

до

№ 5 (153) 2024
akvobr.ru

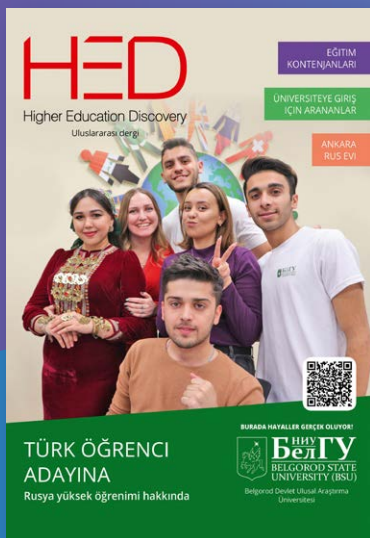
Впервые в России
состоялась оценка
программ по стандартам
Всемирной федерации
медицинского
образования
(WFME)

Александр Горбунов

«Наш девиз четкий и целеустремленный:
«Университет, открывающий и
преобразующий мир!»

СПЕЦНОМЕРА ЖУРНАЛА «HED»

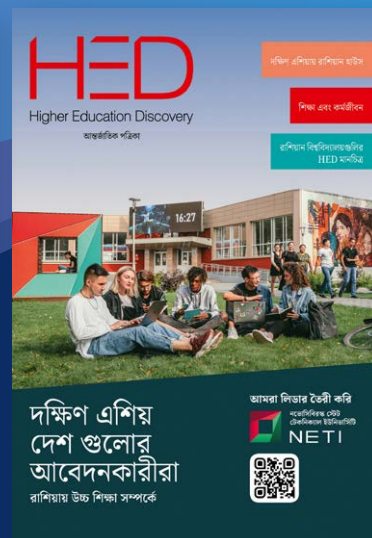
Редакция журнала «АО» выпускает спецномера журнала «HED»
для чтения иностранными абитуриентами



ТУРЦИЯ



ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ



ЮЖНАЯ АЗИЯ



ИРАН



МОНГОЛИЯ



ВЬЕТНАМ

Вышли в свет и были доставлены в Русские дома стран
номера на русском, английском, китайском, французском,
испанском, португальском, арабском, фарси, турецком,
бенгальском, вьетнамском, монгольском языках.

Редакция работает над номером для абитуриентов
из Африки

Заявки от вузов принимаются на dir@hedclub.com



hedclub.com

Содержание

- 4 Экспертный совет «АО». Острые углы «треугольника Лаврентьева». Станет ли «принуждение к партнерству» эффективной моделью взаимодействия вузов с индустрией?

15 Профессионально-общественная аккредитация

- 16 Батанов А.В. «На первой встрече ректор попросил от экспертов именно максимума рекомендаций, а не «пятерок» (Репортаж с заседания Нацаккредсовета, июнь 2024 г.)

30 Спецпроекты «АО»

- 31 Первые леди. СПО. Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с директором
- 32 Кокош О.А. «В основе успеха – консолидация усилий, нацеленных на результат» (Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева)
- 38 Реформаторы образования. Эффективно меняться и управлять изменениями
- 39 Горбунов А.П. Пятигорская инициатива: пакет решений для нового университета (Пятигорский государственный университет)

48 Политика качества

- 49 Батанов А.В. Изменись или умри? (Репортаж с III Всероссийского ИОТ-слета)

60 Международное сотрудничество

- 61 Экспорт образования как национальная цель: условия для продвижения (Итоговые рекомендации МНПК «Международная деятельность образовательных и научных организаций Российской Федерации: лучшие практики и модели региональных стратегий»)
- 64 Былова Н.А. Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты: как в погоне за количеством не потерять качество (Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова)
- 70 Никифоров А. В. Книгоиздание в вузах: новая жизнь и новые возможности

В номере

4



Что думают ректоры об инициативе Минцифры по «принуждению к партнерству» отечественных IT-компаний с профильными университетами и о возможности ее масштабирования на другие отрасли...

34



Ольга Кокош, директор Якутского технологического техникума сервиса им. Ю.А. Готовцева в проекте «Первые леди. СПО». В основе сильной позиции – **«созданная и действующая в техникуме преемственность поколений: ветераны – наставники – крепкое среднее звено – молодые педагоги»**

49

Всероссийский ИОТ-слет: о трех разрядах высшей школы, о грядущих университетских вызовах и о том, **что в первую очередь должны понять первокурсники...**

16



ЛТА-технология:
аккредитация для вузов-лидеров

38



Александр Горбунов, ректор Пятигорского госуниверситета: **«Источником нашей авторской университетской модели послужил целый ряд изменений предвосхищающего и настоящего поворотного характера...»**

64

Лучшие практики экспорта образования:
РНИМУ им. Н.И. Пирогова

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

✉ dir@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 Freepik, Pixabay, Rawpixel, Wikimedia.
При перепечатке ссылка обязательна.

Отпечатано с готового оригинал-макета
в ООО «Кировская областная типография».
Заказ № 2690.
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: 05.10.2024 г.

Слово редактора



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

Побуждение или принуждение – какой из механизмов более эффективен для достижения цели? Побуждение предполагает создание условий для формирования мотивации. Принуждение ускоряет процесс, даже если не созданы условия, и нередко вопреки интересам тех, кого принуждают.

Принуждение к партнерству – инициатива правительства по привлечению IT-компаний к подготовке кадров в вузах страны, а также распространение этой практики на другие, как правило технические, направления подготовки. Принуждение к развитию – инициатива отраслевого министерства в рамках проектов «Приоритет 2030», ПИШ и других. Административное давление, даже в формате «легкого подталкивания», по мнению участников Экспертного совета (с. 4-15), может привести к формальному партнерству. Необходимо взаимовыгодное сотрудничество, чтобы промышленным компаниям было интересно работать со студентами. Со своей стороны, преподавателям и студентам, по мнению участников Слёта индивидуальных образовательных траекторий (с. 48-57), должно быть интересно работать и интересно учиться в вузе, т.е. инвестировать свои 4-6 лет

жизни. А значит, у вузов должно быть желание развиваться, иначе неизбежно «организационное банкротство».

Как побуждение к партнерству и развитию может рассматриваться прохождение вузом международной аккредитации. В прошедшем учебном году, по данным Национального аккредитационного совета (с. 16-29), три четверти вузов вывели свои программы на аккредитацию повторно. Мотивацией для прохождения вузом аккредитации является не только его признание на национальном и международном уровне, но и привлечение ключевых работодателей к экспертизе программ и получение внешних рекомендаций для дальнейшего развития.

Острые углы «треугольника Лаврентьева». Станет ли «принуждение к партнерству» эффективной моделью взаимодействия вузов с индустрией?

Информационным поводом для темы сентябрьского заседания нашего Экспертного совета послужила инициатива Минцифры РФ о привлечении IT-компаний к партнерству с образовательными организациями как условию сохранения у компаний льгот. Впервые это предложение было озвучено Максудом Шадаевым во время его утверждения Госдумой РФ на пост главы ведомства 14 мая с.г. Так, «повышение качества обучения IT-специалистов в вузах» им было названо одним из приоритетов деятельности министерства: «Эту задачу будем решать за счет привлечения профильных IT-компаний и это будет обязательным условием сохранения этими IT-компаниями льгот», – заявил тогда М.Шадаев. Позже, выступая на площадке Петербургского международного экономического форума, министр вновь подтвердил намерение реализовать эту идею, которую поддержал и глава думского профильного комитета А. Хинштейн: «У нас происходит и будет дальше происходить отрыв образования от практики, – приводит слова депутата газета «Ведомости». – Решить эту проблему можно максимальной интеграцией IT-отрасли в образовательный процесс. У государства есть все основания попросить отрасль вкладываться в развитие вузов...».

Министр Шадаев, отметив готовность крупных IT-компаний к конструктивному обсуждению инициативы, обещал уже к концу лета разработать конкретные механизмы ее реализации. Ожидается, что в перечень мер «обязательного партнерства» могут быть также включены обязательства компаний по предоставлению баз практик для студентов, по участию в укреплении материально-технической базы вузов-партнеров, по включению в преподавательскую деятельность...

Итак, предложенная Минцифры инициатива по «принуждению к партнерству», действительно, неординарная и в новейшей истории отечественной высшей школы, пожалуй, не имеет аналогов. В силу специфики отрасли эту инициативу можно было бы считать определенным исключением. Однако, не может ли предложенный ведомством подход стать прецедентом и в дальнейшем перенесен и на другие отрасли? И не является ли этот подход наиболее предпочтительным в условиях, когда практичность (предполагающая рост объема и содержания практической подготовки) провозглашена одним из принципов новой модели высшего образования, а потребность в кадрах в семи ведущих отраслях экономики к 2030 году достигнет более 2 млн. человек (данные Минобрнауки РФ по направлениям экономической деятельности в сферах здравоохранения, обрабатывающих производств, информации и связи, научной и технической деятельности, строительства, туризма, транспорта и др.)?

Предлагаем членам Экспертного совета обсудить эту тему и ответить на предложенные вопросы...

? АО. Как вы считаете, не пришла ли пора для перенесения данного подхода по «принуждению к партнерству» с высшей школы на другие отрасли отечественной экономики?



Сергей Иванович Горлов, ректор
Низневартовского
государственного
университета

– Сегодня приоритетный инструментарий в образовательном процессе НВГУ – это взаимодействие университета с работодателями. Стратегическое партнерство с ключевыми предприятиями-работодателями (передовыми компаниями) позволит совместно модернизировать образовательные программы, строить целевую подготовку студентов, реализовывать проектно-технологические магистерские программы, имеющие корпоративную направленность, создавать базовые кафедры и учебно-производственные площадки и лаборатории.

Самый традиционный и популярный способ взаимодействия – это практическая подготовка обучающихся. Он позволяет профильным организациям создавать условия для реализации компонентов образовательной программы, предоставлять оборудование и технические средства обучения в объеме, позволяющем выполнять определенные виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся (АО «НизневартовскНИПИнефть», АО «Самотлорнефтепромхим», АО «Томскнефть» ВНК, БУ ХМАО-Югры «Низневартовский комплексный центр социального обслуживания населения», ООО «Сибирская интернет компания Сибинтек», ООО «ТУРФИНАНС», ООО «РИМЕРА-СЕРВИС», ООО «НВ-АСУПРОЕКТ», ООО «КОМРАД», ООО «Комтек», ПАО «Славнефть-Мегионнефтегаз», образовательные учреждения и т.д.).

С целью содействия трудоустройству выпускников и обеспечения высокого качества обучения в университете растет число соглашений о сотрудничестве с партнерами и договоров о практической подготовке обучающихся. НВГУ сотрудничает с крупными предприятиями города и округа, предоставляющими возможность прохождения практики и трудоустройства.



Дмитрий Львович Щеголев, ректор
Низневартовского
государственного
архитектурно-строительного
университета

– Конечно, тема взаимодействия вузов и промышленных партнеров крайне важна. Сейчас система высшего образования во многом страдает от того, что промышленные партнеры относятся к вузам, как к неким «донорам», миссия которых – поставлять уже подготовленные кадры. При этом в большинстве случаев партнеры не готовы вникать в особенности организации учебного процесса или оказывать содействие университетам. Мы понимаем, что практико-ориентированность образования – это важнейшая цель современной российской высшей школы. В этом смысле мы, разумеется, выступаем за привлечение промышленных партнеров в образовательный процесс – это и совместная разработка образовательных программ, и чтение лекций, и мастер-классы, и хакатоны, и проектная деятельность.



Сергей Михайлович Дмитриев, ректор
Низневартовского
государственного
технического университета
им. Р.Е. Алексеева

– Когда академик Лаврентьев задумывал Новосибирский Академгородок, одной из главных целей была реализация связки «образование – наука – промышленность», которая получила название «треугольник Лаврентьева». Позже, эта идея подзабылась, но сейчас блок треугольника Лаврентьева под условным названием «взаимодействие с индустрией» стал весьма актуальным.

Минцифры планирует ввести требования по участию IT-компаний в обучении студентов профильных специальностей в вузах и кардинально увеличить объем их вовлечения в процесс обучения. Поскольку качество обучения является критичной проблемой, участие IT-компаний в процесс обучения будет условием сохранения льгот. Такая обязанность должна повысить качество обучения и обеспечить «кадровый суверенитет», о котором

в своем выступлении в рамках Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ-2024) говорил Президент РФ В.В. Путин.

Данная модель применима и в других отраслях экономики. Так, Нижегородский технический университет имеет большой опыт работы с предприятиями оборонно-промышленного комплекса, которые сейчас испытывают «кадровый голод» в технических специалистах, инженерах (нехватка составляет около 20 %). Также нужны рабочие различных специальностей (дефицит составляет свыше 40 %). В настоящее время важно направить усилия государства, предприятий и других заинтересованных лиц на создание национальной системы подготовки специалистов для данной отрасли, в целях совершенствования кадрового обеспечения предприятий ОПК.

Для подготовки высококвалифицированных выпускников с использованием новых подходов к практико-ориентированной деятельности необходимо ввести изменения в соответствующие требования стандартов ФГОС ВО 09.00.00 укрупнённой группы направлений подготовки «Информатика и вычислительная техника», в части увеличения численности педагогических кадров с предприятий. В настоящее время требования стандартов к кадровым условиям реализации программ бакалавриата «не менее 5 % численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата от предприятий».

Абитуриент изначально должен знать, что будет обучаться по образовательной программе, где преподают сотрудники успешных компаний, где будут решаться реальные задачи от представителей индустриальных партнеров.

Образовательная политика университета должна быть выстроена в соответствии с запросами рынка труда, совместно с индустриальными партнерами, особое значение должно быть уделено освоению фундаментальных дисциплин, в области математики и информатики. Необходимо уделять пристальное внимание открытию и модернизации образовательных программ. В НГТУ рецензирование таких программ индустриальными партнерами является обязательным. Очень важно оценить, какие именно цифровые профессии и компетенции востребованы в регионе, чтобы в дальнейшем проектировать соответствующие образовательные программы.



Борис Михайлович Костишко, ректор Ульяновского государственного университета

– Очевидно, что полноценная подготовка студентов невозможна без участия работодателей, без практиков, представляющих предприятия, на которых будут работать выпускники, а также без полноценной практической работы обучающихся на этих самых предприятиях.

У студента, как и у ребенка в полной семье, должно быть два родителя. Без работодателей на выходе из университета мы получим полуфабрикат, который после трудоустройства услышит знаменитую фразу «забудьте все, чему вы учились в вузе», и которого придется доводить до ума еще 3-5 лет. А если перекося будет в сторону производства, то мы получим исполнителей, не понимающих фундаментальные основы своей работы, не умеющих переучиваться и создавать новые технологии.

Семью вуз-студент-работодатель (или треугольник Лаврентьева) пытались строить разными способами: вводилось дуальное образование, создавались базовые кафедры, оформлялись договоры о практической подготовке. Однако все описанные модели работают только при деятельном участии и заинтересованности работодателей, а вот как раз с этим проблема. За редким исключением работодатели не имеют длинного горизонта кадрового планирования и работают на вторичном рынке специалистов, предпочитая получать готового мастера здесь и сейчас, а не тратить время и силы на работу со вчерашними студентами. Очевидно, при большом дефиците кадров такая практика проигрышна и скорее приведет к необоснованному росту зарплат по отрасли, чем к решению кадровой проблемы. Поэтому «принуждение к партнерству» назрело давно.

Я уверен, эффективная система подготовки высококвалифицированных кадров возможна только, если в треугольнике Лаврентьева, как и в семье, все имеют свои права и обязанности. С акцентом на обязанности. Если мы говорим об устойчивом развитии экономики и отказе от чисто рыночных механизмов, то законодательно должны быть введены не только мотиваторы для работодателей, но и их обязанности по сотрудничеству с профильными вузами.



**Михаил Михайлович
Кристал,** ректор
Тольяттинского
государственного
университета

– Не совсем понятен термин «принуждение к партнёрству». Если само партнёрство является условием получения льгот, то это не принуждение, а стимулирование – не хочешь иметь льготы, не становишься партнёром! Однако сам механизм, на мой взгляд, сложный и избыточный. Есть более простые и проверенные решения. Проще вменить 1% от оборота всем производственным и IT-предприятиям тратить на развитие через заключение договоров НИОКР с вузами и НИИ РАН. Отдельным отраслям этот объём можно повышать до 2-3%, а льготы предоставлять по уже действующим условиям. Заключая такие договоры с вузами, предприятия сами будут заинтересованы в максимальной отдаче, в том числе через предоставление оплачиваемых мест практик. На самом деле, сейчас никого не нужно заставлять брать студентов на практику и даже платить за это, поскольку предприятия соревнуются за кадры, а не воспринимают это как общественную нагрузку. А вот вложение реального сектора в НИОКР надо сделать просто обязательным, поставив всех в равные условия. Такая практика была в Советском Союзе.

А если в схему получения льгот вставить вопрос участия IT-компаний в образовательном процессе, это повлечёт за собой необходимость создания ещё одного контура проверок законности и обоснованности.



**Сергей Олегович
Барышников,** ректор
Государственного
университета морского
и речного флота имени
адмирала С.О. Макарова

– ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова – отраслевой транспортный вуз. Для нас «принуждение к партнёрству» работодателей просто неактуально. Взаимодействие с работодателем всегда являлось приоритетным направлением нашей деятельности.



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

– Взаимодействие вузов с работодателями является ключевым аспектом, способствующим формированию качественных образовательных программ, ориентированных на реальные потребности рынка труда и повышающих конкурентоспособность выпускников при трудоустройстве.

Если говорить о медицинских вузах, то их взаимодействие с медицинскими или фармацевтическими организациями является особо важной составляющей организации образовательного процесса.

Получение медицинской специальности требует законченного, полноценного образования. Начиная с 3-го курса обучение проходит и должно проходить в дальнейшем на клинических базах, так как выпускник, окончив медицинский вуз, должен уметь выполнять очень большой перечень манипуляций и быть готовым оказывать не только первую помощь. Очень важно, чтобы будущий врач больше времени проводил у постели больного, чтобы он мог слышать сердцебиение пациента не только с помощью самых современных технологий, но и собственным ухом. Поэтому, если медицинским организациям, которые активно сотрудничают с медицинскими вузами в подготовке кадров для отрасли, предоставить определенные льготы и стимулы, это еще больше повысит их заинтересованность в эффективном взаимодействии. Тем не менее, при переносе данной модели на другие отрасли отечественной экономики важно учитывать специфику каждой и ее уникальные потребности, чтобы обеспечить ее эффективность и устойчивое развитие экономики страны.



**Елена Николаевна
Макаренко,** ректор Ростовского
государственного
экономического
университета (РИНХ)

– Опыт взаимодействия РГЭУ (РИНХ) с промышленными партнерами и работодателями показывает высокую эффективность подобного

партнерства. Специалисты-практики из сферы IT-технологий активно участвуют как в учебном процессе, так и в дальнейшем трудоустройстве выпускников. Помимо участия в разработке образовательных программ, преподавания дисциплин и предоставления практик, индустриальные партнеры сопровождают проектную деятельность студенческих команд: участвуют в организации хакатонов, предоставляют кейсы для решения, осуществляют наставничество над командами. Эти активности позволяют студентам уже с первого курса приобретать как профессиональные, так и связанные со взаимодействием в структуре проектной команды компетенции. Считаем безусловным важным и полезным перенесение этого опыта высших учебных заведений, например, на производственную сферу. В этом случае ведущие IT-специалисты помогут структурным подразделениям и коллективам компаний любых форм собственности и направлений деятельности значительно повысить их производительность и эффективность.



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

– Перенесение подхода по «принуждению к партнерству» на другие ключевые отрасли отечественной экономики может стать настоящим прорывом для подготовки современных специалистов, особенно в области энергетики, где мы сталкиваемся с высокими требованиями к знаниям и навыкам.

НИУ «МЭИ» активно реализует практико-ориентированный подход в подготовке своих студентов, что является одним из важнейших факторов, способствующих их успешной адаптации на рынке труда. Данный подход основывается на тесном взаимодействии с промышленностью и позволяет будущим специалистам не только получать теоретические знания, но и приобретать практический опыт уже в процессе обучения.

Сегодня университет сотрудничает с более чем 700 компаниями, среди которых лидирующие компании, работающие в сфере энергетики. Одним из ярких примеров является наше стратегическое взаимодействие с группой «Россети». Сотрудничество НИУ «МЭИ» и ПАО «Россети» является образцом успешного взаимодействия

между высшим учебным заведением и ведущей энергетической компанией страны.

Это партнерство направлено на решение актуальных задач в области подготовки высококвалифицированных специалистов и внедрения инновационных технологий в электроэнергетическую отрасль. С целью улучшения материально-технического оснащения, Россети поддерживают НИУ «МЭИ» в создании современных лабораторий и учебных классов, оборудованных по последнему слову техники. Это значительно повышает качество образовательного процесса и дает студентам доступ к современным технологиям.

В рамках партнерства разрабатываются специальные образовательные программы, ориентированные на потребности Россетей, а специалисты компании работают со студентами и обеспечивают соответствие учебного процесса актуальным требованиям отрасли. Тем не менее, такая практика должна быть расширена и на другие крупные компании, работающие в различных секторах экономики. Это поможет создать конкурентоспособных специалистов, готовых решать актуальные задачи производства. Важно внедрять механизмы, которые будут стимулировать предприятия к более активному сотрудничеству с вузами, включая инвестиции в материально-техническое оснащение образовательных учреждений.



АО. Какие плюсы и минусы видите в предложенной модели? Какие ключевые проблемы образовательных организаций эта модель поможет решить?

Сергей Иванович Горлов,

ректор Нижневартковского государственного университета:

– В предложенной модели есть как положительные стороны, так и моменты, которые требуют доработки. Взаимовыгодное сотрудничество, реализация практико-ориентированных дисциплин с решением реальных задач производства, прохождение практик на местах будущего трудоустройства являются несомненным и весомым подспорьем для развития вуза. Однако, например, ограничения, связанные с определенной степенью ответственности и вводимые службами безопасности, не позволяют студентам работать в тех или иных отраслях производства, тестировать передовые программные продукты, иметь доступ к информации и базам данных. К тому же при отсутствии заинтересованности к сотрудничеству со стороны индустриальных и промышленных партнеров и работодателей имеются большие риски формального партнерства. Для решения

данной задачи необходимо разработать критерии и детальные инструменты взаимодействия вузов с представителями отраслей экономики.

На мой взгляд важно дальше развивать инструменты по развитию партнерства высшей школы на все отрасли отечественной экономики, искать общие точки соприкосновения, чтоб сотрудничество было взаимовыгодным.

Дмитрий Львович Щеголев, ректор
Нижегородского государственного
архитектурно-строительного университета:

– Важно привлекать наставников с производства, потому что именно практические навыки сейчас наиболее востребованы. Включение современных технологий в образовательный процесс и преподавателей, наставников от производства значительным образом влияют на качество подготовки студентов.

Кроме того, у вузов нет такой материально-технической базы, как у представителей реального сектора. Это невозможно сделать, потому что идет постоянный процесс обновления оборудования, программных комплексов. Нет смысла вузам закупать такое дорогостоящее оборудование. Прохождение студентами практики, проведение практических занятий на реальных производственных площадках – рабочее решение в этой ситуации.

Однако в организации образовательного процесса есть и свои особенности. Например, у нас есть показатель, считающий соотношение педагогов, имеющих ученую степень, к тем, кто работает без нее. А эксперты-практики на производствах, как правило, таковых не имеют, им это не надо. Поэтому в таких вопросах взаимодействия важна грамотная нормативная проработка инициатив.

Сергей Михайлович Дмитриев, ректор
Нижегородского государственного
технического университета им. Р.Е. Алексеева:

– В данной модели мы видим больше положительных качеств, чем отрицательных:

- подготовка высококвалифицированных выпускников с использованием новых подходов к практико-ориентированной организации инженерно-технической подготовки, с использованием новой инфраструктуры обучения в зоне предприятий;
- актуализация компетентностной модели выпускника с учетом профиля профессиональных компетенций, востребованных на

предприятии, формирование условий объективной/внешней оценки результатов обучения работодателями, сокращение адаптационного периода при трудоустройстве выпускников на предприятие;

- предоставление обучающимся возможности получения практического профессионального опыта на высокотехнологичных рабочих местах с привлечением крупнейших представителей индустрии для образовательной деятельности и программ наставничества при проведении практической подготовки.

Минусы предложенной модели: сам термин «приращение к партнерству», вызывает отторжение. Некая формализация отношений возможна, но значимость целеполагания модели значительна. Не всегда учитывается потребность региона при реализации образовательных проектов, имеется несоответствие традиционных школьных и вузовских программ реальным нуждам компаний и предприятий.

Модель поможет решить следующие ключевые проблемы образовательных организаций: повышение качества подготовки обучающихся, способность уверенно адаптироваться к условиям существенных изменений и требований к уровню цифровизации производственных процессов, подготовка практико-ориентированных специалистов, обладающих как профессиональными (hard skills), так и универсальными и социальными (soft skills) компетенциями.

В вопросе подготовки кадров встречаются два подхода со стороны учебного учреждения и со стороны предприятия. Полученные в университете знания и навыки часто не соответствуют требованиям работодателя, которые вынуждены тратить ресурсы на то, чтобы сформировать у новых сотрудников действительно нужные компетенции. Для решения проблемы индустриальным партнерам необходимо научиться формулировать свои требования к квалификации выпускников так, чтобы это было понятно специалистам в образовании. А затем закреплять эти выработанные перечни компетенций в профессиональных стандартах.

Борис Михайлович Костишко, ректор
Ульяновского государственного университета:

– Минусы есть только в краткосрочной перспективе. Работодателям придется отвлечь часть сил и средств на работу со студентами, т.е. заняться непривычной для себя деятельностью. Но постепенно система сформируется, тем более, что существует достаточно большое количество успешных

примеров, когда работодатели очень ответственно подходят к вопросу подготовки кадров, и не только по рабочим специальностям.

В средне- и долгосрочной перспективе в принуждении к партнерству я минусов не вижу. Конечно будет довольно длительный переходный этап налаживания взаимоотношений, формирования инфраструктуры, поиска специалистов и т.п. Однако через год или два подготовка студентов и особенно целевых студентов, прошедших реальную дуальную подготовку, наладится.

Сергей Олегович Барышников, ректор
Государственного университета морского
и речного флота имени адмирала
С.О. Макарова:

– Я могу отметить только плюсы от участия наших партнеров в образовательном процессе. Они оказывают целевую финансовую помощь, направленную на модернизацию материально-технической базы университета (создание лабораторий, брендированных классов, обновление тренажерной базы), содействуют изданию учебных пособий, участвуют в мероприятиях по популяризации профессий морской и речной отрасли, выделяют гранты на научные исследования, реализуют стипендиальные программы.

Только за прошедший год состоялось открытие брендированных аудиторий Первой Портовой Компании и ФАУ «Российский морской регистр судоходства», сразу двух новейших учебно-тренажерных комплексов: по мореходной астрономии и электронной картографии при финансовой поддержке ПАО «Совкомфлот», кабинета курсового и дипломного проектирования имени Нестора Платоновича Пузыревского, созданного при поддержке ПАО «НК «Роснефть».

Ирина Игоревна Шереметьева, ректор
Алтайского государственного медицинского
университета:

– Партнерство медицинских организаций с медицинскими вузами является важным аспектом современного медицинского образования и практики. Среди плюсов такого сотрудничества можно выделить возможность интеграции теоретических знаний студентов с практическим опытом.

Взаимодействие позволяет существенно повысить качество образования и подготовки специалистов. В первую очередь, такой подход способствует более глубокому пониманию реальных потребностей здравоохранения. Студенты имеют

возможность проходить практику в клиниках, что позволяет им осваивать навыки в условиях, максимально приближенных к реальности, а также знакомиться с новейшими технологиями и методами лечения. Кроме того, сотрудничество с медицинскими учреждениями обеспечивает доступ к актуальным данным и исследованиям, которые могут быть реализованы в образовательных программах. Это позволяет вузам адаптировать свою подготовку к современным вызовам и требованиям рынка труда, что в свою очередь приводит к повышению конкурентоспособности выпускников.

Взаимодействие открывает возможности для междисциплинарных исследований, что способствует расширению научного потенциала и внедрению инноваций в медицине. Наконец, обратная связь между вузами и практикующими врачами помогает оперативно выявлять и исправлять недостатки в образовательных программах, тем самым создавая более эффективную и адаптивную систему подготовки специалистов.

Елена Николаевна Макаренко,
ректор Ростовского государственного
экономического университета (РИНХ):

– Плюсы данной модели очевидны. Она позволяет более полно использовать опыт и компетенции ведущих IT-специалистов, тем более, что в большинстве своем, это творческие люди, имеющие значительную потребность в передаче своего богатого опыта, особенно студентам и молодым сотрудникам компаний. Студенты с энтузиазмом начинают взаимодействовать с опытными, более старшими коллегами, особенно, когда реально чувствуют прирост своих знаний. Подобный синтез классического образовательного процесса, самообучения и наставничества со стороны профессионалов, с нашей точки зрения, является практически идеальной моделью подготовки кадров в Российской Федерации. Тем более, что нехватка IT-специалистов крайне существенна, несмотря на увеличение бюджетных мест в вузах страны. Что касается рисков, недостатков и минусов данной модели, то в первую очередь необходимо отметить высокую занятость «цифровых» специалистов в своих организациях, что подчас не позволяет им уделять достаточно времени взаимодействию со студенческими проектными компаниями. Вариантом решения проблемы может быть введение временных льгот таким сотрудникам в графике работы.

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

– В качестве плюсов такого подхода можно выделить подготовку квалифицированных и конкурентоспособных кадров, адаптированных к требованиям современных работодателей. Они обладают необходимым опытом и навыками, что значительно упрощает их трудоустройство и интеграцию в профессиональную среду.

Вузовская среда представляет собой единое целое, где обучение невозможно без научной деятельности, а наука требует конкретных задач для своего развития. Открытое сотрудничество между учебными заведениями и промышленными предприятиями создает основу для разработки актуальных образовательных программ и проектов, которые фокусируются на реальных потребностях рынка.

НИУ «МЭИ» активно реализует программу стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Это пять стратегических проектов, направленных на развитие российской энергетики и повышение ее эффективности. Одним из проектов является КНТП «Энергетика больших мощностей нового поколения», направленный на разработку полного инновационного цикла ключевых конструкторских, технологических и цифровых решений для создания российского основного и вспомогательного энергетического оборудования. Немаловажным плюсом является насыщение вузов современной материально-технической базой, которая непосредственно влияет на уровень подготовки специалистов и их способность работать с актуальными технологиями.

Одним из наиболее значительных недостатков практико-ориентированного подхода может стать риск бюрократизации процессов. Если взаимодействие между вузами и промышленностью будет сосредоточено исключительно на формальных отчетах и документах, это может привести к неэффективному сотрудничеству в целом. История должна быть не ради отчета, а с целью реального решения практических задач. Появление бюрократических издержек может затормозить процесс внедрения инноваций и привести к снижению качества образования.

? **АО. Какие эффективные практики взаимодействия с работодателями найдены и реализуются в вашем вузе?**

Сергей Иванович Горлов,
ректор Нижневартковского государственного
университета:

– Одной из эффективных и реально результативных подобных практик в НВГУ является базовая кафедра «СИБИНТЕК». Она образована в 2017 году. В ее составе ведущие специалисты и руководители подразделений Регионального производственного управления Филиала «Макрорегион Западная Сибирь» ООО ИК «СИБИНТЕК». Они осуществляют преподавание дисциплин по выбору обучающихся, организуют и руководят производственной практикой студентов, закреплённых за базовой кафедрой, привлекаются к руководству и консультированию по выпускным квалификационным работам студентов выпускных курсов.

Партнерская программа Регионального производственного управления Филиала «Макрорегион Западная Сибирь» ООО ИК «СИБИНТЕК» с Нижневартковским государственным университетом позволяет студентам факультета получить релевантный опыт и представление о реальных условиях работы на примере крупнейшего разработчика и поставщика IT-услуг. Предприятие в свою очередь имеет возможность вести, выбирать и трудоустраивать лучших студентов профильного факультета.

IT-служба нефтедобывающего бизнеса в Нижневартковском регионе на протяжении многих лет формирует свой кадровый потенциал в том числе за счет выпускников НВГУ. Доля сотрудников СИБИНТЕК с дипломом о высшем образовании Нижневартковского госуниверситета постоянно увеличивается, по некоторым структурным подразделениям выпускники факультета информационных технологий и математики разных лет составляют до 30% от общего числа IT-персонала.

Дмитрий Львович Щеголев, ректор
Нижегородского государственного
архитектурно-строительного университета:

– Самый яркий пример последнего времени – это магистерская образовательная программа, запущенная совместно с Министерством строительства Нижегородской области и Министерством градостроительной деятельности и развития агломераций Нижегородской области. Программа «Управление градостроительным развитием территорий» реализуется, в первую очередь, для удов-

летворения запросов этих ведомств. А министр градостроительной деятельности Марина Ракова, например, активно вовлечена в реализацию программы, регулярно читает лекции. В таком случае как раз работодатель может быть полностью уверен, что их будущий сотрудник будет максимально погружен в профессию уже на входе в нее.

Также у нас идет активное взаимодействие по линии строительных отрядов, потому что вуз архитектурно-строительного профиля. Эти отряды в рамках взаимодействия с «Росатомом» принимают активное участие на строительных площадках Госкорпорации.

Сергей Михайлович Дмитриев, ректор
Нижегородского государственного
технического университета им. Р.Е. Алексеева:

– Практика с нулевым периодом адаптации на предприятиях и формированием новых линеек высокотехнологичных продуктов для атомной отрасли в связке «образование – наука – промышленность» в передовой инженерной школе. Проект «ПИШ» уже с первых месяцев динамично развивается как в плане научных исследований, так и в образовательной сфере.

Более 20% дисциплин ПИШ преподают инженеры-практики промышленных партнеров. Запуск механизма наставничества с участием опытных инженеров с предприятий обеспечивает практическую направленность применяемых образовательных технологий. Подготовка базируется на перспективных научных исследованиях, проводимых совместно с высокопроизводительным сектором экономики – предприятиями ГК «Росатом». Исследования направлены на решение фронтальных задач атомной отрасли: новые реакторные установки, цифровые системы, новые материалы и кибербезопасность, инженерные системы для лазеров, водородная энергетика.

Наблюдаемые положительные результаты и высокий интерес со стороны промышленности свидетельствуют о правильности выбранного вектора развития. Посредством базовых кафедр по практической подготовке совместно с ведущими предприятиями Нижегородской области решаются многие проблемы.

Предприятия выделяют помещения и предоставляют высокотехнологичное оборудование. Помимо инфраструктуры привлекаются ведущие специалисты, которые выполняют не только роль наставников, но и коллег по реализации совместных проектов, что позволяет студентам и сотрудникам предприятия вести совместную научно-исследовательскую деятельность, к которой подключаются и преподаватели НГТУ.

В НГТУ действуют 16 базовых кафедр по практической подготовке, из которых 11 кафедр – на предприятиях ОПК, где проходят практическую подготовку более 1500 обучающихся. НГТУ работает на реальный сектор экономики ОПК, что позволяет потенциальному работодателю пригласить к своим будущим сотрудникам. Процент трудоустройства составляет 97,5%.

Доступ к современному оборудованию, и заказам на научно-исследовательские работы, вовлечение студентов в исследовательскую работу — все это позволяет повысить качество подготовки выпускников.

Основные задачи и направления деятельности базовой кафедры:

- комплексное участие в реализации программы подготовки кадров с привлечением высокотехнологичной материально-технической базы, кадрового состава и программного обеспечения предприятия;
- проведение всех видов учебных занятий по дисциплинам и всех видов практик, с привлечением к учебному процессу высококвалифицированных работников и наставников;
- проведение совместных образовательных и научных мероприятий (олимпиад, семинаров, конференций), организация совместных научных и научно-методических публикаций, создание творческих коллективов с привлечением обучающихся, аспирантов и преподавателей для реализации совместных научно-исследовательских проектов.

Борис Михайлович Костишко, ректор
Ульяновского государственного университета:

– В Ульяновской области есть несколько успешных практик взаимодействия вузов и работодателей. В качестве первого примера приведу опыт НПО «Марс». «Марсиане» создали целую систему поиска и подготовки «своего» абитуриента. Начиная с кружковой работы, проведения практической конференции школьников «Марс-IT» и т.п. И все это происходит при участии вузовских преподавателей и с использованием университетских лабораторий. Отобранные абитуриенты после конкурса становятся целевыми студентами и в дальнейшем проходят обучение на базовой кафедре УлГУ, идут стажерами на предприятия. Еще один пример – Ульяновский филиал ПАО НК «РуссНефть». Практически весь полигон для профильных специальностей в УлГУ был создан благодаря оборудованию, переданному этой компанией. Студенты проходят производственную практику и трудоустраиваются преимущественно в «РуссНефть». Еще более плотное взаимодей-

ствие университета с работодателями можно привести на примере Министерства здравоохранения Ульяновской области. На базе лечебных учреждений Минздрава располагается семнадцать клинических кафедр, большая часть целевых абитуриентов на лечебное дело и педиатрию поступают по заявкам регионального Минздрава и остаются работать в учреждениях, с которыми был заключен целевой договор.

Сергей Олегович Барышников, ректор
Государственного университета морского
и речного флота имени адмирала
С.О. Макарова:

– Важным направлением работы университета является заключение договоров о сетевом взаимодействии с работодателями в целях использования их материально-технической базы и высокотехнологичного оборудования для проведения практических занятий и научных исследований обучающихся.

2 сентября в День знаний заключен такой договор с нашим давним партнером ООО «УК Глобал Портс», включающим управляемые компании: АО «Петролеспорт», АО «Первый контейнерный терминал», ООО «МОБИДИК», ООО «ЛОГИСТИЧЕСКИЙ ПАРК «ЯНИНО», АО «Усть-Лужский Контейнерный Терминал». К ежегодной Неделе «Глобал Портс», включающей встречи со спикерами, экскурсии в порт, деловую игру «Порт мечты», добавятся еженедельные занятия для студентов, обучающихся по направлению «Технология транспортных процессов» в учебных аудиториях, расположенных на терминале «Петролеспорт». Занятия будут проводить преподаватели университета совместно с сотрудниками ООО «УК Глобал Портс».

Ирина Игоревна Шереметьева, ректор
Алтайского государственного медицинского
университета:

– Сегодня элементы этой модели уже внедрены в высшее медицинское образование, в том числе и в нашем университете. Лечебные учреждения предоставляют возможность проводить не только практику, но и учебные занятия на своей базе. Начиная с 3-го курса, студенты уделяют много времени отработке практических навыков не только на симуляторах, но и непосредственно «у постели больного». Мы сделали все практики расщепленными по семестрам, наши студенты, в том числе целевые, постоянно присутствуют в лечебно-профилактических учреждениях. Такой подход позволяет сократить количество студентов на одного пациента и тем самым повысить эффективность отработки практических навыков.

Хорошо зарекомендовала себя практика формирования учебных групп целевых студентов, начиная с 1-го курса, по принципу медико-географических округов Алтайского края. Это дает студентам возможность ежедневно общаться и отрабатывать навыки командной работы с будущими коллегами на протяжении всего периода обучения в университете. «Целевые» студенты проходят производственную практику в организациях-заказчиках, где имеют возможность познакомиться с коллективом, определиться с будущей медицинской специальностью и познакомиться со своим будущим наставником.

Еще одной эффективной формой является создание студенческих медицинских отрядов для помощи региональному здравоохранению, сегодня их количество в университете составляет уже 7. В течение лета участники отрядов работали в районах Алтайского края. Более 1000 человек прошли профосмотр и медицинское обследование. Главные врачи медицинских организаций создали комфортные условия для размещения наших ребят и организовали рабочие места.

А в 2024 году АГМУ стал опорной площадкой для реализации Всероссийского медицинского проекта. В Барнаул приехали 84 бойца Всероссийского студенческого медицинского отряда «Аметист» из 10 субъектов нашей страны. Молодые специалисты были трудоустроены в учреждениях здравоохранения города Барнаула. Бойцы применили свои знания и умения в отделениях гнойной хирургии и сосудистой нейрохирургии, неврологическом отделении острых нарушений мозгового кровообращения, кардиологии, анестезиологии и реанимации, медицинской реабилитации. Важнейшая задача этого проекта – обеспечить закрепление молодых кадров в системе государственного здравоохранения, чтобы бойцы получили опытных наставников, чтобы интеграция ребят в систему здравоохранения прошла максимально комфортно.

Еще одним ноу-хау для нашего университета является разработка и внедрение собственной многофункциональной платформы «Цифровая карьерная экосистема АГМУ», которая обеспечивает карьерную навигацию для студентов, их карьерную поддержку и содействие в трудоустройстве в государственные медицинские и фармацевтические организации региона.

Ключевая задача цифровой платформы – формирование карьерной экосистемы вуза, обеспечивающей построение индивидуальной карьерной траектории студентов и выпускников, их эффективное взаимодействие с работодателями региона.

Для работодателей-партнеров – это цифровая карьерная среда, где можно бесплатно размещать неограниченное количество вакансий, просматривать портфолио студентов и ординаторов АГМУ, отправлять и получать прямые отклики от студентов и выпускников вуза.

Для студентов, ординаторов и выпускников это, во-первых, возможность просмотреть все актуальные вакансии, напрямую связаться с работодателем, а значит, быстро найти желаемую работу и подработку во время учебы. Во-вторых, возможность изучить и проанализировать карьерные карты любого из институтов АГМУ, получить консультацию специалистов центра карьерного роста и самостоятельно или с их помощью сформировать свою индивидуальную карьерную траекторию.

Дальнейшее развитие цифровой платформы предполагает расширение ее функционала, создание новых полезных информационных страниц, таких как «Анонс новостей», «Карьерные советы», «База знаний, или Мудрый дом» и других.

Елена Николаевна Макаренко,
ректор Ростовского государственного
экономического университета (РИНХ):

– В качестве реальной практики можно привести два примера. Первый, это взаимодействие с АО «Универсальные бизнес технологии». Сотрудники организации активно участвуют в подготовке IT-специалистов факультета компьютерных технологий и информационной безопасности нашего университета. Они участвуют в работе государственной экзаменационной комиссии, разрабатывают совместно с преподавателями рабочие программы, курируют проектные студенческие команды. Благодаря им, в РГЭУ (РИНХ) сформирован и постоянно пополняется реестр кейсов для решения такими командами. Причем это реальные кейсы, необходимые компании для своих бизнес-процессов. Второй пример – ПАО КБ «Центр-инвест». В данный момент запускается проект создания совместно с РГЭУ (РИНХ) Центра искусственного интеллекта, деятельность которого будет направлена на значительный прирост уровня компетенций в этой крайне актуальной сфере. Также коммерческий банк постоянно финансирует множество студенческих активностей: «умная стипендия», хакатоны, конкурс курсовых и выпускных квалификационных работ и т.д. Все это позволяет, в том числе, финансово стимулировать заинтересованность студентов в результате работы.

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

– Хороший опыт взаимодействия предприятий-партнеров и НИУ «МЭИ» – это сеть студенческих конструкторских бюро (СКБ), получившая признание как лучшая практика в рамках программы «Приоритет-2030». В студенческих конструкторских бюро решается проблема подготовки профильных кадров для предприятий реального сектора экономики, обладающих на выпуске из университета необходимыми техническими навыками и опытом решения производственных задач.

Главная особенность работы СКБ – решение студентами реальных отраслевых задач при постоянной консультационной поддержке кураторов как со стороны НИУ «МЭИ», так и компании-партнера. На выпуске из СКБ студенты уже имеют опыт работы, знакомы с бизнес-процессами предприятия и гарантированное трудоустройство. В 2020 году в НИУ «МЭИ» было открыто первое СКБ, созданное совместно с группой компаний «Силовые машины». Практика создания СКБ показала свою эффективность, и в 2023 году были созданы еще два конструкторских бюро: в апреле 2023 года было открыто СКБ «Водородной энергетики», а в декабре 2023 – СКБ «Дорогобужкотломаш».

Особое направление в энергетике формируется за счет требований повышения энергоэффективности и безопасности. И здесь мы значительно расширяем программы, связанные с подготовкой специалистов в области возобновляемых источников энергии, водородной энергетики и энергосбережения.

В процессе обучения нами разработана отдельная программа, повышающая качество подготовки наших специалистов. Сегодня в НИУ «МЭИ» реализуются программы подготовки кадрового резерва для энергетики и инновационной экономики «ЭТАЛОН» (Энергия. Талант. Активность. Лидерство. Образование. Наука.) во всех институтах университета.

Данная программа направлена на подготовку высококвалифицированных кадров для высшей школы, научных центров, энергетики и инновационной экономики в условиях новой промышленной революции. Программа подготовки «ЭТАЛОН» дает расширенную возможность участия в прорывных научно-технических проектах. Студенты получают доступ к современному программному обеспечению, лабораториям, включаются в состав научных групп и занимаются научными разработками на протяжении всего периода обучения.

Профессионально- общественная аккредитация

- 16** Эксперты: международная аккредитация – главный тренд прошлого учебного года.

Репортаж с летнего заседания
Нацаккредсовета

«На первой встрече ректор попросил от экспертов именно максимума рекомендаций, а не «пятерок»»

У российской профессионально-общественной аккредитации может появиться вариант, предусматривающий сокращенное прохождение процедуры. Им смогут воспользоваться вузы, ранее подтвердившие высокое качество подготовки специалистов. Например, если образовательная программа вуза входит в премьер-лигу Предметного национального агрегированного рейтинга (ПНАР) и имеет высокие баллы, она может получить право пройти аккредитацию без выезда экспертной комиссии, подготовки отчетов о самообследовании и прочих хлопот, связанных с традиционной процедурой. По предварительным расчетам, сейчас на подобную аккредитацию могут претендовать 274 направления подготовки из 62 российских вузов, занимающие топовые места в ПНАР и ранее не проходившие профессионально-общественную аккредитацию.



Галина Мотова



Виктор Болотов

В формате «легкого касания»

Идея о пилотном варианте такой аккредитации была озвучена на летнем заседании Национального аккредитационного совета, прошедшего 28 июня на базе РУДН под председательством академика РАО Виктора Болотова. Как пояснила экспертам директор Национального центра профессионально-общественной аккредитации Галина Мотова, несколько лет назад на заседании Комитета по науке и образованию Государственной Думы РФ прошлого созыва при госаккредитации вузов предложили засчитывать им высокие достижения по науке, высокие рейтинговые показатели, наличие международной аккредитации и т. п. Идея проста – если университет в течение многих лет доказывает свой высокий статус тем, что входит в топ национальных или международных рейтингов, имеет международную аккредитацию, нужно ли его еще раз «мучить» какими-либо процедурами, например, госаккредитацией? По аналогии, разумно ли заставлять олимпийского чемпиона сдавать нормы ГТО?

Год назад Нацаккредцентр провел специальный семинар, на котором говорилось, что если вузы уже имеют высокие достижения, им можно было бы предложить пройти аккредитацию без дополнительной нагрузки, связанной с обычной аккредитационной процедурой.

– Мы предложили отдельным направлениям подготовки, уже имеющим высокое качество, альтернативную LTA-технология, – объяснила Галина Мотова. – Возможно, в будущем она будет называться по-другому. LTA – это Light Touch Accreditation, или «легкое касание». Такая практика есть в международном опыте – в частности, английское аккредитационное агентство QAA принимает подобные решения: если вуз уже доказал высокое качество подготовки, то аккредитация проводится, что называется, легким касанием, не досаждая учебному заведению дополнительными процедурами.

По сути, подобный подход существует и в отечественной системе высшего образования, когда абитуриенты из числа победителей всероссийских и международных олимпиад, имеющие



Томский государственный университет

- ✓ «Геология» (05.03.01 и 05.04.01)
- ✓ «География» (05.03.02 и 05.04.02)

высокие результаты, приравниваются к 100-балльникам и принимаются в вуз по упрощенной схеме. А еще с недавних пор в России вернулись к практике, когда диссертацию на ученую степень доктора наук можно защитить по совокупности уже опубликованных работ.

На основе данных премьер-лиги Предметного национального агрегированного рейтинга Нацаккредцентр изучил, сколько может быть кандидатов на прохождение облегченной процедуры. Их оказалось не так много. Так, в премьер-лигу ПНАР входят 106 вузов и 466 направлений подготовки. Но из них выбрали программы, которые не проходили профессионально-общественную и международную аккредитации, – это 274 направления подготовки из 62 вузов, которые могут претендовать на аккредитацию по LTA-технологии.

Поддержав идею подобной аккредитации, эксперт Нацаккредсовета, директор Центра качества образования Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого Елена Зима высказалась о том, что Политех может попробовать две УГСН вывести на такую процедуру:

– Мы уже понимаем, что для нас это тоже определенный вызов пересмотра своей документации и формирования взгляда извне на университет.

С одной стороны, то, что видит комиссия внутри, не увидят эксперты, которые не общаются с нашими студентами и нашим профессиональным сообществом. Наверное, минус и в том, что коллектив университета будет лишен плотного взаимодействия с экспертами, а ведь именно в живом общении появляется новое качество образования. С другой стороны, новый формат, мне кажется, позволит развивать это направление <в сфере оценки качества образования>.

Аккредитационные итоги: доминанты и особенности

Подводя итоги завершившегося учебного года, Галина Мотова рассказала о результатах работы за этот период Национального аккредитационного совета и Национального центра профессионально-общественной аккредитации.

Итак, в течение 2023/24 учебного года 17 вузов представили свои образовательные программы к аккредитации. В основном речь идет о повторной аккредитации (76% университетов), и это свидетельствует о том, что Нацаккредцентру доверяют, а сама процедура становится все более востребованной. Как правило, за аккредитацией обращаются ведущие вузы страны – амбициозные, желающие продемонстрировать свой высокий статус и стремящиеся позиционировать себя на самом высоком национальном и международном уровнях.

На двух заседаниях эксперты Нацаккредсовета рассмотрели результаты обследования 228 образовательных программ преимущественно высшего образования. Особенность анализируемого периода – в завершившемся учебном году проводилась, в основном, процедура международной аккредитации (85% от общего числа всех аккредитованных программ). Именно международная аккредитация в настоящее время в большей степени востребована ведущими вузами страны.

Всего, по данным реестра аккредитованных программ, Нацаккредцентр аккредитовал 1 409 ОП, что составляет 27% от общего числа программ, аккредитованных в России за учебный год. Кроме того, 992 образовательные программы российских университетов внесены в международную базу данных аккредитационных решений Азиатско-Тихоокеанского региона DAQAR.

В течение года в аккредитационной деятельности центра участвовали 129 экспертов, из которых 41 – зарубежный. По понятным причинам сейчас к работе привлекаются только эксперты из стран СНГ и дружественных государств, – в большей степени это были специалисты из Кыргызстана, Казахстана, Беларуси, Китая и Узбекистана. В Нацаккредцентре придерживаются принципа: привлекаться к аккредитационным процедурам должны только высококвалифицированные эксперты. Поэтому 64% экспертов имеют ученую степень доктора наук. Кроме того, с Нацаккредцентром сотрудничают эксперты-представители ведущих российских вузов страны (82%). Почти половина всех экспертов от работодателей представлена федеральными и региональными министерствами, еще 30% – из бизнеса и профессиональных сообществ.

Нацаккредцентр продолжает активно участвовать в формировании, развитии и продвижении базы данных аккредитационных решений Азиатско-Тихоокеанского региона DAQAR. На 1 июня 2024 года в ней размещено почти 5 тысяч отчетов из 250 вузов стран АТЭС.

Факторы качества

Заседание Нацаккредсовета продолжила международная аккредитация образовательных программ, первыми из которых рассматривались программы Томского государственного университета. Программы «Геология» (05.03.01, 05.04.01) и «География» (05.03.02, 05.04.02) совместно с Нацаккредцентром оценивали эксперты Агентства по оценке качества образования Министерства образования Китая (EQEA). Сам ТГУ уже в десятый раз представил свои программы на российско-китайскую аккредитацию. Нынешние программы входят в премьер-лигу Предметного национального агрегированного рейтинга и действительно являются высокорейтинговыми.

Примечательно, что руководство университета попросило привлечь к аккредитации не просто представителей профессионального сообщества, а именно из золотодобывающей компании. До этого вузу никак не удавалось выйти на такую компанию, но с помощью Нацаккредцентра это получилось сделать. Так в комиссии в числе представителей профсообщества появился старший геолог по геологоразведочным проектам международной золотодобывающей компании Nordgold Александр Шпекторов. Академическое же сообщество, помимо российских экспертов, было представлено двумя представителями Китая. Экспертная комиссия поставила программам ТГУ оценку «полное соответствие» по всем рассмотренным стандартам.



Московский государственный психолого-педагогический университет



«Психолого-педагогическое образование» (44.04.02)

Заместитель председателя комиссии, доктор географических наук, профессор, директор Института геоинформационных технологий и географии Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарева Анатолий Ямашкин отметил современную материально-техническую базу ТГУ и особенно выделил центр коллективного пользования, а также стационарные станции в высокогорьях для наблюдения за глобальными изменениями климата и музеи, имеющие большой потенциал для профориентации.

– Очень хорошо в вузе поставлены процессы в области развития геоинформационных технологий, – поделился Анатолий Ямашкин. – На геолого-географическом факультете работает высокопрофессиональный профессорско-преподавательский состав – это превосходно ощущалось при знакомстве с деятельностью кафедр, при общении с преподавателями, с работодателями. И, признаюсь, особенное впечатление произвели сами студенты – молодые люди действительно «заточены» на приобретение интересных, актуальных для современной России специальностей.

Комплиментарная характеристика уровня студенческой мотивации неслучайна – в ТГУ практи-



Кыргызский национальный университет им. Жусупа Баласагына

- ✓ «Маркетинг» (581000)
- ✓ «Социальная работа» (540200)
- ✓ «Китаеведение» (532300)
- ✓ «Информационные системы и технологии» (710200)
- ✓ «Программная инженерия» (710400)
- ✓ «Информационные технологии» (510300)

куется студентоцентрированный подход, который, в числе других вузовских достижений, отмечен и в итоговом отчете экспертной комиссии. По мнению выступающего, этот аспект, как фактор университетского развития, заслуживает интереса и анализа.

В целом, резюмировал эксперт, все точки роста у университета есть, вузовская команда здраво оценивает ситуацию и четко формулирует тренды развития. Со столь позитивными отзывами рассмотренная программа ТГУ получила международную аккредитацию на 6 лет.

Два повода для совершенствования

Московский государственный психолого-педагогический университет также проходил российско-китайскую аккредитацию и до рассмотрения Нацаккредсоветом уже получил два сертификата от аккредагентства Министерства образования КНР на английском и на китайском языках. Эти сертификаты можно выкладывать на официальные сайты, прикладывать к офици-

альным документам для того, чтобы абитуриенты ориентировались на них.

На суд экспертов МГППУ представил программу «Психолого-педагогическое образование» (44.04.02), входящую в первую лигу НАР. Экспертная комиссия поставила ей по трем стандартам оценку «Существенное соответствие» и по шести – «Полное соответствие». Прокомментировать, каких компонентов не хватило до «полного соответствия», попросили заместителя председателя экспертной комиссии, доктора психологических наук, заместителя директора по научной работе, профессора кафедры общей и социальной психологии Института психологии Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена Анастасию Микляеву.

– То, чего не хватило нам, связано с двумя вещами, о которых мы много говорили с коллегами из МГППУ и сошлись во мнениях о том, что это действительно имеет смысл совершенствовать, – отозвалась эксперт. – Первый момент связан с тем, что в МГППУ – одна из лучших в нашей сфере материально-техническая база, задействованная в подготовке студентов. Но при этом благодаря ей, с точки зрения экспертов и особенно представителей профессионального сообщества, наблюдается своеобразный перекоп в сторону практико-ориентированности обучения в ущерб фундаментальности. Как бы странно это ни звучало. Этот баланс между фундаментальностью и практико-ориентированностью, как нам показалось, важно соблюдать и на уровне организации образовательного процесса, и на уровне учебных программ, и на уровне способов, которыми студенты вовлекаются в учебную деятельность. Второй существенный момент связан с целевыми ориентирами развития программ. В нашей профессиональной сфере в данный момент активно обсуждается пересмотр профстандартов, и судьба программ по направлению психолого-педагогического образования, которые были выдвинуты на аккредитацию, очень неопределенна. Мы интересовались тем, как видит вуз перспективы развития именно этих программ при разных сценариях изменения профстандартов и сошлись во мнении, что этот вопрос тоже требует осмысления и проработки.

Программа получила аккредитацию сроком на 6 лет.

Нюансы совместной процедуры

Следующим на очереди был Кыргызский национальный университет имени Ж. Баласагына. Совместная международная аккредитация проводилась Нацаккредцентром (Россия) и Независимым аккредитационным агентством «Билим-стандарт» (Кыргызстан). Что интересно, условия аккредитации российской и кыргызской сторон отличаются друг от друга. Так, «Билим-Стандарт» принимает решение о полной аккредитации на 5 лет и аккредитации с условиями на 1 год, а Нацаккредцентр может дать аккредитацию на полный 6-летний срок или на сокращенный срок – 4 или 2 года. Кыргызские эксперты, со своей стороны, уже решили аккредитовать программы на полный срок – 5 лет. Агентства договорились о том, что будут рассматривать программы по согласованным стандартам.

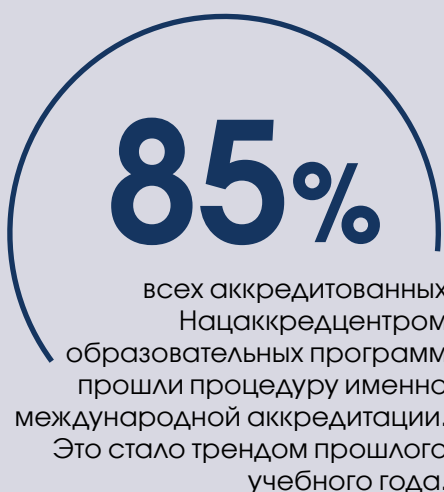
На аккредитацию один из флагманов высшего образования Кыргызстана вывел четыре кластера программ: «Маркетинг», «Социальная работа», «Китаеведение» и «Информационные системы и технологии», которые одновременно изучали четыре комиссии. Программа «Маркетинг» по шести стандартам получила от экспертной комиссии оценку «Существенное соответствие» и три стандарта были признаны полностью соответствующими. Галина Мотова подчеркнула, что эксперты со стороны Кыргызстана очень ответственно (и в оценках – даже по максимуму строго) подошли к процедуре, в адрес университета было высказано достаточно предложений по развитию.

Кластер программ «Социальная работа» по пяти стандартам – существенное соответствие. Комиссия также высказала ряд предложений и замечаний.

О кластере «Китаеведение», показавшем по трем стандартам существенное соответствие, по шести – полное, высказалась председатель комиссии,

«Мы предложили отдельным направлениям подготовки, уже имеющим высокое качество, альтернативную LTA-технологию: <...> если вуз уже доказал высокое качество подготовки, то аккредитация проводится, что называется, легким касанием, не досаждая учебному заведению дополнительными процедурами».

кандидат филологических наук, доцент, декан факультета «Высшая школа востоковедения – Восточный разряд» Казанского (Приволжского) государственного университета Эльмира Хабибуллина.



Она отметила очень хорошую материально-техническую базу университета, его тесное сотрудничество с вузами Китая, а также широкий спектр различных обменных программ, что помогает аккредитуемой программе находиться на уровне международного качества. Эксперты отметили ее чрезмерную практико-ориентированность и порекомендовали коллегам обратить внимание на научную составляющую.

Программы «Информационные системы и технологии», «Программная инженерия» и «Информационные технологии» были оценены следующим образом: по шести стандартам – существенное соответствие, по трем – полное. Касаемо этого кластера, руководство университета попросило, чтобы качество программ предметно рассмотрели именно со стороны профессионального сообщества, и для участия в аккредитационной процедуре были приглашены заме-

¹ Напомним систему оценок Нацаккредцентра – «полное соответствие»; «существенное (значительное) соответствие»; «требуются улучшения (частичное соответствие)»; «несоответствие». Структура оценок Независимого агентства аккредитации и рейтинга Казахстана также 4-балльная и формулируется следующим образом: «сильная позиция»; «удовлетворительная позиция»; «позиция предполагает улучшение»; «неудовлетворительная позиция».



Уральский государственный медицинский университет

- ✓ «Лечебное дело» (31.05.01)
- ✓ «Педиатрия» (31.05.02)
- ✓ «Стоматология» (31.05.03)
- ✓ «Педиатрия» (31.08.19)
- ✓ «Анестезиология-реаниматология» (31.08.02)
- ✓ «Стоматология ортопедическая» (31.08.75)

ститель директора Парка высоких технологий Кыргызской Республики Чубак Темиров и ментор компании «The Cramer Project» по направлению Data Science Жаныбек Сабитов.

– Хочу отметить, что мы увидели достаточно высокий уровень, – прокомментировал председатель комиссии, кандидат технических наук, доцент Института компьютерных наук и технологий Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого Александр Щукин. – Нам понравилось общение с выпускниками и работодателями. Стоит отметить очень плотную интеграцию коллег с IT-компаниями из их кластера. Мы также наметили вектор, куда стремиться, – в основном, это касается усиления активности по новым направлениям в области IT.

Как далее отметил эксперт, чтобы вузы успевали за трендами, нужно попытаться охватить образовательными программами больший спектр новых технологий в IT, и в первую очередь, это искусственный интеллект, машинное обучение, беспилотные аппараты, Интернет вещей. И, кстати, на момент работы аккредитационной комиссии одна из таких новых образовательных программ в КНУ была разработана, но еще не введена в образовательный процесс. Также университету ре-

комендовали взять на вооружение современные цифровые и педагогические приемы, актуальные именно в IT-сфере, и усилить партнерские отношения, в том числе, с международными образовательными и IT-организациями.

Нацаккредсовет аккредитовал представленные программы на 6 лет.

Медобразование: пилотная аккредитация

Следующий сюжет по международной аккредитации был для Нацаккредсовета нетривиальным, так как процедура впервые проводилась совместно с Независимым агентством аккредитации и рейтинга IAAR (Казахстан)¹, и направлена на оценку качества программы в соответствии со стандартами Всемирной федерации медицинского образования (WFME).

Как пояснила Галина Мотова, у Нацаккредцентра подписано эксклюзивное соглашение с Независимым агентством аккредитации и рейтинга Казахстана по проведению аккредитации медицинских программ. Казахстанские партнеры активно работают в этом направлении и по стандартам медицинского образования WFME уже аккредитовали 543 образовательные программы в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Узбекистане, Румынии, Азербайджане, Молдове, Белоруссии и даже Палестине. А в России сегодня нет ни одного аккредагентства, которое имело бы право аккредитовывать программы по данным стандартам, чтобы решение было бы признаваемым за рубежом. Нацаккредцентр начинал работу в этом направлении шесть лет назад, но по не зависимым от него причинам она не завершилась (сначала грянула пандемия COVID-19, а затем началась СВО). И сейчас невозможно принять международную комиссию, которая дала бы центру возможность и право работать на территории России по стандартам WFME. Поэтому российские и казахстанские коллеги пошли на пилотный проект по совместной аккредитации Уральского государственного медицинского университета.

– Это девять стандартов программ базового медицинского и фармацевтического образования со 123 критериями, – рассказала подробности Галина Мотова. – Технология очень непростая. Необходимо было согласовать все эти стандарты, так как решение принимается со стороны IAAR. Полная аккредитация дается на 7 лет. Но ни одна из 500 аккредитованных ранее программ не получила аккредитацию на этот полный срок, потому

что это очень высокий уровень. Далее следуют сроки аккредитации на 5 лет, на 3 года и на 1 год. Со своей стороны, аккредитационный совет IAAR принял решение все пять представленных программ УГМУ аккредитовать на пять лет. Это очень хороший уровень, и довольно редко они принимают такое решение.

Уральский государственный медицинский университет вывел к международной аккредитации по стандартам WFME программы специалитета и ординатуры: «Лечебное дело» (31.05.01), «Педиатрия» (31.05.02), «Стоматология» (31.05.03), «Педиатрия» (31.08.19), «Анестезиология-реаниматология» (31.08.02), «Стоматология ортопедическая» (31.08.75). По итогам аккредитационной экспертизы присваивались оценки, в соответствии с системой оценивания Независимого агентства аккредитации и рейтинга. У казахской стороны иная структура оценивания, тоже по четырем баллам: «сильная характеристика», «удовлетворительная», «предполагает улучшение» и «неудовлетворительная».

Как прокомментировала член экспертной комиссии, доктор медицинских наук, профессор, завкафедрой стоматологии общей практики Медицинского института Кемеровского государственного университета Елена Киселева, во Всемирной федерации медицинского образования во главу угла ставится студент. Все вопросы должны решаться с учетом его мнения, по его желанию. А еще должны массово привлекаться стейкхолдеры – и работодатели, и выпускники. Поэтому вся деятельность строится на мнении заинтересованных сторон.

По словам Елены Киселевой, замечания в адрес кластера не носили критический характер и были направлены на то, чтобы ориентировать вуз на лучшие традиции международного медицинского образования. Например, на расширение образовательных технологий в медицинском образовании, так как они, по мнению комиссии, недостаточно широко используются. На каких-то кафедрах о них даже не знают. Поэтому университету рекомендовали организовать обучение для профессорско-преподавательского состава по современным технологиям медицинского образования в рамках лучшей традиции всемирной медицинской практики, а также расширить и улучшить «доставку» знаний до студентов.

Член экспертной комиссии, доктор медицинских наук Нина Жернакова из Белгородского государственного национального исследовательского университета отметила:



Астраханский государственный медицинский университет

- ✓ «Лечебное дело» (31.05.01)
- ✓ «Педиатрия» (31.05.02)
- ✓ «Стоматология» (31.05.03)

– Несмотря на то, что акцент в большей степени сделан на студентоцентрированный подход и организацию самоуправления, классическое медицинское образование представлено в университете весьма достойно. Мощно развиты клинические базы. Взаимодействие клинической базы и вуза очень тесно, они работают как единый организм. Это вызывает уважение. Замечания комиссии не были критическими и определяющими для медицинского образования, но вместе с тем способствовали развитию, не более того.

Сопоставление программ: найти решения

Тему о разнице национальных стандартов медицинского образования поднял президент РУДН, доктор физико-математических наук, профессор и академик Российской академии образования Владимир Филиппов. Он рассказал о том, что недавно один из магистрантов РУДН, доктор медицинских наук, представил работу, в которой сравнил стандарты медицинского образования в России и США не просто по названиям предметов, а изучил модули и компетенции. Проведя этот анализ, он сделал вывод: российские студенты не могут в принципе пройти аккредитацию в американском агентстве, потому что 36 модулей не изучают вообще.



Башкирский государственный аграрный университет



- ✓ «Строительство» (08.03.01 и 08.04.01)
- ✓ «Природообустройство и водопользование» (20.03.02 и 20.04.02)
- ✓ «Землеустройство и кадастры» (21.03.02 и 21.04.02)
- ✓ «Геодезия и дистанционное зондирование» (21.03.03)
- ✓ «Продукты питания из растительного сырья» (19.03.02 и 19.04.02)
- ✓ «Продукты питания животного происхождения» (19.03.03 и 19.04.03)
- ✓ «Технология продукции и организация общественного питания» (19.03.04 и 19.04.04)
- ✓ «Прикладная информатика» (09.03.03)
- ✓ «Экономика» (38.03.01 и 38.04.01)
- ✓ «Бизнес-информатика» (38.03.05)
- ✓ «Региональная и отраслевая экономика» (5.2.3.)
- ✓ «Менеджмент» (5.2.6.)
- ✓ «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (23.03.03 и 23.04.03)
- ✓ «Теплоэнергетика и теплотехника» (13.03.01 и 13.04.01)
- ✓ «Электроэнергетика и электротехника» (13.03.02)
- ✓ «Электротехнологии, электрооборудование и энергоснабжение агропромышленного комплекса» (4.3.2.)
- ✓ «Технологии, машины и оборудование для агропромышленного комплекса» (4.3.1.)

– Это не означает, что у нас образование плохое, тем более, что мы 25 лет назад окончательно ушли от принятия эквивалентности в вопросе признания, – считает Владимир Филиппов. – Тем не менее, тема содержания очень важна. Я немного утрирую, но если в российском образовании совсем не окажется нормальной анатомии, то аккредитации не будет. Анатомия есть, но в ней нет половины модулей, которые преподают в других государствах. Поэтому в медицинском образовании очень непростой вопрос именно со стандартами – что мы оцениваем. Когда-то надо будет вдуматься, как это сделать, чтобы мы не аккредитовывали только по «студентоцентрированным подходам» и компетенциям преподавателей. Мы же аккредитуем программу!

Выступив с этой «повесткой на будущее», Владимир Филиппов в данном конкретном случае предложил членам совета довериться мнению и выводам представительной экспертной комиссии и поддержать рекомендации экспертов об аккредитации программ УГМУ. По итогу обсуждения председатель Нацаккредсовета В. Болотов предложил также подготовить письмо с соответствующими предложениями в Министерство здравоохранения РФ. А Уральский государственный медицинский университет получил аккредитацию на полный срок 6 лет.

Далее Астраханский государственный медицинский университет впервые предъявил к международной аккредитации сразу три специальности: «Лечебное дело» (31.05.01), «Педиатрия» (31.05.02) и «Стоматология» (31.05.03). По одному стандарту они показали существенное соответствие, по восьми – полное. Экспертную комиссию возглавлял кандидат медицинских наук, заведующий кафедрой лечебного факультета Белорусского государственного медицинского университета Вадим Сушинский.

Заместитель председателя комиссии, доктор медицинских наук, доцент, проректор по научной деятельности Волгоградского государственного медицинского университета Сергей Поройский, возвращаясь к обсуждению стандартов отечественного медицинского образования и WFME, обратил внимание коллег на то, что аккредитация не дает студентам никаких привилегий или преимуществ по трудоустройству. Она дает вузу возможность обучать иностранных граждан. Сергей Поройский напомнил о том, что в прошлом году целый ряд стран представил письмо, по которому только вузы, имеющие международную медицинскую аккредитацию, могут претендовать на наличие студентов из этих государств. Говоря же о замечаниях экспертной комиссии в адрес

АГМУ, он отметил, что все они были направлены на совершенствование процессов, которые уже действуют в университете. В итоге программы АГМУ были аккредитованы на полный 6-летний срок.

Аккредивизит: эксперты подмечают все!

В третий раз свои программы на международную аккредитацию выставил и Башкирский государственный аграрный университет. Эксперты изучали несколько кластеров образовательных программ. В первом кластере были программы «Строительство» (08.03.01, 08.04.01), «Природообустройство и водопользование» (20.03.02, 20.04.02), «Землеустройство и кадастры» (21.03.02, 21.04.02) и «Геодезия и дистанционное зондирование» (21.03.03), входящие в первую и вторую лиги Национального агрегированного рейтинга. Они показали по четырем стандартам существенное соответствие, по пяти – полное.

Программы второго кластера: «Продукты питания из растительного сырья» (19.03.02, 19.04.02),



Российский государственный аграрный университет — МСХА им. К. А. Тимирязева

- ✓ «Биология» (06.03.01 и 06.04.01)
- ✓ «Биотехнология» (19.03.01 и 19.04.01)
- ✓ «Продукты питания из растительного сырья» (19.03.02 и 19.04.02)
- ✓ «Продукты питания животного происхождения» (19.03.03 и 19.04.03)
- ✓ «Технология продуктов питания из растительного сырья» (19.02.11)
- ✓ «Строительство» (08.03.01 и 08.04.01)
- ✓ «Строительство уникальных зданий и сооружений» (08.05.01)

«Продукты питания животного происхождения» (19.03.03, 19.04.03) и «Технология продукции и организация общественного питания» (19.03.04, 19.04.04) в полном составе оказались в первой лиге НАР. И по соответствию стандартам они показали более сильные позиции: по одному стандарту – существенное соответствие, по восьми – полное.

Программы «Прикладная информатика» (09.03.03), «Экономика» (38.03.01, 38.04.01), «Бизнес-информатика» (38.03.05) расположились во второй и третьей лиге ПНАР. Экспертная комиссия их оценила высоко: по двум стандартам их признали существенно соответствующими, а по семи – полностью соответствующими.

Четвертый кластер был представлен программами СПО «Региональная и отраслевая экономика» (5.2.3) и «Менеджмент» (5.2.6). По трем стандартам у них существенное соответствие, по шести – полное.

Программы БГАУ «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (23.03.03, 23.04.03), «Теплоэнергетика и теплотехника» (13.03.01, 13.04.01) и «Электроэнергетика и электротехника» (13.03.02) находятся во второй лиге ПНАР, а оценки от экспертов они получили следующие: по двум стандартам – существенное соответствие, по шести – полное соответствие. Другой набор программ: «Электротехнологии, электрооборудование и электроснабжение агропромышленного комплекса» (4.3.2) и «Технологии, машины и оборудование для агропромышленного комплекса» (4.3.1) по четырем стандартам показал существенное соответствие, по пяти – полное.

Комментируя выезд экспертной комиссии в вуз, ее председатель, кандидат физико-математических наук, доцент, проректор по учебной работе Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына Жениш Бексултанов обратил внимание не только на высокий уровень остротенности профессорско-преподавательского состава, но и позитивный настрой коллектива экономического факультета БГАУ. Эксперты отметили тесную связь образовательной системы с производственными предприятиями, что позволяет учащимся применить полученные знания на практике и в последующем успешно трудоустроиться. Материально-техническая база университета признана соответствующей современным технологиям и уровню развития образования в этой сфере. Рекомендации рассмотренным кластерам касались мобильности студентов и увеличения доли молодых ученых в общей численности ППС.

Программы были аккредитованы на 6 лет.



Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева

- ✓ «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (23.03.03 и 23.04.03)
- ✓ «Наземные транспортно-технологические средства» (23.05.01)

Что в активе у главного аграрного...

Также с целым набором кластеров образовательных программ высшего и среднего профессионального образования вышел на международную аккредитацию лидер российского сельскохозяйственного образования – Российский государственный аграрный университет – МСХА им. К. А. Тимирязева. Это уже пятая аккредитация Тимирязевки в Нацаккредцентре. Тем не менее, как отметил председатель Нацаккредсовета Виктор Болотов, зарубежные эксперты во всех комиссиях очень требовательно подошли к программам Тимирязевки.

Программы «Биология» (06.03.01, 06.04.01) входят в премьер-лигу и первую лигу ПНАР, поэтому они заслужили от экспертов три оценки о существенном соответствии и шесть – о полном.

Исключительно в премьер-лиге Предметного национального агрегированного рейтинга находятся программы из другого кластера: «Биотехнология» (19.03.01, 19.04.01), «Продукты питания из растительного сырья» (19.03.02, 19.04.02) и «Продукты питания животного происхождения» (19.03.03, 19.04.03). Неудивительно, что все они признаны полностью соответствующими стандартам. Аналогично с полным соответствием всем стандартам прошла проверку экспертов программа

СПО «Технологии продуктов питания из растительного сырья» (19.02.11).

Кластер программ высшего образования «Строительство» (08.03.01, 08.04.01) и «Строительство уникальных зданий и сооружений» (08.05.01) из первой лиги ПНАР по двум стандартам показал существенное соответствие, по семи – полное. Отдельно на аккредсовете рассматривалась программа СПО «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», которая три стандарта прошла с существенным соответствием, шесть – с полным.

Заместитель председателя комиссии по СПО, председатель предметной цикловой комиссии, координатор по учебному заведению по проведению демонстрационного экзамена Института среднего профобразования Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого Алена Щербак отметила «супероснащенность материально-технической базы», а особенно – инновационные центры и лаборатории Тимирязевки. Сами студенты университета говорят о том, что в нем созданы современные условия для развития личности учащихся, их творческого потенциала, самореализации. Что касается экспертных рекомендаций, то по программам СПО университету необходимо, в част-



Новосибирский государственный университет экономики и управления

- ✓ «Информационные системы и технологии» (09.03.02 и 09.04.02)
- ✓ «Прикладная информатика» (09.03.03 и 09.04.03)
- ✓ «Инноватика» (27.03.05 и 27.04.05)
- ✓ «Фундаментальная информатика и информационные технологии» (02.03.02)



Институт международных экономических связей

- ✓ «Экономика» (38.03.01)
- ✓ «Менеджмент» (38.03.02)
- ✓ «Государственное и муниципальное управление» (38.03.04)
- ✓ «Бизнес-информатика» (38.03.05)

ности, совершенствовать электронную образовательную среду.

Все программы РГАУ – МСХА им. К. А. Тимирязева получили максимальный срок аккредитации.

Больше рекомендаций, а не «пятерок»

У Орловского государственного университета им. И. Тургенева на аккредитации рассматривались программы высшего образования «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов» (23.03.03, 23.04.03) и «Наземные транспортно-технологические средства» (23.05.01). Они из второй лиги ПНАР, и эксперты по шести стандартам поставили оценки «Существенное соответствие», а по трем – «Полное соответствие». Комиссия к работе подошла очень строго и дала побольше рекомендаций для того, чтобы университет улучшил свои показатели, потому что на первой встрече ректор попросил от экспертов именно максимума рекомендаций, а не «пятерок». Поэтому комиссия с радостью выполнила просьбу ректора, а программы в итоге получили аккредитацию на 6-летний срок.

Новосибирский государственный университет экономики и управления проходил аккредитацию в Нацаккредцентре в третий раз, и в этом

году – с двумя кластерами программ высшего образования и СПО.

Из всего кластера программы «Информационные системы и технологии» (09.03.02, 09.04.02), «Прикладная информатика» (09.03.03, 09.04.03), «Инноватика» (27.03.05, 27.04.05) входят во вторую лигу ПНАР, и только программа «Фундаментальная информатика и информационные технологии» (02.03.02) – в четвертую. По пяти стандартам у них существенное соответствие, по четырем – полное.

С полным соответствием стандартам вышел на аккредитацию кластер программ «Экономика» (38.03.01), «Менеджмент» (38.03.02, 38.04.02), «Государственное и муниципальное управление» (38.03.04, 38.04.04), «Бизнес-информатика» (38.03.05), «Экономическая безопасность» (38.05.01) и «Финансы и кредит» (38.04.08). Немудрено, что у кластера такие высокие оценки, так как программы входят в Премьер-лигу ПНАР.

Вопросов у членов совета не возникло и по кластеру программ СПО «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (38.02.01), «Операционная деятельность в логистике» (38.02.03), «Финансы» (38.02.06) и «Банковское дело» (38.02.07). Все они признаны полностью соответствующими стандартам.

Как награда – максимальные сроки аккредитации.



Московский государственный строительный университет

- ✓ «Строительство» (08.03.01 и 08.04.01)
- ✓ «Строительство уникальных зданий и сооружений» (08.05.01)

**«У Нацаккредцентра
подписано
эксклюзивное
соглашение с
Независимым
агентством
аккредитации и
рейтинга Казахстана
по проведению
аккредитации
медицинских
программ».**

Точки роста для лидерства

За 15 лет работы Нацаккредсовета Институт международных экономических связей стал четвертым негосударственным вузом, решившим пройти аккредитационные процедуры. Институт представил программы по своему основному профилю подготовки – экономическому. Это программы «Экономика» (38.03.01), «Менеджмент» (38.03.02), «Государственное и муниципальное управление» (38.03.04) и «Бизнес-информатика» (38.03.05). Все они входят в третью лигу ПНАР. По трем стандартам они показали существенное соответствие, по шести – полное соответствие.

Поскольку вуз негосударственный, Нацаккредцентр провел специальный предвизит, чтобы предварительно встретиться с руководством, осмотреть материальную базу и познакомиться с коллективом.

– Университет имеет явные признаки подготовки лидеров, – рассказал председатель комиссии, доктор экономических наук, доцент, советник

Аналитического центра «Бизнес-эксперт», профессор Кыргызского государственного технического университета, экс-ректор Академии управления при президенте Кыргызской Республики Алмаз Насыров. – Концепция подготовки лидеров здесь четко выражена, имеет сильные традиции. Здесь очень хорошо поставлена работа по формированию индивидуальной траектории студентов. Обеспечен полный доступ обучающихся к администрации и оперативное решение всех возникающих вопросов. Я был приятно удивлен, что вуз имеет партнерские связи с государственными структурами. При этом комиссия очень строго подошла к оценке и дала несколько существенных рекомендаций относительно системы воспроизводства научно-педагогических кадров и инвестиций в развитие материально-технической базы. Она достаточно современная, но в связи со взятой вузом задачей подготовки лидеров, постоянно требуются инвестиции в программное обеспечение учебного заведения.

Комиссия также рекомендовала вузу, готовящему кадры для внешнеэкономической деятельности, уделить внимание повышению квалификации профессорско-преподавательского состава по развитию навыков преподавания на иностранном языке. А еще ему посоветовали обеспечить фундаментальность научных исследований и придать академичности вузу.

– Руководство вуза просило не хвалить, а дать побольше рекомендаций практического характера, – признался Алмаз Насыров. – Наши замечания существенным образом или критически не влияют на деятельность вуза. Помимо прочего мы рекомендовали несколько расширить географию представленности на глобальном уровне, усилить международные связи со странами БРИКС, Азии и так далее, что ложится в современный контекст российской государственной политики. В целом мы отметили, что есть точки роста, а руководство вуза очень заинтересовано в

992

образовательные программы
российских университетов
внесены в международную
базу данных аккредитационных
решений Азиатско-
Тихоокеанского региона DAQAR.

развитии.

Весь кластер аккредитован на 6 лет.

Блок международной аккредитации завершили профильные программы Московского государственного строительного университета «Строительство» (08.03.01, 08.04.01) и

«Строительство уникальных зданий и сооружений» (08.05.01). По всем девяти стандартам они показали полное соответствие и получили аккредитацию на 6 лет.

Заместитель председателя комиссии, доктор технических наук, профессор кафедры организации и технологий гидромелиоративных и строительных работ РГАУ-РСХА им. К. А. Тимирязева Лариса Журавлева рассказала экспертам о том, что университету дали ряд рекомендаций, среди которых – определить особенности содержания своих программ по сравнению со всеми другими строительными вузами, обеспечить публикацию целей образовательных программ на сайте.

Если рекомендации выполняются...

В заключение Нацаккредсовет рассмотрел вопрос о продлении сроков аккредитации университетам, ранее получившим ее в сокращенном виде. Эксперты проверяли, насколько вуз справился с полученными замечаниями.

Так, в феврале 2022 года программа «Техническая эксплуатация транспортного радиооборудо-

**«Члены
Нацаккредсовета
договорились
пересмотреть
регламент, чтобы у
них была возможность
продлевать
аккредитацию не на
два года, как сейчас,
а еще на четыре, если
учебное заведение
выполнило 90%
рекомендаций или
выполняет их по
утвержденному плану».**



вания» (25.05.03) Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР) получила аккредитацию на не-

полный срок – на 2 года. Тогда программа получила 55 рекомендаций, и по прошествии срока более половины из них выполнены, две выполнены частично, а три рекомендации по объективным причинам выполнить невозможно. Одна из них, например, была связана с Академией CISCO, которая в 2022 году прекратила деятельность на территории России. Еще 20 рекомендаций пока находятся в процессе выполнения в соответствии с представленным планом. Эксперты сделали вывод о том, что за

прошедшие два года ТУСУР в этом направлении проделал большую работу. В связи с этим университет обратился с просьбой продлить срок аккредитации еще на два года.

Нацаккредсовет принял положительное решение, а еще его члены договорились пересмотреть регламент, чтобы у них была возможность продлевать аккредитацию не на два года, как сейчас, а еще и на четыре, если учебное заведение выполнило 90% рекомендаций или выполняет их по утвержденному плану.

Аналогичное положительное решение принято и по Ачинскому филиалу Красноярского государственного аграрного университета. Его программа «Экономика» (38.03.01) получила аккредитацию на неполный срок 4 года в июне 2020 года. По представленному отчету из 36 рекомендаций выполнено полностью 94% и две рекомендации выполнены частично. Аккредитацию продлили еще на два года.

На летний перерыв Национальный аккредитационный совет ушел с перспективой проработать несколько возникших вопросов для того, чтобы усовершенствовать процедуры профессионально-общественной и международной аккредитации. Их популярность среди отечественных и зарубежных вузов планомерно растет, а это значит, что удобство делового взаимодействия участников процедур тоже должно повышаться.

Подготовил Алексей Батанов

Verba volant, scripta manent*

Спецпроекты «АО»

- 31** Первые леди. СПО. Как женщины меняют российское образование, или Три повода для разговора с директором
- 32** Ольга Кокош, директор ЯТТС: «В основе успеха – консолидация усилий, нацеленных на результат»
- 38** Реформаторы образования. Эффективно меняться и управлять изменениями
- 39** Разговор по существу: Александр Горбунов, ректор ПГУ

* Слова улетают, написанное остается

Первые леди. СПО

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

Этот спецпроект журнала, стартовавший в 2021 году, за несколько сезонов доказал устойчивый интерес читателей к центральной теме. Именно поэтому мы расширили его рамки, главными героинями стали женщины-руководители образовательных организаций профессионального образования. Поддержкой для новой редакционной инициативы стал не только читательский интерес, но и данные статистики: более половины директорского корпуса системы СПО сегодня составляют женщины. А также за последнее время произошло обновление кадров руководителей ссузов почти наполовину. Это ставит дополнительную задачу перед нами как СМИ: помимо информационного сопровождения деятельности образовательных организаций, считаем, необходимо широкое персональное представление лидеров СПО: их практик, позиций, взглядов и принципов. Полагаем, это будет полезным фактором для корпоративной сплоченности профессионального педагогического сообщества. Да и встречи на страницах журнала с сильным руководителем, представляющим опыт своего коллектива, инструменты эффективных решений, всегда интересны коллегам!

Гость третьего выпуска проекта – Ольга Кокош, директор Якутского технологического техникума сервиса им. Ю.А. Готовцева. Сегодня техникум, который она возглавляет с 2004 года, один из лучших в регионе.

Ольга Александровна Кокош,
директор ГАПОУ Республики Саха
(Якутия) «Якутский технологический
техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева»,
отличник системы образования РС (Я),
почетный работник СПО РФ



Ольга Кокош

директор ГАПОУ РС(Я) «Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева»

КРЕДО

– Успех приходит к тем, кто верит в него и смело идет навстречу трудностям!

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ СПО

Топ-3 профессиональных компетенций

- Лидерство - способность принимать решение в любых ситуациях, умение направлять, мотивировать, вести за собой.
- Стратегическое мышление - умение прогнозировать, нестандартно мыслить, быстро ориентироваться к изменяющейся ситуации, видеть перспективы.
- Эффективная коммуникация - умение и желание работать в команде, быть примером для сотрудников, чувствовать социально-психологический климат в коллективе.

Топ-3 личностных качеств

- Умение общаться, убеждать, брать на себя ответственность.
- Обучаться, работать над собственной эффективностью, осваивать новые технологии и передовые методики управления.
- Вести команду к успеху!

Якутский технологический техникум сервиса им. Ю.А. Готовцева

Одно из старейших учебных заведений профессионального образования республики. Основан в ноябре 1949 года. Реализует обучение по 13 специальностям и направлениям подготовки.

Ключевая роль в регионе

Готовит квалифицированные кадры для сферы услуг г. Якутска и Республики Саха (Якутия), активно содействуя их трудоустройству на предприятиях отрасли.

Является головной организацией профессионально-образовательного кластера «Индустрия гостеприимства», объединяющего 7 образовательных организаций СПО, 1 организацию ВО, Ассоциацию гостеприимства РС(Я) и 43 организации индустрии питания, туризма и гостеприимства.

Топ-3 лидерских достижений

- Присвоение статуса федеральной инновационной площадки по направлению «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс» (2014 г.). По данным профильного регионального министерства, сегодня ЯТТС входит в первую тройку образовательных организаций РС(Я), демонстрирующих лучшие практики реализации практико-ориентированного (дуального) обучения.
- Проект ЯТТС профессионально-образовательного кластера «Индустрия гостеприимства» – финалист конкурсного отбора практик на платформе «АСИ-Смартека» по направлению «Кадры для бизнеса» (2021г.). Победитель республиканского конкурса «ПРОфи СПО» в номинации «Лучший профессионально-образовательный кластер» (2022 г.).
- Проект ЯТТС «Учебное предприятие как ресурс практико-ориентированного обучения для студентов с ОВЗ и развития производственной деятельности» – абсолютный победитель конкурсного отбора практик на платформе «АСИ-Смартека» по направлению «Колледж-завод» (2021 г.).



«В основе успеха – консолидация усилий, нацеленных на результат»

Три повода для разговора с директором

Повод для гордости. О лидерском кейсе

? АО. Ольга Александровна, давайте чуть подробнее рассмотрим одно из трех главных лидерских достижений, отмеченных в визитке техникума. Какое из них выделите особо? Какие факторы и управленческие решения легли в его основу?

– Одной из важных миссий современных образовательных организаций является создание всех необходимых условий для качественного обучения, в том числе и для ребят с ограниченными возможностями здоровья. Поэтому хотелось бы чуть подробнее рассказать о проекте ЯТТС «Учебное предприятие как ресурс практико-ориентированного обучения для студентов с ОВЗ и развития производственной деятельности».

Проект вошел в «Программу развития техникума на 2021-24 годы» как одно из ее ключевых направлений и предусматривает достижение ряда целевых индикаторов. Так, доля обучающихся техникума, прошедших практику на базе учебных предприятий, должна вырасти с 30% (2020 г.) до 60% (конец 2024 г.), а доля студентов с ОВЗ, прошедших обучение на базе учебных предприятий, к концу 2024 года должна достичь 100%. Проект ориентирован и на достижение ряда других показателей, например, на активное использование данной производственной базы в профориентационных мероприятиях среди школьников, на рост – до 90% к концу 2024 года – доли выпускников ЯТТС, трудоустроенных по специальности, а также на увеличение доходов от учебно-производственной деятельности.



Осуществление проекта основано на моделировании реальных производственных условий для погружения обучающихся в профессиональную среду. Сегодня это происходит уже на 7 площадках учебно-производственного комплекса ЯТТС, который включает в себя кондитерский цех, пекарню, столовую, гостиницу, парикмахерскую, студенческое кафе, швейные мастерские. Здесь ребята приобретают столь необходимые практические навыки, на деле знакомятся с отраслевыми требованиями и стандартами, видят реальные плоды своего труда, тем самым укрепляясь в своем профессиональном выборе. Такие малые предприятия, созданные на базе образовательной организации, становятся эффективными стартовыми площадками для последующей работы выпускников на «большом производстве».

Добавлю, что это еще и создание рабочих мест, так как в рамках проекта на учебно-производственных предприятиях ЯТТС только за первые годы их работы было трудоустроено более десятка наших выпускников, в том числе с ОВЗ.



«Ответом на возможные риски стала выбранная коллективом ЯТТС проактивная позиция».

? АО. Вы и ваша команда с каким главным вызовом, трудностью столкнулись на пути к этому достижению? И какие ответы, в том числе и нетривиальные, были найдены?

– Предварительный SWOT-анализ, который мы провели при разработке программы развития техникума, составной частью которого является и данный проект, выявил ряд потенциальных вызовов, например, риск недостаточного участия социальных партнеров в развитии материально-технической базы. Ответом на возможные риски стала выбранная коллективом ЯТТС проактивная позиция. Так, например, только в прошлом году техникум заключил 57 договоров о сотрудничестве по реализации дуального обучения с предприятиями-социальными партнерами.

В целом, в основе успеха развития УПК ЯТТС лежит консолидация административных, кадровых, образовательных усилий, нацеленных на результат.

РЕСУРСЫ

Повод для размышлений. О сильных позициях

? АО. Какие безоговорочно сильные позиции имеет сегодня Якутский технологический техникум сервиса?

– Прежде всего, это наш замечательный, постоянно развивающийся преподавательский коллектив. Сегодня 65 % педагогов ЯТТС имеют высшую квалификационную категорию, наши представители – участники и победители различных региональных и всероссийских профессиональных

конкурсов, в том числе «Мастер года». По итогам мониторинга эффективности деятельности ПОО 2023 г. техникум вошел в топ-5 лучших образовательных организаций Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

Что в основе этой сильной позиции? Считаю, созданная и действующая в техникуме преемственность поколений: ветераны-наставники – крепкое среднее звено – молодые педагоги. Так происходит передача и распространение опыта. В коллективе поддерживается высокая мотивация к повышению квалификации, к развитию и совершенствованию.

? АО. Согласно опросам представителей профсообщества, первую позицию по значимости для успешной деятельности организаций СПО занимает наличие крепких связей с работодателями, ведущими предприятиями отрасли, региона. Близки ли мы, по вашей оценке, к выработке «общего языка», на котором могли бы договариваться индустриальное и педагогическое сообщества?

– К выработке «общего языка» ведет осознание общих интересов. Что способствует развитию крепких связей ЯТТС с ведущими предприятиями региона? Во-первых, знание кадровых потребностей республики и отрасли, во-вторых, активное партнерство через профессионально-образовательные кластеры, в-третьих, обязательная «настройка» образовательной деятельности – через целевой набор, организацию практик, оценку качества подготовки студентов и выпускников, выполнение ВКР и т.п. – на актуальные запросы работодателей.

ЦЕЛИ И МОТИВЫ

Повод для уверенности. О будущем

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

– Назову 5 приоритетных задач:

1. Дальнейшее обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики;

«По итогам мониторинга эффективности в 2023 г. техникум вошел в топ-5 лучших образовательных организаций Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)».

2. Создание условий для студентов с инвалидностью и ОВЗ;
3. Совершенствование воспитательного компонента образовательного процесса;
4. Расширение направлений сетевого взаимодействия техникума с организациями социальных партнеров;
5. Совершенствование системы управления ЯТТС, обеспечивающее реализацию программы развития.

Каждый из этих блоков состоит из конкретных пунктов-подзадач. ЯТТС должен стать центром притяжения для разных аудиторий: для отраслей туризма и гостеприимства, торговли и питания, бытового обслуживания – как поставщик хорошо подготовленных кадров; для школьников, осознанно выбирающих профессию, – как лучший помощник в реализации профессиональных, жизненных, творческих планов и чаяний; для

профильных ПОО, объединений работодателей, органов республиканского и муниципального управления – как надежный и эффективный социальный партнер.

? АО. Поделитесь, пожалуйста, мотивационным секретом: как достичь такого состояния коллектива, чтобы необходимый прорыв был сделан?

– В рамках реализуемого в Республике Саха проекта «Эффективный регион» ЯТТС, в числе решения названных задач, нацелен также на внедрение в учебно-воспитательный процесс принципов бережливого производства. Как известно, бережливая модель расцветает только в атмосфере доверия. Ее создание и постоянная поддержка – вот, пожалуй, и есть главный секрет для коллектива.



ПРОЕКТ «Реформаторы образования»

Эффективно меняться и управлять изменениями

Мы продолжаем редакционный проект «Реформаторы образования. Эффективно меняться и управлять изменениями». Напомним, значимым поводом для проектной инициативы стали слова министра науки и высшего образования РФ В.Н. Фалькова о том, что в России должны появиться 50-70 университетов, дающих образование мирового класса. К этой задаче добавляется и предстоящий переход на новую модель российской высшей школы.

Эти цели означают постановку и решение российской высшей школой и, в первую очередь, корпусом ее ведущих вузов серьезных задач. Поэтому уверены, что сегодня крайне важно представить в публичном пространстве «реформаторские кейсы» ректоров с их командами, которые имеют опыт эффективной университетской трансформации и доказали свое лидерство.

Герой сегодняшнего выпуска – ректор Пятигорского государственного университета Александр Горбунов.



**Пятигорский
государственный
университет**

Основан в 1939 году. Сегодня действует как ядро многоуровневой инновационной образовательной экосистемы

Один из отечественных вузов-лидеров по подготовке специалистов в области иностранных языков и межкультурной коммуникации

Выпускники ПГУ живут и работают более чем в 120 странах мира

Александр Горбунов

ректор Пятигорского
государственного
университета

5 вопросов лидеру

1. Пожалуйста, назовите несколько обязательных компетенций ректора-трансформатора

– Это стремление к преобразовательной деятельности, непрерывному совершенствованию и самосовершенствованию. Лидерство и способность сплотить коллектив, твердость, решительность, дипломатичность, терпеливость, обстоятельность.

2. Сформулируйте девиз Пятигорского госуниверситета.

– Наш девиз чёткий и целеустремлённый, он закреплён в качестве бренда и зарегистрирован в

Роспатенте как наш товарный знак: «Университет, открывающий и преобразующий мир!»

3. Назовите несколько ключевых событий, которые произошли в университете в период вашего руководства.

– Обобщённо, крупно: разработка и реализация уникальной авторской концепции преобразовательного (креативно-инновационного) университета; преобразование нашего вуза в многоуровневый и многопрофильный университет; развитие единой обучающей и воспитывающей креативно-инновационной среды, формирующей выпускника новейшего типа – преобразователя и лидера-инноватора.



4. Ваше главное профессиональное достижение на посту ректора.

- Формирование сплочённого работоспособного коллектива, устремлённого к новым высотам.

5. Целевая модель вуза, к которой стремитесь.

- Нынешнее наше продвижение – это совершенствующийся преобразовательный университет, что зафиксировано в наших стратегических документах до 2032 года и до 2050 года.

«В нашей концепции университет выступает и как единая целостная преобразовательно-ориентированная система, и как способ деятельности, общения и управления, и даже как образ жизни».

Встреча Горбунова А.П. со студентами ПГУ



Пятигорская инициатива:

пакет решений для нового университета

Миссию и роль Пятигорского государственного университета в Северо-Кавказском федеральном округе – уникального в России региона по культурному, языковому, этническому многообразию – трудно переоценить. За 85 лет вуз, безусловно, стал одним из ключевых центров развития Северного Кавказа. Достаточно сказать о существенной доле, которую занимает ПГУ по ряду направлений подготовки специалистов для региональной экономики, а по некоторым направлениям – например, по такому актуальному как «Востоковедение и африканистика» – высококвалифицированные кадры готовятся только здесь. Уникальными можно назвать и другие позиции университета: например, волонтерский центр ПГУ является сегодня крупнейшей добровольческой организацией СКФО. Уникальна и практика участия ПГУ – классического университета с сильной гуманитарной составляющей – в федеральном проекте «Платформа университетского технологического предпринимательства».

В «пакете решений» вуза есть и ряд других образовательных и управленческих инициатив, внедренных на площадке ПГУ впервые в России. И одна из ключевых – разработка и реализация уникальной авторской модели развития университета. Эта тема и стала главной в нашей сегодняшней беседе с ректором ПГУ Александром Горбуновым.

? АО. Александр Павлович, для начала позвольте задать вам вводный вопрос, на который мы просим ответить каждого ректора-участника проекта «Реформаторы образования». Итак, в начале 2010 года вышла известная книга «Дорога к академическому совершенству» под редакцией Ф. Альтбаха и Дж. Салми. В предисловии ее авторы отмечали: «Мир с нетерпением ждет появления новой большой идеи в управлении научным сообществом и трансформации университетов как образовательного пространства». Теперь, спустя десятилетие, можно ли сказать, что такая мировая «новая большая идея» (некие ясные общемировые маяки, критерии, концепты изменений) наконец появилась? Есть ли на что опираться ректорам-практикам?

– «Большая идея» для нашего университета в своём базовом виде сформировалась и начала вводиться в практику уже в 2006 году, то есть раньше указанной книги.

Это наша авторская (и – что очень значимо – отечественная, а не откуда-то заимствованная) концепция преобразовательного (креативно-инновационного) университета, которая за все эти почти 20 лет развивалась нами, корректировалась, дополнялась с учётом стратегических тенденций общемирового и внутрироссийского развития.

Она имеет наиболее обобщающий и всеохватывающий характер, и вместе с тем, наполнена вполне конкретным смыслом, базирующимся на фундаментальных для нашего Отечества ценностях, что даёт ей преимущество перед заимствованными из-за рубежа (в нашем понимании – недостаточными и несовершенными абстрактно-глобалистскими) моделями «исследовательского университета», «предпринимательского университета», «Университета 4.0».

В чем преимущество нашей авторской модели? В



Исламская конференция. Июнь 2022 год

ее способности охватить в наиболее полной связанности весь интеллектуально-инновационный производственный цикл, что решает ключевую задачу – формирования и совершенствования всей единой креативно-инновационной развивающей и мотивирующей среды университета. И тем самым достигается главная цель – подготовка выпускника новейшего типа – преобразователя и лидера-инноватора, опирающегося на российские общенациональные интересы и духовно-нравственные ценности, способного их отстаивать и сохранять. Этот тип (образ) выпускника нами также чётко определён и зафиксирован в университетских стратегических документах.

Всего этого точно нет в заимствованных западных абстрактно-нивелирующих концепциях.

? АО. Тем не менее, готовясь к интервью, мы обратили внимание на такой момент: по данным министерского мониторинга эффективности вузов, ПГУ имеет сильные, гораздо выше средних, показатели в сфере НИР. В частности, по количеству лицензионных соглашений, по доходам от НИОКР, а также по доходам, полученным от использования РИД... Не значит ли это, что в данном случае классический университет действует по модели «предпринимательского университета», и что эта модель для России – работающая?

– Давайте разбираться. Например, основная идея модели «исследовательского университета» состоит лишь в том, что университет сегодня, в отличие от исходного «гумбольдтского» типа, наряду с образовательной деятельностью должен сделать приоритетом исследования и разработки. Но это охватывает только самую первую стадию интеллектуально-инновационного цикла – стадию разработки научных идей с оформлением в публикации; здесь даже не выражена задача доведения их до стадии технологий и тем более внедрения в производство.

Казалось бы, модель «предпринимательского университета» и должна задавать передовой шаг, приводя к созданию технологий и образуемых на их основе бизнесов. Однако, эта модель подаётся и воспринимается чрезвычайно узконаправленно, что вырывает ее из общего, всеобъемлющего контекста – инновационно-преобразовательной роли университета. В модели всё сводится к предпринимательству в узком смысле: к функции доходности, даже прибыльности, достигаемой через своего рода «торгово-сбытовую умелость». Но согласитесь, ведь «обычное» предпри-

нимательство вовсе не завязано на собственную базу исследований и разработок, оно вполне обходится чужими интеллектуальными ресурсами и результатами. В отличие от университетского, которое воплощает в себе иную типологическую модель, а именно – инновационно-технологическое предпринимательство.

Так или иначе, обе охарактеризованные модели обладают неполнотой, так как акцентированы лишь на одной частичной стадии (сфере) интеллектуально-инновационного производственного цикла.

Пятигорский государственный университет в способе и характере построения деятельности вполне отвечает и исследовательским, и предпринимательским задачам (что наглядно видно по нашим показателям мониторинга эффективности российских вузов), однако использует более всеобъемлющую и передовую модель университета, устремлённую в будущее.



Преподаватели из Намибии в ПГУ.
Октябрь 2023 год



Открытие Центра ОАЗ.
Декабрь 2023 год.



Открытие спортивного комплекса.
Декабрь 2022 год

? АО. Вы критично оцениваете и модель «Университет 4.0», которая позиционируется как одна из самых перспективных для мирового университетского будущего. Почему?

– Потому что неполнота, недостаточность со всей очевидностью присуща модели «Университет 4.0», которая, действительно, сегодня подаётся как наиболее комплексная и чуть ли не путеводная. На самом деле, в типологическом плане и она, совершенно определённо, абстрактно-глобалистская, абстрактно-нивелирующая, менеджеристская модель, к тому же лишена целого комплекса важнейших содержательно-структурных оснований, без которых действительно передовой университет невозможен.

Эта модель не поднимается выше чисто «менеджеристского уровня», то есть формализованного характера построения и осуществления университетской деятельности. Не учитывает и даже игнорирует задачу формирования и совершенствования единой университетской креативно-инновационной формирующей и воспитывающей среды, опирающейся именно на культуру позитивной преобразовательной деятельности, на прочные гражданско-патриотические и мирозидательные духовно-нравственные ценности; недооценивает мотивирующее воздействие моральной атмосферы, социальных, и, в особенности, управленческих отношений, которые также должны быть перестроены по наиболее передовому типу.

Отсюда понятно, почему и эта модель уступает разработанной и реализуемой нами концепции преобразовательного (креативно-инновационного) университета, в которой был изначально понят, учтён и целенаправленно развит социально-преобразующий, духовно-объединительный, морально-мотивирующий вектор.

В нашей концепции университет, действительно, выступает и как единая целостная преобразовательно-ориентированная система, и как способ деятельности, общения и управления, и даже как образ жизни. В этом образе университет предстаёт в качестве действующей модели преобразовательно-ориентированного поликультурного гражданского общества и профессионального сообщества, нацеленного на реализацию обеспечения безопасности и прорывного развития Российской Федерации и построения нового справедливого миропорядка. Здесь надо пояснить, что в понятии «поликультурное» кратко выражена яркая особенность нашего многонационального, многоконфессионального, многоязыкового университета, в котором представлены около 100 национальностей и разнообразные традиционные конфессии; имеется возможность изучения более 25 языков (западных, восточных, северокавказских, закавказских); действуют 19 центров различных языков и культур. Разве для такого интернационального и ориентированного на российские и передовые мировые приоритеты сообщества подойдут абстрактные и нивелирующие университетские модели?!

? АО. Видимо, обязательным условием жизнеспособности любой концепции является деятельная практика и опыт ее глубокого, детального осмысления. Это тот «плодородный слой», на котором вырастают крепкие ростки нового. Какие ключевые университетские практики легли в основу вашей модели?

– Прежде отмечу: реализуемая нами концепция (модель) университета ёмко выражена в брендовом логотипе ПГУ: «Университет, открывающий и преобразующий мир!»

Действительно, источником нашей авторской университетской модели послужил целый ряд изменений предвосхищающего и по-настоящему поворотного характера, инициированных вузом более 10 лет назад.

Первое. В 2011 году был принят пакет стратегических документов о развитии университета с прицелом на предстоящее десятилетие. Далее, в 2019-м, в год 80-летия нашего университета был принят обновлённый перспективно-ориентированный комплекс документов «Стратегия-2050. ПГУ: обгоняя время», которым мы руководствуемся для координации и настройки долгосрочных, фундаментальных процессов деятельности университета.

Правила реформатора от Александра Горбунова



Уметь **связать текущую деятельность** университета с **заявленными стратегическими** параметрами его развития



Инициировать, поддерживать и поощрять вдумчивое **коллективное обсуждение** ключевых для университета вопросов



Ставить **высокие, напряжённые**, но вместе с тем **достижимые цели**



Постоянно совершенствовать систему **планирования**, а также **мотивации и стимулирования** сотрудников



Создавать **вдохновляющую** атмосферу



Дать людям, реализующим тот или иной передовой университетский проект, **право на ошибку**

Второе. С 2013 года на всех направлениях подготовки в основные образовательные программы была введена новая особая дисциплина «Лаборатория сервисной деятельности, волонтерства, инновационного проектирования и предпринимательства», которая с тех пор постоянно совершенствуется. Замечу, что введение в ПГУ этой единой для всех студентов дисциплины практико-ориентированного деятельностного характера уже тогда создало в университете пространство для обучения по трём (!), ныне активно внедряемым в стране направлениям, а именно: первое – «обучение служением» (ключевой составляющей которого выступает социальное проектирование); второе – волонтерство (добровольчество); третье – инновационно-технологическое проектирование и предпринимательство. Кстати, уже тогда, понимая особую значимость третьего направления, мы довольно оперативно ввели на старших курсах ещё одну единую, специализированную под профессиональные области, дисциплину «Прикладные модели инновационного проектирования и предпринимательства в профессиональной сфере».

Третье. В тот же период создали Волонтерский центр ПГУ «Профи-Соци-Лингва» и активно развернули волонтерское (добровольческое) движение, включившееся в самые крупные все-российские проекты, начиная с Олимпийских и Паралимпийских игр в Сочи 2014 года.

Четвертое. Тогда же, с 2013 года ввели (также постоянно дорабатываемую и совершенствуемую) общеуниверситетскую дополни-

тельную программу «Управление инновациями и социальными трансформациями». Программа предназначена для всех желающих студентов ПГУ (на всех уровнях: от СПО до магистратуры) и нацелена на формирование методологически, методически, технологически подготовленных преобразовательных лидеров-инноваторов.

Пятое. Осуществили инициирование и стимулирование (с 2015 года) организации подготовки и защиты выпускных квалификационных работ по новой модели – с созданием оформленного интеллектуально-инновационного продукта.

Шестое (выделю особо). Создание университетского Центра перспективных надпрофессиональных компетенций (2019 г.), введение в действие «Социально-личностного стандарта выпускника ПГУ» (2020 г.), разработка и внедрение «Сертификата социально-личностной эффективности и преобразовательного потенциала выпускника» (2021 г.).

Седьмое. Мы активно включились в федеральную «Платформу университетского технологического предпринимательства» с реализацией в 2022-2024 гг. целого ряда крупных проектов на уровне Северо-Кавказского федерального округа, что сопровождалось развёртыванием в университете модели подготовки и защиты ВКР в виде бизнес-проекта («Стартап как диплом») – их количество выросло за три года на порядок.

Восьмое. Нарботанный университетом успешный опыт в указанных ключевых областях создал основу, на которой весной 2024 года мы инициировали создание, при лидерстве нашего университета, межвузовского межрегионального консорциума «Развитие университетского инновационно-технологического предпринимательства и перспективных надпрофессиональных (универсальных) компетенций», в состав которого на сегодняшний день вошли более 30 вузов (в том числе из-за пределов СКФО: из Горно-Алтайска, Сочи и Иннополиса).

Девятое. Все годы активно совершенствовалась и совершенствуется единая креативно-инновационная среда университета. Для этого более 15 лет назад в вузе было создано специализированное управление по формированию социально-личностных компетенций, гражданскому воспитанию, подготовке выпускников к трудоустройству и будущей карьере. А для более общего укрепления и концентрации стратегических, программных, проектных начал в деятельности университета в 2021 году была введена соответствующая должность проректора, в 2022-м создано Управление

«Самое трудное здесь – связать и всю текущую деятельность с заявленными стратегическими параметрами <...> Это не просто, требует неординарных решений. Но только такой подход вовлекает весь коллектив и дает настоящий результат».

стратегического планирования и контроля, развития инновационной среды; в 2023-м введена ещё и должность проректора по формированию духовно-идеологических стратегических ориентиров и кадрового потенциала, государственно-конфессиональному и межкультурному взаимодействию, уникальная пока для вузов России.

? АО. В прошлом году была разработана и принята Программа развития ПГУ на 2023-2032 годы. Какие-то нестандартные решения и инициативы, вероятно, предложены университетской командой и на будущее? Какие, если не секрет?

– Следует заметить, что впервые наш университет разработал и утвердил свою миссию, стратегические приоритеты и цели ещё в 2007 году, и с тех пор они постоянно обновляются, совершенствуются, дорабатываются. Вообще же именно переломные события последних трёх лет привели нас к дополнительному переосмыслению и соответствующему развитию всей нашей концептуальной основы, то есть всей «большой ключевой идеи» для ПГУ, что выразилось в выдвигании новой перспективной концептуальной стратегии (оформленной приказом ректора от 7 мая 2024 года), определяющей Пятигорский государственный университет в качестве проводника ключевых приоритетов укрепления национальной безопасности и научно-технологического суверенитета России.

Когда крупные концептуальные основания вполне определены и постоянно совершенствуются в едином методологическом ключе, вся работа по руководству университетом, по его развитию приобретает цельный характер, поскольку и вся стратегия, и вся тактика, и вся текущая работа подчинены самому главному, определяющему. Все сферы деятельности университета связаны единым мировоззренческим и организационно-управленческим подходом. Это, действительно, позволяет предлагать и осуществлять нестандартные, оригинальные решения и инициативы.

Такие взаимосвязанные принципы удалось провести и в принятой (и утверждённой Минобрнауки РФ как нашим учредителем) Программе развития Пятигорского государственного университета на 2023-2032 годы, где все группы мероприятий и все отдельные проекты проистекают из единого концептуального начала. Самое трудное здесь – связать и всю текущую деятельность с заявленными стратегическими параметрами, чтобы не было такого положения, когда программа развития университета – это что-то одно, чем занята узкая группа руководителей, а ежедневная работа

образовательной организации – это нечто другое, чем продолжает заниматься основная часть коллектива. Это непросто, требует неординарных решений. Но только такой подход вовлекает весь коллектив и дает настоящий результат.

А для достижения такого подхода (здесь я выдаю основной управленческий «секрет») необходимо, как это уже давно проработано и реализуется в системе управления и лидерства нашего вуза, проводить в жизнь и постоянно совершенствовать три вещи.

Во-первых, нужно ставить достаточно высокие, напряжённые, но вместе с тем достижимые цели, и создавать вдохновляющую, поддерживающую целеустремлённость атмосферу, что возможно только при осмысленном коллективном обсуждении.

Во-вторых, все программные задачи и проекты должны находить своё место и конкретизироваться в перспективных и текущих (ежегодных) планах и отчётах не только всех основных университетских подразделений и их руководителей, но и каждого научного и научно-педагогического работника. Всё это у нас давно структурировано по пяти основным разделам деятельности членов коллектива: образовательному (включая участие в реализации программ ДПО); научно-исследовательскому; воспитательному; общественно-значимому; научно-производственному, инновационно-проектно-технологическому; международному.

В-третьих, для достижения ключевых целей должна постоянно совершенствоваться вся система мотивации и стимулирования, по конкретным позициям и формам, с учётом происходящей стратегической и текущей смены веса и соотношения различных приоритетов. У нас в университете это регулируется через специальные периодически обновляемые приказы ректора, определяющие как нормативные значения по показателям «эффективного контракта», так и виды, формы и объёмы поощрений за их выполнение и перевыполнение.

Такая основательная и вместе с тем гибко переопределяемая, перемоделируемая управленческая система позволяет нам поддерживать устойчивую динамику, уверенно идти вперёд, совершенствуя ПГУ, «университет, открывающий и преобразующий мир».

SWOT правил:
от ценностей к результатам

Политика качества

49 В условиях динамики и непредсказуемости: чем университетские команды могут ответить на жесткие вызовы?

Обсуждение на панельной дискуссии
III Всероссийского ИОТ-слета

70 Книгоиздание в вузах: новая жизнь и новые возможности

Эффективная практика информационной открытости и продвижения университетского бренда

Изменись или умри?

В конце мая в павильоне «Атом» на ВДНХ в Москве в течение двух дней проходил III Всероссийский ИОТ-слет – ежегодное значимое мероприятие для ИТ-команд российских университетов, внедряющих или планирующих внедрять индивидуальные образовательные траектории, одно из ключевых мероприятий «Десятилетия науки и технологий» в треке «Проектирование будущего».

Панельная дискуссия на тему «Управление университетом в современных контекстах» задала тон всему мероприятию прежде всего потому, что ее участники выделили ряд ключевых управленческих вызовов, с которыми могут столкнуться вузы в ближайшие годы.



Сергей Салихов,
первый проректор
МИСиС



Даниил Сандлер,
первый проректор
по экономике и
стратегическому
развитию УрФУ



Андрей Келлер,
руководитель
ФГАНУ
«Социоцентр»



Владимир Рахтеенко,
генеральный
директор группы
компаний CUSTIS

Университеты: ключевые вызовы

Первый проректор МИСиС Сергей Салихов, развивая тему о вызовах, отметил, что некоторые из них ощущаются уже сейчас, и особенно отчетливо – в модели исследовательских университетов. Речь идет о пересмотре парадигмы исследовательской повестки.

– В этом смысле нас подталкивают уходить в прикладную область, и я бы даже сказал, в продуктовую, – считает Сергей Салихов. – Продуктовый подход в исследовательской повестке начинает

доминировать. И это один из серьезных вызовов. Если мы посмотрим на ближнюю ретроспективу, на 2010-2014 годы, то вспомним, что в качестве основных индикаторов исследовательской повестки были статьи в международных базах данных. Сейчас пришло правильное понимание, что на статьях все не должно заканчиваться, и мы всё больше переходим в продуктовую область – в создание конкретных продуктов, которые могут быть выведены в экономику. При этом необходимо, с точки зрения управления, соблюсти баланс между фундаментальной и прикладной



Павел Музыка,
генеральный директор
ИОТ-университета



Андрей Волков,
научный руководитель
программы
«Приоритет-2030»,
профессор Московской
школы управления
«Сколково»



Ольга Петрова,
заместитель министра
науки и высшего
образования РФ



Евгений Луков,
проректор по
образовательной
деятельности Томского
государственного
университета

науками, потому что без фундаментальной науки никаких серьезных прикладных успехов точно не будет. Прикладные успехи действительно высокого уровня – содержательные – базируются на фундаментальной науке.

Ко второму вызову спикер отнес спрос на выпускников со стороны современной экономики. Его особенность в том, что человек в течение жизни несколько раз меняет сферу деятельности. Это принципиально важное отличие от того, что было 20-30 лет назад, в те времена, к которым обычно апеллируют, когда обсуждают реформы высшего образования. Выпускники должны быть готовы к этому вызову – как соблюсти баланс фундаментальных, прикладных знаний и уметь свободно чувствовать и строить карьерную траекторию в современном обществе.

Первый проректор по экономике и стратегическому развитию УрФУ Даниил Сандлер согласился с коллегой в том, что фундаментальную повестку необходимо развернуть в прикладную. Отечественные университеты находятся в ситуации, когда, с одной стороны, инструменты рыночного регулирования и рыночной активности вузов сформированы в девяностые и нулевые годы, а с другой, с 2018 года, с момента выхода «майских указов» о национальных целях, уже окончательно сформировалась система стратегического управления университетской сетью. И не только стратегического, а в чем-то и процессного. Поэтому сейчас вузы находятся как бы в наложении двух сфер – с одной стороны, в самом зрелом проявлении рыночной или кооперативной конкуренции, а с другой, вполне прямого, периодически стратегического управления со стороны учредителя.

– Этот вызов нам приходится решать не только в условиях давления и «сверху», и «сбоку», но и «изнутри», – поясняет Даниил Сандлер. – Часто возникает надежда на то, что у нас особая ситуация, сейчас мы мобилизуем профессорско-преподавательский состав, и они «строим» пойдут на решение задач технологического суверенитета. А они хотят идти по индивидуальной в чем-то траектории, с пониманием своих академических целей и задач. В этом я вижу сегодняшний ключевой вызов. Мне кажется, то, что началось когда-то с индивидуальных образовательных траекторий и гибких подходов к студентам, мы неизбежно перенесем на гибкий подход к нашим партнерам и преподавателям. Мы будем вынуждены быть гибкими по отношению ко всем трем важнейшим стейкхолдерам вуза.

ППС: смена поколений. Что делать?

Руководитель ФГАНУ «Социоцентр» Андрей Келлер к одному из серьезнейших вызовов причислил кадровую проблему университетов, так как даже из возглавляемой им организации вузы регулярно переманивают высококвалифицированных специалистов, принятых в качестве экспертов и участвующих в проектно-аналитических сессиях. Но это не единственный вызов, упирющийся в кадры.

Где брать профессорско-преподавательский состав, как его воспитывать, развивать? По предположению Андрея Келлера, это фундаментальная проблема высшей школы, поскольку человеческий капитал – основа вуза. Спикер обратил внимание и на смену поколений, которая

неизбежно произойдет в течение ближайшего десятилетия. Об этом говорят следующие данные: сейчас среди ППС вузов, участвующих в проекте «Приоритет-2030», преподавателей возрастом до 39 лет всего 30%, соответственно, 70% – это их более возрастные коллеги. Такое распределение, сдвинутое в сторону старшего поколения, Андрей Келлер считает несбалансированным, поскольку преподаватели будут уходить на заслуженный отдых, усугубляя кадровый дефицит.

– И здесь кроется один из управленческих вызовов, – резюмирует руководитель «Социоцентра». – Мы можем по-разному оценивать необходимость наличия ученых степеней, ученых званий. Но наличие ученой степени доктора, звания профессора – это, тем не менее, некий профессиональный знак качества. А сейчас львиная доля сотрудников, имеющих звания профессора и ученую степень доктора наук, находится в возрасте за 60 лет. И мы будем сталкиваться с неизбежными проблемами в связи с их постепенным уходом на заслуженный отдых.

Ко второй проблеме, с которой также нужно начинать работать уже сейчас, выступающий отнес смену технологического уклада как в управлении вузом, так и в педагогических технологиях. Есть современные цифровые технологии, и их надо ставить на вооружение и использовать в развитии вуза, а не бороться с ними, как, например, с искусственным интеллектом. У ИИ огромное потенциальное поле для управления университетом, к которому относятся и технологии дистанционного обучения, и технологии заранее подготовленного контента, и многое другое.

– С одной стороны, мы пытаемся поставить преподавателя к доске, когда он находится в аудитории, – говорит Андрей Келлер. – При этом существует масса инструментария, который нужно бы разрешить использовать преподавателю, чтобы он свои усилия прикладывал к разработке образовательного контента на основе новых современных технологий с тем, чтобы повысить эффективность общения с аудиторией. Надо признать, что на уровне Министерства науки и высшего образования РФ парадигма преимущественно заключается в том, что у нас нет ограничений на использование преподавателями этих технологий. Как нет и официально требуемого соотношения преподавателя к студентам – один к двенадцати, а учебная нагрузка на штатного преподавателя 900 часов в год – это, обратите внимание, не 900 обязательных часов, а до 900 часов, т.е. установленный министерством верхний предел. И поэтому надо внутри вуза искать и реализовывать эти возможности: изменить подходы к структуре

и содержанию учебного процесса, роли преподавателя в нем. И это также большой вызов для университетов.

От планирования к сценарированию

– У вузов должно быть желание жить своей головой, – высказался, обращаясь к представителям вузовского сообщества, генеральный директор группы компаний CUSTIS, председатель совета ИИТ-консорциума вузов Владимир Рахтеенко. – Если это обратить в технологему, то значит, у вас должен быть «образ будущего», с которым вы сможете работать. Худо-бедно это происходит – <у университетов> есть стратегические программы. Можно, конечно, дискутировать, насколько они написаны серьезно, и насколько вы им следуете. Над образом будущего надо постоянно работать, заботиться: идете ли в исследовательскую повестку, или что-то делаете с кадрами, с <иными> дефицитами, распаковываете ли его снаружи или нет, и так далее. За это вузам можно уверенно поставить «три с плюсом» по сравнению с тем, как с этим работает бизнес. И дальше самое важное – вызов вызовов. Дело в том, что есть совершенно разные культуры изменений, и вам знакома административная культура изменений. Она абсолютно не годна для этого. Как в анекдоте, когда прапорщика просят остановить автобус, и он приказывает: «Автобус, стой! Раз-два». Это административная логика: издать приказ и считать, что он выполнится. К сожалению, когда вы живете в динамично меняющемся мире, никто не знает, какой будет повестка через три года. Кто мог спрогнозировать СВО или что-то подобное? Конечно, тренды уцелеют, но какие конкретные задачи будут стоять перед вами, – спрогнозировать на три года никто не может. Это надо принять. И если вы управленец, то должны сказать: «Тогда мы должны быть гибкими». Фактически, в условиях изменения внешней среды мы должны перейти от планирования к сценарированию. Это значит, что у вас есть многоуровневые цели, видение, сшивающее цели двух-трех лет, и то, что вы делаете в ближайший квартал или полгода.

Третье, что отметил Владимир Рахтеенко – сфера образования по сравнению с другими сегментами российского рынка все-таки не очень богата и не может проблемы «закидать» ресурсом, как это привыкли делать большие корпоративные игроки. Поэтому волей-неволей университетам необходимо решать проблему по концентрации основного ресурса на ключевых задачах. Это управленческое искусство. При этом, управленческие команды, переходящие от логики пла-

нирования к логике сценирования, должны понимать, что внешняя среда и дальше будет динамично меняться, и чтобы с этим справиться, нужно научиться концентрировать свой лучший ресурс на прорывных задачах.

Продолжая идею о переходе университетов к сценированию, генеральный директор ИОТ-университета и главный архитектор платформы ИОТ Modeus Павел Музыка высказался о том, что сейчас в вузах наблюдается гигантский дефицит кадров, способных жить в этом сценировании достаточно комфортно. Команды перемен неизбежно придется выращивать так, чтобы они могли спроектировать изменения, воплотить их в жизнь, а затем утвердить результаты изменений и передать уже в регулярные процессы, исполнять которые будет кто-то другой. Это Павел Музыка назвал самым серьезным вызовом. Именно в управлении изменениями, во внедрении этих изменений и будет заключаться гибкость. Волны изменений будут накатывать неизбежно, и каждую из них придется внутри университета брать под управление, внедрять новые подходы, практики, инициативы и воплощать их в жизнь. Затем инициативы через какое-то время будут становиться нормой, и далее уходить из университетов как устаревшие. Это будет непрерывный процесс накатывания волн изменений.

Хорошая плохая ситуация

– Вызов будет один – как не быть скучной организацией, – уверен научный руководитель программы «Приоритет-2030», профессор Московской школы управления «Сколково» Андрей Волков. – Потому что в среднем университет – довольно скучная организация. Да, есть «звездочки», но в среднем – нежизнерадостная ситуация. Звучит, может быть, эмоционально, но что это значит? Интересные люди не рассматривают такой университет как основного работодателя. Они мысленно прикидывают, на что хотят потратить свою жизнь, и решают наняться в корпорацию. Там им, возможно, тоже будет не слишком интересно, но они хотя бы обменяют свои часы на деньги.

Еще важный момент. Как считает Андрей Волков, нет универсального списка характеристик университета или требований к нему. Студенту, или даже его родителям, которые фактически отправляют его учиться, нужно одно, у них одни требования. У ректора совершенно другой взгляд. У профессора – третий, точно отличающийся от взгляда студента. У регулятора – еще один. И

даже у министра свой взгляд, зачастую не совпадающий с администрированием всей системы. Такая палитра взглядов должна учитываться, когда идет речь про вызовы университетам. Как быть агентом рынка предпочтений разных людей, чтобы они голосовали ногами и жизнью в пользу университета? Как поясняет спикер, такие проекты, как «5-100», ПИШ, «Университетский кампус» и «Приоритет-2030» – это те инструменты, что принуждают университеты к развитию, своего рода легкое подталкивание – если будете что-то интересное делать, тогда получите и статус, и деньги. Тогда и студентам будет интересно, значит, и деньги в вуз потекут, и места будут в «Приоритете». И все остальное будет следствием, если в университете будут работать интересные люди.

Дополнительный аргумент в пользу необходимости «становиться интересным» и в том, что сегодня вуз не может предложить конкурентную зарплату по сравнению с «Яндексом», «Сбером» и т.п. Он может привлечь человека только интересной работой. А для этого нужно перестроить систему управления, работать со сценариями, по-другому относиться к персоналу, студентам – в частности, заниматься гибкими индивидуальными траекториями.

– Мне кажется, это основной вызов, стоящий перед университетами, – говорит Андрей Волков. – Дело еще и в том, что закончился старый контракт, который длился лет двадцать – с 1990-го года примерно по 2010-й. Что это был за контракт? Условно: «Ладно, мы потерпим вашу скучнятину, сдадим эти все 50-60 предметов, которые терпеть не можем, но вы нам в итоге диплом дайте в подтверждение о социальной нормальности, что мы люди с высшим образованием». Да, десять процентов по-настоящему ищущих студентов учатся всегда в любых обстоятельствах. Я говорю о ситуации в среднем. И, мне кажется, отчасти этот контракт закончился. Теперь новый контракт: «Что вы мне можете интересного предложить на 4-6 лет (а с аспирантурой – на 9-10 лет), чтобы я свою жизнь в вас проинвестировал?». Мне кажется, вот таким образом вызов сформулирован теми, кто хочет прожить нескучную жизнь в университете. Вопрос теперь в следующем – насколько вузы к этому готовы, уже сейчас гибко подстраиваясь, меняя свою траекторию, модель? Университеты в широком смысле, не только ведущие. Или это все-таки пока прерогатива лучших? С моей точки зрения – второе...

«А как же тогда быть основной массе университетов?» – спросили Андрея Волкова. Он ответил в своем стиле:

– Есть такая фраза: «Изменись или погибни». В смысле, либо ты как-то себя переделаешь, либо тихонько, лет за 20-30, отойди в сторонку и не мешай магистральной линии развития цивилизации. Образно, конечно, говорю. Я называю это на своем жестком языке «организационным банкротством университета». Туда не очень идут студенты – только по остаточному принципу. И туда не очень идут люди на работу.

Что же нужно делать таким вузам: догонять лидеров или строить свою модель?

– И то, и другое, – советует Андрей Волков. – Никому путь не прегражден. Я считаю, что ситуация даже очень хорошая, и потому она... парадоксально плохая. Что значит «очень хорошая»? Теперь университетам говорят: «Ладно, наукой вы как-то занимались. Продолжайте. Но еще и давайте нам технологии и продукты». Это призыв последней «пятилетки» очевидный и понятный. То есть отличная ситуация: хорошие работодатели стоят с контрактами и деньгами, а университет решает только одну задачу – брать деньги или не брать. Брать страшно, потому что можно и не сделать то, что пообещал. Это сейчас типичная ситуация и очень благоприятная для университетов – если они имеют команды, способные что-то сделать, они берут контракты, – мы это видим. Ситуация, повторюсь, хорошая. Но почему я назвал ее парадоксальной? Потому что она может всё испортить, так как отвлекает внимание от качественного образования. И это своеобразный интеллектуальный вызов для такой корпорации как университет – конвертировать знания в области технологии и науки в интересный образовательный процесс. Я бы на это тоже обратил внимание, говоря о вызовах для системы университетского управления.

«Три разряда» высшей школы: общее и особенное

У Андрея Келлера, который руководит «Социоцентром», являющимся оператором федеральных программ и наблюдающим за несколькими сотнями вузов, спросили о том, как по исследованиям и собираемой аналитике отличаются в трансформации сильные университеты, университеты-середнячки и условно догоняющие? Какие тренды в этой динамике можно выделить? И можно ли использовать практики, инструменты и решения, которые уже разработали и внедрили ведущие университеты для того, чтобы догоняющие могли, как бы «стоя на плечах гигантов», увеличить скорость трансформации?

– Когда я был начальником управления одного из университетов, мы входили в проект «5-100», – вспоминает Андрей Келлер. – Мы проанализировали набор мероприятий других вузов, участвующих в проекте, провели стратегическую сессию, спроецировали набор этих мероприятий на наш вуз и начали использовать. В принципе, эффект, на мой взгляд, был. Этот университет достаточно конкурентоспособно развивается до настоящего времени. Но мы там внедрили технологию управления изменениями и реально использовали программу коммуникаций, чтобы обеспечить осведомленность, восприятие, принятие программы и вовлеченность коллектива. Мы эту технологию отработали, и она показала свою эффективность. Но потом, когда я пришел в другой вуз и попробовал сделать ровно то же самое, технология... не работала.

Андрей Келлер сделал вывод: да, лучшие практики, используемые университетами-лидерами, могут транслироваться на другие вузы. Но в настоящий момент нет оценки условий, при которых та же самая практика обеспечит получение одинакового результата, нет <знания о необходимом соотношении> внутренних и внешних факторов, дающего неизменный эффект. Этот блок требует глубокой систематизации и актуализации.

Как считает руководитель «Социоцентра», сейчас в России сформировалась четкая трехуровневая структура высшей школы, когда есть вузы-лидеры, вузы, обеспечивающие стабильное развитие региона либо отрасли, и группа вузов, которые решают частные задачи, в том числе важную социальную задачу чем-то занять молодежь. Вузы исследовательского лидерства – участники соответствующего трека программы «Приоритет-2030» – от прочих находятся в сильном отрыве. Благодаря произошедшим ротационным процессам, когда часть университетов исключили и перевели в базовую часть, очень усилился блок исследовательского лидерства. У этих вузов сильная исследовательская повестка, очень большой задел с точки зрения образовательных технологий, у них самые сильные студенты.

Во второй блок входят вузы-участники «Приоритета-2030» по треку «Территориальное лидерство» (к ним может примкнуть несколько образовательных организаций, по тем или иным причинам не прошедших отбор, но находящихся в базовой части). Они являются сильными, в первую очередь технологическими, то есть закрывающими проблему отрасли. По мнению Андрея Келлера, яркий пример в этой группе – МАИ, уни-

«В России сформировалась четкая трехуровневая структура высшей школы, когда есть вузы-лидеры, вузы, обеспечивающие стабильное развитие региона либо отрасли, и группа вузов, которые решают частные задачи, в том числе важную социальную задачу чем-то занять молодежь».

верситет с прекрасными разработками в области авиационной и ракетно-космической техники. Он лидер в своей отрасли, но с точки зрения фундаментальной науки серьезно уступает вузам-лидерам и университетам исследовательского блока.

В базовой части существует серьезное разграничение. Есть вузы, которые хотят меняться, и они поднимаются быстро. Есть примеры, когда вузы-кандидаты, то есть вошедшие в программу без денег, через год попадают в базовую часть, а потом – в специальную часть. А есть вузы, рассматривающие субсидию по программе «Приоритет-2030» как очередной грант.

– Это моя мечта, когда все университеты перестанут быть скучными и начнут развиваться в трех смыслах, – включилась заместитель министра науки и высшего образования РФ Ольга Петрова. – Первое – конечно, быть интересными для студентов, и это, действительно, вызов, особенно для вузов тех регионов, откуда уезжают ребята, а их нужно удерживать, что-то предлагая. Вызов второй – это задачи, которые ставят перед вузами предприятия по подготовке кадров. Здесь взаимодействие нужно налаживать. И третье – научиться работать в консорциумах так, чтобы соревновательная конкуренция и спор о том, кто лучший, превратились в конкуренцию такого рода, которая дает возможность синергетически объединить компетенции друг друга и развиваться. В каждом регионе, как правило, есть определенное количество вузов, и важно их взаимодействие в понимании, что они за абитуриента конкурируют не между собой, а с другим регионом. В этом контексте вуз должен стать точкой притяжения региона во всех смыслах: в образовательной повестке, научной и прикладной. В целом, «на национальном уровне», мы по-прежнему конкурируем с вузами других стран.

Задания для «пилотов»

Много внимания во время дискуссии уделили университету МИСиС в связи с тем, что он входит в группу вузов, пилотирующих новую модель высшего образования. Этот интеллектуальный «кулак» из шести ведущих университетов прорабатывает разные модели, чтобы затем их можно было тиражировать на другие российские вузы.

Пилотный проект, стартовавший по поручению Президента России Владимира Путина, направлен на построение суверенной системы образования, и, по мнению проректора МИСиС Сергея Салихова, опирается на два основных момента. Прежде всего, на построение различных траекторий в базовом высшем образовании. Это серьезный вызов, потому что это траектории от трех до шести лет обучения в зависимости от специальности, направления и их востребованности со стороны индустрии.

– Мы вели горячие споры с IT-индустрией по поводу длительности обучения, – рассказывает Сергей Салихов. – Человек, проучившийся три года, и человек, проучившийся шесть лет, будут иметь фактически одинаковые дипломы. Их дипломы в смысле «социальной нормальности» выглядят одинаково, в то время как процессы обучения происходят по-разному. Второе – это то, что сейчас называется магистратурой и будет называться специализированным высшим образованием. Понятно, что при такой перестройке базового высшего образования потребуются серьезные концептуальные подходы к тому, что мы будем называть специализированным. С одной стороны, эти подходы, я предполагаю, выльются в существенное сокращение контрольных цифр приема по специализированному высшему образованию. А с другой, «для этого уровня» потребуются введение какого-то элемента, который человеку сильно добавил бы в его карьерных возможностях и социальном статусе. В связи с этим мы сейчас делаем в «пилоте» этой модели три основные вещи. Прежде всего, это существенное и совершенно конкретное вовлечение работодателей. Понятно, что в высшей школе делали это и раньше, но нередко существенным негативным обстоятельством оказывались длительные сроки проводимых изменений. Бывало так, что профессия успевала возникнуть и уйти с рынка, а университет даже не успевал открыть подготовку. И поэтому в новой модели базового высшего образования необходимо такое включение работодателей, чтобы они действительно влияли на результат образовательного процесса. Мы сделали это, в том числе, в рамках наших задач

по изменению образовательных моделей по программе «Приоритет-2030». Это так называемые персонализированные траектории, когда от работодателя зависит то, какие результаты образовательного процесса на выходе получают студенты, выбравшие тот или иной результат обучения.

Другим очень важным моментом Сергей Салихов обозначил баланс между фундаментальной и практической подготовкой в базовом высшем образовании. Здесь, по его мнению, необходимо сохранить приверженность традициям классического университетского образования с лекциями, базовыми курсами, глубокой математикой, физикой, химией и т. д. Нужно выводить студентов в проектную часть, чтобы они получали в ней конкретные навыки, в том числе, работы в команде.

В качестве третьего момента Сергей Салихов выделил существенное усиление и увеличение объема практической подготовки на предприятии, которая может быть рассмотрена как некое ядро базового образования и готовности выпускников к конкретной деятельности на предприятии.

«Если у вуза нет 250 айтишников...»

Ныне редкие дискуссии о планировании обходятся без обращения к сфере цифровых технологий. Это немудрено, так как в связи с ними обновляется парадигма нацпроектов, ставятся различные цифровые задачи, много говорится о развитии искусственного интеллекта и т. п. Участникам панельной дискуссии предложили обсудить наиболее острые проблемы, связанные с цифровизацией высшего образования.

– Без наличия моделей, которые описывают ваши процессы, никакая автоматизация невозможна, – первым высказался по теме Владимир Рахтеенко. – Это называется аналитикой, системной аналитикой и так далее. Если вы хотите что-то делать для себя и у вас есть свое видение, своя стратегия, то вы занимаете уникальное место. Сейчас есть единичные вузы с такой компетенцией, типа «Вышки» и ИТМО – там с этим хорошо. Но это подразумевает высокую компетенцию, и этому учатся много лет. В принципе, такое понимание начинает проникать в IT-департаменты или IT-кафедры университетов. Есть одна проблема: рабочие модели, которые все обсуждают, или пишут разные цифровые регламенты, – не работают без концептуальных моделей. И вот тут реальная «загвоздка», потому что для создания таких моделей нужно обладать серьезной интеллектуальной мощностью.

А если этого нет, то нет и никакой стратегии развития своего IT-хозяйства. Потому что без нормальных рабочих моделей, которые должны прогнозировать, что у вас будет через три-пять лет по процессам, и какие порядки и знания об этих порядках в процессах уцелеют за это время, автоматизировать нечего.

Еще об одной особенности Владимир Рахтеенко говорил на предыдущем ИОТ-слете – о том, что у университетов есть три совершенно разных зоны (по аналогии с бизнес-процессами). Первая – это то, что делает вуз уникальным – его конкурентные преимущества. В исследовательском университете они одни, а в региональном – совершенно иные; одни – у крупного университета, другие – у «середнячка». То есть вуз должен найти то, что для него жизненно важно, и то, что его выделяет на конкурентном рынке – для каждой уникальной ситуации это делается отдельно. Поэтому готовый продукт по цифровизации из существующих на рынке подобрать не получится.

Вторая зона – условно говоря, «зона административной нормы», к которой относятся сдача отчетности в министерство и в налоговую службу, потоки делопроизводства и т. п. Для них, как считает Владимир Рахтеенко, можно взять существующие продукты с рынка, и крайне не советует университетам создавать их самостоятельно: «Потому что на эти продукты затрачены огромные интеллектуальные усилия, они долго делаются и легко ищутся на рынке».

По оценке В. Рахтеенко, «вес» первой и второй зоны – примерно по 10% у каждой. А вот основной ландшафт третьей зоны (остальные 80%) – это зона процессов и автоматизации. Для ее освоения он предлагает обратиться к платформе Modeus, которая содержит представления об образовательном, исследовательском и инновационном процессах, чтобы совместно дорабатывать особенности собственного контекста, стратегии и т. д.

– Попытка сделать концептуальное проектирование самостоятельно в рамках одного вуза, дойти до рабочих моделей, сделать авторскую реализацию требует огромной интеллектуальной мощности и огромной концентрации ресурсов, – резюмирует глава CUSTIS. – Если у вас в вузе нет хотя бы 250 айтишников, из которых хотя бы 50 – аналитики, бизнес-аналитики и архитекторы, то это нерешаемая задача. Не надо и пытаться ее решать. Это себе могут позволить гранды: «Вышка», ИТМО, МГУ. Если смогут. Поэтому мы обречены на коллективные платформы. Мой посыл прост: либо сфера образования войдет в коммуникацию с владельцами платформ, которые об-

ладают должным уровнем концептуального рабочего проектирования, и, так получит отличный инструмент для автоматизации своей третьей зоны, либо у нас не будет никакого цифрового лидерства и не будет никаких суверенных технологий. Потому что ни у одного университета, не считая грандов, не хватит ресурсов, чтобы это сделать.

От мифов о прошлом к рекомендациям для будущего

Подключившись к разговору о цифровизации, Андрей Волков сформулировал три мифа, которые, по его мнению, сейчас воспроизводятся и актуализируются.

Миф первый касается работодателя и заключается в том, что «необходимо спросить работодателя о том, чего ему надо, он ответит, и на базе его запроса можно правильно создать образовательные программы». Но работодателю важны прибыльность, доходность и устойчивость своего дела. А люди, которые приходят к нему, являются лишь материалом для этой прибыльности и доходности. В этом смысле он никогда не переведет содержание своего рабочего места на язык того, чему, сколько, когда и как надо учить. Это всегда остается прерогативой университета. Никакой работодатель, как говорит практический опыт Андрея Волкова, не будет делать работу по переводу, образно говоря, с бизнес-языка на язык университетский.

Второй миф – миф стандарта. Коллективы университетов состоят из конкретных личностей, и в этом смысле каждый вуз уникален. Идея того, что появится стандарт, который поднимет всех на нужную высоту, как считает Андрей Волков, губительна для этой уникальности.

– Это крамольная вещь по отношению к учебно-методическим комиссиям, к стандартам того

или иного поколения, – признался он. – Надо понимать, откуда стандарт. Стандарт есть продукт определенного типа экономической политики. Это неизбежный конструкт плановой экономики. Если у вас нет госплана, то вы не можете учить по стандартам и специалитетам (если вдуматься до конца в логику появления так называемых специалитетов).

Отсюда происходит третий миф – миф «золотого века». Он стал репродуцироваться, в том числе, в связи с начатой подготовкой к переходу на новую систему высшего образования. Речь идет о «золотом веке» высшего образования в СССР.

– В 70-80-х годах учили по-настоящему, а сейчас какая-то профанация, – поясняет его суть Андрей Волков. – Этот миф, с которым я устал бороться, вытекает из того, что в тот период у нас из школы в вузы поступало только 16-17% выпускников. Но тогда мы изначально ставили очень жесткий фильтр, поэтому получали «входной материал» другого качества. А когда сегодня у нас на входе в вуз – 60-70% закончивших школу, дальше можете продолжить логические цепочки самостоятельно. В этом смысле надо расстаться с мифом стандарта, с мифом «золотого века» и двигаться вперед, не оглядываясь.

В заключение дискуссии среди ее главных спикеров был проведен блиц-опрос о том, что должно измениться в управлении университетом. Сергей Салихов сделал упор на необходимость использования мета-языка:

– Потому что подчас мы, говоря одно, вкладываем в слова совершенно другой смысл. Единственный способ избежать этого – чаще и больше общаться, чтобы мета-язык обрастал знаниями и чем-то еще. Университеты должны выровнять свое семантическое пространство, в том числе и с ключевыми людьми, которые так или иначе вовлечены в управление вузом.

Павел Музыка предложил университетам быть открытыми к изменениям, чтобы улучшить управление ими. Даниил Сандлер посоветовал собирать как можно больше обратной связи из внешней среды на всех уровнях управления. А Ольга Петрова рекомендовала вузам не бояться видеть свои проблемы и ошибки и научиться быть по-настоящему гибкими. Андрей Келлер ключевой функцией вузов назвал человекоцентричность, при которой преподаватель – не «рабочая лошадка», а ключевое достояние университета, и студент – активный участник образовательного процесса. Владимир Рахтеенко рекомендовал университетам разрушить стены между собой

**«В каждом регионе,
как правило, есть
определенное количество
вузов, и важно их
взаимодействие в
понимании, что они за
абитуриента конкурируют
не между собой, а с другим
регионом».**

и внешним миром. Андрей Волков выделил как главную способность к деятельной рефлексии. Кто-то ее называет анализом, кто-то – аналитикой, работой над ошибками. Андрей Волков же говорит об управленческой рефлексии, которая позволяет реконструировать модель, а после этого задаться вопросом, что можно в ней поменять, и делать проектный шаг.

Стать субъектом изменений, и другие новшества

Сразу после панельной дискуссии с ключевым докладом на тему «Управление изменениями в университете в условиях глобальной трансформации высшего образования» выступил проректор по образовательной деятельности Томского государственного университета Евгений Луков. В начале своего выступления спикер обратил внимание на один принципиальный момент, своего рода установочную позицию команды вуза: «В какой-то момент мы поняли, что быть «проводниками изменений» – это не очень правильно. Для нас, скорее, стала близка позиция, что мы и есть изменения».

Действительно, ТГУ становится участником практически всех современных госпрограмм развития: «5-100», «Приоритет-2030», ПИШ, пилотный проект по разработке и испытанию новой модели высшего образования.

– Пилотный проект, – делится Евгений Луков, – мы воспринимаем как еще одну возможность подумать над тем, какое место должен занимать научно-образовательный комплекс в социально-экономической жизни страны и даже мировой системе разделения труда.

Что, по представлению ТГУ, в ней принципиально нового? Во-первых, участие работодателей в образовательном процессе. С одной стороны, им некогда в этом участвовать, но, с другой, нельзя с ними не вести разговор о будущем. В какой-то мере, комментирует Евгений Луков, индустрии, действительно, не очень доверяют университетам и не готовы вести такой разговор. Но если вузы не начнут диалог хотя бы о настоящем – какой выпускник нужен работодателям – до обсуждения будущего дело вообще никогда не дойдет... Сейчас чаще всего пока речь идет о начальном этапе доверия.

Во-вторых, сроки обучения и уровни квалификации, когда в рамках одной программы можно учить студента 4 года, 5 или даже 6 лет и в конце обучения выдавать ему либо какую-то образова-

тельную степень, либо квалификацию в рамках одной программы.

В-третьих, новое в том, что университет берет на себя ответственность за выход студента на рынок труда. Что имеется ввиду? Евгений Луков поясняет: – Когда мы говорим о мифе советской системы, все-таки она, на наш взгляд, действительно была устроена чуть иначе: 4 – 5 лет студента учили в вузе, где он получал теоретические знания, а потом попадал в индустрию на три года как молодой специалист, где ему говорили, что теперь он свои теоретические знания сможет приложить к практике. Когда в 1990-е годы государство перестало финансировать этот трехлетний период, студенты стали получать в вузах, фактически, только теоретический блок и не готовы были к практической деятельности. Помните такой период, когда работодатели в объявлениях требовали от соискателей обязательный опыт работы? Где студент его должен был получить? Сейчас предлагается этот опыт работы включить внутрь образовательного трека. То есть не просто вернуться к пятилетнему образованию, которое все воспринимают как специалитет, а наоборот, этот условно «лишний» год или два использовать для практической подготовки и выведения студента уже на конкретную позицию на рынке труда.

Работодатели: в поисках общего языка

Основные линии эксперимента касаются поиска модели взаимодействия с работодателем. С одной стороны, как уже говорилось, пока особого доверия с их стороны к вузам нет. Но с другой, сами работодатели не могут сформулировать запрос на специалиста.

– Когда партнеры приезжают в университет, мы ведем с ними замечательные беседы о том, как будем взаимодействовать, разрабатывать совместные программы и так далее, – рассказывает проректор ТГУ. – Но заканчивается все просто – весной в вузе появляются представители HR от индустрии, просят встречи со студентами: мол, мы сейчас им расскажем интересную историю о предприятии, и они к нам обязательно придут. Однако, как правило, студенты на такие встречи ходят неохотно, а потом и на предприятие приходят нечасто. То есть подобная схема – не работает.

Теперь работодатель хочет получить специалистов уже сегодня. Евгений Луков привел пример, как

на одной из недавних совместных встреч представитель индустрии обратил внимание на исторический факт: во время Великой Отечественной войны офицеров для фронта готовили за 3 месяца, хотя в обычных обстоятельствах на это уходило несколько лет. Дальше молодой офицер постигал военную науку на практике. Конечно, цена такого обучения была высокой, но подобное было оправдано требованиями времени. И этот работодатель прямо говорил, что предприятию ждать некогда: «Пока вы будете шесть лет готовить для нас идеального специалиста, у нас производство рухнет».

Поэтому в ТГУ посчитали, что в рамках пилотного эксперимента нужно попробовать погружать студентов в работу гораздо раньше, а для этого должна появиться система микростепеней и микроквалификаций. В университете после второго курса на ряде направлений образовательный процесс организовали так, что студент уже способен выходить на рынок и выполнять какие-то простые функции по тому или иному направлению деятельности. Вторая идея касается квалификаций, когда студенты могут получить либо рабочую специальность, либо дополнительную квалификацию на «цифровой» кафедре, с которыми он вполне может претендовать на определенную работу. Так, например, при создании «цифровых» кафедр в ТГУ пошли на достройку образовательного пространства дополнительными возможностями аналитики данных, которая используется фактически на всех факультетах. Студент, который хочет чуть-чуть прирасти не только в своем предметном пространстве, но и в «цифре», выбирает соответствующие направления. Из этого эксперимента в университете родился ряд новых программ, например, «цифровой историк» или «цифровой юрист».



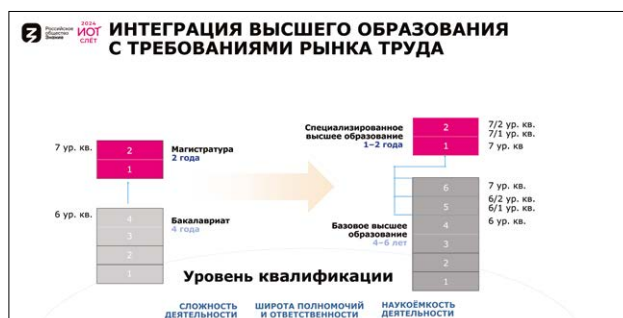
Источник: Презентация В.Е. Лукова «Управление изменениями в университете в условиях глобальной трансформации высшего образования»

Еще пример: став федеральным оператором проекта по содействию занятости, ТГУ пересобрал свои программы ДПО под задачи реального рынка. И они стали ресурсом для основных про-

грамм, куда можно встраивать модули дообразования. Они вполне могут выводить студента на рынок до окончания университета.

Изменения в ТГУ произошли и в системе оценивания. Речь идет о вариативной ГИА. Раньше студенты обычно писали диплом, а сейчас законодательно должно быть закреплено решение кейса, профэкзамен, квалификационный экзамен. Это повышает доверие к вузу, а студент получает возможность показать, на что он реально способен.

– Предлагаю включиться в размышления над тем, на каком языке разговаривать с производственниками, – обратился к участникам слета Евгений Луков. – Они говорят, что ничего не понимают в образовании, в учебных планах, зачетных единицах и так далее. Есть инструмент, пока работающий не очень хорошо, – национальная рамка квалификаций. Есть профстандарты – некоторые из них интересные, другие написаны формально, но, как минимум, это тот язык, на который работодатели, с кем мы разговариваем, откликаются. Они могут рассказать об уровнях сложности какой-либо деятельности. Ведь в основе уровня квалификации лежит сложность, широта полномочий, наукоемкость. Раньше законодательно закреплено было то, что бакалавр – это шестой уровень, магистр – седьмой. Мы предлагаем чуть более дифференцированную систему, позволяющую вводить более интенсивные форматы обучения, когда, например, после четвертого года человек уже способен решать задачи, соответствующие седьмому уровню. Без этого, как нам представляется, никакого движения вперед не получится.



Источник: Презентация В.Е. Лукова «Управление изменениями в университете в условиях глобальной трансформации высшего образования»

Лиги: пространство академической свободы

В сфере управления качеством ТГУ пошел по пути сбора данных. В университете создана лаборатория по работе с большими данными, вуз также вошел в консорциум университетов по работе с большими данными. Собираются данные от студентов, об их психологическом портрете, запросах семей, запросах производства, запросах школь-

ников-абитуриентов. Полученная информация используется для корректировки программ, например, вводится больше практики.

И, возможно, самое важное в ТГУ – пространство для шага, который руководство дает сделать сотрудникам. Яркий пример: создание лиги руководителей образовательных программ (Лига РОП). Как обычно устроено в типичном вузе: есть пространство текущей деятельности, в которой участвуют факультеты, институты, кафедры, управления... Но если в этом пространстве отдельный человек или группа людей захотят создать что-то новое, как правило, у них ничего не получится – не дадут правовое управление, бухгалтерия, планово-финансовый отдел и т. п. Человек ходит между кабинетами, успокоится и уйдет за «периметр» университета, создав, например, какой-нибудь бизнес. Как делается в ТГУ? Лиги (не только РОП) – это пространство, куда люди могут зайти со своей гипотезой, и их там, как минимум, выслушают. Когда гипотеза прошла обсуждение и экспертную оценку, включается система поддержки, и инициативной группе дают возможность запустить программу. Она получает финансирование, а также поддержку со стороны специального офиса, который решает большое количество задач, связанных с бухгалтерией, с ПФУ и т. п.

Программа считается сработавшей, если достигнуты определенные показатели. Например, люди захотели платить за нее деньги. Иногда в ТГУ фиксируют, какие абитуриенты приходят – например, со средним баллом ЕГЭ 80 и выше. Или появляются предприятия, которые объявляют о готовности брать студентов на практику. То есть критерии показывают, что программа явно состоялась, – и тогда она переходит в текущую университетскую деятельность. Как представляется командой ТГУ, в организованном таким образом университетском пространстве шансов на выживание у новых моделей – больше.

– Наша первая лига руководителей образовательных программ закончилась двумя программами, которые мы начали пилотировать в «ручном» режиме, – не без гордости говорит Евгений Луков. – Недавно мы закончили третью лигу РОП. За это время у нас появилось порядка 40 программ, и это уже своего рода университет в университете. Это люди, которые говорят на другом языке, понимают друг друга, делают запрос на технологии, новые институты, управление. Если одну программу услышать невозможно, то 40 программ услышат точно, и ректор услышит, и проректоры, и все университетские службы. Ну, и, конечно, человеческий капитал на-

ращивается. Это люди, которые дают запрос всему университету на что-то другое: на другую норму, другие технологии и так далее.

Зачем пришли?

Сейчас примерно 60% новобранцев, приходя в университет, не знают, зачем они туда пришли. Как пошутил Евгений Луков: «Затем, чтобы мы им объяснили, зачем они сюда пришли, то есть научили работать с целями». Для этого в ТГУ несколько лет на ряде факультетов работает служба тьюторов и в добровольном режиме – для всего университета. На ряде факультетов тьюториал как дисциплина включен в учебный план.

Для того, чтобы новички поскорее сориентировались в своих целях, в ТГУ больше года потратили на составление интерактивной «карты возможностей» – ресурсов университета, которые студент может получить помимо основной образовательной программы.



Источник: Презентация В.Е. Лукова «Управление изменениями в университете в условиях глобальной трансформации высшего образования»

Со студентами проводятся занятия для понимания ими того, зачем они пришли, чего хотят. И когда студент понимает, чего хочет, ему показывают, как этого достигнуть в основной программе или той среде, в которой он оказался. Эта мотивация сильно меняет его жизнь.

– Такой сценарий позволяет нам, как минимум, начать разговор с предприятиями и институтами развития, – завершил свое выступление Евгений Луков. – В некоторых производствах «долгих» денег нет, про стратегию с ними разговаривать тяжело, и тогда надо привлекать институты развития. Но можно начать разговор хотя бы на уровне настоящего, что мы сейчас и делаем. Если такой диалог начнется, мне кажется, далее можно начать говорить и про будущее, и про то, что научно-образовательный комплекс станет, как минимум, частью социально-экономического развития и прорыва...

Подготовил Алексей Батанов

Транснациональное признание:
привилегия или необходимость?

Международное сотрудничество

61 О востребованности российского
высшего образования в мире.

Итоговые рекомендации
профессионального сообщества

64 Набор иностранных граждан на обучение
в российские университеты: как в погоне
за количеством не потерять качество.

Опыт РНИМУ имени Н.И. Пирогова

Экспорт образования как национальная цель:

Ключевые условия для продвижения

Состоявшаяся в Самаре межрегиональная научно-практическая конференция «Международная деятельность образовательных и научных организаций Российской Федерации: лучшие практики и модели региональных стратегий» стала одной из самых масштабных тематических площадок 2024 года. Мероприятие, организованное Минобрнауки РФ, ФГБУ «Интеробразование» и двумя крупнейшими самарскими вузами (СамГУ и Самарским университетом им. Королева) собрало 679 участников, среди них 130 ректоров и проректоров, в т.ч. 52 проректора по международной деятельности, 222 руководителя подразделений международных служб из 116 городов России 77 субъектов РФ, а также Киргизии и Таджикистана. Столь большую заинтересованность по хорошему «спровоцировал» ключевой документ, подписанный за несколько недель до самарского форума. 7 мая указом Президента РФ задача дальнейшего развития экспорта российского образования – не менее 500 тысяч иностранных студентов к 2030 году – была определена как одна из национальных целей.

С одной стороны, успехи интернационализации отечественной высшей школы неоспоримы: за прошедшее десятилетие России удалось вернуться в мировой топ стран-экспортеров образования, число иностранных студентов в российских вузах выросло со 154 тысяч (2010г.) до 355 тысяч (2023г.). С другой – поставленная в указе планка образовательного экспорта весьма амбициозна и требует решения накопившихся вопросов и, соответственно, подготовки и реализации целого комплекса практических мер.

Каких? Своим видением поделились¹ члены Экспертного совета «АО», ректоры ведущих российских вузов на одном из недавних «редакционных заседаний».

Резюмируя и обобщая высказанные оценки, мы составили следующий список предложений.

Экспертный совет «АО»: топ-5 рекомендаций для госполитики в сфере образовательного экспорта

1. Увеличить государственную финансовую поддержку российских вузов (особенно в регионах) для строительства, реконструкции и ремонта имеющегося фонда студенческих общежитий, а также необходимой учебной инфраструктуры.

2. Повысить узнаваемость региональных университетов, увеличить их рекламную способность для зарубежной аудитории абитуриентов с помощью дополнительно выделенных целевых финансовых средств.

3. Рассмотреть возможность изменения практики распределения бюджетных квот для иностранных обучающихся, учитывая в т.ч. интересы не крупных региональных, но обладающих потенциалом вузов.

¹ Подробнее см.: журнал «Аккредитация в образовании» №152 <https://akvobr.ru/new/publications/559>

4. Оптимизировать миграционное законодательство в части процедуры въезда, выезда, пребывания и стажировок иностранных обучающихся на территории Российской Федерации.
5. Поддерживать развитие различных адаптационных, языковых, стипендиальных, грантовых и т.п. программ для иностранных студентов.

Позиция Экспертного совета «АО» во многом совпадает и с итоговыми решениями самарского форума. Приводим выдержку из его итоговой официальной резолюции.

Рекомендации конференции для дальнейшей работы

I. Для рассмотрения в Минобрнауки России:

1. Принять во внимание необходимость подготовки предложений к Рособназору (ФГБУ «Росаккредагентство») для принятия Глобальной конвенции ЮНЕСКО о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию, обеспечивающие единые принципы для признания профессиональных квалификаций в странах БРИКС, АТЭС, Африканского региона.
2. Подготовить предложения к обеспечению принятия рамки и структуры квалификаций, сопоставимой с зарубежными рамками квалификаций с учетом планируемых изменений в российской системе высшего образования.
3. Целесообразно ускорить создание рейтинга университетов стран БРИКС с целью оценки качества образования и научных исследований в этих странах с учетом специфики системы образования стран-участниц.
4. Целесообразно актуализировать нормативно-правовую базу по вопросам создания и организации деятельности филиалов российских образовательных организаций высшего образования за рубежом с учетом национального законодательства и национальной системы законодательства конкретной страны.
5. Разработать и реализовать комплекс мер, направленных на повышение эффективности использования научного и экспертно-аналитического потенциала российских научных организаций в развитии международного сотрудничества
6. Создать систему грантовой поддержки с привлечением государственного и частного финансирования по направлениям:
 - Поддержка международной академической мобильности обучающихся, НПР и АУП образовательных организаций высшего образования и научных организаций, в т.ч. для стран БРИКС (фонд академической мобильности);
 - Поддержка иностранных граждан, обучающихся в российских образовательных организациях высшего образования и научных организациях, проявивших высокие результаты в обучении.
7. Усовершенствовать систему мониторингов и оценки эффективности международной деятельности образовательных организаций высшего образования и научных организаций.
8. Рассмотреть возможность внесения изменений в Постановление Правительства РФ от 13 апреля 2022 г. № 645 о необходимости получения заключений на международные договоры в части отмены необходимости получения заключений с дружественными странами, а также более гибкого подхода к решению вопроса выдачи заключений с партнерами из недружественных стран с учетом анализа их целесообразности.
9. Рассмотреть возможность разработки механизмов повышения эффективности международного сотрудничества образовательных и научных организаций, рассмотреть возможность расширения контактов с зарубежными странами и иностранными партнерами.
10. Рассмотреть возможность учета контингента иностранных граждан, обучающихся в зарубежных филиалах образовательных организаций высшего образования Российской Федерации, в расчетах показателя по соотношению общей численности российских и иностранных граждан, обучающихся по программам высшего образования в конкретной образовательной организации.
11. Обратить внимание органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации на необходимость поддержки основных направлений международной деятельности образовательных организаций высшего образования и научных организаций региона..

II. Для рассмотрения в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

1. При формировании региональной стратегии международной деятельности, а также планирования социально-экономического развития

субъекта РФ, активно интегрировать в экспортные программы региона образовательные организации высшего образования и научные организации.

2. Обратить внимание на необходимость формирования системы поддержки международных мероприятий, проводимых образовательными организациями высшего образования и научными организациями региона.

III. Для рассмотрения образовательными организациями высшего образования:

1. Предусмотреть возможность использования инструментов международного взаимодействия в рамках функционирования Конвенций ЮНЕСКО (Азиатско-Тихоокеанская и др.) о признании квалификаций высшего образования – инициирование семинаров, вебинаров, стажировок и иных мероприятий, проводимых РФ, для включения в План мероприятий Комитета Конвенции ЮНЕСКО.
2. Образовательным организациям высшего образования, имеющим кафедры ЮНЕСКО, активизировать работу с партнерскими кафедрами по гуманитарному взаимодействию по актуальной повестке ЮНЕСКО.
3. Образовательным организациям высшего образования активизировать участие в деятельности международных ассоциаций университетов, в том числе представление своих образовательных программ, результатов научных исследований и иных достижений.
4. Внедрять и совершенствовать новые подходы для решения социально-экономических вопросов адаптации иностранных граждан, обучающихся в образовательных организациях высшего образования и научных организациях российских регионов, а также трудоустройство иностранных выпускников.
- 5. Активизировать информационное продвижение российских университетов среди целевых иностранных аудиторий.**

И в заключение обратим особое внимание наших читателей на выделенные два пункта резолюции. Пункт об активизации информационного продвижения российских университетов среди целевых иностранных аудиторий (университетам «на заметку»: именно эту роль выполняет приложение к «АО» – международный журнал HED). А также пункт о применении новых эффективных форматов международного сотрудничества на основе лучших практик.

Журнал начинает цикл публикаций о лучших экспортных практиках вузов-участников самарского форума. В сегодняшнем номере свою технологию по эффективному привлечению иностранных абитуриентов представляет Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н.И. Пирогова.

6. Развивать конкурентоспособные научно-образовательные школы в государствах ЕАЭС, СНГ и БРИКС на основе интенсификации обмена результатами научных исследований и практическим опытом.
7. Предусмотреть разработку и реализацию образовательных программ высшего образования по основным направлениям евразийской интеграции.
8. Активизировать подготовку и реализацию сетевых международных образовательных программ между государствами-членами ЕАЭС, СНГ, БРИКС и на базе сетевых университетов.
9. С учетом существующей геополитической обстановки развивать новые направления и географию международного сотрудничества, осуществлять поиск новых партнеров из дружественных стран и установление с ними дружественных отношений.
- 10. Активизировать применение новых эффективных моделей и форматов международного сотрудничества на основе лучших практик и поиска конкурентоспособных технологий.**
11. Совместно с научными организациями разработать эффективные пути взаимодействия международных структур образовательных организаций высшего образования и научных организаций РФ, а также механизмы их кооперации для перспективного международного позиционирования.
12. Обратить внимание на важность участия в IV Конгрессе молодых ученых на федеральной территории «Сириус» в период с 18 по 22 ноября 2024 г., в рамках которого запланировано проведение Форума молодых ученых стран БРИКС, а также участия в Конкурсе молодых инноваторов стран БРИКС.
13. Предусмотреть возможность использования международной и совместной аккредитации образовательных программ как одной из форм не только международного сотрудничества, но и образовательной дипломатии..

Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты:

как в погоне за количеством не потерять качество



Надежда Александровна Былова,
проректор по международной
деятельности, директор Института
мировой медицины Российского
национального исследовательского
медицинского университета
имени Н.И. Пирогова, кандидат
медицинских наук, доцент

Перед организациями, осуществляющими образовательную деятельность, поставлена непростая задача – значимое увеличение иностранных обучающихся.

При этом большинство показателей, оценивающих международную деятельность, учитывают количество иностранных обучающихся. Так, в соответствующем разделе «Мониторинга деятель-

ности образовательных организаций высшего образования» 7 из 13 показателей отражают именно количественные параметры. Несмотря на установленные федеральным проектом «Экспорт образования» целевые показатели, средний рост численности иностранных студентов на программах бакалавриата, специалитета и магистратуры за период 2016-2018 гг. составил, по данным Росаккредитации, 6,2% в год. Учитывая эту динамику, к 2024 году целевой показатель федерального проекта – 425 000 иностранных



граждан, обучающихся в России, – достигнут не будет. По информации Минобрнауки РФ, общее количество иностранных студентов, обучающихся в 2023/24 учебном году в российских вузах, составило 355 765 человек. Одновременно с этим Указом «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в части 3, пункте «б» предписано «увеличение к 2030 году численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в российских образовательных организациях высшего образования и научных организациях, не менее чем до 500 000 человек».

Таким образом, поставленная задача – увеличить число иностранных обучающихся – совсем не простая. Для ее решения большую роль должны сыграть эффективные меры как по привлечению абитуриентов, так и по сохранению имеющегося контингента обучающихся. Но также необходимо контролировать и качество образования. Ведь иностранные выпускники российских вузов, демонстрирующие высокий профессиональный уровень, – это огромный вклад в репутацию российского высшего образования.

Пироговский университет: алгоритмы образовательного экспорта

Российские организации, осуществляющие образовательную деятельность, используют различные, порой очень нешаблонные механизмы.

Предлагаю ознакомиться со структурой процессов и инструментами привлечения абитуриентов и поддержки иностранных обучающихся в РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава РФ.

I. Привлечение абитуриентов

1. Участие в образовательных выставках (офлайн и онлайн). В период пандемии COVID-19 онлайн-проекты, в том числе образовательные выставки и иные онлайн-мероприятия по позиционированию университетов на мировом рынке образовательных услуг, показали свои возможности и преимущества. Безусловно, невозможно всю выставочную активность вуза перенести в онлайн-сегмент, но не использовать онлайн-технологии на современном этапе привлечения иностранных абитуриентов уже невозможно.
2. Участие во внутрироссийских и международных рейтингах образовательных орга-

низаций. В университете создано подразделение, проводящее анализ методологий различных рейтингов, собирающее информацию, необходимую для заполнения заявок на участие в рейтинге от различных подразделений вуза, и анализирующее динамику позиций университета в различных рейтингах.

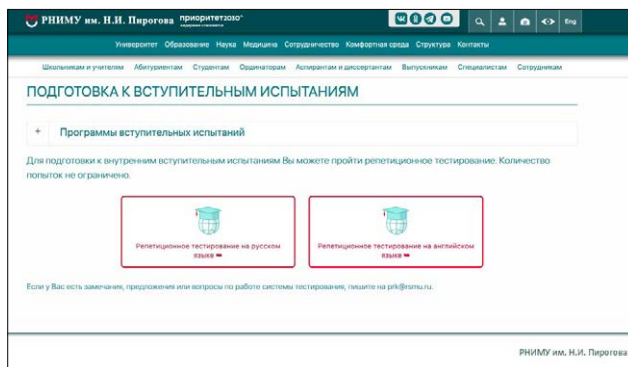
3. Позиционирование университета в международных образовательных журналах.
4. Признание статуса соотечественника, проживающего за рубежом. В университете создан удобный онлайн-ресурс для подачи заявления и документов на подтверждение статуса соотечественника, проживающего за рубежом.
5. Для организаций, имеющих право на самостоятельное признание документов об образовании, – создание прозрачной, понятной и удобной системы подачи документов и получения заключения.
6. Наполнение сайта университета:
 - разделы сайта на иностранных языках

Очень важно дать возможность абитуриентам ознакомиться с информацией об университете, правилах поступления и обучения на понятном им языке. Однако, увеличивая количество языков, на которые переведен сайт, необходимо помнить о том, что переводы должны быть качественными, информация должна одновременно обновляться на всех языках; помнить, что поставлена цель информирования, а не убеждения. А также всегда обращать внимание на подачу информации – для иностранных абитуриентов совсем не эффективно размещать информацию по принятой в России системе. Размещение многостраничных переводов документации и положений также не эффективно – информацию необходимо располагать четко, по пунктам, с предоставлением контактов сотрудников, которые смогут ответить на возникающие вопросы на языке сайта;

- подробная информация о вступительных испытаниях

Университет размещает на сайте информацию о программах вступительных испытаний, а также репетиционное тестирование, открытое для всех желающих в течение всего года, не имеющее ограничений по количеству тестирований в день и общему количеству тестирований. При каждом репетиционном тестировании система формирует новый «билет» из базы экзаменационных вопросов, а по завершении каждого

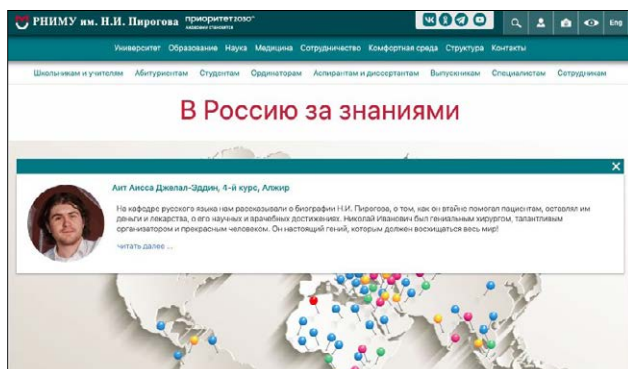
тестирования система выставляет оценку, и тестирующийся может посмотреть, на какие вопросы он дал правильный/неправильный ответ (причем, система не показывает правильные ответы на все вопросы). Репетиционное тестирование позволяет проверить уровень знаний, подготовиться к вступительным испытаниям, а также может использоваться учителями школ, подготовительных отделений, репетиторами.



Источник: презентация Н. А. Быловой "Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты - как в погоне за количеством не потерять качество"

- информирование о количестве иностранных обучающихся и странах, из которых они прибыли

Университет создал и поддерживает проект на сайте «В Россию за знаниями»: на карте мира можно найти свою страну и посмотреть, есть ли в вузе обучающиеся-земляки, а также прочесть интервью с ними на русском и английском языке.

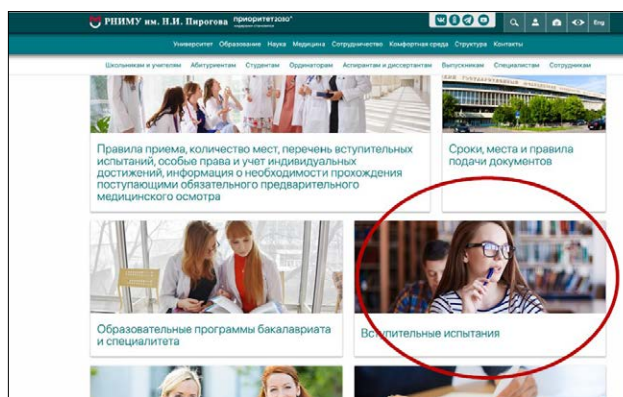


Источник: презентация Н. А. Быловой "Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты - как в погоне за количеством не потерять качество"

- Помощь в оплате образовательных услуг в валюте.

- Прозрачная система получения приглашений для оформления виз.

Подать документы на оформление приглашения на визу можно как в университете (на продление визы), так и через онлайн-сервис на сайте вуза.



Источник: презентация Н. А. Быловой "Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты - как в погоне за количеством не потерять качество"

II. Поддержка обучающихся

- Визовое сопровождение и миграционный учет.
- Программы повышения квалификации по иностранному языку для профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала.
- Программа адаптации первокурсников: сентябрь (1-я неделя обучения: экскурсии, лекции, мастер-классы, мотивационные вводные занятия).
- Обеспечение «обратной связи».

Регулярные встречи с администрацией вуза по всем вопросам обучения, а также организация работы центра изучения общественного мнения, результаты опросов которого поступают в администрацию, анализируются и, при необходимости, реализуются (например, по инициативе студентов была создана навигация в университете на двух языках; организованы коворкинг-зоны в местах, удобных для обучающихся; установлены кулеры с питьевой водой).

- Наличие нормативных документов на сайте (на русском и английском языке).
- Четкие сроки отработок, требований к освоению программ дисциплин, сроков ликвидации академической задолженности; четкие правила отчисления и восстановления.
- Работа тьюторов:

- тьюторы учебных групп – студенты-старшекурсники, прошедшие специальное обучение, оказывают помощь группам 1-го курса по всем социальным и организационным вопросам;

осень 2022 [9]					
Гигиена (Кафедра гигиены ГИФ) [4]	333 (384)	51.56 (56.21)	91.73		
Иммунология (Кафедра иммунологии МБФ) [7]	163 (279)	29.57 (57.47)	51.45		
Введение в иммунологию. Иммунная система. Врожденный иммунитет. Осн...	Коллоквиум 26 (30)	13.00 (15.00)	86.67		
Адаптивный иммунный ответ. Система цитокинов (Коллоквиум) [2]	Коллоквиум 11 (30)	5.50 (15.00)	36.67		
Рубежный, итоговый контроль (присутствие) [2]	2 (2)	1.66 (1.66)	100.00		
Введение в иммунологию. Иммунная система. Врожденный иммунитет. Осн...	Лабораторно... 76 (115)	9.49 (11.17)	66.09		
Адаптивный иммунный ответ. Система цитокинов (Лабораторно-практическ...	Лабораторно... 59 (84)	5.42 (8.00)	70.24		
Основы клинической иммунологии с аллергологией (Лабораторно-практич...	Лабораторно... 0 (11)	0.00 (0.83)	0.00		
Лекции [7]	0 (7)	0.00 (5.81)	0.00		

Источник: презентация Н. А. Быловой "Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты - как в погоне за количеством не потерять качество"

- тьюторы-преподаватели – студенты-старшекурсники, прошедшие специальное обучение, оказывают помощь группам 1-го курса в подготовке к сложным дисциплинам, контрольным, экзаменам.

Н.В. Вся помощь тьюторов студентам совершенно бесплатна.

8. Возможность мониторить свои достижения в личном кабинете обучающегося.

В университете введена балльно-рейтинговая система оценивания, позволяющая студентам следить за своими успехами как по изучаемым дисциплинам, так и во внеучебной деятельности.

9. Центр психологической помощи обучающимся.

Центр создан силами сотрудников института клинической психологии и социальной работы РНИМУ. Работает уже в течение нескольких лет, осуществляя поддержку как российских, так и иностранных обучающихся. Возможно консультирование на английском языке.

Н.В. Помощь центра – совершенно бесплатная и анонимная.

10. Возможность перевода на бюджет в случаях:
 - наличия мест;
 - наличия права на обучение на бюджете;
 - второй сессии без «троек» и задолженностей по зачетным дисциплинам.
11. Система поощрений и скидок на обучение:
 - по результатам вступительных испытаний (от 20 000 до 80 000 руб.);
 - по результатам сессии, сданной «на отлично» (скидка 10% от стоимости образовательных услуг);
 - премия имени Ф.П. Гааза (скидка 100% на год обучения).

Премия учреждена университетом и предоставляется обучающимся в случае соответствия следующим требованиям:

- ✓ средний балл 5,0 на протяжении трех курсов обучения;

- ✓ достижения в спортивной, творческой, общественной, научной деятельности.

12. Повышенная государственная академическая стипендия для обучающихся за счет бюджетных средств.

13. Стипендия Президента РФ, стипендия Правительства РФ.

14. Возможность трудоустройства обучающихся в структурных подразделениях университета (кафедры, деканат, отделы, приемная комиссия).

15. Возможность аттестации для допуска к медицинской деятельности на должностях среднего персонала в медицинских учреждениях Москвы и МО (через университетский отдел содействия трудоустройству обучающихся).

III. Взаимодействие с выпускниками

1. Деятельность ассоциации выпускников РНИМУ им. Н.И. Пирогова.
2. Участие сотрудников университета в деятельности объединений выпускников советских и российских вузов в различных регионах мира.



Источник: презентация Н. А. Быловой "Набор иностранных граждан на обучение в российские университеты - как в погоне за количеством не потерять качество"

Это далеко не весь перечень механизмов привлечения и поддержки обучающихся иностранных граждан, реализуемых в РНИМУ им. Н.И. Пирогова. Тем не менее, мы обозначили тот обязательный комплекс мероприятий, которые демонстрируют наибольшую эффективность, позволяя наращивать не только количество, но осуществлять набор мотивированных и талантливых иностранных абитуриентов. Ярким примером этого стало присуждение статуса лучшего выпускника Пироговского университета: в этом

году он был завоеван гражданином Нигерии – Мбахоту Эммануэлем Чиджиоке, получившим диплом врача-лечебника со средним балом 5,0 и демонстрировавшим в течение всего обучения в университете вокальный талант, представляя вуз на самых престижных российских студенческих творческих конкурсах и концертах. Награду «Лучшему выпускнику РНИМУ им. Н.И. Пирогова 2024 года» вручил министр здравоохранения РФ М.А. Мурашко.

Вручение премии «Выпускник года — 2024» министром здравоохранения России М.А. Мурашко





«Иностранные выпускники российских организаций, демонстрирующие высокий профессиональный уровень, – это огромный вклад в репутацию российского высшего образования».

Анализ ограничений и рисков

Безусловно, при планировании университетской стратегии экспорта образования необходимо учитывать и имеющиеся у российских вузов ограничения увеличения численности иностранных обучающихся:

- площади учебных корпусов и общежитий;
- количество профессорско-преподавательского состава;
- знание преподавателями иностранных языков, возможность преподавания на иностранном языке;
- сроки оформления приглашений и виз;
- сложности перевода денежных средств;
- климатические и культурные различия.

Кроме того, обязательно обратить внимание на вопросы мотивации и качества абитуриентов, подающих документы для поступления в университет, для выявления негативных позиций:

- цели въезда в РФ (это может быть поиск работы, миграция в другие страны, а не обучение);
- отсутствие желания изучить правила приема и информацию на сайте университета;
- предоставление поддельных документов и нотариальных переводов.

N.B. В нашем университете проверке подвергаются все поданные документы. При обнаружении подделок абитуриенту отказывают в приеме документов, а для обучающихся предусмотрено отчисление.

Мы всегда помним, что обучающиеся в университете – это будущие профессионалы, люди, которые будут нас лечить. Мы также уверены, что граждане всех стран имеют право на самую качественную медицинскую помощь. И мы убеждены в том, что наращивание количества иностранных обучающихся должно проводиться только с соблюдением всех требований к качеству образования и высокому званию выпускника российской высшей школы.

Книгоиздание в вузах: новая жизнь и новые возможности

На протяжении десятилетий, вплоть до недавнего времени, издательства в вузах выполняли традиционную роль – обеспечивали своих преподавателей, студентов и аспирантов необходимыми образовательными и методическими материалами. Требования к качеству таких изданий не всегда были строгими, потому как ведущие вузовские авторы, маститые ученые и руководители научных школ предпочитали выпускать свои труды в крупных федеральных издательствах. К изданной в вузах литературе сформировалось довольно снисходительное отношение – все равно это только «для внутреннего пользования». Теперь многие образовательные организации иначе смотрят на ценность своих изданий и в целом на свою издательскую деятельность. Разбираемся, что на это повлияло.



Александр Никифоров,
директор Образовательной
системы «Лань»,
руководитель проекта
«Консорциум сетевых
электронных библиотек»
(Консорциум СЭБ)

Объективная оценка

В распоряжении большинства вузов есть собственные издания: учебники, монографии, методические и учебные пособия, журналы и статьи, написанные преподавателями и учеными. Их содержание потенциально может быть интересно и полезно в работе не только внутри университета-издателя, но и в других образовательных организациях: для подготовки рабочих программ дисциплин (РПД), актуализации преподаваемых дисциплин, улучшения и разнообразия программ курсов, написания проектных, курсовых, дипломных работ, самообучения.

Обратимся для примера к данным статистики, предоставленным организаторами проекта «Консорциум сетевых электронных библиотек».

Каждый вуз-участник проекта не просто размещает свои издания на общей платформе и сам использует литературу других организаций, но и получает доступ к инструментам статистики, с помощью которых может отследить, кто и как читает его контент, какие издания наиболее популярны и в каких вузах, кого из вузовских авторов читают больше всех.

Получив в распоряжение данные статистики по востребованности собственной литературы, вузы смогли оценить свой издательский потенциал

объективно, со стороны, насколько качественный контент они создают.

Примером такой переоценки отношения к своей литературе может послужить кейс Тольяттинского государственного университета (ТГУ). По итогам 2021 года их учебное пособие по органической химии стало самой читаемой книгой (по количеству обращений уникальных организаций) в фонде Консорциума СЭБ. В интервью отраслевому изданию «ЛиБиИнформ» директор Библиотечно-издательского комплекса ТГУ Алена Асаева отметила:

– Когда мы размещали ее [книгу] на платформе проекта, никто не думал, что у издания, которое мы когда-то выпустили для читателей своего университета, будут сотни просмотров из других вузов. Оказалось, что книг по этой тематике немного, а наш источник имеет достаточно высокое качество. Если бы мы в свое время не оцифровали это пособие и не предоставили его в фонд Консорциума СЭБ, оно вообще никогда бы не вышло за рамки нашей библиотеки и вуза.

Руководитель вузовского БИК также подчеркнула:

– Если нас читают и количество прочтений нашего контента растет, то это говорит о качестве этих изданий и о том, что бренду нашего университета доверяют в других вузах.

3,55 миллиона книговыдач за год

– Ключевой показатель взаимной востребованности вузовских изданий, на мой взгляд, это растущая год от года книговыдача фондов Консорциума СЭБ, – отмечает Александр Никифоров, директор Образовательной системы «Лань», оператора проекта. – За 2023 год этот показатель достиг 3,55 млн, и уже сейчас есть основания предполагать, что по итогам текущего года цифра станет еще больше. Статистика востребованности изданий некоторых вузов достигает 80 000 просмотров в год. Достичь таких результатов самостоятельно, вне участия в проекте, большинству образовательных организаций, особенно небольшим региональным вузам, довольно сложно: для этого нужны технические и маркетинговые ресурсы. Поэтому многие из них даже не предполагали, что размещение собственных изданий на общей платформе, на условиях взаимного свободного доступа для других вузов-участников, так повлияет на продвижение их бренда.

Предположу, что существенная часть вузов, вступивших в Консорциум СЭБ, должна ощутить реальную пользу от этого проекта, в том числе

Консорциум сетевых электронных библиотек (Консорциум СЭБ) – проект сетевого межвузовского взаимодействия, в котором 397 образовательных организаций со всей страны размещают свои учебные и научные издания на единой платформе ЭБС «Лань». Все участники проекта получают взаимный бесплатный доступ к общему фонду литературы, который в настоящий момент составляет 77 500 наименований и постоянно пополняется свежими изданиями. Фонд собран силами и по инициативе всех вузов, состоящих в Консорциуме СЭБ, и находится в открытом доступе для их студентов и сотрудников. Оператором проекта выступает Образовательная система «Лань».

улучшение качества образовательного процесса, рост цитируемости своих авторов и признание их учебных и методических трудов на федеральном уровне.

Многие вузы это убедило в том, что их собственные издания, которые раньше использовались только внутренними читателями, на самом деле – недооцененный ими интеллектуальный актив, «капитал знаний», востребованный в сотнях организаций.

– Знаю примеры вузов, которые, поняв возможные перспективы востребованности своих изданий, восстановили у себя издательский комплекс, – добавляет Александр Никифоров.

Таким образом, возможность по-новому и объективно оценить активы собственного издания может быть использована для внешнего позиционирования организации, укрепления и продвижения бренда университета за счет широкого распространения и признания внутривузовских наработок.

Приглашаем в официальный ТГ-канал «АО»!

Самая суть топовых публикаций
журнала, мнения экспертов,
кейсы, опросы, актуальные анонсы
и обсуждения.

Присоединяйтесь!



t.me/akvobr_ru

#госаккредитация
#ПОА
#международное_
признание
#рейтингование

#вуз_СМК
#личный_опыт
#поздравления
#экспертный_совет
#спецпроекты

#прямая_речь
#рединфо
#наши_партнеры
#опрос

Интернет-тренажеры в сфере образования

training.i-exam.ru

**Внутренний
контроль
результатов
обучения**

**Подготовка
к процедурам
внешнего контроля**

**Разработка
измерительных
материалов**



Преподавательский режим

Текущий контроль

Диагностика качества усвоения учебного материала по отдельным разделам, темам и по всему курсу дисциплины



Студенческие режимы

Обучение и Самоконтроль

Осмысление и закрепление студентами пройденного материала и самостоятельная оценка уровня освоения дисциплины в условиях, приближенных к реальному контрольному тестированию

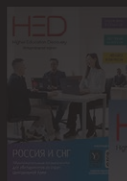


Модуль «Тест-Конструктор»

Разработка преподавателями тестовых заданий по узкоспециальным дисциплинам и создание измерительных материалов на основе федерального банка портала i-exam.ru



 training.i-exam.ru
 nii.mko@yandex.ru
 8 (8362) 64-16-88



RU Русский



EN Английский



AR Арабский



BN Бенгальский



VI Вьетнамский



ES Испанский



ZH Китайский



MN Монгольский



PT Португальский



TR Турецкий



FA Фарси

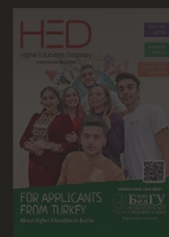


FR Французский



HED

Higher Education Discovery



Выбери
номер и читай
на понятном языке

HEDCLUB.COM

Сайт, который расскажет о вашем университете иностранным абитуриентам