого договора – после окончания вуза у студента есть рабочее место и зарплата, не нужно тратить время на поиски работы. Самое главное отличие целевого обучения – это договор с предприятием или организацией, которые хотят подготовить для себя специалиста с набором необходимых знаний и умений.

2. Преподаватели вуза – сотрудники предприятий

Формировать практические навыки студентам помогает то, что в учебном процессе задействованы представители предприятий-партнеров. Они преподают в вузе по совместительству, возглавляют профильные кафедры, председательствуют в государственных аттестационных комиссиях, выступают в качестве руководителей выпускных квалификационных работ. В свою очередь, часть штатных преподавателей университета сотрудничает с предприятиями как эксперты и научные консультанты. Учебные планы и рабочие про-

граммы дисциплин согласовываются с работодателями. В процессе обучения используется оборудование и программное обеспечение, применяемые в реальном производственном процессе.

3. Лаборатории с современным действующим оборудованием

Благодаря поддержке партнеров в последние годы укомплектованы 15 лабораторий, в их числе: «Цифровая подстанция», «Автоматизированный цифровой электропривод», лаборатория цифровых двойников (лаборатория моделирования в реальном времени режимов работы энергосистем с ПТК Oral-RT), первая в Поволжье учебная лаборатория «Глобальные навигационные спутниковые системы» и другие.

4. Партнерские фонды

Сейчас в университете действуют два партнерских фонда: Фонд содействия инновационным разработкам обучающихся, молодых ученых и специалистов в научно-технической сфере, созданный совместно с АО «ЧЭАЗ», и Фонд содействия инновациям совместно с АО «ВНИИР» и АО «ВНИИР-Прогресс». Вуз и предприятия подписали соглашения, которые предусматривают сотрудничество по выделению грантов на финансирование перспективных проектов, направленных на создание научно-технического задела под перспективные научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы, либо на решение существующих технических задач предприятий, выполняемых проектными командами из числа обучающихся и ученых ЧувГУ, работников предприятий.





ЛИДЕРСТВО: эффекты «длинного взгляда»

О практиках реализованной стратегии

Г. Мотова: Знаменитый термин VUCA, прежде означающий «нестабильность, неопределенность, сложность и неоднозначность» современного мира, теперь получил в среде международного образовательного сообщества совершенно иную расшифровку – «видение, понимание, ясность, гибкость». Все это – атрибуты стратегического мышления – того «длинного взгляда», без которого немислимо планирование будущего: «нет адекватного горизонта – нет ресурсов – нет результатов».

Итак, «длинный взгляд» университета – это его программа стратегического развития. Какое будущее он для себя видит? Как понимает свою роль и миссию? Насколько ясно описывает и «картирует» те лидерские позиции, которые намерен достичь?

Очень важные вопросы для достижения лучшего качества. И очень интересны ответы, которые вуз уже смог найти...

? **Пожалуйста, расскажите о вашем наиболее успешном опыте реализации вузовской стратегической программы – от постановки цели до полученного практического результата – благодаря которому университет сегодня занял (или планирует занять) лидерские позиции в той или иной области своей деятельности.**

А. Александров: Сегодня Чувашия занимает второе место в стране по росту промышленного производства и второе – по росту обрабатывающего сектора. На большей части предприятий республики трудятся наши выпускники: 75% инженеров и технических специалистов и 85% врачей окончили ЧувГУ. Чтобы удержать и улучшить эти высокие позиции, был предпринят следующий шаг – вхождение в программу «Приоритет – 2030». Вместе с нашими индустриальными партнерами при поддержке региона планируем запустить проекты «Инженерия цифровой электроэнергетики» и «Мультидисциплинарный научно-практический комплекс «Университетская клиника+».

Наша стратегическая цель – переход от модели классического университета, в деятельности которого преобладает обучение студентов, а коммерциализация результатов научных исследований не поставлена на поток, к модели инновационного университета, который ведет не только НИОКРы по заказам хозяйствующих субъектов, но и предлагает собственную исследовательскую повестку.



Кейсы

- 49** ТГТУ входит в число 50 лучших вузов России по категориям «Исследования» и «Инновации».
- Ректор Михаил Краснянский –
о стратегических проектах университета

Тамбовский государственный технический университет: наука и инновации для устойчивого развития региона

Тамбовский государственный технический университет (ТГТУ), основанный в 1958 году, является одним из ведущих технических вузов Центрального федерального округа России. Университет известен своими сильными образовательными программами, научными исследованиями и тесным сотрудничеством с промышленностью региона.



Михаил Николаевич Краснянский,
ректор Тамбовского государственного
технического университета,
доктор технических наук,
профессор Российской академии наук,
почетный работник высшего
профессионального образования
Российской Федерации

Вуз строит свою образовательную деятельность на принципах соответствия кадровым потребностям Тамбовской области и интеграции с исполнительными органами власти, образовательными учреждениями и реальным сектором экономики. В ТГТУ представлен широкий спектр уникальных для региона направлений подготовки и специальностей, что делает его ключевым образовательным и научным центром. Особое внимание уделяется непрерывному образованию, которое адаптируется под потребности современной экономики и технологий. За последние годы значительно переработаны основные профессиональные образовательные программы с учетом требований ключевых работодателей и тенденций развития науки и технологий, серьезно расширен спектр дополнительных профессиональных программ. Более того, университет активно развивает технологическое предпринимательство среди студентов, реализует уникальную систему проектного обучения и поддерживает стартапы, что подтверждается успехами студентов в конкурсах и грантах. Профориентационная работа направлена на привлечение талантливых школьников и повышение интереса к инженерным и техническим специальностям. Научно-исследовательская и инновационная деятельность ТГТУ тесно связана с потребностями региональной экономики и приоритетами развития науки и технологий России, что находит отражение в значительных объемах выполненных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и участии в федеральных проектах.

«Визитные карточки»

В Тамбовской области ТГТУ занимает прочные позиции образовательного научно-технологического лидера, подкрепленные достижениями в подготовке инженерных кадров, благодаря развитым кооперационным связям в рамках крупнейших отраслевых консорциумов «ТЕХНОСФЕРА», «ЦИФРАПРОМ», «Вернадский – Тамбов», «Инженерное образование» и другим. В этом ключевую роль играют успешные и востребованные проекты, которые становятся «визитными карточками» университета.

Примером такого проекта является Школа кадрового резерва науки, созданная в 2022 году. Этот проект направлен на развитие кадрового потенциала вуза путем привлечения талантливой молодежи к научно-исследовательской работе. Помимо своей основной образовательной программы, студенты проходят дополнительное обучение по трем модулям: математика, информатика и информационные технологии, а также английский язык. Обучение бесплатное, стажировки и поездки в ведущие научные организации и высокотехнологичные компании страны организованы за счет университета. Отбор слушателей школы проводится на основании их успехов в математике и информатике, включая результаты ЕГЭ и промежуточных аттестаций.

Ректор ТГТУ Михаил Краснянский отмечает: «Подготовка высококвалифицированных специалистов для проведения научных исследований требует особого набора компетенций. Три из них – глубокие знания высшей математики, современных информационных технологий и английского языка – необходимы практически для всех отраслей. Именно эти навыки мы стремимся развить у наших студентов, чтобы они могли уверенно заниматься научно-исследовательской работой.



Этот проект стал важной частью стратегии ТГТУ по формированию новой генерации ученых и исследователей. В нынешних условиях, когда экономика и общество сталкиваются с дефицитом специалистов инженерно-технических направлений и необходимостью обеспечения технологического лидерства страны, университеты становятся ключевыми игроками в поиске решений этих вызовов. Именно на это направлена стратегия развития ТГТУ, в которой особое внимание уделяется молодым кадрам.

Помимо Школы кадрового резерва науки, эти задачи решает **уникальная система проектного обучения**. Проектное обучение внедрено во все образовательные программы бакалавриата и специалитета, курс «Технологическое предпринимательство» включен в программы магистратуры. Эффективность созданной системы подтверждают результаты: проектные команды из числа победителей образовательных интенсивов стали призерами конкурса «От идеи к прототипу» Университета НТИ 20.35, победителями программы У.М.Н.И.К, конкурса «Студенческий стартап» Фонда содействия инновациям и других грантовых программ. Ряд проектов поддержан ИТ-парком Тамбова, региональным оператором Фонда «Сколково».

В рамках федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства» реализованы **акселерационные программы ТГТУ «Техносфера» и «ЦИФРАПРОМ»**. Действует Школа технологического предпринимательства. В 2020 году открыта «Точка кипения» ТГТУ, а в 2022 году создана предпринимательская «Точка кипения», которая вошла в пять лучших по стране. Все это позволило за последние пять лет сделать значительный шаг в работе по вовлечению студентов в технологическое предпринимательство, реализовать программу «Стартап как диплом». Число выпускных работ в этой форме за последние два года в вузе увеличилось в три раза.

Результатом успешной реализации стратегии поддержки молодежи в науке является открытие в рамках нацпроекта «Наука и университеты» двух молодежных лабораторий. Три года назад была создана **лаборатория «VR-тренажерные системы для обучения, диагностики и реабилитации»**, а в этом году вуз получил федеральную поддержку для создания **лаборатории «Интеллектуальные беспилотные робототехнические платформы»**. Коллективы лабораторий на 90% состоят из молодых ученых, аспирантов, студентов, которые принимали участие в системе проектного обучения, Школе кадрового резерва науки, что дало им импульс для самореализации в сфере исследований и инноваций.

Вклад в подготовку молодого поколения исследователей и специалистов – это необходимое условие для эффективной реализации двух ключевых стратегических проектов ТГТУ: **«Зеленые технологии зеленому региону»**, направленного на разработку экологически чистых и ресурсосберегающих технологий для улучшения экологической ситуации в регионе, и **«Инжиниринг перспективных материалов технологического прорыва»**, целью которого является создание новых материалов с улучшенными характеристиками для нужд промышленности и науки.

В результате работы по этим направлениям университет вышел на международный уровень. В 2024 году ТГТУ реализует два научных проекта в области переработки отходов сельского хозяйства и пищевой промышленности совместно с партнерами из других стран. Группа исследователей ТГТУ совместно со своими коллегами из Федерального университета Алагоаса (Бразилия) и Чунцинского университета «Трех ущелий» (Китай) разрабатывают технологию утилизации отходов производства жареного картофеля. Ученые предлагают комплексное решение этой



проблемы. Сочетание различных технологий позволит получать из отходов биотопливо, биоудобрения и эффективно очищать отработанную воду.

В рамках другого крупного международного проекта научный коллектив ТГТУ совместно с Университетом Султана Мулая Слимана (Марокко), Институтом био- и новых технологий Эфиопии и Джибутийским исследовательским центром разрабатывает технологию переработки отходов сельского хозяйства для получения биоугля как многофункционального продукта.

Среди лучших вузов

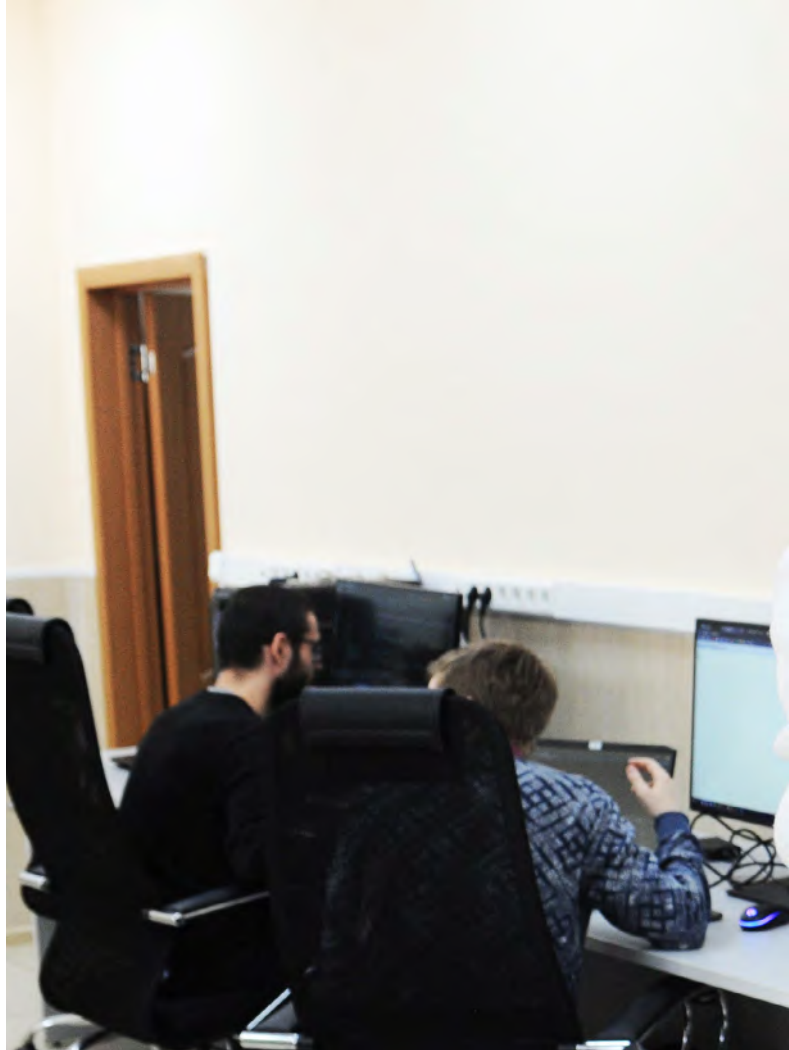
Все перечисленные проекты университета находятся в тесной взаимосвязи и представляют собой комплексную систему непрерывной подготовки кадров и развития науки в регионе. Об эффективности нашей стратегии свидетельствуют, например, результаты ежегодного Национального рейтинга университетов «Интерфакс». ТГТУ стабильно подтверждает и улучшает свои позиции на протяжении последних семи лет. Особенно значимы показатели ТГТУ в категориях «Исследования» (35-38-е место) и «Инновации»



(47-е место). Университет входит в число 50 лучших вузов России по этим критериям, демонстрируя уверенный рост по сравнению с предыдущими годами. Это подчеркивает статус ТГТУ как одного из ведущих научно-инновационных центров страны. Однако мы не останавливаемся на достигнутом, нам важна динамика качественных изменений внутри университета. Принятый курс на достижение технологического суверенитета страны неизбежно влечет за собой постоянную корректировку стратегии развития в ответ на новые вызовы времени.

Таким образом, Тамбовский государственный технический университет демонстрирует пример успешной интеграции образования, науки и инноваций. Вуз активно адаптирует свои программы под требования современной экономики и технологий, поддерживает технологическое предпринимательство и развивает кадровый потенциал через уникальные проекты, такие как Школа кадрового резерва науки и система проектного обучения. В результате ТГТУ не только готовит высококвалифицированных специалистов, но и способствует технологическому суверенитету страны, реализуя стратегические проекты в области зеленых технологий и перспективных материалов. В условиях глобальных вызовов такие вузы, как ТГТУ, становятся важными центрами инноваций и прогресса, обеспечивая устойчивое развитие и конкурентоспособность региона.

Согласно
национальному
рейтингу
«Интерфакс»,
университет
входит в число
50 лучших вузов
России в категориях
«Исследования» и
«Инновации».





SWOT правил:
от ценностей к результатам

Политика качества

- 57** Ежегодная научная конференция APQN в России
- 61** Галина Мотова, президент APQN: Три И для образования будущего

«Работать вместе, чтобы формировать будущее»

В 2024 году Россия стала страной-хозяйкой традиционной ежегодной научной конференции Азиатско-Тихоокеанской сети гарантии качества (APQN)

Конференция под общей темой «Обеспечение качества и глобальное высшее образование: решение проблем и внедрение инноваций» состоялась в Санкт-Петербурге 26-29 сентября. В мероприятиях, помимо представителей России, приняли участие более 60 делегатов от аккредитационных агентств и высших учебных заведений из Бангкока, Бангладеш, Египта, Индии, Индонезии, Казахстана, Китая, Кыргызстана, Пакистана. Организатором встречи выступила Ассоциация по сертификации «Русский Регистр».

Актуальная повестка

Рабочая программа конференции включала более трех десятков докладов, презентаций и выступлений по вопросам обеспечения и гарантии качества образования как на национальных уровнях стран-членов APQN, так и на уровнях университетов. Участники запланировали обменяться мнениями и обсудить вопросы стандартизации и гарантии качества в трансграничном высшем образовании; проанализировать трансформацию инженерного образования, подробнее остановившись на современных стратегиях обеспечения качества в данной сфере; рассмотреть пути улучшения высшего образования, и, в частности, роль внутривузовских систем гарантии качества, направленных на совершенствование образовательного процесса и подготовки студентов. Таким образом, круг выбранных для обсуждения актуальных проблем обеспечил насыщенную академическую содержательность дискуссий, а подготовленные данные свежих исследований качества, успешные университетские и аккредитационные кейсы в этой сфере – их доказательность и практическую ценность.



Людмила СКАКОВСКАЯ,
заместитель
председателя Комитета
Совета Федерации по
науке, образованию и
культуре

С приветственным словом к участникам конференции обратилась заместитель председателя Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре Людмила Скаковская, отметившая важность развития современных технологий независимой гарантии качества, разработки образовательных программ и использования результатов аккредитации для эффективного управления образовательным процессом. Обозначив ряд конкретных задач, с которыми сталкивается общество в быстро меняющемся мире, сенатор подчеркнула, что на высшую школу возложена уникальная миссия – обучать, поддерживать и формировать всесторонне развитых личностей, способных с этими задачами справиться.

Глобальный контекст



Галина МОТОВА,
директор
Нацаккредцентра,
д.п.н., главный редактор
журнала «Аккредитация в
образовании», президент
Азиатско-Тихоокеанской
сети гарантии качества
(APQN)

Открыла конференцию президент APQN Галина Мотова, сделав акценты на глобальных вызовах времени, с которыми сегодня сталкиваются все без исключения страны, и которые оказывают колоссальное влияние на высшее образование. Президент обратила внимание коллег на необходимость учета происходящих изменений системами гарантии качества и предложила стратегии развития, которые могут быть использованы аккредитационными агентствами в своей работе.



**Аркадий
ВЛАДИМИРЦЕВ,**
генеральный
директор Ассоциации
по сертификации
«Русский Регистр»

Генеральный директор Ассоциации по сертификации «Русский Регистр» Аркадий Владимирцев тепло поприветствовал участников конференции, указав на ее особую роль в укреплении связей и обмене знаниями между специалистами в области обеспечения качества. В своем вступительном слове спикер также отметил: «Тема конференции – это отражение коллективной приверженности членов APQN к решению сложных задач в сфере высшего образования таких, как обеспечение качества в трансграничном образовании, цифровизация процессов обеспечения качества, совершенствование преподавания и обучения в высших учебных заведениях».

Ключевые темы и спикеры

Основные программные доклады на конференции представили следующие спикеры:

- ✓ д-р Уэсли Тетер, старший консультант по инновациям в образовании и развитию навыков в Азиатско-Тихоокеанском региональном бюро ЮНЕСКО по образованию в Бангкоке (Тайланд). Тема: «Качество трансграничного высшего образования: международные стандарты, проблемы и решения». Высказанные спикером идеи о необходимости международных стандартов в области обеспечения качества вызвали оживленный диалог между участниками;
- ✓ д-р Алексей Курлов, заведующий кафедрой образовательных программ Московского государственного университета геодезии и картографии (Россия). В рамках темы «Трансформация инженерного образования: современные стратегии обеспечения качества и новые тенденции» спикер остановился на инновационных стратегиях повышения качества инженерного образования,

- вызвав большую заинтересованность участников. Между прочим, такой интерес неслучаен: во многих передовых странах региона развитию эффективной модели, например, непрерывной инженерной подготовки уделяется первостепенное внимание;
- ✓ г-н Цзян Хэ, заместитель директора Агентства по оценке качества образования Министерства образования КНР – EQEA (Китай). Его выступление было посвящено развитию комплексной системы оценки вузов Китая – так называемой системы «5 в 1» (5-in-1 Evaluation), представляющей сочетание пяти процедур: самообследования, институциональной оценки (в форме аудита или другой подобной процедуры оценки вуза в целом), регулярного мониторинга данных, оценки и аккредитации отдельных программ, международной оценки. Спикер представил новаторское понимание подходов к обеспечению качества в высшем образовании, что еще больше обогатило исследование практик обеспечения качества на конференции;

Торжественным моментом конференции стала церемония вручения премии APQN Quality Award за выдающийся вклад в обеспечение качества высшего образования.

На церемонии были отмечены как персоны, так и организации, в частности, вузами-лауреатами премии APQN-2024 – за создание эффективных внутренних процессов обеспечения качества образования – стали Политехнический университет Макао (Китай) и Американский международный университет (Бангладеш).



- ✓ д-р Надия Бадрави, президент Арабской сети гарантии качества в высшем образовании (ANQAHE), член консультативного совета CIQG и NARIC-THE, почетный профессор педиатрии Каирского университета (Египет). В рамках темы «Возможности и риски использования искусственного интеллекта в области обеспечения качества» спикер оценила потенциал технологий искусственного интеллекта для преобразования практики обеспечения качества, предупреждая при этом от рисков, связанных с их внедрением. Ее идеи вызвали содержательные дискуссии среди участников о вариантах эффективного использования ИИ в своей профессиональной сфере.

В течение следующего дня работали три параллельные секции: «Гарантия качества в сфере трансграничного высшего образования», «Внедрение цифровых технологий для гарантии качества», «Гарантия качества в высших учебных заведениях». Секционные заседания позволили большому количеству участников представить результаты своей научной деятельности и обменяться идеями с коллегами.

До встречи в Гонконге

От имени всех членов Сети президент APQN Галина Мотова подписала два соглашения: «О знаке качества (Quality Label) в Азиатско-Тихоокеанском регионе», являющимся одним из проектов Азиатско-Тихоокеанского Реестра гарантии качества, а также соглашение с Гонконгским советом по аккредитации университетов, академических и профессиональных квалификаций (НКСAAVQ) о проведении следующей ежегодной научной конференции APQN в 2025 году. Предварительно уже заявлена ее тема: «Расширение промышленного сотрудничества для получения качественного высшего образования».

В заключении работы участники отметили плодотворность встречи в Санкт-Петербурге, ставшем прекрасной площадкой для обмена мнениями и опытом в области гарантии качества в высшем образовании, а также для продолжения многолетнего сотрудничества между членами APQN из разных стран Азиатско-Тихоокеанского региона.





Три И

для образования будущего

О некоторых итогах масштабной ежегодной конференции Азиатско-Тихоокеанской сети гарантии качества,

а также о современных вызовах, новых идеях и стратегиях для развития высшего образования и систем гарантии качества мы попросили рассказать президента APQN, директора Нацаккредцентра, главного редактора журнала «АО», доктора педагогических наук Галину Мотову.

– Галина Николаевна, открывая конференцию APQN в Санкт-Петербурге, вы сделали акценты на глобальных вызовах времени, значимых для высшего образования во всем мире. По вашим наблюдениям человека с обширными международными контактами, какие из этих вызовов более всего влияют на академическое сообщество, вне зависимости от национальных или даже континентальных границ?

– Глобальные проблемы, с которыми в настоящее время сталкиваются все страны и все сферы деятельности, оказывают очевидное влияние и на высшее образование. Самый яркий пример из нашего совсем недавнего прошлого – разразившаяся в мире пандемия COVID-19, которая и определила повестку дня: огромный круг вопросов, связанных с вынужденным быстрым переходом на цифровые технологии и онлайн-образование. При этом перед вузами встала ключевая задача – сохранить качество высшего образования, а перед аккредитационными агентствами – предложить новые, сообразные ситуации форматы экспертизы, чтобы это качество гарантировать. Постковидный период вернул студентов и преподавателей в аудитории, но в результате шоковой трансформации высшего образования ускорились процессы цифровизации, от которых уже невозможно отказаться. Теперь, наряду с традиционным образованием,

все чаще используется смешанное и онлайн образование, а в системе аккредитации, наряду с традиционным очным визитом и экспертными оценками, агентствами внедряются цифровые технологии и смешанные процедуры очной и онлайн экспертизы.

Если говорить о глобальных вызовах сегодняшнего дня, которые, несомненно, уже оказывают растущее влияние на образование – это изменение структуры профессий и рынка труда, изменение климата на планете, появление искусственного интеллекта...

– Они могут вызвать столь же шоковую трансформацию систем образования, как пандемия?

– Давайте посмотрим, например, на рынки труда. Приведу данные Глобального института МакКинси (McKinsey Global Institute), который на основе исследования сделал следующий прогноз: к 2030-му году у 375 миллионов сотрудников (а это 14% от общего числа работающих) может возникнуть необходимость в смене области профессиональной деятельности и приобретения новых компетенций. Проблема дефицита компетенций затронет всех и каждого: работодателей, учащихся, целые семьи. Изменится все: характер компетенций как таковых, их направленность, организация, способы овладения, форма, содержание и места обучения...

«Классическое образование может потерять свою актуальность из-за молниеносного устаревания знаний и навыков. Новое высшее образование потребует новых форматов, содержания и скорости».

Уже сегодня, наряду с традиционными квалификациями, широкую популярность получают микроквалификации. И университеты обязаны продумать и выстроить новую «архитектуру» образовательного процесса, способного соответствовать этому вызову.

Станут ли подобные трансформации шоковыми? Сейчас невозможно дать однозначный ответ: да/нет. Поясню, почему. Как вы знаете, время, в которое мы живем, характеризуется термином VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity – «нестабильность», «неопределённость», «сложность», «неоднозначность»). Термин появился еще в начале 2000-х годов для обозначения быстро меняющейся и непредсказуемой ситуации, которую невозможно учесть и спрогнозировать. Резкие, часто в режиме ускорения изменения сегодня происходят не только в политике, экономике и финансах, но и в технологиях и моделях обучения. Мы часто становимся свидетелями угроз и событий, которые разрушают любые планы. Более того, множественность данных и многофакторность событий предполагают различные трактовки одного и того же явления (а то и непонимание происходящего). И все эти факторы транслируются в высшем образовании. Очевидным является также то, что образование не успевает за развитием технологий, и академическая общественность даже ставит под сомнение возможность использования технологических новшеств в образовании (и как следствие – обеспечение его качества).

Таким образом, заданная самим временем сложность глобальных явлений и вызовов влечет за собой неопределенность, точнее, многовариантность возможных решений. И мне кажется, ответ на ваш вопрос кроется именно в этом – чем более релевантное, если хотите, адекватное, по возможности максимально учитывающее всю сложность вызова решение будет найдено, тем меньший

трансформационный шок испытает система. Следовательно, не существует заранее предопределенного хода событий: «сейчас система образования испытает шок». Шоковый сценарий не детерминирован! Но для поиска таких решений жизненно необходима совместная экспертная работа академического сообщества.

– На поиск таких решений и направлена ежегодная научная конференция APQN?

— Безусловно! Большинство серьезных глобальных проблем не имеют гражданства. Конечно, каждая страна может сделать все необходимое, но решить их возможно только посредством сотрудничества стран, которое важно и необходимо, в том числе для сохранения и развития высшего образования.

Здесь подчеркну, что такому сотрудничеству способствует то, что международная академическая общественность сохраняет приверженность фундаментальным ценностям, таким как академическая честность, институциональная автономия, участие студентов и преподавателей в управлении, взаимная ответственность общества и государства перед высшей школой и высшей школы перед обществом и государством. И это очень хорошая новость, поскольку такая ценностная общность – один из ключевых факторов для взаимопонимания и поиска необходимых решений в мире «эпохи VUCA».

– Вы упомянули, что высшая школа сейчас вошла в постковидный период, характерной чертой которого стало ускорение цифровизации. Какие еще процессы, формирующие облик современного высшего образования, стоит выделить?

– Сошлюсь на опубликованный в начале 2024 года доклад представительной Ассоциации EDUCAUSE, объединяющей более 100 тысяч специалистов и более 2 тысяч организаций в области технологий, академических, промышленных и университетских дисциплин. В перечень актуальных тенденций в сфере высшего образования эксперты включили следующие позиции:

- увеличение потребности в безопасности данных и в конфиденциальности;
- спрос на гибридные и удаленные формы работы;
- возрастающая роль больших данных в принятии решений и отчетности; повышенное внимание к психическому здоровью;
- активизация усилий по созданию справедливой и инклюзивной среды и опыта;
- активизация процессов цифровой трансфор-

мации и рост институциональной устойчивости;

- совершенствование гибридного и онлайн-обучения.

Если классифицировать характеристики современного высшего образования более крупноформатно, то в исследовании той же ассоциации выделен и ряд основных макротрендов:

- **Социальные.** Связанные с ростом спроса на гибкие и удобные формы обучения, востребованности микроквалификаций и расширение инклюзии в обучении;
- **Технологические.** Очевидно, что ИИ станет мейнстримом, цифровые инструменты позволят большему количеству людей создавать цифровой контент. Произойдет стирание границ между очным и дистанционным форматами обучения;
- **Экономические.** Подразумевающие расширение доступности высших учебных заведений (не столько высшего образования, сколько именно вузов). Поскольку финансирование государственного высшего образования снижается, ожидается, что вузы будут делать больше, но с меньшими затратами;
- **Экологические.** Изменение климата все больше влияет на все аспекты жизни и деятельности, а значит, экологические вопросы должны интегрироваться в академические программы и институциональную деятельность вузов.

И как итог предметных исследований и выделенной типологии – сформулированные экс-

«Международная академическая общественность сохраняет приверженность фундаментальным ценностям, таким как академическая честность, институциональная автономия, участие студентов и преподавателей в управлении...».

пертами ключевые характеристики высшего образования будущего – так называемые «три И»: инклюзивность, инновационность, взаимосвязь.

– Любопытно. Сегодня широко известна концепция «четыре К», когда в программы дошкольного и школьного образования включаются методы для развития у детей креативности, критического мышления, способностей к коммуникации и кооперации. А что значит «три И» для высшей школы?

– Это своего рода «институциональные навыки», которые должна развивать в себе высшая школа как институт общественного блага. Первый – инклюзивность (Inclusivity), предполагает, что все, кто может и хочет учиться, независимо от физических, социальных, экономических аспектов, а также вопросов гражданства и признания предыдущего образования, должны иметь доступ к высшему образованию. «Отклонение от нормальности» не должно оставаться проблемой человека, а должно стать задачей образовательной среды.

Второй – инновационность (Innovation). Включает в себя такие аспекты, как зеленая и цифровая трансформация, новые форматы обучения, учет «Целей устойчивого развития», искусственный интеллект в высшем образовании и высшее образование в эпоху искусственного интеллекта.

Третий – взаимосвязь (Interconnection), подразумевает формирование взаимосвязанной международной системы высшего образования, которая будет служить всему обществу – создавать условия для устойчивого развития, способствовать сотрудничеству и обмену студентами, преподавателями, исследователями, а информационные технологии позволят преодолеть географические и ресурсные ограничения.

Почему сформулированы именно эти принципы? Почему они обозначены как ключевые для мирового академического сообщества, для развития высшей школы? Экспертная оценка заключается в том, что в ближайшем будущем мы можем столкнуться с еще более серьезными вызовами. Классическое образование может потерять свою актуальность из-за молниеносного устаревания знаний и навыков. Новое высшее образование потребует новых форматов, содержания и скорости. Поэтому вероятная модель университета будущего – это центр компетенций,

APQN

публичная организация, дважды в год публикует электронное новостное издание APQNews, ежегодно – отчет о деятельности организации, сборники статей по итогам ежегодных конференций, книги и отчеты по результатам исследований и опросов, ведет web-сайт.

чтобы растить кадры внутри производственных цепочек. Молниеносное устаревание знаний и навыков сделает высшее образование более фрагментарным и менее фундаментальным. А значит, вместо долгих программ будет все более востребовано микрообучение. Кроме того, ожидается очевидный разворот от массового образования к персонализируемому, поскольку дальнейшая цифровизация всех сфер жизнедеятельности человека позволит подбирать оптимальную образовательную и профессиональную траекторию.

– В этом контексте, обсуждаются ли новые ориентиры и для аккредитационных агентств?

– Да. Учитывая важную роль обеспечения качества в высшем образовании, аккредитационным агентствам необходимо в своей работе придерживаться важного принципа: быть для системы высшего образования не столько «охранником» (gate-keeper), сколько «проводником» в мире новых технологий, т.е. выявлять и распространять лучшие практики, способствовать диалогу и обмену опытом, быть для вузов равным партнером и даже больше – своим примером демонстрировать ответственное отношение к делу, честность, объективность, независимость и приверженность качеству.

Можно предложить следующие стратегии в оценке качества образования:

Стратегия 1: инновации. Инновационные технологии оценки качества образования способны стимулировать и запускать инновации в обучении и преподавании. Нам необходимо привлечение академических экспертов с опытом инновационной деятельности и привлечение к процедурам оценки инновационных предприятий и организаций.

Стратегия 2: ограничение процедур вмешательства в автономию вуза. После 20 лет (а в некоторых странах и больше) существования процедур оценки нет необходимости контролировать «все и вся», подходить ко всем с «одной линейкой». Мы должны уделять особое внимание результатам обучения, прозрачности, публичности и достоверности результатов экспертизы.

Стратегия 3: разнообразие подходов. Сегодня усиливается потребность в уважении к автономии и многообразию вузов, учете миссии, специфики вуза и окружающей среды. Мы могли бы предложить применять гибкие («мягкие») методы экспертизы, адаптируемые к постоянно меняющимся потребностям студентов и технологическому ланд-

шафту – технологию smart-экспертизы. И, наряду с этим, использовать цифровые платформы и большие данные для анализа информации и снижения бюрократической нагрузки, внедрять цифровизацию в гарантию качества (Digital Quality Assurance).

Стратегия 4: доверие и честность. Мы должны обеспечить доверие к вузу и доверие к результатам и качеству экспертизы. Приверженность академической честности в эпоху искусственного интеллекта является важнейшим принципом нашей работы.

– Тема ИИ, действительно, одна из самых обсуждаемых, неслучайно и на конференции APQN в Санкт-Петербурге ей была посвящена отдельная сессия «Возможности и риски использования искусственного интеллекта в области обеспечения качества». К каким выводам пришли ее участники?

– Образование – это социальная сфера. Искусственный интеллект не заменит преподавателя, преподавателя сможет заменить только преподаватель, владеющий искусственным интеллектом. Это в равной степени относится и к экспертизе. Многие агентства активно внедряют в свою работу цифровые технологии для экспертизы документов, для получения обратной связи от стейкхолдеров, для сбора и анализа информации о вузах и их программах. Однако провести экспертизу образовательной среды и образовательного процесса сможет только эксперт, владеющий и использующий цифровые технологии и искусственный интеллект там, где это приемлемо.

Еще важный момент. Задачей вузов в эпоху искусственного интеллекта является не только подготовка студентов к его использованию, но, прежде всего, подготовка самих преподавателей. Потому что только преподаватель может научить студентов умело пользоваться ИИ и уметь воздерживаться от его использования,

то есть соблюдать этические нормы. А задачами аккредитационной экспертизы должны стать: гарантия приоритетности принятия решения человеком, установление этических норм использования ИИ и конфиденциальности личных данных, сохранение академической честности и гарантии качества результатов обучения.

APQN

проводит большую исследовательскую работу, участвуя в международных проектах, и активно сотрудничает с другими сетями и международными организациями.

Транснациональное признание:
привилегия или необходимость?

Международное сотрудничество

- 66** Экосистема международных партнерств
«Алтай – Азия».
О практиках АлтГУ по интеграции
Евразийского образовательного
пространства



Экосистема международных партнерств «Алтай–Азия»

Алтайский государственный университет целенаправленно развивает международную деятельность как одно из стратегических направлений с концентрацией усилий на сотрудничестве со странами Центральной Азии, КНР и Монголией. Отдельным приоритетом является Большой Алтай – трансграничная территория вокруг Алтайских гор, приграничные регионы четырех государств: России, Казахстана, Китая и Монголии. Такая фокусировка обусловлена уникальной ролью Большого Алтая как признанного центра культурно-цивилизационного взаимодействия народов в различные исторические периоды.



Роман Ильич Райкин, проректор по развитию международной деятельности, доцент кафедры радиофизики и теоретической физики, кандидат физико-математических наук

Ассоциация азиатских университетов

Опыт и заделы Алтайского госуниверситета по научно-образовательному сотрудничеству с партнерами из Казахстана, Кыргызстана, Китая, Монголии, Таджикистана, Узбекистана обусловили создание экосистемы международных партнерств в макрорегионе Большого Алтая и в Центральной Азии в целом. Такая экосистема должна включать инфраструктуру в форме международных консорциумов различного масштаба и специализации, образовательные, научно-технологические и молодежные проекты, работу в медиапространстве, экспертно-аналитическое сопровождение и трансляцию передового опыта сотрудничества.

Первые шаги на этом пути были сделаны в 2013 году. По инициативе АлтГУ и при поддержке Минобрнауки и МИД РФ, профильных министерств и региональных органов управ-

ления стран Центральной Азии, а также ректоров ведущих вузов региона была образована Ассоциация азиатских университетов (aauniv.org). На сегодняшний день она объединяет более 100 вузов из 9 стран (Армения, Казахстан, Кыргызстан, Китай, Монголия, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан) и представляет собой одну из наиболее активных международных университетских ассоциаций на Евразийском научно-образовательном пространстве.

Под эгидой ассоциации один раз в два года проводится Международный образовательный форум «Алтай–Азия: Евразийское образовательное пространство – новые вызовы и лучшие практики». Фактически название «Алтай–Азия» стало брендом для интеграционных научно-образовательных проектов в Центрально-Азиатском пространстве, а образовательный форум – постоянно действующей экспертной площадкой для обсуждения актуальных вопросов развития международного образования.

VI Международный образовательный форум «Алтай–Азия 2024: Евразийское образовательное пространство – новые вызовы и лучшие практики» состоялся 3–5 октября 2024 года. Традиционно он собрал ведущих экспертов – представителей университетов России, Казахстана, Кыргызстана, Китая, Таджикистана, Туркмении, Узбекистана и других стран.

- Программа форума включала четыре основных направления:
- Трансформация образования: прообраз будущих изменений
- Навыки будущего. Технологическое предпринимательство
- Цифровой актив регионов
- Интеграция в образовательном пространстве Большой Евразии: новые подходы и стратегии партнерства



В частности, на форуме экспертной группой Томского государственного университета под руководством заместителя проректора по образовательной деятельности Елены Сухановой были представлены промежуточные результаты пилотного проекта по разработке новой национальной модели высшего образования РФ, рассмотрены вопросы реализации проектов международного сотрудничества в новых условиях.

В рамках форума прошел VI Съезд Ассоциации азиатских университетов, на котором президентом на период 2024–2026 гг. был единогласно избран ректор Казанского (Приволжского) федерального университета Ленар Сафин.

НОЦ «Большой Алтай»

Потенциал сотрудничества, созданный в рамках Ассоциации азиатских университетов, реализуется в большом количестве сетевых проектов, наиболее успешным из которых стал НОЦ алтаистики и тюркологии «Большой Алтай» (bolshoy-altay.asu.ru). Его целью является интеграция международного научного сообщества для изучения, сохранения и популяризации историко-культурного наследия тюркских и монгольских народов Большого Алтая.

НОЦ «Большой Алтай», основанный в 2019 году на базе Алтайского и Горно-Алтайского государственных университетов, осуществлял работу по привлечению к реализации проекта новых партнеров из России и стран Центральной Азии. Сегодня с полным основанием можно говорить о том, что сформирован крупнейший международный сетевой консорциум вузов и научных организаций России и стран Большого Алтая (28 российских и 36 зарубежных организаций-участников).

Одним из значимых направлений деятельности работы центра является проведение международных экспедиций. Всего в 2024 году состоялось четыре археологические (Алтайский край, Республика Алтай, Казахстан и Кыргызстан) и две этнографические (Республика Алтай и Кыргызстан) международные экспедиции. Развивается уникальный проект – виртуальный музей «Большой Алтай – прародина тюрков».

В НОЦ «Большой Алтай» ведется работа по написанию пятитомной монографии «Летопись тюркской цивилизации». В международный авторский коллектив второго тома вошло 34 ученых.



Представительские центры АлтГУ, включающие представительства НОЦ «Большой Алтай», были открыты на базе ведущих вузов Кыргызстана и Узбекистана: Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына и Самаркандского государственного университета им. Ш. Рашидова. Университеты совместно организуют и проводят международные форумы, конференции, экспедиции, реализуют магистерские программы.

В 2024 году НОЦ выступил организатором и соорганизатором четырех международных научных конференций в Кыргызстане, Таджикистане, России и Узбекистане, провел на базе АлтГУ Международный симпозиум «Сохранение и изучение культурного наследия Алтая» и Международный экспертный форум «Славяно-тюркский мир на пространстве Большого Алтая: история и современность».

Ректор АлтГУ Сергей Бочаров и сотрудники НОЦ «Большой Алтай» принимали также участие и в таких значимых международных мероприятиях, как Форум ректоров России и Казахстана (Алматы) и Международная российско-казахстанская конференция «Устойчивое развитие и безопасность на евразийском пространстве» (Астана).

По итогам форумов и конференций подписаны новые договоры о сотрудничестве с вузами и музейными учреждениями Казахстана, Кыргызстана и Узбекистана. Директор НОЦ «Большой Алтай», заведующая кафедрой востоковедения АлтГУ Юлия Лысенко была удостоена звания «Почетный профессор Научно-исследовательского института развития туризма» в Узбекистане.



Таким образом, комплексная системная работа на международном треке дает возможность эффективного развития многосторонней кооперации университетов и научных институтов с участием органов власти, бизнеса и общественных организаций. На основе успешных практик сетевого взаимодействия формируются общие открытые для всех заинтересованных участников точки входа для новых инициатив различного масштаба и тематики, внедряются гибкие механизмы поиска партнеров и акселерации международных проектов.

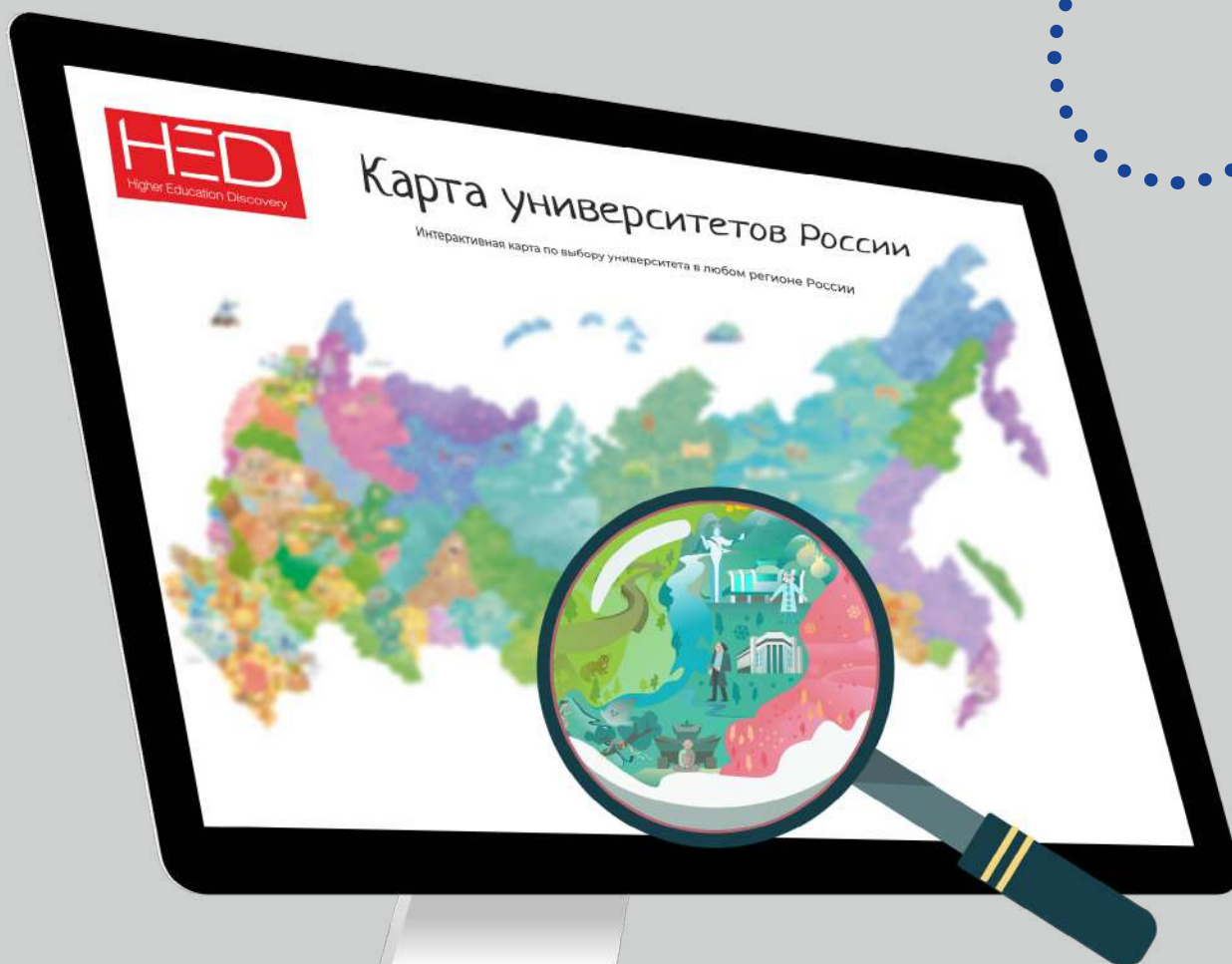




И АЗИАТСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ



Информационный проект журнала



Интерактивная карта университетов России

знакомит иностранного абитуриента
с достопримечательностями России
и достижениями университетов





НИИ мониторинга качества образования

bakalavr.i-exam.ru

nii.mko@yandex.ru

8 (8362) 64-16-88

ФИЭБ-2025

bakalavr.i-exam.ru

Внешняя независимая
сертификация выпускников
бакалавриата и специалитета



**1-24
апреля**



Сертификат качества
вузу



Именные сертификаты
студентам



Педагогический анализ
и рейтинг-листы

43
специальности
и направления
подготовки

Самые
востребованные
направления подготовки

- 1 38.03.01 Экономика
- 2 40.03.01 Юриспруденция
- 3 38.03.02 Менеджмент
- 4 09.03.03 Прикладная информатика
- 5 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)



Образовательным организациям по итогам успешного прохождения независимой оценки качества образования предоставляются **сертификаты качества**

Приглашаем вузы выступить в качестве базовой площадки или вуза-участника



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
ПРЕСС-СЛУЖБА ВУЗА
★ AKVOBR.RU ★

С 1 декабря 2024 года стартует
**десятый Всероссийский конкурс
«Пресс-служба вуза»**

Условия участия
в Telegram-канале
журнала «АО»



Победители
прошлых лет

