

«ОДНА ИЗ ГЛАВНЕЙШИХ ЗАДАЧ РЕКТОРА — ОБЕСПЕЧИТЬ СОЗДАНИЕ И СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ»

ВОСЕМЬ С ЛИШНИМ ЛЕТ НАЗАД РЕКТОРОМ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА СТАЛ НИКОЛАЙ КРОПАЧЕВ. ЧЕРЕЗ ПОЛТОРА ГОДА ПОСЛЕ ЕГО ПРИХОДА НА ЭТУ ДОЛЖНОСТЬ СПБГУ ПО «ЗАКОНУ О ДВУХ УНИВЕРСИТЕТАХ» ПОЛУЧИЛ, НАРЯДУ С МГУ, ОСОБЫЙ СТАТУС. О ТОМ, КАК ИЗМЕНИЛИСЬ ЗА ЭТО ВРЕМЯ СТИЛИСТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕТЕРБУРГСКИМ УНИВЕРСИТЕТОМ И ПРАВИЛА, ПО КОТОРЫМ ОН ЖИВЕТ, НИКОЛАЙ КРОПАЧЕВ РАССКАЗАЛ КОРРЕСПОНДЕНТУ ВГ АЛЕКСАНДРЕ ЯХОНТОВОЙ.

BUSINESS GUIDE: Николай Михайлович, вы стали ректором Санкт-Петербургского университета почти девять лет назад и серьезно изменили правила, по которым он живет. А изменился ли за это время ваш взгляд на то, каким должно быть университетское образование?

НИКОЛАЙ КРОПАЧЕВ: Естественно, мое представление о том, каким должно быть университетское образование, за прошедшие годы изменилось. Но есть базовые принципы, которые я последовательно отстаиваю и стараюсь воплотить в жизнь. Например, еще в конце 1990-х годов я предлагал не выискивать некачественные диссертации среди уже защищенных, поскольку это не изменит причин их появления, а вводить собственные университетские ученые степени. Тогда каждый вуз своим именем и своей репутацией будет отвечать за уровень каждой диссертации. Сейчас это право уже предоставлено законом двум ведущим вузам страны, а со временем, я надеюсь, станет и общей нормой.

Тогда же была понятна необходимость введения для каждого учебного заведения своего диплома о высшем образовании и делегирования сильным вузам права работать по собственным образовательным стандартам. В 2008 году у СПбГУ и МГУ появилось право работать по собственным образовательным стандартам, в 2009-м — выдавать собственные дипломы.

Собственные образовательные стандарты позволяют нам максимально полно использовать мощнейший университетский потенциал, увеличить долю профессиональных дисциплин, приблизить качество подготовки выпускников к тем требованиям, которые им в будущем предъявят работодатели.

BG: Приглашение в университет известных специалистов-практиков (таких как Валерий Гергиев) тоже объясняется логикой «выпускник должен соответствовать требованиям рынка»?

Н. К.: Конечно, но не только этим. В каждом из этих случаев есть своя логика и своя цель. Так, Валерий Гергиев — великий maestro, сильный лидер и человек, который понимает, каким должно быть образование, возглавил недавно созданный факультет искусств. А вот Андрей Костин стал директором Высшей школы менеджмента СПбГУ, когда мы были уже на подступах к попаданию в топ мировых рейтингов в данной области (например, рейтинга Financial Times) и к получению институциональной аккредитации. И что сделал Костин? Он адаптировал дополнительные образовательные программы в области менеджмента к потребностям современного рынка. В



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

результате университет стал зарабатывать на дополнительных программах в области менеджмента в десять раз больше!

Еще один наш «звездный декан» — Михаил Ковальчук. Начиная сотрудничество с ним, мы договаривались весьма прагматично: нужно развивать ядерную физику, но у нас в СПбГУ нет места для установки соответствующего оборудования, поэтому мы проводим занятия на базе Курчатовского института. Таким образом мы решаем свои задачи, а Михаил Валентинович как руководитель института способствует подготовке высококвалифицированных кадров — будущих ученых-физиков. Кстати, так же обстоит дело и с Костиным: пока другие организации вкладывают огромные деньги в создание собственных структур, которые красиво именуются «корпоративными университетами», ВТБ успешно решает свои задачи на базе нашего университета.

BG: В этом году в государственных аттестационных комиссиях (ГЭК) СПбГУ, которые оценивают дипломные работы выпускников, впервые были только работодатели. Оправдал ли себя такой эксперимент?

Н. К.: Работодатели в аттестационных комиссиях — это независимые эксперты, критически и заинтересованно относящиеся к тому, что происходит в университете. По существующим правилам комиссии должны состоять из работодателей как минимум наполовину, и опыт показывает, что деканы нередко подбирают кандидатов по принципу лояльности. Поэтому в 2016 году, после обсуждения с директорами институтов и деканами факультетов, мы решили сформировать комиссии полностью из работодателей — столько лояльных членов комиссии, пожалуй, не наберешь.

После защит были проведены встречи с членами ГЭК, мы услышали немало конструктивной критики и в адрес нашего образовательного процесса, и в адрес наших стандартов. От работодателей звучали вопросы: «Зачем вы вот это включили в стандарт? А почему вот этого здесь нет?» И это очень ценный опыт не только для нас! После того как мы включили работодателей в комиссии, многие из них наконец поняли: если мы направляем им на рассмотрение наш образовательный стандарт, то ждем отнюдь не слепого одобрения, а именно конструктивной критики. Благодаря этому эксперименту университет смог показать себя работодателям, а те поняли, как могут влиять на подготовку специалистов.

На мой взгляд, главный результат — процедура итоговой аттестации стала более прозрачной, работодатели увидели наши проблемы и достижения и теперь готовы активно и осознанно включаться в университетскую жизнь.

BG: Помимо собственных образовательных стандартов, у СПбГУ теперь есть право присуждать собственные ученые степени. Недавно вы вместе с ректором МГУ выступали за продление переходного этапа, в рамках которого еще могут проводиться и защиты по процедуре ВАК. Зачем его продлевать и каким еще вузам, по-вашему, можно предоставить право присуждения собственных степеней?

Н. К.: Действительно, на первом этапе реализации этого нововведения ученые степени в университете можно защищать как по собственной процедуре, так и по процедуре ВАК. И мы считаем, что переходный период, нужно продлить: ведь целых полгода после реформы ушло на подготовку к этой работе.

Первая защита в СПбГУ состоялась 17 января 2017 года, и к сентябрю работа над совершенствованием этой технологии еще не будет завершена. Сейчас по поручению премьер-министра рассматривается вопрос о том, чтобы внести в закон изменения и продлить эксперимент.

Что же касается других вузов, то, на мой взгляд, получить право присуждения степеней без участия ВАК могут лишь те из них, у кого есть практика проведения собственных защит. Ведь и сегодня любой вуз страны может присуждать собственные ученые степени, только они не будут признаваться в нашей стране как государственные. СПбГУ, например, проводит собственные защиты с 2013 года, и за эти несколько лет у нас состоялось 13 защит диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук СПбГУ по математике, биологии, физике и геологии.

Кроме того, нужно, чтобы защиты в вузе проходили абсолютно открыто. У нас в университете установлены очень жесткие правила: диссертация должна быть выполнена на русском и английском языках, а в диссертационный совет обязательно входят российские и иностранные специалисты. Совет формируется под каждую защиту, и в него включаются ученые, специализирующиеся именно в области защищаемой диссертации. Мы не хотим превращать защиту в корпоративную вечеринку, поэтому все заседания диссоветов транслируем в режиме онлайн, а все материалы публикуем в открытом доступе.

Наконец, важнейшим условием для предоставления вузу права присуждать собственные степени является его вовлеченность в мировую науку. В университете должно быть достаточно ученых, которых приглашают принимать участие в защитах диссертаций в ведущих вузах мира, которые имеют научные публикации в высокорейтинговых журналах, которых приглашают на знаковые научные конференции с основными докладами, то есть люди с именем, авторитетом и серьезным опытом.

BG: Вы изменили систему заключения контрактов с сотрудниками: раньше все трудовые договоры были пятилетними, теперь их срок дифференцирован. С чем связано это решение?

Н. К.: Современный рынок труда предъявляет все более жесткие требования к специалистам, а значит, и требования к тем, кто их готовит — то есть к преподавателям вузов — также должны расти. Мы глубоко убеждены, что никакой «уравниловки» в условиях труда (а это, замечу, не только сроки контрактов, но и заработная плата) быть не может. Все люди разные, и все они вносят разный вклад