

наука и образование

«Молодежь идет туда, где интересно»

Что сегодня привлекает студентов в науку, как решается вопрос с финансированием ученых и как вузы могут повысить престиж профессии — эти вопросы обсуждали в Нижнем Новгороде в рамках форума «Молодежь и наука» чиновники, депутаты, руководители вузов и представители научного сообщества. Подробности — в обзоре „Ъ. Наука и образование“.

— обзор —

Кадровый ресурс

Вопрос притока молодых кадров на протяжении последних десятилетий остается одним из ключевых для российской науки. Об этом министр науки и высшего образования РФ Валерий Фальков напомнил в ходе открытия форума «Молодежь и наука», который проходил в Нижнем Новгороде с 15 по 17 мая в рамках фестиваля «Российская студенческая весна». По словам министра, решение этого вопроса необходимо искать сообща всем заинтересованным ведомствам и организациям, но «спрежде чем идти вперед, нужно поставить правильный диагноз, оценить ситуацию и без прикрас сказать правду самим себе».

«Любая дискуссия молодых ученых так или иначе связана с деньгами. Это и повышение стипендий в аспирантуре, и вопросы социального характера, и еще целый комплекс задач, для решения которых необходим дополнительный финансовый ресурс. По сути это верно, но вопрос гораздо глубже. Молодежь идет туда, где интересно. Не все наши университеты и научные институты по своему образу мысли, по своим действиям вызывают этот интерес. Поэтому преобразования необходимо начинать с изменения модели наших университетов. Нужно разбираться, как они устроены, какое у них целеполагание, куда они движутся. Ответ на эти вопросы позволит перестроить работу и сделать научные вузы более привлекательными для молодежи», — отметил господин Фальков. По его словам, часть российских вузов уже идет по этому пути: «Еще десять лет назад главными критериями оценки работы вузов было количество защит диссертаций и научных публикаций. Сегодня это прежде всего новые технологии и конкретный результат».

Одной наукой сыт не будешь

Тем не менее вопрос с финансированием науки обсуждался как один



Среди компонентов привлекательности научной карьеры для молодежи — интерес и жажда собственных открытий

из самых острых. Председатель комитета по науке, образованию и культуре Госдумы РФ Вячеслав Никонов напомнил, что на момент распада СССР в России насчитывалось около 1,6 млн ученых, а сегодня их около 600 тыс.: «Миллион мы просто потеряли после того, как людям перестали платить деньги, и они ушли в другие профессии. Деньги имеют большое значение. Именно поэтому сегодня американский университет — это место, где русские профессора

математики учат китайских студентов, обеспечивая экономический рост Китая».

По словам господина Никонова, еще в 2012 году президентом РФ был подписан указ о том, что финансирование науки должно составлять 1,77% от общего объема ВВП. «Сегодня это 1,1%. По доле расходов на науку мы сегодня занимаем 94 место в мире. Это история про курицу и яйцо. Минфин отказывается выделять дополнительные средства, заявляя, что это не повысит ее эффективность. Но люди не придут в науку, если там не будет создана благоприятная научная среда и конкурентная заработная плата. Или при-

дут, но не в нашу», — уверен Вячеслав Никонов.

Престиж — дело научное

Президент Российской академии наук Александр Сергеев в свою очередь отметил, что прежде всего необходимо повышать престиж профессии ученого, который должен измеряться не только финансовыми категориями: «Понятно, что многим молодым людям важно как можно быстрее достичь определенного благосостояния и признания. За известностью и признанием лучше всего идти в политику, за деньгами — в бизнес. В науку нужно идти за инте-

ресной работой, дающей возможность первому в мире до чего-то задуматься».

«Восстановить науку как одну из очевидных траекторий успеха — это национальная задача для России», — подчеркнул ректор НИУ «Высшая школа экономики» Ярослав Кузьминов. По его словам, отъезд российских ученых за рубеж вызван не только финансовым вопросом: «Большинство из них едет за новой академической средой. Ощущение себя в точке киевния притягивает ученых в крупнейшие мировые университеты. А чтобы кипело, нужно, чтобы половина научных лидеров была в

возрасте 30–40 лет. Решить эту задачу на российском уровне — очень серьезный вызов».

Со школьной скамьи

Одним из актуальных вопросов в науке остается уровень подготовки выпускников российских вузов. По словам Александра Сергеева, «качество студента на выходе из университета не улучшается»: «Мы были свидетелями этого процесса в 90-е и нулевые. Многие говорят университетам: кого вы учите? А университеты кивают на школу: кого вы к нам привели? Нужно, чтобы нас объединяла ценность науки, об этом надо рассказывать еще в школе». «Если мы хотим получить хорошего студента, то при общении со школьниками 8–10 классов, видя их горящие глаза, надо рассказывать им о науке ярко и доступно. Это должны делать талантливые преподаватели. Зрелые ученые привыкли, что у них коллективы построены на тех, кого не надо учить, но надо смотреть на три года вперед», — добавляет ректор ННГУ имени Н. И. Лобачевского Елена Загайнова.

Отдельное внимание, по мнению глав РАН, необходимо уделять периоду в судьбе студента, когда он учится на первом-втором курсах, когда он оторвался от родителей и семьи, но еще не нужен работодателю. «Ты стараешься, что-то делаешь, но ощущение такое, что тебя не замечают», — подтверждали студенты во время дискуссии. — Еще одна проблема — найти научного руководителя. Понятно, что научная деятельность — это во многом самостоятельная работа. Но иногда необходим взгляд со стороны. И это должен быть взгляд компетентного и знающего человека. Особенно полезно это было бы для студентов первых курсов, которые только начинают свою работу и еще не знают, к кому можно обратиться. Решить эту задачу студенты предлагают с помощью создания специальной базы преподавателей, где будет указана сфера их научной деятельности.

Андрей Репин

«Качественные школы — один из факторов привлекательности региона для жизни»

— интервью —

— Как на сегодня оценивается потребность области в новых школах? Реально ли избавиться к 2025 году от второй смены, как требует президент?

— Потребность в новых школах большая, как и везде. У нас много школ, построенных еще в первой половине XX века, где нет смысла делать даже капитальный ремонт, дешевле получается строить новую.

Вторая смена, к сожалению, на данный момент пока сохраняется. Но, думаю, к 2025 году реально от нее отказаться: найден механизм финансирования — Россия заходит в большой проект концессионного строительства школ. С помощью частных инвесторов во всей стране будет построено 1300 школ, на эти цели выделено более 33 млрд руб.

Пока мы подали заявку на семь объектов: пять новых школ и два пристроя к действующим, планируем подавать еще. Новая школа — это не просто новая обстановка и мебель, это другой воздух, другая образовательная среда — более комфортная, во всех смыслах экологичная, которую мы и стремимся создать.

— Существует ли сегодня дефицит педагогических кадров для школы?

— Дефицит есть и был, на самом деле, всегда. Наибольшая нехватка кадров в Нижнем, Кстовском, Борском, Краснобаковском, Городечном районах, Дзержинске, Выксе. Больше всего не хватает предметников — учителей английского, немецкого, русского и литературы, математики, физики, а также педагогов начальных классов, дополнительного образования.

Время идет, и часть преподавателей вынуждены уходить по возрасту. А молодежь при этом по-прежнему идет в профессию неохотно, по разным причинам, и одна из них, конечно, заработная плата. Но, на мой взгляд, во время пандемии профессии врача и учителя зазвучали по-новому, люди увидели, какой это важный, ответственный

труд, и в ближайшее время интерес к этим профессиям должен возрасти.

Еще один момент — молодые специалисты уходят из профессии через два-три года или вовсе не приходят в школу после окончания вузов. Я считаю, надо активнее привлекать студентов к работе и как можно раньше вводить студента на практику в школу. Сегодня законодательство позволяет работать в школах студентам уже после третьего курса. Это очень важно: понять, прочувствовать, твое ли это. И школа сможет приспособиться к будущим сотрудникам.

— Как, по вашим оценкам, школы справились с дистантом во время пандемии коронавируса? Как сейчас будет применяться этот опыт?

— Справились нормально, все подстроились: каждый преподаватель выбрал удобную для себя модель, ребята тоже быстро адаптировались. Безусловно, всем не хватало общения, социализации. Проблемы возникших психологических трудностей, я думаю, мы еще долго будем осознавать, потому что они проявляются не сразу.

В целом дистант — это мощный дополнительный инструмент, усиливающий традиционные технологии. Учитель был и остается основным в образовательной системе.

— Проект «Школа-800» позиционируется как уникальное образовательное пространство. В чем будет заключаться эта уникальность?

— Проект уникален и масштабом, и форматом. В состав «Школы-800» войдут три учебных корпуса в Нижнем: на бульваре Южном, в микрорайоне Верхние Печеры и в Сормовском районе, а также центр дополнительного образования в городе Бор. Все это будут школы полного дня с единой образовательной программой, предусматривающей новые педагогические методы, в том числе индивидуальные траектории занятий для учеников 7–11 классов. У нас и сейчас есть школы с таким индивидуальным планированием, но в 10–11 классах.

В «Школе-800» на первой ступени учащиеся будут получать универсальную подготовку, в том числе изучать иностранные языки, а на второй предусмотрено не менее 10 различных направлений подготовки (гуманитарное, техническое, художественное, социально-экономическое, академическое, IT и т.д.).

Заявления на прием для обучения школа начнет рассматривать после получения лицензии, ориентировочно в августе.

— Нижегородская область активно развивает возможности для дополнительного образования школьников: открываются «Кванториумы», «IT-кубы» и т.д. Как вы оцениваете опыт партнерства с бизнесом? Что нужно, чтобы стимулировать бизнес на более активное участие в таких проектах?

— Здесь не может быть никаких факторов давления — бизнес не возможно заставить участвовать в таких проектах, можно только попросить помочь. Все наши примеры подобной работы — это посыл компаний как ответственных работодателей, понимающих важность подготовки специалистов со школьной скамьи, важность взаимодействия с образовательными организациями на всех уровнях. У нас есть очень позитивный опыт такой работы с группой ГАЗ: при корпоративном университете холдинга работает «Кванториум», компания ежегодно организует фестивали робототехники, активно взаимодействует и со среднеспециальными учебными заведениями, и с вузами. Аналогичная образовательная модель, ориентированная на интеграцию с вузами, активную работу со студентами, у Сбербанка. ОМК в Выксе демонстрирует отличную модель организации корпоратива со школами, техникумами, филиалом МИСиС. Это один из ярких примеров, когда крупный работодатель в небольшом городе делает все возможное, чтобы повысить его привлекательность для жизни.

Беседовала
Татьяна Салахетдинова

Учиться по-взрослому

— рынок труда —

Вследствие пандемии мы быстрее перешли к цифровизации некоторых процессов, например начали применять дистанционный входной ассессмент для сотрудников продаж», — рассказывает руководитель корпоративного университета ОМК Наталья Кавинская.

В группе ГАЗ дистанционное обучение ведется больше 10 лет, а в прошлом году появились новые цифровые возможности: «В нашей „Онлайн-академии“ свыше 100 курсов, касающихся профессиональных навыков, обучения безопасности на производстве, повышения компьютерной грамотности и освоения нового программного обеспечения. В период пандемии многие очные программы были переведены в онлайн-формат. Во время полной самоизоляции очень популярны были открытия вебинары, которые мы запустили, чтобы помочь сотрудникам адаптироваться к новым необычным условиям работы», — комментирует Галина Бирюкова.

Еще один важный тренд — смена форматов: так называемое «микроробучение» из коротких блоков по 10–15 минут и blended learning — совмещение разных форматов в комплексной программе. По словам Галины Бирюковой, «обучение становится очень точечным, детальным, целевым»: «Если раньше всех учили одному и тому же, то сейчас процессы все больше персонализируются. У всех разный опыт, темп усвоения материала. Поэтому мы выстраиваем модульные программы и буквально собираем курс под человека, под его индивидуальные характеристики и опыт. В этом очень помогает предварительное дистанционное тестирование слушателей».

В условиях «шторма»

Развитию корпоративного образования будет способствовать ситуация на рынке труда, которую эксперты называют «идеальным штормом». «Прошлой весной потребность в кадрах резко упала из-за пандемии, но во второй половине года восстановилась и с тех пор продолжает стремительно расти. Работодатели поняли, что второго локдауна не предвидится, есть



шанс сделать годовые, трехлетние и пятилетние планы компании, поэтому наем ведется очень активно», — комментирует Ольга Брылева, отмечая, что вместе с тем на рынке наблюдается снижение соискательской активности. Среди ключевых факторов этого, кроме сокращения миграционных потоков, — демографическая яма, образовавшаяся в России: «За последнее десятилетие количество человек в возрасте 20–24 лет снилось почти вдвое — с 12 до 7 млн. Это значит, что за персонал на стартовые позиции, которые обычно предлагаются молодежи, идет сильнейшая конкуренция. Следующая возрастная категория 25–29 лет тоже переживает спад, а это люди с опытом, которых компании тоже очень активно нанимают», — поясняет Ольга Брылева. — Нанимать персонал, как привыкли, например, десять лет назад, уже не получится — в стране физически нет такого количества трудоспособных людей. Придется работать с рынком кандидатов по-новому, в том числе развивать внутрикорпоративное обучение.

Эксперт отмечает, что в этих условиях развитие корпоративного образования должно быть непрерывным: «Необходимо постоянно отслеживать новые тренды в сегменте конкретного бизнеса, открывать новые подходы в обучении для лучшего усвоения материала».

Крупные компании уже на этом пути и постоянно совершенствуются, обновляя собственные возможности. «Производство на ГАЗе высоко автоматизировано, на предприятии работают более 600 роботов. Большой учебный цех корпоративного университета не уступает основной площадке по высокотехнологичности, как и специализированные лаборатории. Мы постоянно обновляемся — это необходимо, чтобы соответствовать уровню, позволяющему обслуживать оборудование на производстве», — отмечает Галина Бирюкова.

ОМК строит новый кампус корпоративного университета в Выксе, сейчас идет архитектурная проработка проекта, наполнение лабораторий. «Кампус будет занимать площадь более 20 тыс. кв. м и объединит несколько функциональных зон: учебную, административную, деловую и общественную. Ожидается, что одновременно здесь смогут получать необходимые на производстве навыки компании профессиональные навыки до 460 человек. В проекте образовательного центра предусмотрено 10 современных учебных лабораторий. В частности, по таким направлениям, как автоматизация, мехатроника, оперирование промышленными линиями, информационные технологии и электропривод», — рассказывает Наталья Кавинская.

Татьяна Салахетдинова